

De arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken (methodische toelichting)

26 januari 2021



Methodische toelichting

Bronnen

Voor de analyse van de arbeidsmarktpositie van mbo-gediplomeerden analyseert SEO Economisch Onderzoek in opdracht van UWV geanonimiseerde administratieve data afkomstig uit de microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De microdata bestaan uit verschillende gegevens die op persoonsniveau te koppelen zijn. In de analyse is gebruik gemaakt van onderwijsdata afkomstig van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), inkomensdata (lonen en uitkeringen) afkomstig van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) en de Belastingdienst en persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP). De gepresenteerde resultaten zijn altijd gebaseerd op minstens 20 gediplomeerden, zodat de gegevens nooit herleidbaar zijn naar individuele personen.

Bij de berekening van de arbeidsmarktindicatoren zijn gediplomeerden die doorstuderen buiten beschouwing gelaten. Mensen die doorstuderen staan op 1 oktober dat volgt op het afstudeerjaar ingeschreven bij een bekostigde onderwijsinstelling. Verder hebben de arbeidsmarktindicatoren uitsluitend betrekking op in Nederland wonende gediplomeerden. Voor in het buitenland wonende gediplomeerden kan namelijk niet worden waargenomen of zij werk hebben en wat hun baankenmerken zijn.

Vier arbeidsmarktindicatoren bol

Om de startpositie op de arbeidsmarkt te bepalen van gediplomeerden van de *beroepsopleidende leerweg (bol)* is, bij het cohort dat in 2017-2018 afstudeerde, gekeken naar de volgende vier arbeidsmarktindicatoren:

1. De mediane duur in maanden vanaf het moment van afstuderen tot een substantiële baan (baan in loondienst, minimaal 3 dagen per week, geen oproep/uitzendcontract, uurloon boven loondrempel).
2. Het percentage werknemers met een vaste baan in september 2019. Veelal is dat 15 maanden na afloop van het afronden van de opleiding (in de tekst voor de leesbaarheid aangeduid als een jaar). Deze gegevens zijn gepoold met het aandeel afgestudeerden van het cohort 2016-2017 dat in september 2018 een vaste baan had.
3. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in september 2019. Veelal is dat 15 maanden na afloop van het afronden van de opleiding (in de tekst voor de leesbaarheid aangeduid als een jaar).
4. Het gemiddelde bruto jaarinkomen uit werk als werknemer en/of zelfstandige in 2019.

Vier arbeidsmarktindicatoren bbl

Om de startpositie op de arbeidsmarkt te bepalen van gediplomeerden van de *beroepsbegeleidende leerweg (bbl)* is bij het cohort dat in 2017-2018 afstudeerde gekeken naar de volgende vier arbeidsmarktindicatoren:

1. Het aandeel gediplomeerden dat binnen 3 maanden na het afronden van de opleiding een substantiële baan heeft (baan in loondienst, minimaal 3 dagen per week, geen oproep/uitzendcontract, uurloon boven loondrempel).
2. Het percentage werknemers met een vaste baan in september 2019. Veelal is dat 15 maanden na afloop van het afronden van de opleiding (in de tekst voor de leesbaarheid aangeduid als een jaar). Deze gegevens zijn gepoold met het aandeel afgestudeerden van het cohort 2016-2017 dat in september 2018 een vaste baan had.
3. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in september 2019. Veelal is dat 15 maanden na afloop van het afronden van de opleiding (in de tekst voor de leesbaarheid aangeduid als een jaar).
4. Het gemiddelde bruto jaarinkomen uit werk als werknemer en/of zelfstandige in 2019.

Toelichting indicatoren voor startpositie

De arbeidsmarktindicatoren 2 t/m 4 zijn bij bol en bbl gelijk aan elkaar. De eerste arbeidsmarktindicator wijkt echter iets af. Bij bol betreft het de mediane duur (in maanden) tot een substantiële baan. Niet-bekende duren zijn daarbij gesimuleerd op basis van een economisch duurmodel. Bij bbl is gekozen voor het aandeel gediplomeerden dat een substantiële baan heeft binnen 3 maanden na afstuderen. De duur tot een substantiële baan is niet berekend voor mbo-afgestudeerden die direct na afstuderen als zelfstandige aan de slag gaan of gediplomeerden die binnen afzienbare tijd na afstuderen Nederland verlaten.

De loondrempel bij de definitie van een substantiële baan is afgestemd op de leeftijd van de afgestudeerde en het opleidingsniveau. De loondrempel is het voor hem of haar op dat moment geldende minimum (jeugd-)uurloon op basis van een 38-urige werkweek plus 10% voor mbo 2-afgestudeerden, plus 20% voor mbo 3-afgestudeerden en plus 30% voor mbo 4-afgestudeerden. Overigens is bij hbo en wo de loondrempel respectievelijk 40% en 50% van het minimumuurloon (zie de desbetreffende aparte [publicaties](#)).

Verder kan worden opgemerkt dat indicatoren 1 t/m 3 betrekking hebben op werknemers in loondienst, terwijl bij het jaarinkomen ook de inkomsten uit zelfstandigheid worden meegenomen. Bij de berekening van het jaarinkomen zijn de inkomsten uit zelfstandigheid en inkomsten uit werk in loondienst (van één of meerdere werknemersbanen) over het gehele jaar 2019 bij elkaar opgeteld. Bij de berekening van het uurloon en het maandloon (zie onder bij Loopbaanontwikkeling) worden alleen werknemersbanen in de maand september 2019 meegenomen. Indien mbo-afgestudeerden meerdere werknemersbanen hebben in september 2019 zijn de inkomsten (en gewerkte uren) van alle banen bij elkaar opgeteld om het uurloon en het maandloon te berekenen. Een ander verschil tussen de berekening van het jaarinkomen aan de ene kant en de berekening van uurloon en maandloon aan de andere kant (zie onder bij

loopbaanontwikkeling) betreffen de bijzondere beloningen zoals vakantiegeld, 13e maand, overwerkloon, bonussen, etc. Deze componenten zijn niet meegenomen in de berekening van het uurloon en het maandloon, wel in de berekening van het jaarinkomen.

Overigens gaat slechts een klein deel (2%) van de mbo-gediplomeerden van het cohort 2017-2018 direct na afstuderen als zelfstandige aan de slag. Er is slechts één uitschieter, namelijk het opleidingstype bbl 3 landbouw en dierverzorging waarvan 12% van de gediplomeerden als zelfstandige werkzaam is.

Samengestelde indicator startpositie en manier van vergelijken

De vier arbeidsmarktindicatoren zijn via vier z-scores met een gelijke weging gecombineerd tot een samengestelde indicator. Dit is apart gedaan voor bol 2, bbl 2, bol 3/4 en bbl 3/4. Dus bijvoorbeeld een opleidingstype binnen bol 2 wordt vergeleken met alle opleidingstypes bij bol 2 en een opleidingstype bbl 3 met alle opleidingstypes bbl 3 en 4. Het betreft daarom een relatieve positie, waarbij homogene groepen wat betreft instroomniveau, opleidingsniveau en soort leerweg met elkaar worden vergeleken. Op basis van deze samengestelde indicator is de ranking en de typering bepaald. De samengestelde indicator is bij veel opleidingstypes getypeerd in vijf categorieën: zeer goed, goed, gemiddeld, matig en zeer matig (geldt voor bbl 3/4 en bol 3/4). Bij bol 2 en bbl 2 worden minder opleidingstypes onderscheiden en is daarom gekozen voor een driedeling: goed, gemiddeld, matig. Het rijtotaal is per definitie gemiddeld.

Loopbaanontwikkeling in drie arbeidsmarktindicatoren

Voor de bepaling van de loopbaanontwikkeling is het afstudeercohort 2008-2009 gevolgd. Er is gekeken naar drie arbeidsmarktindicatoren:

1. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in september 2010 en in september 2019;
2. Het gemiddelde bruto maandloon van werknemers in september 2010 en in september 2019;
3. Een percentage werknemers met een vaste baan in september 2010 en een percentage werknemers met een vaste baan in september 2019. Deze gegevens zijn gepoold met het aandeel afgestudeerden van het cohort 2007-2008 dat in september 2009 een vaste baan had en het aandeel afgestudeerden van het cohort 2007-2008 dat in september 2018 een vaste baan had.

Het jaarinkomen is in de microdata pas beschikbaar vanaf 2011 en kan daarom niet worden vastgesteld voor het cohort 2008-2009 als het gaat om het jaarinkomen 1 jaar na afstuderen. Vandaar dat bij de loopbaanontwikkeling het jaarinkomen niet is meegenomen, maar in plaats daarvan het maandloon. Voor afgestudeerden die werk in loondienst combineren met werk als zelfstandige ontbreekt het zelfstandige-deel in het maandloon. Bij het uurloon en het maandloon gaat het om de procentuele ontwikkeling; bij vast werk is de oddsratio berekend. Op basis van deze oddsratio is de verbetering in het percentage vast werk op basis van de ranking in drie categorieën ingedeeld: veel hoger, hoger en iets hoger/ongeveer gelijk.

Ter indicatie van de 'overall' loopbaanontwikkeling zijn de drie arbeidsmarktindicatoren via drie z-scores met een gelijke weging gecombineerd tot een samengestelde indicator. Dit is apart gedaan voor bol 2, bbl 2, bol 3/4 en bbl 3/4. Dus bijvoorbeeld een opleidingstype binnen bol 2 wordt vergeleken met alle opleidingstypes bij bol 2 en een opleidingstype bbl 3 met alle opleidingstypes bbl 3 en 4. Het betreft daarom een *relatieve positie*, waarbij homogene groepen wat betreft instroomniveau, opleidingsniveau en soort leerweg met elkaar zijn vergeleken. Op basis van deze samengestelde indicator is de ranking en de typering bepaald. De samengestelde indicator is getypeerd in drie categorieën: goed, gemiddeld en matig. Het rijtotaal is per definitie gemiddeld.

Arbeidsmarktpositie na 10 jaar in drie arbeidsmarktindicatoren

Voor de bepaling van de arbeidsmarktpositie na 10 jaar is het afstudeercohort 2008-2009 gevolgd. Er is gekeken naar drie arbeidsmarktindicatoren:

1. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in september 2019;
2. Het gemiddelde bruto jaarinkomen uit werk als werknemer en/of zelfstandige in 2019;
3. Een percentage werknemers met een vaste baan in september 2019. Deze gegevens zijn gepoold met het aandeel afgestudeerden van het cohort 2007-2008 dat in september 2009 een vaste baan had en het aandeel afgestudeerden van het cohort 2007-2008 dat in september 2018 een vaste baan had.

De drie arbeidsmarktindicatoren zijn via drie z-scores met een gelijke weging gecombineerd tot een samengestelde indicator. Dit is apart gedaan voor bol 2, bbl 2, bol 3/4 en bbl 3/4. Dus bijvoorbeeld een opleidingstype binnen bol 2 wordt vergeleken met alle opleidingstypes bij bol 2 en een opleidingstype bbl 3 met alle opleidingstypes bbl 3 en 4. Het betreft daarom een *relatieve positie*, waarbij homogene groepen wat betreft instroomniveau, opleidingsniveau en soort leerweg met elkaar zijn vergeleken. Op basis van deze samengestelde indicator is de ranking en de typering bepaald. De samengestelde indicator is getypeerd in drie categorieën: goed, gemiddeld en matig.

Enkele andere indicatoren:

Percentage aan het werk:

Het deel van de gediplomeerden van het cohort 2017-2018 dat in december 2018 in Nederland aan het werk is. Dat kan zijn als werknemer of als zelfstandige. Specifiek betreft het afgestudeerden waarbij werk als werknemer en/of zelfstandige de belangrijkste inkomstenbron betreft. Voor de meeste gediplomeerden betreft dit de situatie een half jaar na afstuderen. Dit percentage wordt niet gebruikt bij de bepaling van de startpositie.

Percentage werkzaam in sector X:

Van de gediplomeerden van het cohort 2017-2018 dat in september 2019 een baan in loondienst heeft, het deel dat in sector X aan het werk is. Gediplomeerden die als zelfstandige werken zijn hier niet in meegenomen.

Percentage aan het werk bij dezelfde werkgever als leerbedrijf:

Van de bbl-gediplomeerden van het cohort 2017-2018 die in september 2019 aan het werk zijn in een substantiële baan (excl. zelfstandigen), het deel dat bij dezelfde werkgever werkt als waar de bbl-opleiding is afgerond (het leerwerkbedrijf).

Aanvullende analyse samenhang startpositie en positie na 10 jaar

Uit een analyse blijkt dat de samenhang tussen de arbeidsmarktindicatoren bij de start en tien jaar na afstuderen zeer hoog is. Met andere woorden, afgestudeerden van opleidingen met een goede startpositie hebben na tien jaar ook vaak een relatief goede positie. Daarbij is voor gediplomeerden van het cohort 2008-2009 de arbeidsmarktpositie in 2010 vergeleken met die in 2019. De analyse kijkt naar het uurloon, het maandloon en het percentage vast werk voor 99 opleidingstypes van het mbo. 63% van de verschillen in maandinkomen na tien jaar blijkt samen te hangen met het maandinkomen bij de start. Bij het uurloon is dit zelfs 75%. Bij vast werk is het 62%. Hiervoor zijn de gekwadrateerde correlatiecoëfficiënten (R^2) berekend, oftewel de verklaarde variantie, waarbij niet is gecorrigeerd voor andere factoren. Het is geen causaal verband, maar samenhang.

Indeling in opleidingen

Bij de opleidingsclassificatie is uitgegaan van de opleidingsclassificatie naar Niveau en Richting (ONR2019) die is ontwikkeld door ROA en CBS en tevens wordt gebruikt bij UWV. In de publicaties wordt gesproken van 'opleidingstypes', zoals gebruikelijk bij ONR2019. Onder deze opleidingstypes vallen diverse opleidingen. Hiervoor geldt de CREBO-indeling volgens de herziene kwalificatiestructuur die ook door SBB wordt gebruikt. De analyses zijn uitgevoerd voor:

- 43 opleidingstypes bol 3/4 bij startpositie en 40 opleidingstypes bij de loopbaanontwikkeling en de arbeidsmarktpositie na 10 jaar. Er is geen informatie over loopbaanontwikkeling opleidingstypes bol 3 horeca, bol 3 veiligheid en bol 4 overig.
- 29 opleidingstypes bbl 3/4 bij startpositie en 27 opleidingstypes bij de loopbaanontwikkeling en de arbeidsmarktpositie na 10 jaar. Er is wel informatie over startpositie, maar niet over loopbaanontwikkeling bij bbl 4 commerciële dienstverlening en bbl 4 schoonheids- en haarverzorging.
- 18 opleidingstypes bij bol 2 bij de startpositie en 18 opleidingstypes bij de loopbaanontwikkeling.
- 14 opleidingstypes bij bbl 2 bij de startpositie en 14 opleidingstypes bij de loopbaanontwikkeling.

Colofon

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

Gerald.Ahn@uwv.nl

Nathan.Markus@uwv.nl

Michel.vansmoorenburg@uwv.nl

Auteurs

Gerald Ahn (UWV)

Paul Bisschop (SEO Economisch Onderzoek)

Nathan Markus (UWV)

Michel van Smoorenburg (UWV)

Jelle Zwetsloot (SEO Economisch Onderzoek)

Volg ons



UWV © 2021

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

