



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Studie en werk 2004

Berkhout, E.E.; Berkhout, P.H.G.; Biermans, M.L.; Wolthoff, R.P.

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Berkhout, E. E., Berkhout, P. H. G., Biermans, M. L., & Wolthoff, R. P. (2004). Studie en werk 2004. (SEO-rapport; No. 748). Amsterdam: University of Amsterdam, SEO.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Studie & werk 2004

E.E. Berkhout

P.H.G. Berkhout

R.P. Wolthoff

Onderzoek in opdracht van Elsevier

Amsterdam, mei 2004

"Het doel der Stichting is het verrichten van economische onderzoeken, zowel op het terrein der sociale economie als op dat der bedrijfseconomie, ten dienste van wetenschap en onderwijs, mede ten nutte van overheid en bedrijfsleven"
(art. 2 der stichtingsakte)

SEO-rapport nr. 748

ISSN 0926-2806

Copyright © 2004 SEO Amsterdam. Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt op welke wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Stichting voor Economisch Onderzoek te Amsterdam.

ELSEVIER THEMA

CARRIÈRE

JUNI 2004

€ 3,95

TOPMANNEN
EN TOPVROUWEN
MET EEN MBA

SLIMME HOBBY'S
VOOR OP HET CV

KIES DE JUISTE
GADGETS

HET LEF VAN
DESANNE VAN
BREDERODE

IS EEN FUNCTIE
ONDER JE NIVEAU
VERSTANDIG?

WERK GENOEG

DE ARBEIDSMARKT
VOOR HBO'ERS EN ACADEMICI

ELSEVIER/TEG-ONDERZOEK
**DE BESTE
BANEN
2004**
+ SALARIS



Voorwoord

“I’m gonna party like it’s 1999”

-Prince (1982)-

Voor u ligt de inmiddels de achtste editie van het SEO/Elsevier-onderzoek ‘*Studie & Werk*’. Hierin klinkt voor de recent afgestudeerde hoger opgeleiden voor het tweede jaar achtereen een gematigd optimistisch geluid. Het motto van vorig jaar geldt eigenlijk nog steeds: ook nu kunnen jongere hoger opgeleiden niet alles meer krijgen wat ze vragen. De economische teruggang van begin deze eeuw heeft ook voor hen duidelijke gevolgen gehad: hun salaris is inmiddels gedaald naar een niveau vergelijkbaar met dat van 1999. Ook hun vertrouwen in de nabije toekomst is verder afgenomen.

Daar staat echter tegenover dat de meeste jonge hoger opgeleiden nog steeds binnen afzienbare tijd een baan vinden, ook al zijn er aanwijzingen dat de baanzoekduur voor het volgende cohort wel eens langer zou kunnen zijn. Ook de werkloosheid, hoewel toegenomen, is voor hen nauwelijks een probleem. In vergelijking met andere groepen op de arbeidsmarkt komen jonge alumni nog steeds relatief snel en gemakkelijk aan een betaalde baan, op hun eigen niveau. Blijkbaar vormen ze nog steeds een schaars goed op de arbeidsmarkt, maar moeten ze wel genoeg nemen met minder loon dan hun voorgangers. Al met al genoeg ruimte voor een feestje dus, maar wel binnen het budget van 1999.

In het voorliggende rapport analyseren we de huidige positie van afgestudeerden en de relevantie van hun opleidingen op basis van gegevens over de jaren 1996-2004. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hbo’s en universiteiten die tijdens het studiejaar 2001/2002 de arbeidsmarkt hebben betreden en zijn ondervraagd in februari 2004. In het eerste hoofdstuk wordt de huidige situatie beschreven in de context van eerdere jaren. Hoofdstuk 2 maakt duidelijk welke studies tegenwoordig het meest ‘relevant’ zijn voor de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 3 laat zien met welke opleidingen de afgelopen anderhalf jaar het snelst een passende baan werd gevonden. Bij dit rapport horen twee aparte statistische bijlagen, één met kerngegevens over het hbo en een met vergelijkbare tabellen over de universiteiten.

We hopen dat dit rapport “Studie & Werk 2004” en de bijbehorende statistische bijlagen wederom een interessante bron zal zijn voor objectieve informatie over hoger opgeleiden in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en daar tussenin.

Ernest Berkhout,
Peter Berkhout,
Ronald Wolthoff.

Inhoud

1	De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden.....	1
1.1	De zoekduur: 1996 - 2003.....	1
1.2	Salaris.....	2
1.3	Alumnivertrouwen	4
1.4	Zoekgedrag.....	8
1.5	Conclusie.....	10
2	Arbeidsmarktrelevantie	11
2.1	Definitie	11
2.2	Arbeidsmarktrelevantie in 2002/2003.....	13
2.3	Trends in arbeidsmarktrelevantie.....	17
3	Zoekduren: hoe vind ik het snelst een baan?.....	19
3.1	Definities.....	19
3.2	Determinanten-analyse: wie vindt het snelste een baan?.....	20
3.3	Met welke studie vind ik het snelst een baan?.....	25
4	'Tevreden Twaalf': de beste startfuncties van 2004	31

1 De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden

Jaarlijks wordt in *Studie & Werk* de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde hoger opgeleiden beschreven. Na een aantal jaar van economische voorspoed, waarin hun arbeidsmarktpositie sterk verbeterde, werden vorig jaar voor het eerst signalen van een verslechtering geconstateerd. De vraag is hoe de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden zich heeft ontwikkeld in het afgelopen jaar, waarin de economische neergang verder doorzette. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zullen in dit hoofdstuk vier indicatoren van de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden beschouwd worden: de zoekduur, het salaris, het zogenaamde alumnivertrouwen en de gebruikte zoekkanalen.

1.1 De zoekduur: 1996 - 2003

De eerste indicator is de zoekduur: de tijd die een pas afgestudeerde heeft moeten zoeken om een baan op zijn eigen opleidingsniveau te vinden. De ontwikkeling van de gemiddelde zoekduur van pas afgestudeerde hbo'ers en academici is weergegeven in Figuur 1.1. Op de verticale as staat het aantal maanden dat men gemiddeld aan het zoeken was, op de horizontale as is het kwartaal waarin men is begonnen met zoeken. Om te voorkomen dat de verschillen tussen de kwartalen het gevolg zijn van toevallige verschillen in de samenstelling van de diverse cohorten, is gecorrigeerd voor diverse achtergrondvariabelen, waaronder geslacht en regio, en is een seizoenscorrectie toegepast.¹

Uit de figuur blijkt dat de zoekduren in 1997 snel gedaald zijn en daarna gedurende een aantal jaar min of meer op hetzelfde niveau zijn gebleven. Dit geldt met name voor de hbo'ers. Bij de academici is er vanaf begin 2000 wel een stijging waar te nemen, maar de omvang van deze stijging is echter zeer gering. Rond de jaarwisseling van 2001 naar 2002, waren de zoekduren bijvoorbeeld slechts een week langer dan in 1999.

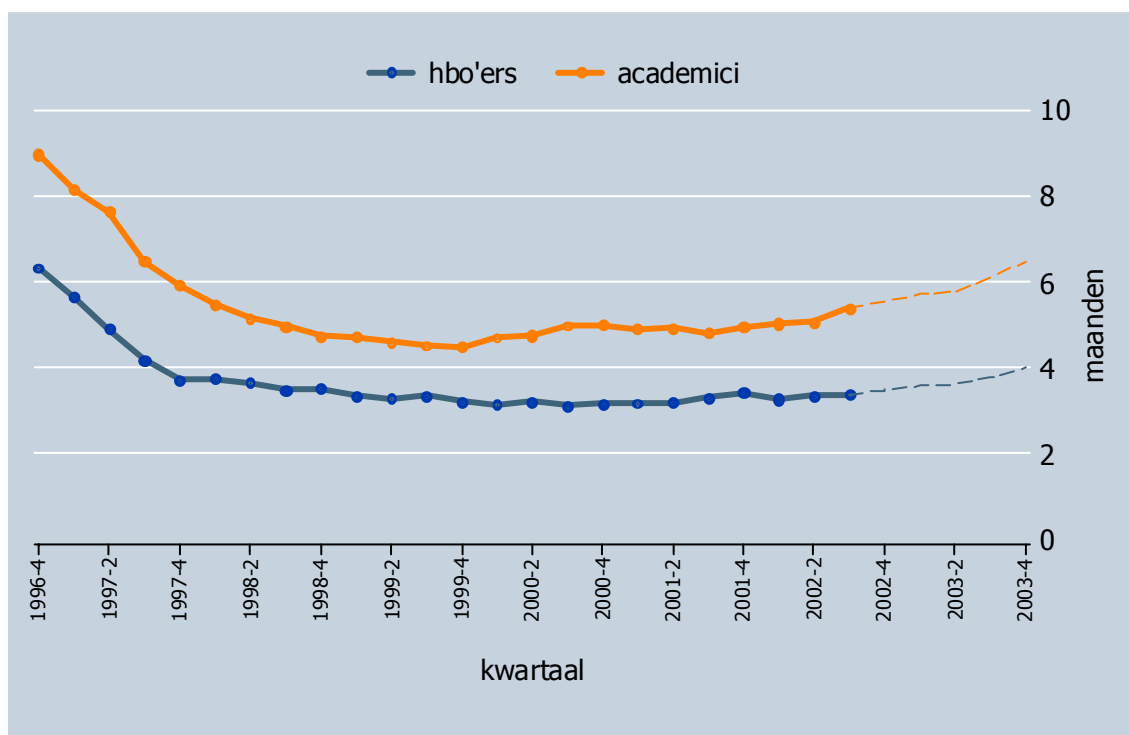
Voorlopige ramingen voor de tweede helft van 2002 en voor 2003 (in Figuur 1.1 weergegeven door middel van een stippellijn) laten echter zien dat aan deze periode van relatief stabiele zoekduren een eind lijkt te zijn gekomen. De zoekduren in 2003 zijn duidelijk gestegen, tot circa 4 maanden voor hbo'ers en tot ruim 6 maanden voor academici.

In vergelijking met de zoekduren in het verleden is deze stijging trouwens nog steeds vrij beperkt. Ook na de stijging liggen de zoekduren namelijk nog altijd ruim onder het niveau

¹ In hoofdstuk 3 wordt nader ingegaan op de precieze definitie van baanzoekduren.

van begin 1997, toen academici ruim 8 maanden en hbo'ers zo'n 6 maanden moesten zoeken naar een baan. Samenvattend kan men stellen dat de zoekduur wijst op een verslechtering van de arbeidsmarktpositie, maar dat pas afgestudeerde hoger opgeleiden nog altijd een goede uitgangspositie hebben op de arbeidsmarkt.

Figuur 1.1 Baanzoekduur van pas afgestudeerde hoger opgeleiden 1996-2003



© SEO/Elsevier (2004).

1.2 Salaris

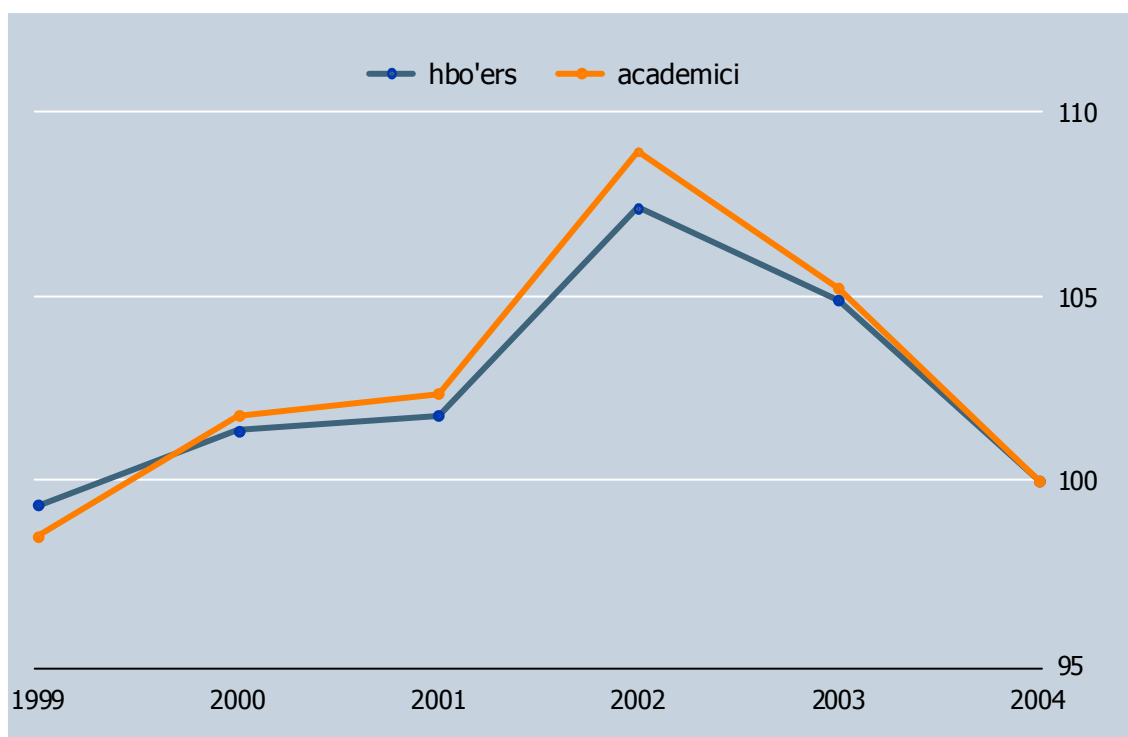
De tweede indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden is het salaris dat zij verdienen. De ontwikkeling van dit salaris door de jaren heen is grafisch weergegeven in Figuur 1.2. Hierin is het gemiddelde salaris voor elk cohort afgestudeerden uitgedrukt in indexcijfers ten opzichte van februari 2004.

Net als de zoekduren zijn ook de salarissen gecorrigeerd voor achtergrondvariabelen zoals geslacht, niveau van de baan en de regio. Op deze wijze worden loonverschillen die het gevolg zijn van toevallige verschillen in de samenstellingen van de diverse cohorten geëlimineerd en kunnen de cohorten beter met elkaar vergeleken worden. Verder zijn de salarissen gecorrigeerd voor inflatie.

Uit Figuur 1.2 blijkt dat de daling die in 2003 al zichtbaar was zich in 2004 heeft doorgezet. Voor zowel pas afgestudeerde hbo'ers als academici ligt het gemiddelde salaris 5% lager dan voor het vorig jaar onderzochte cohort het geval was. In vergelijking met twee jaar geleden is de daling zelfs 7% (hbo) en 9% (universiteit). Hiermee ligt het salaris van starters (in reële termen) nu zelfs iets onder het niveau van 2000 en 2001. Ook deze indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden duidt dus op een verslechtering.

Opgemerkt moet worden dat de salarissen zoals die zijn weergegeven in Figuur 1.2 betrekking hebben op het moment van enquêteren. De ondervraagde hoger opgeleiden zijn ongeveer anderhalf tot twee jaar voor dat moment afgestudeerd. Dit betekent dat de daling, die vanaf 2003 zichtbaar is in de grafiek, grofweg betrekking heeft op hoger opgeleiden die vanaf begin 2001 op de arbeidsmarkt zijn gekomen. Dit correspondeert precies met het begin van de economische teruggang. De daling van het salaris heeft daarmee dus duidelijk eerder ingezet dan de stijging van de zoekduur.

Figuur 1.2 Reëel netto maandsalaris van pas afgestudeerde hoger opgeleiden (indexcijfers, januari 2004=100)



© SEO/Elsevier (2004).

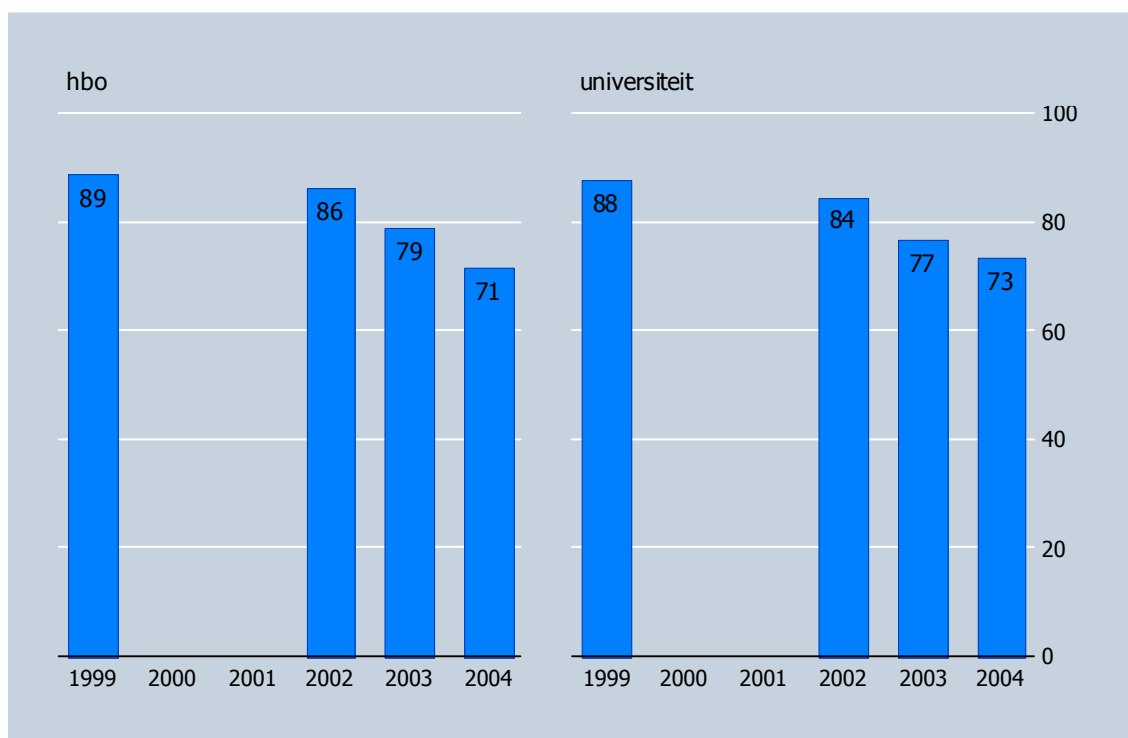
1.3 Alumnivertrouwen

Een derde, meer subjectieve, indicator voor het klimaat op de arbeidsmarkt voor jonge hoger opgeleiden is het zogenaamde ‘alumnivertrouwen’. Dit weerspiegelt hun perceptie van kansen en perspectieven op de arbeidsmarkt op de korte- en middellange termijn. Hoe de alumni hierover denken wordt in het SEO/Elsevier-onderzoek bepaald met behulp van drie maatstaven:

- Hoe groot is volgens de ondervraagden hun kans om, wanneer zij nu werkloos zouden worden, *binnen zes maanden* weer een baan van hetzelfde niveau te krijgen.
- Hoeveel verwachten de alumni *over 5 jaar* te verdienen?
- Hoe groot is de bereidheid onder alumni om 100 km. te verhuizen voor een baan die past bij hun opleiding?

De eerste maatstaf geeft het korte termijn-alumnivertrouwen weer, de tweede maatstaf is een indicator voor het lange termijn-alumnivertrouwen. De derde maatstaf meet alleen een subjectieve verwachting maar geeft ook aan in hoeverre zij bereid zijn om er daadwerkelijk iets voor op te geven. Een duidelijke (en significante) daling van het korte- en het lange termijnvertrouwen in de eigen arbeidsmarktpositie zien we nu al voor het tweede jaar. Maar pas dit jaar lijkt men voor het eerst ook bereid daaruit de conclusie te trekken dat er dan misschien maar wat minder vastgehouden moet worden aan de huidige (woon-)situatie.

Figuur 1.4 Alumnivertrouwen: gepercipieerde kans op zelfde baan binnen 6 maanden



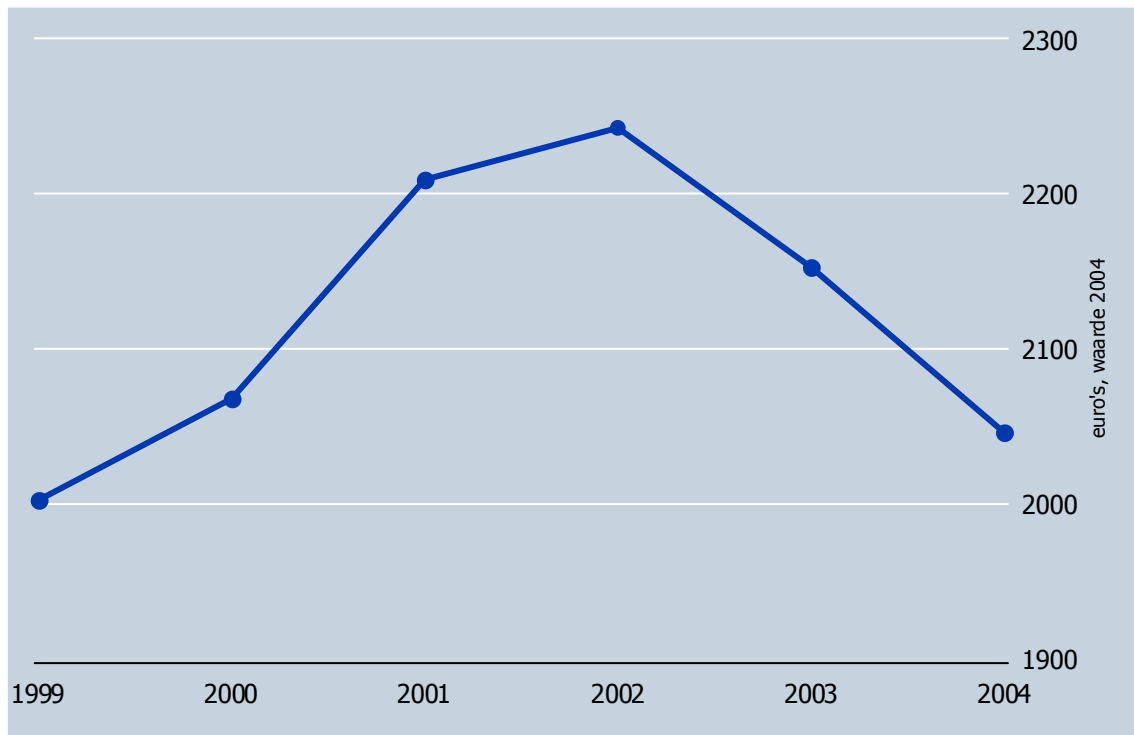
© SEO/Elsevier (2004).

Figuur 1.4 geeft het verloop weer van de gemiddelde kans om binnen een half jaar in een baan op vergelijkbaar niveau aan de slag te komen, voor zowel hbo- als universiteitsalumni. Voor beide groepen zien we een daling van zeven procentpunten tussen februari 2002 en februari 2003. Deze daling zet zich het jaar daarna door, zowel onder hbo'ers als onder academici. Al met al is het korte termijn-alumnivertrouwen in februari 2004 op het laagste punt van de laatste jaren. Met een langere baanzoekduur en lagere salarissen, verwachten alumni dit jaar dus ook moeilijker aan een nieuwe baan te komen dan vorig jaar. Waarbij wel opgemerkt moet worden dat verreweg de meesten nog steeds vrij positief zijn.

In de Figuren 1.5a en 1.5b zien we respectievelijk wat afgestudeerde hbo'ers en academici *verwachten* in de toekomst te kunnen gaan verdienen. De ontwikkeling sinds 2002 kent hetzelfde patroon als het korte termijn-alumnivertrouwen (Figuur. 1.4) en het salaris (Figuur 1.2), namelijk wederom een verslechtering. Waar het optimisme over salarisgroei vijf jaar lang groeide, is sinds vorig jaar een omslag te zien die zich dit jaar onverminderd voortzet. Net als de daadwerkelijke salarissen is ook de in de toekomst verwachte beloning gedaald.²

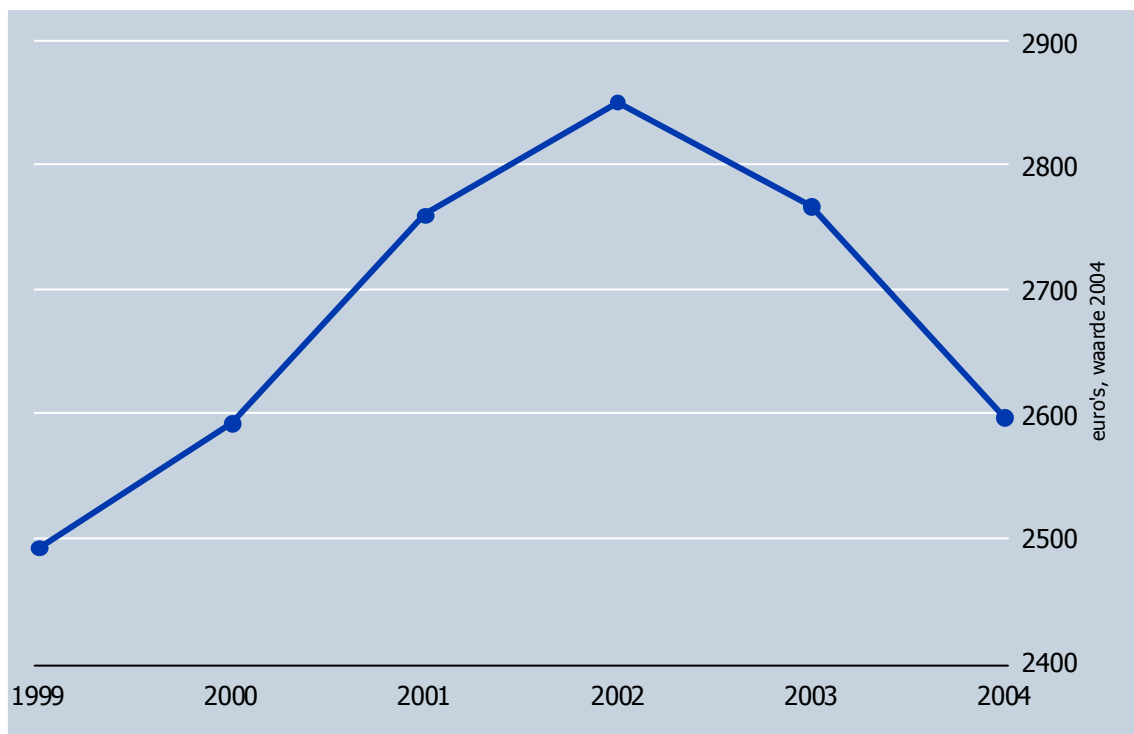
² Uiteraard is in de analyse gecorrigeerd voor inflatie, de bedragen zijn weergegeven in euro's van 2004, netto per maand.

Figuur 1.5a Alumnivertrouwen: verwacht salaris over 5 jaar, hbo'ers (voltijders)



© SEO/Elsevier (2004).

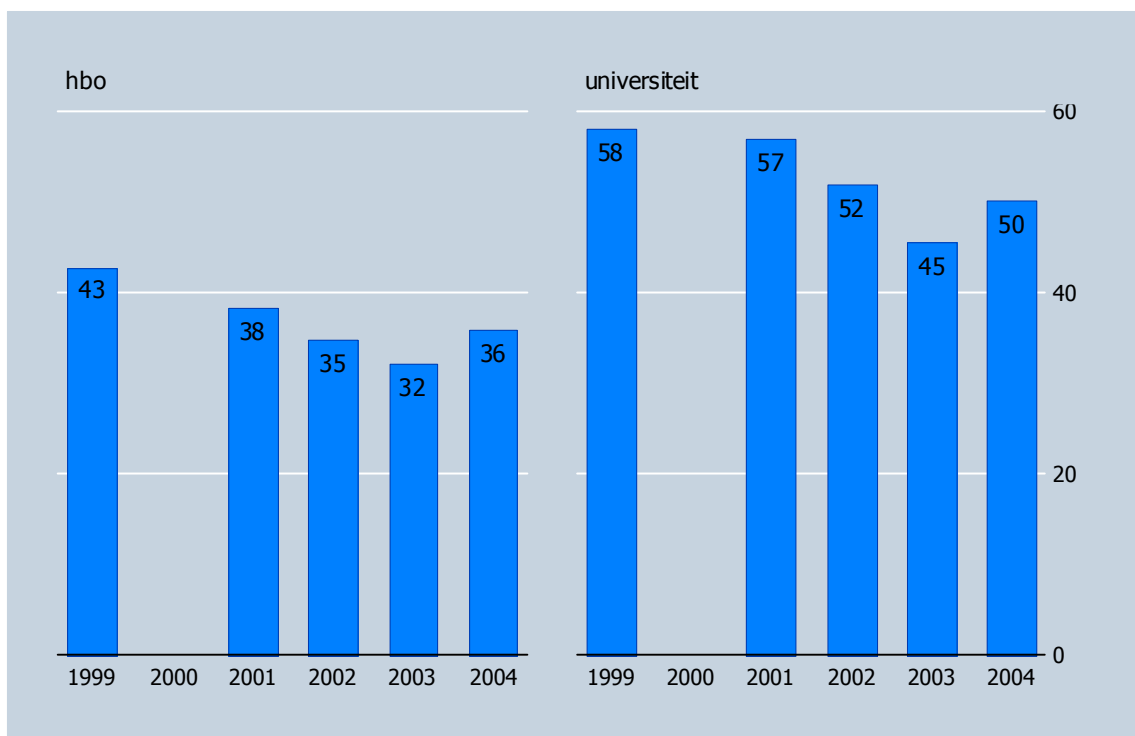
Figuur 1.5b Alumnivertrouwen: verwacht salaris over 5 jaar, academici (voltijders)



© SEO/Elsevier (2004).

Daar waar de twee hierboven genoemde indicatoren alleen een pure verwachting meten, geeft de derde indicator de mogelijkheid om ook de daaruit voortvloeiende gedragsverandering in kaart te brengen. Figuur 1.6 laat zien dat de bereidheid om de huidige woonsituatie op te geven om elders in het land een passende baan te accepteren van 2001 tot 2003 elk jaar nog is afgenomen. Blijkbaar was vorig jaar weliswaar voor het eerst het vertrouwen in de toekomst gedaald, maar werd de situatie nog niet zo kritiek geacht dat er ook daadwerkelijk consequenties aan verbonden werden. In 2004 is echter ook hier de trend omgebogen en duidt ook de derde alumnivertrouwen-indicator op een verslechtering. Ruim een derde van de hbo'ers en de helft van de academici is bereid om 100 kilometer te verhuizen voor een passende baan. Gedragsveranderingen treden blijkbaar niet meteen op bij de eerste conjuncturele dip, maar pas als arbeidsmarkt voor langere tijd ongunstig is. Verder weerspiegelt Figuur 1.6 dat hbo'ers over het algemeen meer regionaal georiënteerd zijn dan universitaire studenten. Het is bekend dat studenten van een hbo minder snel naar een andere stad verhuizen om daar te gaan studeren; zij zijn ook na afstuderen meer geneigd in de regio te blijven.

Figuur 1.6 Alumnivertrouwen: Bereidheid om 100 km. Te verhuizen voor een baan



© SEO/Elsevier (2004).

1.4 Zoekgedrag

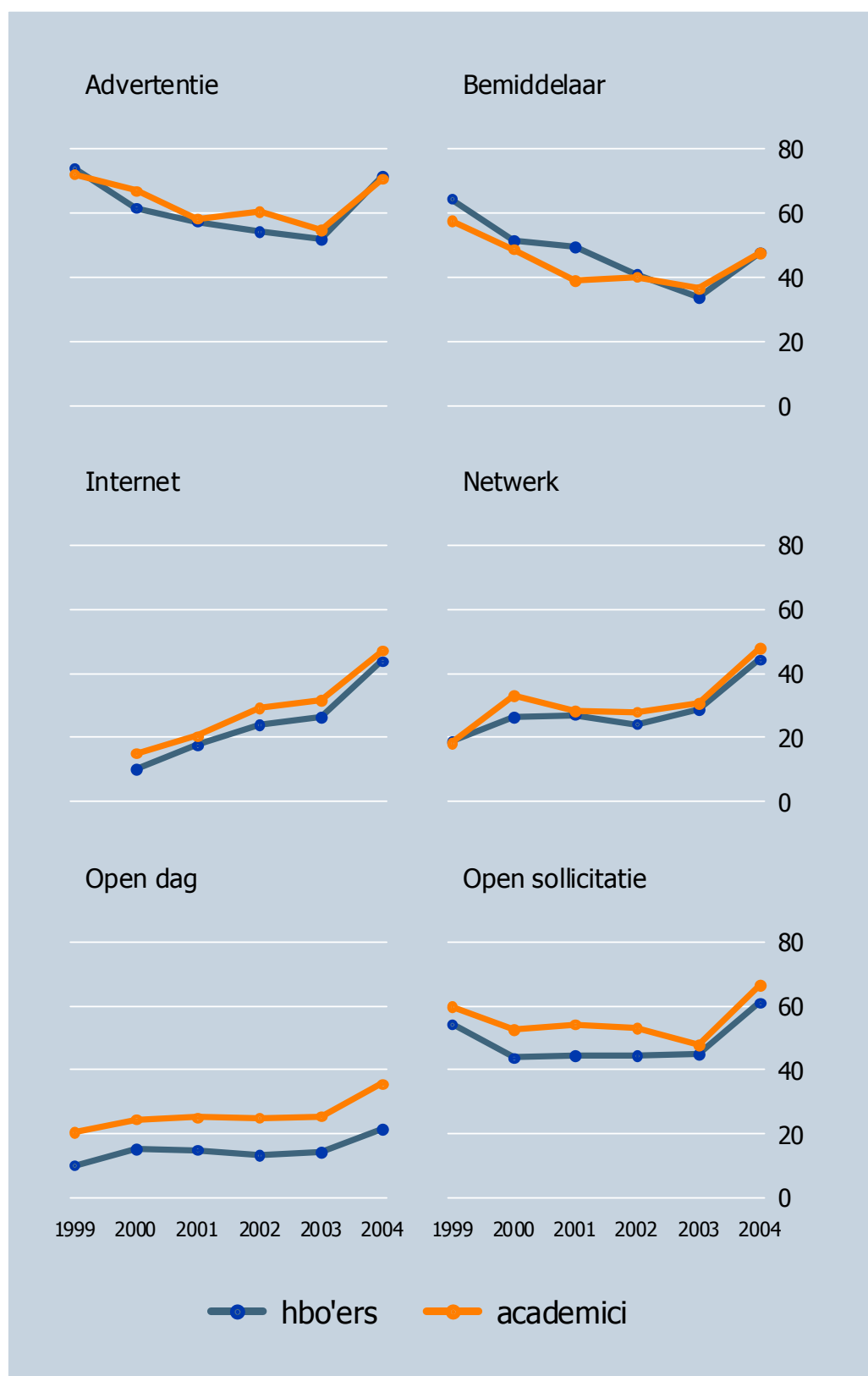
De vierde en laatste indicator voor de arbeidsmarktpositie heeft betrekking op de wijze waarop pas afgestudeerden zoeken naar een baan. Elk jaar wordt aan de geënquêteerden gevraagd welke zogenaamde zoekkanalen zij hebben gebruikt. Hierbij worden zes verschillende zoekkanalen onderscheiden:

1. het bekijken van en reageren op advertenties,
2. het informeren en/of inschrijven bij een bemiddelaar, zoals een arbeids- of uitzendbureau,
3. het zoeken via het internet,
4. het zoeken via het eigen netwerk van vrienden en kennissen,
5. het bezoeken van een open dag of een carrière dag,
6. het schrijven van een open sollicitatiebrief.

Figuur 1.7 geeft voor elk van deze zoekkanalen weer hoe het percentage afgestudeerden dat er gebruik van heeft gemaakt zich door de tijd heeft ontwikkeld. Hieruit blijkt dat voor het laatste cohort, ondervraagd in 2004, het reageren op een advertentie het meest gebruikte zoekkanaal is: 71% van de pas afgestudeerde hbo'ers en academici zoekt op deze wijze naar een baan. Op de tweede plaats staat de open sollicitatie. Hiervan wordt gebruik gemaakt door 61% van de hbo'ers en 66% van de academici.

Het gebruik van de verschillende manieren om naar een baan te zoeken kende de afgelopen jaren verschillende ontwikkelingen. Het zoeken via internet daarentegen werd gedurende de hele periode steeds populairder, reageren op een advertentie en zoeken met behulp van een bemiddelaar werd de laatste jaren juist steeds minder gebruikelijk. De grafieken hebben echter één ding gemeen: in 2004 vertonen ze allemaal een relatief sterke stijging. Hieruit zou men kunnen afleiden dat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden verslechterd is. Het ligt immers voor de hand dat wanneer het lastig is om een baan te vinden, een pas afgestudeerde meer verschillende zoekkanalen zal gebruiken dan wanneer het vinden van een baan relatief eenvoudig is. Wanneer hij mogelijk al na het schrijven van een open sollicitatie al een baan gevonden heeft, is er immers geen noodzaak meer om ook te gaan zoeken via een bemiddelend bureau of op een open dag.

Figuur 1.7 Mate van gebruik van verschillende zoekkanalen om een baan te vinden (in procenten)



© SEO/Elsevier (2004).

Merk op dat in Figuur 1.7 de toename van de gebruikte zoekkanalen meestal pas in het laatste jaar optreedt. Dit lijkt aan te sluiten bij de conclusies die getrokken werden uit figuur 1.6: gedragsveranderingen treden kennelijk niet direct bij de eerste conjuncturele dip op, maar pas als de arbeidsmarkt voor langere tijd ongunstig is.

Tot slot valt uit de figuur af te leiden dat het percentage academici dat van een bepaald zoekkanaal gebruik maakt vrijwel steeds iets hoger ligt dan het percentage hbo'ers. Alleen het zoeken met behulp van een bemiddelaar werd gedurende langere tijd vaker door hbo'ers dan door academici gebruikt. Het feit dat academici gemiddeld meer zoekkanalen gebruiken is niet direct te verklaren. Mogelijkerwijs hangt het samen met het feit dat de zoektijd naar een baan voor academici langer is, zoals bleek in paragraaf 1.1.

1.5 Conclusie

Het afgelopen jaar lijkt er een verslechtering van de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden plaatsgevonden te hebben. Zowel het gemiddelde salaris als het vertrouwen van de pas afgestudeerden in hun kansen op de arbeidsmarkt zijn voor het tweede opeenvolgende jaar gedaald. Voor het eerst lijken de hoger opgeleiden ook hun gedrag hieraan aangepast te hebben: de bereidheid om 100 kilometer te verhuizen voor baan is gestegen, net als het aantal kanalen dat wordt aangeboden om een baan te vinden.

Aan de andere kant moet de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden ook niet te negatief worden voorgesteld. Nog altijd een ruime meerderheid verwacht binnen een half jaar een nieuwe baan te kunnen vinden wanneer dit nodig mocht blijken. Dit optimisme lijkt ondersteund te worden door de zoekduren naar een passende baan. Hoewel voorlopige ramingen laten zien dat de zoekduren in 2003 waarschijnlijk voor het eerst in een aantal jaar duidelijk zijn gestegen, liggen ze nog altijd ruim onder het niveau van bijvoorbeeld 1997.

2 Arbeidsmarktrelevantie

Met het volgen van een opleiding doet men kennis en vaardigheden op die, gezien door de bril van economen, worden ‘verhandeld’ op de arbeidsmarkt. Aldaar varieert de behoefte aan de kennis en vaardigheden die men in de diverse opleidingen kan opdoen door zowel conjuncturele als structurele veranderingen in de economie. Met andere woorden: de marktwaarde van hogere opleidingen variëren in de tijd. Voor scholieren die voor de keuze van hun studie staan en daarbij het toekomstig arbeidsmarktperspectief willen laten meewegen kan inzicht in de marktwaarde van opleidingen nut zijn. In dit hoofdstuk wordt voor alle opleidingen die in *Studie & Werk* worden onderscheiden de relatieve marktwaarde geschat. Wij duiden deze relatieve marktwaarde ook wel aan met de term ‘arbeidsmarktrelevantie’.

De arbeidsmarktrelevantie van opleidingen is een maatstaf bewegend tussen ‘laag’ en ‘hoog’. Deze maatstaf wordt bepaald volgens de in Berkhout (2004)³ ontwikkelde methode. De essentie van die methode is dat de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen wordt afgeleid aan de hand van een aantal indicatoren van arbeidsmarktschaarste. Deze indicatoren zijn: de zoekduur naar een baan op niveau, het salaris en de baanwissel-intensiteit. In welke mate de drie indicatoren meewegen in de bepaling van de arbeidsmarktrelevantie wordt empirisch vastgesteld. De weegschema’s zijn verschillend voor hbo-opleidingen en wo-opleidingen. Paragraaf 2.1 gaat nader in de empirische onderbouwing van de maatstaf van arbeidsmarktrelevantie.

Paragraaf 2.2 schetst voor hbo- en wo-opleidingen afzonderlijk de arbeidsmarktrelevantie gemeten in de periode 2002/2003. Omdat de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen ook van tijd tot tijd kan variëren plaatsen we de bevindingen voor de opleidingen in *Studie & Werk* 2004 in het licht van die van eerder in het onderzoek waargenomen jaargangen van afgestudeerden. Dat geeft inzicht in de stabiliteit van de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen in de tijd en biedt aankomende studenten wellicht de mogelijkheid om te anticiperen op stijgende en dalende trends. Paragraaf 2.3 beschouwt deze trends in de tijd.

2.1 Definitie

De arbeidsmarktrelevantie is in twee stappen bepaald. Eerst zijn in multivariate analyses van gegevens over 3 cohorten van afgestudeerden uit het hoger onderwijs de effecten van de

³ Berkhout, P.H.G. (2004), Van bul naar baan, Academisch proefschrift Universiteit van Amsterdam, SEO-rapport 709

studies vastgesteld op de zoekduur, het salaris en de mobiliteit tussen werkkringen. Deze 3 cohorten betraden de arbeidsmarkt in de periode 1997-2000. Vervolgens zijn de studie-effecten met behulp van principale componenten analyse nader onderzocht. De uitkomsten van deze tweede stap worden voor hbo en wo afzonderlijk weergegeven in Tabellen 2.1 en 2.2.

Met een principale componenten analyse kan de samenhang van variabelen worden onderzocht. In de tabel staan even zoveel principale componenten als het aantal opgenomen variabelen. De componenten worden aangeduid als F_1 tot en met F_3 . De eigenwaarde geeft het belang van de component aan: hoe hoger de waarde, des te groter het belang. Om precies te zijn, de eigenwaarde gedeeld door het aantal componenten is het deel van de totale variatie dat door de betreffende component wordt ondervangen. Het aantal relevante componenten wordt bepaald aan de hand van twee vuistregels: 1) kijk waar de eigenwaarden een scherpe daling te zien geven, en 2) beschouw de componenten met een eigenwaarde groter dan één.

Tabel 2.1 Principale componenten analyse voor HBO-opleidingen; zoekduur, loon en mobiliteit.

	F_1	F_2	F_3
Eigenwaarde	1,52	1,01	0,48
aandeel in de variantie	0,51	0,34	0,15
studie-effecten op:			
zoekduur	0,69	0,23	-0,69
Loon	0,71	-0,03	-0,70
mobiliteit	-0,14	0,97	0,18

N=56 hbo-opleidingen; periode van waarneming: 1997-2000

Tabel 2.2 Principale componenten analyse voor WO-opleidingen; zoekduur, loon en mobiliteit.

	F_1	F_2	F_3
Eigenwaarde	1,83	0,91	0,26
aandeel in de variantie	0,61	0,30	0,09
studie-effecten op:			
zoekduur	0,68	0,10	0,72
loon	0,63	0,41	-0,65
mobiliteit	-0,36	0,90	0,22

N=46 universitaire opleidingen; periode van waarneming: 1997-2000

Uit beide principale componenten analyses blijkt dat meer dan helft van de variatie tussen studies wordt ondervangen door de eerste component F_1 . Deze component wordt voor twee nagenoeg gelijke delen opgebouwd uit zoekduur en loon. Dat wil zeggen: zoekduur en loon wijzen in dezelfde richting en hebben in deze component een vergelijkbaar gewicht. Het belang van mobiliteit tussen werkkringen is veel kleiner en bovendien negatief van teken, hetgeen suggereert dat relatief hoge mobiliteit samengaat met relatief lage lonen en lange zoekduren. Hoge mobiliteit moet dus worden gezien als een veeg teken voor de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding. Daarbij zij overigens opgemerkt dat dit sterker geldt voor universitaire opleidingen dan voor hbo-opleidingen. Uit Tabel 2.1 komt naar voren dat het gewicht van mobiliteit in F_1 voor hbo-opleidingen zeer klein is. In beide tabellen zien we overigens dat de factor F_2 niet geheel onbelangrijk is en voornamelijk bestaat uit de variatie in mobiliteit. Dat impliceert dat mobiliteit weliswaar voor een deel een indicator is van schaarste zoals de zoekduur en het salaris, maar dat verschillen in mobiliteit tussen alumni van verschillende studies voor het grootste deel los staan van zoekduur en salaris.

2.2 Arbeidsmarktrelevantie in 2002/2003

In deze paragraaf presenteren we de meest recente meting van de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen in het Nederlandse hoger onderwijs. De cijfers zijn gebaseerd op ervaringen van afgestudeerden in het schooljaar 2001/2002, lopend van september 2001 tot en met augustus 2002. Deze jaargang van afgestudeerden vulde in januari van 2004 een vragenlijst in over ervaringen op de arbeidsmarkt. De verzamelde informatie heeft vooral betrekking op de jaren 2002 en 2003, omdat de afgestudeerden in die jaren zochten naar werk, werk vonden en mogelijk van baan wisselden. Wij spreken derhalve van de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen in de periode 2002/2003.

Figuren 2.1 en 2.2 geven grafisch de arbeidsmarktrelevantie van de onderscheiden opleidingen weer voor respectievelijk hbo-opleidingen en universitaire opleidingen. De opleidingen zijn gerangschikt van hoog naar laag.

Figuur 2.1 laat zien dat fysiotherapie thans de hbo-opleiding is met de hoogste arbeidsmarktrelevantie. Daarnaast hebben pas afgestudeerde leraren in de talen Engels, Frans en Duits, in lichamelijke opvoeding en in de betavakken (dat wil zeggen: wis- natuur- en scheikunde, en biologie) op dit moment een uitstekende uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Opmerkelijk is dat vrijwel alle opleidingen tot leraar (met uitzondering van tekenen/handvaardigheid) in de hogere regionen van Figuur 2.1 staan.

Hbo-opleidingen met lage arbeidsmarktrelevantie zijn:

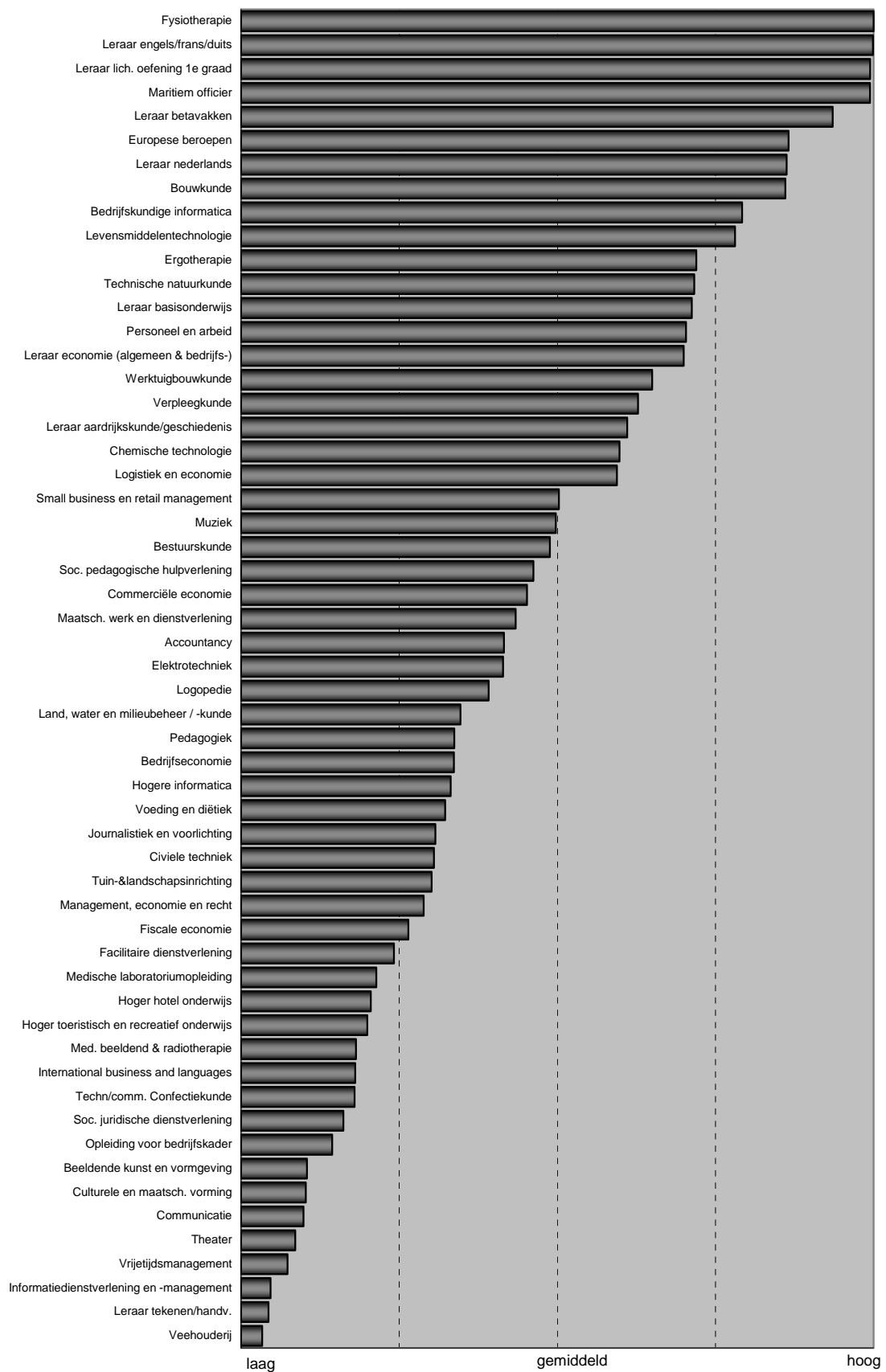
- veehouderij
- leraar tekenen/handvaardigheid
- informatiedienstverlening en –management
- vrijetijdsmanagement
- theater
- communicatie
- culturele en maatschappelijke vorming, en
- beeldende kunst en vormgeving.

Opmerkelijk in het overzicht in Figuur 2.1 is dat de ‘traditioneel’ sterke hbo-opleidingen van economische aard middelmatig scoren. Ook technische opleidingen lijken minder sterk te staan dan gewoonlijk, hoewel we in de subtop enkele technische opleidingen terugvinden. In paragraaf 2.3 komen we daarop terug.

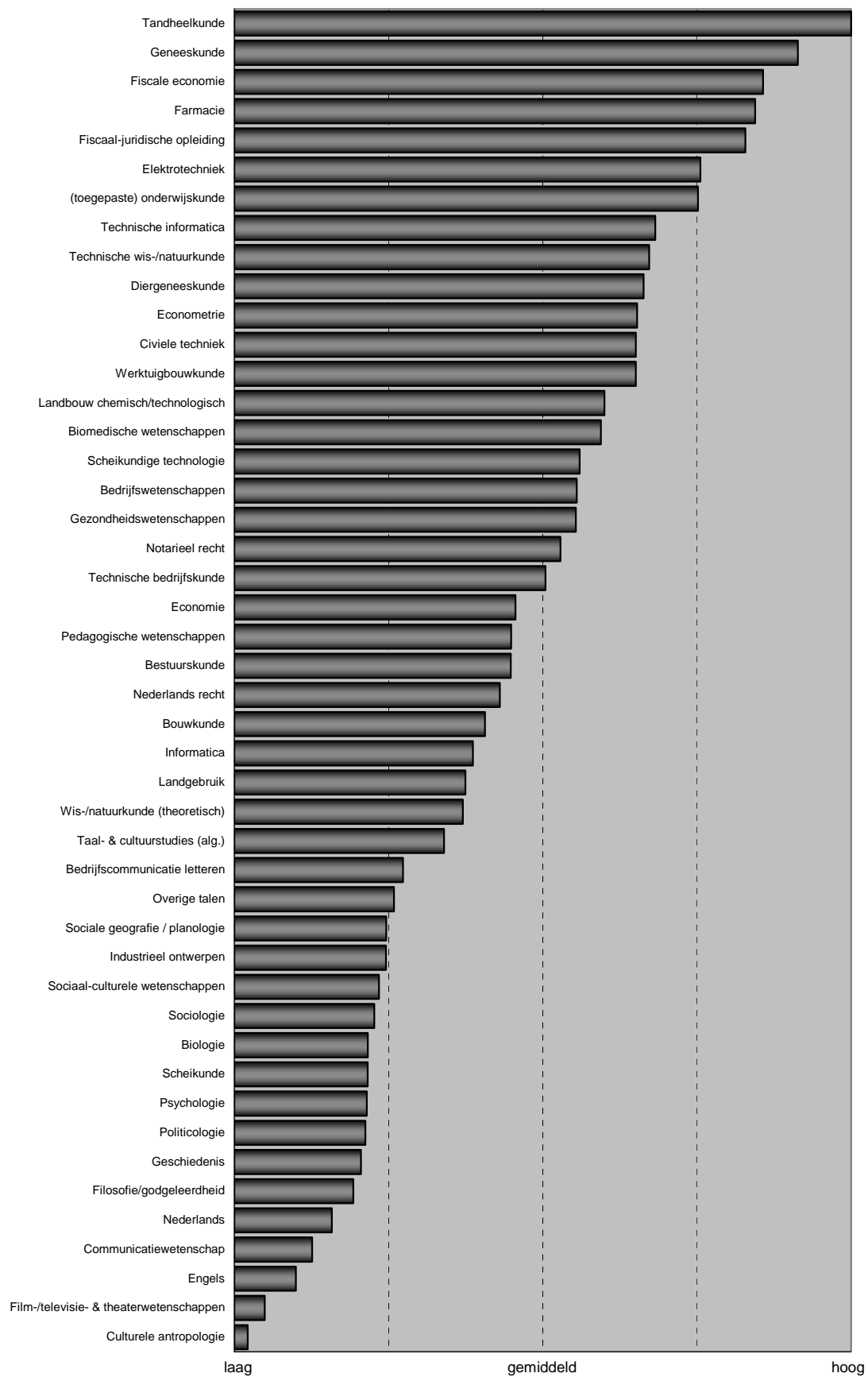
Figuur 2.2 laat zien dat tandheekkunde en geneeskunde, zoals in de afgelopen jaren steeds het geval was (zie: Berkhout, 2004), de ranglijst aanvoeren. Van de overige medische opleidingen is farmacie is ook meestal in de top 5 van studies terug te vinden. Opmerkelijk is de hoge notering van diergeneeskunde bij de eerste 10 studeis met hoge arbeidsmarkt-relevantie. Opvallend is daarnaast de goede arbeidsmarktpositie van fiscalisten, zowel die van de economische als die van de juridische faculteiten. Studies die ten opzichte van de periode 1995-2000 (zie Berkhout, 2004) in arbeidsmarktrelevantie zijn gestegen zijn: onderwijskunde, diergeneeskunde, pedagogische wetenschappen.

Universitaire opleidingen met lage arbeidsmarktrelevantie zijn: culturele antropologie, film-/televisie en theaterwetenschappen, Engels en communicatiewetenschap.en Nederlands. Studies die in ten opzichte van de periode 1995-2000 (zie Berkhout, 2004) aanzienlijk in arbeidsmarktrelevantie zijn gedaald zijn: econometrie, economie, informatica, notarieel recht, communicatiewetenschap, scheikunde en industrieel ontwerpen.

Figuur 2.1 De arbeidsmarktrelevantie van hbo-opleidingen in de jaren 2002-2003



Figuur 2.2 De arbeidsmarktrelevantie van universitaire opleidingen in de jaren 2002-2003



2.3 Trends in arbeidsmarktrelevantie

Tabellen 2.3 en 2.4 geven de ontwikkeling weer van de arbeidsmarktrelevantie van de diverse onderwijssectoren (HOOP-gebieden) in de tijd. Wij komen tot deze cijfers door te aggregeren over opleidingen binnen de sectoren, waarbij naar grootte van de opleidingen wordt gewogen (in termen van aantallen afgestudeerden). De arbeidsmarktrelevantie neemt een waarde aan tussen 0 en 1, waarbij: 0 is 'laag', 1 is 'hoog' en 0,5 is 'gemiddeld'. De vetgedrukte kolommen geven 3-jaarsgemiddelden op basis van drie jaargangen van 'Studie & Werk'. De relevantiescores ter rechterzijde daarvan zijn telkens gebaseerd op één jaargang van 'Studie & Werk'. Enkele technische kanttekeningen bij de gepresenteerde cijfers zijn op hun plaats. De sectorgemiddelden geven het gemiddelde weer van een selectie van opleidingen die in 'Studie & Werk' worden onderscheiden in de betreffende sector. Meestal zijn die selecties van jaar tot jaar dezelfde, soms echter verschillen ze. Verschillen van jaar tot jaar zijn dus mogelijk voor een (klein) deel toe te schrijven aan veranderingen in de selectie van studies. Daarnaast zijn de cijfers gebaseerd op steekproeven en modelschattingen. Variatie in waargenomen grootheden is inherent aan het gebruik van steekproeven. Indien 30 afgestudeerden uit een populatie van 200 leraren de vragenlijst invullen, dan is het in theorie niet uitgesloten deze 30 personen een vertekend beeld geven van de populatie die zij representeren. Tot slot zijn de gebruikte studie-effecten het resultaat van modelschattingen. Econometrische modellen zijn nooit volledig gespecificeerd: tussen individuen bestaan altijd verschillen die niet worden waargenomen en derhalve niet in het model tot uitdrukking komen. De effecten daarvan kunnen per steekproef verschillen, waardoor de geschatte studie-effecten in het ene jaar zuiverder zijn dan in het andere. Over het algemeen kan men de vuistregel hanteren dat de foutenmarge kleiner wordt naarmate over meer jaargangen van 'Studie & Werk' wordt geaggregeerd.

Uit Tabel 2.3 komt naar voren dat in afgelopen jaren verschuivingen hebben plaatsgevonden in de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen in de diverse onderwijssectoren op hbo-niveau. Vergelijken we de twee tijdvakken 1997/2000 en 2000/2003 dan blijft van vrijwel geen enkele sector de arbeidsmarktrelevantie op hetzelfde niveau. Van opleidingen in de sectoren Gezondheid, Gedrag & Maatschappij, Landbouw en Taal & Cultuur nam de arbeidsmarktrelevantie gemiddeld toe; in de sectoren Onderwijs, Economie en Techniek nam zij af. Dat de sector Onderwijs in dit rijtje staat komt voort uit de extreem lage score in de jaren 2000/2001. In de jaren 2002/2003 hadden, zoals ook in de vorige paragraaf uit Figuur 2.1 blijkt, de lerarenopleidingen overwegend hoge arbeidsmarktrelevantie. Dat blijkt ook uit de score van 0,72 in dat jaar. De lagere arbeidsmarktrelevantie van economisch en

technische opleidingen valt samen met de conjuncturele neergang die na het hoogtepunt in de zomer van 2000 inzette.

Tabel 2.3 De arbeidsmarktrelevantie van onderwijssectoren op hbo-niveau

	1997/2000	2000/2003	2000/2001	2001/2002	2002/2003
Onderwijs	0,66	0,53	0,30	0,56	0,72
Gezondheid	0,44	0,61	0,50	0,71	0,63
Techniek	0,71	0,59	0,63	0,60	0,55
Gedrag en Maatschappij	0,28	0,37	0,37	0,28	0,45
Economie	0,63	0,52	0,68	0,49	0,38
Landbouw	0,34	0,56	0,69	0,66	0,34
Taal en Cultuur	0,02	0,13	0,04	0,11	0,24

© SEO/Elsevier (2004) 0=laag; 1/2 =gemiddeld; 1=hoog

Tabel 2.4 De arbeidsmarktrelevantie van onderwijssectoren op wo-niveau

	1997/2000	2000/2003	2000/2001	2001/2002	2002/2003
Gezondheid	0,76	0,80	0,80	0,77	0,82
Techniek	0,72	0,60	0,60	0,63	0,56
Landbouw	0,33	0,48	0,40	0,50	0,53
Economie	0,64	0,54	0,63	0,48	0,51
Recht	0,55	0,56	0,63	0,56	0,50
Natuurwetenschappen	0,50	0,38	0,37	0,40	0,37
Gedrag en Maatschappij	0,22	0,28	0,25	0,30	0,28
Taal en Cultuur	0,12	0,18	0,16	0,18	0,20

© SEO/Elsevier (2004) 0=laag; 1/2 =gemiddeld; 1=hoog

3 Zoekduren: hoe vind ik het snelst een baan?

3.1 Definities

De tijd dat een afgestudeerde hbo'er of academicus actief op zoek is naar een baan noemen wij in dit onderzoek de baanzoekduur. De gemiddelde baanzoekduur verschilt aanzienlijk per opleiding. Aangezien de baanzoekduur de verhouding weerspiegelt tussen het aanbod van afgestudeerden en de behoefte daar aan, kan hij bijdragen aan de bepaling van de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding (zie hoofdstuk 2). Immers, als binnen een bepaalde groep het aanbod de vraag overtreft zal men gemiddeld langer op zoek zijn naar een passende baan. De baanzoekduur is dan lang en de arbeidsmarktrelevantie laag. Is de arbeidsmarktrelevantie hoog dan zal dat gepaard gaan met gemiddeld kortere zoekduren.

In dit onderzoek kijken we enerzijds naar de periode dat de (bijna-) afgestudeerde begint met *actief* te zoeken naar een baan, en anderzijds het moment dat hij een baan vindt op het eigen niveau. Dus voor academici een baan op universitair niveau, en voor hbo'ers een baan op hbo-niveau.

Dit is de zgn. *streng*e definitie:

- De ***baanzoekduur*** is de tijdsperiode tussen het moment waarop men begonnen is met actief zoeken naar een baan, en het moment waarop men in dienst treedt in een baan op het niveau van de gevolgde opleiding.

Soms is het interessant om deze te vergelijken met een ruimere definitie, waarin de zoekduur ook reeds kan eindigen wanneer een baan geaccepteerd wordt op één niveau lager, dus op hbo-niveau voor academici en op mbo-niveau voor hbo'ers.

Dat is de zgn. *ruim*e definitie:

- De ***baanzoekduur*** is de tijdsperiode tussen het moment waarop men begonnen is met actief zoeken naar een baan, en het moment waarop men in dienst treedt in een baan op het niveau van de gevolgde opleiding of één niveau daaronder.

In principe zullen wij in dit rapport vooral de strenge definitie hanteren. In de enquête bevinden zich zowel mensen die al een baan volgens deze definitie hebben gevonden als mensen die daar op het moment van enquêteren nog naar op zoek waren. De eerste groep noemen we de *baanvinders*, hun zoekduur is 'voltooid'. De tweede groep noemen we de

werkzoekenden, hun zoekduur is ‘onvoltooid’.⁴ Respondenten die aangeven niet in het betaalde arbeidsproces te willen participeren worden in de analyses niet meegenomen. Zij worden immers ook in de gangbare arbeidsmarktdefinities niet gerekend tot de beroepsbevolking maar tot de ‘inactieven’.

3.2 Determinanten-analyse: wie vindt het snelste een baan?

Afgestudeerden van de ene opleiding vinden gemakkelijker een baan dan die van de andere opleiding, bijvoorbeeld omdat er meer vraag is naar afgestudeerden van technische opleidingen dan naar afgestudeerde historici. Maar behalve de studierichting zijn er nog andere factoren denkbaar die van invloed zijn op de snelheid waarmee men een baan vindt, zoals bv. tentamencijfers, arbeidsmarktvariabelen (regio, conjunctuur), geslacht, of sociaal-economische status. In dit hoofdstuk maken we onderscheid tussen individuele effecten en een ‘zuiver’ opleidingseffect. Die laatste wordt in paragraaf 3.3 behandeld, in deze paragraaf gaan we kort in op de invloed van individuele factoren op de baanzoekduur. We hebben gekeken naar het effect van:

- leeftijd bij aanvang van de studie;
- geslacht;
- etniciteit (subjectief);
- opleiding van de ouders (als indicator voor sociaal-economische status);
- uitwonend of thuiswonend;
- regio;
- gemiddelde cijfer in het hoger onderwijs;
- gemiddelde cijfer in het voortgezet onderwijs;
- relatieve studieduur (t.o.v. studenten van dezelfde opleiding);
- relevante werkervaring;
- bestuurservaring.

De mate waarin bovenstaande factoren de baanzoekduur beïnvloeden blijken nogal te verschillen tussen afgestudeerde hbo’ers en academici. Grafisch is dit weergegeven, voor de strenge definitie van zoekduren, in respectievelijk Figuur 3.1 en Figuur 3.2. De effecten zijn berekend t.o.v. een referentiepersoon, waarbij de blauwe staven duiden op een statistisch

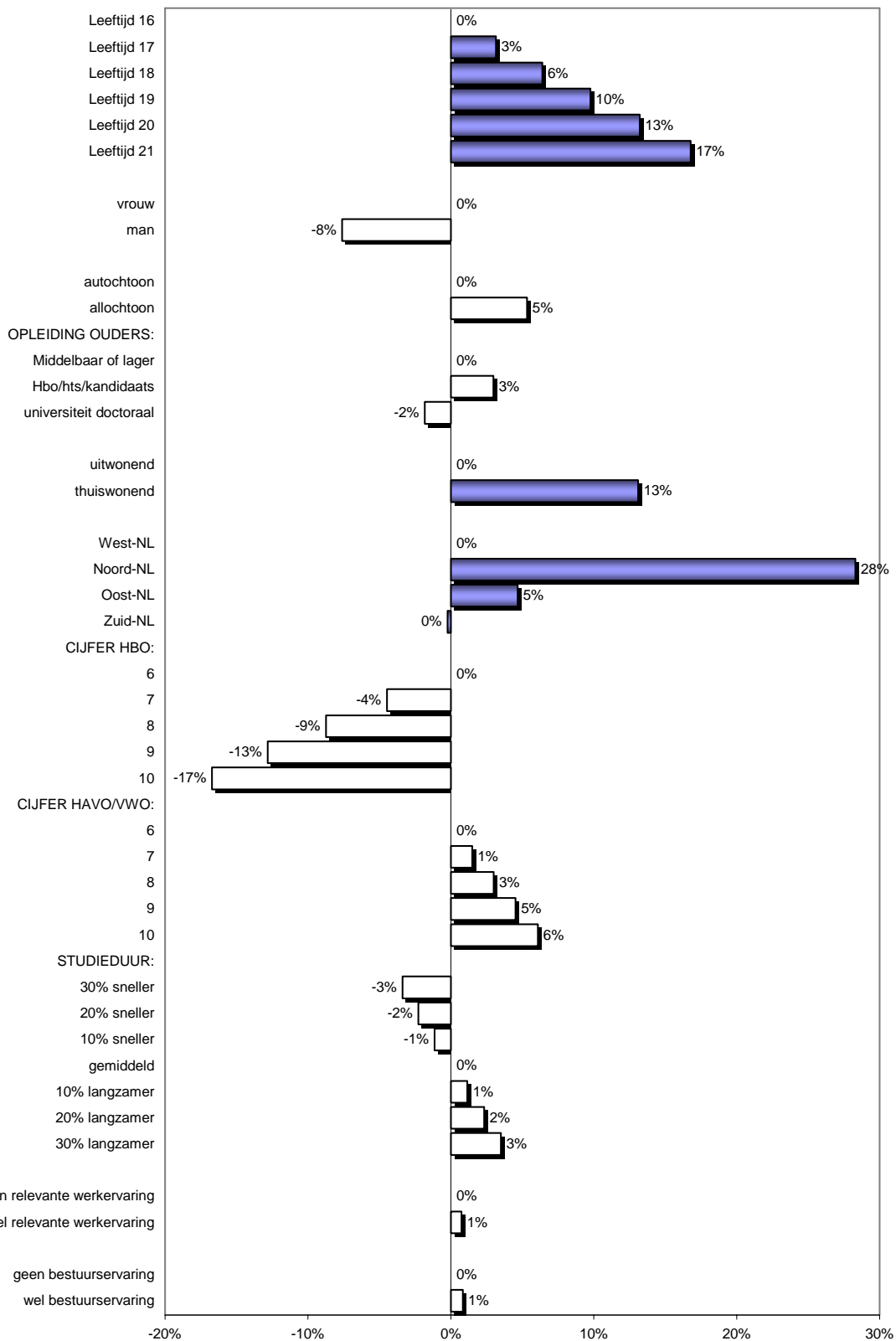
⁴ Overigens is het denkbaar dat een baanvinder op het moment van enquêteren al weer werkloos is. Hij wordt dan in onze analyse nog steeds tot de groep baanvinders gerekend.

significant effect.⁵ Een positieve waarde staat hierbij voor een langere zoekduur, een negatieve waarde voor een kortere zoekduur. We vermelden relatieve verschillen, dus procenten langer of korter zoeken naar een baan. Daarbij dient vermeld te worden dat de zoekduur voor hbo'ers over het algemeen korter is dan die voor academici.⁶ In absolute verschillen gemeten betekent een verschil van bv. 20% voor hbo'ers dus veel minder dan voor academici. Tot slot zij nog opgemerkt dat de meeste individuele kenmerken weliswaar van invloed zijn op de baanzoekduur, maar dat de afzonderlijke effecten in belang allemaal geringer zijn dan het belang van de keuze van de studie dat in de volgende paragraaf behandeld wordt.

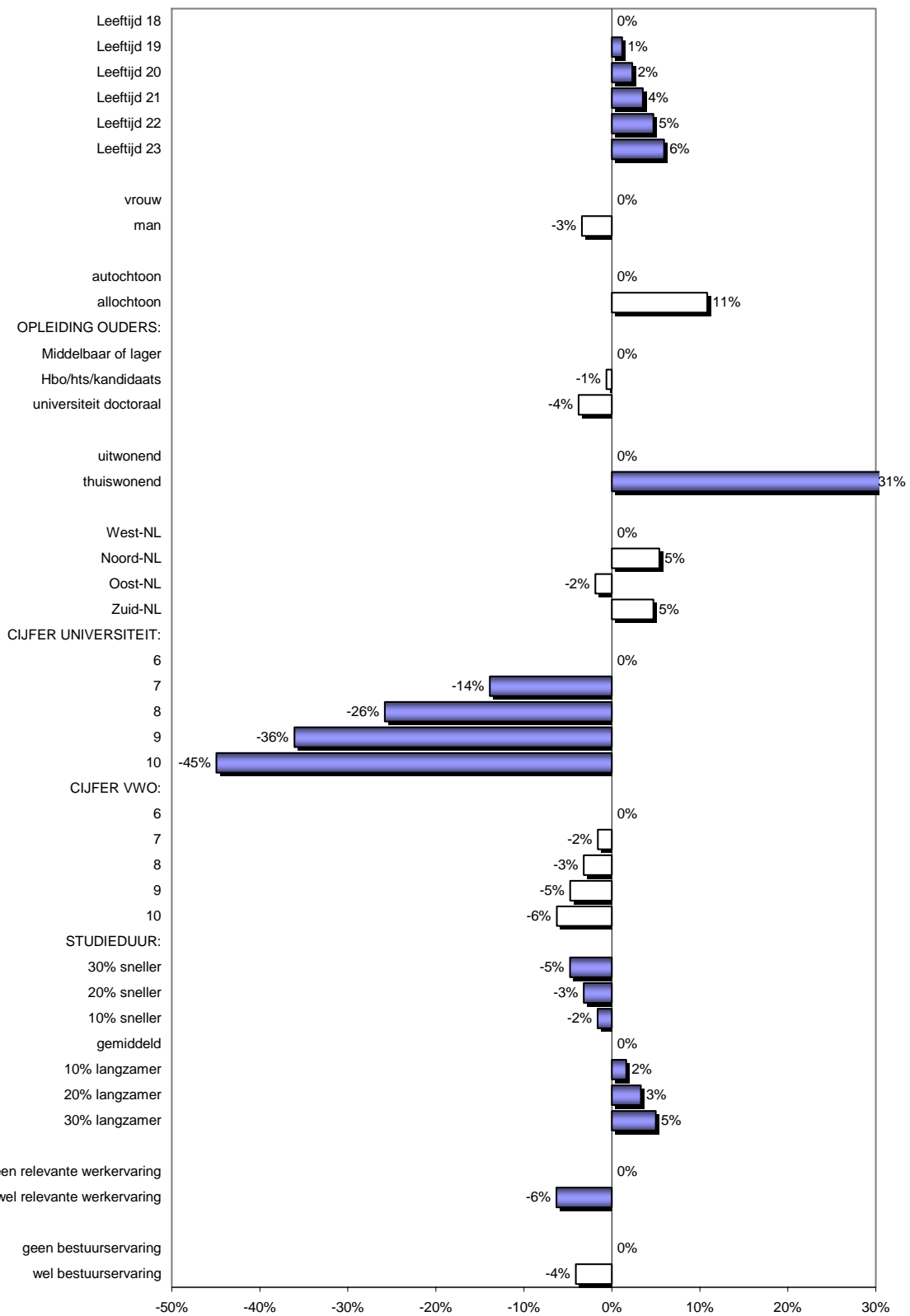
⁵ We hanteren een significantieniveau van 90%. Om stabielere schattingen te verkrijgen hebben we het meest recente cohort aangevuld met de drie voorgaande jaargangen, daarbij impliciet veronderstellend dat de individuele effecten over een periode van vier jaar constant zijn.

⁶ Voor de meest recente jaargang is de mediaan van de voorspelde mediane baanzoekduur resp. 3,6 en 5,1 maanden.

Figuur 3.1 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, hbo'ers



Figuur 3.2 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, academici



Onder afgestudeerde hbo'ers neemt de zoekduur toe naarmate men later aan de studie begonnen is; alumni die op hun 21^e pas begonnen zoeken gemiddeld 17% langer naar een baan dan degenen die op hun 16^e begonnen. Een zelfde verband vinden we ook voor academici, maar het leeftijdseffect is bij hen minder sterk.

Over het algemeen blijken mannen eerder een baan te vinden dan vrouwen. Na een hbo-opleiding 8% sneller, na een universitaire studie gemiddeld 3% sneller. Waardoor dit effect veroorzaakt wordt is onduidelijk: er is immers gecorrigeerd voor 'typische meisjesstudies' en andere effecten. De verklaring kan zowel aan de vraagzijde (bij de werkgever) of aan de aanbodzijde (bij de werknemer) liggen. In het eerste geval zou sprake zijn van 'discriminatoire' effecten bij de selectie van sollicitanten. In het tweede geval zouden jonge vrouwen gemiddeld een hoger reserveringsloon hebben dan jonge mannen⁷, waardoor het vinden van een passende baan langer duurt.

Een zelfde soort verklaringen zoude ten grondslag kunnen liggen aan de 5-11% langere zoekduur van allochtonen. Ook is het mogelijk dat zij wellicht op (meer) culturele barrières stuiten, waardoor hun gewenning aan het sollicitatieproces gemiddeld langer duurt. Welke van deze effecten het meest bepalend is kunnen we niet vaststellen.

Het opleidingsniveau van de ouders (in veel onderzoek gebruikt als indicator van sociaal-economische status) is nauwelijks van invloed op de snelheid waarmee men een baan vindt. De gevonden effecten zijn noch bij hbo'ers, noch bij academici significant.

Het effect van thuiswonen op de baanzoekduur is daarentegen wel duidelijk van belang. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (20% van alle hbo-alumni) doen er 13% langer over om een baan op hun eigen niveau te vinden, voor de relatief kleine groep academici die nog bij de ouders woont (6%) is het effect nog groter, namelijk 31%. Dat uitwonenden een kortere zoekduur hebben is op zich aannemelijk: zij voeren een zelfstandige huishouding en kunnen dus minder makkelijk terugvallen op de zorgen van pa en ma. Financiële zelfstandigheid verwerven door het vinden van een goede baan is voor hen van groter belang.⁸ Waarom dit effect bij academici zoveel sterker is dan bij hbo'ers blijft vooralsnog onbeantwoord.

De regionale verschillen ten opzichte van de Randstad blijken voor academici erg mee te vallen. Maar voor hbo'ers in het noorden van het land duurt de zoekperiode 28% langer dan voor hun collega's in westen. In het oosten is dit verschil niet significant.

⁷ M.a.w. bij de afruil van 'onafhankelijke tijd' voor 'afhankelijke' arbeid bij een werkgever een hogere waarde toekennen aan onafhankelijke tijd.

⁸ Hun reserveringsloon zal dus lager liggen.

Een van de grootste effecten vinden we in de invloed van de studieresultaten op de baanzoekduur. Voor de volledigheid hebben we ook de studieresultaten op de middelbare school meegenomen in de analyse, maar deze blijken niet significant van invloed: van veel groter belang zijn de recentere tentamenresultaten, behaald in het hoger onderwijs. Hoe hoger de cijfers op de eindexamen's, hoe eerder men een passende baan vindt. Het verschil tussen een 6 gemiddeld op het universitair doctoraal diploma en een 10 is zelfs 45%. Blijkbaar zijn de 'betere' academici voor werkgevers aantrekkelijker, of zijn ze voor zichzelf beter in staat de juiste baan te vinden. Maar ook voor hbo'ers is het effect van goede tentamenresultaten nog altijd relatief groot, maximaal 17%.

Ook de studieduur (relatief t.o.v. medestudenten in dezelfde opleiding) blijkt samen te hangen met de snelheid waarmee een baan gevonden wordt. Hoe sneller iemand afstudeert, hoe sneller hij ook een passende baan vindt, al zijn de effecten na correctie voor tentamencijfers relatief bescheiden. Waarom dit zo is kan met onze analyse niet worden vastgesteld, wel is het denkbaar dat de werkgever studieduur gebruikt als *screening*-instrument (naast de cijferlijst): alumni met een korte studieduur zijn waarschijnlijk ook snel in staat bedrijfsspecifieke kennis tot zich te nemen. Het opdoen van relevante werkervaring bekort opmerkelijk genoeg alleen voor academici de baanzoekduur, voor hbo'ers is dit effect te verwaarlozen. Een jaartje bestuurservaring bij een vereniging is noch voor hbo'ers noch voor academici van invloed bij het zoeken naar een passende baan.

Door verschillen in samenstelling van de groep studenten tussen opleidingen (meer meisjes, betere of jongere studenten etc.) pakken de hierboven beschreven factoren voor elke opleiding weer anders uit: dit zijn zogenaamde samenstellingseffecten. De 'zuivere' opleidingseffecten zijn het verschil in baanzoekduur tussen verschillende opleidingen na correctie voor samenstellingseffecten, dus zonder alle in deze paragraaf beschreven 'versturende' factoren. Deze 'zuivere' opleidingseffecten worden beschreven in de volgende paragraaf.

3.3 Met welke studie vind ik het snelst een baan?

In de Figuren 3.3 en 3.4 zijn voor respectievelijk hbo-opleidingen en universitaire studies de zuivere verschillen in baanzoekduren weergegeven. Bij de berekening is gecorrigeerd voor de versturende samenstellingseffecten van individuele- en arbeidsmarktfactoren. De totale lengte van de staaf laat de zoekduur zien volgens de strenge definitie, een baan op het eigen niveau. De lengte van de witte staaf is de zoekduur volgens de ruime definitie, waarbij ook een baan één niveau onder het eigen niveau als passend beschouwd wordt. De tijd die het

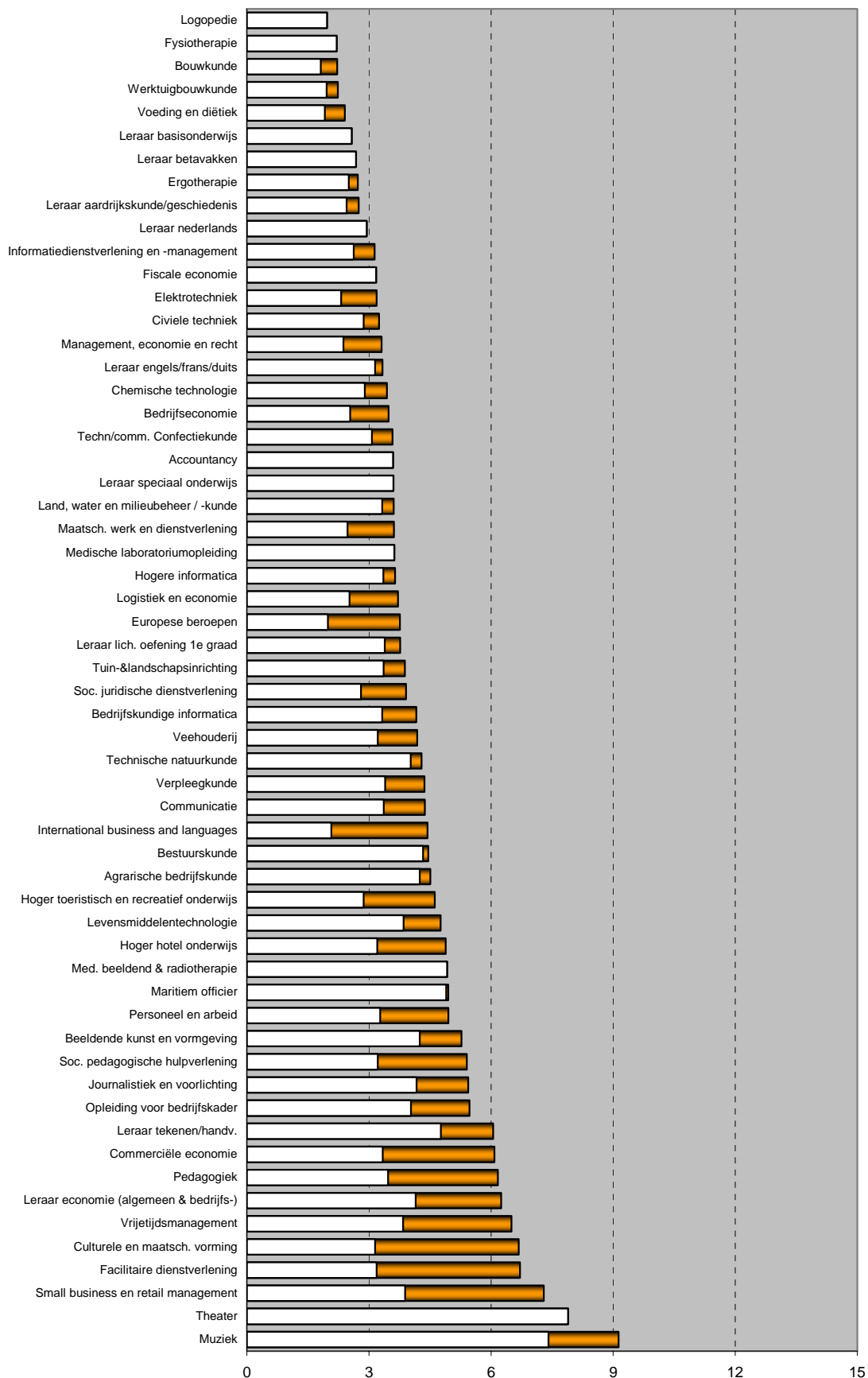
extra kost om een baan op het eigen niveau te vinden *in plaats van* één niveau lager wordt aangegeven door de donkere staaf. Alle gerapporteerde effecten zijn gebaseerd op de groep afgestudeerden van het hoger onderwijs tijdens het schooljaar 2001/2002.

De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde hbo’er varieert van 2 tot 9 maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding (zie Figuur 3.3). Het valt op dat de gezondheidszorgopleidingen (logopedie, fysiotherapie, voeding & diëtiëk, ergotherapie) bij werkgevers erg gewild zijn. Ook de meeste leraren (basisonderwijs, beta-vakken, aardrijkskunde/geschiedenis, nederlands) konden binnen drie maanden op hun eigen niveau aan de slag. Voor de leraren in moderne vreemde talen, speciaal onderwijs of lichamelijke oefening duurt dat gemiddeld een maandje langer, terwijl de handvaardigheid-, teken- en economieleraren toch wel een half jaartje gericht zullen moeten zoeken. Alleen de kunstzinnige hbo-opleidingen springen er in negatieve zin echt uit: met een opleiding, theater of muziek vind je de eerste 8-9 maanden waarschijnlijk nog niet zo makkelijk een baan, ook niet op mbo-niveau. Beeldende kunst en vormgeving is een relatief positieve uitzondering in dit cluster met een gemiddelde van 5,3 maanden.

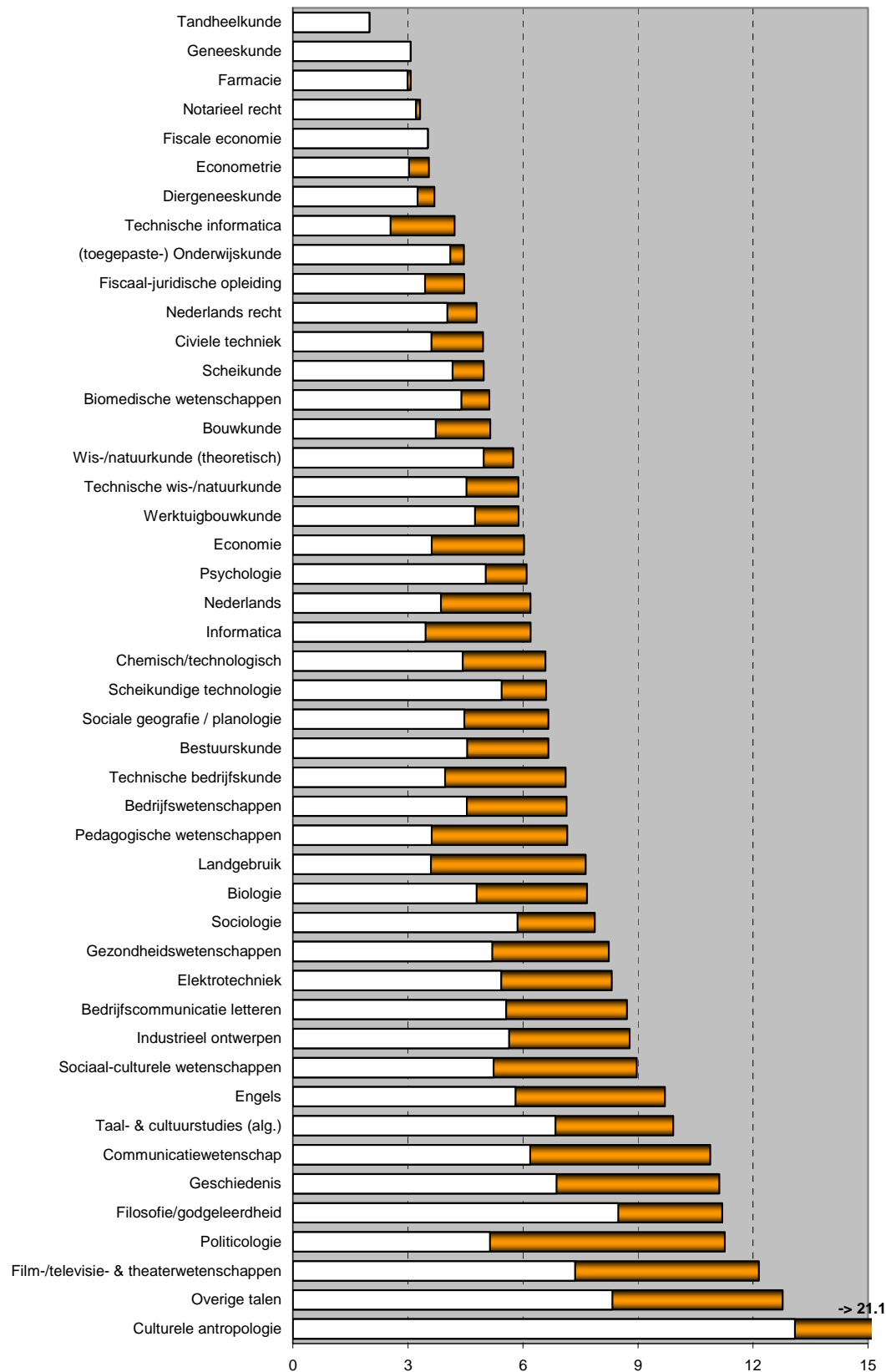
Vergeleken met de voorgaande drie cohorten zijn onder de afgestudeerden uit 2001/2002 de opleidingen leraar aardrijkskunde/geschiedenis en voeding & diëtiëk er het meest op vooruit gegaan; afgestudeerden van deze opleidingen zochten ruim een maand minder lang naar een baan dan hun collega’s in de jaren daarvoor. Daar staat tegenover dat 1 tot 2 maanden langer gezocht werd door afgestudeerden met de opleidingen international business & languages, hotelschool, bedrijfskundige informatica, opleiding bedrijfskader, personeel & arbeid, journalistiek, culturele maatschappelijke vorming en commerciële economie. Opleidingen uit het economie cluster zijn blijkbaar minder aantrekkelijk geworden de laatste tijd, want met een opleiding facilitaire dienstverlening of leraar economie was men nu 3 maanden langer aan het zoeken (bijna een verdubbeling) en met small business & retail management zelfs vier maanden langer (van drie naar zeven maanden).

Bij de meeste studies waarmee je snel een baan vindt is dat ook meteen een baan op het juiste niveau; het donkere gedeelte van de staaf is dus vrij kort. Bij de hbo-opleidingen logopedie, fysiotherapie, Pabo en allerlei lerarenopleidingen, en bij de academische studies tandheelkunde, geneeskunde en fiscale economie (zie Figuur 3.4) is er zelfs helemaal geen verschil tussen de zoekduur naar een baan op het geschikte niveau en naar het niveau daaronder. Voor sommige minder gewilde studies blijken er echter aanzienlijke verschillen te bestaan. Een hbo-student in de facilitaire dienstverlening, cultureel maatschappelijke vorming, commerciële economie of pedagogiek kan gemiddeld binnen drie maanden een baan op mbo-niveau vinden, maar voor een baan op hbo-niveau zal hij twee keer zolang moeten zoeken.

Figuur 3.3 Gemiddelde zoekduur hbo'ers, ruime- en strenge definitie



Figuur 3.4 Gemiddelde zoekduur academici, ruime- en strenge definitie



Waar de meeste hbo-opleidingen hun afgestudeerden na vijf maanden wel aan het werk hebben, zijn een hoop academici dan nog aan het zoeken. De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde academicus varieert van 2 tot 13 maanden, voor cultureel antropologen is het zelfs 21 maanden. Ook hier springen de gezondheidszorgopleidingen er positief uit. Tandheelkunde, geneeskunde, farmacie, en diergeneeskunde: de meeste van hun studenten hebben binnen 3 maanden een baan. Biomedische wetenschappers doen er dit cohort iets langer over, alleen gezondheidswetenschappen is een duidelijke dissonant in het gezondheidscluster (ruim 8 maanden). Econometrie, fiscale economie en Nederlands Recht doen het ook al jaren goed op de arbeidsmarkt voor recent afgestudeerde academici (3-4 maanden zoekduur). De technische- en betawetenschappen bevinden zich met een zoekduur van 4 tot 6 maanden in de middenmoot, behalve technische bedrijfskunde, biologie en elektrotechniek, waar men 7 tot 8 maanden op zoek is naar de juiste baan. Studenten communicatiewetenschappen, geschiedenis, filosofie, theologie, politicologie, film-televisie- & theaterwetenschappen, ‘overige talen’ en culturele antropologie dienen er serieus rekening mee te houden dat het best een jaar kan duren voor ze een passende baan hebben gevonden. Zij kunnen dus maar beter alvast zo vroeg mogelijk beginnen met zoeken!

Onder de academische studies van dit cohort zijn er ook enkele aan te wijzen wier afgestudeerden een maand eerder een baan zochten dan hun collega’s in voorafgaande jaren: pedagogiek (van 8 naar 7 maanden), bedrijfscommunicatie letteren (van 10 naar 9 maanden), taal- & cultuurstudies algemeen (van 11 naar 10 maanden) en nederlands (van bijna 8 naar ruim 6 maanden). Allemaal studies dus met nog steeds een relatief lange zoekduur die ietsjes korter geworden is. Uitzondering hierop is de studie technische informatica: afgestudeerden uit deze richting vonden nu binnen 4,2 maanden een baan, terwijl hun voorgangers gemiddeld 6,5 maanden aan het zoeken waren. Aan de onderkant van het spectrum bungelen de cultureel antropologen; waren zij voorheen al meer dan 10 maanden op zoek naar een baan op gepast niveau, inmiddels is deze periode verdubbeld.⁹ Andere studies waarvan het perspectief recentelijk verslechterd is zijn komen vooral uit het cluster Gedrag & Maatschappij: ‘overige talen’ (5 maanden langer), politicologie (4,5 maanden), elektrotechniek (3,2 maanden langer, van 5,1 naar 8,3!), algemene sociaal-culturele wetenschappen (2,5 maanden), gezondheidswetenschappen (2,4 maanden) en communicatie (2,3 maanden). Maar ook andere opleidingen (waaronder meerdere technische!) hebben hun zoekduur met 1-2 maanden zien toenemen: industrieel ontwerpen, bestuurskunde,

⁹ Deze schatting is gebaseerd op de waarneming van 35 afgestudeerden uit het recentste cohort en 117 afgestudeerden uit eerdere cohorten.

scheikundige technologie, sociologie, chemisch/technologische studies, technische bedrijfskunde, werktuigbouwkunde en bedrijfswetenschappen.

4 ‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2004

In het SEO-Elsevier onderzoek “Studie & Werk” 2004 richten we ons niet alleen op de verschillen in opleidingen, maar kunnen we ook onderscheid maken naar zo’n 70 verschillende functies die de starters op de arbeidsmarkt bekleden. Deze functies vergelijken we op de volgende zes verschillende kenmerken:

- **Salaris.** Hoe hoog is het bruto maandsalaris in deze functie in vergelijking met afgestudeerden van hetzelfde niveau (hbo/universiteit) uit dezelfde sector (economie, taal & cultuur, etc.)?
- **Secundaire beloningen.** Hoe groot is het pakket secundaire beloningen, en hoeveel van de gewenste secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in de huidige baan gerealiseerd?
- **Niveau van de baan.** In hoeverre biedt de functie vooral werk aan werknemers op (minstens) hun eigen niveau, en is er dus geen sprake van overscholing?
- **Duurzaamheid van de baan.** Hoeveel procent van de startende werknemers in deze baan heeft géén tijdelijk contract?¹⁰
- **Flexibiliteit werkweek indeling.** In hoeverre komt de lengte van de werkweek in de functie overeen met het gewenste aantal uren?
- **Arbeidssatisfactie.** Hoe tevreden zijn de werknemers in de functie, en hoeveel zijn er niet actief op zoek naar een andere baan?

Aan de hand van deze zes kenmerken kan een ranglijst vastgesteld worden van de ‘beste functies’. Daarnaast wordt ook duidelijk welke items het meest karakteristiek zijn voor de beste functies. Zo zullen sommige functies vooral hoog scoren dankzij een relatief hoog salaris, terwijl andere functies bv. vooral hoog kunnen eindigen dankzij een relatief hoge arbeidssatisfactie ondanks een minder gunstig salaris.

In deze analyse berekenen we voor elk van de zes items apart de gestandaardiseerde score van een functie. Dat betekent dat voor telkens gekeken wordt wat de gemiddelde ruwe score van alle functies is, en hoe ver de ruwe score van elke functie van dit gemiddelde verwijderd is. Na standaardisering geldt dat een positieve score betekent dat een functie op dit item

¹⁰ Het betreft hier enerzijds werknemers met een vast contract of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband, maar anderzijds ook zelfstandigen of werknemers in vaste dienst bij een uitzendbureau.

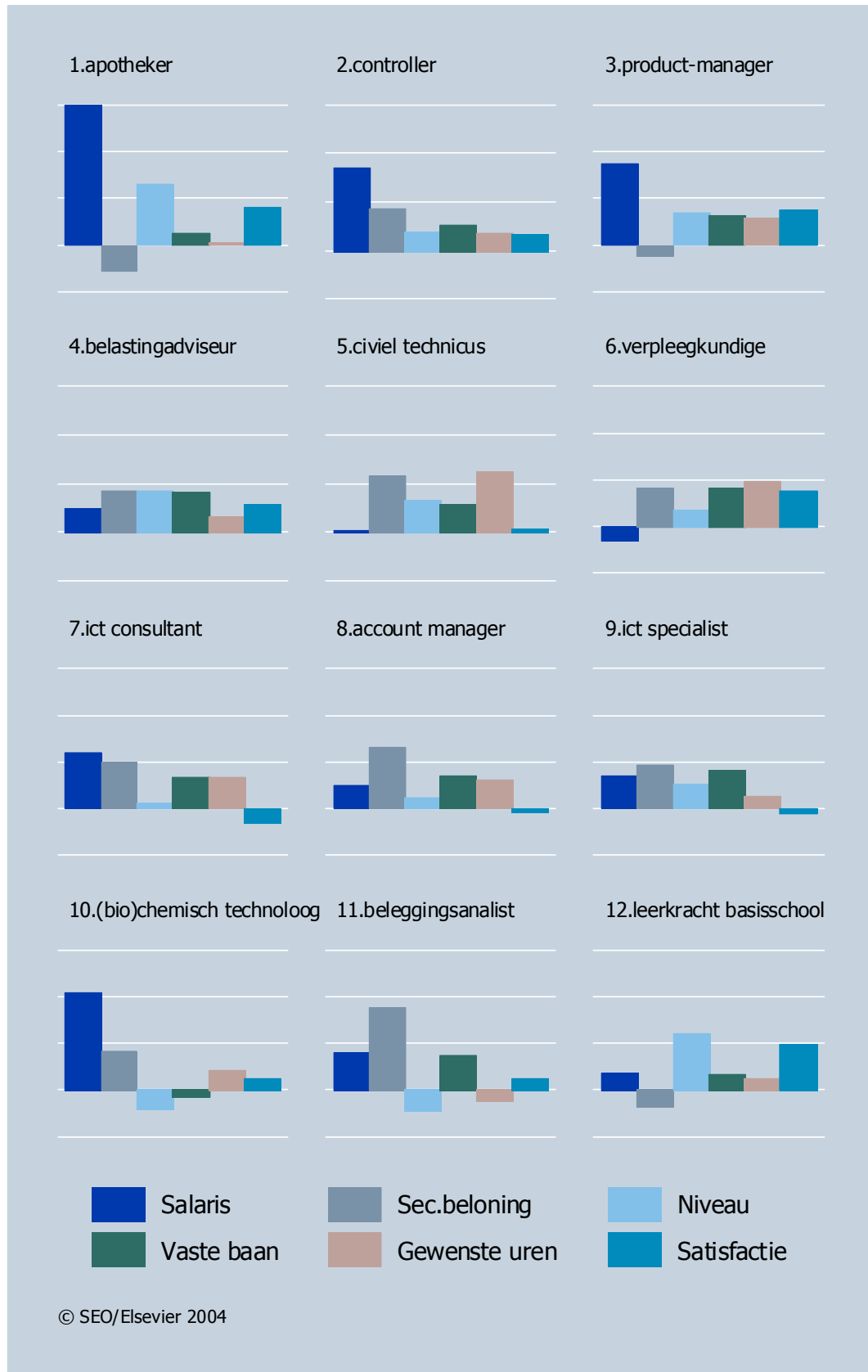
bovengemiddeld is, een negatieve score betekent dat de functie onder het gemiddelde zit.¹¹ De totaalscore van elke functie ontstaat door optelling van de zes gestandaardiseerde itemscores. Uiteindelijk resulteert de ‘Tevreden Twaalf’, een overzicht van de twaalf beste startersfuncties. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

Tabel 4.1 *Tevreden Twaalf 2004*

2004	2003	2002	2001		score
1	1	5	16	(ziekenhuis-, industrie-) apotheker	4.83
2	17	7	13	controller, treasurer	4.17
3	18	10	1	product- of marketing manager	4.10
4	11	4	6	belastingadviseur, fiscalist	3.94
5	5	25	35	civiel technicus	3.75
6	8	20	26	verpleegkundige (wijk-/ziekenhuis-/revalidatie-)	3.45
7	19	1	3	ict consultant, -strateeg, -planner	3.36
8	10	9	12	rayon-, area- of account manager	3.27
9	9	16	8	ict specialist, -professional	3.13
10	15	36	--	chemisch of voedingsmiddelentechnoloog	3.06
11	2	3	2	financieel- of beleggingsanalist, -adviseur	2.88
12	14	34	18	leerkracht basisschool	2.78
<i>Andere interessante functies die dit jaar niet (meer) in de Tevreden twaalf staan:</i>					
13	3	11	21	tandarts (i.o.)	2.74
14	4	28	5	marketing adviseur,- specialist of –analist	2.65
15	22	2	7	hoofd/mdw. personeel & organisatie	2.50
17	35	30	34	wetenschappelijk onderzoeker	2.19
24	7	17	4	beleidsvoorbereidende functie bij de overheid	1.36
57	50	47	61	journalist, recensent, redacteur	-2.52

¹¹ Hoe ver een functie precies onder of boven het gemiddelde zit wordt uitgedrukt in standaarddeviaties. Bij elk item zit 95% van de waarnemingen tussen de scores –2 en +2.

Figuur 4.1 Tevreden Twaalf: de twaalf beste startfuncties van 2004



Uit de figuur blijkt dat net als vorig jaar de apotheker als beste startfunctie uit de bus komt. Apothekers (bijna allemaal met een opleiding farmacie) verdienen veel meer dan afgestudeerden met vergelijkbare opleidingen¹², en werken ook relatief vaker op het niveau waarvoor ze opgeleid zijn. Wat betreft de tevredenheid in hun baan scoren de apothekers bovengemiddeld, maar de secundaire beloningen zijn juist lager dan gemiddeld. Ook de tweede en derde beste functie (controller en product- of marketingmanager) hebben hun goede score vooral te danken aan een relatief hoog salaris, net als de (bio-)chemisch technoloog.¹³ Maar niet voor alle functies uit de Tevreden Twaalf is dit het geval. Zo scoort bv. de belastingadviseur eigenlijk op alle items bovengemiddeld, zonder dat er een bepaalde karakteristiek boven de andere uitsteekt. Het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden is zeer goed verzorgd bij de civiel technicus, de account manager en de beleggingsanalist. De civiel technicus is daarnaast ook zeer tevreden over het aantal uren per week dat hij werkt, weinigen zouden eigenlijk meer of minder uren willen werken.

De enige functie in de Tevreden Twaalf waarin minder verdiend wordt dan door vergelijkbare afgestudeerden in andere functies is de verpleegkundige. Maar die kan dan weer grotendeels zelf bepalen hoeveel uur zij werkt, heeft vrij vaak een vaste aanstelling, goede secundaire arbeidsvoorwaarden en is bovengemiddeld tevreden in haar baan. Een andere opvallende nieuwe binnenkomer in de Tevreden Twaalf dit jaar is de basisschool-leerkracht. De primaire en secundaire beloning van deze functie zijn dan wel niet echt noemenswaardig, de hoge arbeidssatisfactie en het werken op (minstens) het eigen niveau maken deze functie toch tot een aantrekkelijke startersbaan.

Kennistoepassend, -overdragend of genererend?

Om een gerichte, zinvolle analyse van het containerbegrip 'kenniseconomie' mogelijk te maken heeft de SEO een hanteerbare indeling ontwikkeld van allerlei beroepen, naar de manier waarop zij met kennis omgaan en de functie die zij derhalve hebben bij in de zogenaamde 'kenniseconomie'. De beroepen worden in drie categorieën kenniswerkers ingedeeld :

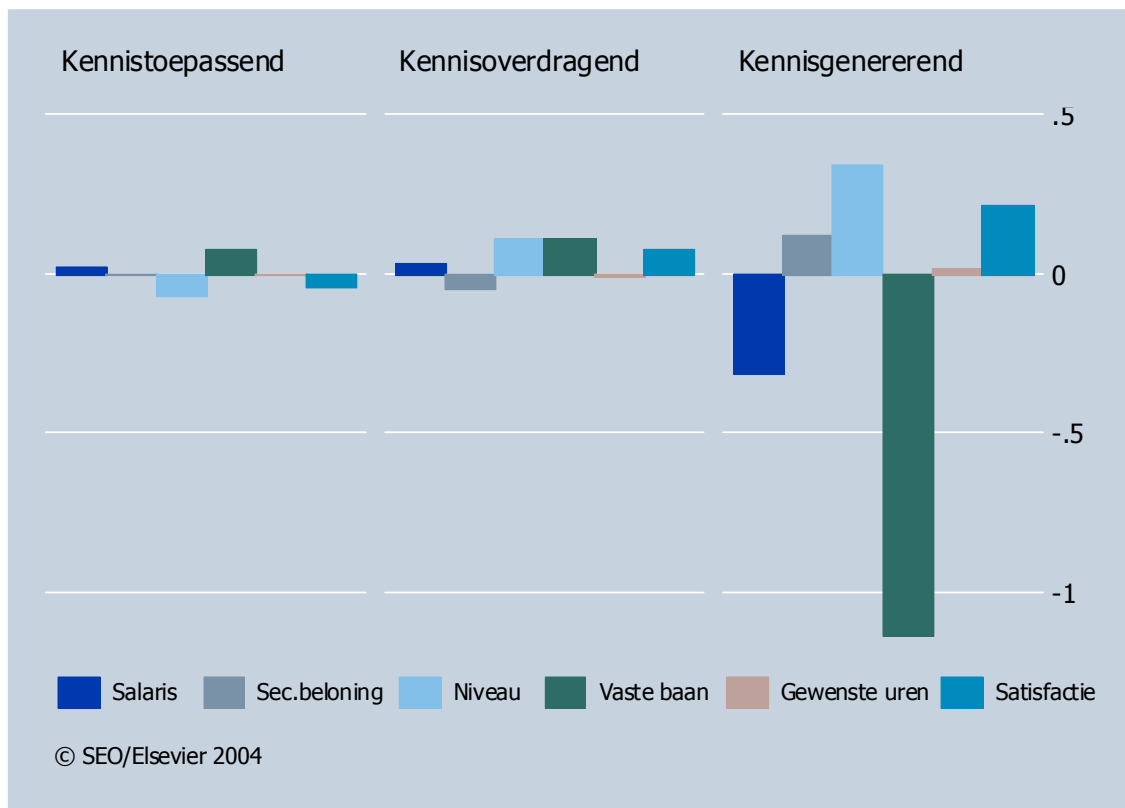
¹² In dit geval voornamelijk 'academische natuurwetenschappers'.

¹³ Het betreft hier uiteraard wel het salaris tijdens de eerste anderhalf jaar van de carrière, hetgeen niets zegt over de toekomstige salarisontwikkeling. Het is bv. best mogelijk dat sommige functies een typisch loonprofiel hebben dat sterk stijgt naarmate de leeftijd toeneemt, terwijl in andere functies (met name de medisch-zelfstandige zoals apotheker en tandarts) de inkomsten nauwelijks meer toenemen met het stijgen van de leeftijd.

- **Kennis toepassend.** Dit zijn de daadwerkelijke ‘gebruikers’ van bestaande kennis (bv. apothekers, controllers, beleidsmedewerkers, journalisten, etc.).
- **Kennis overdragend.** Dit zijn de beroepen waarin bestaande kennis wordt overgedragen aan anderen (bv. belastingadviseur, leerkracht, helpdeskmedewerker, etc.)
- **Kennis genererend.** Dit zijn de beroepen waarin nieuwe kennis wordt gegenereerd, en komt het dichtst in de buurt van wat in het maatschappelijk debat het vaakst onder ‘kenniswerkers’ wordt verstaan (bv. wetenschappelijk onderzoeker, laboratorium medewerker, marktonderzoeker etc.)

De analyse die hierboven is uitgevoerd voor aparte functies kan uiteraard ook toegepast worden op deze verschillende soorten kenniswerkers. Dit resulteert in een overzicht van de karakteristieken van startende hoger opgeleiden in deze drie verschillende sectoren van de kenniseconomie, zoals weergegeven in de onderstaande figuur.

Figuur 4.2 Drie typen kenniswerkers op de arbeidsmarkt voor beginnende hoger opgeleiden



Het blijkt dat de verschillen tussen de kennisgenereerders en de anderen vrij groot zijn. Op zich is dat niet verwonderlijk, want deze groep is ook verreweg het kleinst (7% van alle afgestudeerde hoger opgeleiden in 2004) waardoor extremiteiten minder snel 'weggemiddeld' worden. Kennisgenereerders werken veel vaker dan anderen in een baan op hun eigen niveau, en bovendien met een bovengemiddelde tevredenheid en een interessant pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden. Daar staat tegenover dat hun salarissen duidelijk lager liggen, en de baanzekerheid veel minder is. Jonge kenniswerkers worden dus overwegend op (uitzend-)contracten voor bepaalde tijd aangesteld. Gezien de samenstelling van deze groep weerspiegelt deze conclusie voornamelijk het personeelsbeleid van hogescholen en universiteiten.

De verschillen tussen de kennistoepassers (ruim 70%) en de kennisoverdragers (ruim 20%) zijn minder uitgesproken, maar hier en daar toch interessant. Kennisoverdragers scoren nml. significant beter voor wat betreft salaris, niveau van werkzaamheden en arbeidssatisfactie.
