



REGIOPLAN

PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT



Voortijdig schoolverlaters aan het werk

Voortijdig schoolverlaters aan het werk

Verdiepend onderzoek naar de achtergronden, motieven en loopbaanontwikkeling van voortijdig schoolverlaters uit het mbo (16-23 jaar) die zonder startkwalificatie aan het werk zijn

EINDRAPPORT

Auteurs

Mariska Veenstra
Suna Duysak
Jacob van der Wel

Amsterdam, 14 maart 2025
Publicatienr. 24061

© 2025 Regioplan, in opdracht van Ingrado

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	<i>Inleiding</i>	<i>5</i>
1.2	<i>Aanleiding.....</i>	<i>5</i>
1.3	<i>Onderzoeksvragen</i>	<i>6</i>
1.4	<i>Aanpak van het onderzoek</i>	<i>6</i>
1.5	<i>Leeswijzer</i>	<i>7</i>
2	Vsv'ers aan het werk: een eerste indruk.....	9
2.1	<i>Vsv'ers aan het werk</i>	<i>9</i>
2.2	<i>De positie van vsv'ers op de arbeidsmarkt</i>	<i>11</i>
2.3	<i>Oorzaken voor voortijdige uitval</i>	<i>13</i>
2.4	<i>Analysekader en het gedragsperspectief.....</i>	<i>15</i>
3	De belangrijkste redenen om te stoppen met school.....	19
3.1	<i>Arbeidsmarktgerelateerde factoren (pull)</i>	<i>19</i>
3.2	<i>Schoolgerelateerde factoren (push)</i>	<i>19</i>
3.3	<i>Studentgerelateerde factoren</i>	<i>21</i>
3.4	<i>Een combinatie van factoren.....</i>	<i>23</i>
3.5	<i>Focus op gedrag</i>	<i>23</i>
4	Vsv'ers aan het werk: kwantitatieve verdieping	28
4.1	<i>Selectie van de doelgroep voor de analyses</i>	<i>28</i>
4.2	<i>Kenmerken van vsv'ers die zijn gaan werken</i>	<i>28</i>
4.3	<i>De onderwijsloopbaan van vsv'ers die zijn gaan werken</i>	<i>31</i>
4.4	<i>Vsv'ers aan het werk</i>	<i>33</i>
5	Samenvatting en reflectie.....	40
5.1	<i>Samenvatting</i>	<i>40</i>
5.2	<i>Reflectie</i>	<i>42</i>
6	Bijlage – Aanvullende tabellen en figuren (CBS-analyse)	45

Inleiding

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Meer inzicht in de beweegredenen van jongeren die zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreden kan waardevolle aanknopingspunten bieden voor beleid. Daarom heeft Ingrado Regioplan gevraagd om onderzoek te doen naar de ervaringen, motieven en ontwikkelmogelijkheden van deze jongeren, om op die manier een genuanceerd beeld te krijgen van wat er speelt bij de jongeren. Meer inzicht hierin kan de overheid, gemeenten (Doorstroompunten en jongerenloketten), onderwijs en werkgevers meer handvatten bieden om de positie van deze jongeren op de arbeidsmarkt te versterken.

In dit onderzoek hebben we er nadrukkelijk voor gekozen om ook de jongeren aan het woord te laten door hun te vragen naar hun ervaringen. Het was een hele puzzel om met deze jongeren in contact te komen. We zijn daarbij geholpen door een groot aantal contacten binnen (vooral) Doorstroompunten en onderwijs. We willen hen via deze weg nogmaals bedanken voor hun hulp.

Naast het onderzoek heeft Ingrado een documentaire laten maken over vsv'ers die aan het werk zijn gegaan. Deze documentaire geeft kleur en beeld bij ons onderzoeksrapport.

In het vervolg van dit hoofdstuk beschrijven we de aanleiding van dit onderzoek, de onderzoeksvragen en de aanpak van het onderzoek.

1.2 Aanleiding

In het schooljaar 2022-2023 verlieten ruim 30.000 jongeren het onderwijs zonder startkwalificatie, zo meldt voormalig minister Dijkgraaf in een brief aan de Tweede Kamer.¹ Dit aantal is vrijwel gelijk aan het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) in 2021-2022.² De bulk van de uitval zit in het mbo, waar het percentage vsv'ers in 2022-2023 op 6,5 procent lag. Dat percentage komt overeen met het percentage vsv'ers in 2021-2022, maar is hoger dan in de drie voorliggende schooljaren. De uitval is het grootst in de entree-opleidingen en op niveau 2, respectievelijk 26 procent en 12 procent in 2022-2023. Deze aantallen zijn nog lang niet in lijn met de doelstelling die in de werkagenda mbo is afgesproken: minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026. Voortijdig schoolverlaten zorgt ervoor dat deze jongeren in een kwetsbare arbeidsmarktpositie terechtkomen, aangezien ze zonder startkwalificatie minder kans hebben op stabiel werk en inkomen. Cijfers over de loopbaanontwikkeling van deze jongeren tonen namelijk aan dat ze kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt ten opzichte van jongeren die het mbo met een startkwalificatie verlaten. Zo zijn ze op lange termijn vaker werkloos, werken ze vaker in tijdelijke contracten en ontvangen ze een gemiddeld lager uurloon.³

In veel sectoren op de arbeidsmarkt is er een tekort aan personeel; dit gaat gepaard met een stijgende trend van jongeren die naast hun studie werken. In het veld zijn er signalen van zogenoemde 'groenpluk' door werkgevers. Niet zelden wordt een beeld geschetst dat dit de reden is waarom jongeren voortijdig de school verlaten. 'Groenpluk'⁴ suggereert dat bedrijven actief personeel werven onder jongeren die nog in opleiding zijn, bijvoorbeeld op hun stageplek. Het is echter de vraag hoe vaak er daadwerkelijk sprake is van gerichte werving onder studenten. Desondanks is het belangrijk om het aantal jongeren dat het mbo zonder diploma verlaat te verlagen. Voormalig minister Dijkgraaf heeft daarvoor een actieplan⁵ gelanceerd met daarin een pakket van maatregelen. Hierin is ook aandacht voor het aantrekkelijker maken van onderwijs voor jongeren die in de praktijk willen leren.

Tijdens hun opleiding krijgen jongeren soms al een arbeidsaanbod, bijvoorbeeld op hun stageplek. Het kan verleidelijk zijn voor studenten die werken leuker vinden om te besluiten met school te stoppen, vooral in tijden van hoogconjunctuur. Niettemin is het de vraag of deze reden een doorslaggevende factor is voor jongeren die hun startkwalificatie nog niet behaald hebben om de overstap naar de arbeidsmarkt te maken. Vanuit de praktijk hoort Ingrado dat er voor jongeren juist ook andere motieven aan ten grondslag liggen om te gaan werken, zoals ontevredenheid over school, gebrek

¹ <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-48256da5e06e189fd5c8c4cee982c46b5377ebcc/pdf>

² Momenteel spreekt men van voortijdig schoolverlaten wanneer een jongere tussen de 12 en 23 jaar zonder startkwalificatie van school gaat en niet uit het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs (uitgezonderd uitstroomprofiel vervolgonderwijs) komt. Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Jongeren die geen startkwalificatie hebben, maar wel een mbo-1 diploma én minimaal 12 uur in de week werk hebben tellen niet mee als vsv'er (uit de aanvraag van Ingrado).

³ [De kenmerken van schoolverlaters en hun arbeidsmarktpositie \(CBS-statline, 2020\)](#)

⁴ Van groenpluk is sprake wanneer jongeren door bedrijven actief uit het onderwijs worden getrokken om het tekort aan arbeidskrachten in het bedrijf aan te vullen.

⁵ Kamerbrief 26 oktober 2023: Uitwerking Actieplan voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst.

aan binding met school of docenten, financiële noodzaak om te gaan werken of andere (persoonlijke) oorzaken. We weten echter nog weinig over jongeren die zonder startkwalificatie zijn gaan werken en over hoe ze daartoe zijn gekomen.

1.3 Onderzoeksvragen

In haar startnotitie formuleerde Ingrado een aantal onderzoeksvragen. Deze hebben we in grote lijnen overgenomen, met enkele aanvullingen. Daarbij hebben we de vragen geordend, zodat ze de loopbaan van de jongeren volgen. Zo komen we tot de volgende onderzoeksvragen:

Onderzoeksvragen
Situatie voor de overstap 1. Hoe zag de onderwijsloopbaan van de jongeren eruit? (Van de overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs tot het moment dat de jongeren de stap naar werk zetten)
Situatie tijdens de overstap 2. Wat was de situatie tijdens de overstap van school naar werk? Wat was de leeftijd van de jongere? Wanneer vond de overstap plaats? Welke opleiding, welk niveau en welke leerweg volgden ze voor de overstap? Waar zijn ze aan de slag gegaan? In welke sector? Op welk niveau? Hoeveel uren? Met wat voor soort contract? 3. Hoe zijn de jongeren aan de baan gekomen waarvoor ze met hun opleiding zijn gestopt? Hebben ze zelf gesolliciteerd? Zijn ze gevraagd? Werkten ze voordat ze school verlieten ook al bij de werkgever of liepen ze al stage op het bedrijf waar ze werken? 4. Wat waren de motieven van de jongeren (in de leeftijd tot 23 jaar) die zonder startkwalificatie zijn uitgestroomd om te gaan werken in plaats hun opleiding af te maken? Welke push- en pull-factoren kunnen we hierbij onderscheiden? Hoe verhouden die motieven zich tot elkaar? 5. Met welke verwachtingen zijn de jongeren aan het werk gegaan (qua inkomen, scholing, carrière)?
Ervaringen na de overstap 6. Wat is de huidige situatie van de jongeren? Wat is de huidige leeftijd? Werken ze nog bij dezelfde werkgever? Op welk niveau? Hoeveel uren? Met wat voor soort contract? Als ze bij een andere werkgever werken, wat zijn hun ervaringen bij de overstap naar deze nieuwe baan? 7. In hoeverre zijn de verwachtingen van de jongeren uitgekomen? Waardoor zijn die verwachtingen wel of niet uitgekomen? 8. Wat zijn de ervaringen van de jongeren met hun werkgevers op het gebied van scholing tot nog toe? In hoeverre wordt scholing gestimuleerd en gefaciliteerd? Hoe beoordelen zij dat?
Wensen en verwachtingen voor de toekomst 9. Welke vormen van scholing, diplomering, certificering en andere ontwikkelmogelijkheden zijn bekend bij de jongeren? Hoe belangrijk vinden de jongeren scholing en het behalen van een startkwalificatie en waarom vinden ze dat wel of niet belangrijk? 10. Wat zijn de wensen en verwachtingen van de jongeren met betrekking tot werk en scholing voor de komende vijf jaar? Hebben jongeren behoefte aan verdere scholing, bijvoorbeeld om een startkwalificatie te behalen? Wat hebben de jongeren nodig om zich verder te scholen en eventueel een startkwalificatie te behalen?

1.4 Aanpak van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden verzamelen we zowel kwalitatieve als kwantitatieve data. Vooral onderzoeksvragen 1, 2 en 6 lenen zich goed voor een kwantitatieve aanpak, al is ook bij de duiding van de overstap, de huidige situatie en de schoolloopbaan een kwalitatieve insteek onontbeerlijk. Onze aanpak bestaat uit drie onderdelen met onderzoeksactiviteiten.



1. **Deskresearch:** een deskresearch waarin we de cijfers uit openbare databronnen inventariseerden en een beknopte literatuurstudie uitvoeren naar oorzaken voor uitval en de rol van werk daarin. Deze deskresearch is gebruikt om onze analysekaders op te stellen.

2. **Life-course-interviews met elf jongeren:** vervolgens gingen we in gesprek met jongeren die zonder diploma aan het werk zijn gegaan. Om in contact te komen met jongeren hebben we in eerste instantie Doorstroompunten en mbo-instellingen in vijf regio's benaderd (Amsterdam, Drenthe, Noord-Friesland, Zwolle en omgeving en Noord- en Midden-Limburg). Hiermee bereikten we echter niet het beoogde aantal van vijftien jongeren. Daarom hebben we ook buiten deze regio's de netwerken van Ingrado, Regioplan en de betrokken onderzoekers aangesproken om contact te leggen met jongeren die zonder diploma aan het werk zijn gegaan. Contactpersonen dicht bij de jongeren (vanuit Doorstroompunten, mbo en ondersteuning) legden contact met de jongeren en vroegen aan hen of de onderzoekers hen mochten benaderen voor een interview. Voor hun medewerking aan een interview zouden jongeren een tegoedbon ontvangen. Jongeren die bereid waren om mee te werken zijn vervolgens via een WhatsApp-bericht (meestal) of via een mail benaderd door de onderzoekers.

Op deze manier hebben de onderzoekers met 25 jongeren contact gezocht. Een deel van de jongeren reageerde niet op onze pogingen om contact te leggen, ondanks herhaalde pogingen, of trok zich op een laat moment terug (deels uitgesproken, deels door de communicatie te staken). Een enkeling voldeed niet aan de criteria (ging nog naar school of werkte niet). Alle gezamenlijke inspanningen leidden uiteindelijk tot elf interviews met jongeren. Hoewel we de gewenste vijftien interviews niet hebben gehaald, geven de elf interviews bij elkaar een goed beeld van wat er zoal speelt bij jongeren die het mbo zonder diploma verlaten en gaan werken.

3. **CBS-Microdata-analyse loopbaanontwikkeling (lopend):** parallel aan de interviews met jongeren voeren we een verdiepende kwantitatieve analyse uit aan de hand van CBS-Microdata. Hiermee beogen we beter inzicht te krijgen in de samenstelling van de groep jongeren die stopt met hun mbo-opleiding om aan het werk te gaan (zie met name de onderzoeksvragen 1, 2 en 6). Daarnaast krijgen we inzicht in hoe hun loopbanen zich ontwikkelen over de tijd, waarbij we zowel terug- als vooruit kunnen kijken op de (onderwijs)loopbaan vóór en ná uitstroom naar werk.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de bevindingen uit de deskresearch (literatuur en openbare data) en het analysekader. Daarna bespreken we de redenen om te stoppen met school, waarbij we gebruikmaken van de input van de jongeren (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 gaan we in op de cijfermatige kant van de vsv'ers aan het werk, waarbij we de bevindingen presenteren uit een analyse op CBS-Microdata. Het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 5, vat de belangrijkste inzichten uit het onderzoek samen, aangevuld met een korte reflectie op wat de bevindingen (kunnen) betekenen voor de verschillende betrokken partijen.

Vsv'ers aan het werk: een eerste indruk

2 Vsv'ers aan het werk: een eerste indruk

In dit hoofdstuk presenteren we de bevindingen uit de deskresearch. In de eerste paragrafen bespreken we de recente feiten en cijfers over de mate waarin mbo-schoolverlaters zonder startkwalificatie aan het werk zijn (paragraaf 2.1), hun positie op de arbeidsmarkt (2.2) en wat er uit de literatuur bekend is over de redenen waarom ze stoppen met school (2.3). Deze inzichten vormen de basis van ons analysekader dat we beschrijven in paragraaf 2.4.

2.1 Vsv'ers aan het werk

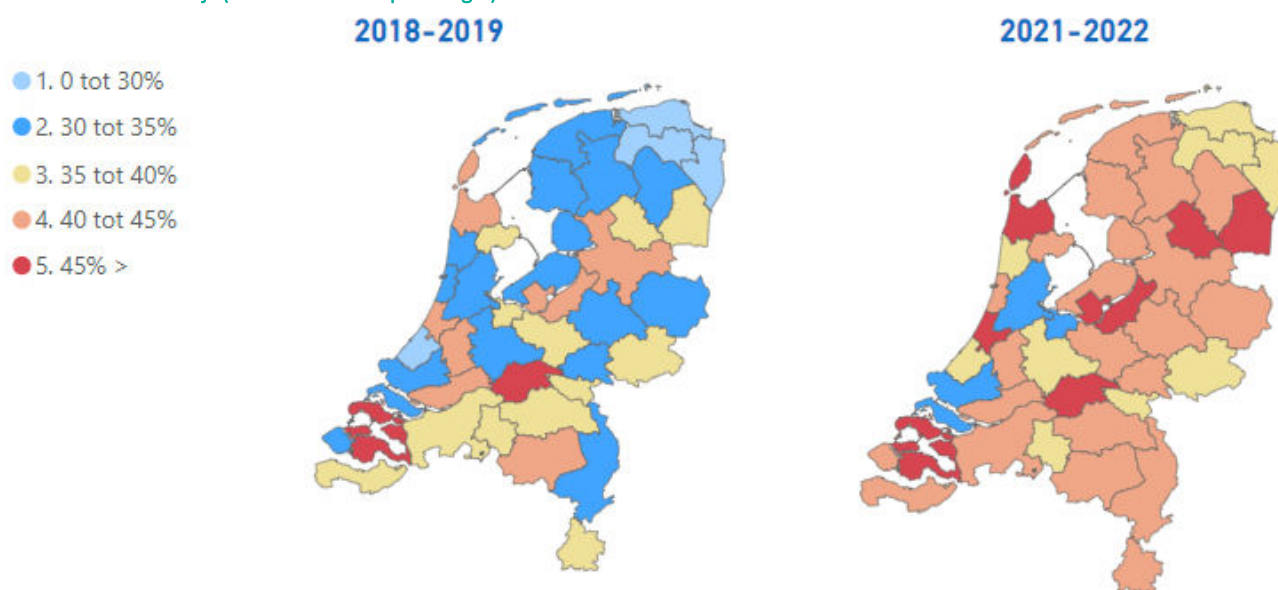
Hoewel de indruk is dat 'groenpluk' vaak voorkomt, kunnen we dat niet onderbouwen met cijfers

We beschikken niet over 'harde' cijfers over de mate waarin groenpluk in het mbo plaatsvindt. In de meest recente analyse van de vsv-effectrapportages (2022-2023), die Ingrado uitvoerde voor het ministerie van OCW, lezen we dat:

- 24 van de 40 Doorstroompunt-regio's⁶ (60%) te maken hebben met groenpluk. Meer dan de helft van deze regio's (16) kan dit echter niet met cijfers onderbouwen;
- regio's die wel cijfers hebben verzameld (8) soms melden dat tot 30 procent van de totale vsv wordt verklaard door groenpluk;
- regio's een lichte stijging zien in het aantal studenten dat zegt liever te willen gaan werken⁷, terwijl in sommige regio's alweer sprake is van een daling ten opzichte van vorig jaar;
- er geen sprake is van structurele en gerichte groenpluk in de zin dat bedrijven welbewust werven onder studenten.

Regionale cijfers over uitstroom van vsv'ers uit het mbo naar de arbeidsmarkt laten een eenduidige trend zien: in vrijwel alle regio's is het aandeel vsv'ers uit het mbo dat zonder startkwalificatie aan het werk is (gegaan) toegenomen in de afgelopen vier schooljaren. Deze relatieve toename is sterker in regio's buiten de Randstad (figuur 2.1).

Figuur 2.1 Aandeel vsv'ers uit het mbo dat 1 jaar na uitval zonder startkwalificatie aan het werk is en niet terug is gekeerd naar het onderwijs (naar doorstroompunt-regio)



Bron: VSV-dashboard DUO

⁶ In Doorstroompunt-regio's werken scholen en gemeenten samen om te voorkomen dat studenten zonder startkwalificatie van school gaan. Het Doorstroompunt (RMC) voert de wettelijke opdracht van gemeenten uit om jongeren die voortijdig de school verlaten in beeld te brengen en, indien nodig, begeleiding te bieden.

⁷ In de analyse van de vsv-effectrapportages wordt overigens geen duidelijk onderscheid gemaakt naar onderwijssoort (ofwel specifiek groenpluk in het mbo).

Een jaar na uitval is een groot deel van de vsv'ers uit het mbo aan het werk

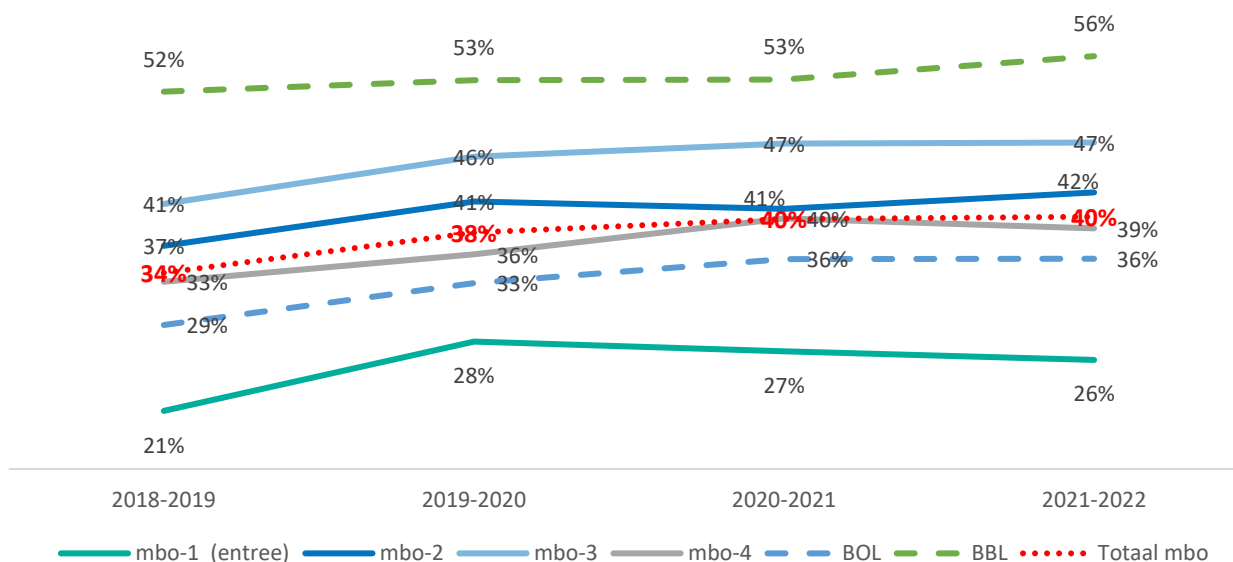
Het Dashboard Voortijdig schoolverlaten (vsv)⁸ geeft inzicht in het vervolg van de loopbaan van de voortijdig schoolverlaters uit het mbo (figuur 2.3):

- Een jaar na de uitval (t2) is bijna 40 procent van de jongeren die in het schooljaar 2021-2022 zijn uitgevallen in het mbo aan het werk. Dat percentage is wat hoger dan bij de vsv'ers in het schooljaar 2018-2019 (34%) en schooljaar 2019-2020 (38%).
- In de afgelopen twee schooljaren lijkt het aandeel vsv'ers dat zonder startkwalificatie aan het werk is gegaan gestabiliseerd (40%). Cijfers over het vervolg van de loopbaan van vsv'ers uit 2022-2023 zijn nog niet beschikbaar.
- Ongediplomeerde uitstroom naar werk komt relatief het vaakst voor onder vsv'ers die voortijdig hun mbo niveau-3, niveau-2 en/of BBL-opleiding hebben afgebroken (figuur 2.2).
- Ongediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt is het sterkst toegenomen voor de entree- en niveau-4-opleidingen.
- Opleidingen in de richting van (1) transport, scheepvaart en logistiek, (2) bouw en infra, (3) horeca en bakkerij, (4) afbouw, hout en onderhoud of (5) mobiliteit hebben gemiddeld genomen de hoogste ongediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt in de afgelopen vier schooljaren.

Figuur 2.2 Samenvatting van de bevindingen uit het vsv-dashboard



Figuur 2.3 Ontwikkeling van het percentage vsv'ers dat ongediplomeerd aan het werk is (t2) naar mbo-niveau, leerweg en schooljaar



Bron: VSV-dashboard DUO

⁸ <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardsvsvopen/>

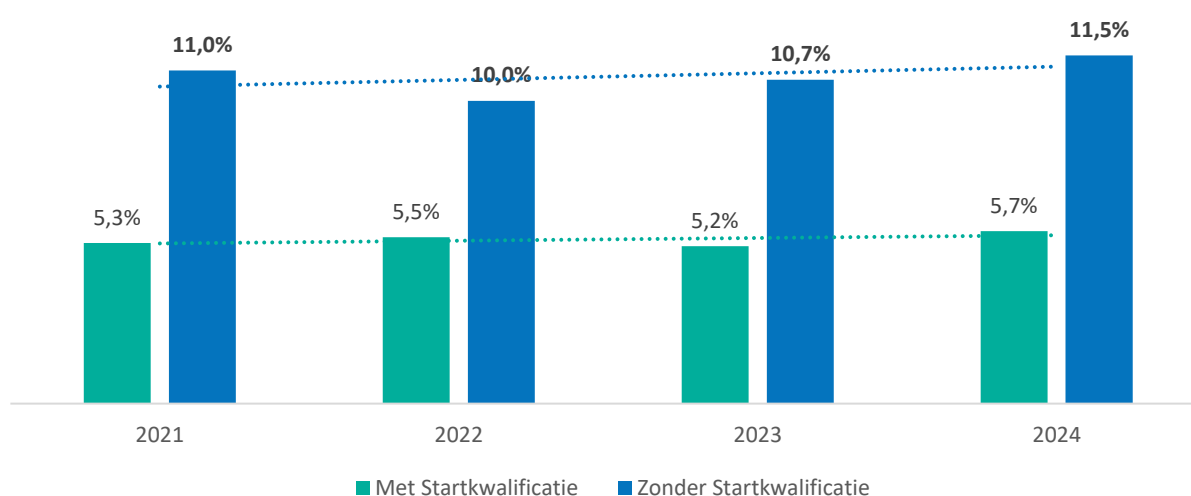
2.2 De positie van vsv'ers op de arbeidsmarkt

Vsv'ers zonder startkwalificatie zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt

Belangrijke indicatoren voor een succesvol arbeidsmarktperspectief zijn het al dan niet hebben van betaald werk, werkzekerheid, werkomvang en honorering (Cörvers, De Hoon & Meng, 2014). Het beeld uit de (grijze) literatuur over de loopbaanontwikkeling van mbo-schoolverlaters zonder startkwalificatie is eenduidig: zonder startkwalificatie is hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaar (op zowel korte als lange termijn):

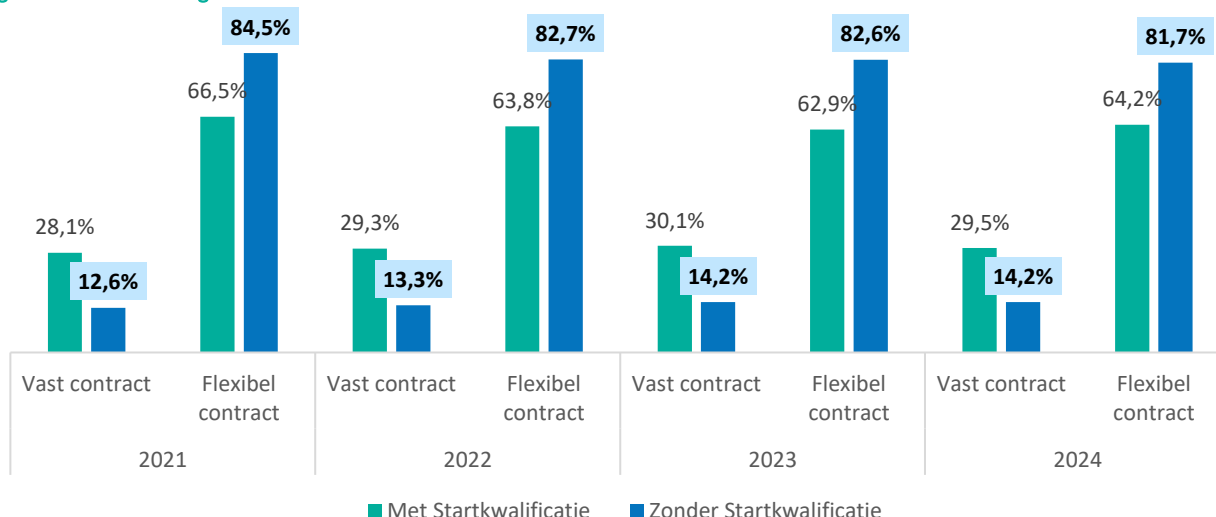
- uitstroom zonder startkwalificatie is vaker werkloos dan uitstroom met startkwalificatie (figuur 2.4);
- uitstroom zonder startkwalificatie beschikt vaker over een flexibel contract dan uitstroom met startkwalificatie (figuur 2.5);
- uitstroom zonder startkwalificatie werkt vaker in kleinere aanstellingen dan uitstroom met startkwalificatie (figuur 2.6).

Figuur 2.4 Werkloosheidspercentage onder uitstroom met en zonder startkwalificatie



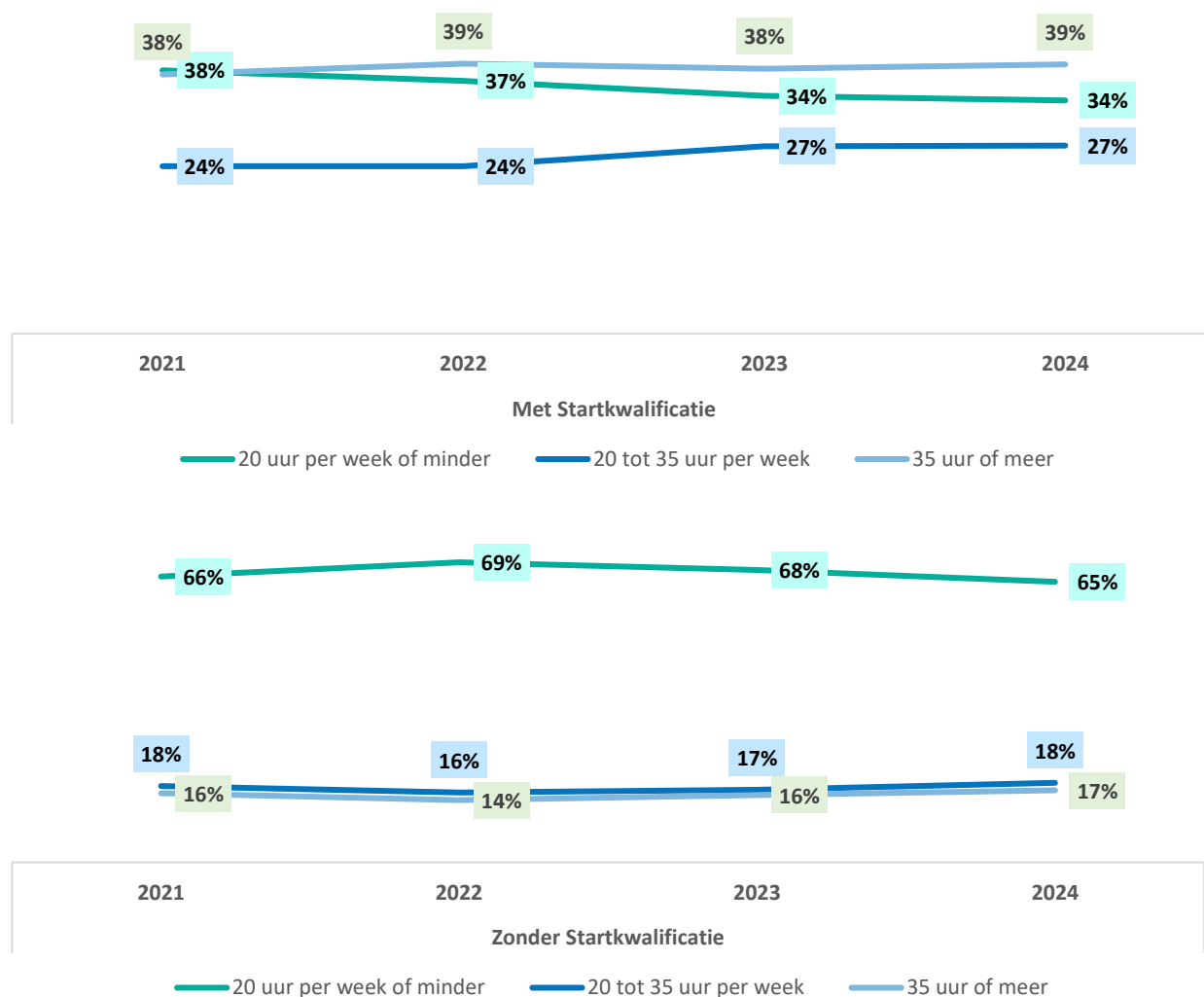
Bron: Jeugdmonitor CBS-Statline - [Arbeidsdeelname; jongeren \(15 tot 27 jaar\)](#)

Figuur 2.5 Percentage uitstroom met en zonder startkwalificatie dat beschikt over vast contract of flexibel contract



Bron: Jeugdmonitor CBS-Statline - [Arbeidsdeelname; jongeren \(15 tot 27 jaar\)](#)

Figuur 2.6 Grootte van de aanstelling van uitstroom met en zonder startkwalificatie



Bron: Jeugdmonitor CBS-Statline - [Arbeidsdeelname; jongeren \(15 tot 27 jaar\)](#)

Tien jaar na uitstroom zijn er nog steeds verschillen tussen gediplomeerden en ongediplomeerden

De loopbaanontwikkeling van schoolverlaters wordt door het CBS en ROA gemonitord. Periodiek wordt ingezoomd op de loopbaanontwikkeling van voortijdig schoolverlaters. Zo onderzocht het CBS (2020) de arbeidsmarktpositie van jongeren die in 2008 het mbo zonder startkwalificatie verlieten en tien jaar later nog geen startkwalificatie hadden behaald. Enkele kernbevindingen uit dat onderzoek zijn:

- Jongeren die in 2008 zonder startkwalificatie uit het mbo waren uitgestroomd en ook in 2018 (nog) geen startkwalificatie bezaten, hadden veel minder vaak betaald werk dan mbo-studenten die in 2008 wel met startkwalificatie uitstroomden (resp. 70% vs. 91%).
- Er zijn grote verschillen in de arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen die het mbo zonder startkwalificatie verlaten: 60 procent van de vrouwen zonder startkwalificatie had tien jaar later werk vergeleken met 75 procent van de mannen.
- Mbo-schoolverlaters die na tien jaar geen startkwalificatie bezaten, hadden minder vaak een vast dienstverband dan uitstroom met een startkwalificatie (resp. 40% vs. 56%).
- Mbo-schoolverlaters met en zonder startkwalificatie werken tien jaar na het verlaten van het onderwijs in verschillende bedrijfssectoren. Zo werken mbo-schoolverlaters zonder startkwalificatie relatief vaker in de handel, de horeca en de zakelijke dienstverlening vergeleken met mbo-schoolverlaters met startkwalificatie.
- Vrouwen keerden binnen tien jaar iets vaker (45%) dan mannen (42%) terug in het onderwijs nadat ze zonder startkwalificatie uit hun mbo-opleiding stroomden. Ook behaalden ze met 30 procent vaker dan mannen (23%) alsnog een startkwalificatie.

De leerweg is (mede) bepalend voor arbeidsmarktperspectief van ongediplomeerden

Ook Pleijers et al. (2019) hebben de loopbaanontwikkeling van schoolverlaters geanalyseerd aan de hand van CBS-data. Dit deden ze voor schoolverlaters van het studiejaar 2009-2010, waarna ze vervolgens de arbeidsmarktpositie in 2015 in kaart brachten. Hun bevindingen tonen aan dat het behalen van een startkwalificatie en het type leerweg binnen het mbo belangrijke determinanten zijn voor de arbeidsmarktkansen van schoolverlaters. Het onderzoek wijst uit dat binnen het mbo de arbeidsmarktpositie sterk verschilt op basis van het niveau (mbo-2, mbo-3, mbo-4) en het soort leerweg (bol versus bbl):

- Studenten uit de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) hebben over het algemeen betere arbeidsmarktperspectieven. Het aandeel werkenden onder de schoolverlaters zonder startkwalificatie uit de bbl is groter dan dat van de beroepsopleidende leerweg (bol). Dit geldt ongeacht het niveau (mbo-2, 3 en 4);
- Mbo'ers die vanuit de bbl kwamen hadden vaker een vast contract dan mbo'ers die de bol deden. De onderzoekers menen dat dit verschil niet zo verwonderlijk is: bbl'ers hebben namelijk al een leerovereenkomst bij een bedrijf waar bij in veel gevallen het dienstverband wordt voortgezet na het behalen van het diploma. Bovendien doen degenen die een dergelijke opleiding volgen op oudere leeftijd dit meestal vanuit het werk.
- Van de mbo'ers met startkwalificatie keerden bol'ers relatief vaker dan bbl'ers terug in het onderwijs. De eerste groep is over het algemeen jonger, terwijl veel van de bbl'ers al herintreders waren.

2.3 Oorzaken voor voortijdige uitval

In het algemeen zijn de oorzaken voor uitval op te delen in drie categorieën.⁹ De drie categorieën oorzaken zijn schoolge-relateerde factoren, arbeidsmarktgerelateerde factoren en studentgerelateerde factoren; deze staan opgenomen in tabel 2.1. Vaak gaat het om een combinatie van oorzaken, die zich ook over meerdere categorieën kunnen uitstrekken. Zo benoemt KBA Nijmegen¹⁰ in een onderzoek naar uitval bij het ROC Friesland College dat veel kenmerken een rol spelen in het verklaren van de voortijdige uitstroom, maar dat deze kenmerken tegelijkertijd steeds maar een deel van de uitval verklaren. Dat maakt voortijdige uitstroom een moeilijk grijpbaar probleem. Ook voormalig minister van OCW Dijkgraaf noemt in zijn Kamerbrief dat er vaak meerdere samenlopende oorzaken zijn die ervoor zorgen dat jongeren voortijdig stoppen met hun opleiding en het daardoor lastig is om een verdeling te maken welk deel van de voortijdig schoolverlaters om welke reden stopt.¹¹

⁹ Onderzoekscentrum Drechtsteden - Factsheet (2021) 'voortijdig schoolverlaten'

¹⁰ Kennis, Beurskens en Visser (2022) Voortijdige uitstroom bij ROC Friesland College. Typering en oorzaken van voortijdige uitstroom.

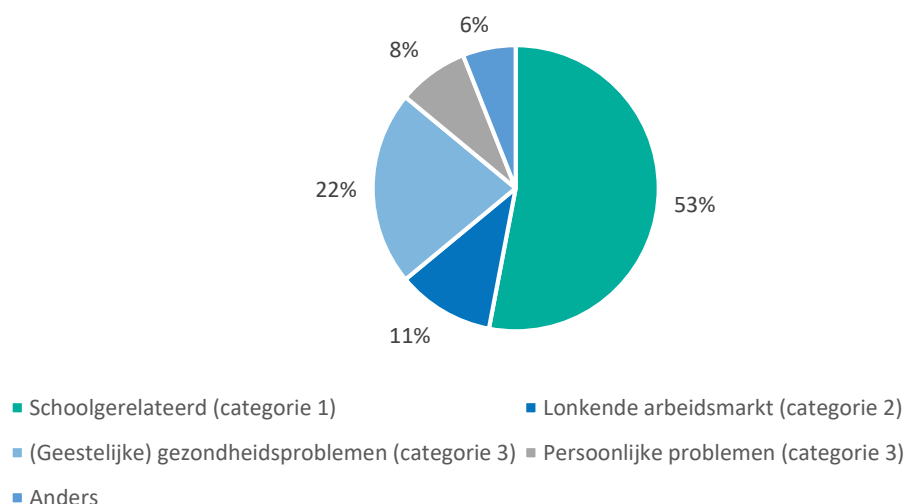
¹¹ OCW - Kamerbrief 4 maart 2024: voortijdig schoolverlaters 2022/2023

Tabel 2.1 Drie categorieën voor oorzaken vroegtijdig schooluitval¹²

1. SCHOOLGERELATEERD (PUSH)	2. ARBEIDSMARKTGERELATEERD (PULL)	3. STUDENTGERELATEERD
• Verkeerde opleidingskeuze (meest voorkomend). Studenten die om deze reden uitvallen, hadden vooraf een andere verwachting van de opleiding. Hierdoor verdwijnt de motivatie. • Het schoolklimaat. Deze studenten voelen zich vaak in de steek gelaten door school. Ze ervaren een gebrek aan interesse en ondersteuning vanuit de school. • Het niet kunnen vinden van een stageplaats. • Kwaliteit van het onderwijs. Scholen met hoge uitval scoren vaak lager op onderwijskwaliteit, waaronder aspecten als leerstofaanbod, pedagogisch-didactisch handelen, onderwijsleerklimaat en begeleiding van leerlingen met specifieke behoeften. • Drempelloze doorstroom. Jongeren die het vmbo-niveau niet halen, kunnen toch instromen in het mbo, maar hebben daar een grotere kans op uitval omdat het niveau vaak te hoog is.	• Groenpluk. Studenten krijgen soms een baan aangeboden, bijvoorbeeld van hun stageplek. Leerlingen die het werken leuker vinden, worden zo verleid om met school te stoppen. • Relatief veel beschikbare vacatures. Wanneer er sprake is van een krappe arbeidsmarkt en er veel beschikbare relevante vacatures zijn, kan een student (vooral de studenten die werkgericht zijn) er sneller voor kiezen te stoppen met de opleiding om te gaan werken.	• Persoonlijke problemen. Studenten hebben soms problemen die niet direct aan school gerelateerd zijn, bijvoorbeeld mantelzorg, zwangerschap, financiële problemen, gezondheidsklachten en verslaving. • Ouderenbetrokkenheid. Wanneer ouders/verzorgers beperkt betrokken zijn/interesse tonen in de opleiding van de student, neemt de kans op voortijdig schoolverlaten toe.

Uit onderzoek van Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2018)¹³ blijkt dat de helft (53%) van de voortijdig schoolverlaters een schoolgerelateerde reden als belangrijkste uitvalreden noemt (categorie 1). Daarna volgen gezondheidsproblemen (22%) (categorie 3, studentgerelateerd), een aanlokkende arbeidsmarkt (11%, arbeidsmarktgerelateerd) (categorie 2) en persoonlijke problemen (8%) (categorie 3, studentgerelateerd) (zie ook figuur 2.7).

Figuur 2.7 Belangrijkste reden om te stoppen (vo én mbo, 2018)¹⁴



¹² Onderzoekscentrum Drechtsteden - Factsheet (2021) 'voortijdig schoolverlaten'.

¹³ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). (2018). Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties. Maastricht: ROA.

¹⁴ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). (2018). Uitval zonder diploma: Aanleiding, Kansen en Toekomstintenties. Maastricht: ROA.

Ook cijfers van CBS wijzen erop dat psychosociale problemen van de jongere relatief vaak meespelen en een relatief grote invloed op de kans op voortijdig schoolverlaten hebben. Problematiek van de jongere op het gebied van schulden, vaak verhuizen of dakloos zijn en criminaliteit behoren volgens deze cijfers ook tot het type problemen met grotere effecten op de kans op voortijdig schoolverlaten. Naar verhouding spelen deze problemen echter minder vaak.¹⁵

Mogelijk speelt 'groenpluk' een veel minder grote rol dan gedacht

Figuur 2.7 wijst erop dat de pull-factor arbeidsmarkt geen veelvoorkomende oorzaak is van voortijdig schooluitval. Ook in de literatuur vinden we geen aanwijzingen dat deze pull-factor vaak een doorslaggevende rol speelt bij schooluitval; push-factoren van school worden vaker genoemd.¹⁶ Over specifiek 'groenpluk' als pull-factor wordt opgemerkt dat, indien dit voorkomt, dit vooral voorkomt bij een krappe arbeidsmarkt. Meestal spelen er tegelijkertijd ook andere factoren, bijvoorbeeld financiële problemen (studentgerelateerd) en de daarbij komende noodzaak om te gaan werken. Daarnaast spelen arbeidsmarktgerelateerde oorzaken van vroegtijdig schoolverlaten (categorie 2) vooral een rol bij jongeren die meer op werk zijn gericht en minder op onderwijs.¹⁷

In een brief van OCW aan Ingrado (2024)¹⁸ worden knelpunten genoemd die regio's hebben geïdentificeerd bij het tegengaan van vsv specifiek voor vsv'ers die een jaar later aan het werk zijn. Hoewel dit dus de knelpunten zijn die de regio's zelf ervaren in hun pogingen om deze vorm van vsv tegen te gaan, staan er ook twee beweegredenen van jongeren genoemd om hun diploma niet te behalen en te gaan werken. Ten eerste kan een reden zijn dat deze jongeren werken aantrekkelijk vinden omdat zij daardoor snel geld kunnen verdienen wat prioriteit krijgt boven langetermijndoelen. De tweede reden hangt samen met bewustzijn; het kan zijn dat deze jongeren de meerwaarde van het behalen van een startkwalificatie nog onvoldoende zien als ze al aan het werk zijn.

2.4 Analysekamer en het gedragsperspectief

De inzichten over redenen van voortijdige schooluitval vanuit de literatuur hebben we meegenomen in ons analysekamer. De life-course-interviews hadden zowel een inductief als deductief karakter. We vroegen de jongeren om te vertellen over hun leven, schoolloopbaan en hun ervaringen daarbij. In de interviews waren we gespitst op aanwijzingen voor de mogelijke oorzaken en factoren die van invloed waren op voortijdig schoolverlaten (inductief). In de vragen die we hebben voorgelegd, hielden we rekening met factoren die al vanuit de literatuur bekend waren (deductief). Door beide methoden in de interviews toe te passen, beoogden we een compleet beeld te kunnen schetsen van de factoren die van invloed zijn op het voortijdig uitvallen van de jongeren met wie we in gesprek waren.

Het gedragsperspectief als middel om beter te begrijpen wat er speelt

Om meer inzicht te krijgen in welke factoren nu echt van invloed zijn op het voortijdig schoolverlaten hebben we een verdiepend gedragsperspectief toegevoegd in de interviews. Dit extra perspectief hebben we meegenomen in de interviews als verkennend onderdeel: het doel hiervan was om eerste inzichten te identificeren richting mogelijke belemmeringen van het doelgedrag. Het doelgedrag dat we hierbij hebben geformuleerd was: 'het succesvol afronden van een mbo-opleiding en daarmee een mbo-diploma behalen'. Factoren die belangrijk zijn bij het voorkomen van voortijdig schoolverlaten zijn 1) motivatie, 2) binding met de school en tijd investeren in de school en 3) eigen verwachtingen van schoolsucces.¹⁹ Hierbij onderscheiden we beïnvloedbare en niet beïnvloedbare factoren. Zo is sociaaleconomische status bijvoorbeeld niet beïnvloedbaar, maar de hoeveelheid motivatie voor school wel. Om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor jongeren die aan het werk willen (en daarmee vsv te voorkomen) ligt het voor de hand om ons te concentreren op maatregelen die inspelen op factoren die wel beïnvloedbaar zijn.²⁰ Het gaat hierbij bijvoorbeeld om:

- intrinsieke motivatie van de student;
- autonomie (de regie en beslissingen bij de student laten);
- gevoel van verbondenheid met anderen (in het bijzonder met de studentbegeleider);
- gevoel van competentie;
- binding aan de school/opleiding;
- tijd/energie investeren in de opleiding (commitment);
- verwachtingen ten aanzien van het eigen studiesucces.

¹⁵ CBS (2021) Samenhang tussen problemen en de kans op voortijdig schoolverlaten

¹⁶ Onderzoekscenarius Drechtsteden - Factsheet (2021) 'voortijdig schoolverlaten'

¹⁷ OCW - Kamerbrief 4 maart 2024: voortijdig schoolverlaters 2022/2023

¹⁸ Ingrado – OCW (24 juni 2024). Brief Analyse VSV-effectrapportages 2022-2023

¹⁹ Van der Gaag et al. (2020) Voortijdig schoolverlaten voorkomen. Perspectieven van wetenschap, praktijk en beleid.

²⁰ Van der Gaag et al. (2020) Voortijdig schoolverlaten voorkomen. Perspectieven van wetenschap, praktijk en beleid.

Voor het gedragsdeskundige perspectief in het onderzoek maken we gebruik van het CASI-gedachtengoed.²¹ Daarbij hebben we de CASI-gedragsbepalers geselecteerd die overeenkomen of samenhangen met bovenstaande factoren en daarom het meest relevant lijken voor ons onderzoek. Een gedragsbepaler is een factor die het gedrag van de doelgroep bepaalt. Over de zes gedragsbepalers die mogelijk de grootste invloed hebben op het doelgedrag, hebben we interviewvragen opgenomen om te kunnen achterhalen of dit van invloed was op het doelgedrag van de jongere. De zes geselecteerde gedragsbepalers zijn Kunnen, Kennis, Houding, Zelfbeeld, Sociale omgeving en Weerstand. Desondanks bleven we in de interviews ook scherp op aanwijzingen van de invloed van de overige gedragsbepalers (Emoties, Fysieke omgeving, Automatische reacties en onbewuste associaties). Omdat tijdens de interviews bleek dat ook de gedragsbepaler Emoties relevant is, hebben we deze naast de zes andere gedragsbepalers hieronder opgenomen met een beschrijving.



Kunnen. Als mensen het gedrag kunnen vertonen, zullen ze dat ook eerder doen. Omgekeerd vormt 'niet kunnen' een belemmering. Iets kunnen is afhankelijk van vaardigheden, middelen en de situatie (denk aan tijd en de persoonlijke situatie zoals het ervaren van stress). Ook het gevoel dat je het kunt (self-efficacy) speelt een grote rol. Het gevoel iets te kunnen is belangrijk voor intrinsieke motivatie. Voor 'kunnen' hebben we in de interviews beoogd te achterhalen of de voortijdig schoolverlaters het idee hebben dat ze een diploma kunnen behalen of het idee hebben dat dit voor hen bijvoorbeeld te hoog gegrepen is of dat er andere zaken in de weg staan om het diploma te behalen.



Kennis. Weten wat de voor- en nadelen van bepaald gedrag zijn, helpt bij het maken van keuzes. Daaronder valt ook kennis over risico's van gedrag. Kennis kan dus de houding ten aanzien van het gedrag beïnvloeden. Maar (meer) correcte kennis leidt niet automatisch tot het gewenste gedrag. Voor 'kennis' stonden we in de interviews stil bij de vraag of de voortijdig schoolverlaters zich bewust zijn van de meerwaarde van een mbo-diploma en hun baankansen zonder mbo-diploma.



Houding. Als mensen positief staan tegenover bepaald gedrag, zullen ze het dit gedrag eerder vertonen, vooral als het een nieuwe gedraging is. Naast weten wat voor- en nadelen van gedrag zijn, gaat het vooral om de waarde die eraan wordt toegekend. Wanneer we iets belangrijk vinden om te doen, zijn we intrinsiek gemotiveerd. Er kan een verschil zitten tussen iemands houding en diens daadwerkelijke gedrag, bijvoorbeeld vanwege belemmeringen in de omgeving of het eigen kunnen. Om de 'houding' van de voortijdig schoolverlaters te achterhalen, vroegen we ze hoe zij in het algemeen staan tegenover het halen van een diploma.



Zelfbeeld. Het beeld dat we hebben van onszelf is een belangrijke bepaler van gedrag en hangt samen met de waarden die we hebben. Wanneer gedrag in lijn ligt met ons zelfbeeld, zijn we eerder intrinsiek gemotiveerd. Als het doelgedrag niet past bij ons zelfbeeld, is de kans daarom kleiner dat we het gaan vertonen. Om het 'zelfbeeld' van de voortijdig schoolverlaters ten opzichte van het halen van een diploma te achterhalen, vroegen we hen hoe belangrijk zij het halen van een diploma vinden voor hun persoonlijkheid, en of het halen en hebben van een diploma iets is wat past bij diegene.



Sociale omgeving. Ons gedrag wordt beïnvloed door de mensen om ons heen, zoals familie, vrienden en collega's, maar ook mensen die we als autoriteit zien. Er zijn twee typen normen die hierbij een rol spelen: de injunctieve norm: dit is de perceptie van wat (voor ons) belangrijke mensen gewenst gedrag vinden, 'wat men hoort te doen' en de descriptieve norm: de perceptie van wat andere mensen daadwerkelijk dóen. Het komt vaak voor dat deze normen verschillen, dan heeft de descriptieve norm meestal een sterker effect op gedrag dan de injunctieve norm of de regels. Om de invloed van de 'sociale omgeving' bij de keuze van de voortijdig schoolverlater om wel of niet een diploma te halen in kaart te brengen, stelden we hier verschillende vragen over en waren we alert op aanwijzingen over hun sociale omgeving gedurende het interview.



Weerstand. Weerstand is sterk van invloed op het niet uitvoeren van bepaald gedrag. Er zijn drie verschillende vormen van weerstand. Bij **aversie (1)** voelen mensen zich gedwongen tot bepaald gedrag en ervaren zij verminderde keuzevrijheid. Zij verzetten zich om het gevoel van autonomie terug te winnen. Wanneer mensen **sceptisch (2)** zijn, zijn zij niet overtuigd van het nut van het doelgedrag of wantrouwen zij de afzender. Mensen die sceptisch zijn, noemen vaak tegenargumenten. In geval van **inertia (3)** zijn mensen niet zozeer tegen het doelgedrag maar zijn ze passief omdat zij tegen gedragsverandering opzien.

²¹ Dienst Publiek en Communicatie, Ministerie van algemene zaken (2021) - Communicatie Activatie Strategie Instrument.

Hierdoor houden zij vaak vast aan bestaand gedrag. Om de invloed van de ‘weerstand’ bij de keuze van de voortijdig schoolverlater om wel of niet een diploma te halen in kaart te brengen, stelden we hier verschillende vragen over en waren we alert op aanwijzingen over weerstand gedurende het interview.



Emoties. Gevoelens zijn van grote invloed op gedrag. Emoties ontstaan vaak wanneer persoonlijke waarden en behoeften worden aangesproken of bedreigd. In geval van hevige emoties staan mensen vaak niet meer open voor een inhoudelijk argument of inhoudelijke boodschap. Om de invloed van de ‘emoties’ bij de keuze van de voortijdig schoolverlater om wel of niet een diploma te halen in kaart te brengen waren we alert op aanwijzingen hierover gedurende het interview.

Bij de analyse van onze bevindingen tijdens de interviews met de jongeren hebben we gekeken in hoeverre deze gedragsbepalers meespelen bij de keuze van de jongeren om te stoppen met school.

3

De belangrijkste redenen om te stoppen met school

3 De belangrijkste redenen om te stoppen met school

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende factoren die invloed hadden op voortijdig schoolverlaten. In de interviews met de jongeren stonden we stil bij de factoren die voor hen van invloed waren om te stoppen met hun mbo-opleiding. Deze factoren, zoals omschreven in hoofdstuk 2, zijn onder te verdelen in drie categorieën, schoolgerelateerde factoren (push), studentgerelateerde factoren en arbeidsmarktgerelateerde factoren (pull). Hieronder gaan we elk van deze factoren langs en benoemen we hoe we deze factoren terugzagen bij jongeren. We beginnen met de arbeidsmarktgerelateerde factoren.

3.1 Arbeidsmarktgerelateerde factoren (pull)



De onderliggende centrale vraag bij ons onderzoek is in hoeverre studenten die stoppen met hun opleiding dat expliciet doen om te gaan werken. De gesprekken met de elf jongeren wijzen erop dat dit geen doorslaggevende factor is bij het stoppen met de opleiding: bij geen van deze jongeren zijn arbeidsmarktgerelateerde factoren expliciet reden om te stoppen met de opleiding – ook niet in combinatie met een andere categorie factoren. Nadat de jongeren zijn uitgevallen en aan het werk zijn, zien ze wel bijna allemaal de voordelen in van werken ten opzichte van studeren. Ze vinden het fijn dat ze zelf hun agenda en werkrooster kunnen bepalen (flexibiliteit), in de praktijk bezig zijn en geld verdienen.

Wat opvalt is dat ongeveer de helft van de jongeren zich gedurende de opleiding bewust was van het feit dat er veel vraag naar personeel is op de arbeidsmarkt. Zo kon één jongere altijd, zelfs last-minute, aan het werk bij haar werkgever wanneer ze hierom vroeg. Een andere jongere zag dat ze op haar werk altijd extra handjes konden gebruiken. Hoewel deze jongeren om andere redenen zijn gestopt met school, kan de wetenschap dat je wel een baantje vindt onbewust een rol hebben gespeeld bij de keuze om te stoppen met de opleiding.

Eén jongere is gedurende haar opleiding door haar werkgever gevraagd om daar fulltime te komen werken. Hier wilde ze niet op ingaan, dus dit was niet van invloed op het stoppen met haar studie. Nadat ze was gestopt met haar studie heeft ze deze kans toch aangegrepen. De andere jongeren hebben geen ervaring met hun werkgever die hen een baan aanbiedt terwijl ze nog studeerden.



Ze hadden me destijds ook nodig op werk. Ze vroegen niet of ik wilde stoppen met mijn opleiding om meer te gaan werken, maar ik merkte wel dat ze me meer konden gebruiken.



Als werk geen primaire reden is om te stoppen, welke redenen zijn dan wel doorslaggevend?

3.2 Schoolgerelateerde factoren (push)



Bijna alle jongeren met wie we spraken noemden enkele schoolgerelateerde factoren die van invloed waren op het voortijdig stoppen van hun opleiding. In tabel 3.1 staat weergegeven welke factoren van invloed waren op het voortijdig schoolverlaten bij de jongeren en bij hoeveel van de geïnterviewde jongeren hier sprake van was. Ook staat er in de tabel bij hoeveel van de jongeren, naar inschatting van de jongere zelf, dit een doorslaggevende factor was (aangegeven met een rood uitroepteken).

Uit de gesprekken blijkt dat dat de realiteit van een opleiding vaak niet gelijk was aan hun verwachting, wat meespeelde in hun keuze om te stoppen. Voor twee jongeren was dit een doorslaggevende factor. Zo hadden ze bijvoorbeeld meer creativiteit verwacht in de opleiding. Andere hadden niet verwacht dat er zo veel theorie bij kwam kijken. Meerdere jongeren vinden dat opleidingen in de website-omschrijving en op open dagen vaak positiever worden neergezet dan ze zijn.



Ik had meer vrijheid verwacht in de opdrachten, meer ruimte voor creativiteit, maar dat was er niet. Ik heb het idee dat opleidingen vaak doen alsof ze creatiever zijn dan dat ze daadwerkelijk zijn. Uiteindelijk moet alles toch volgens het boekje. Wat jammer is, ik kon mijn creativiteit niet kwijt.



Bij tien jongeren speelde mee dat hun behoeften niet goed aansloten bij het heersende schoolsysteem. Bij vijf van hen was dit zelfs een van de doorslaggevende factoren. Zij vonden bijvoorbeeld de school niet flexibel genoeg en misten een gevoel van autonomie.

“Ik had gevraagd of ik alvast examen mocht doen in de vakken rekenen, Nederlands, Engels en zo. Ik ben namelijk begonnen op het vwo, dus dat was voor mij te makkelijk. Dan zou ik me niet hoeven te vervelen tijdens die uren en die vrijgekomen tijd had ik dan kunnen besteden aan andere dingen. Maar dat mocht niet, ze wilden niet flexibel zijn. Daardoor ben ik gestopt, mijn motivatie was weg. Omdat ik alle vakken al begreep. Had echt het gevoel dat ik weer in de brugklas zat qua niveau.”

Vier jongeren vonden dat ze te weinig begeleiding hebben gekregen en dat ze hier meer behoefte aan hadden, voor twee was dit doorslaggevend. De drie citaten hieronder geven hier een goed beeld van en laten ook zien dat deze behoefte in verschillende soorten begeleiding kan zitten.

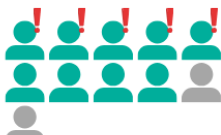
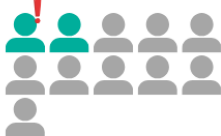
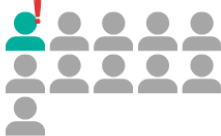
“School, mijn mentor, heeft me één keer gebeld om te vragen waar ik bleef. Toen ik zei dat ik wilde stoppen, zei mijn mentor alleen ‘wat jammer’. Ze hebben niet geprobeerd om mij over te halen te blijven.”

“Op school is er geen sprake van een rouwperiode. Anderhalf maand nadat een van mijn ouders was overleden kreeg ik een berichtje van school dat ik moest terugkomen. Mijn veiligheid was weg. Ik vertelde school dat het nog niet ging, maar ik moest terugkomen. Uiteindelijk hebben we afspraken gemaakt voor een aangepast rooster, omdat dat moest. Maar daarbij wist ik al dat het me niet ging lukken die na te komen. Ik gaf dat ook aan maar er werd niks aan gedaan. Uiteindelijk kwam ik niet meer. Toen ben ik meer gaan werken om rond te komen.”

“Ik had behoefte aan iemand die meekeek naar mijn studieachterstand, hoe we dit samen konden wegwerken. Die was er niet. Als je zo achterloopt weet je het zelf ook niet meer, dan kunnen zij beter meekijken om ademruimte te creëren. Zo’n achterstand voelt als een kamer vol rommel: fijn als iemand anders een begin maakt met opruimen en overzicht krijgen om wat op te kunnen pakken.”

Minder vaak benoemd door jongeren, maar ook relevant, zijn de schoolgerelateerde factoren: een negatieve sfeer in de klas (tweemaal genoemd waarvan eenmaal doorslaggevend) en het voorkomen van een conflict (eenmaal genoemd en eenmaal doorslaggevend).

Tabel 3.1 Waargenomen schoolgerelateerde factoren (n=11)

Factor	Omschrijving	Was van invloed
Realiteit komt niet overeen met de verwachtingen	De realiteit komt niet overeen met de verwachtingen die de jongeren hadden van een opleiding voordat ze eraan begonnen. Als de realiteit tegenvalt, kan dit zorgen voor uitval.	
Moeite met conformeren aan het schoolsysteem	Jongeren vinden het lastig zich te conformeren aan het schoolsysteem. Zo vinden ze het bijvoorbeeld niet flexibel genoeg (zoals geen optie tot enkele dagen thuis studeren), vinden ze de opdrachten soms niet creatief genoeg of krijgen ze niet genoeg praktijkgerichte lesstof. Ze missen een vorm van autonomie in het schoolsysteem waarin ze zelf kunnen bepalen welke manier van studeren goed bij hen past. Het hebben van autonomie is sterk van invloed op intrinsieke motivatie en gedrag.	
Beperkte ondersteuning	Jongeren ontvangen niet de benodigde ondersteuning of begeleiding van docenten of de school. Zo kunnen jongeren bijvoorbeeld ondersteuning gebruiken bij planning, begrijpen van theorie of begrip voor persoonlijke situaties.	
Negatieve sociale invloed van de klas	Een negatieve dynamiek in de klas heeft een negatieve invloed op de jongere. Jongeren kunnen bijvoorbeeld de sfeer in de klas als negatief ervaren en voelen zichzelf daardoor niet op hun plek (bijvoorbeeld pestgedrag). Ze kunnen zich hierdoor onzeker voelen en het idee hebben nergens bij te horen. Daarnaast heeft spijbelgedrag van andere studenten bijvoorbeeld ook een negatieve invloed op de jongere.	
Conflict	Jongeren kunnen een situatie waarin ze met de school of een specifieke docent 'botsen' ervaren als een conflict. In zo'n situatie kunnen de gemoederen en emoties hoog oplopen. Emoties zijn een sterke voorspeller van gedrag. Indien dit voorkwam was het een soort kantelpunt dat in de ogen van de leerling niet omkeerbaar was.	

 = van invloed  = van invloed + doorslaggevend  = niet waargenomen

3.3 Studentgerelateerde factoren



Veel jongeren met wie we spraken, noemden studentgerelateerde factoren die van invloed waren op het voortijdig stoppen met hun opleiding. In tabel 3.2 staat weergegeven welke factoren van invloed waren op het voortijdig schoolverlaten bij de jongeren en bij hoeveel van de geïnterviewde jongeren hier sprake van was. Ook staat er in de tabel bij hoeveel van de jongeren, naar inschatting van de jongere zelf, dit een doorslaggevende factor was (aangegeven met een rood uitroepteken).

Zo blijkt uit de gesprekken dat vijf van de elf jongeren thuis of in hun sociale omgeving problemen hadden, wat invloed had op hun keuze om te (moeten) stoppen met hun opleiding. Het citaat hieronder geeft daarvan een beeld.

“

Ik heb nooit echt de kans gekregen om goed te bewijzen dat ik heel veel hoger dan niveau mbo 4 aan kan. Maar door mijn persoonlijke situatie lukt dat niet. Ik wil heel graag in therapie, zodat ik ruimte in mijn hoofd kan creëren om een opleiding te volgen, iets te doen wat ik zelf wil.

”

Vier van elf jongeren vonden het erg lastig een studiekeuze te maken en weten niet goed wat bij hen past. Twee van hen merkten op dat deze twijfels gedurende de opleiding doorslaggevend waren om te gaan stoppen. Sommige jongeren vonden zichzelf te jong om al een opleidingsrichting te kiezen.



Mijn zusje wist al heel lang dat ze iets met kinderen wilde doen in haar werk. Zij wist daarom snel welke opleiding ze wilde doen. Ik was daar best wel een beetje jaloers op, het lijkt me heel makkelijk om dat al te weten. Dat had ik ook fijn gevonden, omdat er zo veel keuze is. Het voelde voor mij als een keuze voor de rest van mijn leven.



Vier jongeren zeggen dat psychische en/of gedragsproblemen invloed hadden op het voortijdig schoolverlaten. Eén van hen zegt dat dit doorslaggevend was. Ten slotte zegt één jongere dat diens financiële situatie invloed had op voortijdig schoolverlaten. Hoewel we deze factor slechts bij een jongere terugzagen als van invloed, speelt het wel of niet hebben van geld wel mee in de overweging van meerdere jongeren om weer te gaan studeren. Zo zien de jongeren het hebben van een inkomen als voordelig en zijn ze zich ervan bewust dat dit minder zal zijn wanneer ze weer gaan studeren. Het citaat hieronder schetst daar een beeld van.



Ik had bijna geen geld naast studiefinanciering. Mijn ouders regelden tijdens mijn studie mijn huur, maar we hadden afgesproken dat ik zelf boodschappen enzo zou doen. Het was wel lastig mezelf te onderhouden en rond te komen. Geld hebben is wel belangrijk. Ik woon nu samen, nu moet ik zelf mijn huur betalen en boodschappen betalen. Dat is wel een grote motivatie om te werken. Ik weet niet hoe ik anders rondkom.



Tabel 3.2 Waargenomen studentgerelateerde factoren (n=11)

Factor	Omschrijving	Was van invloed
Problemen thuis of in de sociale omgeving	Jongeren kunnen thuis of in hun sociale omgeving problemen of situaties ervaren die van invloed zijn op het goed kunnen volgen van hun studie, zoals een scheiding van ouders, ziekte van ouders of broers/zussen of ruzie thuis.	
Moeite met een richting kiezen	Het kan voor jongeren lastig zijn om een studiekeuze te maken. Ze weten niet altijd goed welke richting ze op willen. Meerdere jongeren vonden zichzelf te jong op het moment dat ze deze keuze moesten maken.	
Psychische/ gedragsproblemen	Jongeren kunnen te maken hebben met psychische of gedragsproblemen die hen beperken in het goed kunnen volgen van hun studie. Dit zijn bijvoorbeeld angststoornissen of adhd.	
Knellende financiële situatie	Jongeren kunnen financiële problemen ervaren, wat maakt dat ze moeten werken. Dit kan ervoor zorgen dat een jongere niet de volledige focus op school kan houden of moet besluiten te stoppen met school.	



= van invloed



= van invloed + doorslaggevend



= niet waargenomen



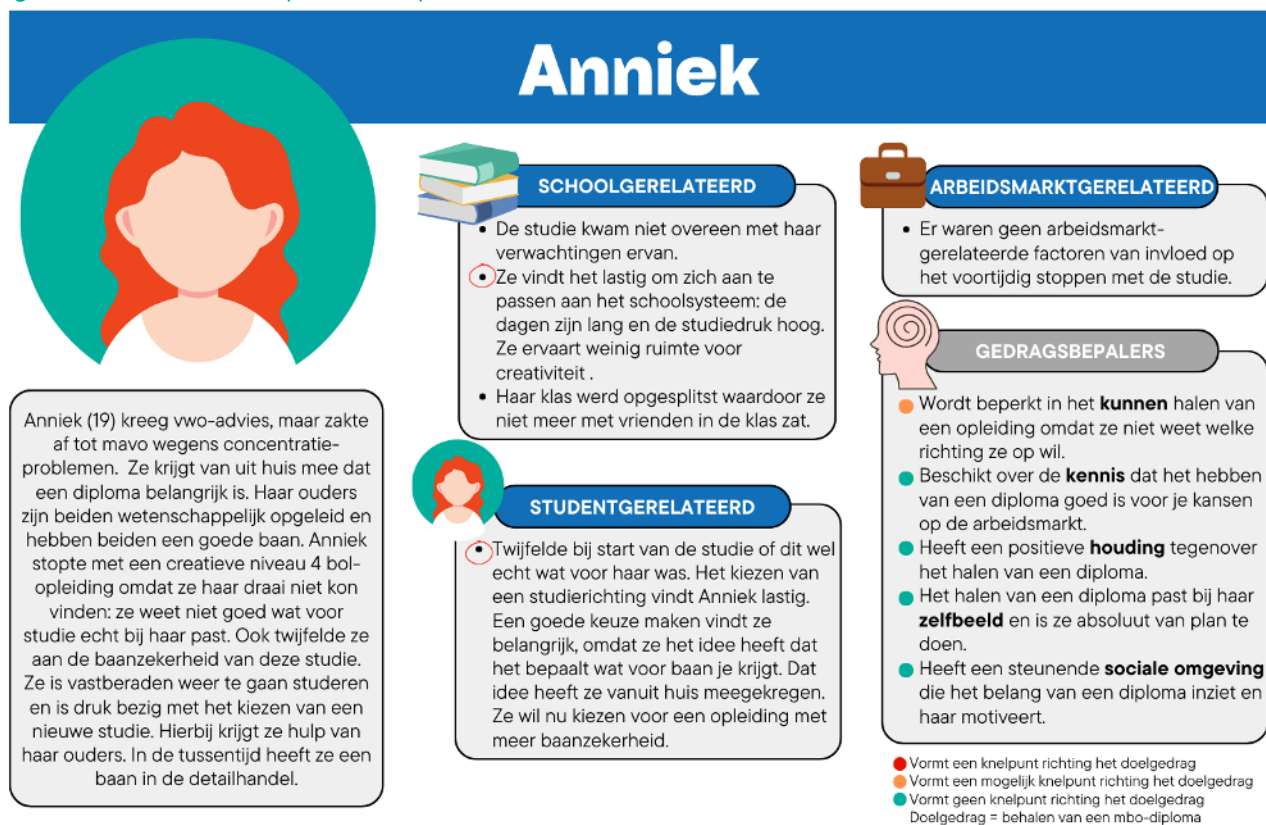
3.4 Een combinatie van factoren



Hierboven hebben we de arbeidsmarkt-, school- en studentgerelateerde factoren benoemd die invloed hebben op voortijdig schoolverlaten. Belangrijk hierbij is dat vanuit onze bevindingen blijkt dat deze factoren vaak niet op zichzelf staan: bij tien van de elf jongeren met wie we spraken, speelde bij de uitval een combinatie van factoren een rol. Bij de jongeren spelen arbeidsmarktgerelateerde factoren nagenoeg geen rol, het gaat vrijwel altijd om een combinatie van school- en studentgerelateerde factoren. Om een idee te geven van de situatie van een jongere rondom voortijdig schooluitval, hebben we op basis van de gesprekken met jongeren twee persona's ontwikkeld. Eén persona, Anniek, staat hieronder (figuur 3.3). De andere persona staat verderop in het rapport (figuur 3.5).

Bij Anniek zien we terug dat er verschillende factoren hebben geleid tot uitval. Ze vindt het lastig om zich te conformeren aan school, maar was ook teleurgesteld dat de opleiding niet aan haar verwachting voldeed. Daar kwam nog bij dat haar klas werd opgesplitst, zodat ze niet meer bij haar vriendinnen in de klas zat, en dat terwijl ze toch al twijfelde over haar keus. Ondanks de teleurstellingen is Anniek vast van plan om weer te gaan studeren. Ze ziet haar baantje in de detailhandel als een tijdelijke bezigheid.

Figuur 3.3 Persona Anniek (fictieve naam)

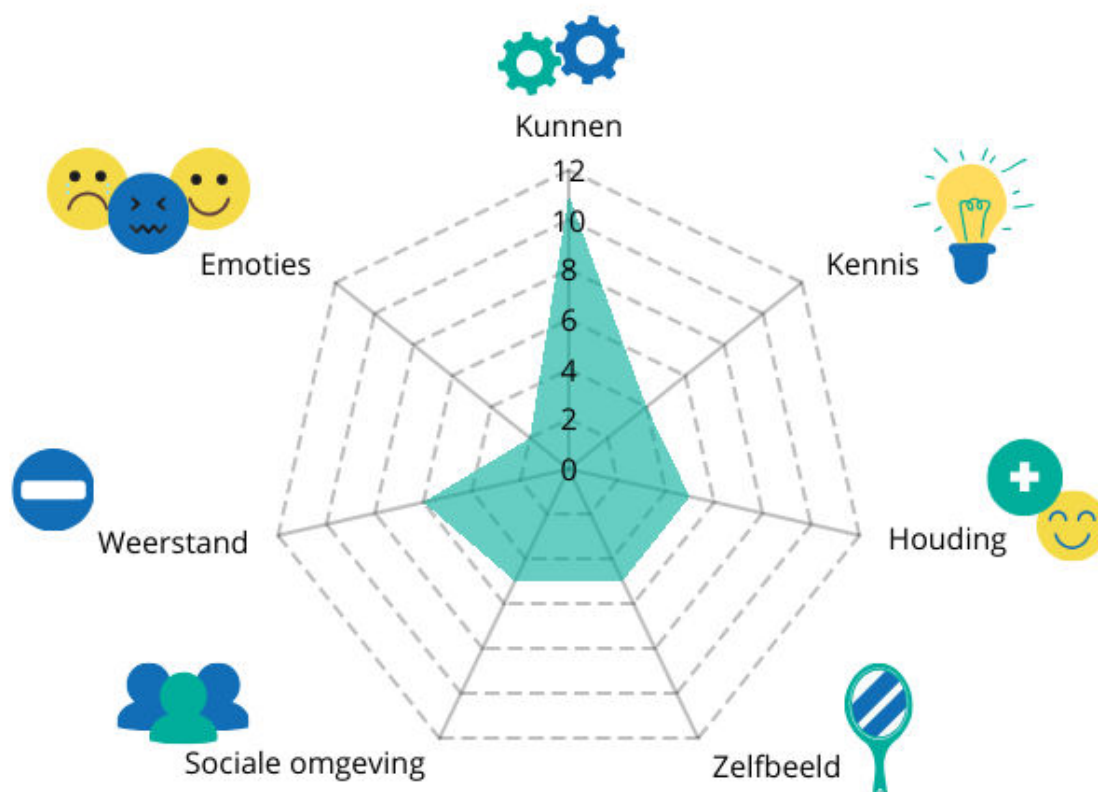


Anniek staat dus positief tegenover de terugkeer naar school. In de volgende paragraaf gaan we verder in op de invloed van 'gedragsebepalers' op de houding van jongeren.

3.5 Focus op gedrag

Om beter te begrijpen welke factoren van invloed zijn op het voortijdig schoolverlaten hebben we een verdiepend gedragsperspectief toegevoegd in de interviews. Hierbij was het doelgedrag 'het succesvol afronden van een mbo-opleiding en daarmee een mbo-diploma behalen'. In figuur 3.4 presenteren we voor hoeveel jongeren we aanwijzingen zien dat bepaalde gedragsebepalers mogelijk het doelgedrag negatief beïnvloeden. Daaronder staan de verdere inzichten beschreven op volgorde van voorkomen.

Figuur 3.4 Aantal jongeren waarbij gedragsbepalers mogelijk het doelgedrag negatief beïnvloeden (n=11)



Kunnen. Uit de gesprekken valt op dat het (gevoel van) 'kunnen' bij elk van elf jongeren met wie we spraken een belangrijke factor is, in de zin dat veel jongeren op zich wel een diploma willen, maar niet goed weten welke opleiding ze dan willen volgen. Hierdoor worden ze gehinderd in het succesvol kiezen van een opleiding die bij hen past. Dat beperkt hen in het kunnen afronden van een opleiding. Wat hierin ook meespeelt is dat meerdere jongeren het gevoel hebben beperkt te worden in hun kunnen omdat ze de manier van opleiden niet bij hen vinden passen. Enkele jongeren zeggen de opleiding alleen af te kunnen ronden wanneer ze meer begeleiding van school krijgen, bijvoorbeeld bij het maken van een planning. Ten slotte zeggen twee jongeren beperkt te zijn in hun kunnen door persoonlijke/psychische problemen of neurodiversiteit.

Weerstand. Bij zes van de elf jongeren lijkt weerstand een negatieve invloed te hebben op het doelgedrag. Drie jongeren tonen **aversie** tegenover het halen van een diploma, omdat het schoolsysteem te weinig keuzevrijheid en flexibiliteit biedt. Dit gebeurt ondanks het feit dat deze jongeren het belang van een diploma voor de arbeidsmarkt wel inzien en ook eigenlijk wel een diploma willen hebben. Ook bij andere jongeren zagen we dat een gebrek aan autonomie binnen hun opleiding bijdroeg aan hun voortijdig schoolverlaten. Voor hen lijkt dit echter niet zo sterk van invloed dat ze om die reden geen nieuwe opleiding willen starten. **Scepsis** zien we terugkomen bij drie jongeren. Deze jongeren lijken er niet van overtuigd te zijn dat een diploma bijdraagt aan betere kansen op de arbeidsmarkt. Ze menen dat je een vak ook wel in de praktijk kunt leren en noemen voorbeelden van mensen die zonder diploma succesvol waren. Opmerkelijk is dat dit dezelfde drie jongeren zijn waarbij kennis, houding en zelfbeeld ook mogelijk van negatieve invloed zijn op het doelgedrag. Aanwijzingen voor **inertia** zien we terug bij één jongere. Deze jongere ziet wel de voordelen van een diploma in, maar ziet op tegen het teruggaan naar school vanwege een angststoornis die als eerste boven water kwam gedurende diens vorige opleiding (zie ook emoties).



Sociale omgeving. Bij vijf van de elf jongeren heeft de sociale omgeving mogelijk geen stimulerende invloed op het doelgedrag.²² Zij krijgen bijvoorbeeld geen hulp van vrienden of familie bij het maken van een studiekeuze. Hoewel sommige ouders/verzorgers niet blij zijn met het feit dat de jongeren stopten met hun opleiding, kon niet elke ouder/verzorger daarna benodigde hulp bieden bij het uitzoeken wat goede vervolgstappen zouden kunnen zijn. Andere ouders waren juist erg betrokken bij de vervolgstappen van de jongere en hielpen hen bij de keuze voor een nieuwe opleiding. Er waren ook jongeren die zeiden dat hun ouders/verzorgers het jammer vonden dat ze waren gestopt, maar er tevreden mee waren met dat ze nu werkten en niet niks aan het doen waren.



Kennis. Vier van de elf geïnterviewde jongeren zien geen meerwaarde van een mbo-diploma bij de kans op werk. Bij drie van hen was scepsis (weerstand) mogelijk ook van invloed. Kennis over de voordelen van een diploma kan bij deze jongeren dus een beperkende factor vormen richting het doelgedrag. Ze vinden bijvoorbeeld dat je je prima kunt ontwikkelen zonder diploma en dat vooral de motivatie bepaalt of je iets bereikt. Een ander zegt dat er tegenwoordig zo veel werk is dat het niet uitmaakt of je een diploma hebt of niet. Een derde persoon zegt dat diens vader een succesvol eigen bedrijf heeft en ook geen diploma heeft. De andere jongeren zien het belang van een diploma wel in. Zo heeft iemand het idee dat ze nu minder opties heeft, omdat ze geen diploma heeft. Een ander denkt dat je serieuzer genomen wordt met een diploma.



Houding. Bij dezelfde drie jongeren waarbij scepsis (weerstand) en dezelfde vier waarbij kennis mogelijk een beperkende factor vormen op het doelgedrag, speelt hun houding mogelijk ook een beperkende rol. Mogelijk hangen deze factoren met elkaar samen: omdat zij het belang niet inzien van een diploma, staan zij ook niet positief tegenover het idee een diploma te halen omdat je over bepaalde kennis beschikt. De andere zeven jongeren hebben wel een positieve grondhouding tegenover het halen van een diploma.



Zelfbeeld. Bij vijf jongeren speelt hun zelfbeeld een beperkende rol. Bij drie jongeren hiervan waren daarbij scepsis (weerstand), kennis en houding mogelijk ook een beperkende factor op het doelgedrag. Ze zien zichzelf geen diploma halen in de toekomst, want ze vinden dat dit niet bij hen past. De andere zes jongeren vinden het halen van een diploma wel iets wat past bij het beeld dat ze van zichzelf hebben. Zo zei iemand dat ze het niet tegen vrienden durfde te zeggen toen ze was gestopt met haar opleiding, omdat ze zich daarvoor schaamde. Een ander had het gevoel dat ze had 'gefaald' toen ze was uitgevallen.

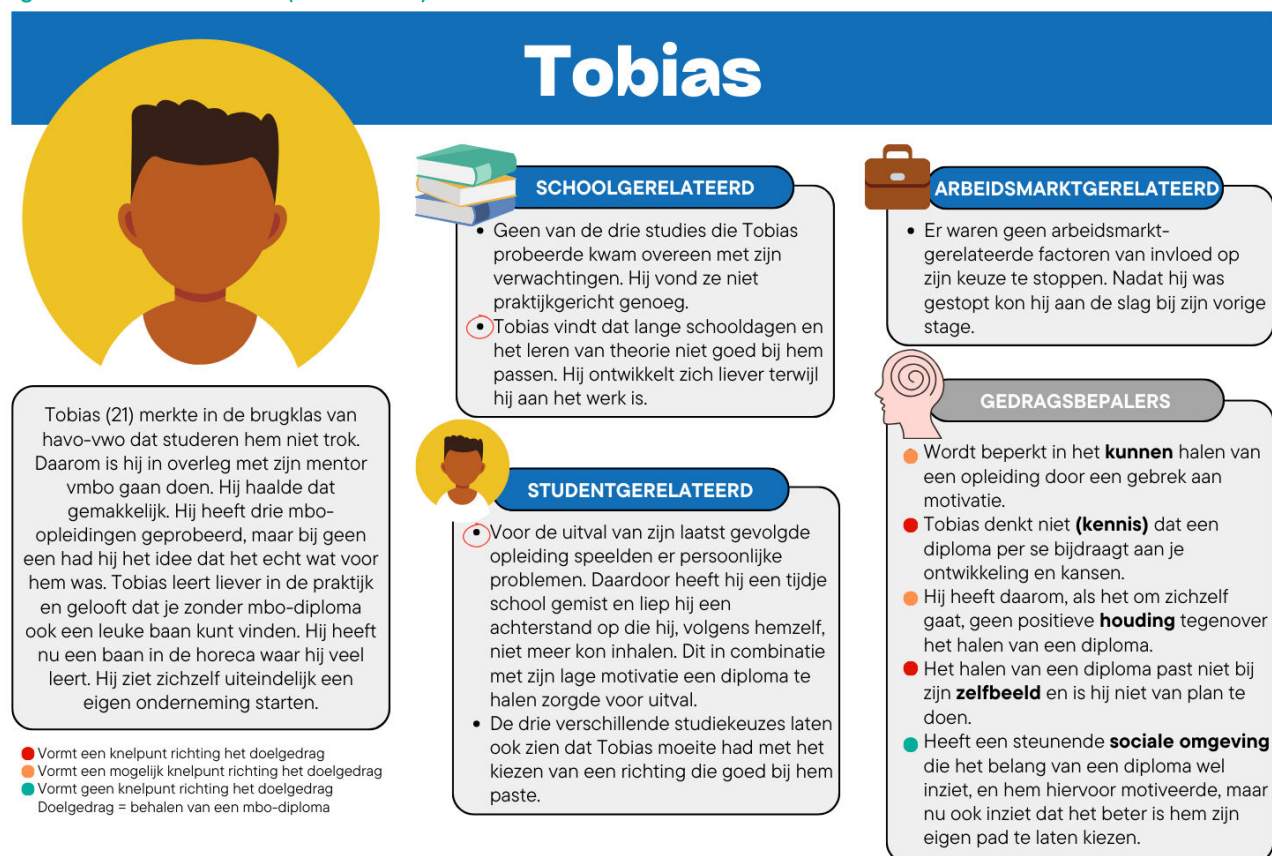


Emoties. Bij twee jongeren spelen de aanwezigheid van hevige emoties mogelijk een beperkende factor op het doelgedrag. Eén van hen heeft besloten de opleiding te verlaten na een conflict met een docent waarbij hevige emoties ontstonden. Dit kan mogelijk van invloed zijn op het weer starten met een opleiding. Deze persoon was echter wel voornemens weer te gaan studeren. Het lijkt daarom alsof diens intrinsieke motivatie sterk is en die specifieke emotie zich mogelijk niet vertaalt naar keuzes in de toekomst. De ander heeft een angststoornis die voor het eerst tot uiting kwam gedurende de vorige opleiding. Hierdoor kan een mogelijke terugval een drempel zijn om terug naar school te gaan.

We zien dus dat dat ook de gedragsbepalers in samenhang optreden. Ter illustratie hiervan volgt hieronder een tweede persona (figuur 3.5). Daarin kun je zien dat er verschillende gedragsbepalers van invloed zijn op de keuze van Tobias. Anders dan bij Anniek (figuur 3.3) neigen de gedragsbepalers bij Tobias eerder naar een negatieve beïnvloeding. Daarnaast spelen factoren als het niet goed passen in het schoolsysteem en persoonlijke problemen, waardoor hij achterop raakte met de lesstof – een achterstand waarvan hij zelf inschatte dat hij deze niet meer kon inhalen. Inmiddels werkt Tobias al enkele jaren in de horeca en verwacht hij dat hij dat hij het ook zonder diploma wel gaat redden. Hij is niet van plan om terug naar school te gaan.

²² We hebben geen onderzoek gedaan bij de sociale omgeving van de jongeren, maar hebben de zelfinzichten van de jongere over de invloed van diens sociale omgeving hiervoor meegenomen. Het zijn dus de jongeren zelf die aan het woord zijn.

Figuur 3.5 Persona Tobias (fictieve naam)





Vsv'ers aan het werk: kwantita- tieve verdieping

4 Vsv'ers aan het werk: kwantitatieve verdieping

Naast de deskresearch en de gesprekken met jongeren hebben we met een aanvullende analyse op CBS-Microdata onze kwantitatieve inzichten in de kenmerken van jongeren die zonder startkwalificatie uit het mbo stromen om te gaan werken (paragraaf 4.2), en hun loopbanen in het onderwijs (4.3) en op de arbeidsmarkt (4.4) aangevuld. In dit hoofdstuk presenteren we de kernbevindingen uit deze verdiepende analyse.

4.1 Selectie van de doelgroep voor de analyses

Voor de selectie van de onderzoeksdoelgroep uit de CBS-Microdata hebben we enkele criteria afgebakend. Allereerst hebben we in de analyses schoolverlaters opgenomen die tussen studiejaar 2019-2020 tot en met studiejaar 2022-2023²³ uit het mbo zijn gestroomd. Dit betekent dat we in totaal vier (schoolverlaters)cohorten hebben afgebakend. Binnen deze cohorten is een verdere selectie gemaakt naar schoolverlaters die in de maand oktober (van het peiljaar) een substantiële baan hadden (12 uur of meer gewerkt in oktober). De groep schoolverlaters is vervolgens opgedeeld (gecategoriseerd) naar schoolverlaters mét een startkwalificatie²⁴ (niet-vsv'er) en schoolverlaters zonder startkwalificatie (vsv'er). Om aan te sluiten bij de afbakening die het ministerie van OCW gebruikt voor voortijdig schoolverlaters, zijn in de (totale) onderzoekspopulatie alleen schoolverlaters tussen de 16-22 jaar opgenomen. Verder zijn schoolverlaters die ooit in het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs stonden ingeschreven uit de populatie verwijderd. Hieronder zijn de selectiecriteria nogmaals schematisch samengevat.

Tabel 4.1 Selectiecriteria onderzoeksdoelgroep analyse CBS-Microdata

	Cohort 2020	Cohort 2021	Cohort 2022	Cohort 2023
- Onderwijsinschrijving in het mbo in studiejaar:	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
- Geén onderwijsinschrijving op: <i>én in het bezit van...</i>	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022	1 oktober 2023
- <i>een startkwalificatie</i>	<i>Niet-vsv'er</i>	<i>Niet-vsv'er</i>	<i>Niet-vsv'er</i>	<i>Niet-vsv'er</i>
- <i>geen startkwalificatie</i>	<i>Vsv'er</i>	<i>Vsv'er</i>	<i>Vsv'er</i>	<i>Vsv'er</i>
- 12 uur of meer gewerkt in hele maand:	Oktober 2020	Oktober 2021	Oktober 2022	Oktober 2023
- Tussen 16- 22 jaar op:	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022	1 oktober 2023
- Geén voorgeschiedenis in pro/vso	-	-	-	-

Het aantal schoolverlaters per cohort dat in de analyse is meegenomen is weergegeven in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Aantallen onderzoekspopulatie per onderzoekcohort, opgesplitst naar vsv'ers en niet-vsv'ers

	Cohort 2020	Cohort 2021	Cohort 2022	Cohort 2023	Totaal
Schoolverlater mbo¹	57.081	61.287	66.287	65.489	250.144
<i>Vsv'er</i>	10.284	12.312	15.470	14.444	52.510
<i>Niet-vsv'er²</i>	46.797	48.975	50.817	51.045	197.634

¹ Schoolverlaters die in oktober van het peiljaar een baan van 12 uur of meer hadden.

² Binnen de groep schoolverlaters met een startkwalificatie (niet-vsv'ers) zijn schoolverlaters met uitstroomniveau entree/mbo-1 uit de data verwijderd vanwege te kleine aantallen.

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

4.2 Kenmerken van vsv'ers die zijn gaan werken

Bijna 40 procent van de jongeren die in het schooljaar 2021-2022 zijn uitgevallen in het mbo is een jaar na uitval aan het werk (zie paragraaf 2.1). Uit de literatuur weten we dat de kans op vsv voor bepaalde groepen mbo-studenten groter is. Daarom zijn we in de CBS-Microdata nagegaan wat de kenmerken zijn van vsv'ers die aan het werk zijn gegaan. Daarbij hebben we gekeken naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, sociaaleconomische situatie van het herkomstgezin (op 15-jarige leeftijd) en sociaaleconomische situatie van het huishouden een jaar voor uitval. Verder zijn we nagegaan of vsv'ers die aan het werk zijn al dan niet vaker uit een bepaalde mbo-leerweg, niveau of opleidingsdomein komen.

²³ Voor de selectie van de doelgroep is gebruikgemaakt van het basisbestand VSVTAB. De meest recente (definitieve) cijfers die het CBS (op het moment van de bewerking) beschikbaar stelt lopen tot en met peilmoment 1 oktober 2023.

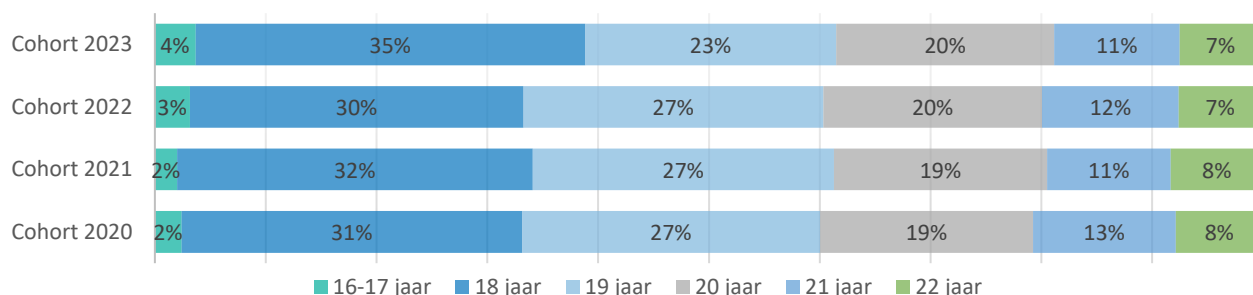
²⁴ Havo- of vwo-diploma of diploma op ten minste mbo niveau 2.

Vsv'ers die aan het werk zijn, zijn vaker man, zijn gemiddeld wat jonger en hebben relatief vaak een migratieachtergrond

Ongeveer twee derde van de vsv'ers die aan het werk zijn is man. De man-vrouwverhouding is over de verschillende cohorten vergelijkbaar, maar in de twee meest recente uitstroomcohorten is het aandeel vrouwen iets toegenomen (van ongeveer een derde naar twee vijfde).

De meerderheid van de vsv'ers is tussen de 18-19 jaar. De kans dat mbo-studenten hun opleiding voortijdig stoppen en gaan werken is het hoogst op 18-jarige leeftijd (figuur 4.1). Gemiddeld genomen zijn vsv'ers die met hun opleiding stoppen om te werken iets jonger (gemiddelde leeftijd 19,3) dan mbo schoolverlaters die met een startkwalificatie zijn uitgestroomd naar werk (gemiddelde leeftijd 20,2). Verder heeft ongeveer een derde van de vsv'ers die tussen 2020 en 2023 is uitgestroomd naar de arbeidsmarkt een migratieachtergrond. Binnen de groep schoolverlaters zijn vsv'ers met een migratieachtergrond relatief vaker aan het werk zonder startkwalificatie dan vsv'ers zonder migratieachtergrond.

Figuur 4.1 Leeftijdverdeling van vsv'ers die aan het werk zijn, opgesplitst naar uitstroomcohort (mbo)



Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Vsv'ers die aan het werk zijn, komen naar verhouding wat vaker uit huishoudens in een kwetsbare economische situatie

Ongeveer een derde van de vsv'ers behoorde op 15-jarige leeftijd tot een huishouden uit de laagste inkomenscategorieën (percentielgroep tot 25%). Daarnaast was voor iets minder dan een vijfde van de vsv'ers die aan het werk zijn de belangrijkste inkomstenbron van hun huishouden op 15-jarige leeftijd een werkloosheids-, bijstands- of andere (sociale) uitkering. Dit aandeel ligt voor schoolverlaters met een startkwalificatie iets lager (tabel 4.3). Daarnaast lag het gemiddeld besteedbaar jaarinkomen²⁵ van het huishouden op 15-jarige leeftijd van vsv'ers die aan het werk zijn iets lager dan dat van schoolverlaters met startkwalificatie. Jongeren uit gezinnen in een kwetsbare sociaaleconomische situatie lopen dus wat vaker de kans om voortijdig te stoppen met school.

Tabel 4.3 Economische situatie van het huishouden¹ op 15-jarige leeftijd opgesplitst naar mbo-schoolverlaters dat mét (niet-vsv'er) of zonder (vsv'er) startkwalificatie aan het werk

	Cohort 2020		Cohort 2021		Cohort 2022		Cohort 2023	
	Niet-vsv	Vsv'er	Niet-vsv	Vsv'er	Niet-vsv	Vsv'er	Niet-vsv	Vsv'er
Gemiddeld gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen	€25.609	€24.249	€26.405	€24.740	€27.366	€26.184	€28.826	€27.479
Gestandaardiseerd besteedbaar huishoudinkomen – percentielgroepen								
1- 25%	22%	34%	21%	33%	20%	31%	19%	29%
25-50%	31%	29%	31%	30%	31%	30%	30%	31%
50-75%	32%	24%	32%	24%	32%	25%	33%	26%
75-100%	16%	13%	17%	13%	17%	14%	18%	14%
Belangrijkste inkomstenbron van huishouden								
Loondienst	73%	65%	73%	66%	73%	67%	73%	68%
Zelfstandige of aandeelhouder	17%	16%	17%	15%	17%	16%	17%	16%
Werkloosheidsuitkering of bijstandsuitkering	5%	11%	5%	10%	5%	9%	4%	9%
Overige (sociale) uitkering	5%	7%	5%	8%	5%	8%	5%	7%
Huishouden ontvangt uitkering	28%	38%	27%	36%	26%	35%	25%	35%

Cohort 2020 niet-vsv n= 45.871; vsv n= 9.295 | Cohort 2021 niet-vsv n= 47.691 ; vsv n= 11.065 | Cohort 2022 niet-vsv n=49.313 ; vsv n= 14.054 | Cohort 2023 niet-vsv n= 49.447; vsv n= 13.026

¹ Op 1 januari van het peiljaar.

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

²⁵ Het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen is het besteedbaar inkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden en een maat voor de welvaart van (de leden van) een huishouden.

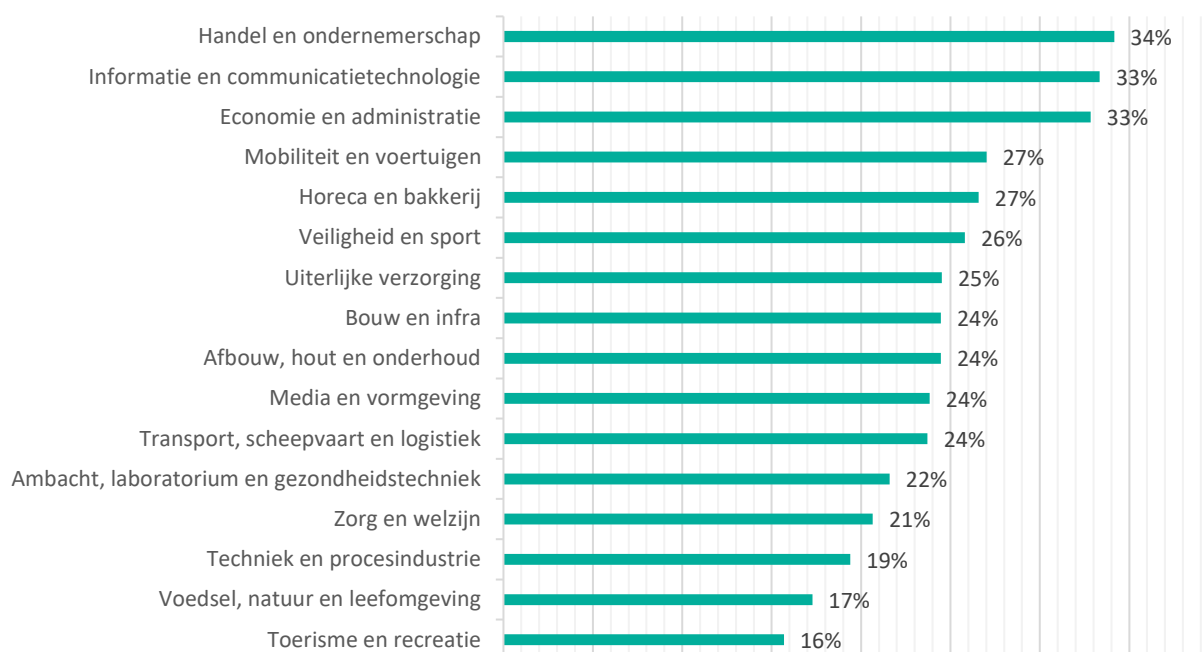
Tussen opleidingsniveaus en opleidingsrichtingen zijn behoorlijke verschillen in de mate waarin studenten uitvallen

In absolute aantallen komt de meerderheid van de vsv'ers die aan het werk zijn van een mbo bol niveau 4-opleiding (ongeveer een vijfde van de totale groep vsv'ers). Wel is de kans dat mbo-studenten voortijdig stoppen met hun opleiding en gaan werken procentueel het grootst binnen de groep schoolverlaters die een mbo bol/bbl niveau 2-opleiding volgden (gem. kans dat student stopt en aan het werk gaat is 35%).²⁶

Kijken we naar de uitstroom uitgesplitst naar de specifieke opleidingsdomeinen dan geldt dat in absolute aantallen de grootste (ongediplomeerde) uitstroom naar de arbeidsmarkt afkomstig is van het opleidingsdomein Zorg en welzijn. De kans op ongediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt is echter binnen het opleidingsdomeinen Handel en ondernemerschap, informatie en communicatietechnologie en economie en administratie het grootst (zie figuur 4.2).

Verder valt op dat de gemiddelde kans dat vsv'er die zijn blijven werken bij dezelfde werkgever na uitval het hoogst is binnen het opleidingsdomein Horeca en bakkerij (gem. 64%), gevolgd door opleidingsdomeinen Handel en ondernemerschap, Bouw en infra en Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (gem. 61%).

Figuur 4.2 Gemiddelde aandeel¹ schoolverlaters dat voortijdig stopt met de opleiding om te gaan werken naar opleidingsdomein mbo (studiejaar 2019-2020 t/m 2022-2023)



¹ Van het totaal aantal schoolverlaters binnen het opleidingsdomein dat op oktober van het peiljaar een baan had van 12 uur of meer.
Bron: analyse CBS-Microdata door RegioPlan (2024)

Tabel 4.4 geeft het aantal mbo-schoolverlaters dat mét of zonder startkwalificatie is gaan werken weer uitgesplitst naar mbo-leerweg en mbo-niveau van de schoolverlater voor uitstroom. Voor elk cohort geldt dat er binnen de uitstroom bol/bbl niveau 2 relatief veel schoolverlaters zonder startkwalificatie naar de arbeidsmarkt uitstromen vergeleken met andere leerwegen en niveaus. Binnen de niveau 2-opleidingen is ongeveer een derde tot bijna twee vijfde van de uitstroom vsv'er, voor niveau 3 en 4 (bol en bbl) ligt dit rond een vijfde.

²⁶ Deze berekening is exclusief schoolverlaters van de entree-opleidingen vanwege de lage totale aantallen binnen de groep schoolverlaters met een startkwalificatie om een vergelijking te kunnen maken. Het aantal vsv'ers dat aan het werk is uitgesplitst naar uitstroom uit de entree-opleidingen betreft: cohort 2020 (n= 794, 8%); cohort 2021 (n=926, 8%); cohort 2022 (n= 901, 6%); cohort 2023 (n=905, 6%).

Tabel 4.4 Aantal mbo-schoolverlaters dat met (niet-vsv'er) of zonder startkwalificatie (vsv'er) aan het werk is gegaan, opgesplitst naar mbo-leerweg, niveau en uitstroomcohort

	Cohort 2020 (n=57081)		Cohort 2021 (n=61287)		Cohort 2022 (n=66287)		Cohort 2023 (n=65489)	
	Niet-vsv'er	Vsv'er	Niet-vsv'er	Vsv'er	Niet-vsv'er	Vsv'er	Niet-vsv'er	Vsv'er
Mbo-bol niveau 1	-	589	-	743	-	713	-	659
Mbo-bol niveau 2	3671	1619	3837	2125	4058	2556	3840	2206
Mbo-bol niveau 3	7086	1158	7104	1410	7169	1899	6876	1568
Mbo-bol niveau 4	21867	3894	23555	4852	25093	6614	24894	6252
Mbo-bbl niveau 1	-	199	-	179	-	182	-	236
Mbo-bbl niveau 2	2764	1417	2754	1506	2836	1680	3075	1608
Mbo-bbl niveau 3	6261	794	6067	870	6117	1059	6393	1029
Mbo-bbl niveau 4	3193	333	3433	395	3379	501	3677	569
Mbo-extraneï niveau 2	476	145	574	109	527	127	525	139
Mbo-extraneï niveau 3	730	56	759	54	678	65	687	87
Mbo-extraneï niveau 4 + overig	749	79	892	62	961	67	1078	83
Totaal	46.797	10.284	48.975	12.312	50.817	15.470	51.045	14.444

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

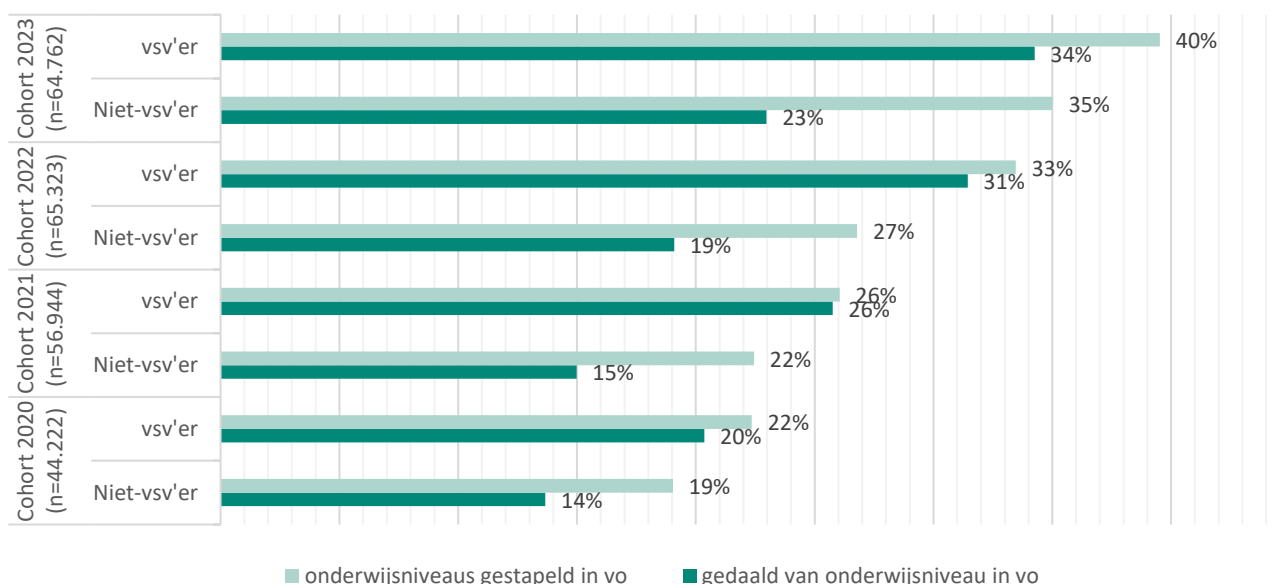
4.3 De onderwijsloopbaan van vsv'ers die zijn gaan werken

Naast een verdieping in de achtergrondkenmerken van schoolverlaters zijn we nagegaan welke verschillen er zijn in de schoolloopbaan van schoolverlaters die aan het werk zijn mét of zonder startkwalificatie. Hiervoor zijn de onderwijstransities vijf jaar voor uitstroom bestudeerd.

Vsv'ers zonder startkwalificatie kennen wat vaker een niet-lineaire schoolloopbaan

Over het algemeen geldt dat vsv'ers die aan het werk zijn iets vaker onderwijsniveaus stapelen en ook iets vaker in onderwijsniveau dalen in het voortgezet onderwijs dan schoolverlaters die met een startkwalificatie aan het werk zijn (figuur 4.3). De relatieve verschillen tussen de twee groepen zijn echter klein, waarbij de relatieve verschillen in de mate waarin vsv'er in onderwijsniveau dalen iets uitgesprokener zijn.

Figuur 4.3 Aandeel mbo-schoolverlaters dat mét (niet-vsv'er) of zonder (vsv'er) startkwalificatie aan het werk is en heeft gestapeld of in onderwijsniveau is gedaald in het voortgezet onderwijs, opgesplitst naar uitstroomcohort



Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Schoolverlaters die met een startkwalificatie aan het werk zijn stromen iets vaker op binnen het mbo en switchen minder vaak van mbo-opleiding dan vsv'ers die aan het werk zijn gegaan (tabel 4.5). Wederom zijn de verschillen tussen de twee groepen relatief klein.

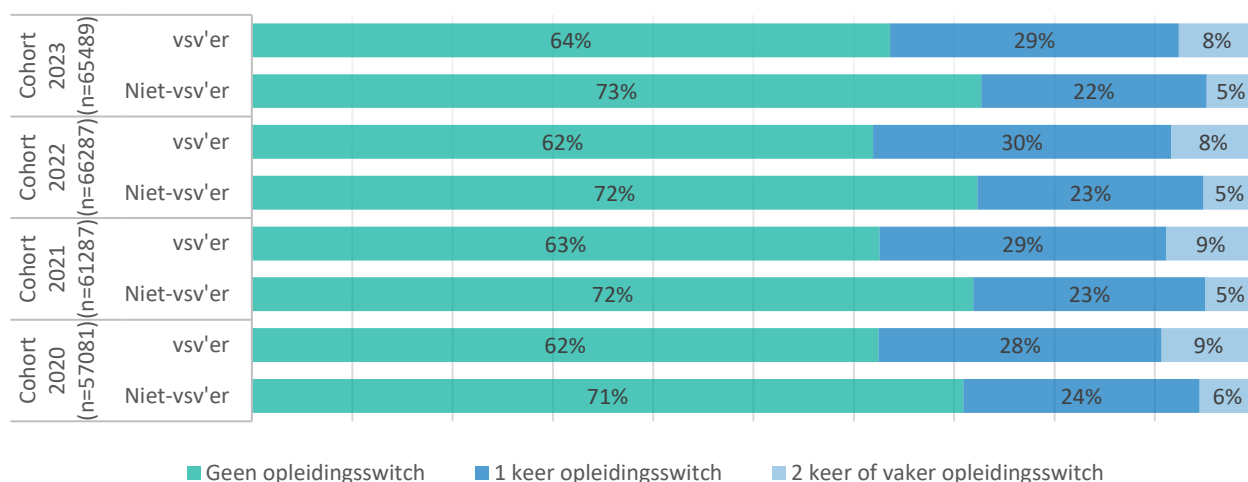
Tabel 4.5 Aantal mbo-schoolverlaters dat mét (niet-vsv'er) of zonder (vsv'er) startkwalificatie aan het werk is en binnen het mbo in niveau is opgestroomd, opgesplitst naar uitstroomcohort

	Cohort 2020 (n=57081)		Cohort 2021 (n=61287)		Cohort 2022 (n=66287)		Cohort 2023 (n=65489)	
	Niet-vsv'er	vsv'er	Niet-vsv'er	vsv'er	Niet-vsv'er	vsv'er	Niet-vsv'er	vsv'er
Geen opstroom binnen mbo	77%	86%	78%	88%	79%	90%	81%	92%
Niveau 1 naar niveau 2	0,9%	7,3%	1,0%	7,8%	1,0%	6,3%	1,1%	5,6%
Niveau 2 naar niveau 3	13%	3%	12%	2%	11%	2%	10%	1%
Niveau 3 naar niveau 4	3,0%	1,8%	3,3%	1,5%	3,8%	1,3%	3,6%	1%
Niveau 1 naar 2 naar 3	0,6%	0,4%	0,6%	0,2%	0,5%	0,1%	0,5%	-
Niveau 2 naar 3 naar 4	5,3%	0,6%	4,5%	0,4%	3,7%	0,3%	2,8%	0,1%
Opstroom anders (1 naar 3/ 2 naar 4/ niv. 1-2-3-4)	0,5%	0,2%	0,5%	0,1%	0,5%	0,1%	0,4%	-
Totaal	46.797	10.284	48.975	12.312	50.817	15.468	51.045	14.444

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Figuur 4.4 laat zien dat bijna twee vijfde van de vsv'ers die zijn gaan werken ooit van mbo-opleiding is gewisseld (vijf jaar voor het schoolverlaten) vergeleken met ruim een kwart van de schoolverlaters die met een startkwalificatie aan het werk zijn gegaan.²⁷

Figuur 4.4 Aandeel mbo-schoolverlaters dat mét (niet-vsv'er) of zonder (vsv'er) startkwalificatie aan het werk is en binnen het mbo van opleiding is gewisseld, opgesplitst naar uitstroomcohort



Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Wanneer we de transities in de onderwijsloopbaan van vsv'ers op individueel niveau bestuderen (figuur 4.5) valt op dat vsv'ers die uit de entree-opleiding zijn uitgestroomd naar werk vaak (achtereenvolgende periodes) geen onderwijsinschrijving hadden (code 0 in de figuur). Voor schoolverlaters die met een startkwalificatie zijn uitgestroomd uit een niveau 3-opleiding zien we vaker dat ze eerst een niveau 2-opleiding volgden (vergeleken met vsv'ers). Daarnaast valt binnen niveau 4 op dat schoolverlaters die met een startkwalificatie zijn uitgestroomd naar de arbeidsmarkt relatief vaker een havo-achtergrond hadden dan vsv'ers die zijn gaan werken.

²⁷ Het verschil is gemiddeld ongeveer 10 procentpunt.

Figuur 4.5 Top 5 vaakst voorkomende achtereenvolgende onderwijstransities van vsv'ers die zijn gaan werken, opgesplitst naar vsv'ers (links) vs. niet-vsv'er (rechts) en uitstroomniveau (cohort 2020)



Toelichting

De figuur geeft de vaakst voorkomende achtereenvolgende transities in de onderwijsloopbaan van vsv'ers weer. De cijfers duiden een onderwijsniveau op het betreffende peilmoment (2020 t/m 2024). De cijfers in de reeks hebben de volgende betekenis:

0=Geen onderwijsinschrijving in peiljaar | 7= Basisonderwijs

10=Vmbo(-gt)/havo/vwo | 11=Vmbo-basis/kaderberoeps | 12=Vmbo-gemengd/theoretisch | 13=Vmbo-basisberoeps

14=Vmbo-kaderberoeps | 15=Vmbo-gemengd | 16=Vmbo-theoretisch

17=Havo | 18=Vwo | 19=vavo | 22=Mbo-bol niveau- 1

23=Mbo-bol niveau 2 | 24=Mbo-bol niveau 3 | 25=Mbo-bol niveau 4 | 26=Mbo-bbl niveau 1 | 27=Mbo-bbl niveau 2 |

28= Mbo-bbl niveau 3 | 29=Mbo-bol niveau 4 | 30=Mbo-extraneï niveau 1 | 31=Mbo-extraneï niveau 2 | 32=Mbo-extraneï niveau 3 |

33=Mbo-extraneï niveau 4

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

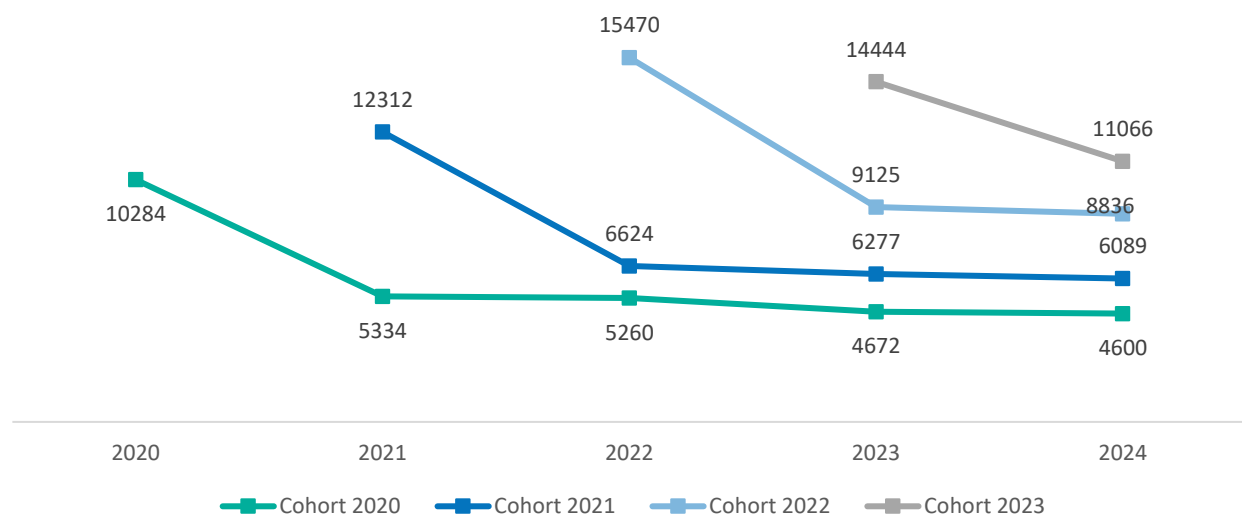
4.4 Vsv'ers aan het werk

Tot slot zoomen we in op de ontwikkeling van arbeidsmarktkenmerken van vsv'ers die aan het werk zijn gegaan. Om te beginnen geven we een overzicht van de arbeidsmarktsectoren waarin vsv'ers werkzaam zijn. Vervolgens rapporteren we over de ontwikkeling op enkele kenmerken (baanomvang, type contract, arbeidsrelatie en gemiddeld basisloon) vergeleken met die van schoolverlaters met een startkwalificatie. Hiervoor hebben we de gegevens in de polisadministratie tot en met het derde kwartaal van 2024 benut.

Ongeveer de helft van de vsv'ers die zijn gaan werken blijft werken

Tussen de studie jaren 2019-2020 t/m 2022-2023 lijkt het absolute aantal mbo-studenten dat voortijdig stopt met de opleiding en gaat werken geleidelijk toegenomen (figuur 4.6). Het aantal vsv'ers dat na uitschrijving uit het mbo ofwel een maand na het eind van het studiejaar (peilmoment, t0) een baan heeft, is in 2023 bijna anderhalf keer groter dan in 2020 (toename van 40%). In 2023 is dit aantal iets afgenomen ten opzichte van het voorgaande peilmoment (zie tabel 4.2). De cijfers laten zien dat ruim de helft van de vsv'ers is blijven werken in de opvolgende jaren na de uitval zonder terug te keren in het onderwijs.

Figuur 4.6 Absoluut aantal vsv'ers dat nog werkzaam is na uitstroom zonder terug te keren naar het onderwijs (op de peilmomenten), uitgesplitst naar uitstroomcohort



Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

De horeca is de populairste werkgever onder vsv'ers

Vsv'ers die zijn gestopt met hun opleiding en zijn gaan werken zijn (op het peilmoment in oktober) het vaakst werkzaam in de horecasector (19%) (tabel 4.6). Verder zijn er relatief veel vsv'ers aan het werk via een uitzendbureau (18%) en in de sectoren grootwinkelbedrijf (12%) en detailhandel (9%). Samen bieden deze vier sectoren werkgelegenheid aan bijna zestig procent van de vsv'ers die aan het werk zijn gegaan.

Tabel 4.6 Top -25 werkzame arbeidsmarktsectoren waarin vsv'er tussen oktober 2020 – 2023 werkzaam zijn

Arbeidsmarktsector	Aantal vsv'ers (2020-2023)	%
1. Horeca en catering	9.569	19%
2. Uitzendbranche	9.237	18%
3. Grootwinkelbedrijf	6.127	12%
4. Detailhandel	4.683	9%
5. Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	3.519	7%
6. Metaal- en technische bedrijven	2.537	5%
7. Zakelijke dienstverlening	2.283	4%
8. Groothandel	2.064	4%
9. Goederenvervoer land en lucht	1.582	3%
10. Reiniging	900	2%
11. Bouwbedrijf	857	2%
12. Agrarisch bedrijf	833	2%
13. Culturele instellingen	334	0,6%
14. Overige takken van bedrijf en beroep	327	0,6%
15. Havenbedrijven	324	0,6%
16. Personenvervoer land en lucht	234	0,5%
17. Bakkerijen	221	0,4%
18. Overheid, defensie	208	0,4%
19. Bewakingsondernemingen	178	0,3%
20. Voedingsindustrie	159	0,3%
21. Schildersbedrijf	128	0,2%
22. Metaalindustrie	115	0,2%
23. Slagersbedrijven	113	0,2%
24. Stukadoorsbedrijf	104	0,2%
25. Meubel- en orgelbouwindustrie	102	0,2%

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

De sectoren waarin vsv'ers in de afgelopen vier jaren het vaakst werken zijn over het algemeen vergelijkbaar. In 2020 en 2021 zijn vsv'ers iets vaker aan het werk gegaan in de bouw en agrarische bedrijven, in de laatste twee peiljaren iets vaker in de sector reiniging.

Een deel van vsv'ers werkt in de sector van de voormalige opleiding

Splitsen we de werkzame uitstroomsector verder op naar mbo-leerweg en opleidingsdomein dan valt op dat de sector horeca over het algemeen de populairste uitstroomsector blijft ongeacht de leerweg of het opleidingsdomein (tabel 4.7). Wel zien we dat er binnen opleidingsdomeinen er wat vaker uitstroom plaatsvindt naar sectoren die aansluiten bij de opleidingsrichting. Zo stromen vsv'ers van het opleidingsdomein techniek en procesindustrie relatief vaker uit naar de metaalindustrie, vsv'ers van transport, scheepsvaart en logistiek naar havenbedrijven en defensie (overheid) en vsv'ers afkomstig van opleidingsdomein veiligheid en sport naar bewakingsondernemingen (zie bijlage voor een volledig overzicht van de uitstroomsectoren naar opleidingsdomein).

Tabel 4.7 Top 3 hoogste relatieve uitstroom binnen het opleidingsdomein naar top 5 sectoren* (2020-2023)

Arbeidsmarktsector	Opleidingsdomein mbo <i>Aandeel vsv'ers binnen het opleidingsdomein dat is gaan werken in de betreffende sector</i>
1. Horeca en catering	- Horeca en bakkerij (47%) - Media en vormgeving (29%) - Toerisme en recreatie (27%)
2. Grootwinkelbedrijf	- Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (22%) - Handel en ondernemerschap (19%) - Uiterlijke verzorging (18%)
3. Detailhandel	- Uiterlijke verzorging (18%) - Handel en ondernemerschap (16%) - Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (13%)
4. Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	- Zorg en welzijn (17%) - Uiterlijke verzorging (9%) - Toerisme en recreatie (7%)
5. Metaal- en technische bedrijven	- Techniek en procesindustrie (24%) - Mobiliteit en voertuigen (20%) - Bouw en infra (6%)

* Dit betreft de top 5 sectoren waarin vsv'ers die zijn gaan werken het vaakst werkzaam zijn tussen 2020-2023, exclusief de uitzendbranche. Voor de uitzendbranche was de relatieve toestroom het grootst vanuit de opleidingsdomeinen: Entree (28%), Techniek en procesindustrie (22%) en Transport, scheepsvaart en logistiek (21%).

Bron analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

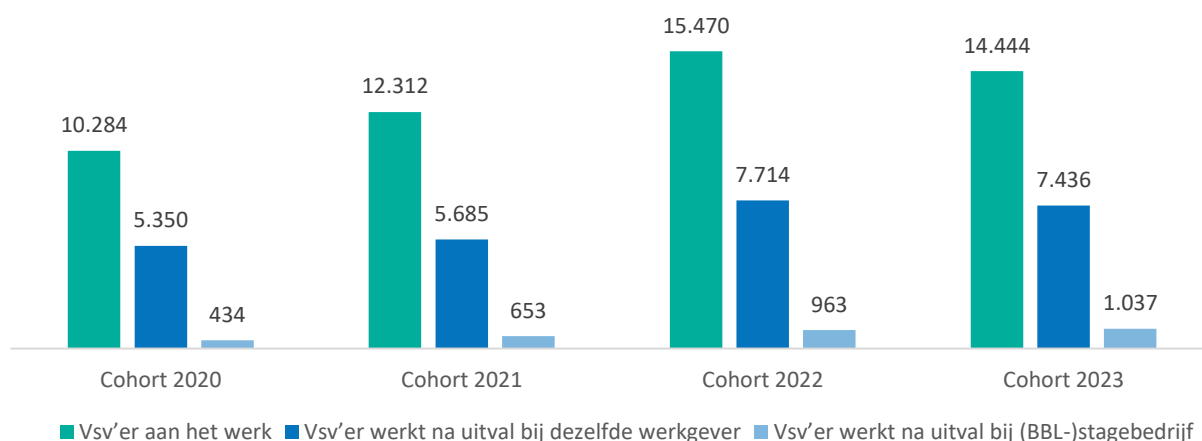
Groenpluk is niet goed uit de cijfers te halen maar komt wellicht in geringe mate voor

Of werkgevers vsv'ers hebben verleid om te stoppen met hun opleiding om bij hen te gaan werken (groenpluk) is niet uit de beschikbare cijfers te halen. Wel kunnen we nagaan of vsv'ers bij dezelfde werkgever aan het werk zijn nadat ze uit het mbo zijn uitgeschreven. Wanneer vsv'ers in de maand dat de schooluitschrijving uit het mbo heeft plaatsgevonden²⁸ dezelfde werkgever hadden als één maand vóór de uitschrijving uit het mbo kan er eventueel sprake zijn van groenpluk. Overigens kan de vsv'er ook aan het werk zijn bij de werkgever waar hij of zij al een bijbaantje had of laat zijn met het uitschrijven (nadat hij of zij aan het werk is gegaan).

De cijfers laten zien dat ongeveer de helft van de vsv'ers die zijn gestopt met de opleiding en aan het werk zijn, nog werkzaam is bij de werkgever die ze hadden een maand voordat ze officieel zijn uitgeschreven (figuur 4.7). Verder zien we ook dat een deel van de vsv'ers (uit de bbl-opleidingen) een maand na uitschrijving nog in dienst is bij hun (bbl-)stagebedrijf. Dit aantal is in de afgelopen jaren iets toegenomen (van 4% naar 7%).

²⁸ Let op: dit betreft niet in alle gevallen op het peilmoment van het vsv in oktober, maar kan ook een maand betreffen binnen het mbo studiejaar vóór het peilmoment.

Figuur 4.7 Vsv'ers aan het werk (totaal) bij dezelfde werkgever¹ of stagebedrijf² na uitval



- ¹ Vsv'er heeft dezelfde werkgever één maand vóór onderwijsuitschrijving én is in de maand van de uitschrijving nog in dienst bij deze werkgever.
² Vsv'er heeft stageovereenkomst/bbl-stageovereenkomst met werkgever één maand vóór uitschrijving én is in de maand van de uitschrijving nog in dienst bij deze werkgever.

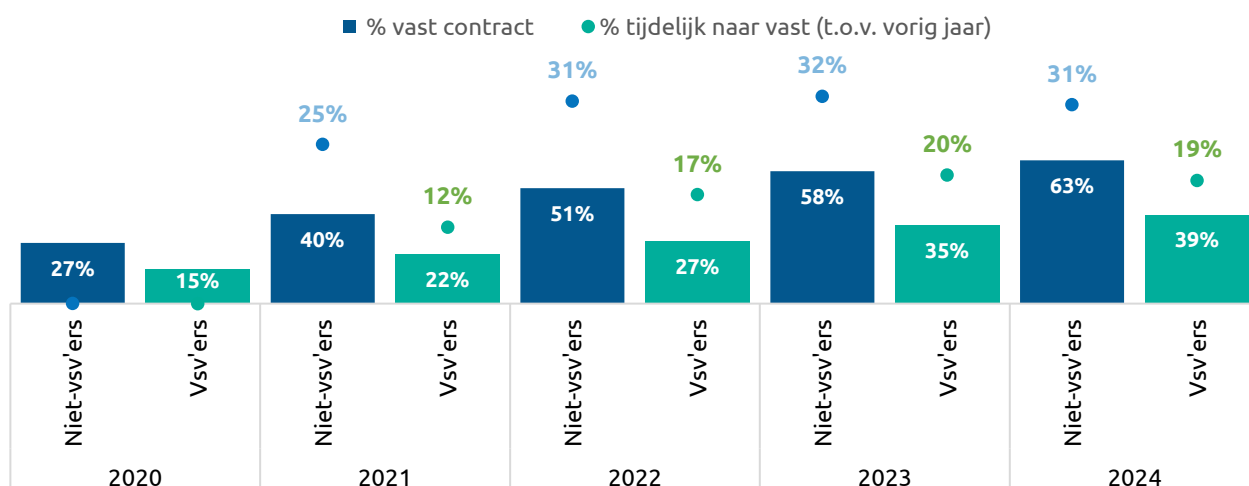
Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Vsv'ers die aan het werk zijn gegaan krijgen minder vaak een vast contract, werken vaker parttime en wisselen vaker van werkgever

Voor vsv'ers die zijn uitgestroomd naar de arbeidsmarkt in oktober 2020 (cohort 2020) is het mogelijk om voor een langere periode te reflecteren op de ontwikkelingen en transitie op de arbeidsmarkt. Voor dit vsv-cohort valt het volgende op:

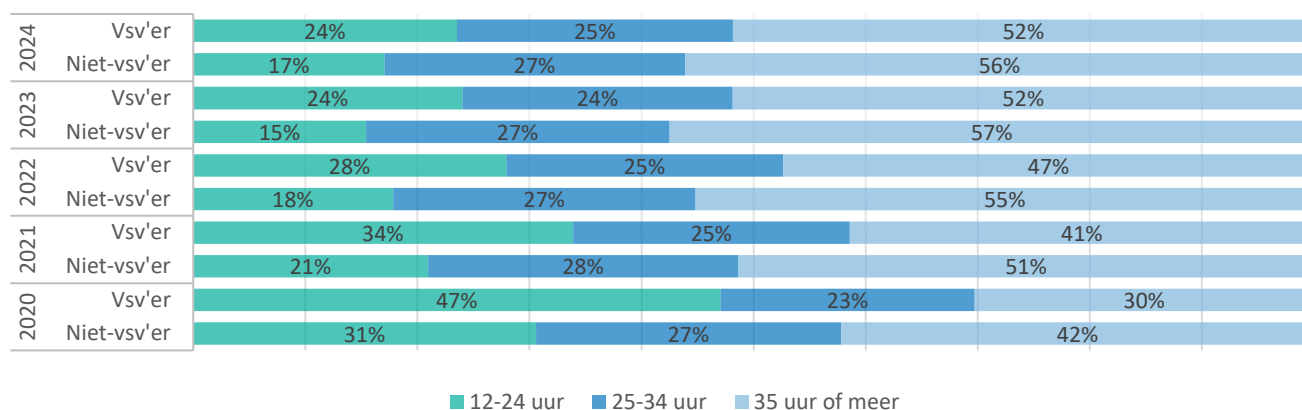
- Vsv'ers krijgen minder vaak een vast contract direct na het schoolverlaten dan schoolverlaters mét startkwalificatie (resp. 15% vs. 27%) en hebben daarnaast ook minder vaak een vast contract een aantal jaar na uitstroom uit het mbo (resp. 39% vs. 63% in 2024) (zie figuur 4.8).
- Verder werken vsv'ers vaker parttime of minder uren per week (met name in de eerste twee jaar na het schoolverlaten) dan schoolverlaters met een startkwalificatie (zie figuur 4.9);
- Tot slot zien we dat vsv'ers relatief vaker van werkgever en arbeidsmarktsector zijn gewisseld tussen oktober 2020 en september 2024 dan schoolverlaters met startkwalificatie (zie figuur 4.10).

Figuur 4.8 Aandeel mbo-schoolverlaters dat een vast contract heeft en aandeel dat na een tijdelijk contract een vast contract heeft (t.o.v. vorig peilmoment), opgesplitst naar schoolverlaters met vs. zonder startkwalificatie (cohort 2020)



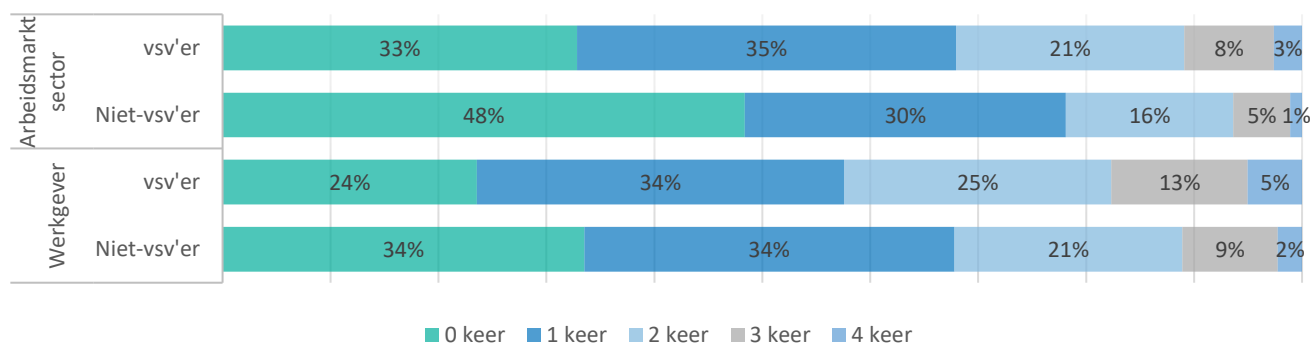
Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Figuur 4.9 Omvang van de baan (contracturen per week) opgesplitst naar schoolverlaters uit het mbo met vs. zonder startkwalificatie (cohort 2020)



Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Figuur 4.10 Aantal keer gewisseld van werkzame arbeidsmarktsector en werkgever tussen oktober 2020 - september 2024, opgesplitst naar schoolverlater mbo mét vs. zonder startkwalificatie (cohort 2020)



Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Vsv'ers die aan het werk zijn gegaan ontvangen minder loon en werken vaker in een flexibel dienstverband

Analyse wijzen verder uit dat:

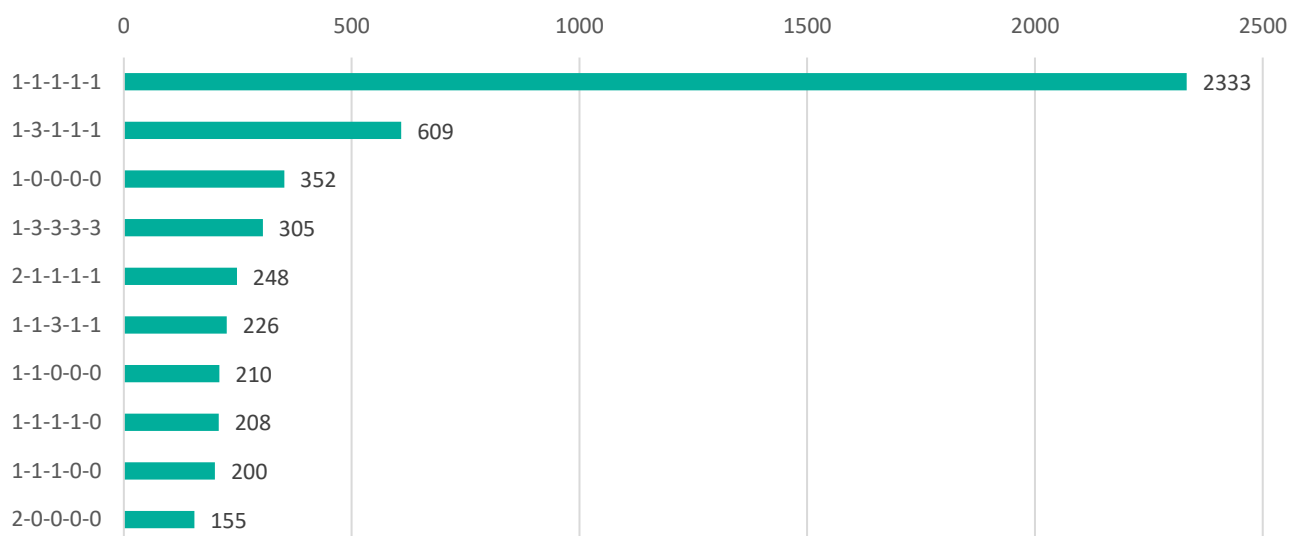
- het gemiddelde basisloon per maand lager ligt op elk peilmoment, maar wel iets sterker is gestegen over de tijd ten opzichte van schoolverlaters met een startkwalificatie. Tussen het uitstroommoment (oktober 2020) tot aan september 2024 is het gemiddelde basisloon van schoolverlaters met een startkwalificatie bijna verdubbeld (+89%). In dezelfde periode is het gemiddeld basisloon van vsv'ers méér dan verdubbeld (+140%).
- vsv'ers vaker in dienst zijn bij hun werkgever via een flexibel dienstverband (uitzendkracht, payroll etc.) dan schoolverlaters met een startkwalificatie (resp. 22% vs. 10% in oktober 2020 en resp. 12% vs. 4% in september 2024).

Deze bevindingen zijn niet opgenomen als een figuur.

Vsv'ers zijn minder vaak op opeenvolgende peilmomenten aan het werk dan schoolverlaters met startkwalificatie

Wanneer we de individuele transitie op de arbeidsmarkt bestuderen dan zien we dat ongeveer een kwart (23%) van de vsv'ers (cohort 2020) in loondienst is geweest voor de vier opeenvolgende peilmomenten (in de figuur 4.11 is dat 1-1-1-1). Dit aandeel ligt voor schoolverlaters met een startkwalificatie op ruim de helft. Verder zien we relatief vaak dat vsv'ers een jaar later terugkeren naar het onderwijs en de daaropvolgende (peil)jaren weer aan het werk zijn (zonder onderwijsinschrijving) (1-3-1-1-1). Een ander vaak voorkomend verloop is dat vsv'ers de vier opeenvolgende jaren nadat ze zijn uitgestroomd naar werk geen geregistreerd inkomen of onderwijsinschrijving hebben (mogelijk duidt dit op werkloosheid of een andere vorm van inactiviteit) (1-0-0-0-0). In de volgende figuur zijn de vaakst voorkomende (opéénvolgende) transitie van vsv'ers tussen de verschillende peilmomenten (oktober 2020 tot met 2024) weergegeven.

Figuur 4.11 Top-10 vaakst voorkomende achtereenvolgende transitie's in de loopbaan van vsv'ers die zijn gaan werken (vsv-cohort 2020, n= 10.284)



Toelichting

De figuur geeft de vaakst voorkomende achtereenvolgende transitie's in de loopbaan van vsv'ers weer. De cijfers duiden een arbeidsmarktpositie op het betreffende peilmoment (2020 t/m 2024). De cijfers in de reeks hebben de volgende betekenis:

0 = inactief (geen geregistreerd inkomensverhouding of onderwijsinschrijving);

1 = in loondienst (arbeidsovereenkomst direct bij werkgever);

2 = in flexibele dienst (flexkracht);

3 = werkend én in onderwijs;

4 = in onderwijs (géén baan).

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Een derde van de vsv'ers die aan het werk zijn gegaan, keert terug naar het onderwijs

Een deel van de vsv'ers die zijn gaan werken keert na een tijdje weer terug in het onderwijs (tabel 4.8). Dit gebeurt relatief vaak in het eerste studiejaar (t+1) na het schoolverlaten. Van het eerste vsv-cohort (2020) is iets meer dan een derde (35%) binnen vier jaar weer teruggekeerd naar het onderwijs.

Tabel 4.8 Aandeel vsv'ers dat weer teruggekeerd is in het onderwijs na het voortijdig stoppen van de opleiding om te gaan werken, opgesplitst naar uitstroomcohort

	Cohort 2020 (n=10.284)	Cohort 2021 (n=12.312)	Cohort 2022 (n= 15.470)	Cohort 2023 (n= 14.444)
Geen onderwijsinschrijving na schoolverlaten (na peilmoment vsv, 1 oktober peiljaar)	65%	71%	78%	98%
Studiejaar ¹ 2020-2021	6%	(voor peiljaar vsv)	(voor peiljaar vsv)	(voor peiljaar vsv)
Studiejaar 2021-2022	20%	6%	(voor peiljaar vsv)	(voor peiljaar vsv)
Studiejaar 2022-2023	6%	18%	7%	(voor peiljaar vsv)
Studiejaar 2023-2024*	3%	5%	16%	2%

¹ Mbo studiejaar loopt van 1 augustus t/m 31 juli.

* Betreft voorlopige cijfers.

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

5

Samenvatting en reflectie

5 Samenvatting en reflectie

De afgelopen jaren zien we een toename van het aantal voortijdig schoolverlaters in het mbo. Voor deze toename worden verschillende redenen genoemd. Zo wordt er bijvoorbeeld gewezen op de nasleep van corona.²⁹ Daarnaast wordt 'groenpluk' ook wel genoemd als mogelijke oorzaak van (toegenomen) uitval.

We spreken van groenpluk als werkgevers studenten een baan aanbieden voordat ze een diploma hebben behaald. De indruk is dat groenpluk door de krapte op de arbeidsmarkt vaker voorkomt. We weten er echter nog weinig van. Zo weten we niet goed of een baanaanbod daadwerkelijk de reden is dat een student stopt en hoe vaak het nu precies voorkomt. We weten ook weinig over de relatie van de student met de werkgever voor de uitval: kende de student de werkgever al vanwege een bijbaan of stage? Wel weten we dat jongeren die zonder diploma aan het werk zijn kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt dan jongeren met diploma. Daarbij lijkt het ook voor het bedrijfsleven zelf van belang dat er in de toekomst voldoende gekwalificeerd personeel is.

Uit het Dashboard Voortijdig schoolverlaten (vsv) halen we dat bijna 40 procent van de jongeren die in het schooljaar 2021-2022 zijn uitgevallen in het mbo een jaar na uitval aan het werk is. Om meer inzicht te krijgen in wie deze jongeren zijn, wat hun beweegredenen zijn en hoe ze het doen op de arbeidsmarkt hebben we in opdracht van Ingrado een onderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit een deskresearch, gesprekken met jongeren en een aanvullende kwantitatieve analyse op CBS-Microdata. Het is uitgevoerd in de periode juni 2024 tot en met februari 2025.

5.1 Samenvatting

Ervaringen in het onderwijs

De analyse op de CBS-Microdata laat zien dat vsv'ers die zijn gaan werken relatief vaker een niet-lineaire onderwijsloopbaan hebben. Zo hebben vsv'ers vaker te maken met dalingen in onderwijsniveau tijdens het voortgezet onderwijs en wisselen ze relatief vaker van mbo-opleiding dan jongeren die hun startkwalificatie wel behaalden. In absolute aantallen stroomden de meeste vsv'ers uit mbo-opleidingen op niveau 2 en 4, zowel via de beroepsopleidende leerweg (bol) als de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Daarnaast zien we dat binnen de opleidingsdomeinen Handel en ondernemerschap, Informatie en communicatietechnologie en Economie en administratie relatief veel vsv'ers zijn die zijn gaan werken.

Gesprekken met jongeren bevestigen dit beeld. Vaak komen ze er tijdens de opleiding achter dat ze weinig aansluiting vinden met het onderwijssysteem of dat de gekozen opleiding niet bij ze past. Enkele jongeren menen ook dat ze onvoldoende ondersteuning hebben gekregen vanuit school. De onderwijsloopbaan van veel van deze jongeren kenmerkt zich door wisselingen in opleidingsniveau of -richting. De ervaringen in het onderwijs zijn ook niet altijd positief.

Stoppen met school om te gaan werken

Uit de gesprekken met jongeren kwam naar voren dat de oorzaak voor uitval bij vrijwel alle jongeren lag in een combinatie van school- en studentgerelateerde factoren. Geen van de jongeren noemde werk als directe reden om de opleiding voortijdig te beëindigen.

De schoolgerelateerde factoren die we hoorden in de gesprekken zijn (van meest naar minst voorkomend):

- De opleiding komt niet overeen met de verwachtingen van de student.
- De student heeft moeite met conformeren aan het schoolsysteem.
- De student ervaart een beperkte ondersteuning vanuit school.
- De student ervaart een negatieve sociale invloed van de klas.
- De student is verwickeld in een conflict.

De studentgerelateerde factoren zijn:

- De student heeft problemen thuis of in de eigen omgeving.
- De student heeft moeite om een opleidingsrichting te kiezen.
- De student kampt met psychische en/of gedragsproblematiek.
- De student ervaart een knellende financiële situatie.

²⁹ In dat kader wordt er bijvoorbeeld gewezen op een verlies aan motivatie onder studenten en studenten die alsnog uitvallen nadat ze zijn overgegaan of geslaagd door aangepaste overgangs- en exameneisen in verband met corona.

Deze factoren komen overeen met de bevindingen uit de literatuur over oorzaken van schooluitval.

De gesprekken met jongeren wijzen erop dat schooluitval vaak het gevolg is van een combinatie van factoren. Hierbij kunnen oorzaken elkaar soms versterken: bij de teleurstelling over de gevolgde opleiding kan meespelen dat een student al moeite had met het kiezen van een passende opleiding.

De CBS-analyse wijst uit dat de meeste vsv'ers tussen de 18 en 19 jaar oud zijn bij de overstap naar werk. De horeca is de populairste uitstroomsector voor vsv'ers van alle mbo-niveaus en leerwegen. Wel zien we binnen sommige opleidingsdomeinen wat vaker uitstroom naar sectoren die aansluiten op de opleidingsrichting (zoals vsv'ers afkomstig van opleidingsdomeinen transport, scheepsvaart & logistiek en veiligheid en sport die relatief vaak zijn gaan werken bij respectievelijk havenbedrijven en bewakingsondernemingen). Verder zijn vsv'ers vaker parttime aan het werk (minder dan 32 uur per week) en hebben ze vaker flexibele of tijdelijke contracten dan schoolverlaters met startkwalificatie. De mate waarin vsv'ers een vast contract krijgen direct na uitstroom ligt beduidend lager dan schoolverlaters met startkwalificatie.

Het vinden van een baan

Geen van de jongeren met wie we hebben gesproken is door een werkgever of stagebedrijf gevraagd om te stoppen met hun opleiding om aan de slag te gaan bij de werkgever of het stagebedrijf. Nadat ze zijn gestopt met de opleiding kunnen ze op verschillende manieren aan een baan zijn gekomen. Bijvoorbeeld:

- ze werkten al bij de werkgever tijdens de studie (als bijbaantje) en hebben, nadat ze zijn gestopt, aan hun werkgever gevraagd of ze meer konden werken;
- ze werkten er nog niet tijdens hun studie, maar vonden een baan via hun sociale netwerk, via vacatures of met behulp van ondersteuning, bijvoorbeeld vanuit de gemeente.

Op grond van de gesprekken die we voerden met jongeren hebben we de indruk dat ze op dit moment relatief makkelijk een baan vinden en niet dat ze tijdens school actief worden geworven.

Ook uit de CBS-analyse komen geen sterke aanwijzingen dat 'groenpluk' vaak plaatsvindt. De jongeren zijn vooral aan de slag gegaan in de horeca of detailhandel. Ongeveer de helft van de vsv'ers werkte al bij hun werkgever voordat ze officieel stopten met school, bijvoorbeeld via een bijbaan. Een relatief klein deel van de jongeren vindt een baan via een (bbl-)stage. Uit deze analyse is niet te achterhalen hoe jongeren (en werkgevers) tot die stap zijn gekomen.

Verwachtingen van het werk

Uit de gesprekken met jongeren blijkt dat de verwachtingen die ze hadden toen ze aan het werk gingen nogal uiteen kunnen lopen. Sommigen zien werken als een tijdelijke oplossing of invulling van hun tijd, omdat zij in de toekomst weer een opleiding willen volgen. Anderen zien het werk daarentegen als een eerste opstap naar het werkende leven en hopen zich te ontwikkelen door te werken. Sommigen van hen verwachten (in de toekomst) nog wel verder te leren terwijl ze werken, bijvoorbeeld door vakspecifieke cursussen bij hun werkgever. Alle jongeren vinden het prettig dat ze door het werk over meer geld beschikken dan toen ze nog studeerden.

Ervaringen na de overstap

De analyse op de CBS-Microdata laat zien dat ongeveer de helft van de vsv'ers die in oktober 2020 zijn gaan werken is blijven werken. Ongeveer een derde is vier jaar na uitstroom op zeker moment weer (volledig) teruggekeerd in het onderwijs. Ruim drie kwart van de vsv'ers (uit cohort 2020) werkt inmiddels bij een andere werkgever en twee derde in een andere sector dan de sector waarin ze direct na uitval werkzaam waren. Velen werken nog steeds parttime en hebben vaak tijdelijke contracten. Slechts een minderheid (39%) heeft inmiddels een vast contract. Dit bevestigt het beeld dat we kennen uit de literatuur dat jongeren zonder startkwalificatie kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt dan jongeren met startkwalificatie.

Tijdens de gesprekken met jongeren horen we dat ze over het algemeen vrij positief zijn over hun werkervaringen tot dan toe. Werken geeft hun meer flexibiliteit, ze krijgen een salaris en ze vinden het leuk om praktisch aan de slag te gaan. Geen van de jongeren heeft ervaring met scholing via hun werkgever. Enkele jongeren staan positief tegenover scholing via de werkgever en zien dat als een mogelijke oplossing voor het missen van een diploma: op die manier kunnen ze ook (praktische en vakgerichte) vaardigheden aanleren.

Wensen en verwachtingen voor de toekomst

Een deel van de jongeren hoopt, hoewel ze zijn gestopt met hun opleiding, uiteindelijk wel een mbo-diploma te halen. Uit de gesprekken maken we op dat jongeren zich vaak best bewust zijn van verschillende vormen van scholing, diplomering en certificering. Mogelijk is dat ook omdat ze rond en na het stoppen met de opleiding zijn ondersteund vanuit het

onderwijs of de gemeente. Enkele jongeren zoeken hun weg naar opleidingen buiten het reguliere mbo, zoals fitnessinstructeur en rijinstructeur.

Terug naar school?

Hoewel de meeste vsv'ers waarmee we hebben gesproken de waarde van een diploma erkennen, ervaren ze obstakels die hen tegenhouden om terug te gaan naar school. Een deel van de jongeren kan zich moeilijk voorstellen dat ze teruggaan naar school, bijvoorbeeld omdat ze niet goed weten welke richting ze op willen. Een deel van de jongeren denkt ook dat het schoolsysteem niet goed bij hen past, bijvoorbeeld omdat het te weinig keuzevrijheid en flexibiliteit biedt. Daarnaast zijn enkele jongeren er niet van overtuigd dat een diploma bijdraagt aan betere kansen op de arbeidsmarkt voor hen. Ze menen dat je je net zo goed in de praktijk kunt ontwikkelen en noemen soms ook voorbeelden van mensen die zonder diploma succesvol zijn gebleken.

Net als bij de oorzaken die jongeren noemen voor uitval, zien we samenhang tussen de verschillende aspecten die bepalen dat een jongere niet erg open staat voor een terugkeer naar het onderwijs. Deze aspecten kunnen elkaar ook versterken. Al met al lijken de negatieve ervaringen van jongeren in het onderwijs hen te hinderen bij een eventuele terugkeer in het onderwijs.

Ondanks dergelijke bedenkingen keert een deel van de vsv'ers die aan het werk zijn gegaan na een tijdje weer terug naar school. Uit de analyse op CBS-microdata blijkt dat iets meer dan een derde (35%) binnen vier jaar weer een opleiding is gaan volgen.

5.2 Reflectie

Wat betekenen de bevindingen uit het onderzoek naar vsv'ers die aan het werk zijn gegaan nu voor direct betrokkenen-mbo-studenten, het onderwijs, de werkgevers en de gemeente?

Studenten

Jongeren moeten vaak op jonge leeftijd al kiezen voor een opleidingsrichting. Soms hebben ze dan nog geen enkel idee welke kant ze op willen, met een verkeerde studiekeuze als mogelijk gevolg. Een verkeerde keuze is niet iets om je voor te schamen. Er zijn veel studenten die het overkomt en die vervolgens overstappen naar een andere opleiding of, al dan niet tijdelijk, gaan werken. Het kan lastig zijn voor de student om toe te geven dat het niet goed gaat op school. Ook kan de relatie met school zijn verstoord. Toch zijn er, ook voor studenten die nog niet zo goed weten wat ze willen of die met school in conflict zijn gekomen of problemen in andere leefdomeinen ervaren, vaak verschillende opties voor een passende vervolgstap. De student kan hiervoor een beroep doen op de school (denk bijvoorbeeld aan de mentor, zorgcoördinator, et cetera) of de gemeente (Doorstroompunt, jongerenloket) om te verkennen welke mogelijkheden er zijn.

Dat studenten soms een verkeerde studiekeuze maken, onderschrijft ook het belang van een goede oriëntatie. Het is zinvol om open dagen te bezoeken en waar mogelijk opleidingen met elkaar te vergelijken. Jongeren kunnen daarbij ook gebruikmaken van bronnen als (digitale) studiekeuzegidsen.

Jongeren overzien niet altijd wat de consequenties zijn van hun keuzes. Ze realiseren zich niet altijd dat ze zonder startkwalificatie kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt dan jongeren die de opleiding wel hebben afgemaakt. Tegelijkertijd kunnen ze ook in beslag genomen worden door problemen die ertoe hebben geleid dat ze stoppen met hun opleiding.

Onderwijs

Schooluitval is vaak te wijten aan een combinatie van factoren. Hoewel het lastig is om vast te stellen wat nu precies bepalend is, zijn er vaak wel signalen die erop kunnen wijzen dat een student niet op zijn of haar plek zit. Denk bijvoorbeeld aan signalen als een matige betrokkenheid van de student in de klas, en verzuim. Om studenten tijdig te kunnen helpen is het belangrijk dat deze signalen vroeg worden onderkend en dat er ook een vervolg aan wordt gegeven door met de student in gesprek te gaan om te peilen wat er speelt. Dit vraagt een zekere alertheid bij de mentoren, maar ook een goede interne samenwerking binnen het mbo waardoor zorgwekkend verzuim en patronen daarin worden herkend. Daarvoor is het noodzakelijk dat de school een overkoepelend inzicht heeft in de aanwezigheid van de student en beschikt over een (digitale) systematiek (of uniforme werkafspraken) die deze signalering mogelijk maakt.

Daarnaast is het belangrijk dat signalen over verzuim ook daadwerkelijk bij de mentor terechtkomen en dat de mentor voldoende is toegerust om de student te ondersteunen als dat nodig blijkt. Indien de mentor overvraagd wordt, moet deze de student kunnen doorverwijzen naar een zorgcoördinator, een studieloopbaanbegeleider of een andere functionaris binnen de school die met de student in gesprek gaat en met de student kijkt wat deze nodig heeft.

In de praktijk worden studenten die hun opleiding niet willen afronden, maar nog niet goed weten wat ze willen, nog weleens te makkelijk losgelaten door de school. Dat een deel van de vsv'ers naar verloop van tijd terugkeert naar een opleiding, wijst erop dat ze gemotiveerd zijn om een diploma te halen. Mogelijk kunnen ze al eerder worden geholpen met een uitstroomtraject voor schoolverlaters, of zijn ze geïnteresseerd in een oriëntatietraject (zoals veel mbo-instellingen al aanbieden). Voor studenten die erachter zijn gekomen dat ze moeite hebben met de schoolse structuur en die liever meer vanuit de praktijk leren, kan het ook een optie zijn om van een bol-opleiding over te stappen naar een bbl-opleiding. Een deel van de mbo-instellingen biedt deze mogelijkheid al aan om studenten die liever werken tegemoet te komen.³⁰

Studenten die een verkeerde opleiding hebben gekozen en willen switchen en studenten die al zijn gestopt met hun opleiding maar overwegen terug te keren in het onderwijs, kunnen ertegenaan lopen dat ze moeten wachten tot ze kunnen instromen in de opleiding. De wachttijd totdat de student kan beginnen met de opleiding kan een reden zijn dat de student er alsnog van afziet om terug naar school te gaan. Deze studenten zijn gebaat bij meerdere instroommomenten in het onderwijs.

Werkgevers

Werkgevers hebben baat bij goed gekwalificeerd personeel. Dat jongeren zonder startkwalificatie bij hen aan het werk gaan, betekent niet automatisch dat deze jongeren niet in staat zijn om een kwalificatie te halen of dat zij dat niveau niet kunnen halen. Een werkgever kan jongeren stimuleren om bij te leren, bijvoorbeeld door bijleren te bespreken in functionerings- of ontwikkelgesprekken met de jonge werknemer of zelfs te faciliteren tijdens het werk. Mogelijk is een bbl-opleiding, waarbij de jongere vier dagen werkt en één dag naar school gaat, een mogelijkheid om de jonge werknemer toch aan een diploma te helpen. De werkgever kan informeren bij het mbo en regionale werkcentra of er een passende opleiding voor de jongere is. Zowel de jongere als de werkgever kan hiervan profiteren, de jongere omdat zijn of haar positie op de arbeidsmarkt minder kwetsbaar is, de werkgever omdat de jongere beter onderlegd aan het werk is. De werkgever levert bovendien een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van de jongere.

Gemeenten

Van school naar duurzaam werk biedt kansen om vsv'ers met verschillende ondersteuningsvragen (school- of werkgerelateerd) te helpen. Dergelijke integrale ondersteuning is een belangrijke voorwaarde voor de ontwikkeling van jongeren. Zonder stabiele basis is het lastig om iets te leren of toe te komen aan de eigen ontwikkeling (denk aan huisvestingsproblematiek, problematische schulden, et cetera). Dit vraagt binnen de gemeente om een functionaris die 'over de afdelingen (domeinen)' heen kan opereren en verschillende dossiers kan bundelen om vast te stellen wat de ondersteuningsbehoefte is en die weet welke beschikbare voorzieningen ingezet kunnen worden om te komen tot 'ontwikkeling' (idealerweise ook in samenwerking met externe ketenpartners). In de praktijk wordt vaak al multidisciplinair gewerkt, maar gemeenten lopen regelmatig tegen hun eigen interne systematiek/organisatie aan om 'de vraag van jongere centraal' te stellen waarbij het 'systeem' in de praktijk dan vaak toch weer leidend is.³¹

Een aanzienlijk deel van de jongeren die zonder startkwalificatie stoppen met hun mbo-opleiding gaat na uitval aan het werk. Ongeveer een derde van deze jongeren gaat vervolgens weer naar school. Vaak is dat al binnen een jaar na uitval. Voor jongeren kan dat een zoektocht zijn, al krijgen ze daarbij soms ook ondersteuning van school of gemeente. Jongeren die niet teruggaan naar het onderwijs lijken daar niet altijd bewust voor te kiezen of schatten hun kansen op succes daarbij laag in. Door vanuit de gemeente te monitoren wat de ontwikkelvraag is van ongediplomeerde jongeren op de arbeidsmarkt, kunnen jongeren, indien ze daar behoefte aan hebben, gericht worden ondersteund bij het vormgeven van hun loopbaan. Een voorwaarde is dat gemeente en werkgevers elkaar goed weten te vinden en de gemeente toegang heeft tot de werkende vsv'ers.

Om ondersteuning van ongediplomeerde vsv'ers gericht te kunnen inzetten, moeten we beter zicht hebben op de redenen waarom deze jongeren uitvallen. Vaak weten we wel wat de oorzaken in grote lijnen zijn, maar van vsv'ers die geen langere ondersteuningsgeschiedenis kennen (bijvoorbeeld door een voorgeschiedenis in het vso of praktijkonderwijs), weten we vaak weinig over de oorzaken voor uitval (of vermeende oorzaken als groenpluk). Als Doorstroompunten meer inzicht hebben in de redenen waarom jongeren uitvallen uit het onderwijs kan er naar individuele jongeren toe meer maatwerk worden geleverd en kunnen veel genoemde oorzaken worden aangepakt op de plaats waar ze ontstaan.

³⁰ Een voorbeeld is <https://houseofhospitality.amsterdam/artikelen/oplossingen-in-de-maak-om-groenpluk-te-voorkomen>

³¹ De landelijke aanpak 16-27 is voorbeeld van een praktische leidraad om meer domein overstijgend te werken binnen gemeenten (<https://vng.nl/artikelen/aanpak-jongvolwassenen-16-27-in-een-kwetsbare-positie>).

Bijlage

6 Bijlage – Aanvullende tabellen en figuren (CBS-analyse)

Tabel B.1 Arbeidsmarktsectoren waarin vsv'er tussen oktober 2020 – 2023 werkzaam zijn

Arbeidsmarktsector	Aantal vsv'ers (2020-2023)	%
1. Horeca en catering	9.569	19%
2. Uitzendbranche	9.237	18%
3. Grootwinkelbedrijf	6.127	12%
4. Detailhandel	4.683	9%
5. Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	3.519	7%
6. Metaal- en technische bedrijven	2.537	5%
7. Zakelijke dienstverlening	2.283	4%
8. Groothandel	2.064	4%
9. Goederenvervoer land en lucht	1.582	3%
10. Reiniging	900	2%
11. Bouwbedrijf	857	2%
12. Agrarisch bedrijf	833	2%
13. Culturele instellingen	334	0,6%
14. Overige takken van bedrijf en beroep	327	0,6%
15. Havenbedrijven	324	0,6%
16. Personenvervoer land en lucht	234	0,5%
17. Bakkerijen	221	0,4%
18. Overheid, defensie	208	0,4%
19. Bewakingsondernemingen	178	0,3%
20. Voedingsindustrie	159	0,3%
21. Schildersbedrijf	128	0,2%
22. Metaalindustrie	115	0,2%
23. Slagersbedrijven	113	0,2%
24. Stukadoorsbedrijf	104	0,2%
25. Meubel- en orgelbouwindustrie	102	0,2%
26. Chemische industrie	92	0,2%
27. Algemene industrie	90	0,2%
28. Overheid ,rijk, politie, rechterlijke macht	78	0,2%
29. Grafische industrie	66	0,1%
30. Telecommunicatie	60	0,1%
31. Dakdekkersbedrijf	57	0,1%
32. Slagers overig	57	0,1%
33. Groothandel in hout en houtbereiding	49	0,1%
34. Steen-,cement-,glas- en keramische industrie	48	0,1%
35. Overheid, onderwijs en wetenschappen	47	0,1%
36. Binnenscheepvaart	47	0,1%
37. Timmerindustrie	36	0,1%
38. Hout, borstel en emballage-industrie	34	0,1%
39. Werk en (re)Integratie	33	0,1%
40. Textielindustrie	29	0,1%
41. Overheid, overige instellingen	27	0,1%
42. Overheid, prov, gemeenten, waterschappen	23	0,0%
43. Havenclassificeerders	23	0,0%
44. Suikerverwerkende industrie	21	0,0%
45. Elektronische industrie	15	0,0%
46. Zuivelindustrie	12	0,0%
47. Overig (incl. onbekend)	3924	8%

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Tabel B.2 Arbeidsmarktsectoren waarin mbo-schoolverlaters mét (niet-vsv'er) en zonder (vsv'er) startkwalificatie werkzaam zijn tussen oktober 2020 – 2023

	Cohort 2020 (n= 57.086)		Cohort 2021 (n= 61.291)		Cohort 2022 (n= 66.289)		Cohort 2023 (n= 65.504)	
	Niet- vsv'er	Vsv'er	Niet- vsv'er	Vsv'er	Niet- vsv'er	Vsv'er	Niet- vsv'er	Vsv'er
Horeca en catering	4319	1654	4963	2159	5494	2880	5446	2876
Uitzendbranche	4286	1979	4551	2579	4102	2634	3522	2045
Grootwinkelbedrijf	4128	1316	3414	1323	3576	1775	3538	1713
Detailhandel	4666	921	4580	1111	4595	1353	4504	1298
Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	9854	647	10238	703	10591	1036	11124	1133
Metaal- en technische bedrijven	3929	506	4097	572	4137	741	4379	718
Zakelijke dienstverlening I +II + III	1648	365	1841	513	2012	738	1966	667
Groothandel I + II	1659	416	1818	497	1846	614	1841	537
Goederenvervoer land en lucht	962	293	1109	396	1247	447	1175	446
Reiniging	234	153	247	184	264	276	304	287
Bouwbedrijf	1129	177	1194	228	1383	251	1458	201
Agrarisch bedrijf	1298	196	1309	205	1336	236	1369	196
Culturele instellingen Premiegroep los	284	52	450	62	489	121	482	99
Overige takken van bedrijf en beroep	287	58	364	71	371	103	422	95
Havenbedrijven	288	53	410	82	490	105	372	84
Personenvervoer land en lucht	209	47	202	59	267	72	281	56
Bakkerijen	387	33	351	50	367	77	325	61
Overheid, defensie	683	40	663	57	629	43	634	68
Bewakingsondernemingen	326	15	398	25	459	79	482	59
Voedingsindustrie	154	37	180	32	168	44	149	46
Schildersbedrijf	151	18	195	31	212	45	255	34
Metaalindustrie	359	19	432	27	411	35	465	34
Slagersbedrijven	124	18	125	32	103	22	128	41
Stukadoorsbedrijf	60	23	71	25	68	35	78	21
Meubel- en orgelbouwindustrie	262	14	303	35	330	26	337	27
Chemische industrie	171	16	169	29	146	30	163	17
Algemene industrie	94	17	135	14	134	31	132	28
Overheid, rijk, politie, rechterlijke macht	259	15	249	13	282	24	344	26
Overig (incl. onbekend)	4592	1186	4921	1198	5310	1597	5385	1531
Totaal	46.802	10.284	48.979	12.312	50.819	15.470	51.060	14.444

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Tabel B.3 Arbeidsmarktsectoren waarin vsv'er tussen oktober 2020 – 2023 werkzaam zijn, opgesplitst naar mbo opleidingsdomein

Mbo-domein	Arbeidsmarktsector	2020	2021	2022	2023	Totaal	% vsv'ers werkzaam
02 entree	Uitzendbranche	219	314	260	202	995	28%
	Horeca	162	184	181	192	719	20%
	Grootwinkelbedrijf	55	60	59	86	260	7%
	Detailhandel	49	50	56	60	215	6%
	Metaal- en technische bedrijven	41	34	32	37	144	4%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	18	29	27	51	125	3%
	Zakelijke dienstverlening III	23	30	29	43	125	3%
	Reiniging	25	28	24	34	111	3%
	Overig	123	188	243	195	588	16%
03 ambacht, laboratorium en gezondheids-techniek	Horeca	9	26	26	29	90	23%
	Grootwinkelbedrijf	11	19	29	28	87	22%
	Uitzendbranche	11	16	20	14	61	15%
	Detailhandel	13	10	11	16	50	13%
	Zakelijke dienstverlening III	-	-	-	-	21	5%
04 bouw en infra	Overig	31	32	36	35	90	23%
	Bouwbedrijf	71	104	117	87	379	21%
	Uitzendbranche	81	99	88	85	353	19%
	Horeca	22	26	44	42	134	7%
	Metaal- en technische bedrijven	25	21	31	36	113	6%
	Detailhandel	25	20	26	26	97	5%
	Agrarisch bedrijf Premiegroep los	20	23	22	21	86	5%
	Grootwinkelbedrijf	16	18	18	20	72	4%
	Overig	96	96	160	153	505	27%
05 economie en administratie	Uitzendbranche	233	308	315	287	1143	20%
	Horeca algemeen Premiegroep los	192	231	317	276	1016	18%
	Grootwinkelbedrijf	126	136	166	164	592	10%
	Detailhandel	116	131	162	134	543	10%
	Zakelijke dienstverlening III	65	74	107	91	337	6%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	60	73	66	100	299	5%
	Metaal- en technische bedrijven	48	52	54	50	204	4%
	Groothandel II	37	39	58	44	178	3%
	Goederenvervoer land en lucht	36	44	45	51	176	3%
	Zakelijke dienstverlening II	40	26	59	43	168	3%
	Overig	215	226	280	275	996	18%
06 handel en ondernemerschap	Grootwinkelbedrijf	238	218	260	259	975	19%
	Uitzendbranche	191	235	274	181	881	17%
	Detailhandel	156	197	234	221	808	16%
	Horeca	113	180	224	219	736	14%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	34	53	64	70	221	4%
	Zakelijke dienstverlening III	34	59	67	52	212	4%
	Groothandel II	29	30	43	58	160	3%
	Metaal- en technische bedrijven	25	31	45	42	143	3%
	Zakelijke dienstverlening II	26	16	32	35	109	2%
	Goederenvervoer land en lucht	27	22	30	29	108	2%
	Reiniging	16	15	24	21	76	1%
	Overig	150	182	218	203	680	13%
07 horeca en bakkerij	Horeca	300	340	456	472	1568	47%
	Uitzendbranche	100	125	115	95	435	13%
	Grootwinkelbedrijf	43	52	55	63	213	6%
	Detailhandel	23	52	36	48	159	5%
	Zakelijke dienstverlening III	30	34	42	35	141	4%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	22	22	34	30	108	3%
	Overig	136	172	195	181	684	21%

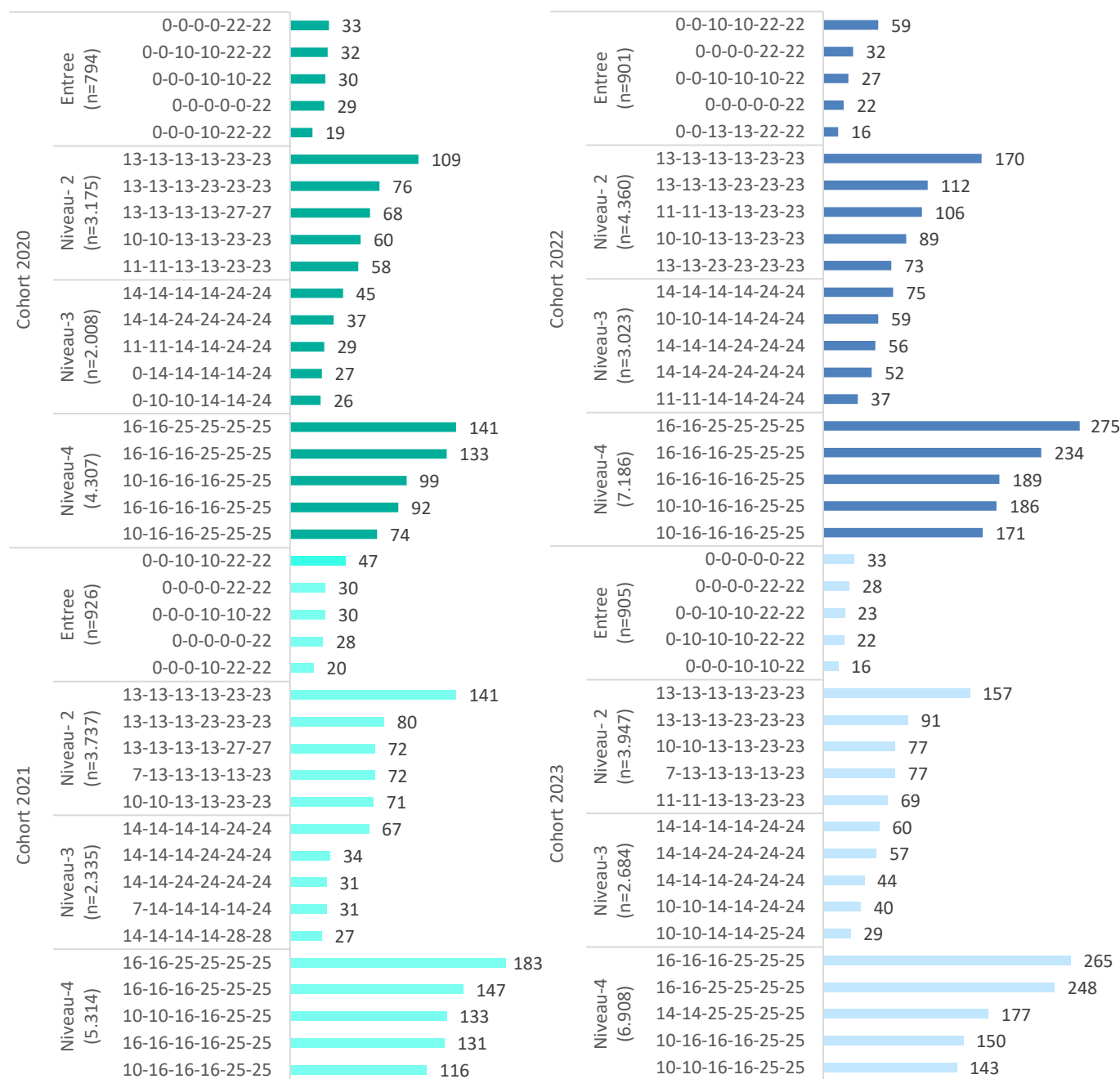
Mbo-domein	Arbeidsmarktsector	2020	2021	2022	2023	Totaal	% vsv'ers werkzaam
08 informatie en communicatietechnologie	Horeca	67	99	138	136	440	20%
	Uitzendbranche	84	131	124	88	427	20%
	Grootwinkelbedrijf	61	78	89	74	302	14%
	Detailhandel	37	40	39	56	172	8%
	Zakelijke dienstverlening III	19	25	41	36	121	6%
	Zakelijke dienstverlening II	20	14	23	25	82	4%
	Overig	122	147	191	167	627	29%
09 media en vormgeving	Horeca	70	340	169	159	738	29%
	Grootwinkelbedrijf	65	52	115	114	346	14%
	Uitzendbranche	67	125	73	73	338	13%
	Detailhandel	49	52	87	76	264	11%
	Zakelijke dienstverlening III	12	34	35	33	114	5%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	17	22	35	25	99	4%
	Overig	104	172	186	148	610	24%
10 mobiliteit en voertuigen	Metaal- en technische bedrijven	63	93	134	120	410	20%
	Uitzendbranche	93	116	110	79	398	19%
	Horeca	50	68	69	62	249	12%
	Goederenvervoer land en lucht	32	33	36	23	124	6%
	Detailhandel	25	20	28	30	103	5%
	Groothandel I	21	28	26	25	100	5%
	Grootwinkelbedrijf	22	31	24	21	98	5%
	Zakelijke dienstverlening III	12	20	31	26	89	4%
	Overig	102	123	162	106	493	24%
11 techniek en procesindustrie	Metaal- en technische bedrijven	145	152	199	203	699	24%
	Uitzendbranche	158	143	188	157	646	22%
	Horeca	52	58	77	92	279	9%
	Grootwinkelbedrijf	30	39	42	29	140	5%
	Detailhandel	35	28	37	31	131	4%
	Goederenvervoer land en lucht	20	24	22	22	88	3%
	Groothandel II	20	21	28	19	88	3%
	Overig	190	212	247	234	883	30%
12 toerisme en recreatie	Horeca	35	38	36	54	163	27%
	Grootwinkelbedrijf	27	26	24	27	104	17%
	Uitzendbranche	18	23	20	21	82	14%
	Detailhandel	18	13	15	20	66	11%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	-	-	-	-	43	7%
	Overig	20	42	49	52	144	24%
13 transport, scheepvaart en logistiek	Uitzendbranche	138	155	157	95	545	21%
	Goederenvervoer land en lucht	69	100	119	107	395	15%
	Horeca	53	61	76	80	270	10%
	Groothandel II	30	40	56	30	156	6%
	Grootwinkelbedrijf	34	32	42	36	144	6%
	Detailhandel	33	35	41	24	133	5%
	Metaal- en technische bedrijven	29	24	36	21	110	4%
	Havenbedrijven	17	22	34	28	101	4%
	Zakelijke dienstverlening III	14	16	38	31	99	4%
	Overig	126	155	187	162	630	24%
14 uiterlijke verzorging	Grootwinkelbedrijf	84	69	121	88	362	18%
	Detailhandel	54	67	122	115	358	18%
	Horeca	52	76	120	99	347	17%
	Uitzendbranche	46	83	77	60	266	13%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	33	36	49	61	179	9%
	Overig	90	106	164	132	492	25%
15 veiligheid en sport	Horeca	129	159	231	230	749	9%

Mbo-domein	Arbeidsmarktsector	2020	2021	2022	2023	Totaal	% vsv'ers werkzaam
	Uitzendbranche	168	197	209	145	719	9%
	Grootwinkelbedrijf	89	93	122	118	422	5%
	Detailhandel	55	77	97	78	307	4%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	52	64	91	94	301	4%
	Zakelijke dienstverlening III	22	42	68	49	181	2%
	Metaal- en technische bedrijven	26	40	45	54	165	2%
	Goederenvervoer land en lucht	20	37	37	38	132	2%
	Groothandel II	16	27	32	29	104	1%
	Overheid, defensie	14	25	21	35	95	1%
	Overig	2472	2521	2753	2714	4446	56%
16 voedsel, natuur en leefomgeving	Agrarisch bedrijf Premiegroep los	79	73	98	81	331	16%
	Grootwinkelbedrijf	48	48	84	89	269	13%
	Horeca	36	44	79	100	259	13%
	Uitzendbranche	38	77	73	60	248	12%
	Detailhandel	33	42	67	45	187	9%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	18	23	33	44	118	6%
	Metaal- en technische bedrijven	20	14	25	15	74	4%
	Zakelijke dienstverlening III	13	13	25	22	73	4%
	Groothandel II	16	15	26	15	72	3%
	Overig	86	93	135	127	441	21%
17 zorg en welzijn	Horeca	268	415	550	551	1784	18%
	Gezondheid, geestelijke en maatsch bel	328	323	516	557	1724	17%
	Grootwinkelbedrijf	345	301	496	456	1598	16%
	Uitzendbranche	266	391	429	315	1401	14%
	Detailhandel	162	228	248	275	913	9%
	Zakelijke dienstverlening III	58	94	144	134	430	4%
	Reiniging	28	41	57	69	195	2%
	Metaal- en technische bedrijven	27	40	50	56	173	2%
	Goederenvervoer land en lucht	21	40	49	53	163	2%
	Groothandel II	25	39	39	47	150	1%
	Zakelijke dienstverlening II	27	30	34	37	128	1%
	Overig	250	330	422	450	1452	14%

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Figuur B.1

Top-5 vaakst voorkomende achtereenvolgende onderwijstransities van vsv'ers die zijn gaan werken, opgesplitst naar uitstroomniveau en cohort



Toelichting

De figuur geeft de vaakst voorkomende achtereenvolgende transities in de onderwijsloopbaan van vsv'ers weer. De cijfers duiden een onderwijsniveau op het betreffende peilmoment (2020 t/m 2024). De cijfers in de reeks hebben de volgende betekenis:

0=Geen onderwijsinschrijving in peiljaar | 7= Basisonderwijs

10=Vmbo(-gt)/havo/vwo | 11= Vmbo-basis/kaderberoeps | 12=Vmbo-gemengd/theoretisch | 13= Vmbo-basisberoeps

14=Vmbo-kaderberoeps | 15=Vmbo-gemengd | 16=Vmbo-theoretisch

17=Havo | 18=Vwo | 19=vavo | 22=MBO-BOL niveau- 1

23=MBO-BOL niveau- 2 | 24=MBO-BOL niveau- 3 | 25=MBO-BOL niveau- 4 | 26=MBO-BBL niveau- 1 | 27=MBO-BBL niveau- 2 |

28= MBO-BBL niveau- 3 | 29=MBO-BOL niveau- 4 | 30=MBO-extraneï niveau- 1 | 31=MBO-extraneï niveau- 2 | 32=MBO-extraneï ni-

veau- 3 | 33=MBO-extraneï niveau-4

Bron: analyse CBS-Microdata door Regioplan (2024)

Regioplan

Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl



REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT