

**[ discriminatiewijzer.nl ]**  
**{ Rotterdam Inclusivity Project } (2026)**



**[ TITEL ]** **Het Klassenplafond:  
Hoe Sociale Klasse nog steeds  
Carrière vormt in Nederland**

**[ AUTEURS ]** Roberto Mentone

## [1] Samenvatting

Ondanks de reputatie van gelijkheid, blijven er in Nederland sterke klassenverschillen bestaan in onderwijs- en carrièrekansen. De eerste Nederlandse studie naar het klassenplafond, gebaseerd op paneldata van LISS, toont aan dat mensen uit minder bevoorrechte milieus significant ondervertegenwoordigd zijn in topberoepen. De studie kon geen loonkloof binnen topfuncties meten, maar dat komt doordat zeer weinig mensen uit de arbeidersklasse deze posities bereiken. Dit suggereert eerder toetredingsdrempels dan gelijke kansen.

Vroege selectie, ongelijke toegang tot bijles en cultureel kapitaal, en afhankelijkheid van informele netwerken dragen er allemaal aan bij dat welgestelde studenten richting academische routes en prestigieuze banen worden gestuurd. Studenten uit de arbeidersklasse worden vaker in beroepsopleidingen geplaatst, waardoor de toegang tot topcarrières wordt beperkt, zelfs wanneer de capaciteiten vergelijkbaar zijn.

Het huidige Nederlandse beleid draagt bij aan een bredere toegang, maar pakt de structurele ongelijkheden niet volledig aan. Het versterken van mobiliteitstrajecten, het uitbreiden van gerichte informatie en mentorschap voor ondervertegenwoordigde studenten, en het opschalen van antidiscriminatiemaatregelen in schoolaanbevelingen en selectieprocedures zijn realistische volgende stappen. De implementatie van deze hervormingen, met name in diverse, multiculturele steden zoals Rotterdam, kan verborgen klassenbarrières verminderen en eerlijkere carrièrekansen voor iedereen bevorderen.

## [2] Inleiding: Inzicht in het klassenplafond.

Deze beleidsnota is gebaseerd op de allereerste studie naar klassenplafonds in Nederland, waaruit blijkt hoe iemands sociale klasse een significante invloed heeft op zijn of haar carrièreperspectieven en de toegang tot hogere salarissen beperkt (Falcon & Bataille 2018; Friedman & Laurison 2019; Hällsten 2013; Hansen 2001; Laurison en Friedman 2016; Mastekaasa 2011; Toft & Friedman 2020). Zelfs wanneer rekening wordt gehouden met opleidingsniveau, sociaal-demografische kenmerken, beroepsselectie, werklocatie en indicatoren van menselijk kapitaal zoals ervaring, opleiding en gewerkte uren, blijkt uit onderzoek dat er grote inkomensverschillen blijven bestaan tussen verschillende sociale klassen (Falcon & Bataille, 2018; Friedman & Laurison, 2019; Hansen, 2001a, 2001b; Ljunggren, 2016).

Het rapport schetst de huidige situatie in het land, onderzoekt de onderliggende oorzaken, evalueert het bestaande beleid en stelt concrete oplossingen voor beleidsmakers voor. Het doel is beleidsmakers handvatten te bieden voor initiatieven die barrières slechten door middel van maatregelen die de voordelen van de meest bevoorrechte sociale klassen helpen compenseren.

De noodzaak om de focus op Nederland te richten vloeit voort uit het feit dat het klassenplafond zelfs is waargenomen in landen die meer egalitaire principes volgen, zoals Noorwegen (Mastekaasa 2011). Door het klassenplafond te onderzoeken, draagt dit artikel bij aan een bredere discussie over de vraag of de reputatie van Nederland als een zeer mobiel land terecht is, of dat de bevoorrechte klasse wordt bevoordeeld door verborgen klassevoordelen. Gezien de opmerkelijke diversiteit van Rotterdam en de voortdurende inspanningen van de gemeente om gelijke kansen te bevorderen, is het essentieel om de hardnekkigheid van het klassenplafond te bestuderen en te analyseren. Hoewel de stad streeft naar een werkelijk gelijke samenleving, brengt het negeren van deze verborgen barrières het risico met zich mee dat de verborgen processen die gelijkheid blijven ondermijnen, over het hoofd worden gezien.

## [ 3] Data-overzicht:

**De steekproef van de eerste Nederlandse studie naar het klassenplafond, met representatieve data van de Nederlandse bevolking uit het LISS-panel (Longitudinal Internet studies for the Social Sciences) beheerd door Centerdata (Universiteit Tilburg), laat zien dat mensen uit minder welvarende sociaaleconomische milieus ondervertegenwoordigd zijn in eliteberoepen.**

In totaal waren er 176 respondenten in de meer bevoorrechte categorieën (I, II en III volgens het Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP)-schema (Barone et al., 2022)), terwijl er 68 respondenten in de minder bevoorrechte categorieën (klassen IV, V, VI, VII en X EGP) waren in een steekproef van 244 deelnemers. Dit betekent dat minder dan een derde van de deelnemers afkomstig was uit minder bevoorrechte sociaaleconomische milieus, terwijl meer dan twee derde afkomstig was uit meer bevoorrechte sociale klassen. Dit impliceert dat mensen uit welvarende gezinnen veel vaker topfuncties bekleden en kan erop wijzen dat structurele barrières of voordelen die samenhangen met de familieachtergrond de carrièrepaden aanzienlijk beïnvloeden, wat leidt tot een oververtegenwoordiging van minder bevoorrechte individuen in middenfuncties en meer bevoorrechte individuen in topposities. Dit benadrukt een vooringenomenheid bij de toegangspoort. De sociale klasse van herkomst is een belangrijke factor bij het bepalen wie überhaupt toegang krijgt tot de topfuncties.

Het onderzoek kon geen klassenplafond aantonen, maar helaas is dat geen goed nieuws. Om een klassenplafond of loonverschillen voor gelijkwaardig werk te bestuderen, zijn mensen uit minder bevoorrechte sociale klassen nodig die managementfuncties bekleden. Als er weinig of geen van zulke personen in de steekproef zitten, is het onmogelijk om het fenomeen te onderzoeken. Het ontbreken van bewijs voor een klassenplafond in dit onderzoek betekent niet dat er geen belemmeringen zijn voor toegang tot de arbeidsmarkt. Integendeel, deze schaarste aan gevallen uit minder bevoorrechte sociale klassen zou juist kunnen worden geïnterpreteerd als een symptoom van een drempel om de professionele wereld te betreden.

Uit gegevens over cultureel kapitaal blijkt dat mensen die in hogere sociaaleconomische klassen geboren worden, niet alleen economische rijkdom erven, maar ook cultureel erfgoed. Dit wordt verder bevestigd door de opleidingsniveaus, die aantonen dat de weg naar hoger onderwijs veel toegankelijker is voor mensen uit bevoorrechte milieus.

Gegevens over cultureel kapitaal tonen aan dat mensen die in hogere sociaaleconomische klassen geboren zijn, niet alleen economische rijkdom erven, maar ook cultureel kapitaal. Dit wordt verder bevestigd door de opleidingsniveaus, die aantonen dat de weg naar hoger onderwijs veel toegankelijker is voor mensen uit bevoorrechte milieus.

## [4] Oorzaken

**Mensen aan de top van de sociale piramide streven ernaar om de meest selectieve en prestigieuze universiteiten te bezoeken, waarbij ze gebruikmaken van systemische voordelen en kapitaal om afstand te bewaren tot de arbeidersklasse. In de Nederlandse context kan dit zich vertalen in welgestelde families en bevooroordeeld schoolpersoneel dat kinderen uit bevoorrechte milieus naar wetenschappelijke scholen (Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (VWO)) stuurt die hen voorbereiden op het beste hoger onderwijs, waardoor een oververtegenwoordiging van deze scholen ontstaat ten opzichte van de rest van de minder bevoorrechte bevolking (Büchner & Van Der Velden, 2013; Huibers, 2021).**

Bovendien kunnen bevoorrechte studenten, naast toegang tot onderwijs, ook rekenen op voordelen binnen de onderwijservaring zelf, zoals prestigieuze stages, netwerken en aanbevelingen die daadwerkelijk een rol spelen in hun carrière, waardoor de minder bevoorrechte klassen op afstand blijven, zelfs wanneer beleid de inclusie in het onderwijs bevordert. In het Nederlandse landschap kan dit tot uiting komen in het feit dat het bevooroordeelde deel van de bevolking sterker vertegenwoordigd is in bepaalde vakgebieden en studierichtingen (recht, geneeskunde, financiën) dan in andere, in vergelijking met de minder bevooroordeelde klassen (Van De Werfhorst, 2002).

Ten slotte biedt cultureel kapitaal toegang tot diverse voordelen, waaronder deelname aan topsporten zoals debat- of roeiverenigingen, wat relaties met andere welgestelde, gerespecteerde mensen bevordert en de carrièremogelijkheden verbetert. Mensen uit welgestelde milieus lijken zich vaak meer op hun gemak te voelen en worden doorgaans als capabeler of beter voorbereid beschouwd, omdat ze bekend zijn met de culturele normen van de elite (Jack & Black, 2022). In de Nederlandse samenleving heeft cultureel kapitaal nog steeds een grote impact (De Graaf et al., 2000). Een voorbeeld hiervan zijn de netwerkmogelijkheden die elite studentenverenigingen bieden, die zich vaak onderscheiden door exclusieve uitnodigingen of contributies die voor veel economisch minder draagkrachtige studenten uit minder bevoorrechte klassen onbereikbaar zijn.

Bovendien hechten besluitvormers vaak meer waarde aan culturele affiniteiten en soft skills dan aan kwalificaties en bekwaamheden. Eliteorganisaties en -instellingen, die vaak bestaan uit mensen met een bevoorrechte achtergrond, geven doorgaans de voorkeur aan kandidaten die hun culturele kenmerken weerspiegelen, omdat zij geloven dat die beter passen dan mensen met een minder sterke culturele aansluiting, maar die wellicht even gekwalificeerd zijn. Dit mechanisme handhaaft de dominantie van elitegroepen in deze omgevingen en versterkt sociale ongelijkheden. Op de Nederlandse arbeidsmarkt is deze selectiebias waarschijnlijk wijdverbreid vanwege de praktijk van informele werving via sociale contacten (Henkens et al., 2005), die de bevoorrechte sociale klassen onevenredig ten goede komt.

## [5] Impact van huidig beleid

Nederland wordt vaak gezien als een egalitair land (Thijs et al., 2019). Onderwijs is breed toegankelijk en er zijn programma's zoals beurzen en studietoelagen om de drempels voor studenten met een lager inkomen te verlagen. Sinds de jaren 80 is het Nederlandse systeem echter verschoven naar privatisering en een grotere flexibilisering van de arbeidsmarkt, waardoor de overheidsbemoeienis met het verstrekken van uitkeringen en verzekeringen is afgenomen (Van Oorschot, 2006). Het Nederlandse model behoudt nog steeds een sociaal vangnet (Van Oorschot, 2006), zij het met steeds strengere toelatingseisen als gevolg van neoliberale beleidsmaatregelen.

Bij een analyse van het Nederlandse onderwijssysteem is een patroon te ontdekken: welgestelde families gebruiken het Nederlandse onderwijssysteem mogelijk doelbewust om hun klassevoordelen te behouden, ondanks het feit dat het geprezen wordt om zijn toegankelijkheid. In het Nederlandse systeem van vroege differentiatie worden leerlingen op 12-jarige leeftijd ingedeeld in verschillende onderwijstrajecten (Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (VMBO), Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs (HAVO) en Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (VWO)). In tegenstelling tot economisch minder bevoordeelde gezinnen, kunnen welgestelde families zich doorgaans veroorloven te investeren in bijles en buitenschoolse voorbereiding om hun kinderen beter voor te bereiden op een succesvolle carrière. Deze investeringskeuze wordt bovendien ingegeven door het besef van het belang van onderwijs, gezien het grotere culturele kapitaal van het gezin (De Graaf et al., 2000; Tubadij et al., 2017). Dit heeft opmerkelijke gevolgen voor de versterking van klassenongelijkheid, aangezien werkgevers in Nederland sterk selecteren op opleidingsniveau (Di Stasio & Van De Werfhorst, 2016), maar ook op culturele aansluiting bij de werkomgeving (Tubadij et al., 2017). Ter ondersteuning hiervan vonden Tubadij en collega's (2017) in een onderzoek in Nederland dat cultureel kapitaal nog steeds inkomensverschillen verklaart, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met opleidingsniveau. Simpel gezegd: zelfs met dezelfde opleiding verdienen afgestudeerden uit gezinnen met veel cultureel kapitaal meer dan afgestudeerden uit gezinnen met minder cultureel kapitaal.

Volgens Van De Werfhorst (2002) volgen mensen uit verschillende sociale klassen onderwijsstrategieën die hun klassepositie in stand houden. Vanwege redenen die verband houden met werkzekerheid, geven leerlingen uit de arbeidersklasse de voorkeur aan beroepsonderwijs. Dit resulteert erin dat kinderen uit gezinnen met een lager inkomen onevenredig vaak in VMBO- en MBO-trajecten terechtkomen (Büchner & Van Der Velden, 2013; Huibers, 2021) en daardoor minder toegang hebben tot de kwalificaties die nodig zijn voor de meest prestigieuze banen. Zelfs wanneer leerlingen uit arbeidersgezinnen een academische opleiding volgen, kiezen ze vaak voor studies met sterke arbeidsmarktperspectieven die niet aansluiten bij de best betaalde eliteberoepen. Deze keuze wijkt af van de keuzes die leerlingen uit de hogere klasse maken (Van De Werfhorst 2002), waardoor ze geen elitebanen kunnen bemachtigen en hun kansen op een hoger inkomen verkleinen.

Hoewel het Nederlandse onderwijssysteem is ontworpen om het onderwijs af te stemmen op de capaciteiten van leerlingen, kan het de klassenverschillen versterken. Vroegtijdige selectie dwingt kinderen om een carrière te kiezen voordat ze zich bewust zijn van de langetermijneffecten (Van De Werfhorst 2002). Al het bovenstaande wijst erop dat gelijke kansen niet alleen door uitbreiding van het onderwijs kunnen worden gegarandeerd.

Van De Werfhorst (2002) benadrukte treffend dat het Nederlandse beroepsonderwijssysteem alleen effectief is in het voorkomen van neerwaartse mobiliteit en meer functioneert als een vangnet dan als een mechanisme voor opwaartse mobiliteit. In plaats van kansen voor sociale mobiliteit te bevorderen, fungeert onderwijs vaak als een instrument voor de reproductie van sociale klassen, waardoor huishoudens uit de hogere klasse hun voordelen kunnen behouden (Bourdieu & Passeron, 1977).

## [5] Wat werkt en wat volgt?

**De analyse van de werkgelegenheidsresultaten in Nederland in relatie tot sociale klasse levert ons nuttige gegevens op voor het beoordelen en aanbevelen van sociaal beleid dat gericht is op het verminderen van klassenverschillen.**

### **A. Gelijkheid tussen onderwijsinstellingen behouden**

Een nadere blik op de Nederlandse situatie laat zien dat een opmerkelijk hoog percentage studenten dat is ingeschreven bij beroepsopleidingen ook zeer gewilde en respectabele kwalificaties heeft (Wierik et al., 2014). Diploma's van verschillende instellingen hebben bovendien een vergelijkbare of gelijke formele status. Een van de verklaringen hiervoor is dat het hoge aandeel openbare onderwijsinstellingen in Nederland het moeilijk maakt om onderscheid te maken tussen elite- en niet-eliteonderwijs (De Boer et al., 2007). Het is aan te bevelen de huidige structuur, die onderscheid tussen elite- en niet-elite-instellingen beperkt, te handhaven.

### **B. Verbetering van de mobiliteit binnen het Nederlandse onderwijssysteem.**

Hoewel de meest prestigieuze academische trajecten zogenaamd alleen toegankelijk zijn via bepaalde voorbereidende scholen, bestaan er veel uitzonderingen en alternatieve routes die zowel horizontale als verticale doorlaatbaarheid vertonen, zoals voorbereidingscursussen en toelatingsexamens (Colloquium doctum) (Suryani et al., 2023). Hierdoor kan een aanzienlijk percentage leerlingen doorstromen tussen verschillende trajecten, wat bijdraagt aan het verminderen van structurele barrières.

Het is aan te raden de verticale en horizontale mobiliteitsmechanismen verder te versterken, zodat ook 'laatbloeiers' toegang krijgen tot universiteiten en topberoepen. Dit is wellicht nog steeds onvoldoende; de Monitor Onderwijs en Opleiding (Europese Commissie, 2020) adviseerde immers om de eindtoets van het basisonderwijs af te schaffen of uit te stellen om het voortgezet onderwijs toegankelijker en rechtvaardiger te maken.

Vanuit een haalbaarheidsperspectief is het uitbreiden van mobiliteitsmogelijkheden administratief en politiek haalbaar, aangezien veel van de mechanismen, zoals overbruggingsprogramma's en alternatieve toelatingsroutes, al bestaan en kunnen worden opgeschaald. Ambitieuze hervormingen, zoals het aanpassen of uitstellen van de toets voor het basisonderwijs, vereisen echter een breder politiek draagvlak en zorgvuldige coördinatie met schoolbesturen en lerarenvakbonden. Desondanks kunnen stapsgewijze aanpassingen gefaseerd worden ingevoerd zonder grote structurele verstoringen, waardoor de algehele agenda realistisch uitvoerbaar is.

## **C. Het versterken van de toegang tot informatie en mentorschap voor gelijke kansen.**

Ouders uit welvarende sociaaleconomische milieus kiezen voor een gezamenlijke opvoeding (Lareau, 2017), maar ook minder bevoorrechte ouders maken steeds vaker gebruik van hulpmiddelen (bijvoorbeeld online informatie, netwerken in de gemeenschap) om de opleiding van hun kinderen te ondersteunen (Boerkamp et al., 2025). Deze ondersteuningsnetwerken verkleinen de kloof in de informatievoorziening en verlagen de drempels. Om de kennisachterstand te overbruggen, proberen programma's voor ouderbetrokkenheid minder bevoorrechte ouders ook te informeren over de beschikbare onderwijsmogelijkheden. Veel tieners kunnen hierdoor geïnspireerd raken om een carrière in de rechten of geneeskunde na te streven. Deze inspanningen kunnen helpen om de directe invloed van de overdracht van divers cultureel kapitaal op de vorming van een rigide klassenplafond te verminderen.

Scholen hebben de mogelijkheid om leerlingen uit ondervertegenwoordigde groepen in contact te brengen met mentoren, leeftijdsgenoten, alumni of professionals in de gewenste vakgebieden. Hierdoor verloopt hun sollicitatieproces soepeler en krijgen ze meer informatie over de beroepen. Succesverhalen en stapsgewijze instructies zijn twee factoren die leerlingen ervan overtuigen dat ze hun eigen toekomst in handen hebben en dat ze kans maken op een baan in een prestigieuze sector. Het in contact brengen van potentiële leerlingen met alumni uit vergelijkbare omstandigheden die toegang hebben gekregen tot topberoepen, kan een cruciale strategie zijn om sociale mobiliteit te bevorderen.

Om de verspreiding van informatie te vergroten, is het aan te raden om op scholen, met name voor leerlingen uit minder bevoorrechte milieus, geplande informatiesessies te organiseren over de toelatingseisen en -routes naar topberoepen. Duidelijke en vroege begeleiding kan informatieasymmetrie verminderen die leidt tot zelfselectie in de beroepssector.

Het implementeren van gestructureerde informatiesessies en mentorprogramma's is zeer haalbaar, omdat dergelijke initiatieven doorgaans beperkte financiële middelen vergen en kunnen worden geïntegreerd in bestaande schoolbegeleidingsdiensten. Veel scholen onderhouden al alumninetwerken of samenwerkingsverbanden met lokale werkgevers, die met een bescheiden coördinatie-inspanning kunnen worden uitgebreid. De belangrijkste uitdagingen zijn het waarborgen van duurzame deelname van professionals en het vrijmaken van tijd voor de organisatie door het personeel. Pilotprogramma's kunnen echter tegen lage kosten worden opgezet, en ervaring met vergelijkbare initiatieven (Carrière Coach - JINC, 2025) suggereert dat ze effectief kunnen worden opgeschaald zodra de initiële structuren zijn opgezet.

## D. Het bevorderen van biasvrije beoordeling en inclusieve selectiemechanismen.

Het is ook belangrijk om de inspanningen op het gebied van inclusieve pedagogiek en anti-bias interventies te vermelden. Onderzoek wijst uit dat aanbevelingen van leerkrachten inherente vooroordelen kunnen weerspiegelen, waardoor de kloof tussen leerlingen in een bepaalde klas wordt versterkt. Als reactie hierop worden in Nederland pilotmaatregelen, zoals blinde beoordelingen en op rubrieken gebaseerde adviesssystemen, geïmplementeerd om subjectieve vooroordelen bij de selectie van leerroutes te verminderen en zo discriminerende beperkingen te verlichten (OECD, 2021).

Het is aan te raden dat het land zijn anti-bias campagnes voortzet en versterkt met trainingen voor leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs over impliciete vooroordelen in advies en beoordeling van leerroutes. Studies tonen aan dat onbewuste vooroordelen aanbevelingen kunnen vertekenen. Gestructureerde training kan dergelijke effecten verminderen (Van Der Velden et al., 2023).

Toelatingsprocedures voor hoger onderwijsinstellingen zouden een rechtvaardiger aanpak kunnen hanteren, zoals een op drempelwaarden gebaseerde inclusieve selectie. Deze methode garandeert een basisniveau van bekwaamheid door van kandidaten te eisen dat ze eerst een vooraf vastgestelde minimale score behalen. Andere factoren, specifiek ontworpen om de vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde groepen te vergroten, worden vervolgens in het selectieproces opgenomen nadat aan dit basiscriterium is voldaan. Deze strategie erkent het belang van inclusiviteit en zorgt er tegelijkertijd voor dat niet alleen de kandidaten met de beste scores worden geselecteerd, waardoor een evenwicht wordt bereikt tussen diversiteitsdoelstellingen en prestatiegericht criteria.

De voorgestelde maatregelen zijn redelijk tot zeer haalbaar. Het uitbreiden van trainingen tegen discriminatie is administratief eenvoudig, aangezien er al nascholingsprogramma's voor docenten bestaan die modules ter vermindering van discriminatie kunnen integreren met beperkte extra kosten. Pilotstudies naar blinde beoordelingen en op rubrieken gebaseerde systemen suggereren dat deze schaalbaar zijn, hoewel digitale infrastructuur en personeelstraining wel voorwaarden zijn (Nederland: Vormgeving van diversiteit en inclusie in het beroepsonderwijs door middel van actie, 2025). Drempelgebaseerde inclusieve selectie is institutioneel haalbaar, maar vereist coördinatie tussen instellingen voor hoger onderwijs en duidelijke regelgeving om consistentie en transparantie te waarborgen. De politieke haalbaarheid is relatief hoog, aangezien dergelijke hervormingen aansluiten bij nationale en EU-doelstellingen op het gebied van gelijkheid, maar steun van belanghebbenden, zoals vakbonden, scholen en toelatingscommissies van universiteiten, is essentieel voor een duurzame implementatie. Over het geheel genomen zijn de interventies realistisch en sluiten ze aan bij bestaande beleidslijnen, hoewel zorgvuldige fasering en evaluatie noodzakelijk zijn.

De meeste maatregelen om discriminatie bij de toelating tot het onderwijs tegen te gaan, zijn al getest in pilotprojecten, terwijl andere weliswaar al van kracht zijn, maar op beperkte schaal worden toegepast. De volgende stap is daarom om de initiatieven die al positieve resultaten hebben laten zien, uit te breiden en op te schalen. En waar kan dat beter dan in Rotterdam, een stad die de multiculturele en sociaaleconomische diversiteit van Nederland belichaamt? Investeren in dergelijke initiatieven zou niet alleen de gelijke kansen in het onderwijs versterken, maar er ook voor zorgen dat alle toekomstige volwassenen in Rotterdam generaties lang profiteren van meer gelijkheid op de arbeidsmarkt.

## [6] Referenties

Barone, C., Hertel, F. R., & Smullenbroek, O. (2022). The rise of income and the demise of class and social status? A systematic review of measures of socio-economic position in stratification research. *Research in Social Stratification and Mobility*, 78, 100678. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2022.100678>

Boerkamp, L. G., Van Der Zeeuw, A., Van Deursen, A. J., Van Laar, E., & Van Der Graaf, S. (2025). Internet appropriation barriers in the lives of Dutch parents living in poverty: A qualitative study. *The Information Society*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/01972243.2025.2467031>

Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in education, society and culture*. London; Beverly Hills: Sage Publications.

Büchner, C., & Van Der Velden, R. (2013). How social background affects educational attainment over time in the Netherlands. In *Stanford University Press eBooks* (pp. 89–115). <https://doi.org/10.11126/stanford/9780804783026.003.0004>

Carrière Coach - JINC - helpt jongeren op weg naar werk. (2025, March 11). JINC - Helpt Jongeren Op Weg Naar Werk. <https://www.jinc.nl/ons-werk/onze-projecten/carriere-coach/>

De Boer, H. F., Enders, J., & Leisyte, L. (2007). Public sector reform in Dutch higher education: The organizational transformation of the university. *Public Administration*, 85(1), 27–46. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00632.x>

De Graaf, N. D., De Graaf, P. M., & Kraaykamp, G. (2000). Parental Cultural Capital and Educational Attainment in the Netherlands: A Refinement of the Cultural Capital perspective. *Sociology of Education*, 73(2), 92. <https://doi.org/10.2307/2673239>

Di Stasio, V., & Van De Werfhorst, H. G. (2016). Why does education matter to employers in different institutional contexts? A vignette study in England and the Netherlands. *Social Forces*, 95(1), 77–106. <https://doi.org/10.1093/sf/sow027>

European Commission: European Education and Culture Executive Agency. (2020). *Equity in school education in Europe: structures, policies and student performance*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/286306>.

Falcon, J., & Bataille, P. (2018). Equalization or reproduction? Long-term trends in the intergenerational transmission of advantages in higher education in France. *European Sociological Review*, 34(4), 335–347. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy015>

Friedman, S., & Laurison, D. (2019). *The class ceiling: Why it Pays to be Privileged*. Policy Press.

Hällsten, M. (2013). The class- origin wage gap: heterogeneity in education and variations across market segments. *British Journal of Sociology*, 64(4), 662–690. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12040>

Hansen, M. N. (2001a). Closure in an open profession. The impact of Social Origin on the educational and occupational success of graduates of law in Norway. *Work Employment and Society*, 15(3), 489–510. <https://doi.org/10.1177/09500170122119129>

Hansen, M. N. (2001b). Education and economic rewards. Variations by social-class origin and income measures. *European Sociological Review*, 17(3), 209–231. <https://doi.org/10.1093/esr/17.3.209>

Henkens, K., Remery, C., & Schippers, J. (2005). Recruiting personnel in a tight labour market: an analysis of employers' behaviour. *International Journal of Manpower*, 26(5), 421–433. <https://doi.org/10.1108/01437720510615116>

Huibers, D. (2021). Educational inequality in the Netherlands: Policies targeting school segregation from the perspective of street-level bureaucrats. [Master thesis, Leiden University]. <https://hdl.handle.net/1887/3239860>

Jack, A. A., & Black, Z. (2022). Belonging and boundaries at an elite university. *Social Problems*, 71(4), 996–1013. <https://doi.org/10.1093/socpro/spac051>

Lareau, A. (2017). Concerted cultivation and the accomplishment of natural growth. In *Childhood socialization* (pp. 335–344). Routledge.

Laurison, D., & Friedman, S. (2016). The class pay gap in higher professional and managerial occupations. *American Sociological Review*, 81(4), 668–695. <https://doi.org/10.1177/0003122416653602>

Ljunggren, J. (2016). Economic rewards in the cultural upper class: The impact of social origin on income within the Norwegian field of culture. *Poetics*, 57, 14–26. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2016.05.003>

Mastekaasa, A. (2011). Social origins and labour market success: Stability and change over Norwegian birth cohorts 1950–1969. *European Sociological Review*, 27(1), 1–15. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp050>

Netherlands: shaping diversity and inclusion in VET through action. (2025, March 28). CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/netherlands-shaping-diversity-and-inclusion-vet-through-action>

OECD (2021). Education Policy Outlook 2021. In *Education Policy Outlook*. OECD. <https://doi.org/10.1787/75e40a16-en>

Suryani, N. a. I., Rusdinal, R., Ananda, N. A., & Gistituati, N. N. (2023). The Netherlands education system. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(5). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.458>

Thijs, P., Grotenhuis, M. T., Scheepers, P., & Van Den Brink, M. (2019). The rise in support for gender egalitarianism in the Netherlands, 1979-2006: The roles of educational expansion, secularization, and female labor force participation. *Sex Roles*, 81(9–10), 594–609. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-1015-z>

Toft, M., & Friedman, S. (2020). Family wealth and the class ceiling: the propulsive power of the bank of mum and dad. *Sociology*, 55(1), 90–109. <https://doi.org/10.1177/0038038520922537>

Tubadji, A., Gheasi, M., & Nijkamp, P. (2017). Immigrants' socio-economic achievements and cultural diversity. *International Journal of Manpower*, 38(5), 712–728. <https://doi.org/10.1108/ijm-12-2015-0232>

Van Der Velden, G. J., Meeuwssen, J. A., Fox, C. M., Stolte, C., & Dilaver, G. (2023). Peer-mentorship and first-year inclusion: building belonging in higher education. *BMC Medical Education*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04805-0>

Van De Werfhorst, H. G. (2002). A detailed examination of the role of education in intergenerational social-class mobility. *Social Science Information*, 41(3), 407–438. <https://doi.org/10.1177/0539018402041003004>

Van Oorschot, W. (2006). The Dutch Welfare State: Recent trends and challenges in historical perspective. *European Journal of Social Security*, 8(1), 57–76. <https://doi.org/10.1177/138826270600800104>

Wierik, M. L. T., Beishuizen, J., & Van Os, W. (2014). Career guidance and student success in Dutch higher vocational education. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1947–1961. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914905>

**[ discriminatiewijzer.nl ]**  
**{ Rotterdam Inclusivity Project } (2026)**