

# Selectie bij opleidingen met een numerus fixus & de toegankelijkheid van het hoger onderwijs



**Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW**

Anja van den Broek | José Mulder | Kyra de Korte  
Joyce Bendig-Jacobs | Marije van Essen

Selectie bij opleidingen met een numerus fixus & de toegankelijkheid van het hoger onderwijs  
Anja van den Broek, José Mulder, Kyra de Korte, Joyce Bendig-Jacobs & Marije van Essen  
Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW  
Juni 2018

© 2018 ResearchNed Nijmegen in opdracht van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2008 voor kwaliteitsmanagementsystemen en NEN-ISO 20252:2012 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek.

## Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding en opzet van het onderzoek</b>	<b>9</b>
1.1 Inleiding: van loting naar selectie	9
1.2 Aanleiding en onderzoeksvragen	10
1.3 Opleidingen met een numerus fixus	11
1.4 Veldwerk en respons	11
1.5 Opzet van het rapport	16
<b>2 Voorbereiding op en organisatie van de selectie</b>	<b>17</b>
2.1 Inleiding	17
2.2 Voorbereiding en hulpbronnen	17
2.3 Selectiecriteria	23
2.4 Oordeel over de selectieprocedure en inschatting van de uitslag	27
2.5 Ervaringen van kandidaten met een functiebeperking	33
2.6 Samenvatting en conclusies	37
<b>3 De kans op toelating</b>	<b>41</b>
3.1 Inleiding	41
3.2 Kans op toelating in het hbo	42
3.3 Kans op toelating bij geneeskunde	45
3.4 Kans op toelating in het overige wo (exclusief geneeskunde)	46
3.5 Samenvatting en conclusie	48
<b>Bijlage 1: Tabellen</b>	<b>51</b>
<b>Bijlage 2: Overzicht tabellen en figuren</b>	<b>55</b>



## Managementsamenvatting

### Opzet van het onderzoek

Het doel van selectie is het toelaten van de meest geschikte kandidaten tot opleidingen in het hoger onderwijs. Omdat de overheid verantwoordelijk is voor de toegankelijkheid van het hoger onderwijs, naast de verantwoordelijkheid die zij heeft voor kwaliteit en doelmatigheid, is het van belang te monitoren of bij toelating tot het hoger onderwijs alle geïnteresseerden gelijke kansen hebben. Voor studiejaar 2018-2019 geldt er een fixus voor 95 vol- en deeltijd bacheloropleidingen. Het betreft 48 bacheloropleidingen in het hbo en 47 in het wo. Bij drie opleidingen (2 in het hbo en 1 in het wo) was het aantal aanmeldingen kleiner dan de capaciteit. Deze opleidingen zijn in het onderzoek buiten beschouwing gelaten omdat daar geen selectie heeft plaatsgevonden. Voor de resterende 46 opleidingen in het hbo ging het om een fixus van 9.829 plaatsen waarvoor 22.792 kandidaten zich aanmeldden; een gemiddelde toelatingskans van 43 procent. De 46 opleidingen in het wo hadden een fixus van in totaal 12.104 plaatsen. Met 34.117 aanmeldingen komt dat neer op een toelatingskans van 35 procent.

De centrale vraag in dit onderzoek is in welke mate de selectie bij numerusfixusopleidingen in het hoger onderwijs van invloed is op de toegankelijkheid voor kandidaten. Om deze vraag te beantwoorden is representatief onderzoek verricht onder kandidaten die een selectieprocedure hebben doorlopen en al dan niet zijn toegelaten. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen kandidaten die een selectie hebben doorlopen in 1) het hbo, 2) bij geneeskunde en 3) bij overige wo-opleidingen. Steeds zijn verschillen tussen deze drie groepen statistisch getoetst. Alle beschreven verschillen zijn statistisch significant. Het onderzoek beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe hebben de kandidaten zich voorbereid op de selectie? (paragraaf 2.2)
2. Welke selectiecriteria worden gehanteerd door de opleidingen? (paragraaf 2.3)
3. Hoe ervaren de kandidaten de criteria? (paragraaf 2.3)
4. Hoe ervaren de kandidaten de selectieprocedure? (paragraaf 2.4)
5. Verschilt de plaatsingskans van verschillende groepen kandidaten op basis van hun (sociale) achtergrondkenmerken? (hoofdstuk 3)
6. Zijn verschillen in toelatingskans te herleiden tot specifieke selectiecriteria? (hoofdstuk 3)

In deze samenvatting beperken we ons tot de belangrijkste hoofdconclusies. De antwoorden op bovenstaande onderzoeksvragen kunnen in de samenvattingen van de afzonderlijke hoofdstukken worden teruggevonden.

### In welke mate is de selectie bij numerusfixusopleidingen in het hoger onderwijs van invloed op de toegankelijkheid voor de kandidaten?

Uit dit onderzoek komen de volgende aandachtspunten naar voren.

- I: Kandidaten die een selectieprocedure doorlopen, hebben niet op gelijke wijze toegang tot hulpbronnen vooraf. Bij kandidaten met lager opgeleide ouders en kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond spelen ouders een minder grote rol in de voorbereiding. Kandidaten met lager opgeleide ouders ontvangen daarnaast ook minder financiële ondersteuning van hun ouders bij de voorbereiding. Dit laatste geldt niet voor kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond: zij ontvangen juist meer financiële ondersteuning van hun ouders en krijgen ook meer ondersteuning van docenten. Financiële ondersteuning door ouders neemt toe naarmate er sprake is van een hoger inkomen. Opvallend is dat kandidaten met een functiebeperking juist minder hulp van hun vooropleiding krijgen bij de voorbereiding dan kandidaten zonder een functiebeperking.

- II: De inzet van hulpbronnen vooraf via ouders en school heeft geen effect op de toelatingskans. Wel zien we dat betaalde (externe) cursussen en trainingen de kans op toelating bij geneeskunde vergroten. Betaalde cursussen en trainingen worden vaker gevolgd door geneeskundekandidaten en kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond; deze hulpbron wordt ook vaker door kandidaten ter voorbereiding ingezet naarmate ouders een hoger inkomen hebben. Dit jaar volgde minder dan tien procent van alle kandidaten zo'n betaalde cursus.
  
- III: Kandidaten zijn over het algemeen tevreden over de doorlopen selectieprocedures. Die tevredenheid laat in het hbo wel een iets ander beeld zien dan in het wo. In het hbo verloopt de selectie volgens kandidaten persoonlijker en minder stressvol (in het hbo is vaker sprake van face-to-face contact tussen de organisatoren en de kandidaten). In het wo verloopt de selectie meer gespannen, maar ervaren kandidaten een betere organisatie en meer objectiviteit bij de selectie. Die goede organisatie en ervaren objectiviteit bepalen in grote mate de tevredenheid over de selectieprocedure. Stress heeft een negatieve invloed op de tevredenheid. De ervaring dat de aanpak persoonlijk is geweest blijkt niet van invloed op het tevredenheidsoordeel van kandidaten. Kandidaten die veel hulpbronnen hebben gebruikt ter voorbereiding, beoordelen het verloop van de selectie kritischer.
  
- IV: De kans op toelating wordt beïnvloed door de vooropleiding en prestaties van kandidaten in de vooropleiding. In het hbo hebben hoger opgeleide kandidaten meer kans op toelating dan havo-scholieren of mbo-studenten. Bij geneeskunde hebben kandidaten uit het buitenland een lagere toelatingskans. In het algemeen geldt dat de kans op toelating toeneemt naarmate het prestatieniveau in het voortgezet onderwijs (eigen inschatting) beter is. Conclusie hieruit is dat deelnemers met een mbo- of havo-achtergrond in het hbo minder kans hebben om succesvol door een selectieprocedure te komen.
  
- V: Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond hebben zowel in het hbo en het wo als bij geneeskunde generiek een kleinere kans op toelating. In het hbo en bij geneeskunde geldt dit in het algemeen, bij wo-studies hebben kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond een lagere kans als getoetst wordt op cognitieve-analytische vaardigheden. Het nadeel dat deze kandidaten ondervinden bij de selectie kan niet verklaard worden op basis van de informatie die verzameld is over de manier van voorbereiden. Meer onderzoek is nodig om te achterhalen wat de oorzaak is van deze verminderde toelatingskans.
  
- VI: Er is aanhoudende aandacht nodig voor kandidaten met een functiebeperking, zoals vorig jaar ook geconcludeerd werd. Van alle kandidaten kampt achttien procent met een functiebeperking; 44 procent van hen doet hiervan geen melding bij de organisatie van de selectie. Uit open antwoorden blijkt dat deze groep soms vreest dat hun beperking a priori de kans op toelating verkleint. Expliciete communicatie hierover zou deze angst kunnen wegnemen. Alleen in het hbo zien we dat degenen die hinder ondervinden van een functiebeperking minder kans hebben om te worden toegelaten. In het wo is deze samenhang niet gevonden. Overigens blijkt voor alle opleidingen dat de ervaren hinder niet minder wordt als bij de selectie rekening gehouden wordt met de beperking. Kennelijk lukt het numerusfixusopleidingen niet voldoende om ervaren hinder weg te nemen. Verder onderzoek is nodig om te achterhalen hoe dat kan.
  
- VII: Selectiecriteria kunnen nadelig uitwerken voor bepaalde groepen. Kandidaten wier ouders geen ho-opleiding hebben afgerond, hebben minder kans toegelaten te worden als wordt getoetst op basis- en vakkennis. In het wo (zonder geneeskunde) hebben kandidaten van lager opgeleide ouders een lagere toelatingskans als getoetst wordt op motivatie. Het onderzoek biedt geen informatie om te duiden waarom de manier van toetsen maakt dat kandidaten met lager opgeleide ouders minder kans maken bij bepaalde selectiecriteria.

- VIII: Dit onderzoek focust zich op kandidaten die een selectieproces hebben doorlopen en al dan niet zijn toegelaten tot een numerusfixusopleiding. Het onderzoek geeft geen informatie over kandidaten die zich vanwege selectieprocedures niet aanmelden voor een numerusfixusopleiding (zelfselectie) noch geeft het een antwoord op de vraag of met de gekozen criteria het gewenste effect wordt bereikt (succesvol doorlopen van de studie, betere vaardigheden, betere beroepsbeoefenaars). Dit vereist nader longitudinaal onderzoek.
- IX: Al met al kan gesteld worden dat kandidaten zelf aangeven dat zij tevreden zijn over de selectieprocedures die zij hebben doorlopen. Niettemin blijft aandacht nodig voor groepen die, op onderdelen, nadeel ondervinden. Deelnemers die geen vwo-opleiding hebben gedaan, een niet-westerse migratieachtergrond hebben, kandidaten van wie de ouders geen hoger onderwijs hebben afgerond en deelnemers met een functiebeperking hebben, in bepaalde gevallen, een kleinere kans op toelating dan kandidaten die niet tot deze groepen behoren. Dit onderzoek geeft een eerste diagnose van de aandachtspunten die selectie behoeft. Intensief en longitudinaal onderzoek naar langetermijneffecten alsmede kleinschalige casestudies kunnen op termijn inzicht bieden in verklaringen en oplossingen, zowel wat betreft de voorbereiding op selectieprocedures door kandidaten als de vormgeving en effecten van selectieprocedures op hogescholen en universiteiten.





# 1 Inleiding en opzet van het onderzoek

## 1.1 Inleiding: van loting naar selectie

Het waarborgen van de toegankelijkheid van het hoger onderwijs is een van de belangrijkste taken van de overheid. Iedereen met voldoende kennis en vaardigheden om op het gevraagde niveau succesvol te studeren, moet de kans krijgen om hoger onderwijs te volgen, ongeacht herkomst of andere sociaal-culturele of sociaaleconomische factoren. Vooral als geselecteerd wordt, bijvoorbeeld bij opleidingen waar de vraag naar opleidingsplaatsen het aanbod overtreft, bestaat het gevaar dat de toegankelijkheid en de gelijke kansen in het gedrang komen.

Vanaf het begin van de jaren zeventig hanteerde Nederland een systeem van gewogen loting als selectiemethodiek in het wetenschappelijk onderwijs; sinds 1994 ook in het hoger beroepsonderwijs. Tot die tijd was vooraf selecteren van studenten op grond van cijfers, talent of andere kwaliteiten bijna ondenkbaar. Het gewogen lotingsysteem stuitte in de loop der jaren op steeds meer weerstand. Het draagvlak voor het systeem van gewogen loting bij de toelating tot opleidingen met een capaciteitsbeperking nam af en een eerste stap in de richting van meer selectie werd gezet met de zogenaamde 8+ regeling: alle scholieren met gemiddeld een acht of hoger op het eindexamen kregen voortaan rechtstreeks toegang tot lotingstudies als geneeskunde. Op basis van een advies van de Commissie Drenth (1997)<sup>1</sup> werd in 1998 een volgende stap gezet met een wetsvoorstel dat het draagvlak voor de uitkomsten van het selectieproces verder moest vergroten. Dit resulteerde in 1999 uiteindelijk in een wet, waarbij een nieuw experimenteel stelsel van toelating in het hoger onderwijs werd ingevoerd. Naast het geldende stelsel van gewogen loting kregen instellingen de mogelijkheid een deel van de beperkte plaatsen bij opleidingen met een numerus fixus zelf toe te wijzen. Het ging hierbij om maximaal de helft van het aantal beschikbare plaatsen minus toegang voor degenen die een acht of hoger hebben gehaald (de 8+ regeling bleef van kracht). Voor de andere helft van de plaatsen werd nog steeds geloot. Het decentrale deel was bedoeld voor gegadigden met een bijzondere inzet, motivatie of specifiek talent en richtte zich op persoonlijke eigenschappen en uitdrukkelijk niet op eindexamencijfers. De instellingen mochten met inachtneming daarvan hun eigen criteria hanteren en zodoende 'decentraal selecteren'<sup>2</sup>. Was het aantal opleidingen dat destijds decentraal selecteerde nog tamelijk klein, in de loop der jaren is dit behoorlijk toegenomen.

In het kader van de Wet kwaliteit in verscheidenheid is vorig jaar een verandering opgetreden in de manier waarop de plaatsen bij opleidingen met een numerus fixus worden toegekend. Vanaf studiejaar 2017-2018 wordt geen gebruik meer gemaakt van gewogen loting bij numerusfixusopleidingen.<sup>3</sup> In plaats daarvan worden via selectie door de opleidingen en/of instellingen de nieuwe studenten geselecteerd: opleidingen moeten alle kandidaten zelf selecteren op basis van ten minste twee kwalitatieve criteria om een betere match tussen student en opleiding te bewerkstelligen. Doel is om de juiste student op de juiste plek te krijgen en ervoor te zorgen dat de meest geschikte studenten worden toegelaten. Net als het geval was bij het deel van de plaatsen dat al vóór 2017-2018 via decentrale selectie verliep, wordt de inhoud van de selectieprocedures door de instellingen zelf bepaald. Wel moet de selectie plaatsvinden op grond van minimaal twee soorten kwalitatieve criteria (bijvoorbeeld één cognitief en één non-cognitief). Kandidaten moeten zich uiterlijk 15 januari aanmelden voor de selectieprocedure van een opleiding met selectie. Als er minder aanmeldingen dan plaatsen zijn, vindt geen selectie plaats. De gehele selectieprocedure moet uiterlijk 15 april zijn afgerond; op basis van de selectieprocedure wordt een ranglijst gemaakt van kandidaten en vanaf 15 april krijgt men op basis van de ranking al dan niet een plaats aangeboden. Na ontvangst van een plaats heeft een kandidaat twee weken de tijd om maximaal één plaatsing te accepteren. Doet men dit niet, dan wordt de plaats doorgegeven aan de volgende in de ranking.

1 Commissie Drenth (1997). *Gewogen loting gewogen*. Rapport van de commissie Toelating Numerusfixusopleidingen. Moerkapelle: Van Marle.

2 Wet van 3 april 1999, Staatsblad 1999, nr. 170.

3 Brief 'Inwerkingtreding Wet kwaliteit in verscheidenheid' - 30 augustus 2013 - referentie 533677.

## 1.2 Aanleiding en onderzoeksvragen

Selectie heeft tot doel ervoor te zorgen dat de meest geschikte studenten worden toegelaten.<sup>4</sup> Omdat de overheid verantwoordelijk is voor de toegankelijkheid van het hoger onderwijs, naast de verantwoordelijkheid die zij heeft voor kwaliteit en doelmatigheid, is het van belang te monitoren of bij toelating tot het hoger onderwijs alle geïnteresseerden gelijke kansen hebben. Het onderwijs wordt beschouwd als toegankelijk wanneer de studentenpopulatie die (op alle niveaus) in het hoger onderwijs instroomt, deelneemt én dit onderwijs met een diploma afrondt, een afspiegeling is van de diversiteit in de samenleving. Uiteraard vindt er voor intrede in het hoger onderwijs een vorm van zelfselectie plaats die bepaalt of potentiële studenten de intentie hebben om in te stromen in het hoger onderwijs en in een numerusfixusopleiding. Deze zelfselectie is geen onderwerp van dit onderzoek. We beperken ons in dit onderzoek tot de groep die de intentie had om door te stromen naar een opleiding met een numerus fixus en ook daadwerkelijk heeft deelgenomen aan de selectie.

In het selectieproces dienen kandidaten een eerlijke kans krijgen. Dit is onder andere af te leiden uit de wijze waarop en de mate waarin kandidaten in staat zijn zich voor te bereiden op de selectie (het lot in eigen hand kunnen nemen) en de transparantie van de selectiecriteria die gehanteerd worden. Bij selectie is het van belang dat deze transparant, eerlijk en objectief verloopt en geen enkele kandidaat op voorhand wordt uitgesloten. In het voorjaar van 2017 voerde ResearchNed een onderzoek uit naar het verloop van de selectie in het eerste jaar na afschaffing van de gewogen loting en de effecten hiervan op de toegankelijkheid van het hoger onderwijs. Op basis van dit onderzoek is niet onomstotelijk vastgesteld dat de selectie als zodanig, noch de toepassing van bepaalde criteria een negatieve invloed hebben op de toegankelijkheid. De meeste kenmerken van kandidaten, met uitzondering van hun prestatieniveau, hadden geen invloed op de toelatingskans. Alleen in het hbo bleken kandidaten met een migratieachtergrond en kandidaten met een functiebeperking generiek iets minder kans te maken op toelating. Daarnaast hadden kandidaten met een havo- of mbo-achtergrond in het hbo iets minder plaatsingskans. Naar aanleiding van dit onderzoek is geadviseerd om tijdens de selectie aandacht te besteden aan kandidaten met een functiebeperking. In 2017 is kwalitatieve informatie verzameld over het verloop van de selectie. Hieruit kwam naar voren dat over het geheel genomen de selectie naar tevredenheid verlopen was en dat de kandidaten goed in staat waren op basis van het verloop van de selectie de uitslag te voorspellen. In het voorjaar van 2018 is dit onderzoek opnieuw uitgevoerd. Op basis van een kwalitatieve analyse van de informatie uit 2017 is in 2018 de vragenlijst aangepast en is uitgebreid gevraagd naar de manier waarop de kandidaten de selectie hebben beleefd.

In dit onderzoek wordt nagegaan in welke mate de selectie bij numerusfixusopleidingen in het hoger onderwijs van invloed is op de toegankelijkheid voor de kandidaten. We gaan na of bepaalde groepen studenten meer of minder plaatsingskans krijgen dan andere groepen. Met andere woorden: of groepsgebonden kenmerken de uitslag van de selectie bepalen of voorspellen. Hiervoor zijn de volgende vijf onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Hoe hebben de kandidaten zich voorbereid op de selectie?
2. Welke selectiecriteria worden gehanteerd door de opleidingen?
3. Hoe ervaren de kandidaten de criteria?
4. Hoe ervaren de kandidaten de selectieprocedure?
5. Verschilt de plaatsingskans van verschillende groepen kandidaten op basis van hun (sociale) achtergrondkenmerken?
6. Zijn verschillen in toelatingskans te herleiden tot specifieke selectiecriteria?

---

4 Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 31 288, nr. 399.

### 1.3 Opleidingen met een numerus fixus

In totaal gold er voor de nieuwe aanmeldingen voor het studiejaar 2018-2019 voor 95 bacheloropleidingen een numerus fixus (voltijd en deeltijd samengenomen). Het betreft hier 48 bacheloropleidingen in het hbo en 47 bacheloropleidingen in het wo. Bij drie opleidingen (2 in het hbo en 1 in het wo) was het aantal aanmeldingen kleiner dan de capaciteit. Deze zijn hier achterwege gelaten. Voor de resterende 46 opleidingen in het hbo ging het om een fixus van totaal 9.829 met 22.792 aanmeldingen, met een gemiddelde toelatingskans van 43 procent. De 46 opleidingen in het wo hadden een fixus van (in totaal) 12.104. Met 34.117 aanmeldingen komt dat neer op een toelatingskans van 35 procent. Figuur 1.1 (hbo) en figuur 1.2 (wo) laten de verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen zien voor de afzonderlijke opleidingen.

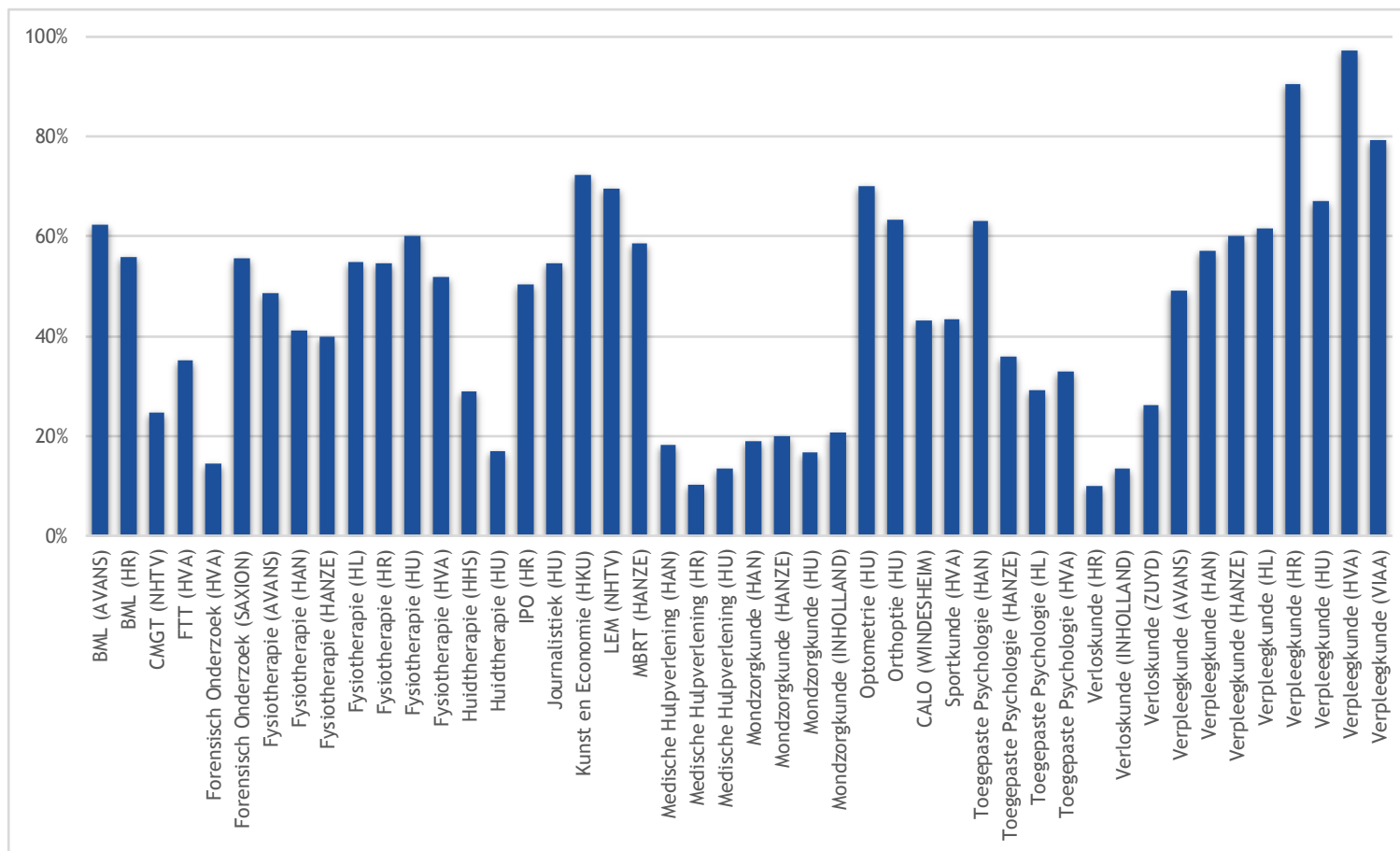
### 1.4 Veldwerk en respons

In de tweede week van april, de week voordat de uitslag bekend werd, zijn in totaal 40.320 kandidaten uitgenodigd (via Studielink) om mee te werken aan het onderzoek. Van deze groep kregen 8.764 de uitnodigingsmail in het Engels. Van de totale bruto respons (17.732) zijn 12.069 kandidaten in het uiteindelijke bestand opgenomen. Na afloop van het veldwerk is de selectieuitslag gekoppeld aan de enquêtegegevens. Aan de kandidaten is hiervoor toestemming gevraagd. Van de 12.069 respondenten gaf twaalf procent geen toestemming voor de koppeling van het rangnummer achteraf. Deze records kunnen daarom niet worden meegenomen in de verklarende/voorspellende analyses, maar zijn wel gebruikt in de beschrijvende analyses waarin wordt ingegaan op de voorbereiding op de selectie en de wijze waarop de kandidaten het selectieproces hebben beleefd. In totaal zijn 5.663 respondenten niet meegenomen in de beschrijvende analyses en zijn 7.166 respondenten niet meegenomen in de verklarende analyses. Oorzaak van de uitval is het feit dat (1) de respondent uiteindelijk niet heeft meegedaan aan de selectie, (2) de opleiding minder aanmeldingen had dan plaatsen (en daarmee de toelatingskans 100% was), (3) de respondent de vragenlijst niet geheel heeft ingevuld, (4) de opleiding waarvoor Studielink een rangnummer had verstrekt niet correspondeerde met de opleiding waarvoor de enquête is ingevuld of (5) er geen geldige criteria zijn aangegeven. In het uiteindelijke databestand hebben kandidaten meegedaan aan de selectie bij een van de hbo-opleidingen (38%) en wo-opleidingen (62%). De totale bruto respons (geopende vragenlijsten) bedroeg 44 procent. Na de datacleaning resteerde 30 procent van de populatie voor analyses. De kandidaten hebben de vragenlijst in de Nederlandse (83%) of Engelse taal (17%) ingevuld. Na afloop van het onderzoek is voor de kandidaten die hiervoor toestemming gaven door Studielink het rangnummer (selectieuitslag) aangeleverd. Dit is aan het bestand gekoppeld. Door het rangnummer te vergelijken met de opleidingscapaciteit (fixus) is de plaatsbaarheid van de kandidaat berekend: plaatsbaar (1) en niet plaatsbaar (0). Tabel 1.1 toont de berekening van het responspercentage.

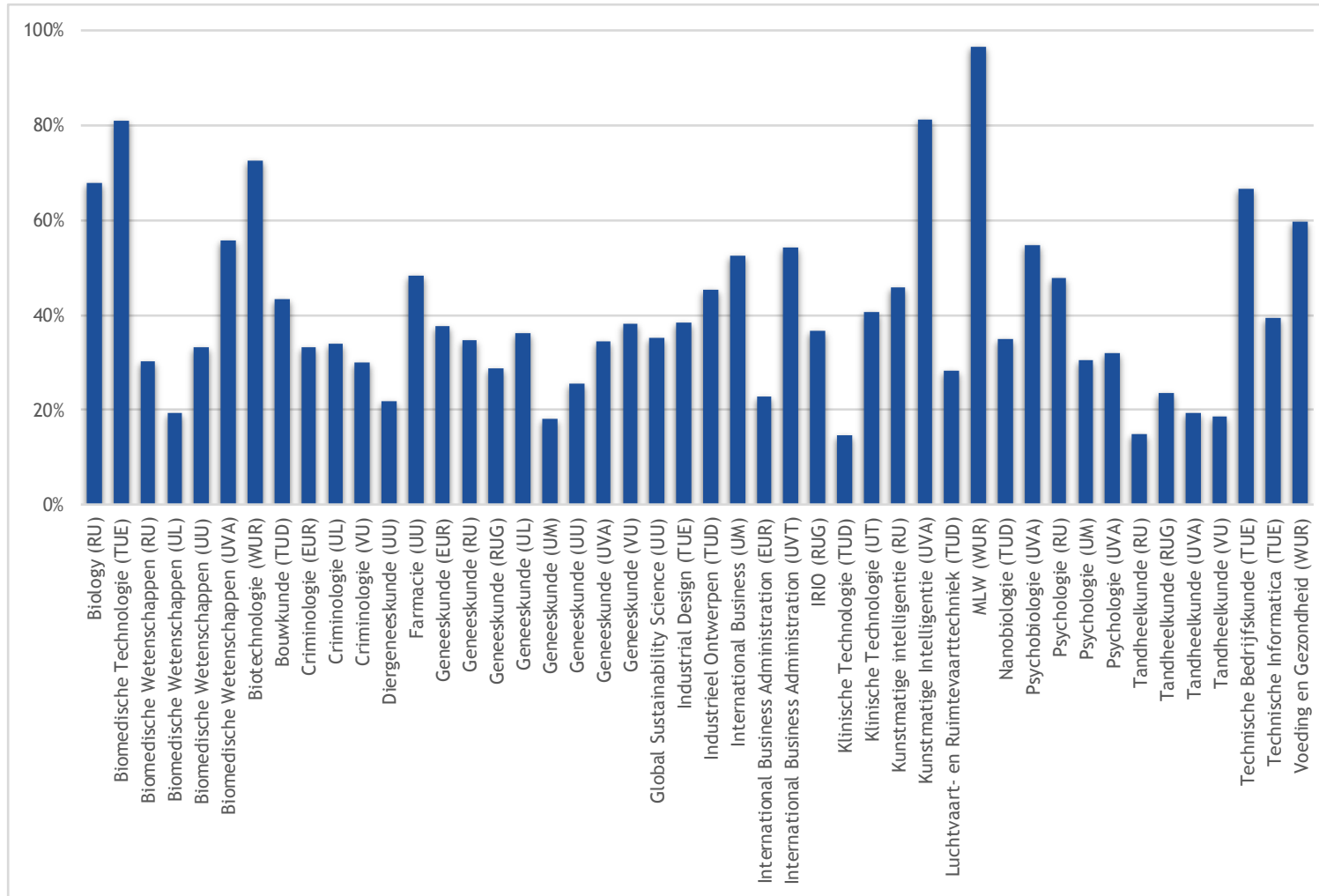
Tabel 1.1: Responsverantwoording

Populatie	Aantal	%
Aangeleverde populatie Studielink	40.955	
Afgemeld	465	
Niet bereikt	157	
Dubbele adressen	13	
Netto populatie	40.320	
Bruto respons	17.732	44%
Datacleaning	Aantal	%
(1) Niet deelgenomen	1.001	
(2) Toelatingskans > 1	63	
(3) Incompleet	3.691	
(4) Geen koppelbaar rangnummer	906	
(5) Geen geldige criteria	2	
Bruikbare respons (beschrijvende analyses)	12.069	30%
Respons voor verklarende analyses	10.566	26%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018.



Figuur 1.1: Verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen in het hbo



Figuur 1.2: Verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen in het wo

Van de totale groep van 10.566 (met een valide rangnummer) was zestig procent plaatsbaar (66% hbo, 54% geneeskunde en 60% overig wo). Dat is meer dan de gemiddelde toelatingskans. Dat heeft enerzijds te maken met het feit dat bij de berekening van de algehele plaatsingskans ook dubbele inschrijvingen zijn meegenomen terwijl de vragenlijst voor één opleiding kon worden ingevuld. Het kan ook te maken hebben met een vertekening in de respons (kandidaten bij wie de selectie goed ging, zijn wellicht meer bereid te responderen of toestemming te geven hun rangnummer te koppelen). We kunnen hiervoor niet corrigeren of wegen omdat de plaatsingskans niet voor de gehele groep bekend is. Door middel van een weging is gecorrigeerd voor een onevenwichtigheid van opleiding en instelling. Dit betrof slechts een kleine correctie (de weefactor is alleen in de beschrijvende analyses toegepast, loopt van 0,6 tot 2,3 en heeft een gemiddelde van 1 zodat de gewogen en ongewogen aantallen voor de totale respondentengroep gelijk zijn). Bij de multilevelanalyses is vanzelfsprekend rekening gehouden met de onderlinge correlatie binnen een opleidingseenheid. Hiermee zijn alle resultaten representatief voor en generaliseerbaar naar de populatie kandidaten die hebben deelgenomen aan de selectie.

De ongewogen steekproef bestaat voor veertig procent uit hbo-kandidaten, zestien procent geneeskunde-kandidaten en 44 procent heeft selectie gedaan bij een andere wo-opleiding. Naar deze drie groepen worden de resultaten in deze beschrijvende analyses uitgesplitst. Steeds zijn verschillen tussen de groepen en verschillen naar achtergrondkenmerken statistisch getoetst; alleen significante verschillen zijn beschreven. Tabel 1.2 toont de respons naar achtergrondkenmerken. Omdat we geen beschikking hebben over achtergrondkenmerken in de populatie, is er geen weging op deze kenmerken toegepast. In het hbo bestaat de groep voor meer dan de helft uit kandidaten die afkomstig zijn uit het havo; in het wo komt bijna driekwart van de kandidaten vooral uit het vwo. Zeventien procent heeft de hoogste vooropleiding in het buitenland behaald. In totaal zes procent is gekwalificeerd als internationale kandidaat; zestien procent van de kandidaten heeft een niet-westerse migratieachtergrond. Achttien procent heeft een vorm van functiebeperking (in het hbo is dit aandeel groter dan in het wo) en voor 27 procent van de kandidaten geldt dat geen van beide ouders een ho-opleidingsniveau heeft (ook dit aandeel is groter in het hbo dan in het wo). Er is een oververtegenwoordiging van vrouwen, niet alleen bij geneeskunde, maar ook in beide andere groepen. Ongeveer dertig procent van de ouders behoort tot de hogere inkomensgroepen; zeventien procent tot de lager inkomensgroepen.

Tabel 1.2: Respons naar achtergrondkenmerken

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Ho
<u>Hoogste vooropleiding</u>				
Havo	56%	0%	0%	23%
Mbo	22%	0%	0%	9%
Vwo	11%	80%	74%	50%
Ho-propedeuse	4%	8%	3%	4%
Ho bachelor of master	3%	3%	2%	3%
Buitenlands	2%	6%	17%	9%
Geen	2%	3%	4%	3%
Internationale kandidaten	4%	6%	7%	6%
Niet-westerse migratieachtergrond	16%	18%	15%	16%
Eerste generatie hoger onderwijs	34%	22%	23%	27%
Functiebeperking	23%	17%	15%	18%
<u>Geslacht</u>				
Onbekend	1%	%	1%	1%
Vrouw	80%	76%	65%	73%
Man	19%	24%	34%	27%
<u>Huishoudinkomen</u>				
Onbekend	16%	9%	11%	12%
Laag	17%	15%	18%	17%
Midden	39%	37%	40%	39%
Hoog	28%	38%	31%	31%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018; n=12.069.

## 1.5 Opzet van het rapport

In hoofdstuk 2 en 3 worden de resultaten beschreven. Hoofdstuk 2 gaat allereerst in op de voorbereiding van de kandidaten op de selectie en de mate waarin zij hierin door hun omgeving of door externen begeleid of getraind zijn. Om na te gaan of bepaalde groepen meer of minder toegang hebben tot hulpbronnen is in dit onderdeel getoetst op verschillen naar sociale achtergrond, de migratieachtergrond en het al dan niet hebben van een functiebeperking van de kandidaten. Het tweede deel van hoofdstuk 2 besteedt aandacht aan de ervaring van kandidaten tijdens het verloop van de selectie. Naast gesloten vragen is aan de kandidaten ook gevraagd een open antwoord te geven op de vraag hoe zij het selectieproces hebben ervaren. Hier wordt tevens uitgebreid aandacht besteed aan ervaringen van kandidaten met een functiebeperking. Tot slot kijken we naar de aspecten die het meest voorspellend zijn voor de tevredenheid van de kandidaten.

In hoofdstuk 3 presenteren we de multilevelanalyses. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal naar de mate waarin in het selectieproces toegankelijkheidskwesties een rol spelen. We gaan allereerst na of de generieke toelatingskans verschilt voor studenten uit verschillende achtergronden. Tot slot kijken we of bepaalde selectiecriteria voor bepaalde groepen kandidaten een verschillend effect hebben op hun plaatsingskans.



## 2 Voorbereiding op en organisatie van de selectie

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens in op de wijze waarop de kandidaten zich hebben voorbereid op de selectie (paragraaf 2.2) selectiecriteria (paragraaf 2.3), het selectieproces en de verwachte uitslag (paragraaf 2.4). Steeds worden hierbij de drie groepen (hbo, geneeskunde en overig wo) afzonderlijk bekeken en gaan we na in hoeverre resultaten verschillen naar achtergrondkenmerken van de kandidaten (eerste generatie, huishoudinkomen, migratieachtergrond en functiebeperking). In de vragenlijst zijn veel open vragen gesteld. Op deze vragen is een inhoudsanalyse toegepast. Dit is gedaan door aan alle tekstfragmenten trefwoorden toe te kennen. In de tekst is een aantal illustratieve uitspraken van kandidaten weergegeven.

### 2.2 Voorbereiding en hulpbronnen

Tabel 2.1 toont de informatiebronnen waar kandidaten informatie gevonden of gekregen hebben over de selectiecriteria en -procedure. De verschillen tussen de groepen zijn allemaal significant, met uitzondering van het schoolbezoek door iemand van de opleiding en informatie via Nuffic. Deze laatste mogelijke informatiebron wordt door geen van de kandidaten genoemd als gebruikte bron. De website van de opleiding is het meest genoemd als gebruikte bron om achter de criteria en procedure rondom selectie te komen. Deze bron wordt door geneeskundekandidaten (93%) het vaakst genoemd, maar ook bij de overige wo-opleidingen (91%) en bij hbo-opleidingen (86%) is dit een veel gebruikte bron. Kandidaten die selectie doen bij geneeskunde worden vaker dan andere kandidaten geïnformeerd door familie of vrienden. Tijdens de selectieprocedure en tijdens de open dag van de opleiding wordt door een meerderheid van de kandidaten (ook) informatie ingewonnen over de selectiecriteria en -procedures.

Respondenten hadden de mogelijkheid ook andere manieren van voorbereiding te noemen. Zij geven in veel van de gevallen aan dat zij (ook) informatie over de selectiecriteria en -procedure hebben ontvangen via de mail. Het kwam daarbij in enkele gevallen voor dat de kandidaten via de mail doorverwezen werden naar een document over de selectieprocedure. Er waren ook instellingen die hun kandidaten inlichtten via brieven in plaats van e-mails. Kandidaten verkregen daarnaast informatie over de criteria en procedure via meeloop-, proefstudeer- of coachingsdagen. Er werd ook zelf initiatief genomen. Kandidaten gaven veelvuldig aan contact te hebben gehad met alumni of studenten van de betreffende opleiding over de criteria en procedure. Dit kon persoonlijk contact zijn, maar bijvoorbeeld ook via fora of in sommige gevallen via Facebook of WhatsApp-groepen. Bovendien zochten enkele kandidaten contact met de studieadviseur voor informatie. Er werd veelvuldig zelf gezocht naar informatie via verscheidene websites die hierover informatie konden bieden. Dit betrof niet alleen websites van de instelling zelf, maar bijvoorbeeld ook Blackboard of Youtube. Op Youtube volgden de kandidaten webinars waarin de selectiecriteria en -procedure werden uitgelegd. Enkele kandidaten hebben cursussen over de selectieprocedure gevolgd. Ten slotte gaven sommige kandidaten aan dat extra informatie niet nodig was aangezien zij voor de tweede keer deelnamen aan de procedure.

Bij geraadpleegde informatiebronnen zijn verschillen naar achtergrondkenmerken gevonden. We zien dat kandidaten die nog geen ervaring hebben met het hoger onderwijs - kandidaten met een havo-, vwo- of mbo-vooropleiding - vaker een open dag van de opleiding bezoeken en daar informatie over selectiecriteria en -procedures opdoen dan kandidaten die al een hogeronderwijsdiploma hebben. Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond noemen een bezoek aan een open dag van de opleiding minder vaak als informatiebron voor selectiecriteria en -procedures dan overige kandidaten. Dit geldt eveneens voor het inwinnen van informatie tijdens de selectieprocedure; ook dat wordt minder gedaan door kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 2.1: Waar heb je informatie gevonden of gekregen over de selectiecriteria en -procedure?

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Website van de opleiding*	86%	93%	91%	89%
Tijdens selectieprocedure*	61%	67%	64%	64%
Open dag van de opleiding*	65%	66%	53%	60%
Vrienden/familie*	17%	29%	16%	18%
Folders*	16%	20%	12%	15%
Studiekeuze123*	15%	14%	11%	13%
Via huidige school*	7%	9%	6%	7%
Schoolbezoek door opleiding	5%	6%	5%	5%
Nuffic	0%	0%	0%	0%
Anders*	11%	10%	7%	9%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \* verschillen zijn significant  $p < 0,01$ ;  $n=12.069$ .

Op de vraag welke acties kandidaten hebben ondernomen om hun kans op toelating te vergroten, antwoordt 27 procent van de kandidaten dat zij niets hebben gedaan (tabel 2.2). De groep kandidaten die geen actie onderneemt om hun kans op toelating te proberen te vergroten, is in het hbo het grootst (32%) gevolgd door kandidaten in het overig wo (25%). Bij geneeskunde doet 18 procent niets om de kans op toelating te vergroten. Geneeskundekandidaten die hun kans op toelating wel proberen te vergroten, doen dit vooral door specifiek werk te doen gericht op de opleiding (bijv. vrijwilligerswerk). In het overige wo en zeker in het hbo komt dit significant minder vaak voor om de kans op toelating te vergroten. In het overig wo wordt, meer dan bij geneeskunde en in het hbo, ingezet op het trainen van vakkennis en tentamentrainingen.

Bij deze vraag zijn ook verschillen naar de hoogstgenoten vooropleiding gevonden. De kandidaten die het meest proberen om hun kansen op toelating te vergroten, vinden we onder de groep met een buitenlands diploma en degenen zonder diploma. Havisten en mbo'ers zijn het minst geneigd om met extra activiteiten hun kansen te vergroten. Kandidaten met een buitenlands diploma en kandidaten zonder diploma geven vaker dan de andere kandidaten aan dat zij trainingen (tentamentraining, schrijfvaardigheidstraining, training vakkennis) hebben gevolgd of specifiek werk hebben gedaan om hun kans op toelating te vergroten. Kandidaten met een functiebeperking hebben minder vaak dan kandidaten zonder beperking activiteiten ondernomen om hun kans op toelating te vergroten. Het soort actie dat beide groepen ondernemen, verschilt niet van elkaar. Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond geven vaker dan kandidaten zonder migratieachtergrond aan dat zij extra activiteiten hebben verricht. Zij hebben vooral meer deelgenomen aan trainingen gericht op het maken van tentamens, op het verbeteren van sociaal-communicatieve vaardigheden, op schrijf- en taalvaardigheden en op vakkennis. Ook geven zij vaker aan specifiek werk te hebben verricht met als doel hun kans op toelating te vergroten. We concluderen dat deelnemers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker aangeven dat zij extra activiteiten hebben verricht; uit de analyses in het volgende hoofdstuk zal echter blijken dat zij er minder in slagen om toegelaten te worden tot de opleiding. Verschillen voor eerstegeneratiekandidaten en overige kandidaten zijn minimaal.

Tabel 2.2: Wat heb je gedaan om je kans op toelating te vergroten?

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Specifiek werk gedaan	14%	40%	23%	22%
Trainingen vakkennis	14%	17%	24%	19%
Tentamentrainingen	10%	19%	24%	18%
Herkansing ophogen cijfer	12%	19%	19%	16%
Extra vakken	9%	17%	15%	13%
Bijlessen voor schoolvakken	11%	13%	13%	12%
Trainingen schrijf- en taalvaardigheden	7%	6%	17%	11%
Trainingen sociaal-communicatieve vaardigheden	7%	7%	9%	8%
Gesprekstechnieken	11%	6%	4%	8%
Coachingsgesprekken	5%	3%	2%	3%
Anders voorbereid	27%	24%	18%	23%
Niets gedaan	32%	18%	25%	27%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Alle verschillen zijn significant  $p < 0,01$ ;  $n=12.069$ .

Bijna 2.700 open antwoorden hebben de kandidaten gegeven op de vraag of men nog andere activiteiten (dan in de enquête genoemd) heeft ondernomen om zich voor te bereiden. Deze open antwoorden zijn nader bekeken; van antwoorden die vaak of regelmatig terugkwamen, wordt onderstaand verslag gedaan. Uit de antwoorden maken we op dat de selectieprocedure door veel kandidaten als een belangrijke prioriteit wordt gezien. De open antwoorden van de kandidaten schetsen een beeld dat duidt op een grondige voorbereiding op het selectieproces en het volgen van de betreffende studie. Een voorbereiding die vaak al maanden en soms jaren van tevoren is gestart. Zo geven kandidaten aan (verschillende) cursussen te hebben gevolgd gericht op extra vaardigheden en kennis die van pas kan komen tijdens de selectie. Naast vakspecifieke kennis en vaardigheden, is de taalvaardigheid een belangrijk selectie criterium bij diverse opleidingen. Verschillende kandidaten hebben om die reden geoefend op hun Engels. Sommigen aan de hand van cursussen, maar er zijn er die hiervoor naar het buitenland zijn gegaan: ‘Door te werken in Engeland heb ik mijn Engels verbeterd om beter voorbereid te zijn’, aldus een kandidaat. Er zijn meer kandidaten die hebben gereisd om (werk)ervaring op te doen, de taal te leren of om extra (vak)kennis te leren. Zo geeft een kandidaat aan naar de Verenigde Staten te zijn geweest om extra psychologievakken te volgen. Ook het doen van stages, zowel in het binnen- als buitenland, wordt frequent genoemd. Tijdens het voorgezet onderwijs hebben diverse kandidaten hun profielwerkstuk gewijd aan het vakgebied waarbinnen ze willen studeren. Veel kandidaten geven aan dat ze de basisstof van het afgelopen jaar of de afgelopen jaren hebben herhaald. Daarnaast bekijken kandidaten ook de stof die wordt gegeven op de opleiding en oefenen deze. Verder wordt het voorbereiden door het maken van oefentoetsen regelmatig genoemd. Voorbeeld hiervan zijn de zogeheten BMAT (Biomedical Admissions Test) toetsen: twee uur durende toetsen die testen op vaardigheden en kennis en die worden afgenomen met pen en papier, verdeeld in drie secties. Kandidaten geven in de open antwoorden aan voor deze testen te hebben geoefend ter voorbereiding op de selectieprocedure.

Van de kandidaten die deelgenomen hebben aan een selectieprocedure voor een opleiding in het hoger onderwijs, geeft acht procent aan dat zij een betaalde cursus of training hebben gevolgd om zich voor te bereiden op de selectie. Bij geneeskunde is dit aandeel het hoogst (17%), overig wo en hbo verschillen hierin niet van elkaar. Aan de kandidaten die een betaalde cursus of training hebben gevolgd ter voorbereiding op de selectie is gevraagd of zij denken hierdoor voorrang te hebben gekregen. In het overig wo is men het meest overtuigd dat de cursus of training geholpen heeft bij de selectieprocedure; van degenen die een betaalde cursus hebben gedaan, meent een kwart dat dit geholpen heeft. In het hbo zegt dertien procent dat zij profijt hebben gehad van de gevolgde training. Bij geneeskunde is maar een klein deel van mening dat de cursus hen voorrang heeft gegeven bij de selectie tot de opleiding (7%).

Kandidaten die geplaatst zijn in de opleiding zijn er vaker van overtuigd dat de gevolgde cursus van invloed is geweest op de selectieprocedure. Kandidaten waarvan niet bekend is of zij geplaatst zijn, zijn er het minst van overtuigd dat de betaalde cursus heeft geholpen bij de selectie. Kandidaten die een betaalde cursus hebben gevolgd, is gevraagd welke kosten hier in totaal aan zijn besteed (tabel 2.3). Vooral in het hbo en in het overig wo zijn de totale kosten uiteenlopend. Een kwart van de kandidaten in het hbo heeft minder dan 100 euro besteed, eenzelfde aandeel besteedde meer dan 400 euro. In het overig wo is door een kwart van de kandidaten in totaal meer dan 400 euro besteed aan cursussen; een iets kleiner aandeel besteedde hier minder dan 100 euro aan. Het merendeel van de kandidaten geneeskunde heeft voor de gevolgde cursussen tussen de 100 en 200 euro betaald, ruim een op de tien geeft minder dan 100 euro uit en eveneens een op de tien kandidaten bij geneeskunde besteedt tussen de 200 en 300 euro.

Tabel 2.3: Totaalbedrag besteed aan cursus(sen) en/of training - selectie: alleen kandidaten die een (betaalde) cursus hebben gevolgd

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
< € 100	26%	13%	22%	20%
€ 100 - € 200	14%	56%	15%	29%
€ 200 - € 300	10%	12%	14%	12%
€ 300 - € 400	9%	6%	13%	9%
> € 400	25%	8%	26%	19%
Weet ik niet	15%	5%	10%	10%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Verschillen zijn significant  $p < 0,01$ ;  $n=989$ .

Op de vraag of ouders of andere familieleden geholpen hebben bij de voorbereiding op de selectie, antwoordt 43 procent ontkennend (tabel 2.4). In het overige wo geven kandidaten het vaakst aan dat zij geen ondersteuning hebben ontvangen, gevolgd door het hbo. Bij geneeskunde is het aandeel dat geen ondersteuning van ouders of andere familie heeft gekregen bij de voorbereiding op selectie het kleinst. Degenen die ondersteuning kregen, noemen hulp bij voorbereiding en hulp bij informatie verzamelen het meest frequent. Het verschil tussen geneeskunde, hbo en de rest van het wo is vooral bij de gekregen hulp bij voorbereiding groot (44% geneeskunde vs. 33% hbo en 25% overig wo). In het hbo en bij geneeskunde ontvingen kandidaten meer hulp dan in de rest van het wo bij het verzamelen van informatie. Het delen van vakkennis door ouders en familie werd eveneens vaker genoemd door kandidaten in het hbo en bij geneeskunde dan door kandidaten die selectie hebben gedaan bij een andere wo-opleiding. Bij geneeskunde ontving een op de vijf kandidaten financiële hulp, in het hbo geldt dit voor ongeveer een op de tien kandidaten.

Ruim 600 kandidaten gaven een inhoudelijke toelichting (in de vorm van een open antwoord) op de wijze waarop zij geholpen zijn door ouders of familie. Ouders speelden vaak een rol bij het verwoorden van de motivatie, door in gesprek te gaan, vragen te stellen en feedback te geven op de motivatiebrief. Ook hun mentale ondersteuning werd geregeld genoemd. Zij moedigden aan, stelden gerust en ontlastten hun kinderen zodat deze zich konden focussen op de selectieprocedure. Zij gaven advies over hoe de toets het beste voorbereid kon worden. Sommigen leenden zich voor rollenspellen, bijvoorbeeld om patiëntgesprekken te oefenen. Een aantal zette hun netwerk in om meer informatie te krijgen of om een meeloopdag op een werkplek te regelen. Ook werd praktische hulp geboden bij het verkrijgen van vereiste documenten. En men zorgde dat de kandidaat op de selectiedag zelf op de bestemming kwam door hem/haar te brengen of het vervoer te betalen.

Tabel 2.4: Hulp gekregen van ouders/familie bij de voorbereiding op de selectie

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Geholpen bij voorbereiding	33%	44%	25%	31%
Geholpen bij informatie verzamelen	28%	28%	22%	25%
Gedeelde vakkennis	22%	21%	16%	19%
Financiële ondersteuning	11%	20%	17%	15%
Anders	4%	4%	4%	4%
Geen ondersteuning van ouders/verzorgers	41%	35%	48%	43%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Verschillen zijn significant (n=12.069).

Tabel 2.5 toont de percentages en het soort hulp voor de kandidaten met als hoogste vooropleiding mbo, havo of vwo. Zeven van de tien kandidaten hebben geen ondersteuning ontvangen van of gevraagd aan docenten op school. Zestien procent ontving ondersteuning bij de voorbereiding op de selectie. Dit gebeurde vaker bij kandidaten die in het wo selectie deden dan bij degenen die in het hbo deelnamen aan de selectie. Tien procent ontving op school hulp bij het verzamelen van informatie en vijf procent kreeg de mogelijkheid om extra vakken te volgen.

Tabel 2.5: Hulp gekregen van school/docenten bij de voorbereiding op de selectie

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Extra vakken*	5%	6%	6%	5%
Verzamelen informatie	10%	10%	10%	10%
Vorbereiding selectie**	12%	20%	18%	16%
Anders	6%	6%	5%	6%
Geen ondersteuning van school**	73%	66%	68%	70%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$  (n=9.782).

Ruim 600 respondenten gaven een toelichting op de vraag naar hulp door school. Een antwoord dat hier vaak terugkomt, is de extra voorbereidingstijd die door de school beschikbaar werd gesteld aan de kandidaten om zich voor te kunnen bereiden op de selectie. Zo kregen zij bijvoorbeeld vrijstelling voor bepaalde lessen om de stof voor de selectietoets door te kunnen nemen. Veel kandidaten geven hierbij aan dat docenten steeds bereid waren om hun vragen, zowel van inhoudelijke als procedurele aard (t.a.v. de selectie), te beantwoorden. Ook wordt meerdere keren de hulp van decanen genoemd bij het verzamelen en het beschikbaarstellen van de bewijsstukken die moeten worden ingeleverd bij de vervolgopleiding. Daarnaast wordt mentale ondersteuning door zowel decanen als vakdocenten genoemd. Zo geeft een kandidaat aan dat hij zonder de motivatie van zijn gymdocent nooit aan de selectieprocedure was begonnen. Tot slot brengen verschillende kandidaten hulp en ondersteuning van docenten bij het opdoen van praktijkervaring naar voren. Aan de ene kant in de vorm van meeloopstages bij mensen uit de beroepspraktijk, aan de andere kant in de vorm van buitenschoolse activiteiten. Voor een groep was deze vraag niet van toepassing omdat zij niet rechtstreeks vanuit het voortgezet onderwijs aan de selectie zijn gaan deelnemen.

In een aantal logistische regressieanalyses is nagegaan welke kenmerken van de kandidaten het meest bepalend zijn bij de toegang tot en het gebruik van hulpbronnen bij de selectie. Hiervoor zijn alle niet-financiële hulpbronnen samengevoegd tot een indicator wel/geen hulp ontvangen van ouders. Tabel 2.6 toont de resultaten. Hieruit komt naar voren dat zowel deelnemers uit de eerste generatie hoger onderwijs als deelnemers met een niet-westerse migratieachtergrond minder hulp hebben ontvangen van hun ouders. Zowel kandidaten in het hbo als bij geneeskunde ontvingen meer hulp van de ouders dan kandidaten uit het overige wo. Daarnaast hebben kandidaten met een havo-achtergrond meer gebruikgemaakt van ouderlijke hulpbronnen dan overige kandidaten.

Tabel 2.6: Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: niet-financiële hulp van ouders

Niet-financiële hulp ouders	B	S.E.	Wald	Exp(B)
<i>Constant</i>	-0,94	0,06	243,38	0,39
Functiebeperking (ref = nee)	-0,08	0,05	2,98	0,92
Eerste generatie (ref = nee)	-0,51	0,04	142,97	0,60**
Niet-westerse migratieachtergrond (ref= nee)	-0,36	0,05	49,79	0,70**
Geneeskunde (ref = wo-overig)	0,56	0,06	105,6	1,75**
Hbo (ref = wo-overig)	0,33	0,07	19,43	1,39**
Mbo-vooropleiding	0,03	0,10	0,09	1,03
Vwo-vooropleiding	0,08	0,06	1,84	1,08
Havo-vooropleiding	0,36	0,09	16,93	1,44**

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; n=12.069.

Tabel 2.7 toont de mate waarin ouders hun kinderen financieel hebben ondersteund bij de selectie (inzet van financiële hulpbronnen van de ouders). In dit model is ook de inkomenssituatie van de ouders meegenomen. Hieruit kunnen we concluderen dat ouders uit midden- en (nog sterker) hogere inkomensgroepen vaker hun kinderen financieel ondersteunen bij de voorbereiding op de selectie dan andere ouders. Daarnaast vinden we dat eerstegeneratiekandidaten minder toegang hebben tot financiële hulpbronnen van de ouders en kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker financieel ondersteund worden door hun ouders. Kandidaten met alleen havo, vwo of mbo worden bij de voorbereiding op de selectie minder vaak financieel ondersteund door hun ouders in vergelijking met de overige vooropleidingen (buitenlands en een ho-vooropleiding). Tot slot komt uit deze analyse naar voren dat geneeskundekandidaten in het selectietraject vaker dan andere kandidaten financieel worden ondersteund door hun ouders.

Tabel 2.7: Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: financiële hulp van ouders

Financiële hulp ouders	B	S.E.	Wald	Exp(B)
<i>Constant</i>	-1,14	0,10	139,23	0,32
Functiebeperking (ref = nee)	-0,12	0,07	2,87	0,89
Eerste generatie (ref = nee)	-0,20	0,06	10,38	0,82**
Niet-westerse migratieachtergrond (ref= nee)	0,38	0,07	30,48	1,46**
Geneeskunde	0,30	0,07	18,75	1,35**
Hbo	-0,13	0,10	1,62	0,88
Mbo-voorbereiding	-1,30	0,15	73,10	0,27**
Vwo-voorbereiding	-0,94	0,07	198,72	0,39**
Havo-voorbereiding	-1,03	0,12	73,04	0,36**
Inkomen laag (ref = inkomen onbekend)	0,04	0,10	0,11	1,04
Inkomen midden (ref = inkomen onbekend)	0,25	0,09	7,92	1,29*
Inkomen hoog (ref = inkomen onbekend)	0,32	0,09	11,78	1,38**

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; n=12.069.

Ook school en docenten kan/kunnen kandidaten helpen bij de voorbereiding op de selectie. Uit tabel 2.8 blijkt dat kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker hulp ontvangen van school dan kandidaten met een Nederlandse achtergrond. Deelnemers met een functiebeperking worden bij de voorbereiding op de selectie minder vaak ondersteund door school. Kandidaten die selectie doen in het wo ontvangen vaker ondersteuning van school dan kandidaten in het hbo. Tot slot zien we dat deelnemers met vwo minder vaak ondersteuning ontvangen vanuit school. Voor kandidaten uit de eerste generatie hoger onderwijs is er geen verschil in de ontvangen hulp door school. Dit betekent overigens niet dat deze ondersteuning niet geboden wordt; het is ook mogelijk dat men in de voorbereiding niet actief op zoek gaat naar ondersteuning.

Tabel 2.8: Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: hulp van school

Hulp school	B	S.E.	Wald	Exp(B)
<i>Constant</i>	-2,7	0,1	774,42	0,07
Functiebeperking (ref = nee)	-0,17	0,05	9,77	0,85**
Eerste generatie (ref = nee)	0,03	0,05	0,3	1,03
Niet-westerse migratieachtergrond (ref= nee)	0,24	0,05	20,88	1,27**
Geneeskunde	-0,01	0,06	0,05	0,99
Hbo	-0,24	0,08	8,73	0,79**
Mbo-voorbereiding	-0,09	0,11	0,73	0,91
Vwo-voorbereiding	-0,14	0,06	5,6	0,87*
Havo-voorbereiding	-0,15	0,10	2,25	0,87

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; n=12.069.

Door trainingsbureaus worden in toenemende mate betaalde trainingen of cursussen aangeboden ter voorbereiding op de selectie. We gaan na of er een verschil is in het gebruik van deze faciliteit naar achtergrondkenmerken. Tabel 2.9 geeft de relatie weer tussen het hebben gevolgd van een betaalde training en achtergrondkenmerken van de kandidaten. Hieruit komt duidelijk naar voren dat het gebruik van betaalde cursussen of trainingen het meest voorkomt bij geneeskunde. Ook kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond volgen ter voorbereiding op de selectie vaker dan andere kandidaten een betaalde cursus. Kandidaten met een vo-voorbereiding hebben minder vaak dan kandidaten uit andere vooropleidingsgroepen een betaalde training of cursus gevolgd. Tot slot blijkt uit deze analyse dat de kans dat men een betaalde cursus heeft gevolgd, stijgt naarmate het ouderlijk inkomen hoger is. Er is geen verschil geconstateerd voor kandidaten uit de eerste generatie of kandidaten met een functiebeperking. Zij maken niet meer of minder dan anderen gebruik van de mogelijkheid tot het volgen van een betaalde training of cursus die hen voorbereidt op de selectie. Overigens zijn er geen opvallende verschillen geconstateerd ten aanzien van het bedrag dat gemoeid was met de betaalde trainingen.

In hoofdstuk 3 wordt het gebruik van de hier beschreven hulpbronnen toegevoegd aan de modellen ter verklaring van de kans om de selectie succesvol te doorlopen.

Tabel 2.9: Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: betaalde cursus of training

Betaalde cursus of training	B	S.E.	Wald	Exp(B)
Constant	-3,04	0,15	433,94	0,05
Functiebeperking (ref = nee)	0,12	0,09	1,94	1,13
Eerste generatie (ref = nee)	0,01	0,08	0,01	1,01
Niet-westerse migratieachtergrond (ref= nee)	0,48	0,09	30,15	1,61**
Geneeskunde (ref = overig wo)	1,32	0,09	229,88	3,75**
Hbo (ref = overig wo)	0,24	0,15	2,49	1,27
Mbo-vooropleiding	0,19	0,18	1,12	1,21
Vwo-vooropleiding	-0,39	0,10	15,01	0,68**
Havo-vooropleiding	-0,52	0,17	9,08	0,60**
Inkomen laag (ref = inkomen onbekend)	0,33	0,14	5,33	1,38*
Inkomen midden (ref = inkomen onbekend)	0,36	0,13	7,94	1,43**
Inkomen hoog (ref = inkomen onbekend)	0,46	0,13	12,41	1,58**

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \*\* p < 0,01; \* p < 0,05; n=12.069.

### 2.3 Selectiecriteria

Aan degenen die deelnamen aan de selectie is de vraag gesteld op welke selectiecriteria zij beoordeeld zijn. Naast een aantal voorbedrukte antwoorden konden de kandidaten ook een antwoord invullen in de categorie 'anders'. Deze zijn later ingedeeld in een van de overige categorieën. Voor de verklarende analyses zijn de selectiecriteria gerubriceerd in zeven rubrieken. De volgende antwoordmogelijkheden waren opgenomen:

1. Motivatie en visie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivatie</li> <li>▪ Visie en verwachtingen (over de studie, arbeidsmarkt of het beroep)</li> </ul>
2. Persoonlijkheidskenmerken en -eigenschappen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlijkheidskenmerken (extraversie/introversie, meegaandheid/dominantie, (on)zorgvuldigheid, emotionele (in)stabiliteit, behoudend/innovatief, stressbestendigheid, besluitvaardigheid, inlevingsvermogen)</li> <li>▪ Sociaal-communicatieve en creatieve vaardigheden (klant- of cliëntgerichtheid, respectvol gedrag, samenwerken, mondelinge communicatie, inventiviteit)</li> </ul>
3. Informatieverwerking	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cognitief-analytische vaardigheden (reflecteren, interpreteren, conclusies trekken, ruimtelijk inzicht, logisch redeneren)</li> <li>▪ Studievaardigheden (plannen, zelfstandig kunnen leren)</li> </ul>
4. Fysiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (Psycho)motorische vaardigheden (fijne motoriek, motorisch inzicht)</li> <li>▪ Lichamelijke gezondheid (fysieke conditie, gezondheid)</li> </ul>
5. Vooropleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cijfers behaald in mijn vooropleiding (cijfers in vwo5, havo4 of cijfers voor specifieke vakken)</li> <li>▪ Het type vooropleiding dat ik heb afgerond (vwo, mbo, havo of een hbo- of universitaire opleiding of propedeuse)</li> </ul>
6. Kennis	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Basiskennis (Nederlands en Engels, wiskunde, biologie, scheikunde e.d.)</li> <li>▪ Vakspecifieke kennis (kennis over het vakgebied)</li> </ul>
7. CV	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ervaring (werkervaring, topsportervaring, vrijwilligerswerk, buitenland)</li> <li>▪ Referenties (aanbevelingen van derden)</li> </ul>

Tabel 2.10 toont de percentages studenten die aangegeven hebben op onderstaande criteria te zijn beoordeeld. De verschillen tussen de groepen zijn allemaal significant. In veruit de meeste gevallen wordt op motivatie of op visie geselecteerd (met visie wordt bedoeld visie en verwachtingen ten aanzien van de studie, arbeidsmarkt of het beroep). Dit gebeurt het vaakst in het hbo (88%), maar ook bij geneeskunde (77%) en de overige wo-opleidingen (79%) komt motivatie/visie als selectie criterium vaak voor. Op de tweede plaats van meest toegepaste criteria staat de wijze waarop de kandidaten in staat zijn om informatie te verwerken. Het gaat hier zowel om cognitief-analytische vaardigheden als om studievaardigheden. Het vaakst wordt dit type criterium toegepast bij geneeskunde (82%), gevolgd door het overige wo (77%) en het hbo (72%). Verder onderscheiden overige wo-opleidingen zich van het hbo en geneeskunde doordat ze minder vaak selecteren op persoonlijkheidskenmerken en -eigenschappen (54% overig wo vs. 72% en 73% geneeskunde en hbo). In het hbo wordt minder gekeken naar vooropleidingsaspecten (cijfers en type vooropleiding).

Tabel 2.10: Op welke aspecten (selectiecriteria) ben je in de selectieprocedure beoordeeld?

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Motivatie en visie	88%	77%	79%	82%
Informatieverwerking	72%	82%	77%	76%
Kennis	71%	68%	61%	66%
Persoonlijkheidskenmerken en -eigenschappen	73%	72%	54%	65%
Vooropleiding	43%	76%	80%	65%
CV	23%	46%	28%	30%
Fysiek	15%	5%	5%	9%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Alle verschillen zijn significant  $p < 0,01$ ;  $n=12.069$ .

Zoals gezegd zijn acht van de tien kandidaten (ook) beoordeeld op motivatie. In de vragenlijst is vervolgens verder ingezoomd op de motivatie. Allereerst is gevraagd hoe er getoetst is op motivatie (tabel 2.11). Bij meer dan de helft betrof het een motivatiebrief. Bij twee van de tien kandidaten is de motivatie getoetst tijdens een gesprek en bij een evenzo grote groep is bij aanmelding gevraagd naar de motivatie. De wijze waarop motivatie is vastgesteld verschilt erg tussen de groepen. In het hbo wordt veel vaker dan in het wo motivatie getoetst via een gesprek. Bij geneeskunde wordt vaker dan bij de andere groepen naar de motivatie gevraagd bij aanmelding. De kandidaten die het antwoord ‘anders’ aankruisten, konden hierop een toelichting geven. Zij noemden veelal een vragenlijst als middel om motivatie te toetsen, doorgaans als onderdeel van een uitgebreidere (persoonlijkheids)test. Daarnaast is men getoetst in de vorm van uiteenlopende opdrachten, zoals het verzorgen van videofilmjes en presentaties/pitches, het aanleveren van een portfolio en het invullen van een motivatiescan. Ook het analyseren van een TED-talk werd genoemd.

Tabel 2.11: Hoe is er getoetst op motivatie?

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Motivatiebrief	54%	50%	59%	55%
Gesprek	48%	7%	2%	22%
Motivatie gevraagd bij aanmelding	20%	32%	19%	22%
Motivatie anders getoetst	19%	22%	28%	23%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Meer antwoorden mogelijk. Alleen gevraagd aan degenen die op motivatie zijn beoordeeld ( $n=9.365$ ). Verschillen tussen de groepen zijn significant ( $p < 0,01$ ).

Aan de deelnemers aan de selectie is ook gevraagd welke motivatieaspecten een rol speelden bij het criterium ‘motivatie’ (tabel 2.12). Bij ruim negen van de tien kandidaten betrof het de motivatie voor de opleiding. Bij meer dan de helft (56%) kwam ook de motivatie voor desbetreffende instelling aan de orde. Dit laatste speelde vaker bij geneeskunde een rol (70%) en minder vaak in het hbo (49%) of bij de overige wo-opleidingen (55%). De keuze van het beroep speelde vaker een rol in het hbo (49%) en bij geneeskunde (40%) en minder vaak in het overige wo (24%). De keuze voor een bepaalde richting binnen de opleiding was vaker een aspect van motivatie in het hbo (30%) dan in het wo (20%). Ook hier konden de kandidaten nog andere aspecten van motivatie noemen. Het betrof hier onder andere de volgende aspecten: persoonlijke eigenschappen en interesses, (studie)vaardigheden, het kunnen omgaan met mensen in een internationale omgeving, ervaring in de vorm van bijvoorbeeld extracurriculaire activiteiten, internationale oriëntatie, keuze voor het specifieke niveau, verwachtingen en toekomstplannen, en motivatie (inzet) in het algemeen.

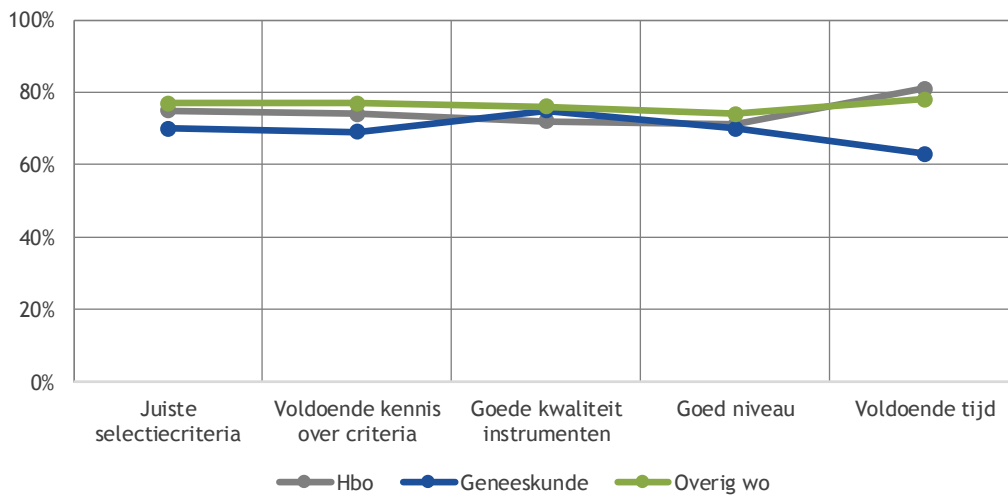
Tabel 2.12: Welke aspecten speelden een rol bij de toetsing op motivatie?

	Hbo	Geneeskunde	Overig wo	Hoger onderwijs
Keuze opleiding	91%	91%	94%	92%
Keuze hogeschool/universiteit	49%	70%	55%	56%
Keuze van het beroep	49%	40%	24%	37%
Keuze richting binnen de opleiding	30%	20%	20%	24%
Keuze anders	1%	3%	4%	3%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Meer antwoorden mogelijk. Alleen gevraagd aan degenen die op motivatie zijn beoordeeld ( $n=9.365$ ). Verschillen tussen de groepen zijn significant ( $p < 0,01$ ).

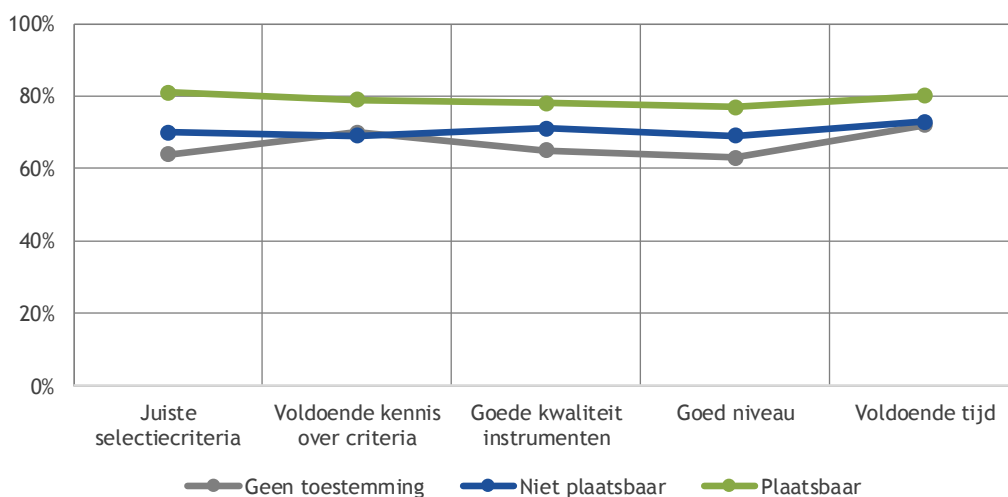


Voorts is aan de kandidaten een aantal vragen voorgelegd die te maken hebben met de kwaliteit van de selectiecriteria. Figuur 2.1 toont de resultaten. Uit deze resultaten komt naar voren dat men over het geheel genomen tevreden is over de selectiecriteria. Tussen de zestig en tachtig procent van de kandidaten is hierover tevreden. We zien een aantal verschillen tussen de groepen. Opvallend is dat bij geneeskunde veel minder kandidaten dan bij de beide andere groepen aangeven voldoende tijd gehad te hebben ('Kreeg je voldoende tijd om de toetsen, testen en/of vraaggesprekken af te ronden?'). Ook zien we bij geneeskunde iets minder kandidaten die aangeven dat de juiste selectiecriteria zijn gehanteerd en dat men voldoende kennis had over de criteria ('Wist je van tevoren voldoende over de selectiecriteria om je voor te kunnen bereiden?').



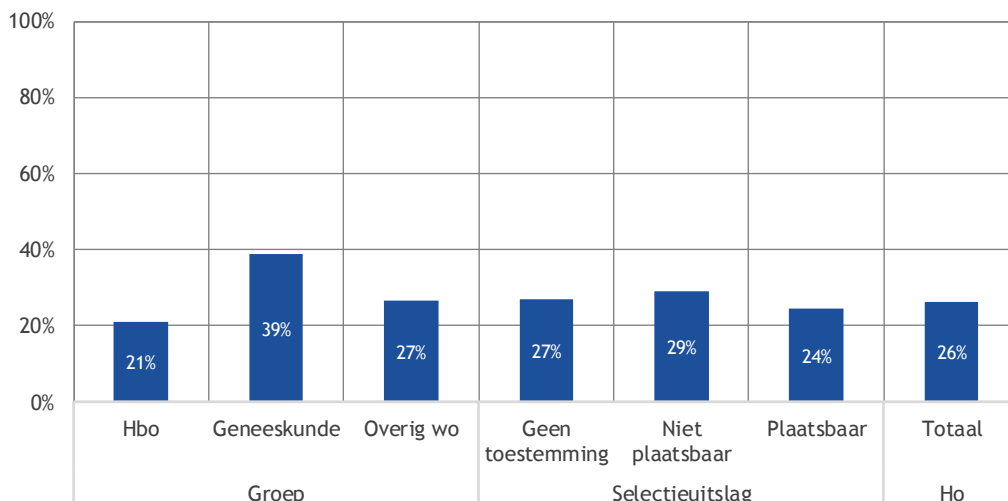
Figuur 2.1: Oordeel over de selectiecriteria en de selectie-instrumenten

Figuur 2.2 laat het oordeel over de selectiecriteria zien naar de selectieuitslag. De groep 'geen toestemming' betreft de groep van wie geen selectieuitslag bekend is omdat zij geen toestemming gaven om de gegevens te koppelen. Ondanks het feit dat de kandidaten nog geen formele uitslag hadden ontvangen op het moment dat zij de vragenlijst invulden, kunnen we concluderen dat er een duidelijke relatie bestaat tussen de uitslag van de selectie en het oordeel over de criteria. Over de gehele linie zijn degenen die de selectie succesvol hebben doorlopen positiever dan degenen die afgewezen zijn dan wel waarvan geen uitslag bekend is.



Figuur 2.2: Oordeel over de selectiecriteria en de selectie-instrumenten naar selectieuitslag

Op de vraag of er selectiecriteria ontbraken, antwoordde een kwart van de kandidaten dat dit het geval was (figuur 2.3). Dit percentage is veel hoger bij geneeskunde (39%) en ook hoger bij degenen die de selectie niet succesvol hebben doorlopen (29%).



Figuur 2.3: Percentage kandidaten dat aangeeft dat selectiecriteria ontbraken naar groep en selectieuitslag

Kandidaten die vonden dat niet de juiste criteria zijn gehanteerd, konden dit verder toelichten. Bijna 900 toelichtingen in de vorm van open antwoorden werden gegeven en zijn geanalyseerd. Woorden en indrukken die vaak terugkwamen, zijn als eerste indruk grafisch weergegeven (figuur 2.4). Opvallend is dat veel open antwoorden betrekking hebben op motivatie.

Degenen die van mening zijn dat niet de juiste selectiecriteria zijn gehanteerd, droegen in veel gevallen aan dat ze vonden dat de motivatie om de studie te doen te weinig meewoog. Kandidaten gaven aan dat de nadruk te veel op de toetsen, resultaten en de cijfers lag en te weinig op de beweegredenen van de kandidaten om juist deze studie te doen.

(...) 75 procent van je score is afhankelijk van drie toetsjes die je maakt. Voor een studie als deze zou ik eerder op zoek gaan naar echt gemotiveerde leerlingen in plaats van mensen die toevallig drie toetsen iets beter hebben gemaakt dan de rest. Het is raar om alles daarvan af te laten hangen. Omdat deze studie zo'n lastige studie is, moet je op zoek naar mensen die het echt graag willen en gemotiveerd zijn, mensen die altijd al hard hebben gewerkt.



Figuur 2.4: Rubricering van open antwoorden van kandidaten die vonden dat de juiste selectiecriteria niet zijn gebruikt

Kandidaten vielen verder over het feit dat eerder behaalde (school)resultaten een te belangrijke rol speelden bij de criteria. Zo geven kandidaten aan dat dit niet per se iets zegt over het feit of je de opleiding wel of niet aankan. Indien er rekening wordt gehouden met de motivatie, is dit soms pas in een later stadium van de selectie zodat de kandidaten die na de eerste ronde af zijn gevallen geen kans meer hebben gekregen hun motivatie te tonen. Ook wordt de motivatie in sommige gevallen getoetst middels een vragenlijst. Kandidaten twijfelen of daarmee de werkelijke motivatie goed naar voren komt. Enkele kandidaten geven aan dat ze graag zouden zien dat er ruimte is voor een motivatiebrief of motivatiegesprek waarbij zij hun wens om de opleiding te volgen beter kunnen uiten. Zo zouden ze graag zien dat er bijvoorbeeld ook ruimte is voor het bespreken van extracurriculaire activiteiten die ondernomen zijn of het testen van sociale vaardigheden.

Tijdens de selectie zijn er geen sociale vaardigheden en basiskennis getoetst. Ook is er weinig aandacht besteed aan persoonlijke motivatie en enthousiasme. Hierdoor heb ik het idee dat ik mezelf niet van de allerbeste kant heb kunnen laten zien tijdens deze selectie.

Gesteld wordt dat er nu te weinig aandacht is voor de persoonlijkheid van de kandidaat. Zo vinden kandidaten dat een persoonlijk gesprek ervoor zou kunnen zorgen dat zij zichzelf beter kunnen uiten over hun motivatie, maar ook zou er beter rekening kunnen worden gehouden met de persoonlijke kenmerken van kandidaten.

Persoonlijk vind ik dat er te weinig gekeken wordt naar de persoonlijkheid en doorzettingsvermogen van iemand. De gestelde vragen geven niet de mogelijkheid om je ervaring te laten zien.

Verder geven kandidaten aan dat de toelating met name gebaseerd wordt op de selectiedag en wat daar gepresteerd wordt. Daarmee is de toelating gebaseerd op een momentopname. Kandidaten zouden dit graag anders willen zien. Dit aspect komt ook terug in de cijferlijsten die kandidaten voor sommige opleidingen op moeten sturen. Dit betreft vaak maar een enkel schooljaar. Indien dat jaar net geen goed jaar was, draagt dit wellicht wel bij aan een afwijzing voor de opleiding.

(...) De selectie wordt over het algemeen voornamelijk bepaald door jouw prestatie op de selectiedag. Je hebt dus vrijwel maar één moment om te laten zien dat je goed genoeg bent voor de opleiding. Dit vind ik zelf niet goed. Want meerdere factoren kunnen ervoor zorgen dat je op dat ene moment niet goed presteert (...)

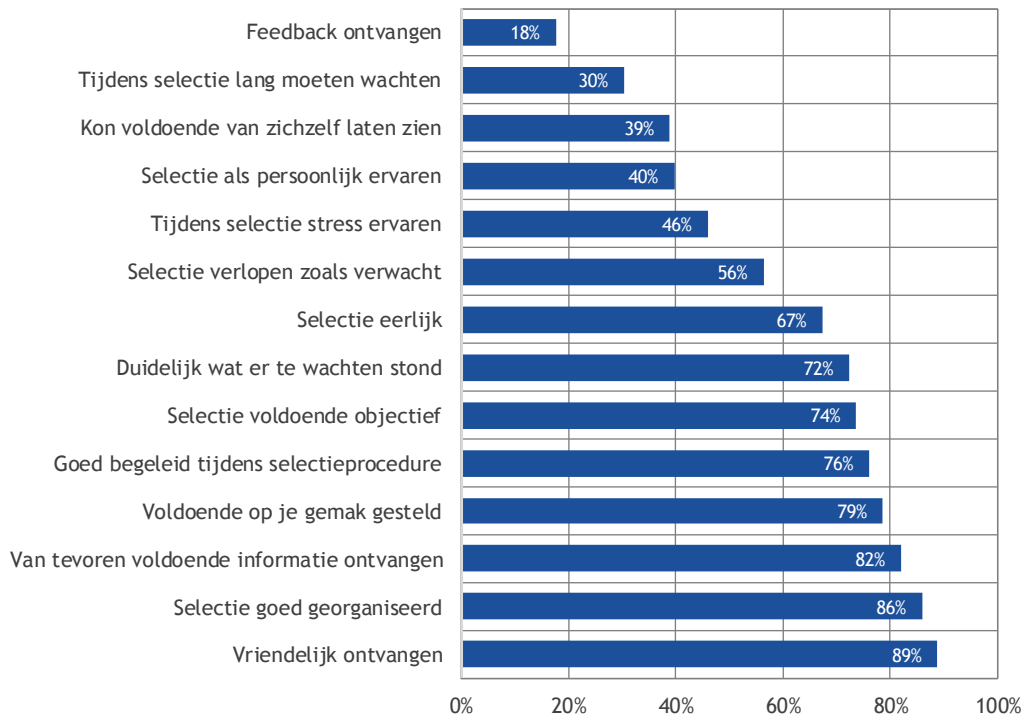
Sommige kandidaten gaven aan te weinig tijd te hebben gehad om de toetsen af te ronden. Dit kwam bijvoorbeeld doordat ze moeite hadden met de moeilijke Engelse teksten. Ook zou er bij de toetsen te veel vanuit worden gegaan dat de kandidaten al ruime kennis hebben van de studie die ze willen gaan volgen. Dit kan ook komen doordat de kandidaten die interesse hebben voor een bepaalde studie een niet aansluitend vakkenpakket hebben gehad waardoor zij de basiskennis grotendeels missen. Bovendien was niet elke kandidaat van mening dat de toetsstof aansloot bij de opleiding, of dat de opgegeven stof ook de stof was die terugkwam in de toets.

Een deel van de selectie bestond uit technisch inzicht. Toen ik aan die toets begon merkte ik al vrij snel dat je heel veel kennis moest hebben van natuurkunde om die toets te kunnen maken. Het was dus geen inzicht meer, maar meer kennis. Ook kwamen er in de toets onderdelen voor die op school niet behandeld waren, dus ik vond de toets niet eerlijk.

## 2.4 Oordeel over de selectieprocedure en inschatting van de uitslag

In de vragenlijst is een set vragen opgenomen die betrekking hebben op de organisatie van de selectie. Deze vragen zijn ontleend aan de open antwoorden die in het onderzoek in 2017 door de kandidaten zijn gegeven.<sup>5</sup> Figuur 2.5 toont de resultaten.

5 Broek, A. van den, Nooij, J., Essen, M. van & Duysak, S. (2017). Selectie & plaatsing bij numerusfixusopleidingen. De intentie tot deelname, de deelname aan de selectie en de uitslag in relatie tot achtergrondkenmerken. Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW. Nijmegen: ResearchNed.



Figuur 2.5: Oordeel van de kandidaten over de organisatie van en sfeer tijdens de selectie

Een goed selectieproces moet aan een aantal vereisten voldoen. Zo mag een kandidaat niet bij voorbaat kansloos zijn, moeten alle kandidaten toegang hebben tot informatie over het selectieproces en de selectiecriteria (zodat men zich adequaat kan voorbereiden) en moet de selectie rustig en ordelijk verlopen zodat de kandidaten maximaal de kans hebben om zich tijdens de selectie te manifesteren. Uit de resultaten komt naar voren dat over het geheel genomen voldaan is aan deze vereisten.

*Een ruime meerderheid van de kandidaten (meer dan 70%) geeft aan dat:*

- zij vriendelijk zijn ontvangen (89%);
- de selectie goed was georganiseerd (86%);
- zij van tevoren voldoende informatie hebben ontvangen (82%);
- zij voldoende op hun gemak zijn gesteld (79%);
- zij goed begeleid zijn tijdens de selectieprocedure (76%);
- de selectie als voldoende objectief is ervaren (74%);
- het duidelijk was wat hen te wachten stond (72%).

*Tussen de veertig en zestig procent geeft aan dat:*

- de selectie eerlijk is verlopen (67%);
- de selectie verlopen is zoals verwacht (56%);
- zij tijdens de selectie stress hebben ervaren (46%);
- zij de selectie als persoonlijk hebben ervaren (40%).

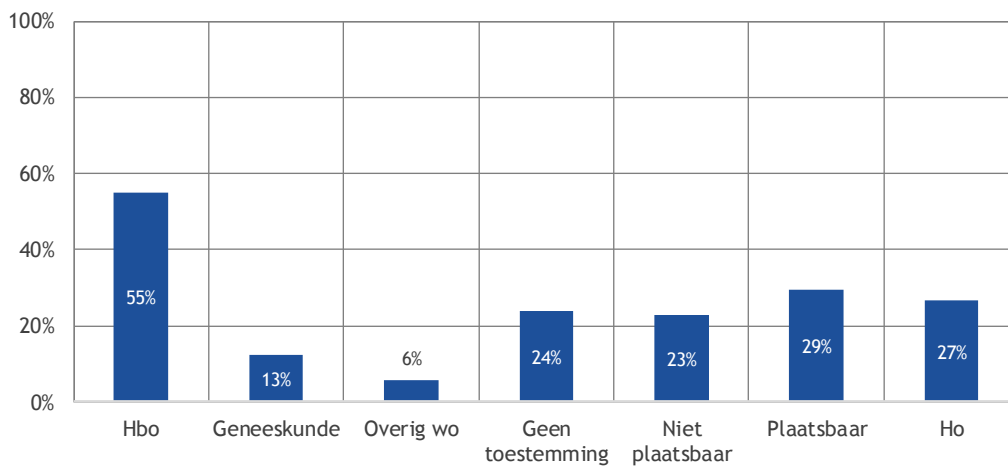
*Tot slot geeft minder dan veertig procent van de kandidaten aan dat zij:*

- voldoende van zichzelf konden laten zien (39%);
- tijdens de selectie lang hebben moeten wachten (30%);
- feedback hebben ontvangen (18%).

Op basis hiervan kunnen we concluderen dat de meerderheid positief is over de organisatie van de selectie. Driekwart vindt dat de selectie eerlijk is verlopen. Als het gaat om een persoonlijke aanpak, maatwerk en feedback zijn iets minder kandidaten tevreden. De tevredenheid over de organisatie hangt ook samen met het gevoel dat de kandidaten hebben over de uitslag. Bovenstaande vragen zijn ingedikt in vier factoren (zie ook bijlage 1): de organisatie, de eerlijkheid/objectiviteit, persoonlijke aandacht en de mate van ervaren stress.

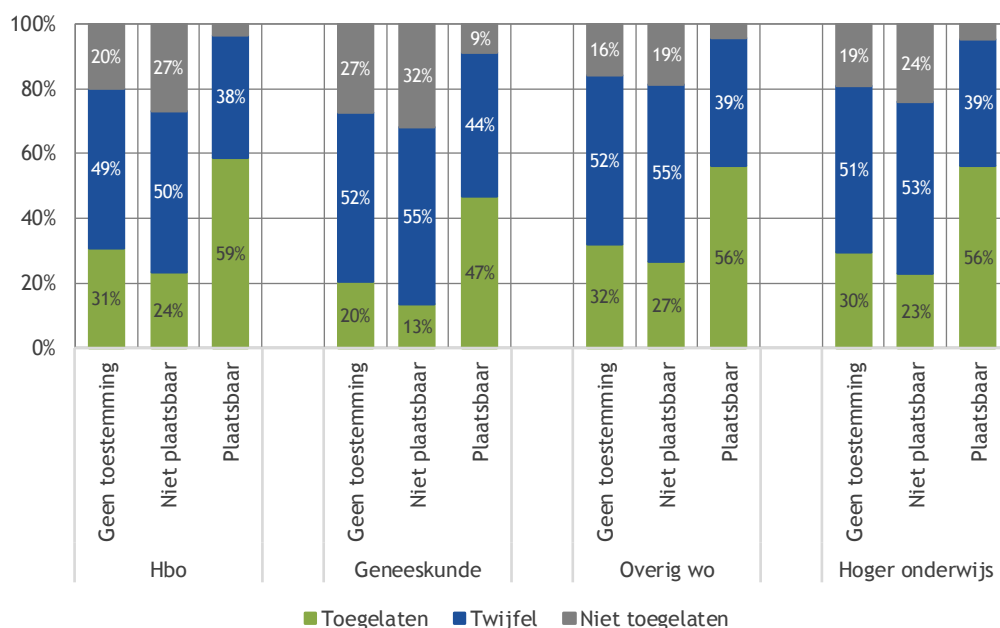
Degenen met een positieve uitslag zijn ook positiever over de organisatie, over de eerlijkheid en objectiviteit en over de persoonlijke aanpak. Zij hebben de selectie als minder stressvol ervaren. Kandidaten die op een universiteit de selectie hebben doorlopen, oordelen positiever over de organisatie en de objectiviteit dan kandidaten die in het hbo selectie hebben gedaan; zij scoren echter iets minder positief over de persoonlijke aandacht en de mate van ervaren stress.

Het hebben van face-to-face contact tijdens een selectieproces kan een positieve impact hebben op de selectie (de selectie wordt dan als persoonlijk ervaren), maar kan ook een vorm van subjectiviteit in het selectieproces teweegbrengen. Aan de kandidaten is gevraagd of er sprake is geweest van face-to-face contact. Figuur 2.6 laat zien dat dit veel vaker het geval is in het hbo dan in het wo. In het hbo was er maar liefst in 55 procent van de gevallen sprake van persoonlijk contact; in het wo was dit veel minder het geval (13% bij geneeskunde en 6% in het overige wo). Uit nadere analyses komt naar voren dat bij degenen die succesvol door de selectie zijn gekomen er vaker sprake was van persoonlijk contact.



Figuur 2.6: Percentage kandidaten waarbij sprake is geweest van face-to-face contact tijdens de selectie

De kandidaten kunnen, voordat zij de definitieve uitslag hebben ontvangen, zeer goed inschatten hoe de selectie is verlopen. In totaal dertien procent van alle kandidaten heeft een negatieve verwachting van de uitslag; zij denken niet te zijn toegelaten. Ruim 45 procent kan geen inschatting maken. Vier van de tien kandidaten hebben een positief gevoel over de uitslag van de selectie. Er is een duidelijke samenhang tussen de verwachte uitslag en de uiteindelijke uitslag (figuur 2.7). Van de groep die is geplaatst, geeft meer dan de helft (56%) aan dat zij dit ook verwachtten.



Figuur 2.7: Inschatting van de toelatingskans afgezet tegen de feitelijke plaatsbaarheid

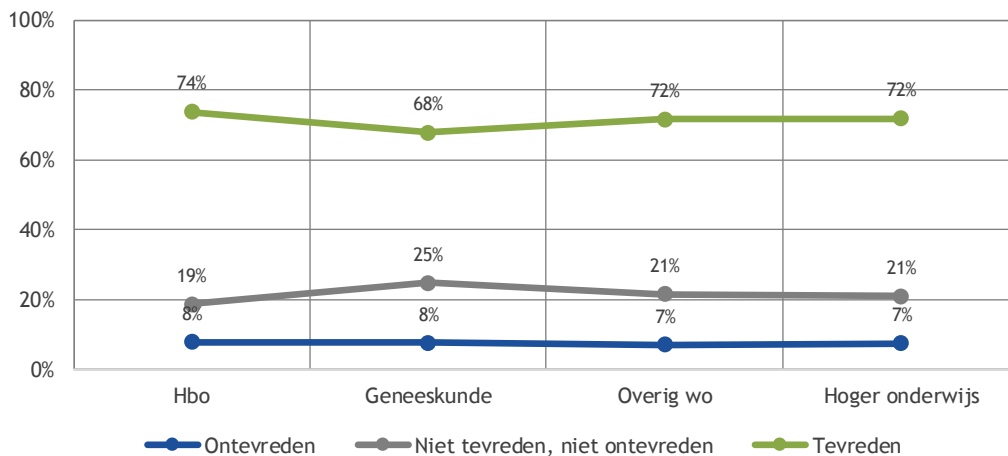
Aan degenen die denken dat zij juist wel of juist niet zijn toegelaten, is gevraagd waarop zij dat baseren. Tabel 2.13 laat deze redenen zien. Van degenen die denken niet te zijn toegelaten heeft respectievelijk 25 procent (hbo) en 22 procent (geneeskunde) de uitslag al ontvangen. Bij de overige wo-opleidingen is dit percentage veel lager (7%). Ongeveer de helft geeft aan dat de selectieprocedure niet goed verliep. Bij geneeskunde en in het hbo noemt een kwart van de kandidaten die een negatieve verwachting hebben van de uitslag een andere reden (in het overige wo is dit 36%). De meerderheid van de kandidaten die denken wel te zijn toegelaten, baseert dit op een positief verloop van de selectie.

Tabel 2.13: Reden waarom kandidaten positieve of negatieve verwachtingen hebben van de uitslag

	Hbo		Geneeskunde		Overig wo		Hoger onderwijs	
	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief	Negatief	Positief
Uitslag ontvangen	25%	15%	22%	39%	7%	7%	18%	14%
Selectieprocedure verliep (niet) goed	42%	56%	51%	44%	53%	68%	49%	60%
Feedback na afloop (niet) positief	7%	19%	2%	7%	4%	10%	5%	14%
Andere reden	26%	10%	25%	10%	36%	15%	29%	12%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoer onderwijs, ResearchNed 2018.

Bijna driekwart van alle kandidaten (72%) die voor het studiejaar 2018-2019 hebben deelgenomen aan de selectie is tevreden over het verloop van de selectie (figuur 2.8). Zeven procent is ontevreden.



Figuur 2.8: Tevredenheid over het verloop van de selectie

In een volgende stap is met een lineaire regressieanalyse nagegaan welke factoren meespelen bij deze tevredenheid over het algehele verloop van de selectie (tabel 2.14). Hierbij is de mate van tevredenheid als afhankelijke variabele opgenomen (schaal van 1 = zeer ontevreden tot 5 = zeer tevreden). Voor de onafhankelijke variabelen zijn achtergrondkenmerken van de kandidaat meegenomen (geslacht, soort hoger onderwijs, eerste generatie, niet-westerse migratieachtergrond, internationale kandidaat en het hebben van een functiebeperking). Daarnaast is gekeken naar hulpbronnen waarvan men gebruik heeft gemaakt bij de voorbereiding op de selectie: een betaalde training, ondersteuning en financiële hulp van ouders of de school. Naast deze kenmerken is gekeken naar de mening van de kandidaat over de organisatie van het selectieproces. Hiervoor zijn schaalvariabelen opgenomen die kijken naar de mate waarin een kandidaat de organisatie goed vond, eerlijk en objectief, persoonlijk en stressvol. Ten slotte is als controlevariabele de verwachting die men van de uitslag heeft opgenomen. Tabel 2.14 toont de resultaten.

Uit de analyse komt naar voren dat de mate van tevredenheid varieert naar de achtergrondkenmerken van de kandidaat. Vrouwen zijn over het algemeen tevredener over het algehele verloop van de selectie dan mannen. Op basis van het regressiemodel kunnen we verder concluderen dat (na controle voor alle andere kenmerken) de tevredenheid het laagst is onder de groep kandidaten uit het wo (geneeskunde uitgesloten). Ook zijn deelnemers met een niet-westerse migratieachtergrond minder tevreden dan degenen met een westerse of Nederlandse achtergrond. Het hebben van een functiebeperking, al dan niet gehinderd hierdoor tijdens de selectieprocedure, is niet van invloed op de algehele tevredenheid over de selectieprocedure.

Voor de vragen die betrekking hebben op hulpbronnen die zijn gebruikt bij de voorbereiding komt naar voren dat kandidaten die een betaalde training hebben gevolgd over het algemeen wat minder tevreden zijn. Het zou kunnen dat deze groep, door de moeite en energie die ze reeds hebben gestopt in de selectie, kritischer staat tegenover het verloop ervan. Dit is ongeacht of men een positieve uitslag verwacht, aangezien we hiervoor controleren in de analyse. De mening van de kandidaten over de organisatie van de selectie hangt logischerwijs positief samen met een algehele tevredenheid over het verloop van de selectieprocedure. Er is een duidelijke positieve samenhang tussen het oordeel over de organisatie en de objectiviteit van de selectie en de algehele tevredenheid. Deze samenhang vinden we niet voor de mate waarin de selectie als persoonlijk is ervaren. Ervaren stress heeft een negatieve invloed op de tevredenheid.

Tabel 2.14: Regressieanalyse: relatie tussen de tevredenheid over het verloop van de selectie en andere aspecten van de selectie

	B	Bèta	t	
(Constant)	1,196		20,594	***
Vrouw	0,081	0,044	5,546	***
Hbo	0,062	0,037	4,203	***
Geneeskunde	0,104	0,047	5,508	***
Eerste generatie hoger onderwijs	-0,003	-0,002	-0,225	
Niet-westerse migratieachtergrond	-0,096	-0,043	-5,460	***
Functiebeperking	-0,030	-0,014	-1,596	
Hinder van beperking tijdens selectie	-0,052	-0,014	-1,586	
Buitenlands	-0,053	-0,015	-1,912	
Betaalde training	-0,089	-0,029	-3,484	***
Vorbereiding één manier	-0,028	-0,016	-1,697	
Vorbereiding twee of meer manieren	-0,032	-0,019	-1,850	
Hulp van school	0,012	0,007	0,861	
Hulp ouders	0,000	0,000	-0,003	
Financiële hulp ouders	0,000	0,000	-0,022	
Selectie goed georganiseerd	0,191	0,151	16,351	***
Selectie eerlijk en objectief	0,372	0,353	35,081	***
Selectie persoonlijk	0,008	0,010	1,186	
Selectie stressvol	-0,043	-0,052	-6,385	***
Verwachting uitslag	0,136	0,143	16,531	***

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. \*\*\* p < 0,001.

Over het verloop van de selectie konden respondenten een open toelichting geven. Deze open antwoorden zijn geanalyseerd waarbij een uitsplitsing is gemaakt naar kandidaten die tevreden tot zeer tevreden zijn en kandidaten die ontevreden tot zeer ontevreden zijn over het verloop van de selectie. Voor beide groepen is een eerste indruk geschetst die grafisch is weergegeven. Aan de hand van deze 'woordenwolk' (figuur 2.9 en figuur 2.10) lichten we de antwoorden van de kandidaten verder toe.

### Positieve ervaringen

De meeste kandidaten (ongeveer 70%) geven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de selectieprocedure. Een duidelijke communicatie vanuit de opleiding blijkt een belangrijke rol te spelen bij deze tevredenheid. De algehele organisatie en het van tevoren weten waar men aan toe is, dragen bij aan een goed gevoel dat de kandidaat overhoudt aan de selectiedag. Wanneer er duidelijk wordt gecommuniceerd ontstaat er ook meer begrip voor het eventuele wachten tijdens de selectieprocedure. Daarnaast geeft een open communicatie eerder de indruk dat het proces eerlijk verloopt en dat de eventuele uitslag logisch volgt op het proces.

Naast de tevredenheid over de duidelijkheid van de selectieprocedure, halen diverse kandidaten aan dat ze een aangenaam motivatiegesprek hebben gehad en dat ze enthousiast zijn over de persoonlijke aanpak. Er zijn daarnaast ook redelijk veel kandidaten die wel tevreden zijn over het algehele verloop, maar juist aangeven dat een motivatiegesprek hetgeen is dat ze nog misten. Ook omdat deze gesprekken ervoor zorgen dat het selectieproces wat persoonlijker wordt.



De selectie was voldoende en daarover ben ik zeker tevreden. Ik denk alleen dat een motivatiegesprek ook een goeie tip zal zijn. De stof begrijp je op gegeven moment vanzelf en daar leer je misschien langer voor dan één week. Wanneer je wordt beoordeeld op motivatie kun je echt wat van jezelf laten zien.

Er had misschien nog een persoonlijk gesprek kunnen volgen als toelichtende motivatie, maar ik kan begrijpen bij (te) veel aanmeldingen dat dit niet wordt gedaan.



Figuur 2.9: Rubricering van open antwoorden van kandidaten die (zeer) tevreden zijn met de selectieprocedure

### Negatieve ervaringen

Minder dan tien procent van de kandidaten is ontevreden tot zeer ontevreden over de selectieprocedure. Verreweg de meeste kandidaten die ontevreden zijn, vonden de manier van toetsen niet goed. Er is ten eerste de inhoudelijke kritiek dat de vragen niet aansloten op de verwachte inhoud van de opleiding. Maar ook dat de informatie die de kandidaten hadden gekregen niet overeenkwam met de toets.

De informatie die we moesten voorbereiden kwam niet overeen met de toets. Hierdoor kon je heel veel vragen niet goed beantwoorden. Ik ben heel ontevreden hoe de selectieprocedure is verlopen.

Naast de inhoudelijke kritiek op de toetsen zelf was er ook de kanttekening dat het te weinig persoonlijk was en dat kandidaten onvoldoende hun motivatie konden laten blijken. Deze kritiek blijkt een meer algehele kritiek te zijn die ook naar voren komt bij de kandidaten die wel tevreden zijn. Zo bleef ook hier het gehoopte motivatiegesprek in veel gevallen uit.

Een selectiedag waarbij er alleen naar je IQ wordt gekeken. Motivatie moet je via een filmpje uitleggen en die vervolgens op een usb-stick afgeven daar. Zeer onpersoonlijk. Ik vind het gewoon jammer dat ik niet het beste van mezelf heb kunnen laten zien om aan te geven dat ik echt voor deze opleiding ga.

Waar de duidelijke vorm van communiceren en informatie verstrekken een pluspunt was bij de tevreden kandidaten, zien we bij de ontevreden kandidaten dat dit juist elementen zijn die volgens hen ontbraken. Hierdoor was er onduidelijkheid over onder andere de voorbereiding, de manier van toetsen en het algehele verloop. De manier van informatie verstrekken verliep volgens de kandidaten stroef of niet. Zo werden mails laat of niet beantwoord en kregen kandidaten geen zicht op wat hen te wachten stond. Hierdoor ontstond er weinig begrip voor de tijd die de selectieprocedure vraagt. Bovendien was de informatie die werd verstrekt niet altijd accuraat of kloppend.

Het is allemaal zeer amateuristisch verlopen. Er was volgens de opleiding een discrepantie ontstaan tussen de te leren stof en de vragen uit het tentamen en het hoorcollege vooraf. Ik vind dat zeer zwak uitgedrukt. Er is gewoon NIET met elkaar gecommuniceerd. Dat mag niet gebeuren bij een selectie waaraan 450 mensen meedoen en op dit niveau.





Figuur 2.10: Rubricering van open antwoorden van kandidaten die (zeer) ontevreden zijn met de selectieprocedure

2.5 Ervaringen van kandidaten met een functiebeperking

Zoals eerder aangegeven kampt van alle deelnemende kandidaten gemiddeld achttien procent met een functiebeperking (tabel 2.15). Dit percentage is hoger in het hbo (23%) dan bij geneeskunde (17%) en in het overige wo (15%). Dit verschil is niet bijzonder; ook uit andere onderzoeken in opdracht van OCW (zie bijv. www.studentenmonitor.nl) komt naar voren dat in het hbo meer studenten studeren die kampen met een functiebeperking dan in het wo. In totaal 29 procent geeft aan dat zij tijdens de selectie hinder hebben ontvangen van de functiebeperking. Dit aandeel is hoger bij geneeskunde.

Van alle kandidaten met een functiebeperking heeft 44 procent dit kenbaar gemaakt bij de opleiding waar zij deelnamen aan de selectie. Van alle deelnemers die de opleiding waar deelgenomen is aan de selectie hebben geïnformeerd over hun beperking, geeft veertig procent aan dat tijdens de selectie rekening gehouden is met de beperking. Opvallend is dat, op het moment dat een kandidaat bij geneeskunde aangeeft een functiebeperking te hebben, hier veel vaker rekening mee gehouden wordt (72%) dan in het hbo (30%) of bij overige wo-opleidingen (44%). Uit analyses blijkt overigens niet dat de ervaren hinder tijdens de selectie minder wordt als rekening wordt gehouden met de functiebeperking.

Tabel 2.15: Kandidaten met een functiebeperking die deelnemen aan de selectie

	Hbo	Genees- kunde	Overig wo	Hoger onderwijs
% Met functiebeperking	23%	17%	15%	18%
% Hiervan dat hinder heeft ervaren tijdens selectie	26%	37%	30%	29%
% Heeft functiebeperking kenbaar gemaakt bij selectie	51%	39%	35%	44%
% Rekening gehouden (t.o.v. degenen die het kenbaar hebben gemaakt)	30%	72%	44%	40%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018; n=12.068 waarvan 2.216 participanten met een functiebeperking.

Ten aanzien van de rol die de functiebeperking heeft gespeeld in het selectieproces konden de deelnemers een toelichting geven. Deze open antwoorden van kandidaten met een functiebeperking zijn vervolgens nader geanalyseerd. Bij deze analyse is onderzocht welke oorzaken eventueel ten grondslag liggen aan de verwachting van de kandidaat ten aanzien van de kans op toelating en de eventuele invloed van de functiebeperking hierbij. In de analyse is telkens per functiebeperking gekeken naar de open antwoorden.

Van alle kandidaten met een functiebeperking had 35 procent dyslexie/dyscalculie (tabel 2.16). Ten opzichte van alle selectiedeelneemers is dit zeven procent. In het hbo komt dyslexie/dyscalculie meer voor (42%) dan in het wo (ongeveer 30%). In het hbo betekent dit dat bijna tien procent van alle selectiekandidaten kampt met dyslexie of dyscalculie. Tussen de 20 en 25 procent had last van ADD/ADHD of een concentratiestoornis.

Tabel 2.16: Kandidaten met een functiebeperking die hebben deelgenomen aan de selectie naar type beperking

	Hbo		Geneeskunde		Overig wo		Hoger onderwijs	
	T.o.v. functiebeperking	T.o.v. alle kandidaten	T.o.v. functiebeperking	T.o.v. alle kandidaten	T.o.v. functiebeperking	T.o.v. alle kandidaten	T.o.v. functiebeperking	T.o.v. alle kandidaten
ADHD/ADD	25%	6%	22%	4%	22%	3%	23%	4%
Autisme	3%	1%	4%	1%	6%	1%	4%	1%
Dyslexie	42%	10%	30%	5%	29%	4%	35%	7%
Chronische	15%	4%	21%	4%	15%	2%	16%	3%
Psychische	9%	2%	13%	2%	15%	2%	11%	2%
Functionele	2%	1%	4%	1%	4%	1%	3%	1%
Anders	4%	1%	7%	1%	8%	1%	6%	1%

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018; n= 2.216.

## Dyslexie

Verscheidene kandidaten met dyslexie geven aan dat zij geen hinder hebben ondervonden van hun beperking. De kandidaten zijn zich ervan bewust dat ze net iets langer de tijd nodig hebben, maar ze hebben geleerd hoe zij hiermee kunnen omgaan.

Ik heb (...) geleerd om er mee om te gaan. Inmiddels denk ik dus dat het mijn kansen niet negatief beïnvloedt.

Ik heb dyslexie. Ik heb hier alleen amper last van. Ik lees wat langzamer dan een ander. Ik moet me goed focussen op één zin, anders begin ik bijvoorbeeld een zin en halverwege lees ik de zin af op de regel eronder. En ik moet soms stukjes opnieuw lezen omdat ik het wel lees maar het komt niet binnen wat het betekent. Dit belemmert verder niet mijn leervermogen. Het duurt alleen soms iets langer. Spelling heb ik ook niet veel moeite mee. Het is vooral dat ik langzamer lees dan anderen. Maar dat betekent niet dat ik minder kans maak op toelating.

Ook zijn er kandidaten die aangeven dat de universiteit rekening heeft gehouden met hun beperking wat hen het idee gaf dat zij een net zo grote kans hadden op toelating als kandidaten zonder de beperking.

Ik heb iets meer tijd gekregen voor de toetsen, waardoor ik door mijn langzame leestempo alsnog (denk ik) evenveel heb kunnen invullen als de gemiddelde persoon die meedoet aan de selectie.

Er zijn ook kandidaten die van mening zijn dat er onvoldoende rekening is gehouden met hun beperking. Zij hebben bijvoorbeeld geen extra tijd gehad waardoor zij de toets niet volledig af hebben kunnen ronden. Ook werd er in sommige gevallen aangegeven dat er op die onderdelen werd getoetst waar de kandidaten moeite mee hadden in het geval van deze beperking: kennistoetsen met onderdelen als Nederlands (spelling en taal), rekenen en Engels. Ook waren de vragen in de toetsen in veel gevallen erg lang, waardoor er een grote kans was dat kandidaten met dyslexie meer tijd nodig hadden om een vraag te begrijpen of deze wellicht verkeerd zouden begrijpen. Bovendien gaven enkele kandidaten aan dat ze net te laat waren met het aangeven van hun beperking zodat er geen rekening mee werd gehouden.

Ik heb geen extra tijd gehad om de opdrachten te maken, waardoor ik ze allemaal niet af heb kunnen krijgen.

Ik heb bij technische geneeskunde een selectie gedaan in het Engels. Door mijn dyslexie had ik hier moeite mee. Je werd ook beoordeeld op Engels schrijven. Hier heb ik op gefaald waardoor mijn kansen verkleind zijn. Ik vind dit niet helemaal terecht omdat de studie in het Nederlands is en ik het raar vind dat ik op dat onderdeel afgewezen kan worden.

## Autisme

Kandidaten met autisme geven met name aan dat zij last hadden van het selectieonderdeel waarbij sociale vaardigheden van belang waren. Ook konden ze soms moeilijk met de stress omgaan. Wel heeft de vorm van autisme er bij sommige kandidaten aan bijgedragen dat zij de stof sneller opnemen, en academisch zeer vaardig zijn.

(...) maar doordat ik over het algemeen de stof sneller opneem dan anderen denk ik dat dit geen grote belemmering was. Door het autisme was de sociale vaardigheden ronde denk ik lastiger voor mij dan voor de andere kandidaten.

Ik ben helemaal niet beperkt op het gebied van school etc. Ik heb voornamelijk moeite op sociaal gebied, ik vind het moeilijk om mijn mening te geven en ben vaak stil hierdoor in een groep.

Sommige kandidaten hebben er bewust voor gekozen om de school niet op de hoogte te stellen van hun beperking omdat zij bang zijn dat zij op basis daarvan afgewezen worden. Zij hebben het idee dat het de toelating niet kan beïnvloeden als ze het niet aangeven.

Ik heb ervoor gekozen om de universiteit niet op de hoogte te stellen over welke beperkingen ik precies heb (ik heb wel aangegeven dat ik psychische problemen heb), dit omdat ik bang ben afgewezen te worden op mijn achtergrond/beperkingen. Gelukkig had ik niet zoveel last van mijn problemen bij de selectie.

De meeste kandidaten met ADHD/ADD of concentratieproblemen zijn van mening dat hun beperking hen niet in de weg stond bij de selectieprocedure. Ofwel de vorm van ADHD/ADD is niet uitermate ernstig zodat ze er niet zoveel last van hebben, ofwel ze hebben er in het verleden mee leren omgaan of hebben veel baat bij de medicijnen zodat het hen zelden belemmert. Ook geven enkele kandidaten aan dat zij zich juist beter op een bepaald onderwerp kunnen concentreren wanneer dit onderwerp hen interesseert en dat zij als gevolg van hun beperking vaak creatiever denken.

Ik weet goed met mijn ADD om te gaan, dit zal mij zelden ergens in belemmeren.

Ik neem medicijnen in waardoor mijn ADD minder optreedt en ik gelijkwaardig ben aan een andere student.

Heb een lichte vorm waardoor ik veel zelf in de hand heb.

Ook geven sommige kandidaten aan dat de school hen tegemoet is gekomen door hen extra tijd te bieden om de toetsen af te kunnen ronden.

Ik heb altijd meer tijd nodig met toetsen en lezen etc., uiteindelijk heb ik extra tijd kunnen krijgen voor mijn toetsen die ik ook echt wel nodig had. (...) ik denk dat doordat ik extra tijd heb gekregen, mijn beperking is gecompenseerd en ik daardoor evenveel kans heb als anderen.

Andere kandidaten kregen geen extra tijd; vanwege de concentratieproblemen die meespelen bij deze beperking werd de selectieprocedure hierdoor bemoeilijkt. Daarnaast gaf een enkele kandidaat aan dat het fijn zou zijn geweest als de lesstof die geleerd diende te worden voor de toetsen eerder bekend zou zijn gemaakt. Verder vinden veel kandidaten het lastig in te schatten of de last die zij hebben ervaren van hun beperking ook echt invloed heeft gehad op de toelating. Zaken die invloed hebben gehad op de last die zij ervoeren, waren bijvoorbeeld het lange wachten, het grote aantal mensen bij elkaar en de langdurige toetsen.

Er werd verlenging van de toetsen aangeboden voor leerlingen met dyslexie van 7,5-10 minuten per onderdeel (45-60 minuten tentamen). Voor ADD/ADHD was geen informatie over verlenging.

Ik heb concentratieproblemen en een informatieverwerkingsprobleem. Dit houdt in dat ik snel afgeleid ben en informatie minder goed en minder snel kan verwerken. Ik laat mijn beperkingen niet in de weg staan van mijn toekomst. Bij het toelatingstentamen heb ik vooral last gehad van slechte concentratie doordat het lokaal zo volgepakt zat met mensen die letterlijk op 10 cm afstand van je zitten.

Ook hier heeft een aantal kandidaten er bewust voor gekozen om de school niet op de hoogte te stellen van hun beperking. Zij stellen dat het onderdeel is van hoe ze zijn en dat ze niet vinden dat daar rekening mee hoeft te worden gehouden. Door niets aan te geven, denken de kandidaten dat zij evenveel kans maken. Ook geven velen aan dat zij nog maar pas zijn gediagnostiseerd met de beperking waardoor ze niet eerder iets aan konden geven.

Ik vind dat eventuele beperkingen bij je horen en deze het misschien wel moeilijker maken maar ik vind niet dat daar rekening mee gehouden hoeft te worden omdat dat gewoon is hoe je bent als persoon.

### Chronische aandoening

Kandidaten met een chronische aandoening geven in veel gevallen aan dat ze niet gehinderd werden door deze aandoening tijdens de selectieprocedure. Zo heeft onder deze groep kandidaten een relatief groot aantal astma en met deze aandoening geven veel kandidaten aan de selectieprocedure te kunnen doorlopen zoals ieder ander. Naast astma zijn er diverse kandidaten die te kampen hebben met chronische hoofdpijn of migraine. Ook hier wordt door enkele kandidaten aangegeven dat deze functiebeperking geen invloed heeft gehad op de kans op toelating. Wanneer deze pijn echter opkomt tijdens de selectieprocedure of in de voorbereiding kan dit de kandidaat vanzelfsprekend wel beperken.

Door chronische migraine, vooral getriggerd door stress (dus vooral bij zo een selectietoets) is het voor mij moeilijker geweest om te leren en die toets te maken omdat ik op dat moment ook last van migraine had.

Sommige chronische aandoeningen hebben een relatief grote invloed op de kandidaten tijdens het dagelijks leven. Bij deze groep stellen we dan ook vast dat het hierbij niet enkel om een beperking gaat die als belemmerend wordt ervaren *tijdens* de selectieprocedure, maar ook (en soms vooral) tijdens de voorbereidingen op de procedure en belangrijke gerelateerde activiteiten. Zo geven kandidaten aan dat ze door hun beperking lagere cijfers hebben gehaald in het voorafgaand schooljaar. Daarnaast stelt een kandidaat dat ze weinig nevenactiviteiten heeft kunnen uitvoeren die van positieve invloed kunnen zijn op de kans op toelating.

Door mijn ziekte kan ik niet veel doen. Mijn leven bestaat vooral uit mijn school en omdat ze kijken naar ervaring komt het over alsof ik er geen motivatie voor had terwijl ik er niet toe in staat was. Mijn ziekte heeft ook invloed op de selectie opdracht gehad.

Onder de kandidaten met een chronische aandoening zijn ook enkelen die niet voor hun beperking durfden uit te komen, omdat ze vreesden voor een negatieve beïnvloeding op hun kans op toelating. In veel gevallen constateren we dat deze angst niet per se gegrond is en dat indien kandidaten hier wel open over zijn universiteiten hier positief op reageren en studenten soms extra tijd geven. In enkele gevallen gaven kandidaten echter aan dat hun chronische aandoening niet serieus werd genomen of dat er negatief op werd gereageerd.

De instelling zag het aangeven van mijn beperking tijdens een motivatiegesprek als iets negatiefs. Ik heb op een normale manier verteld wat er speelt en ik kreeg als reactie dat ik maar niet moest denken om zielig te komen doen, omdat dat een negatief effect had, terwijl ik het helemaal niet aangaf om zielig te doen.

Daarnaast gaven kandidaten aan dat ze lastig konden inschatten of de universiteit hen zal benadelen door hun beperking. Zo stellen sommige kandidaten dat ze vrezen dat ze nu worden gezien als een zwakkere kandidaat. Ten slotte zijn er kandidaten die aangaven dat ze weliswaar nadelen hebben ondervonden door hun beperking, maar dat ze er evengoed ook voordelen uit hebben kunnen halen.

Misschien heb ik mij daardoor minder kunnen voorbereiden op de literatuur van de oefentoets en kreeg ik het door mijn vermoeidheid minder snel/ niet goed geleerd. Aan de andere kant heeft mijn ervaring met artsen ervoor gezorgd dat ik wist hoe ik met patiënten om moest gaan en heb ik daar weer beter op gescoord.

## Psychische beperking

In de toelichtingen die de kandidaten met een psychische beperking geven, komt relatief vaak naar voren dat ze hun kans op toelating negatief beïnvloed zien worden door hun aandoening. De psychische beperking hinderde de kandidaten bij de voorbereidingen en ook tijdens de selectieprocedure.

(..) ik kan me hierdoor minder concentreren, waardoor het leren dus niet altijd even gemakkelijk meer gaat, maar het gaat nog. Maar hierdoor is de kans op toelating dus wel iets kleiner geworden.

Ook waren de omgevingsfactoren soms van negatieve invloed.

De toets werd afgenomen op een computer, het geklik van de muis en het getyp van de medestudenten is erg afleidend geweest. Ik heb last gehad van een paniekaanval.

Daarnaast zorgt de hele procedure er regelmatig voor dat de aandoeningen die de kandidaten hebben juist kunnen gaan opspelen, worden aangewakkerd of versterkt. Zo ervaren kandidaten die extra gevoelig zijn voor stress de selectieprocedure als zwaar.

Door een mentale stoornis werkt stress extra op mij in en kan dat omslaan in paniekaanvallen. Dit zorgde ervoor dat ik moeite had met de tijdsdruk.

De beperking zorgt voor angst en paniekaanvallen tijdens stresssituaties.

In verband met PTSS en een angststoornis gaat presenteren voor een grote onbekende groep minder makkelijk dan wanneer dit één op één is.

Enkele kandidaten gaven aan dat de psychische beperking niet per se nadelig hoeft uit te pakken, aangezien ze er ook positieve zaken uit kunnen halen voor de selectieprocedure.

Mijn aandoening zorgt er voor dat ik meer mijn best ga doen dus ik zal niet minder kans hebben dan de rest op toelating.

Net als bij kandidaten met andere functiebeperkingen stellen we ook bij de groep met een psychische aandoening vast dat sommige kandidaten niet voor hun beperking durven uit te komen, omdat ze bang zijn dat dit hun kansen beperkt. Daarnaast wordt ook aangegeven dat ze vinden dat er juist te weinig aandacht voor is.

(...) ik was een nummer, een resultaat, en geen persoon. Ze hebben ook nooit de mogelijkheid gegeven dat ik dit kon melden. Als die mogelijkheid er wel was hebben ze dit niet duidelijk aangegeven.

### Functionele beperking

Over het algemeen geven kandidaten met een functionele beperking aan in de extra toelichting dat ze niet vermoeden dat ze minder kans hebben om toegelaten te worden.

Volgens mij gaat de Hogeschool er met respect mee om en heb ik niks te vrezen. Evenveel kans als ieder ander.

Een enkeling vermoedt dat zijn kansen kleiner zijn, omdat universiteiten volgens de kandidaat liever mensen zouden willen die niks hebben. Ook hier zijn mensen die ervoor kiezen het daarom niet te vertellen.

## 2.6 Samenvatting en conclusies

### Hoe hebben de kandidaten zich voorbereid op de selectie en van welke hulpbronnen makten zij gebruik?

De website van de opleiding is de meest gebruikte bron door kandidaten om zich voor te bereiden op de selectie. Tijdens de selectieprocedure zelf en tijdens de open dag hebben kandidaten eveneens, zij het in mindere mate, informatie gekregen over de selectiecriteria en -procedure. Om hun kans op toelating te vergroten, hebben vooral kandidaten bij geneeskunde actie ondernomen. Zij hebben meer dan andere kandidaten in hbo en de rest van het wo specifiek werk gedaan, zoals vrijwilligerswerk. In het overige wo probeert men meer dan bij geneeskunde en in het hbo de kansen te vergroten door vakkennis te trainen en door deel te nemen aan tentamentrainingen. Overigens zijn kandidaten soms langere tijd bezig geweest om zich voor te bereiden op de selectie. Naast het volgen van cursussen heeft men bijvoorbeeld het profielwerkstuk gewijd aan het vakgebied waarin men wil studeren. Sommigen hebben stage gelopen of gereisd om ervaring op te doen of de taalvaardigheid te verbeteren.

Ter voorbereiding op de selectie worden door commerciële bureaus cursussen of trainingen aangeboden. Ongeveer acht procent volgde een dergelijke training. Kandidaten die selectie doen bij geneeskunde hebben vaker voor een externe (betaalde) cursus of training betaald (17%) om zich voor te bereiden op de selectieprocedure dan kandidaten die selectie deden bij de andere wo-opleidingen of bij hbo-opleidingen. Kandidaten bij geneeskunde zijn echter het minst overtuigd dat de gevolgde cursus voorrang oplevert bij de selectie. Uit het volgende hoofdstuk zal blijken dat juist bij geneeskunde door dit soort cursussen de plaatsingskans toeneemt. Het merendeel van de kandidaten bij geneeskunde geeft tussen de 100 en 200 euro uit aan deze cursussen. In de rest van het wo en in hbo is dit meer wisselend: een kwart geeft aan onder de 100 euro te hebben betaald maar een even groot deel geeft aan meer dan 400 euro te hebben uitgegeven. Kandidaten geneeskunde ontvangen van hun ouders of familie de meeste steun. Zij worden meer dan in het hbo en in het overige wo geholpen bij de daadwerkelijke voorbereiding op de selectie en zij ontvangen meer financiële steun dan hbo-kandidaten.

Naast het geven van praktische ondersteuning helpen ouders met name bij het onder woorden brengen van de motivatie. Verder zijn zij belangrijk als mentale ondersteuner. Kandidaten in het hbo ontvangen minder hulp van docenten dan bij geneeskunde en de rest van het wo het geval is. Docenten en de school ondersteunen door extra voorbereidingstijd te geven en door inhoudelijke of procedurele vragen over de selectie te beantwoorden. Ook mentale ondersteuning en het helpen opdoen van praktijkervaring worden genoemd.

Uit een nadere analyse van de gegevens komt naar voren dat zowel deelnemers uit de eerste generatie hoger onderwijs als deelnemers met een niet-westerse migratieachtergrond minder hulp ontvingen van hun ouders. Zowel kandidaten in het hbo als bij geneeskunde ontvingen meer hulp van de ouders dan kandidaten uit het overige wo. Daarnaast hebben kandidaten met een havo-achtergrond meer gebruikgemaakt van ouderlijke hulpbronnen dan overige kandidaten. Ouders uit midden- en hogere inkomensgroepen geven vaker financiële ondersteuning. Ook kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond worden vaker financieel ondersteund. Eerstegeneratiekandidaten daarentegen krijgen minder financiële hulp, evenals kandidaten met alleen havo, vwo of mbo ten opzichte van kandidaten uit overige vooropleidingen. Ook scholen ondersteunen hun leerlingen bij de selectie. Er is in het onderzoek niet gevraagd wie het initiatief heeft genomen voor deze hulp (de school of de leerling zelf). Wel zien we dat er verschillen zijn naar achtergrondkenmerken.

Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond krijgen vaker hulp van school dan kandidaten met een Nederlandse achtergrond. Deelnemers met een functiebeperking ontvangen minder vaak ondersteuning vanuit school. Kandidaten die selectie doen in het wo krijgen vaker ondersteuning dan degenen die selectie doen in het hbo.

### Welke selectiecriteria worden gehanteerd door de opleidingen?

In het onderzoek zijn de volgende selectiecriteria voorgelegd aan de respondenten. Zij konden aangeven of zij tijdens de selectieprocedure op deze zeven criteria zijn beoordeeld.

1. Motivatie en visie (82%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivatie</li> <li>▪ Visie en verwachtingen (over de studie, arbeidsmarkt of het beroep)</li> </ul>
2. Persoonlijkheidskenmerken en -eigenschappen (65%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlijkheidskenmerken (extraversie/introversie, meegaandheid/dominantie, (on)zorgvuldigheid, emotionele (in)stabiliteit, behoudend/innovatief, stressbestendigheid, besluitvaardigheid, inlevingsvermogen)</li> <li>▪ Sociaal-communicatieve en creatieve vaardigheden (klant- of cliëntgerichtheid, respectvol gedrag, samenwerken, mondelinge communicatie, inventiviteit)</li> </ul>
3. Informatieverwerking (76%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cognitieve-analytische vaardigheden (reflecteren, interpreteren, conclusies trekken, ruimtelijk inzicht, logisch redeneren)</li> <li>▪ Studievaardigheden (plannen, zelfstandig kunnen leren)</li> </ul>
4. Fysiek (9%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (Psycho)motorische vaardigheden (fijne motoriek, motorisch inzicht)</li> <li>▪ Lichamelijke gezondheid (fysieke conditie, gezondheid)</li> </ul>
5. Vooropleidings-gerelateerde criteria (65%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cijfers behaald in mijn vooropleiding (cijfers in vwo5, havo4 of cijfers voor specifieke vakken)</li> <li>▪ Het type vooropleiding dat ik heb afgerond (vwo, mbo, havo of een hbo- of universitaire opleiding of propedeuse)</li> </ul>
6. Kennis (66%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Basiskennis (basiskennis als Nederlands en Engels, wiskunde, biologie, scheikunde e.d.)</li> <li>▪ Vakspecifieke (kennis over het vakgebied)</li> </ul>
7. CV (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ervaring (werkervaring, topsportervaring, vrijwilligerswerk, buitenland)</li> <li>▪ Referenties (aanbevelingen van derden)</li> </ul>

Over het geheel genomen is men tevreden over de selectiecriteria: tussen de zestig en tachtig procent van de kandidaten is tevreden over verschillende aspecten hiervan. Veruit de meeste kandidaten zijn op motivatie en visie beoordeeld. Dit gebeurt het vaakst in het hbo (88%), maar ook bij geneeskunde (77%) en de overige wo-opleidingen (79%) worden kandidaten op motivatie beoordeeld. Daarnaast zijn alle vormen van informatieverwerking (incl. studievaardigheden), kennis, persoonlijkheidskenmerken en -eigenschappen vaak gehanteerde criteria; twee derde of meer van de kandidaten is hierop beoordeeld. Aan kandidaten die geselecteerd zijn op (onder andere) motivatie is gevraagd hoe deze motivatie is vastgesteld. Bij de helft van de kandidaten is de motivatie getoetst via een brief, bij twintig procent via een gesprek. In het hbo wordt veel vaker dan in het wo motivatie getoetst via een gesprek. Bij geneeskunde wordt juist vaker naar de motivatie gevraagd bij de aanmelding.

### Hoe ervaren de kandidaten de criteria?

Een goed selectieproces dient aan een aantal vereisten voldoen. Zo mag een kandidaat niet bij voorbaat kansloos zijn, moeten alle kandidaten toegang hebben tot informatie over het selectieproces en de selectiecriteria (zodat men zich adequaat kan voorbereiden) en moet de selectie rustig en ordelijk verlopen zodat de kandidaten maximaal de kans hebben om zich tijdens de selectie te manifesteren. Uit de resultaten komt naar voren dat over het geheel genomen voldaan is aan deze organisatorische aspecten van de selectie, de meerderheid is positief. Driekwart vindt dat de selectie eerlijk is verlopen. Als het gaat om een persoonlijke aanpak, maatwerk en feedback zijn iets minder kandidaten tevreden. Kandidaten blijken goed in te kunnen schatten hoe de selectie is verlopen. Er is een duidelijke samenhang tussen de verwachte uitslag en de uiteindelijke uitslag. Van de groep die is geplaatst, geeft meer dan de helft aan dat zij dit ook verwachtten.



### Hoe ervaren de kandidaten de selectieprocedure?

Bijna driekwart van alle kandidaten is tevreden over het verloop van de selectie. Zeven procent is ontevreden. Vraag is in hoeverre deze oordelen samenhangen met kenmerken van de kandidaten, de hulpbronnen die zij hebben gebruikt en hun mening over de organisatie van de selectie. Vrouwen zijn over het algemeen iets tevredener dan mannen. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zijn juist minder tevreden. Het hebben van een functiebeperking noch het ervaren van hinder als gevolg hiervan zijn van invloed op de algehele tevredenheid over de selectieprocedure. Kandidaten die een betaalde training hebben gevolgd zijn over het algemeen minder tevreden. Mogelijk staat deze groep, door de moeite en energie die ze hebben geïnvesteerd in de selectie, kritischer tegenover de procedure. Dit is ongeacht of men een positieve uitslag verwacht. Er is een sterk positief verband tussen de algehele tevredenheid van kandidaten over het verloop van de selectie en hun mening over de organisatie. Het sterkste verband vinden we voor de mate waarin de kandidaat stelt dat de organisatie objectief en eerlijk is verlopen. Hoe eerlijker en objectiever het proces wordt ingeschat, hoe tevredener de kandidaat is over het algehele verloop van de procedure.

In het onderzoek is apart aandacht besteed aan kandidaten met een beperking. In totaal achttien procent kampt met een functiebeperking. In het hbo is dit aandeel het hoogst (23%). Het grootste deel bestaat uit kandidaten met dyslexie/dyscalculie. Opvallend is dat slechts een deel (44%) van de kandidaten met een functiebeperking dit kenbaar maakt bij de opleiding waar men deelneemt aan de selectie. Als men het kenbaar maakt, heeft van deze groep veertig procent het gevoel dat tijdens de selectie hier rekening mee gehouden is. Uit de open antwoorden komt onder andere naar voren dat men vreest dat het kenbaar maken van de beperking een negatieve invloed heeft op de uitslag. Uit de resultaten blijkt overigens niet dat men, als er rekening mee gehouden wordt, ook minder hinder ervaart van de functiebeperking. De open antwoorden van deelnemers met een functiebeperking geven een beeld van de ervaringen van deze groep.





## 3 De kans op toelating

### 3.1 Inleiding

In deze paragraaf gaan we dieper in op het verschil in toelatingskans naar achtergrondkenmerken. Dit doen we door rekening te houden met de gemiddelde toelatingskans per opleiding. We bekijken hiervoor de samenstelling van de groep die de selectieprocedure succesvol doorloopt en wordt toegelaten tot het hoger onderwijs. De verschillen in de samenstelling van de groepen die geselecteerd versus afgewezen zijn, geven een indicatie van de mate waarin (sociale) respondentkenmerken expliciet of impliciet een rol hebben gespeeld bij de selectie. Hiermee kunnen we nagaan of de kans op toelating verschilt voor deze groepen. In onze analyse kijken we naar de volgende achtergrondkenmerken: geslacht, hoogste vooropleiding en het hebben van een migratieachtergrond. Daarnaast wordt gekeken of (een van) de ouders een diploma hebben in het hoger onderwijs of geen van beiden (eerste generatie hoger onderwijs) en of de respondent een functiebeperking heeft.

De gemiddelde toelatingskans is afhankelijk van de verhouding tussen het aantal aanmeldingen en het aantal plaatsen. Om die reden controleren we in de analyse op het niveau van de instellingen telkens voor de basiskans op toelating. Deze basiskans op toelating is berekend door de capaciteit van de opleiding te delen door het aantal aanmeldingen. Respondenten die zich hadden aangemeld voor een opleiding met minder aanmeldingen dan plaatsen, en waarvan de basiskans dus 100 procent was, zijn buiten beschouwing gelaten in de analyses.

Bacheloropleidingen en instellingen hebben een uniek selectieproces, ook hiermee is rekening gehouden door steeds binnen het niveau 'opleiding x instelling' te kijken. Om die reden is ervoor gekozen logistische multilevel regressieanalyses uit te voeren met plaatsbaarheid als afhankelijke (te voorspellen) variabele. Een multilevelanalyse controleert voor verschillende niveaus, dus zowel individueel als ook voor het feit dat verschillen tot stand kunnen komen door verschillen tussen de opleidingen. In het model is naast persoonskenmerken ook gekeken naar de selectieprocedure en naar face-to-face contact tijdens de selectieprocedure. Zo wordt er bijvoorbeeld gekeken naar de interactie tussen selectiecriteria en achtergrondkenmerken. Hiermee gaan we na of er sprake is van differentiële effecten: of criteria voor bepaalde groepen een andere uitwerking hebben dan voor andere groepen. Dit kan een aandachtspunt vormen in de discussie over de toegankelijkheid van het hoger onderwijs. De eigen inschatting van de schoolresultaten in het voortgezet onderwijs of het mbo (ten opzichte van de klasgenoten) is gebruikt als indicator voor de aanleg van een kandidaat. We verwachten in de modellen in ieder geval een significante inbreng te zien van de gemiddelde toelatingskans van de opleiding (is deze klein, dan is de kans op toelating klein) en van de aanleg of capaciteit van de kandidaat (bij betere resultaten in het voortgezet onderwijs verwachten we een hogere toelatingskans).<sup>6</sup>

Aan de basismodellen met persoons- en opleidingskenmerken zijn hoofdeffecten en interactie-effecten tussen selectiecriteria en achtergrondkenmerken toegevoegd. Zijn de interactie-effecten van de selectiecriteria significant, dan betekent dat dat bepaalde selectiecriteria voor de ene groep kandidaten een andere uitwerking hebben op de toelatingskans dan voor de andere groep kandidaten. Eerder in dit rapport stelden we vast dat de samenstelling van de groepen verschilt voor hbo- en wo-aanmeldingen. Daarom zijn alle analyses separaat uitgevoerd voor hbo en wo. Binnen het wo is daarnaast onderscheid gemaakt tussen geneeskunde en wo zonder geneeskunde.

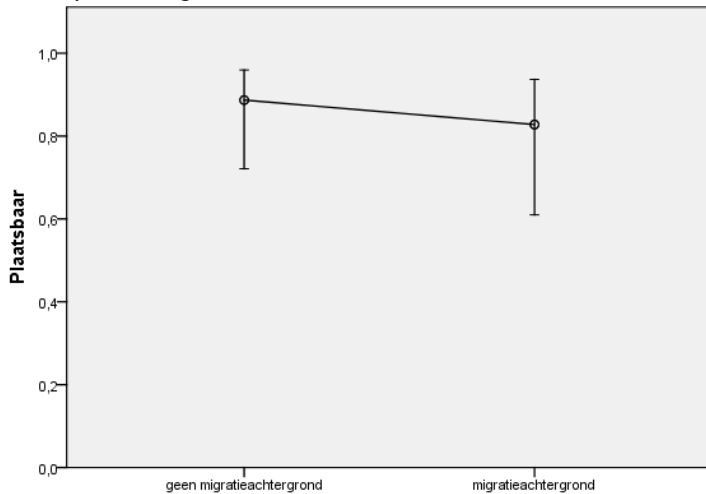
In de navolgende paragrafen worden de resultaten beschreven voor het hbo (3.2), geneeskunde (3.3) en voor de overige wo-opleidingen (3.4). Bij de beschrijving wordt alleen melding gedaan van significante hoofdeffecten (effecten die voor alle groepen gelden) en significante interactie-effecten (effecten die voor sommige subgroepen verschillen). Als er geen significante inbreng is van een indicator, wordt dit niet beschreven.

---

6 Aanleg wordt gebruikt als proxy voor de ability (aanleg) van de kandidaat. Uiteraard kan dit ook beïnvloed zijn door kansongelijkheid in het vo of mbo, ook omdat het op basis van schoolprestaties is vastgesteld. Omdat hier geen zicht op is (vooral omdat er geen feitelijke informatie voorhanden is van het IQ van de kandidaat) kan hier niet voor gecorrigeerd worden. In alle analyses is er een significant effect van de hier gemeten aanleg op de toelatingskans.

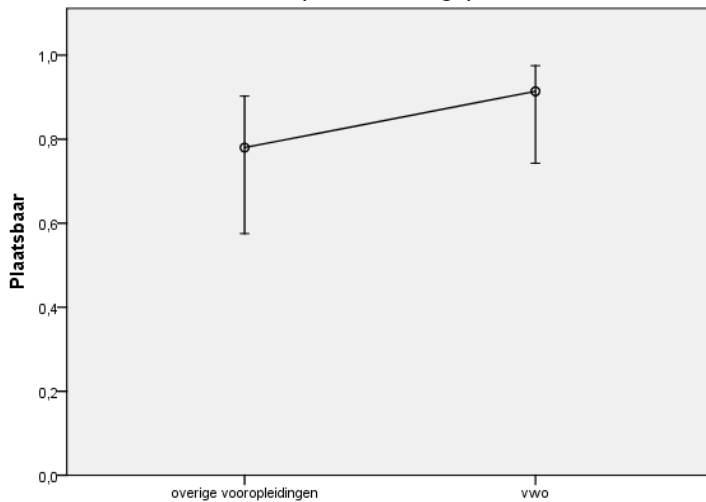
### 3.2 Kans op toelating in het hbo

We bekijken in dit onderdeel de toelatingskans voor kandidaten voor het hbo. Alle resultaten zijn eveneens weergegeven in tabel 0.2 in bijlage 1. Generiek voor het hbo is dat kandidaten met een hoog prestatieniveau in hun onderwijsloopbaan een grotere kans hebben op toelating. Ook speelt de gemiddelde toelatingskans uiteraard een rol: is de verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen gunstig, dan is de toelatingskans groter. We stellen als eerst vast dat in het finale model (dus onder controle van alle andere achtergrondkenmerken en instellingskenmerken) het hebben van een niet-westerse migratieachtergrond de kans op toelating tot de opleiding verkleint (figuur 3.1). Kandidaten met een westerse of Nederlandse achtergrond hebben een hogere kans op toelating.



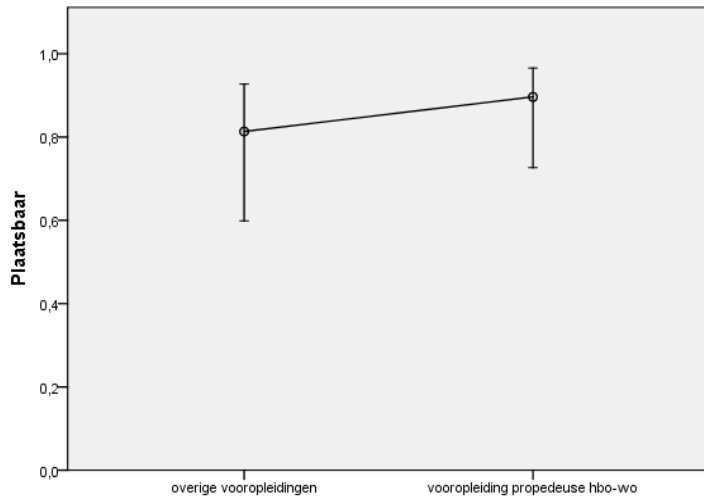
Figuur 3.1: Hoofdeffect van het hebben van een migratieachtergrond op de toelatingskans (hbo)

Voor kandidaten in het hbo blijkt verder de vooropleiding van invloed op de kans op toelating. Zo worden kandidaten met een vwo-diploma vaker geplaatst dan kandidaten die dit diploma niet hebben (figuur 3.2).



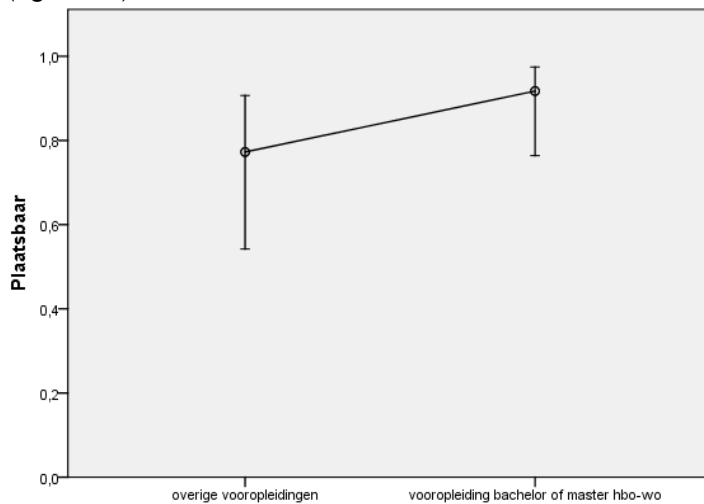
Figuur 3.2: Hoofdeffect van het hebben van een VWO diploma op de toelatingskans (hbo)

Ook kandidaten met een ho-propedeuse doorlopen de selectieprocedure vaker succesvol (figuur 3.3).



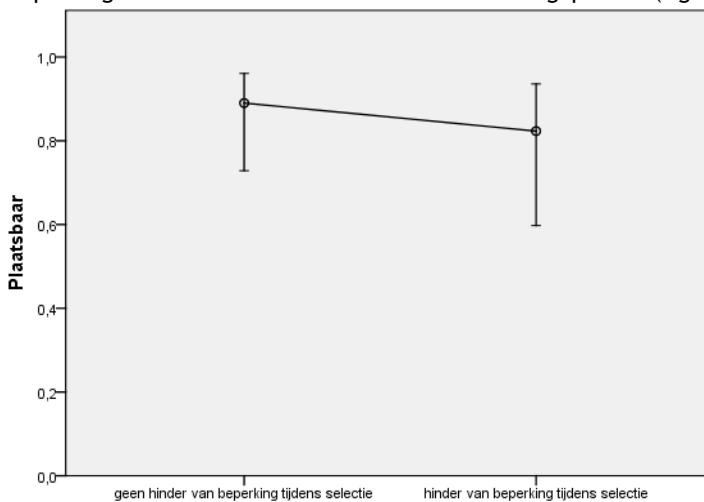
Figuur 3.3: Hoofdeffect van het hebben van een propedeuse hbo-wo op de toelatingskans (hbo)

Ook het hebben van een bachelor- of masterdiploma in het hoger onderwijs geeft meer kans op toelating (figuur 3.4).



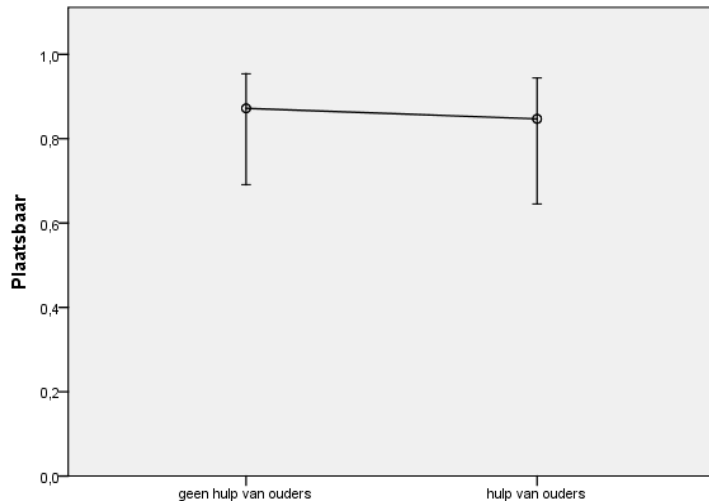
Figuur 3.4: Hoofdeffect van het hebben van een ho-diploma op de toelatingskans (hbo)

In de analyse is eveneens gekeken of hbo-kandidaten een functiebeperking hebben en of ze hiervan hinder ondervonden tijdens de selectieprocedure. Voor het hbo geldt dat kandidaten die hinder ondervinden van hun beperking ook minder kans hebben om te worden geplaatst (figuur 3.5).



Figuur 3.5: Hoofdeffect van het hebben van hinder van de beperking tijdens selectie op de toelatingskans (hbo)

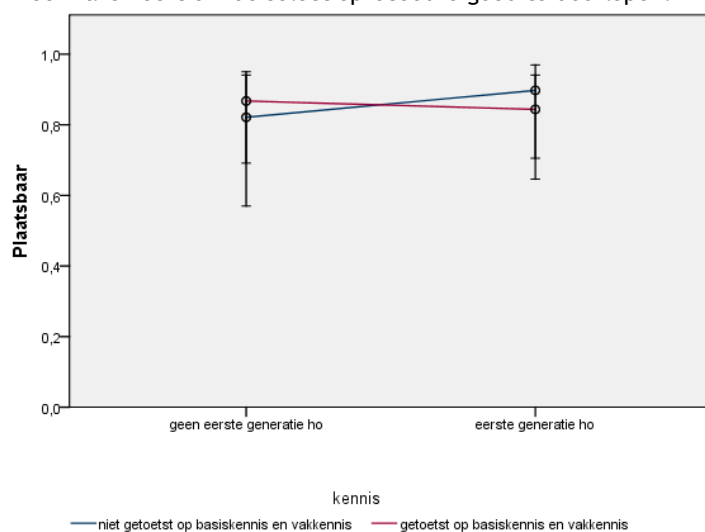
Naast de achtergrondkenmerken van de kandidaten is ook rekening gehouden met het netwerk van de kandidaten en de sociale achtergrond. Zo keken we of kandidaten financieel zijn gesteund door hun ouders of hulp hebben gekregen van hun ouders bij de voorbereiding op de selectieprocedure. Op basis van de cijfers kunnen we voor de hbo-kandidaten niet vaststellen dat dit een positieve bijdrage heeft geleverd op de plaatsing. We vinden zelfs voor hulp van de ouders een klein negatief verband, waarbij studenten die hun ouders niet om hulp hebben gevraagd tijdens de selectieprocedure een iets grotere kans hebben op toelating (figuur 3.7). Dit kan eventueel duiden op het feit dat studenten die wat zekerder zijn over hun plaatsing minder geneigd zijn om hulp in te roepen.



Figuur 3.7: Hoofdeffect van het hebben van hulp van de ouders op de toelatingskans (hbo)

In het onderzoek is ook gecontroleerd voor interactie-effecten. Dit betekent dat bepaalde criteria voor sommige groepen anders uitwerken dan voor andere groepen. Uit de analyse komt naar voren dat wanneer er een combinatie gemaakt wordt van enerzijds kandidaten van wie de ouders geen ho-opleiding hebben afgerond en anderzijds de aanwezigheid van selectiecriteria waarbij getoetst wordt op basiskennis en vakkennis, de kans op plaatsing varieert. Als er tijdens het selectieproces getoetst wordt op basiskennis en vakkennis hebben eerstegeneratiekandidaten een lagere kans op plaatsing dan studenten van wie de ouders hoger onderwijs hebben genoten.

Tenslotte is er in de analyse ook een aantal continue variabelen toegevoegd. Voor de behaalde schoolresultaten geldt een positief verband met de plaatsing, waarbij een kandidaat met hogere resultaten meer kans heeft om de selectieprocedure goed te doorlopen.

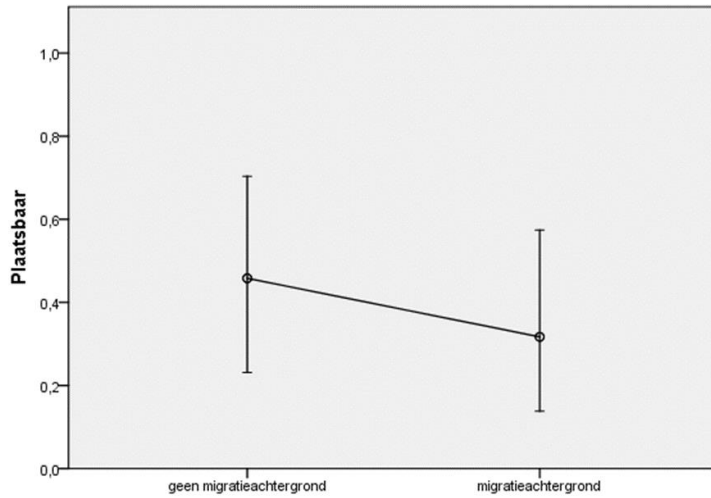


Figuur 3.6: Interactie-effect van eerstegeneratie met het toetsen op (basis- en vak-)kennis tijdens de selectie (hbo)

### 3.3 Kans op toelating bij geneeskunde

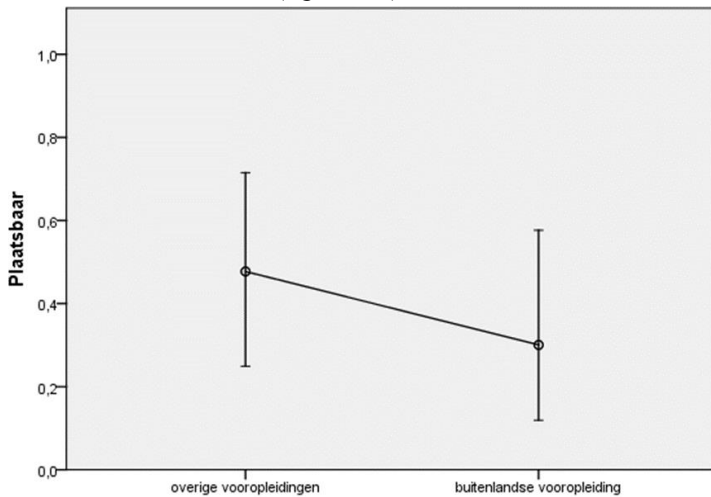
De kans op toelating verschilt behoorlijk binnen het wo. Om die reden is ervoor gekozen om de kans op toelating voor een numerusfixusopleiding separaat voor geneeskunde (bijlage 1, tabel 0.3) en voor het wo zonder geneeskunde (bijlage 1, tabel 0.4) te berekenen. Uit de analyses maken we op dat de geneeskundeopleidingen een ander patroon laten zien dan de overige wo-opleidingen en ook dan het hbo. Bij geneeskunde is de generieke toelatingskans (de verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen) geen voorspeller voor de plaatsingskans. Bij overige wo-opleidingen en hbo is dit wel het geval. Wel zien we dat de schoolresultaten positief bijdragen aan de kans op toelating, waarbij goede cijfers de kans vergroten.

Allereerst komt naar voren dat er voor de geneeskundeopleidingen een negatief verband is tussen het hebben van een migratieachtergrond en de kans op toelating. De plaatsingskans voor studenten met een migratieachtergrond is lager dan die van de studenten zonder migratieachtergrond. We zagen dit verband eveneens terug bij hbo-kandidaten (figuur 3.7).

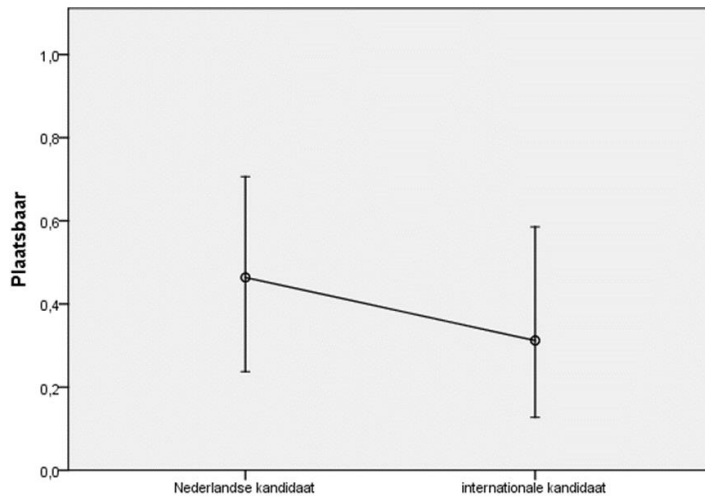


Figuur 3.7: Hoofdeffect van het hebben van een migratieachtergrond op de toelatingskans (geneeskunde)

Kandidaten die selectie doen bij geneeskunde en een buitenlandse vooropleiding hebben, hebben minder kans op plaatsing (figuur 3.8). Ook internationale kandidaten hebben een kleinere kans op toelating dan Nederlandse kandidaten (figuur 3.9).

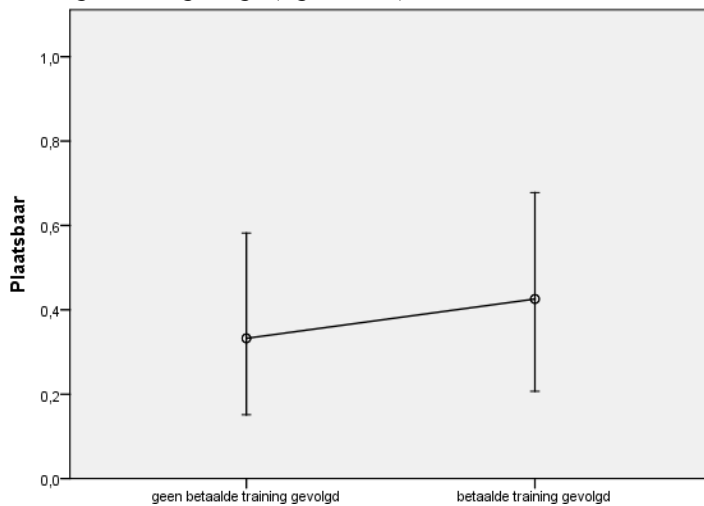


Figuur 3.8: Hoofdeffect van het hebben van een buitenlandse vooropleiding op de toelatingskans (geneeskunde)



Figuur 3.9: Hoofdeffect van de toelatingskans voor internationale kandidaten (geneeskunde)

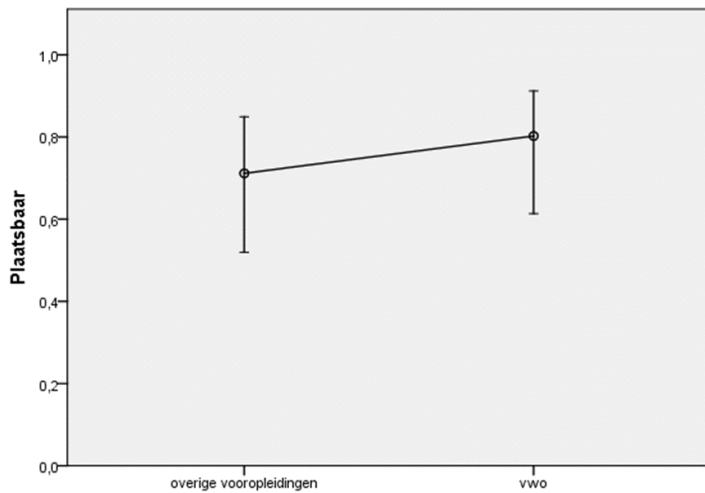
In de vragenlijst zijn naast de achtergrondkenmerken ook vragen gesteld over de voorbereidingen op de selectieprocedure. Zo werd aan de studenten gevraagd of ze herkansingen hebben gedaan om hun gemiddelde cijfer te verhogen, extra vakken hebben gevolgd op school of een betaalde training hebben gevolgd. Dit laatste feit blijkt een positieve rol te spelen bij de kans op plaatsing. Kandidaten die een betaalde training hebben gevolgd, hebben een grotere kans om toegelaten te worden bij geneeskunde dan kandidaten die geen betaalde training hebben gevolgd (figuur 3.10).



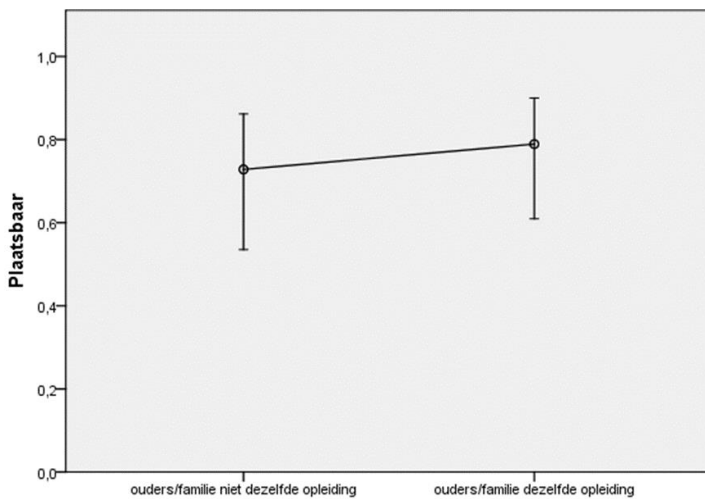
Figuur 3.10: Hoofdeffect van het hebben gevolgd van een betaalde training op de toelatingskans (geneeskunde)

### 3.4 Kans op toelating in het overige wo (exclusief geneeskunde)

In dit laatste onderdeel bekijken we de wo-analyses die zijn uitgevoerd zonder de geneeskundeopleidingen. Op basis van het eindmodel stellen we vast dat er een verband is tussen het niveau van de kandidaat en de kans op toelating: schoolresultaten dragen positief bij aan de kans op toelating, waarbij goede cijfers de kansen vergroten (niet in figuur). Voorts vinden we een verband tussen de kans op plaatsing en de vooropleiding van de kandidaten. Kandidaten met een vwo diploma hebben een hogere kans op toelating dan kandidaten zonder een vwo diploma. Ook wanneer de ouders dezelfde opleiding hebben gedaan, ligt de kans op plaatsing hoger.

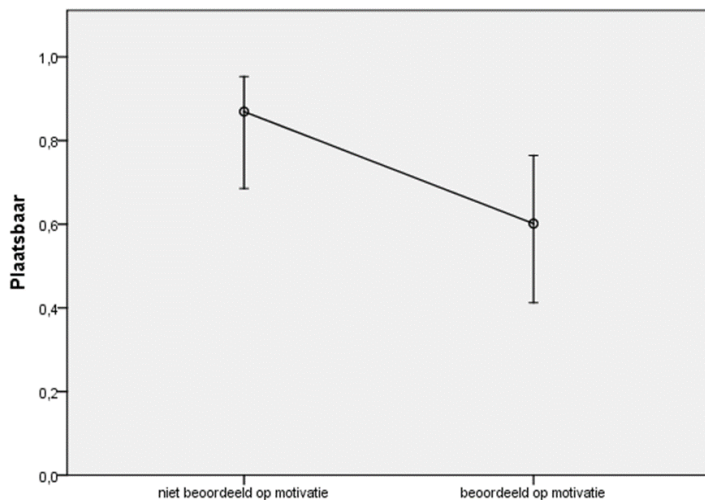


Figuur 3.11: Hoofdeffect van het hebben van een vwo-diploma op de toelatingskans (overig wo)

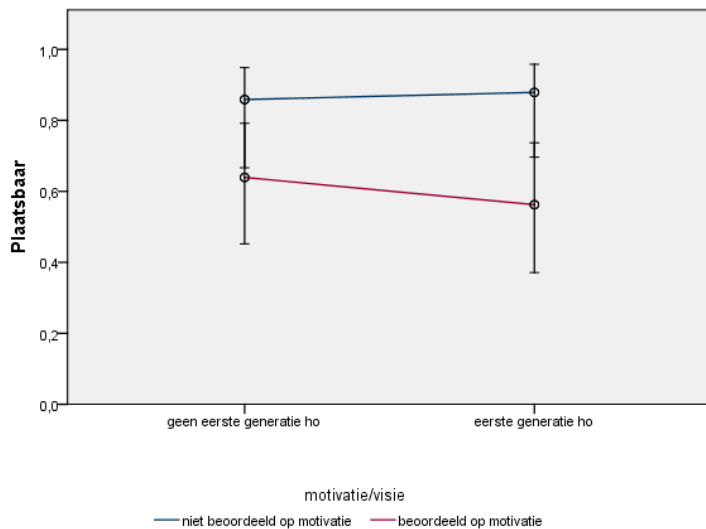


Figuur 3.12: Hoofdeffect van het hebben van ouders met dezelfde opleiding op de toelatingskans (overig wo)

Bij opleidingen in het overig wo waar geselecteerd is op motivatie vinden we een negatief verband op plaatsing (figuur 3.13). Vooral eerstegeneratiekandidaten ondervinden hier nadelen van (figuur 3.14). Voor kandidaten van lager opgeleide ouders die getoetst worden op motivatie, is de kans op plaatsing kleiner.

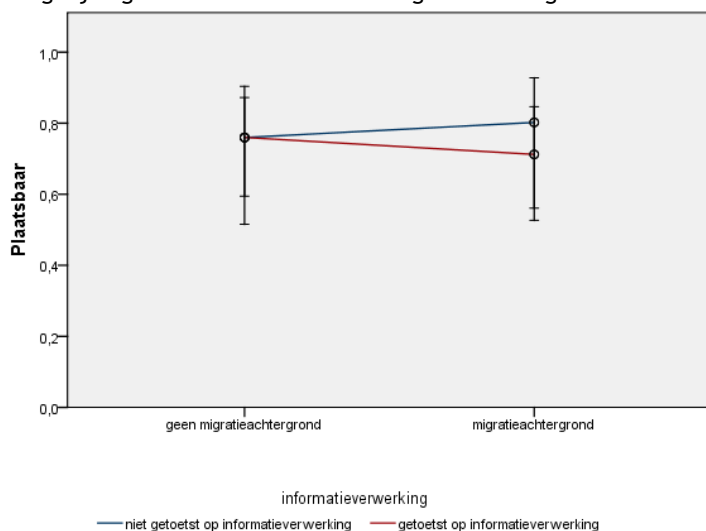


Figuur 3.13: Hoofdeffect van selectie op motivatie op de toelatingskans (overig wo)



Figuur 3.14: Interactie-effect van selectie op motivatie \* eerste generatie op de toelatingskans (overig wo)

Uit de analyse bleek verder dat er ook sprake is van een interactie-effect tussen het selecteren op informatieverwerking en migratieachtergrond (figuur 3.15). Bij informatieverwerking wordt gedoeld op het feit dat er selectiecriteria aanwezig waren die toetsten op cognitieve en analytische vaardigheden (zoals reflecteren, interpreteren) en studievaardigheden (plannen en zelfstandig kunnen leren). Deze criteria zorgden bij de groep studenten met een migratieachtergrond voor een verhoudingsgewijs lagere kans op toelating in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond.



Figuur 3.15: Interactie-effect van toetsen op informatieverwerking \* eerste generatie op de toelatingskans (overig wo)

### 3.5 Samenvatting en conclusie

Zijn er verschillen in toelatingskans tussen groepen kandidaten? De opleidingen kennen een eigen, uniek, selectieproces, met eigen criteria en een eigen verhouding tussen het aantal plaatsen en het aantal aanmeldingen. Vanwege deze eigenheid zijn multilevelanalyses uitgevoerd. Om in beeld te brengen of de toelatingskans gerelateerd is aan kenmerken van de kandidaten, is de gemiddelde toelatingskans per opleiding berekend voor verschillende kandidaatgroepen en zijn gehanteerde selectiecriteria op het niveau van de opleiding ingevoerd. De achtergrondkenmerken die opgenomen zijn in de analyses zijn geslacht, de vooropleiding, het hebben van een functiebeperking, een niet-westerse migratieachtergrond, het opleidingsniveau van de ouders en de voorbereiding. Steeds is gecontroleerd voor de gemiddelde toelatingskans (de verhouding tussen het aantal aanmeldingen en het aantal plaatsen) en het prestatieniveau van de deelnemer (naar eigen inzicht aangegeven). Respondenten die zich hadden aangemeld voor een opleiding met minder aanmeldingen dan plaatsen, en waarvan de basiskans dus 100 procent was, zijn buiten beschouwing gelaten.



## Verschilt de plaatsingskans van verschillende groepen kandidaten op basis van hun (sociale) achtergrondkenmerken?

Het prestatieniveau van de deelnemers in het voortgezet onderwijs is van invloed op de toelatingskans. Kandidaten met betere prestaties hebben een grotere kans op plaatsing. Logischerwijs is ook de gemiddelde toelatingskans van invloed: naarmate deze gunstiger is, is de kans op een aangeboden plaats groter. Overigens geldt dit niet voor geneeskunde. Bij geneeskunde hebben kandidaten uit het buitenland een lagere toelatingskans. In het hbo en bij de overige wo-opleidingen geldt dat kandidaten uit het buitenland of kandidaten met een buitenlands diploma geen grotere of kleinere toelatingskans hebben dan Nederlandse deelnemers aan de selectie. Het hebben van een bepanking en daar tevens last van ondervinden tijdens de selectieprocedure heeft voor hbo-deelnemers negatieve gevolgen voor de kans op plaatsing. Voor de andere groepen geldt dit niet.

Ten aanzien van de hulpbronnen vanuit onder andere de ouders en school vinden we geen eenduidig verband. Wanneer hbo-kandidaten hulp krijgen van hun ouders tijdens de voorbereidingen zien we dat de kans op plaatsing zelfs iets kleiner is. Dit zou mogelijk veroorzaakt kunnen worden door het feit dat het hier de iets zwakkere kandidaat betreft. Wel zien we dat geneeskundekandidaten die een betaalde voorbereidingstraining hebben gevolgd meer kans hebben op toelating. Het volgen van betaalde trainingen die voorbereiden op de toelating bij geneeskunde, loont. Voor de overige wo-kandidaten zien we dat als ouders of familie een soortelijke opleiding hebben gevolgd de kans op toelating toeneemt.

Tenslotte is ook de vooropleiding van belang voor de kans op plaatsing. We zien dit met name terug in het hbo, waar kandidaten met een vwo-diploma, een propedeuse-, een bachelor- of master-diploma een verhoogde kans hebben op toelating in vergelijking met kandidaten die deze diploma's niet hebben. Ook bij de overige wo-opleidingen vergroot het hebben van een vwo-diploma de kans op toelating.

## Zijn verschillen in toelatingskans te herleiden tot specifieke selectiecriteria?

Om na te gaan of selectiecriteria voor de ene groep wellicht anders uitwerken dan voor de andere groep is voor alle significante hoofdeffecten nagegaan of er sprake is van cross-level interacties met de achtergrondkenmerken. Dit zou betekenen dat bepaalde criteria voor sommige groepen anders uitwerken dan voor andere groepen. Zo is er bijvoorbeeld gekeken of de kans op toelating voor kandidaten van wie de ouders geen diploma hoger onderwijs hebben verschilt wanneer er bepaalde selectiecriteria worden gehanteerd, bijvoorbeeld selectie op basiskennis (bijvoorbeeld: Engels of wiskunde), vakspecifieke kennis of motivatie. Aan de basismodellen met persoons- en opleidingskenmerken zijn hoofdeffecten en interactie-effecten tussen selectiecriteria en achtergrondkenmerken toegevoegd. Zijn de interactie-effecten van de selectiecriteria significant, dan betekent dat dat bepaalde selectiecriteria voor de ene groep kandidaten een andere uitwerking hebben op de toelatingskans dan voor de andere groep kandidaten.

In een aantal analyses zijn er binnen het hbo en binnen de overige wo-bacheloropleidingen een aantal significante interactie-effecten gevonden die we hieronder nader zullen toelichten. Voor de kandidaten geneeskunde hebben we geen significante verbanden gevonden tussen de achtergrondkenmerken en de selectiecriteria. Dit betekent dat de selectiecriteria voor alle kandidaten, ongeacht hun achtergrond, een even zware rol spelen bij de kans op toelating.

Een analyse van de toelatingskans in het hbo toont aan dat wanneer er tijdens het selectieproces getoetst wordt op basiskennis en vakkennis, eerstegeneratiekandidaten een lagere kans hebben op plaatsing dan studenten van wie de ouders hoger onderwijs hebben genoten.

Bij de kandidaten in het overige wo vinden we dat de kans op plaatsing afneemt, wanneer de ouders geen diploma hoger onderwijs hebben en er getoetst wordt op motivatie. Daarnaast blijkt dat kandidaten in het overige wo met een migratieachtergrond, die tijdens de selectiecriteria getoetst worden op informatieverwerking een lagere kans hebben op toelating in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond.



## Bijlage 1: Tabellen

Tabel 0.1: Factoranalyses organisatie van de selectie

	Goede organisatie	Eerlijk en objectief	Persoonlijk	Stressvol
Vriendelijk ontvangen	0,758	-0,004	0,320	-0,142
Goed begeleid tijdens selectieprocedure	0,717	0,239	0,119	-0,086
Voldoende op je gemak gesteld	0,715	0,109	0,328	-0,228
Selectie goed georganiseerd	0,672	0,214	0,012	-0,108
Van tevoren voldoende informatie ontvangen over verloop selectie	0,618	0,454	-0,245	0,190
Duidelijk wat er te wachten stond	0,554	0,552	-0,185	0,165
Selectie eerlijk	0,155	0,736	0,245	-0,148
Selectie voldoende objectief	0,151	0,692	0,104	-0,053
Selectie verlopen zoals verwacht	0,296	0,648	0,148	-0,104
Kon voldoende van zichzelf laten zien	0,059	0,648	0,460	-0,096
Selectie als persoonlijk ervaren	0,193	0,105	0,723	0,152
Feedback ontvangen	0,054	0,228	0,616	-0,014
Tijdens selectie stress ervaren	0,002	-0,295	0,022	0,707
Tijdens selectie lang moeten wachten	-0,229	0,063	0,071	0,700
Alpha	0,817	0,767	-	-

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018. Listwise n=8.918.

Tabel 0.2: Verklarende analyses kans op toelating - hbo

Hbo	Model 0		Model 1: alleen persoonskenmerken		Model 2: persoons en instellingskenmerken	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<u>Achtergrondkenmerken</u>						
Geslacht (ref=vrouw)			-0,082	0,921	-0,128	0,880
Migratieachtergrond			-0,535	0,586***	-0,488	0,614***
Eerste generatie ho			-0,137	0,872	0,644	1,904
<u>Inkomen ouders (ref = laag)</u>						
Inkomen onbekend			-0,049	0,952	-0,054	0,948
Inkomen midden			-0,048	0,953	-0,067	0,936
Inkomen hoog			0,027	1,028	0,014	1,014
<u>Vooropleiding</u>						
Havo (diploma)			-0,220	0,802	-0,201	0,818
Mbo (diploma)			-0,366	0,693	-0,329	0,719
Vwo (diploma)			1,017	2,766***	1,098	2,999***
Propedeuse (diploma)			0,592	1,807**	0,686	1,985***
Hoger onderwijs (diploma)			1,117	3,056***	1,184	3,266***
Buitenlands (diploma)			-0,320	0,726	-0,293	0,746
<u>Overige achtergrondkenmerken</u>						
Internationale kandidaat			0,124	1,133	0,135	1,144
Functiebeperking			-0,014	0,986	-0,017	0,983
Last van functiebeperking			-0,562	0,571**	-0,554	0,574**
<u>Hulpbronnen</u>						
Voorbereiding matig (ref=geen)			0,054	1,056	0,072	1,075
Voorbereiding veel (ref=geen)			-0,065	0,937	-0,048	0,953
Training			0,018	1,018	0,033	1,034
Hulp ouders			-0,196	0,822*	-0,207	0,813*
Financiële hulp ouders			0,036	1,037	0,057	1,059
Hulp school			0,114	1,121	0,122	1,129
<u>Overige kenmerken</u>						
Schoolresultaten			0,341	1,407***	0,359	1,432***
Ouders dezelfde opleiding			-0,095	0,909	-0,123	0,884
<u>Opleiding</u>						
Basiskans op toelating					5,438	230,064***
<u>Selectiekenmerken</u>						
Selectie criterium: kennis					0,352	1,422
<u>Interactie</u>						
Kennis* eerste generatie					-0,836	0,434*
Intercept	0,886	2,424***	0,038	1,038	-2,862	0,057***
Accuracy	0,721		0,745			
ICC	0,300		0,332			

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018 (n=4.132); \* p<0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001.

Tabel 0.3: Verklarende analyses kans op toelating - geneeskunde

Geneeskunde	Model 0		Model 1: alleen persoonskenmerken		Model 2: persoons en instellingskenmerken	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<u>Achtergrondkenmerken</u>						
Geslacht (ref=vrouw)			0,198	1,219	0,196	1,216
Migratieachtergrond			-0,599	0,549***	-0,604	0,547***
Eerste generatie ho			-0,147	0,863	-0,146	0,864
<u>Inkomen ouders (ref = laag)</u>						
Inkomen onbekend			-0,345	0,708	-0,346	0,708
Inkomen midden			-0,048	0,953	-0,049	0,952
Inkomen hoog			0,157	1,170	0,156	1,169
<u>Vooropleiding</u>						
Vwo (diploma)			-0,074	0,929	-0,078	0,925
Propedeuse (diploma)			0,298	1,347	0,303	1,353
Hoger onderwijs (diploma)			0,387	1,472	0,388	1,474
Buitenlands (diploma)			-0,754	0,471*	-0,745	0,475*
<u>Overige achtergrondkenmerken</u>						
Internationale kandidaat			-0,644	0,525*	-0,635	0,530*
Functiebeperking			-0,027	0,974	-0,027	0,973
Functiebeperking last			-0,452	0,636	-0,451	0,637
<u>Hulpbronnen</u>						
Voorbereiding matig (ref=geen)			-0,045	0,956	-0,047	0,954
Voorbereiding veel (ref=geen)			-0,248	0,781	-0,248	0,780
Training			0,399	1,490*	0,397	1,487*
Hulp ouders			0,103	1,108	0,097	1,102
Financiële hulp ouders			-0,168	0,845	-0,166	0,847
Hulp school			0,001	1,001	-0,003	0,997
<u>Overige kenmerken</u>						
Schoolresultaten			0,578	1,783***	0,577	1,781***
Ouders dezelfde opleiding			0,018	1,018	0,022	1,022
<u>Opleiding</u>						
Basiskans op toelating					4,712	111,287
<u>Interactie</u>						
Geen significante interacties						
Intercept	0,225	1,252	-1,615	0,199*		
Accuracy	0,604		0,657			
ICC	0,078		0,088			

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018 (n=2,113); \* p<0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,005.

Tabel 0.4: Verklarende analyses kans op toelating - wo overig

Wo overig	Model 0		Model 1: alleen persoonskenmerken		Model 2: persoons en instellingskenmerken	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
<u>Achtergrondkenmerken</u>						
Geslacht (ref=vrouw)			-0,079	0,924	-0,086	0,917
Migratieachtergrond			-0,142	0,867	0,248	1,282
Eerste generatie ho			-0,234	0,791**	0,175	1,191
<u>Inkomen ouders (ref = laag)</u>						
Inkomen onbekend			0,267	1,307	0,269	1,308
Inkomen midden			0,192	1,212	0,185	1,204
Inkomen hoog			0,102	1,108	0,098	1,103
<u>Vooropleiding</u>						
Vwo (diploma)			0,504	1,656*	0,499	1,646*
Propedeuse (diploma)			-0,021	0,979	-0,012	0,988
Hoger onderwijs (diploma)			0,297	1,345	0,285	1,330
Buitenlands (diploma)			0,384	1,468	0,399	1,490
<u>Overige achtergrondkenmerken</u>						
Internationale kandidaat			-0,053	0,948	-0,064	0,938
Functiebeperking			0,000	1,000	-0,022	0,978
Functiebeperking last			0,019	1,019	0,048	1,049
<u>Hulpbronnen</u>						
Voorbereiding matig (ref=geen)			-0,007	0,993	-0,000	1,000
Voorbereiding veel (ref=geen)			-0,073	0,929	-0,061	0,940
Training			-0,119	0,888	-0,113	0,893
Hulp ouders			-0,078	0,925	-0,071	0,931
Financiële hulp ouders			-0,120	0,887	-0,130	0,878
Hulp school			-0,045	0,956	-0,041	0,960
<u>Overige kenmerken</u>						
Schoolresultaten			0,931	2,536***	0,929	2,532***
Ouders dezelfde opleiding			0,320	1,376*	0,334	1,397*
<u>Opleiding</u>						
Basiskans op toelating					5,443	231,121***
<u>Selectiekenmerken</u>						
Selectie criterium: informatieverwerking					0,000	1,000
Selectie criterium: motivatie					-1,234	0,291**
<u>Interactie</u>						
Informatie*migratieachtergrond					-0,494	0,610*
Kennis* eerste generatie					-0,495	0,609*
Intercept	0,721	2,057**	-2,983	0,051***	-4,227	0,015***
Accuracy	0,678		0,724			
ICC	0,362		0,412			

Bron: Onderzoek Selectie en toegankelijkheid in het hoger onderwijs, ResearchNed 2018 (n=4.321); \* p<0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,005.

## Bijlage 2: Overzicht tabellen en figuren

Tabel 1.1:	Responsverantwoording.....	11
Tabel 1.2:	Respons naar achtergrondkenmerken.....	15
Tabel 2.1:	Waar heb je informatie gevonden of gekregen over de selectiecriteria en -procedure? .....	18
Tabel 2.2:	Wat heb je gedaan om je kans op toelating te vergroten?.....	18
Tabel 2.3:	Totaalbedrag besteed aan cursus(sen) en/of training - selectie: alleen kandidaten die een (betaalde) cursus hebben gevolgd.....	19
Tabel 2.4:	Hulp gekregen van ouders/familie bij de voorbereiding op de selectie .....	20
Tabel 2.5:	Hulp gekregen van school/docenten bij de voorbereiding op de selectie .....	20
Tabel 2.6:	Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: niet-financiële hulp van ouders .....	21
Tabel 2.7:	Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: financiële hulp van ouders .....	22
Tabel 2.8:	Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: hulp van school .....	22
Tabel 2.9:	Samenhang tussen toegang tot hulpbronnen en achtergrondkenmerken: betaalde cursus of training.....	23
Tabel 2.10:	Op welke aspecten (selectiecriteria) ben je in de selectieprocedure beoordeeld? .....	24
Tabel 2.11:	Hoe is er getoetst op motivatie?.....	24
Tabel 2.12:	Welke aspecten speelden een rol bij de toetsing op motivatie? .....	24
Tabel 2.13:	Reden waarom kandidaten positieve of negatieve verwachtingen hebben van de uitslag .....	30
Tabel 2.14:	Regressieanalyse: relatie tussen de tevredenheid over het verloop van de selectie en andere aspecten van de selectie .....	31
Tabel 2.15:	Kandidaten met een functiebeperking die deelnemen aan de selectie .....	33
Tabel 2.16:	Kandidaten met een functiebeperking die hebben deelgenomen aan de selectie naar type beperking .....	34
Tabel 0.1:	Factoranalyses organisatie van de selectie .....	51
Tabel 0.2:	Verklarende analyses kans op toelating - hbo .....	52
Tabel 0.3:	Verklarende analyses kans op toelating - geneeskunde .....	53
Tabel 0.4:	Verklarende analyses kans op toelating - wo overig .....	54
Figuur 1.1:	Verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen in het hbo.....	13
Figuur 1.2:	Verhouding tussen aanmeldingen en plaatsen in het wo.....	14
Figuur 2.1:	Oordeel over de selectiecriteria en de selectie-instrumenten .....	25
Figuur 2.2:	Oordeel over de selectiecriteria en de selectie-instrumenten naar selectieuitslag.....	25
Figuur 2.3:	Percentage kandidaten dat aangeeft dat selectiecriteria ontbraken naar groep en selectieuitslag.....	26
Figuur 2.4:	Rubricering van open antwoorden van kandidaten die vonden dat de juiste selectiecriteria niet zijn gebruikt.....	26
Figuur 2.5:	Oordeel van de kandidaten over de organisatie van en sfeer tijdens de selectie .....	28
Figuur 2.6:	Percentage kandidaten waarbij sprake is geweest van face-to-face contact tijdens de selectie .....	29
Figuur 2.7:	Inschatting van de toelatingkans afgezet tegen de feitelijke plaatsbaarheid .....	29
Figuur 2.8:	Tevredenheid over het verloop van de selectie .....	30
Figuur 2.9:	Rubricering van open antwoorden van kandidaten die (zeer) tevreden zijn met de selectieprocedure .....	32
Figuur 2.10:	Rubricering van open antwoorden van kandidaten die (zeer) ontevreden zijn met de selectieprocedure .....	33
Figuur 3.1:	Hoofdeffect van het hebben van een migratieachtergrond op de toelatingkans (hbo) .....	42
Figuur 3.2:	Hoofdeffect van het hebben van een VWO diploma op de toelatingkans (hbo) .....	42
Figuur 3.3:	Hoofdeffect van het hebben van een propedeuse hbo-wo op de toelatingkans (hbo) .....	43
Figuur 3.4:	Hoofdeffect van het hebben van een ho-diploma op de toelatingkans (hbo) .....	43

Figuur 3.5: Hoofdeffect van het hebben van hinder van de beperking tijdens selectie op de toelatingskans (hbo).....	43
Figuur 3.6: Interactie-effect van eerstegeneratie met het toetsen op (basis- en vak-)kennis tijdens de selectie (hbo) .....	44
Figuur 3.7: Hoofdeffect van het hebben van een migratieachtergrond op de toelatingskans (geneeskunde) .....	45
Figuur 3.8: Hoofdeffect van het hebben van een buitenlandse vooropleiding op de toelatingskans (geneeskunde).....	45
Figuur 3.9: Hoofdeffect van de toelatingskans voor internationale kandidaten (geneeskunde).....	46
Figuur 3.10: Hoofdeffect van het hebben gevolgd van een betaalde training op de toelatingskans (geneeskunde).....	46
Figuur 3.11: Hoofdeffect van het hebben van een vwo-diploma op de toelatingskans (overig wo) .....	47
Figuur 3.12: Hoofdeffect van het hebben van ouders met dezelfde opleiding op de toelatingskans (overig wo).....	47
Figuur 3.13: Hoofdeffect van selectie op motivatie op de toelatingskans (overig wo).....	47
Figuur 3.14: Interactie-effect van selectie op motivatie * eerste generatie op de toelatingskans (overig wo) .....	48
Figuur 3.15: Interactie-effect van toetsen op informatieverwerking * eerste generatie op de toelatingskans (overig wo) .....	48