

# **Gevolgde leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs en selectiegedrag van werkgevers**

Lieselotte Blommaert & Maarten H.J. Wolbers\*

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

## **Trefwoorden**

Beroepsonderwijs, selectiegedrag, werkgevers, veldexperiment

\* Beide auteurs zijn werkzaam bij de Sectie Sociologie van de Radboud Universiteit. Laatstgenoemde auteur is tevens verbonden aan het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen.

## **Achtergrond en probleemstelling**

Onderzoek naar (het belang van beroepsonderwijs bij) de overgang van school naar werk gaat vaak uit van de aanbodkant van de arbeidsmarkt. De meeste empirische studies baseren zich op observaties van individuen, ofwel schoolverlaters, hun opleidingskwalificaties en andere hulpbronnen, en kenmerken van de baan die zij uitoefenen (zie bijvoorbeeld Müller & Gangl, 2003; Wolbers, 2007; Brzinsky Fay, 2007; De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2014). Er is nauwelijks aandacht besteed aan het selectiegedrag van werkgevers (Gangl, Müller & Raffe, 2003; Bills, Di Stasio & Gërkhani, 2017). Uitspraken over de voorkeuren en praktijken van werkgevers ten aanzien van hun aannamebeleid zijn over het algemeen gebaseerd op het resultaat hiervan – in termen van arbeidsmarkttuitkomsten van schoolverlaters – in plaats van directe observaties van deze voorkeuren en gedragingen. Er is daarom weinig bekend over de factoren die het feitelijke selectiegedrag van werkgevers bepalen, bijvoorbeeld waarom ze de ene kandidaat verkiezen boven de andere bij een vacature, en welk gewicht ze toekennen aan verschillende kenmerken van kandidaten. Bovendien is onbekend hoe het selectiegedrag van werkgevers bij intreders op de arbeidsmarkt verschilt vergeleken bij werkzoekenden met arbeidsmarktervaring. Kennis over deze kwesties kan inzicht verschaffen in de mechanismen die ten grondslag liggen aan de overwegingen en het gedrag van werkgevers bij het aannemen van nieuw personeel. Voor beleidsmakers die zich bezighouden met arbeidsbemiddeling is dit belangrijke informatie om zo de kansen voor werkzoekenden (schoolverlaters, maar ook herintreders) te vergroten, bijvoorbeeld door (re)integratie-instrumenten in te zetten waarvan verwacht mag worden dat deze het meest effectief zijn.

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

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

(jonge) werkzoekenden is een veldexperiment een interessante aanpak gebleken (zie bijvoorbeeld Baert et al., 2016; Verhaest et al., 2018).

In dit artikel rapporteren we over de resultaten van een veldexperiment waarin de invloed van de beroepsspecificiteit van een opleiding van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers is onderzocht. We maken daarbij gebruik van een uniek kenmerk van het middelbare beroepsonderwijs (mbo) in Nederland, namelijk de gevolgde leerweg. Bij de beroepsopleidende leerweg (bol) ligt de nadruk op schoolgang (gemiddeld vier dagen in de week), aangevuld met stagelopen (bijvoorbeeld één dag per week). Bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), in het verleden ook wel aangeduid als leerlingwezen of duaal stelsel van werken en leren, is de situatie net andersom. Daar hebben deelnemers vier dagen in de week een leerwerkplek bij een bedrijf en gaan zij één dag per week naar school voor de theorie. Er wordt verondersteld dat de bbl-variant van een opleiding beroepsspecifieker is – en daarmee aantrekkelijker voor werkgevers – dan de bol-variant vanwege de grotere nadruk op beroepspraktijkvorming bij de eerstgenoemde variant. De volgende drie onderzoeksvragen staan centraal:

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

### **Theoretische achtergrond**

Het verwerven van kennis en vaardigheden door het volgen van onderwijs leidt tot menselijk kapitaal bij individuen, omdat het hen direct inzetbaar maakt op de arbeidsmarkt. Werkgevers belonen dit in termen van een goede arbeidsmarktpositie (Borghans & Heijke, 2005). Zo hebben hoger opgeleide schoolverlaters een grotere kans op werk, vaker een vaste aanstelling en een beter inkomen dan lager opgeleide schoolverlaters (Meng et al., 2016). Daarnaast is er variatie in de arbeidsmarktpositie tussen schoolverlaters met hetzelfde opleidingsniveau, maar van een verschillende opleidingsrichting (Van der Velden & Wolbers, 2007). Dit bevestigt dat er ook sprake is van horizontale differentiatie binnen het onderwijs, veelal gekoppeld aan het onderscheid tussen algemeen vormend en beroepsgericht onderwijs. Dit onderscheid verwijst naar het voortdurende debat tussen het breed en smal opleiden van individuen. Breed opleiden verschaft schoolverlaters algemene of generieke kennis en vaardigheden, die verwijzen naar cognitieve, analytische, communicatieve en probleemoplossende competenties, die toepasbaar zijn in uiteenlopende contexten (Meng, 2006). Deze kennis en vaardigheden zijn beroepsafhankelijk en overdraagbaar van het ene beroep(endomein) op het

andere. Smal opleiden, meestal via een beroepsopleiding, verschaft daarentegen specifieke kennis en vaardigheden, die slechts geschikt zijn voor een beperkt aantal beroepsspecifieke contexten (Van der Velden, 2011).

Vanuit de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1964) is het een belangrijke vraag welk type vaardigheden het meest relevant is in termen van arbeidsproductiviteit. Verondersteld wordt dat schoolverlaters met een beroepsopleiding een voorsprong hebben op de arbeidsmarkt in vergelijking met schoolverlaters die een algemeen vormende opleiding hebben afgerond, omdat eerstgenoemde groep over meer beroepsspecifieke kennis en vaardigheden beschikt, die direct productief ingezet kunnen worden op de werkvloer (Bishop, 1995; Hanushek et al., 2011; Shavit & Muller, 2000).

De baanconcurrentietheorie (Thurow, 1975) hecht daarentegen weinig belang aan het aanleren van beroepsspecifieke kennis en vaardigheden door het onderwijs. Deze theorie stelt dat arbeidsproductiviteit een kenmerk is van een baan en niet van een individu. Daarnaast wordt gesteld dat beroepsspecifieke kennis en vaardigheden vooral *on-the-job* worden opgedaan en niet in het onderwijs. Een opleiding verschaft schoolverlaters geen productieve vaardigheden, maar algemeen cognitieve vaardigheden, die door werkgevers worden opgevat als belangrijke signalen over hun leercapaciteiten, motivatie en doorzettingsvermogen, waarmee ze in staat zijn nieuwe, met name beroepsspecifieke vaardigheden (elders) op te doen (Traag et al., 2005). Vanuit dit perspectief kunnen opleidingskwalificaties worden beschouwd als een *screening device* voor toekomstige werkgevers (Spence, 1973). Zij gebruiken kwalificaties om werkzoekenden te selecteren en plaatsen hen in een denkbeeldige wachtrij waarbij degenen met de beste kwalificaties vooraan staan.

De theorie van het menselijk kapitaal en de baanconcurrentietheorie delen de aanname dat werkgevers rationeel handelen en werkzoekenden prefereren die met de geringste training zo productief mogelijk inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Glebbeek (1988) heeft deze gedeelde aanname gebruikt om een zogenoemd trainingskostenmodel te ontwikkelen. Dit model veronderstelt dat schoolverlaters worden geselecteerd voor banen op basis van hun verwachte trainingskosten. Werkgevers kunnen deze kosten niet op individueel niveau vaststellen, maar hooguit afleiden uit de gemiddelde verwachte trainingskosten van alle schoolverlaters afkomstig uit een bepaalde opleiding (Van der Velden & Wolbers, 2007). De aanname is daarom dat schoolverlaters uit een opleiding met lage verwachte trainingskosten bij de selectie en allocatie op de arbeidsmarkt in het voordeel zijn.

De verwachte trainingskosten van schoolverlaters met een bepaalde opleiding worden in hoofdzaak bepaald door de relatieve mate waarin door het curriculum van de opleiding in de vereiste vaardigheden wordt voorzien. Het gaat hier om de mate waarin een opleiding specifiek voorbereidt op bepaalde beroepen op de arbeidsmarkt. Des te meer een opleiding beroepsspecifieke kennis en vaardigheden bijbrengt (of hoe smaller het beroepsprofiel is), des te minder hebben schoolverlaters

uit deze opleiding on-the-job training nodig om adequaat te kunnen functioneren op de werkvloer en des te aantrekkelijker zijn zij voor werkgevers.

Algemeen vormende opleidingen (zoals het havo en het vwo) bereiden voor op een studie in het hoger onderwijs en hebben weinig binding met de arbeidsmarkt. Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is daarentegen veel meer institutioneel ingebed in de arbeidsmarkt (Karsten, 2016). Zo zijn werkgevers vaak nauw betrokken bij het ontwerpen en invullen van het curriculum. Op deze wijze kan de kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting van beroepsopleidingen met de arbeidsmarkt het best worden gerealiseerd: werkgevers kunnen aangeven aan welke opleidingen behoefte is op de arbeidsmarkt en over welke concrete kennis en vaardigheden schoolverlaters dienen te beschikken. Dit maakt dat werkgevers over het algemeen goed weten welke beroepsspecifieke kennis en vaardigheden worden opgedaan in de diverse opleidingen en wat ze van schoolverlaters van deze opleidingen kunnen verwachten.

Ook beroepspraktijkvorming kan daaraan een bijdrage leveren. Vrijwel iedere beroepsopleiding in het mbo kent een praktijkcomponent, maar de aard en omvang ervan verschilt. Cruciaal is de gevolgde leerweg. Bij de beroepsopleidende leerweg (bol) ligt de nadruk op schoolgang (gemiddeld vier dagen in de week), aangevuld met één dag per week stagelopen. Bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), in het verleden ook wel aangeduid als leerlingwezen of duaal stelsel van werken en leren, is de situatie net andersom. Daar hebben deelnemers vier dagen in de week een leerwerkplek bij een bedrijf en gaan zij één dag per week naar school voor de theorie. Er wordt verondersteld dat de bbl-variant van een opleiding beroepsspecifieker is dan de bol-variant vanwege de grotere nadruk op beroepspraktijkvorming bij de eerste variant (De Vries & Wolbers, 2002). Voor werkgevers zijn schoolverlaters met (ruime) praktijkervaring aantrekkelijk, omdat zij al beschikken over de voor het werk vereiste kennis en vaardigheden, waardoor bespaard kan worden op trainingskosten. Bovendien hebben werkgevers door het bieden van een leerwerkplek de gelegenheid te ervaren wat voor vlees ze in de kuip hebben, hetgeen het afbreukrisico op het aannemen van een ongeschikte kandidaat reduceert.

Al met al verwachten we dat schoolverlaters die de bbl-variant van een opleiding in het mbo hebben gevolgd aantrekkelijker zijn voor werkgevers en daarom een grotere kans op succes hebben wanneer zij op een vacature solliciteren dan schoolverlaters die de bol-variant van dezelfde opleiding hebben gevolgd. In dit onderzoek formuleren we daarom de volgende algemene hypothese: *schoolverlaters die de bbl-variant van een opleiding in het mbo hebben gevolgd hebben een grotere kans om (positieve) reacties van werkgevers op hun sollicitatie te ontvangen dan schoolverlaters die de bol-variant van deze opleiding hebben gevolgd.* We gaan ook na of dit voorspelde effect verschilt tussen groepen schoolverlaters (dat willen zeggen tussen schoolverlaters met en zonder migratieachtergrond, en tussen mannen en vrouwen) en bij uiteenlopende conjuncturele

omstandigheden. We hebben op voorhand geen expliciete verwachtingen over deze moderatie-effecten.

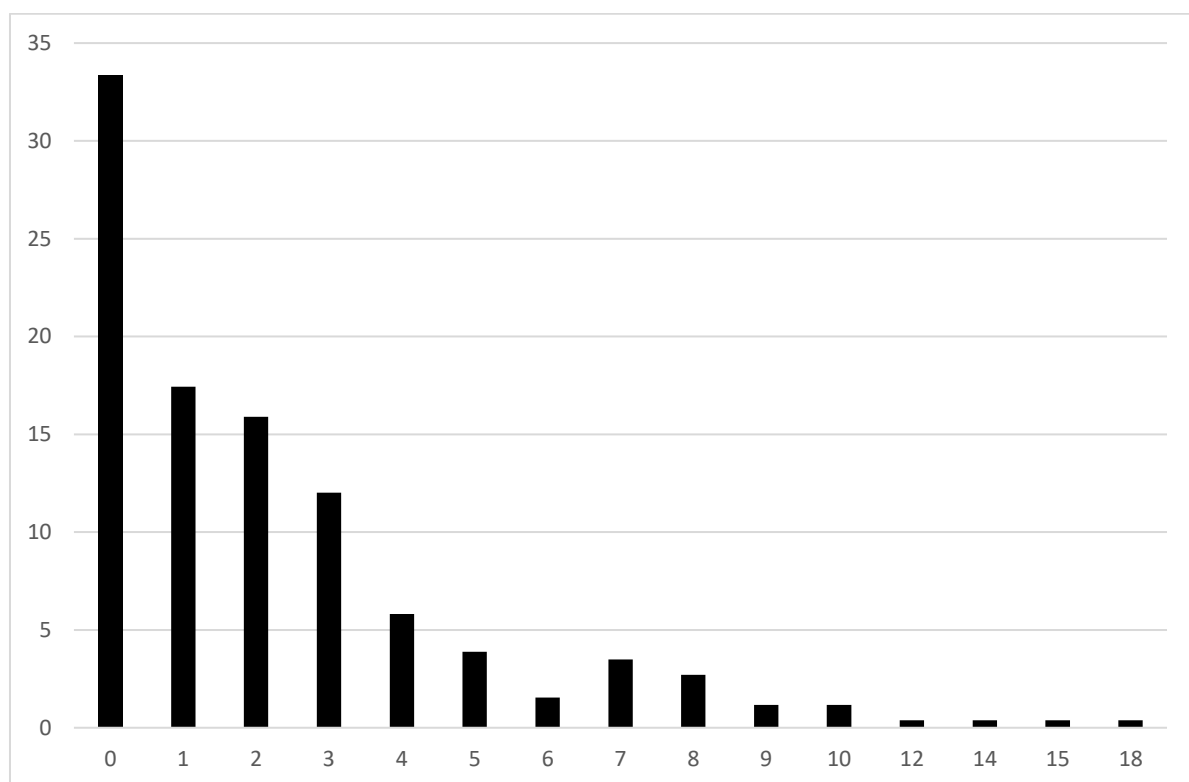
### **Onderzoeksopzet**

Om deze hypothese empirisch te toetsen hebben we een veldexperiment uitgevoerd waarin de invloed van de beroepsspecificiteit van de door sollicitanten gevolgde opleiding op de kans op reacties van werkgevers is onderzocht. Daartoe hebben we profielen en cv's van 300 fictieve werkzoekenden met een mbo-diploma op online cv-databanken geplaatst. Het gaat daarbij om schoolverlaters van mbo-niveau 4 opleidingen (met een duur van 3 jaar). Deze fictieve sollicitanten verschillen systematisch wat betreft een aantal cruciale kenmerken. Zo verschillen zij wat betreft de gevolgde opleiding, waarbij vijf opleidingen zijn gekozen (bedrijfsadministrateur, juridisch-administratief dienstverlener, manager retail, onderwijsassistent, sociaal-maatschappelijk dienstverlener). Bij de keuze voor deze opleidingen hebben we allereerst rekening gehouden met het feit dat ze in beide varianten (dus bol én bbl) binnen dezelfde mbo-instelling worden aangeboden. Dit is nodig om het effect van de leerweg zo zuiver mogelijk vast te kunnen stellen. Daarnaast is gekozen voor opleidingen met grote aantallen studenten, zodat het aannemelijk is dat werkgevers bekend zijn met de genoemde opleiding en om ervoor te zorgen dat het op online cv-databanken plaatsen van meerdere (extra) profielen en cv's van sollicitanten met die opleidingsachtergrond geen argwaan zou wekken. Om dezelfde redenen zijn de opleidingen zo gekozen dat ze bij verschillende mbo-instellingen en in verschillende regio's worden aangeboden. Per opleiding kozen we vijf mbo-instellingen die deze opleiding aanbieden (in zowel bol als bbl), verspreid over het hele land. Tevens hebben we de opleidingen zo gekozen dat er spreiding is naar man/vrouw-verdeling onder de deelnemers, opleidingssector (de opleidingen zijn verspreid over de volgende sectoren: zorg, onderwijs, zakelijke dienstverlening/financiële dienstverlening en handel) en arbeidsmarktperspectief (hoewel opleidingen met een heel slecht arbeidsmarktperspectief niet zijn meegenomen; sollicitanten van dergelijke opleidingsachtergronden zouden mogelijk te weinig reacties krijgen om hierover betrouwbare uitspraken te kunnen doen). De fictieve sollicitanten variëren ook naar geslacht (man, vrouw) en migratieachtergrond (100 schoolverlaters zonder migratieachtergrond, 100 met een Marokkaanse achtergrond, 100 met een Turkse achtergrond; waarbij de voor- en achternaam van de fictieve sollicitant als 'signaal' voor herkomst is gebruikt). Verder verschillen de sollicitanten wat betreft de regio waarin ze hun opleiding volgden en waarin ze wonen (gekoppeld aan de opleiding). Wat betreft alle andere op het profiel en in het cv genoemde kenmerken (zoals leeftijd en vooropleiding) zijn de sollicitanten equivalent een elkaar.

De opzet en voorbereiding van het veldexperiment is in de tweede helft van 2018 gestart. Naast het uitwerken van het ontwerp van het veldexperiment heeft het creëren van de 300 fictieve cv's veel tijd gekost. Het veldwerk heeft uiteindelijk plaatsgevonden in de periode april-juli 2019.

Daartoe zijn iedere week in deze periode telkens van een aantal fictieve sollicitanten hun cv op drie online cv-databanken geplaatst (voor een periode van maximaal 14 dagen). Reacties van werkgevers en *recruiters* op de geplaatste cv's zijn gemeten aan de hand van het aantal reacties die de fictieve sollicitanten via e-mail of telefoon (door het inspreken van een voicemail) ontvingen. Daartoe is voor elke fictieve sollicitant een e-mailadres en een telefoonnummer aangemaakt, dat op het profiel en in het cv werd vermeld. Een effect van de gevolgde leerweg wordt vastgesteld wanneer het aantal reacties statistisch significant verschilt tussen (sollicitanten van) beide leerwegen.

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



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

Bron: Veldexperiment leerweg en selectiegedrag werkgevers 2019

In figuur 1 is de relatieve frequentieverdeling van het aantal reacties door werkgevers weergegeven. Daarvoor zijn alle (typen) reacties bij elkaar opgeteld. Uit de figuur blijkt dat op een derde deel van de cv's van de fictieve sollicitanten geen reactie is gekomen door werkgevers. Op 17% van de fictieve cv's

is een keer gereageerd; in 15% van de gevallen twee keer. Ook drie reacties komen nog aanzienlijk voor (12%). Daarna zijn de percentages stukken lager. Het maximum aantal reacties bedraagt 18. Het mediane aantal is één reactie.

## Resultaten

Gezien de aard van de afhankelijke variabele, het aantal reacties op de cv's van fictieve sollicitanten door werkgevers, is een frequentiemodel geschat, namelijk een negatief binomiaal regressiemodel, om het effect van de gevolgde leerweg (en dat van enkele covariaten) te bepalen. Een Poisson regressie alsmede een gewone lineaire regressie zijn eveneens uitgevoerd, en de resultaten hiervan komen overeen met de negatief binomiale regressie. Gemakshalve beperken we ons bij het bespreken van de resultaten tot dit laatste type regressiemodel. In tabel 1 zijn de resultaten hiervan weergegeven. De in het model opgenomen covariaten betreffen geslacht, migratieachtergrond en regionale jeugdwerkloosheid.

Tabel 1. Resultaten negatief binomiaal regressiemodel van aantal reacties werkgevers op fictieve cv's

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

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

Bron: Veldexperiment leerweg en selectiegedrag werkgevers 2019

De resultaten van het eerste model (M1) laten zien dat alleen migratieachtergrond een significant effect heeft op het aantal reacties dat fictieve sollicitanten kregen van werkgevers. Op de cv's van sollicitanten met een migratieachtergrond wordt significant minder vaak gereageerd door werkgevers dan op de cv's van fictieve sollicitanten van Nederlandse komaf. De gevolgde leerweg heeft dus geen significant effect op het aantal reacties. Hieruit leiden we af dat schoolverlaters van een opleiding in het mbo die deze opleiding hebben gevolgd via de bbl-variant niet aantrekkelijker zijn voor werkgevers dan degenen die deze opleiding via de bol-variant hebben gevolgd. Er is met andere woorden geen steun gevonden voor de algemene hypothese die in dit artikel wordt getoetst.

In het tweede model (M2) komt naar voren dat de regionale jeugdwerkloosheid een negatief effect heeft op het aantal reacties door werkgevers. Naarmate de jeugdwerkloosheid in een regio



hoger is, des te kleiner is het aantal reacties dat sollicitanten kregen. Verder blijkt dat het eerder gevonden negatieve effect van migratieachtergrond overeind blijft onder constanthouding van de regionale jeugdwerkloosheid.

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

### **Conclusie en discussie**

De resultaten van het uitgevoerde veldexperiment laten zien dat de beroepsspecificiteit van de gevolgde opleiding van schoolverlaters in het middelbaar beroepsonderwijs, vastgesteld aan de hand van de gevolgde leerweg (bol, bbl) geen rol speelt bij het selectiegedrag van werkgevers. Op basis hiervan wordt geconcludeerd dat schoolverlaters die een bepaalde mbo-opleiding in de bbl-variant hebben gevolgd niet aantrekkelijker zijn voor werkgevers dan degenen die deze opleiding in de bol-variant hebben gedaan. Evenmin is de veronderstelde invloed van de beroepsspecificiteit van de gevolgde opleiding afhankelijk van het geslacht en de migratieachtergrond van schoolverlaters, noch van het regionale arbeidsmarktperspectief. Migratieachtergrond, maar ook het regionale arbeidsmarktperspectief, gemeten als het regionale jeugdwerkloosheidspercentage, hebben beide zelf wel een invloed op het selectiegedrag van werkgevers. Zo ontvingen schoolverlaters met een migratieachtergrond minder vaak reacties van werkgevers op hun cv dan degenen zonder migratieachtergrond. Hetzelfde geldt voor schoolverlaters die een mbo-opleiding hebben gevolgd in een regio met een hoge jeugdwerkloosheid in vergelijking met degenen die zijn opgeleid in een regio die een laag jeugdwerkloosheidspercentage kent.

De hier gedane bevindingen komen overeen met wat eerder op basis van schoolverlatersdata is geconcludeerd. Met behulp van deze data is aangetoond dat de gevolgde leerweg niet samenhangt met de kans op werk van schoolverlaters van het mbo (De Vries & Wolbers, 2002). Wel is het zo dat schoolverlaters van de bbl vaker een vaste aanstelling hebben en een hoger bruto-uurloon kennen dan schoolverlaters van de bol, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat eerstgenoemde groep van schoolverlaters in het kader van hun leerwerkplek betaald werk heeft verricht tijdens de opleiding. Het lijkt er daarmee op dat de aantrekkelijkheid van schoolverlaters van de bbl voor werkgevers niet zozeer tot uitdrukking komt in een grotere kans op werk op het moment dat zij gaan

solliciteren, maar dat het voordeel dat schoolverlaters van de bbl hebben bij hun intrede op de arbeidsmarkt veeleer te maken heeft met hun ruimere beroepspraktijkervaring waardoor werkgevers weten wat voor vlees zij in de kuip hebben en daarom eerder overgaan tot een vaste aanstelling en een hogere beloning. Nader onderzoek dient hierover verder uitsluitel te geven.

## Literatuur

- Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., & Omeij, E. (2016). Student employment and later labour market success: No evidence for higher employment chances. *Kyklos*, *69*, 401-425.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Likisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, *94*, 991-1013.
- Bills, D.B., Di Stasio, V., & Gërkhani, K. (2017). The demand side of hiring: employers in the labor market. *Annual Review of Sociology*, *43*, 291-310.
- Bishop, J.H. (1995). Vocational education and at-risk youth in the United States. *Vocational Training European Journal*, *6*, 34-42.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Tubergen, F. van (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, *92*, 957-982.
- Borghans, L., & Heijke, H. (2005). The production and use of human capital: Introduction. *Education Economics*, *13*, 133-142.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, *23*, 409-422.
- Gangl, M., Muller, W., & Raffe, D. (2003). Conclusions: explaining cross-national differences in school-to-work transitions. In W. Muller, & M. Gangl (Eds.), *Transition from education to work in Europe: The integration of youth into EU labour markets* (pp. 277-305). Oxford University Press.
- Glebbeek, A. (1988). De arbeidsmarktpositie van opleidingen. Ontwikkeling en illustratie van een theoretisch model. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *4*, 75-89.
- Hanushek, E.A., Woessmann, L., & Zhang, L. (2011). *General education, vocational education, and labor-market outcomes over the life-cycle*. Working paper no. 17504. New York: National Bureau of Economic Research.
- Jackson, M., Cox, D.R. (2013). The principles of experimental design and their application in sociology. *Annual Review of Sociology*, *39*, 27-49.

- Karsten, S. (m.m.v. Berkhout, L., Petit, R., Voncken, E., Werfhorst, H. van de, Bol, T., & Forster, A.) (2016). *De hoofdstroom in de Nederlandse onderwijsdelta: Een nuchtere balans van het mbo*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Lange, M. de, Gesthuizen, M., & Wolbers, M.H.J. (2014). Youth labour market integration across Europe: The impact of cyclical, structural and institutional characteristics. *European Societies*, 16, 194-212.
- Lerman, R.I. (2009). *Training tomorrow's workforce: Community college and apprenticeship as collaborative routes to rewarding careers*. Washington, DC: Center for American Progress
- Meng, C. (2006). *Discipline-specific or academic? Acquisition, role and value of higher education competencies* (Dissertatie). Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Meng, C., Broekhoven, K. van, Sijbers, E., & Huijgen, T. (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Müller, W., & Gangl, M. (Eds.) (2003). *Transitions from education to work in Europe. The integration of youth into the EU labour markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Siegert, J, & Cuelenaere, B. (m.m.v. Wilkens, M.) (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid. Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Rotterdam: Ecorys.
- Shavit, Y., & Muller, W. (2000). Vocational secondary education: Where diversion and where safety net? *European Societies*, 2, 29-50.
- Spence, M. (1973). Job market signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- Traag, T., Valk, J., Velden, R.K.W. van der, Vries, M.R. de, & Wolbers, M.H.J. (2005). Waarom doet opleiding ertoe? Een verklaring voor het effect van het hoogst bereikte opleidingsniveau op de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. *Pedagogische Studiën*, 82, 453-469.
- Verhaest, D., Bogaert, E., Dereymaeker, J., Mestdagh, L., & Baert, S. (2018). Do employers prefer overqualified graduates? A field experiment. *Industrial Relations*, 57, 361-388.
- Vries, M.R. de, & Wolbers, M.H.J. (2002). Leerweg en arbeidsmarktintrede. In: W. Houtkoop & F. van Wieringen (red.), *De omgeving van het beroepsonderwijs. Jaarboek 2001/2002 van het Max Goote Kenniscentrum BVE* (pp. 101-115). Den Haag: Elsevier overheid.
- Van der Velden, R.K.W., & Wolbers, M.H.J. (2007). How much does education matter and why? The effects of education on socio-economic outcomes among school-leavers in the Netherlands. *European Sociological Review*, 23, 65-80.
- Van der Velden, R.K.W. (2011). De effecten van betrouwbaarheid van onderwijsdiploma's op arbeidsproductiviteit. In J. Dronkers (red.), *Goede bedoelingen in het onderwijs. Kansen en missers* (pp. 27-49). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Wolbers, M.H.J. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to work transitions in eleven European countries. *Acta Sociologica*, 50, 189-210.

### **Summary**

Research on young people's transition from education to the labour market mostly relies on data from school-leaver surveys. In such research, theoretical assumptions about the preferences and behaviour of employers cannot be tested directly. We argue that testing these assumptions may shed light on the mechanisms underlying the impact of VET on young people's school-to-work transition. We contribute to the existing literature by examining whether the selection behaviour of employers is affected by the vocational specificity of job seekers' educational degree. To this end, we set up a field experiment, placing profiles and CVs of fictitious job seekers on online CV-databases. We examined the impact of the vocational specificity of the VET programme from which these job seekers graduated on their chances of receiving positive reactions from employers, making use of a key feature of VET in the Netherlands, which is that several VET programmes are offered in both predominantly school-based form ('bol') and predominantly work-based form, in which training mainly takes place in the form of apprenticeships ('bbl'). The empirical results suggest that there is no evidence that the selection behaviour of employers is affected by the vocational specificity of the VET programme job seekers followed. Neither is the hypothesized effect of the vocational specificity of the VET programme conditional on job seekers' gender and migration background, or the regional economic outlook. However, the main effects of migration background and the regional economic outlook, measured as the regional youth unemployment rate, are statistically significant and in the expected direction. School-leavers from a migration background and those who finished their VET programme in a region with a high youth unemployment rate are less likely to receive positive reactions from employers.

### **Key words**

Vocational education, selection behaviour, employers, field experiment