



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Studie & werk 2012: hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2009/10 op de arbeidsmarkt

Berkhout, E.E.; Prins, J.; van der Werff, S.

Publication date

2012

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Berkhout, E. E., Prins, J., & van der Werff, S. (2012). *Studie & werk 2012: hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2009/10 op de arbeidsmarkt*. (SEO-rapport; No. 2012-36). SEO. http://www.seo.nl/uploads/media/2012-36_Studie_en_Werk_2012.pdf

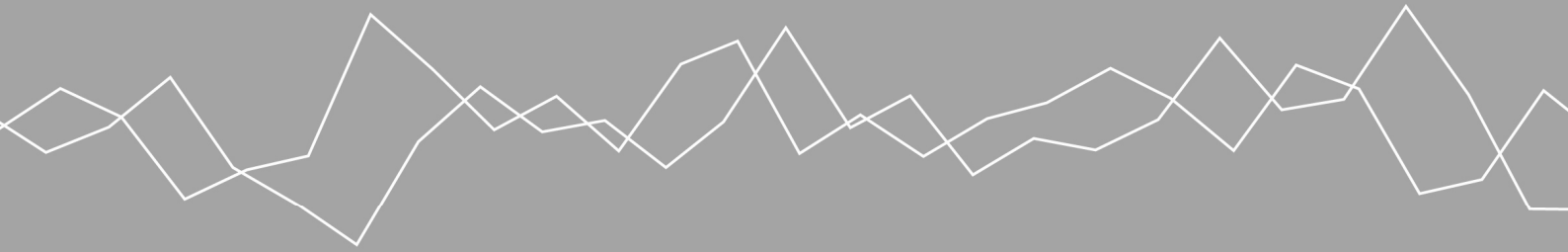
General rights

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: <https://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 2012



seo economisch onderzoek

Amsterdam, juni 2012
In opdracht van Elsevier

Studie & Werk 2012

Hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2009/10 op de arbeidsmarkt

Ernest Berkhout
Jurriaan Prins
Siemen van der Werff



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2012-36

ISBN 978-90-6733-651-2

Copyright © 2012 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Voorwoord

*De keuzes die je maakt zullen altijd blijven staan
soms zijn ze doordacht en soms moet je er blindelings voor gaan.
Soms kies je de langste weg soms vind je 'm naast de deur,
soms heb je te ver gezocht maar het antwoord schijnt in al zijn kleur.*

Van Dik Hout - De Keuzes Die Je Maakt (1998)

Terwijl de kranten iedere dag vol staan met de berichten over de crises in Europa, verschijnt alweer de zestiende editie van het SEO/Elsevier-onderzoek 'Studie & Werk'. Wederom een editie met veel nieuws.

De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide starters is verslechterd, vooral voor hbo'ers. Door de crisis zoeken ze langer naar een baan en verdienen ze minder. Toch gaat het ze beter dan tijdens de vorige dip, en blijft ook het alumnivertrouwen overeind. Wel is de kans op een vast contract historisch laag.

De keuze voor de juiste opleiding is meer dan ooit van belang. De verschillen tussen de opleidingen onderling zijn groot, op sommige afgestudeerden zit de arbeidsmarkt nu eenmaal niet meer te wachten. Opleidingen met een traditioneel lage arbeidsmarktrelevantie vangen de klappen op, terwijl men voor andere afgestudeerden nog steeds in de rij staat. Kies je een studie met een goed arbeidsmarktperspectief, of ga je gewoon de studie volgen die je leuk vind en met minder genoeg nemen? Er valt genoeg te kiezen. En dit rapport laat zien wat de gevolgen van die keuze zijn.

Studie & Werk 2012 analyseert de huidige positie van afgestudeerden en de relevantie van hun opleidingen op basis van gegevens over de jaren 1999-2012. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen en universiteiten die tijdens het studiejaar 2009/2010 de arbeidsmarkt hebben betreden en in de eerste twee maanden van 2012 zijn ondervraagd.

Hoofdstuk 1 plaatst de huidige situatie van starters in de context van eerdere jaren. Hoofdstuk 2 laat zien met welke opleidingen de afgelopen anderhalf jaar het snelst een baan werd gevonden. Het effect van opleidingskeuze op het salaris komt aan bod in Hoofdstuk 3. De beste functies voor jonge hbo'ers en academici zijn geanalyseerd in Hoofdstuk 4 en 5. Hoofdstuk 6 laat zien in welke sectoren hoogopgeleide starters de gunstigste arbeidsvoorwaarden hebben. In aansluiting op de maatschappelijke discussie over wijziging van de studiefinanciering behandelen Hoofdstuk 7 en 8 de feiten en achtergronden rondom de studieduur en de studieschuld. Tenslotte worden de pensioenplannen van de huidige generatie starters onder de loep genomen in Hoofdstuk 9.

Bij dit rapport horen twee statistische bijlagen, met kerngegevens over het hbo en de universiteiten. Deze zijn te vinden op www.studiewerk.info. Voor een juiste interpretatie van die kerngegevens is het raadzaam om eerst kennis te nemen van de inhoud van dit rapport. We

hopen dat deze publicaties ook dit jaar weer een interessante bron zal zijn van informatie over hoger opgeleiden in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en daar tussenin.

Ernest Berkhout

Jurriaan Prins

Siemen van der Werff

Inhoudsopgave

1	De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden 1999-2012	1
1.1	Baanzoekduur	1
1.2	Salaris.....	2
1.3	Baanzekerheid	4
1.4	Alumnivertrouwen	7
1.5	Zoekgedrag.....	9
2	De zoekduur naar een passende baan	13
2.1	Definities van zoekduren	13
2.2	De invloed van individuele factoren op de zoekduur	14
2.3	Zoekduur per opleiding.....	18
3	Het salaris van afgestudeerden.....	23
3.1	Definities van het salaris.....	23
3.2	De invloed van individuele factoren op het salaris.....	24
3.3	Salarissen per opleiding	28
4	‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2012.....	31
5	‘Hotspots’ op de arbeidsmarkt	35
5.1	Definitie	35
5.2	Hotspots op de arbeidsmarkt.....	35
6	Arbeidsvoorwaarden in sectoren.....	39
6.1	Salaris en werkweek.....	40
6.2	Een vast contract?	43
6.3	Arbeidssatisfactie: maakt geld gelukkig?	44
6.4	Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	45
7	Fraude.....	49
7.1	Welke fraude?.....	49
7.2	Wie frauderen?	50
7.3	Fraude per opleiding.....	51
8	Studieduur	55
8.1	De gemiddelde studieduur	55
8.2	De invloed van individuele factoren op de studieduur.....	59
8.3	De invloed van opleidingen op de studieduur.....	62
9	Studieschuld	67
9.1	Wie lenen er?	68
9.2	Hoeveel wordt er geleend?.....	70
9.3	Studeren is investeren in ‘human capital’?.....	75

ELSEVIER GIDS

DE BESTE

BANEN 2012

ELSEVIER/SEO-ONDERZOEK DE ARBEIDSMARKT VOOR HBO'ERS EN ACADEMICI

70	GEZOCHT: BAAN OP NIVEAU
73	ARBEIDSMARKT 2002-2012
74	MET WELKE STUDIE STA JE STERK?
76	WIE HEEFT HET SNELST EEN BAAN?
80	WIE VERDIENT HET MEEST?
84	WIE HEEFT KANS OP VAST WERK?
88	DE BESTE BANEN
90	STILLE INVLOED VAN OUDERS
92	DIEP IN DE STUDIESCHULD
94	SUCCESVOLLE STAPELAARS

24 PAGINA'S
109 OPLEIDINGEN
3.204 HBO'ERS
3.223 ACADEMICI



Productie: **Ruud Deijkers**
en **Floortje Gunst**
Illustraties: **Marc Kolle**
Graphics: **Kaayman**

1 De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden 1999-2012

De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide starters is verslechterd. Aan de ene kant staat het salaris en de baanzekerheid er historisch slecht voor. Het vertrouwen in de arbeidsmarkt op lange termijn is ietwat pessimistisch. Aan de andere kant ziet men het op korte termijn iets zonniger in. De verwachting over kansen op de arbeidsmarkt is sinds drie jaar licht gestegen en de zoekduur van een baan is vergeleken met vorig jaar gelijk gebleven.

Hbo'ers die in 2009/2010 zijn afgestudeerd (en begin 2012 zijn ondervraagd) zochten gemiddeld drie maanden naar een baan, academici bijna vijf maanden. Het reële bruto maandsalaris van afgestudeerden laat voor het tweede jaar op rij een duidelijke neergaande trend zien. Deze daling is het groots voor academici. Vooral degenen die pas in 2011 zijn begonnen met werken, hebben met minder genoegen moeten nemen. Daarnaast zijn de kansen van hbo'ers en academici op een vaste baan op een historisch dieptepunt. Het kortetermijnvertrouwen in de arbeidsmarkt is dit jaar echter gestegen; ze denken sneller eenzelfde baan opnieuw te kunnen vinden. De verhuisbereidheid van afgestudeerden is in deze economische crisis toegenomen. Ook moeten alumni vaker solliciteren. Ze vinden vaker een baan via bestaande vacatures en nauwelijks nog via een open sollicitatie.

Dit zijn de belangrijkste conclusies uit *Studie & Werk 2012*, de jaarlijkse uitgave van SEO Economisch Onderzoek en Elsevier die de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde hoger opgeleiden beschrijft. Dit jaar is het cohort ondervraagd dat in 2009/2010 is afgestudeerd.

In dit eerste hoofdstuk wordt de arbeidsmarktsituatie van deze afgestudeerden in historisch perspectief geplaatst. Hierbij wordt gekeken naar vijf indicatoren: de zoekduur naar een passende baan, het salaris, de baanzekerheid, het vertrouwen van alumni in hun kansen op de arbeidsmarkt en de door hen gebruikte zoekkanalen.

1.1 Baanzoekduur

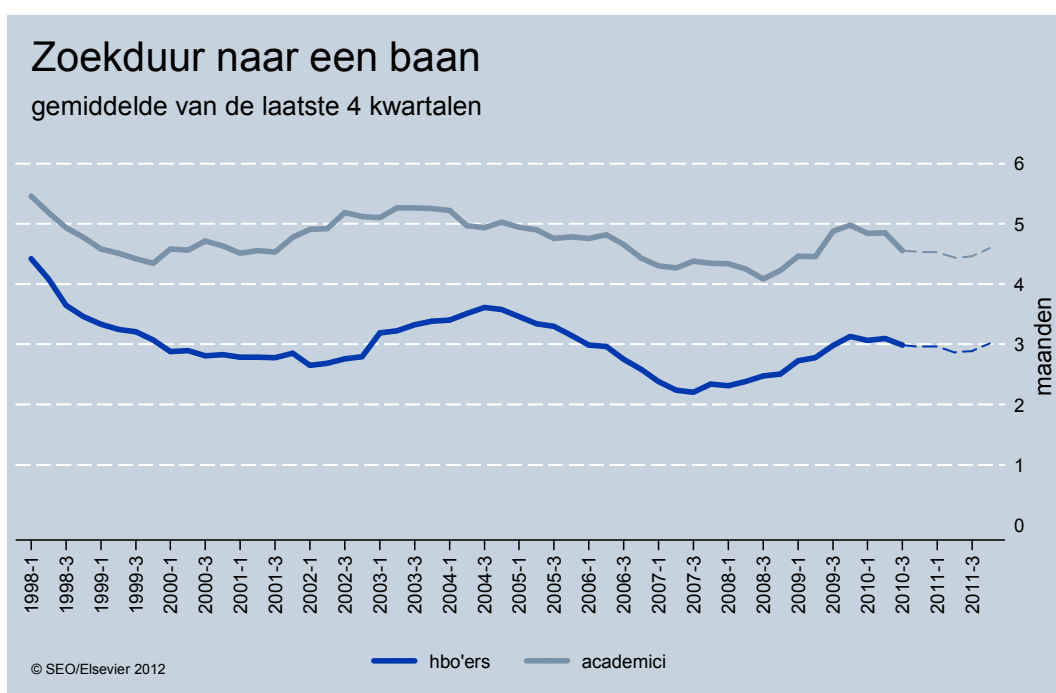
De baanzoekduur van hbo'ers en academici heeft een piek bereikt en is daarna weer licht gedaald. Hbo'ers zoeken drie maanden, academici bijna vijf maanden. Voorspellingen laten zien dat de verwachte zoekduur in 2011 vrij constant blijft.

De 'baanzoekduur' is gedefinieerd als de tijd die een pas afgestudeerde heeft moeten zoeken om een baan op zijn eigen opleidingsniveau te vinden.¹ Figuur 1.1 illustreert de ontwikkeling van de gemiddelde zoekduur van pas afgestudeerde hbo'ers en academici. De verticale as geeft het aantal maanden weer dat men gemiddeld naar een baan zocht, de horizontale as het kwartaal waarin men is begonnen met zoeken. Er is gebruik gemaakt van een voortschrijdend gemiddelde, zodat seizoensinvloeden geen invloed hebben op de verschillen tussen de kwartalen.

¹ In hoofdstuk 2.1 wordt nader ingegaan op de precieze definitie van baanzoekduren.

Academici doen er ongeveer zes tot acht weken langer over om een baan op niveau te vinden dan hbo'ers. Uit de figuur blijkt verder dat de zoekduren in 1998 snel zijn gedaald en daarna vanaf de eeuwwisseling een periode min of meer op hetzelfde niveau zijn gebleven: vierenhalve maand voor academici en drie maanden voor hbo'ers. Academici kregen vanaf eind 2001 te maken met een stijgende baanzoekduur, hbo'ers een half jaar later. In 2004 bereikte de baanzoekduur een 'dieptepunt': afgestudeerden die toen begonnen met zoeken deden er net zo lang over als in 1998. Sinds 2004 liet de baanzoekduur weer een tijd lang een gunstige ontwikkeling zien. Hier is echter vanaf het derde kwartaal van 2007 een eind aan gekomen. Tot en met begin 2010 liep de zoekduur op, daarna is echter weer een lichte daling ingezet.

Figuur 1.1 De baanzoekduur van hbo'ers en academici (kwartalen, 1998-2012)



Ramingen laten zien dat de baanzoekduur zo goed als constant zal blijven (in de figuur weergegeven door middel van een stippellijn). Ook in de afgelopen jaren werd zo'n voorspelling gedaan op basis van de verhouding vacatures/werklozen; deze indicator is telkens vrij betrouwbaar gebleken.

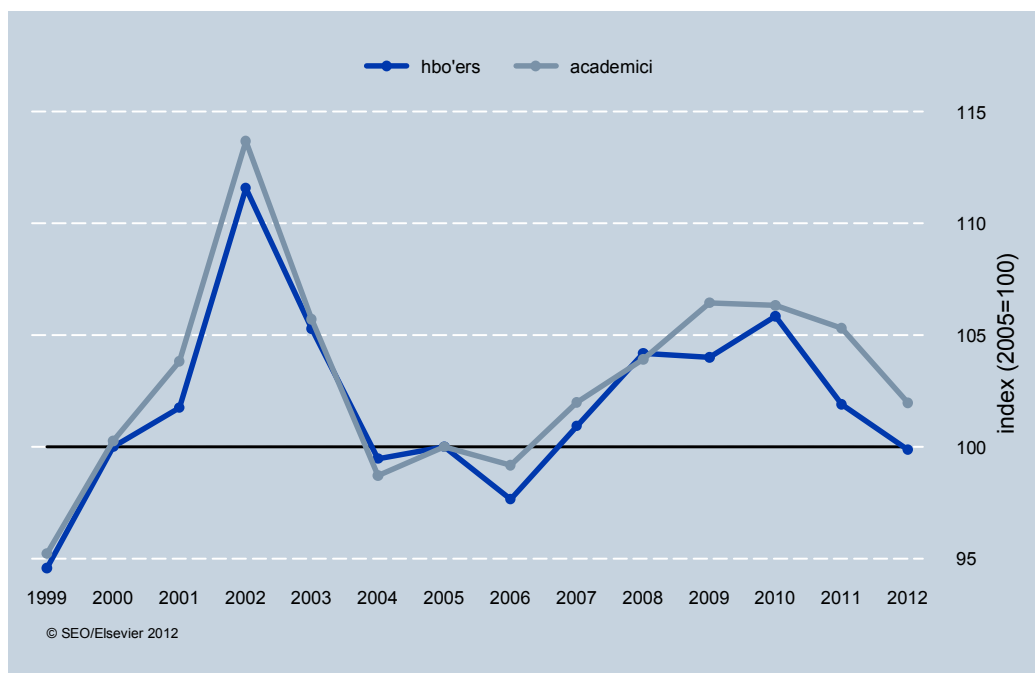
1.2 Salaris

Het salaris van hbo'ers en academici is het afgelopen jaar verder gedaald. Vooral de banen die in 2011 zijn begonnen worden minder betaald. De salarissen van hbo'ers hebben een historisch dieptepunt bereikt, Voor academici liggen ze op het niveau van de vorige crisis (2004-2006).

Figuur 1.2 toont de ontwikkeling in het bruto reële maandsalaris van cohorten hbo'ers en academici die recent de arbeidsmarkt hebben betreden. De weergegeven salarissen hebben

betrekking op het moment van enquêteren (januari van het aangegeven jaar), na correctie voor inflatie. De ondervraagden zijn ongeveer anderhalf tot twee jaar voor dat moment afgestudeerd. Het gemiddelde salaris is uitgedrukt in indexcijfers, met 2005 als basisjaar. De salarissen zijn gecorrigeerd voor achtergrondvariabelen zoals geslacht, niveau van de baan en regio. Hierdoor worden loonverschillen die het gevolg zijn van toevallige verschillen in de samenstellingen van de diverse cohorten geëlimineerd en kunnen de cohorten beter met elkaar worden vergeleken.

Figuur 1.2 Reëel bruto maandsalaris naar enquêtejaar (indexcijfers)



Een stijgende lijn betekent dat de salarissen sneller stijgen dan de gemiddelde prijzen. Bij een dalende lijn blijft de ontwikkeling van de salarissen achter bij de inflatie. Dit hoeft niet te betekenen dat een cohort nominaal minder verdient dan het voorgaande cohort, het geeft slechts aan dat de koopkracht van hun salaris lager is.

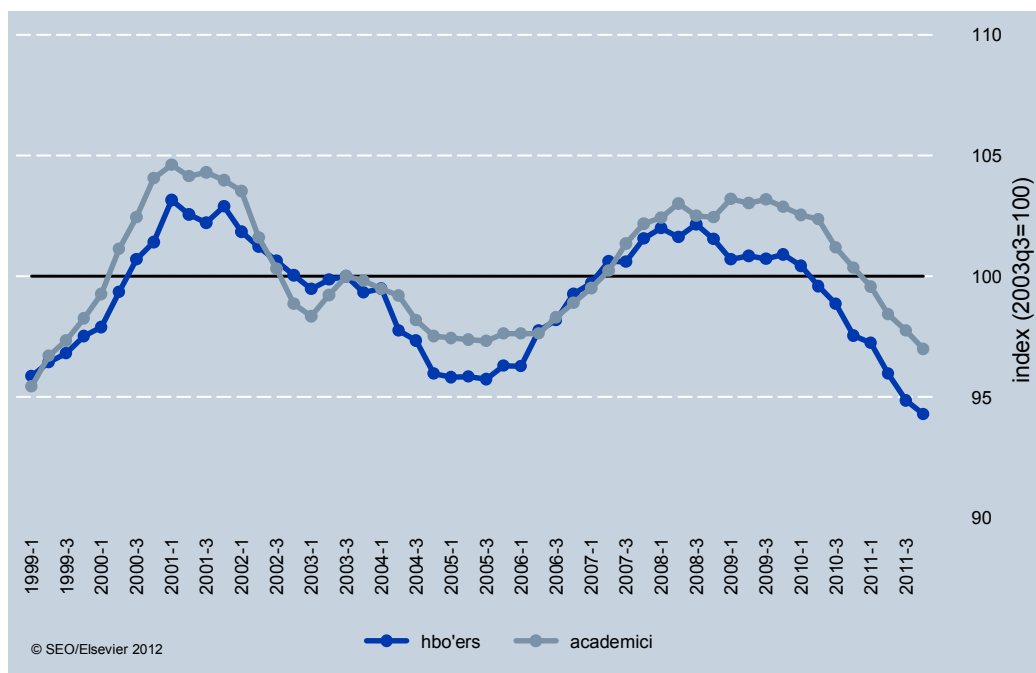
Het reële bruto maandsalaris van hbo'ers en academici is sinds 2010 snel aan het dalen. Op dit moment zijn ze reëel gelijk aan de lonen die het cohort 2007 betaald kreeg. De salarissen van academici zijn ruim drie procentpunten gedaald, terwijl die van Hbo'ers twee procentpunten zijn gedaald.

Eerdere onderzoeksresultaten leren dat academici meer banen hebben gehad, vaker op een tijdelijk contract werken en een langere zoekduur hebben. Hieruit volgt dat ze doorgaans later zijn begonnen met hun huidige baan. Aangezien in Figuur 1.2 wordt gekeken naar het salaris op het moment van enquêteren, is het mogelijk dat er conjunctuurverschillen ontstaan in de salarisonwikkeling tussen hbo'ers en academici puur doordat de banen van de laatste groep gemiddeld op een later moment zijn begonnen.

Om deze mogelijke verschillen tussen hbo'ers en academici te elimineren, toont Figuur 1.3 de salarisonwikkeling naar het startkwartaal van de huidige baan. Uit deze figuur blijkt dat de

salarissen van hbo'ers en academici ongeveer hetzelfde patroon volgen. Sinds het derde kwartaal van 2009 zijn de salarissen van hbo'ers stevig aan het dalen. De daling van de salarissen van academici zette een half jaar later in, maar is sindsdien ook aanzienlijk geweest. De salarissen van Hbo'ers die eind 2011 aan hun baan begonnen zijn zelfs sinds de meting uit 1999 niet zo laag geweest. De reële lonen van de academici die recent met hun baan zijn begonnen zijn momenteel gelijk aan de reële lonen van de academici in de vorige grote crisis in 2005 en 2006.

Figuur 1.3 Reëel bruto maandsalaris naar startkwartaal huidige baan (indexcijfers)

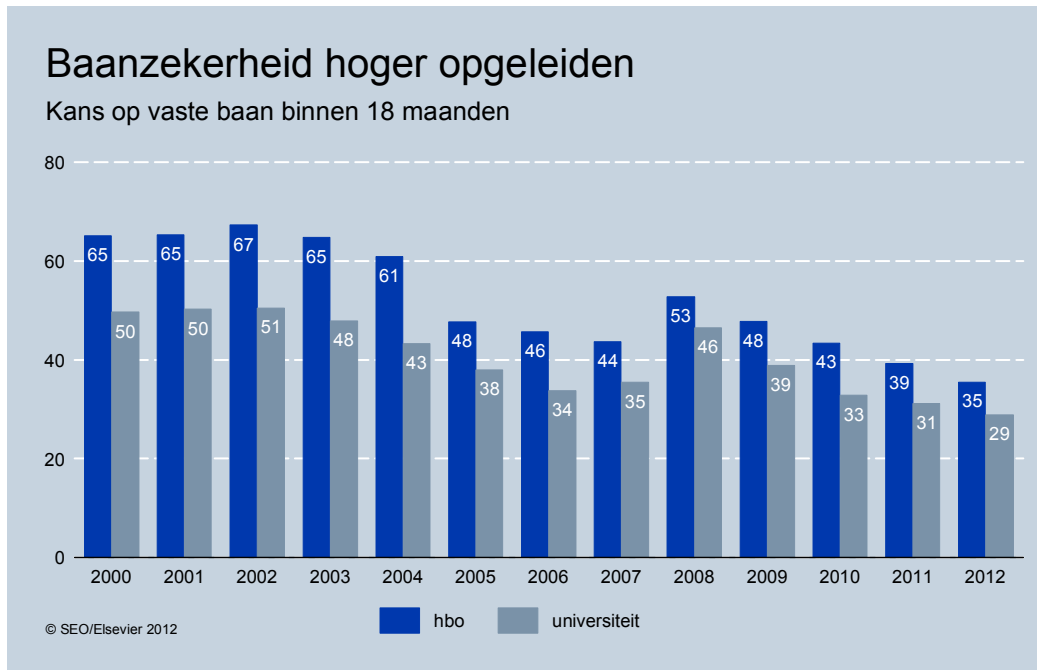


1.3 Baanzekerheid

De kansen van hbo'ers en academici op een vaste aanstelling zijn historisch laag. Dit jaar had slechts 35% van de hbo'ers binnen 18 maanden een vaste baan, en 29% van de academici. Enkele jaren geleden was dat nog aanzienlijk meer.

Figuur 1.4 illustreert de ontwikkeling in de baanzekerheid: de kans om 18 maanden na afstuderen een vaste baan te hebben. De resultaten zijn gecorrigeerd voor persoon- en opleidingkenmerken en voor verschillen in meetmomenten (niet iedereen wordt immers exact 18 maanden na afstuderen waargenomen). Hbo'ers hebben over alle jaren een hogere baanzekerheid dan academici, hoewel de verschillen over de tijd zijn afgenomen. De kans op een vaste baan is na een korte opleving in 2008 voor het vierde jaar op rij gedaald. Nadat de baanzekerheid vorig jaar al historisch laag was, is deze dit jaar nog verder gedaald.

Figuur 1.4 Kans op een vaste baan binnen 18 maanden na afstuderen



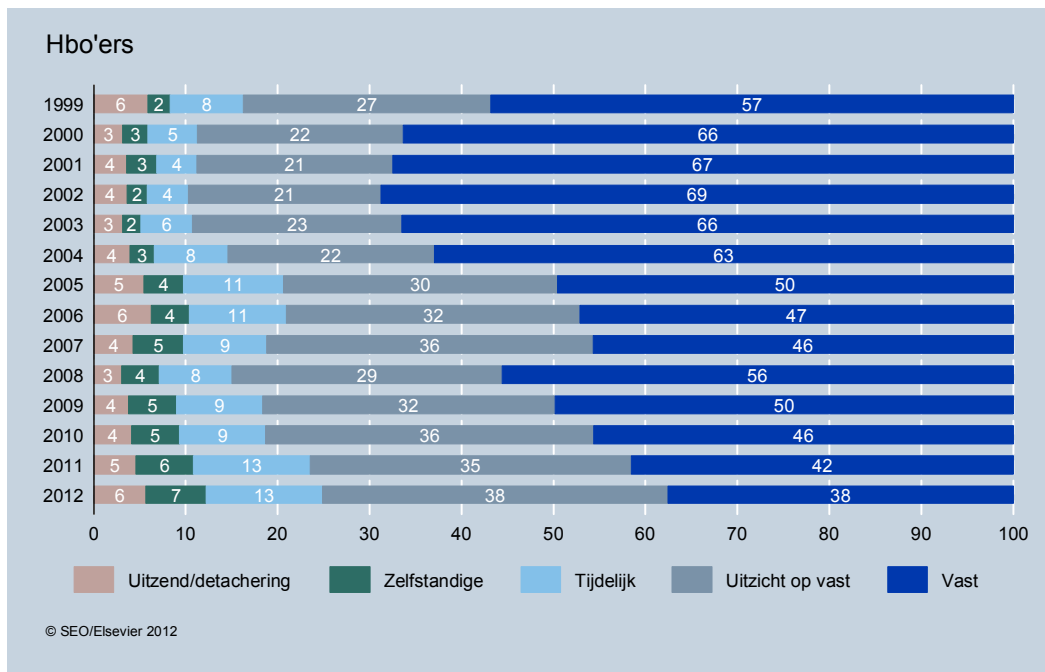
Op de volgende pagina laat Figuur 1.5 de ontwikkeling zien in de dienstverbanden van hbo'ers door de jaren heen.² Het aandeel hbo'ers met tijdelijke contracten 'met uitzicht op vast' is dit jaar wederom gestegen, evenals het aandeel zelfstandigen en het aandeel uitzend/detachering. Dit gaat ten koste van het percentage hbo-alumni dat binnen 18 maanden een vast contract verwerft, dit is nog nooit zo laag geweest. Het aandeel tijdelijke dienstverbanden *zonder* uitzicht op een vast contract is dit jaar stabiel gebleven.

Een vergelijking met Figuur 1.6 maakt duidelijk dat beginnende academici minder vaak een vast contract hebben dan beginnende hbo'ers. Het aandeel tijdelijke contracten met uitzicht op vast is ook bij academici de afgelopen drie jaren toegenomen, ten koste van vaste contracten. Het aantal tijdelijke contracten *zonder* uitzicht op een vast contract is met 1 procent punt gedaald. Hoewel deze contractvorm ook bij hbo'ers voorkomt, blijven tijdelijke contracten vooral een verschijnsel dat zich bij academici voordoet.³ Het aandeel academici dat start als zelfstandige of via een uitzend- of detacheringbureau is dit jaar gelijk gebleven.

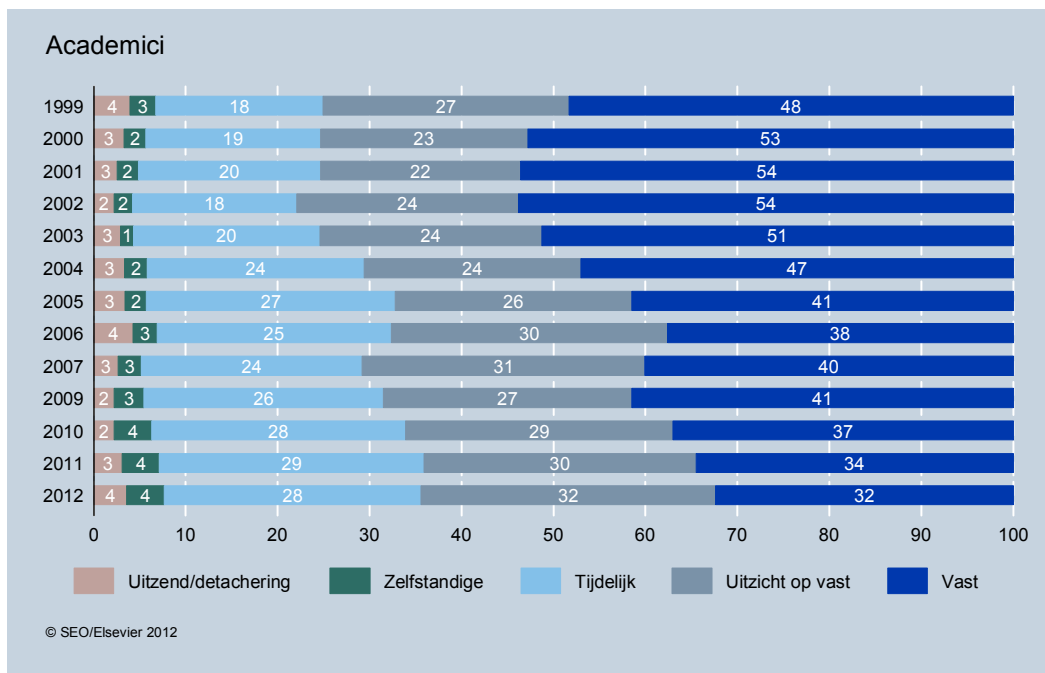
² Op deze figuur zijn geen correcties toegepast, waardoor de resultaten in detail mogelijk afwijken van de baankansen in Figuur 1.4.

³ Ongeveer 80% van de academici met een tijdelijk contract is medisch specialist in opleiding, aio, oio of promovendus.

Figuur 1.5 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (hbo'ers)



Figuur 1.6 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (academici)



1.4 Alumnivertrouwen

Het kortetermijn-alumnivertrouwen is voor het eerst in jaren gestegen. Op de lange termijn is het vertrouwen echter gedaald. Alumni passen hun gedrag meer aan de verslechterende arbeidsmarkt aan: de verbuisc bereidheid is gestegen.

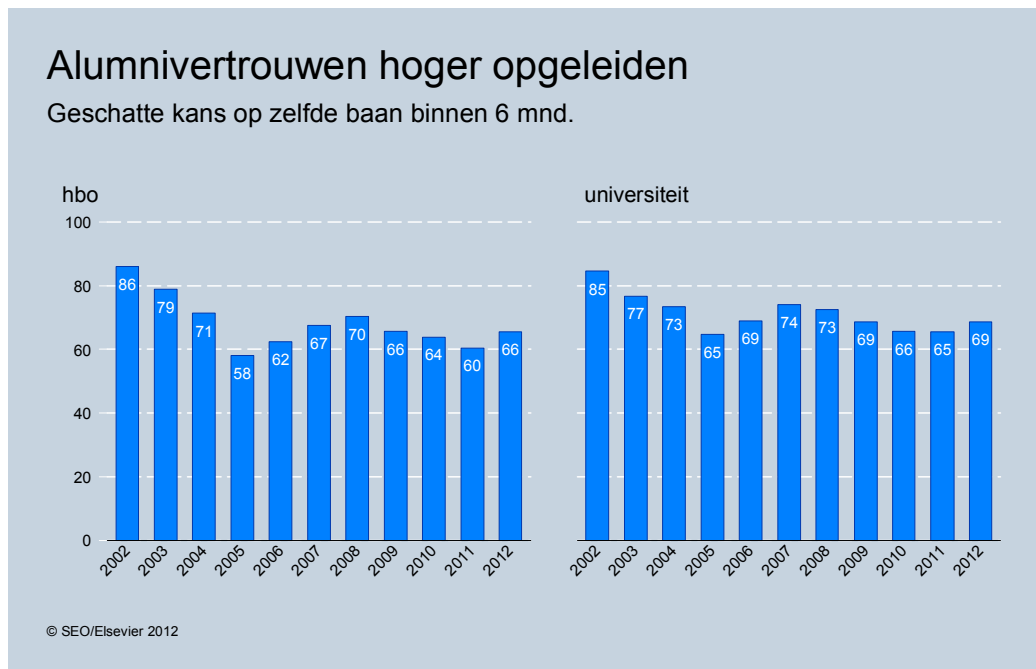
Onder ‘alumnivertrouwen’ wordt verstaan het subjectieve oordeel van jonge hoger opgeleiden over het klimaat op de arbeidsmarkt. Dit wordt gemeten aan de hand van drie kenmerken:

- Hoe groot is volgens alumni de subjectieve kans dat zij, wanneer zij nu hun baan kwijt zouden raken, *binnen 6 maanden* weer een baan van hetzelfde niveau krijgen?
- Hoeveel verwachten ze *over 5 jaar* bruto te verdienen?
- Hoe groot is de groep die bereid is om meer dan 100 km. te verhuizen voor een baan die past bij hun opleiding?

Het eerste kenmerk geeft het vertrouwen op de korte termijn weer, het tweede is een indicator voor het vertrouwen op de lange termijn. Het derde kenmerk geeft aan of alumni ook daadwerkelijk bereid zijn om hun gedrag aan deze verwachtingen aan te passen. De drie vragen over het alumnivertrouwen worden in de rest van deze paragraaf beantwoord.

Figuur 1.7 toont de gemiddelde kans die afgestudeerden zichzelf toedichten om binnen een half jaar een baan op een vergelijkbaar niveau te vinden, indien ze nu werkloos zouden worden. Deze kans is het afgelopen jaar voor het eerst in jaren gestegen. Hbo'ers schatten de kans om bij werkloosheid binnen 6 maanden weer een baan op hetzelfde niveau te vinden nu gemiddeld op 66%, academici op 69%. Het verschil tussen hbo'ers en academici is vanaf 2007 kleiner geworden.

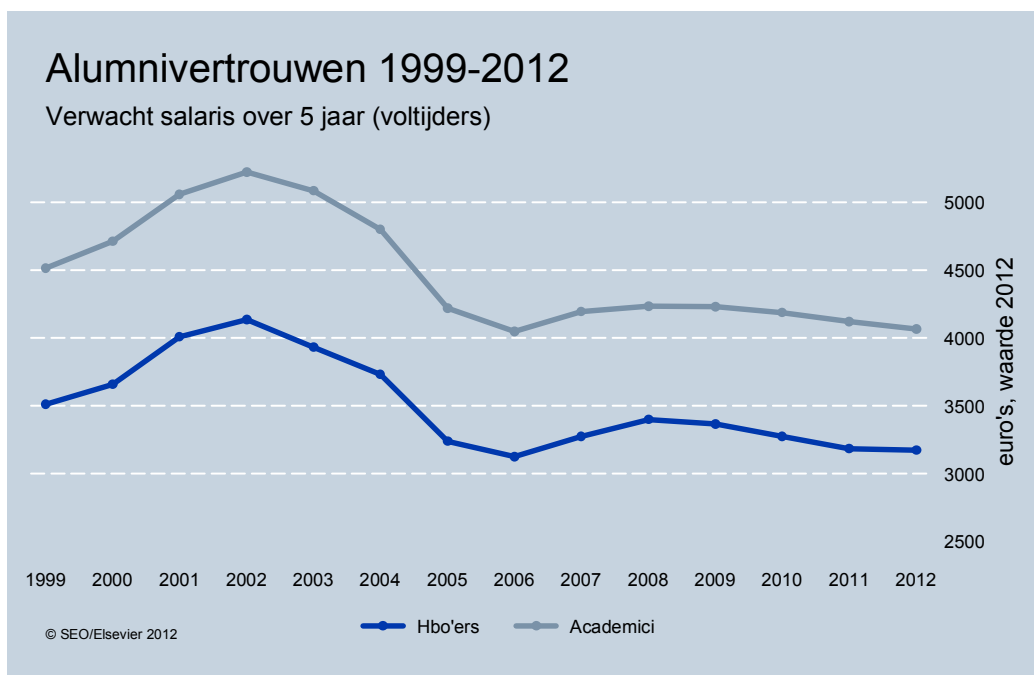
Figuur 1.7 Kortetermijn-alumnivertrouwen



In Figuur 1.8 wordt het verwachte bruto salaris over vijf jaar weergegeven. Deze cijfers zijn gecorrigeerd voor inflatie. Hierbij zijn alleen respondenten meegenomen die op het moment van enquêteren een fulltime baan hadden. Hbo'ers en academici blijken hun salarisverwachtingen over de afgelopen drie jaar naar beneden te hebben bijgesteld. Hbo alumni verwachten over 5 jaar ongeveer € 3.100 te verdienen, academici ongeveer € 4.000. Het langetermijnvertrouwen van hbo'ers en academici laat de afgelopen jaren een veel minder scherpe daling zien dan tussen 2002 en 2005. Inmiddels liggen de salarisverwachtingen rond het dieptepunt van 2006.

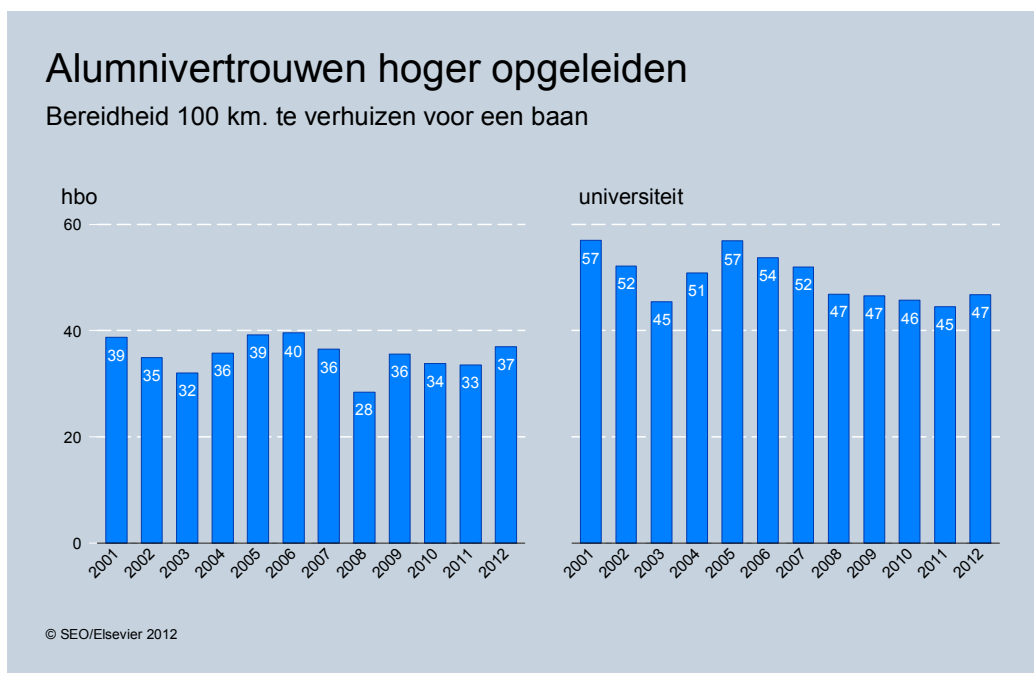
In het verleden liep de ontwikkeling van de verwachtingen over het toekomstige salaris steeds opvallend gelijk met de ontwikkeling in de werkelijke verdiensten in de huidige baan. Tussen 2008 en 2010 was dit echter niet het geval: de salarissen namen in deze periode toe, terwijl de verwachtingen over het toekomstige salaris naar beneden werden bijgesteld. Nadien zijn de salarissen harder gedaald dan de verwachtingen van de alumni. Alumni hebben in het verleden hun loonontwikkeling systematisch overschat. De neerwaartse trend in het verwachtingspatroon is een indicatie dat afgestudeerden realistischer zijn geworden over hun toekomstige salaris. Desondanks zijn hun verwachtingen waarschijnlijk nog steeds te hooggespannen.

Figuur 1.8 Langetermijn-alumnivertrouwen



Tot slot is het interessant om na te gaan in hoeverre alumni bereid zijn hun arbeidsmarktgedrag op hun toekomstverwachtingen af te stemmen. Dit gedrag wordt gemeten aan de hand van de bereidheid van afgestudeerden om meer dan 100 km te verhuizen voor een baan die past bij hun opleiding, weergegeven in Figuur 1.9. Uit de figuur blijkt dat de verhuisbereidheid voor het eerst in jaren weer gestegen is. Dit jaar is 38% van de hbo'ers bereid meer dan 100 km te verhuizen voor een geschikte baan en 46% van de academici.

Figuur 1.9 Verhuisbereidheid



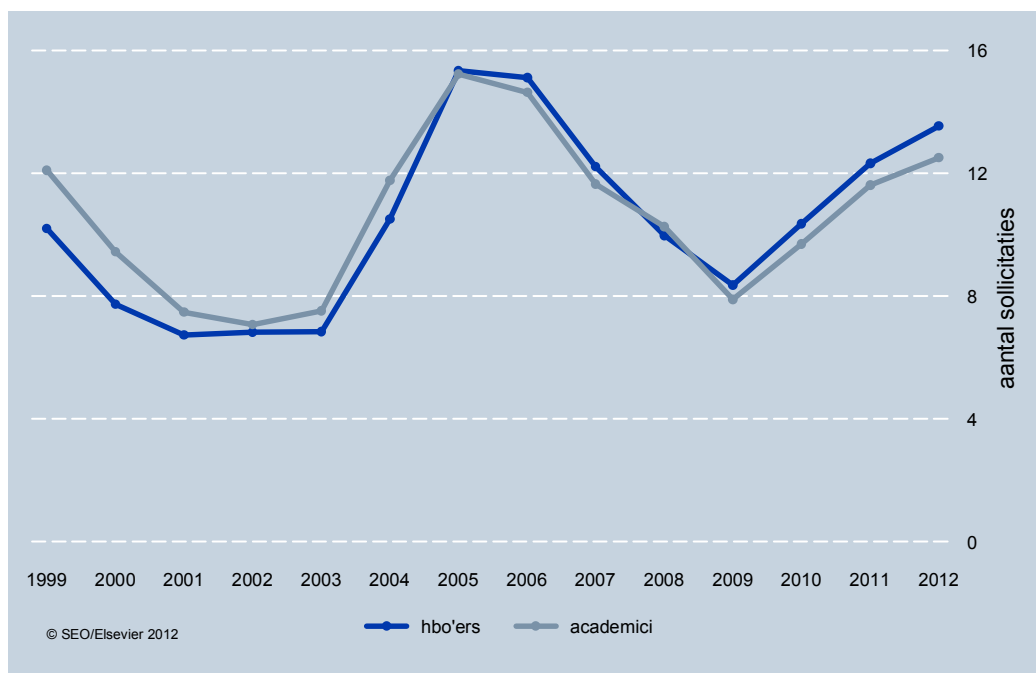
De verhuisbereidheid ontwikkelde zich voorheen steeds tegenovergesteld aan de conjunctuur: hoe ruimer de arbeidsmarkt, des te lager de verhuisbereidheid. Aan deze relatie leek een einde te zijn gekomen: ten tijde van een krappere arbeidsmarkt is de verhuisbereidheid gedaald. Echter dit jaar is de verhuisbereidheid weer in lijn met de conjunctuur. Verder valt op dat hbo'ers meer regionaal georiënteerd zijn dan universitaire studenten. Hbo-studenten verhuizen minder snel naar een andere stad om daar te gaan studeren en zijn ook na afstuderen meer geneigd in dezelfde regio te blijven.

1.5 Zoekgedrag

Afgelopen jaar moesten starters weer vaker solliciteren, gemiddeld dertien keer. Alumni vinden steeds vaker een baan door te solliciteren op een bestaande vacature en via een stage.

Figuur 1.10 geeft weer hoe vaak afgestudeerden hebben gesolliciteerd. Het aantal sollicitaties daalde tussen 2006 en 2009, maar nam sindsdien aanzienlijk toe. Afgestudeerden solliciteerden afgelopen jaar gemiddeld dertien keer, vijf keer vaker dan drie jaar geleden. Vooral hbo'ers hebben het afgelopen jaar meer moeten solliciteren.

Figuur 1.10 Aantal sollicitaties



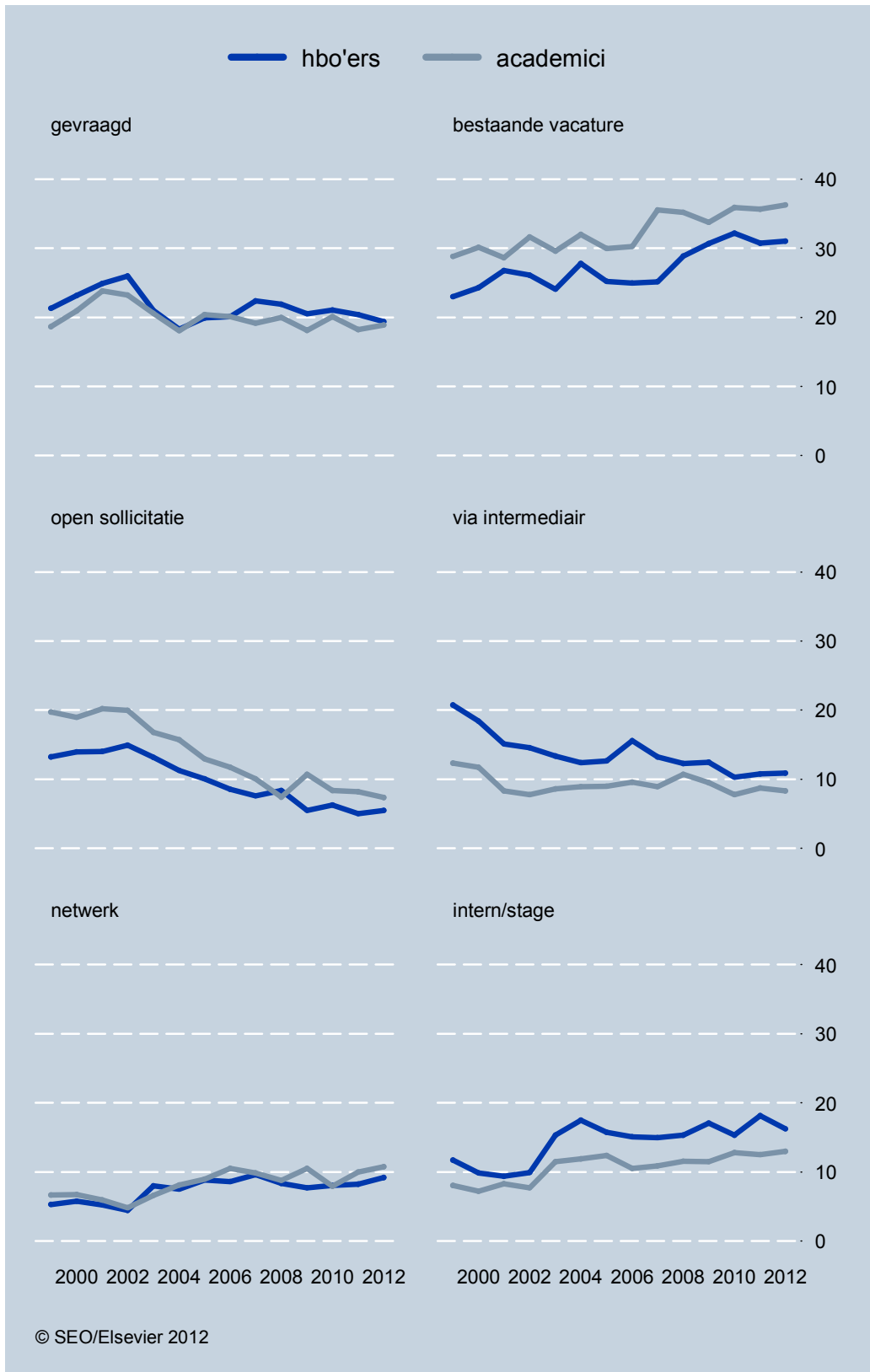
In elke editie van *Studie & Werk* wordt gevraagd op welke manier men zijn huidige baan heeft gevonden. De mogelijkheden worden vervolgens in zes verschillende categorieën gegroepeerd:

1. gevraagd door de werkgever,
2. door te solliciteren op een bestaande vacature (in krant, op website, via open dag),
3. via een open sollicitatie (schriftelijk, mondeling),
4. via een bemiddelaar (arbeidsbureau, uitzendbureau),
5. via het eigen netwerk van vrienden, kennissen, (oud-)collega's,
6. via een stage of interne sollicitatie.

Figuur 1.11 op de volgende pagina geeft voor elk van deze mogelijkheden weer hoeveel procent van de afgestudeerden op die manier aan zijn/haar baan is gekomen. Vooral de sollicitatie op een bestaande vacature is de afgelopen jaren belangrijker geworden. Tussen de 30 en 40 procent van pas afgestudeerde hbo'ers en academici vindt een baan door te reageren op een bestaande vacature. De open sollicitatie en de sollicitatie via een intermediair is de laatste jaren juist steeds minder succesvol geworden.

De manier waarop hbo'ers en academici een baan vinden verschilt. Academici hebben relatief vaak succes wanneer zij solliciteren op een bestaande vacature, hbo'ers juist vaker via een stage.

Figuur 1.11 Manier waarop huidige baan is gevonden (%)



2 De zoekduur naar een passende baan

De gemiddelde baanzoekduur van hbo'ers is 1 tot 10 maanden, afhankelijk van de soort opleiding die zij hebben gedaan. Voor academici is dit 2 tot 12 maanden. Vooral de medische en technische studies doen het qua baanzoekduur goed. Ook studenten die een lerarenopleiding volgden komen relatief snel aan een baan.

Studenten van de hbo-opleidingen fysiotherapie, bedrijfseconomie en de lerarenopleiding talen vinden binnen 1,5 maand een baan. Onderaan de lijst vinden we de opleidingen pedagogiek, creatieve therapie, maatschappelijk werk en dienstverlening, muziek en culturele en maatschappelijke vorming. Studenten van deze opleidingen vinden pas na 6 maanden een passende baan.

In het wo-onderwijs is de baanzoekduur over het algemeen iets langer dan in het hbo. De studies tandheelkunde, elektrotechniek, econometrie en geneeskunde zijn gewild bij werkgevers. Studenten van deze opleidingen vinden binnen 3 maanden zoeken een baan. Cultureel antropologen en theologen hebben het moeilijker, zij vinden pas na een jaar een baan het niveau van hun opleiding.

Bovenstaande resultaten over zijn gebaseerd op uitkomsten van een zogenaamd baanzoekduurmodel waarbij zoveel mogelijk gecorrigeerd wordt voor persoonlijke kenmerken van de respondenten (leeftijd, geslacht, woonsituatie, etc.). Het volgende hoofdstuk presenteert eerst wat wordt verstaan onder een baanzoekduur. In hoofdstuk 2.2 wordt uitgelegd hoe individuele factoren de baanzoekduur beïnvloeden. Hoofdstuk 2.3 bevat alle resultaten met betrekking tot de baanzoekduur per opleiding.

2.1 Definities van zoekduren

De tijd dat een afgestudeerde hbo'er of academicus actief op zoek is naar een baan heet de baanzoekduur. De gemiddelde baanzoekduur verschilt aanzienlijk per opleiding. Aangezien de baanzoekduur de verhouding weerspiegelt tussen het aanbod van en de vraag naar afgestudeerden, kan hij bijdragen aan de bepaling van de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding. 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 Studie & Werk 2012 is de zoekduur gedefinieerd als de periode tussen het moment waarop de (bijna-)afgestudeerde begint met *actief* zoeken naar een baan en het moment waarop hij een baan vindt op het eigen niveau. Voor academici is dat een baan op universitair niveau, voor hbo'ers een baan op minimaal hbo-niveau. Dit is de strenge 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 gevolde opleiding.*

Ook zou men de zoekduur als beëindigd kunnen zien wanneer iemand een baan accepteert op één niveau lager dan het niveau waarop hij of zij is opgeleid, dat wil zeggen hbo-niveau voor academici en mbo-niveau voor hbo'ers. Het is daarom ook interessant om te kijken naar de zoekduren volgens deze ruimere 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 de enquête bevinden zich zowel mensen die volgens deze definitie al een baan hebben als mensen die daar op het moment van enquêteren nog naar op zoek zijn. De eerste groep zijn de *baanvinders*, hun zoekduur is 'voltooid'. De tweede groep zijn de *werkzoekenden*, hun zoekduur was nog 'onvoltooid' op het moment van waarnemen.⁴ Simpelweg de gemiddelde waarneming berekenen zou daarom tot een flinke onderschatting van de zoekduur leiden. Om tot een correct gemiddelde te komen is het noodzakelijk de resterende baanzoekduur van de onvoltooide duren te schatten, met behulp van een zogenaamde 'survival-analyse'. Met behulp van zo'n baanzoekduurmodel bepaalt dit onderzoek van iedereen de baanzoekduur.⁵

Respondenten die aangeven niet betaald te willen werken zijn in de analyses niet meegenomen. Zij behoren immers ook volgens de gangbare arbeidsmarktdefinities niet tot de beroepsbevolking maar tot de inactieven.

2.2 De invloed van individuele factoren op de zoekduur

Afgestudeerden van de ene opleiding vinden gemakkelijker een baan dan die van de andere opleiding. Maar behalve studierichting zijn er nog andere factoren denkbaar die van invloed zijn op de snelheid waarmee men een baan vindt, zoals werkervaring, tentamencijfers, regio conjunctuur, geslacht, of sociaal-economische status. Dit hoofdstuk maakt onderscheid tussen individuele effecten en een 'zuiver' opleidingseffect. De volgende paragraaf behandelt het laatste, deze paragraaf behandelt de individuele effecten. Deze zijn:

- leeftijd bij afstuderen
- geslacht
- etniciteit
- opleiding van de ouders (als indicator voor sociaal-economische status)
- woonsituatie (alleenwonend, samenwonend met partner, thuiswonend bij ouders)
- regio
- profiel in Tweede Fase voortgezet onderwijs (t.o.v. geen profiel)
- relevante werkervaring
- gemiddeld cijfer in het hoger onderwijs
- buitenlandervaring
- bestuurservaring
- gevolgd hebben van research master (voor wo'ers)

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.

⁵ Meer specifiek betreft het een Weibull-specificatie. De gepresenteerde uitkomsten zijn gemiddelden van de voorspelde mediane zoekduur.

- gevraagd voor huidige baan of gezocht
- relatieve studieduur (t.o.v. ECTS).

De mate waarin bovenstaande factoren de zoekduur naar een baan op het eigen niveau beïnvloeden, verschilt tussen afgestudeerde hbo'ers en academici. Een grafische weergave hiervan staat op de volgende bladzijden. De berekening van de effecten vindt plaats op basis van een referentiepersoon. De kenmerken van deze referentiepersoon zijn te zien in Figuur 1.1. Als er '0%' bij een categorie staat, dan is het bijbehorende kenmerk de referentiecategorie. De lengte van de staven geeft aan hoeveel langer of korter iemand met andere kenmerken zoekt. Een positieve waarde staat voor een langere zoekduur, een negatieve waarde voor een kortere zoekduur.⁶

Uit Figuur 2.1 en Figuur 2.2 blijkt dat bij zowel hbo'ers als academici er een negatief effect van leeftijd bestaat: hoe ouder de afgestudeerde, hoe langer de zoekduur tot een baan op het eigen niveau. Zesentwintigjarige hbo-alumni hebben een 21% langere zoekduur dan pas afgestudeerde hbo'ers die 21 jaar oud zijn. De 28-jarige pas afgestudeerde academici doen er 19% langer over dan hun 5 jaar jongere collega's. Het geslacht van de alumnus maakt dan weer niets uit voor zijn zoekduur.

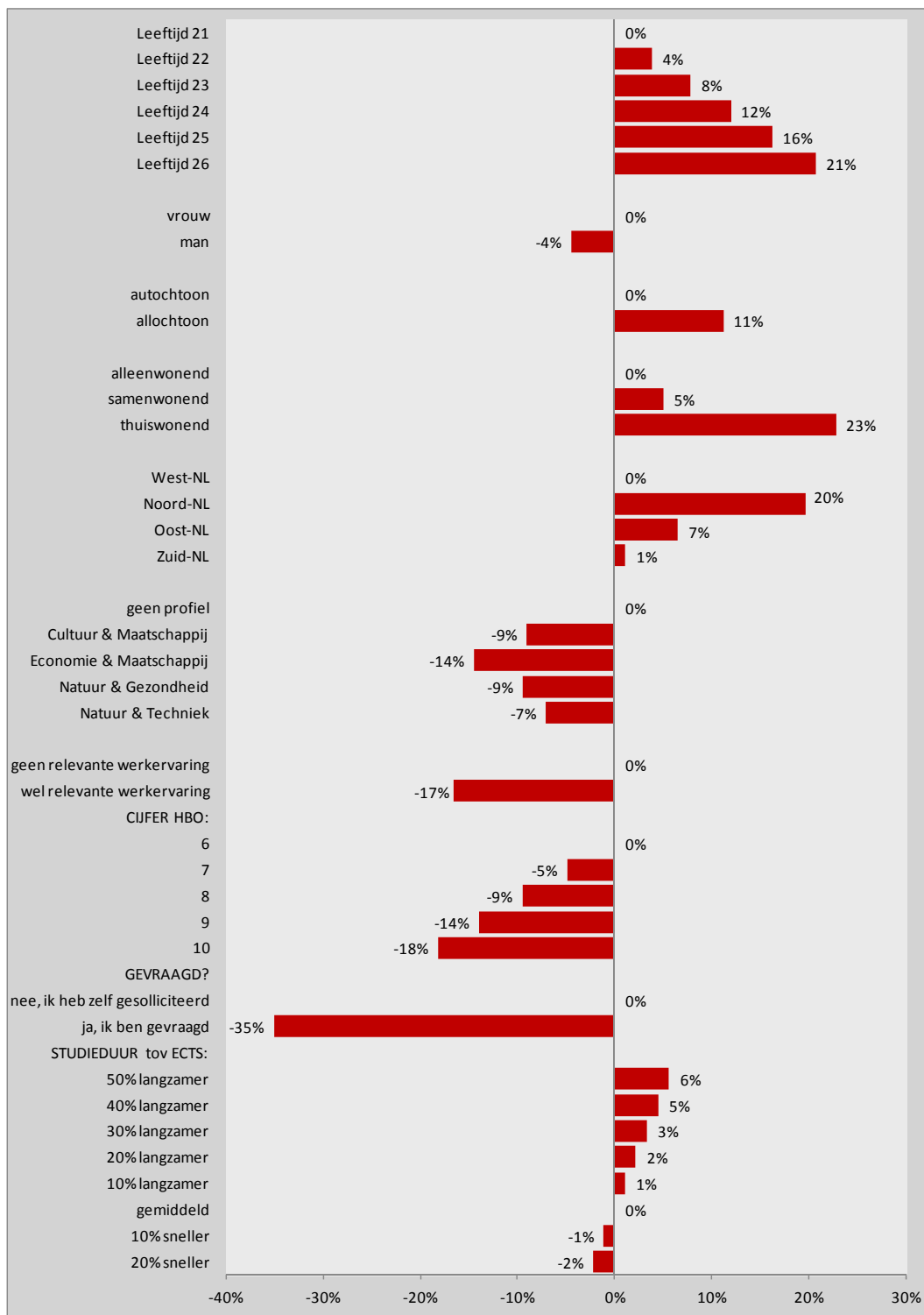
Pas afgestudeerde allochtone hbo'ers en academici doen er respectievelijk 11% en 22% langer over om een baan op het eigen niveau te vinden dan autochtonen. Mogelijk stuiten zij op (meer) culturele barrières, waardoor hun gewenning aan het sollicitatieproces gemiddeld langer duurt. Ook kan er sprake zijn van een grotere kieskeurigheid van deze groep, of juist van discriminatie door werkgevers.

Het effect van de woonsituatie op de baanzoekduur is relatief groot. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (één vijfde van alle hbo-alumni) doen er langer over dan alleenwonenden om een baan op hun eigen niveau te vinden. Ook samenwonende hbo-alumni hebben een langere zoekduur. Maar voor de relatief kleine groep academici die nog bij de ouders woont (8%) is het verschil veel groter: 38%. Samenwonende academici zoeken dan weer iets korter dan alleenwonenden. Dat uitwonenden een kortere zoekduur is op zich aannemelijk: zij voeren een zelfstandige huishouding en kunnen dus minder makkelijk terugvallen op de ouders. Financiële zelfstandigheid verwerven door het vinden van een goede baan is voor hen van groter belang.⁷ Daarnaast zou het misschien zo kunnen zijn dat uitwonenden een groter relevant netwerk hebben en dat ze via dat netwerk vaak werk vinden. Waarom het effect bij academici zoveel sterker is dan bij hbo'ers blijft vooralsnog onduidelijk.

⁶ Voor stabilere schattingen van de individuele effecten zijn zo veel mogelijk waarnemingen nodig. Daarom zijn naast het meest recente cohort, ook vier voorgaande jaargangen toegevoegd. Een impliciete veronderstelling is hierbij dat de individuele effecten over een periode van vijf jaar constant zijn.

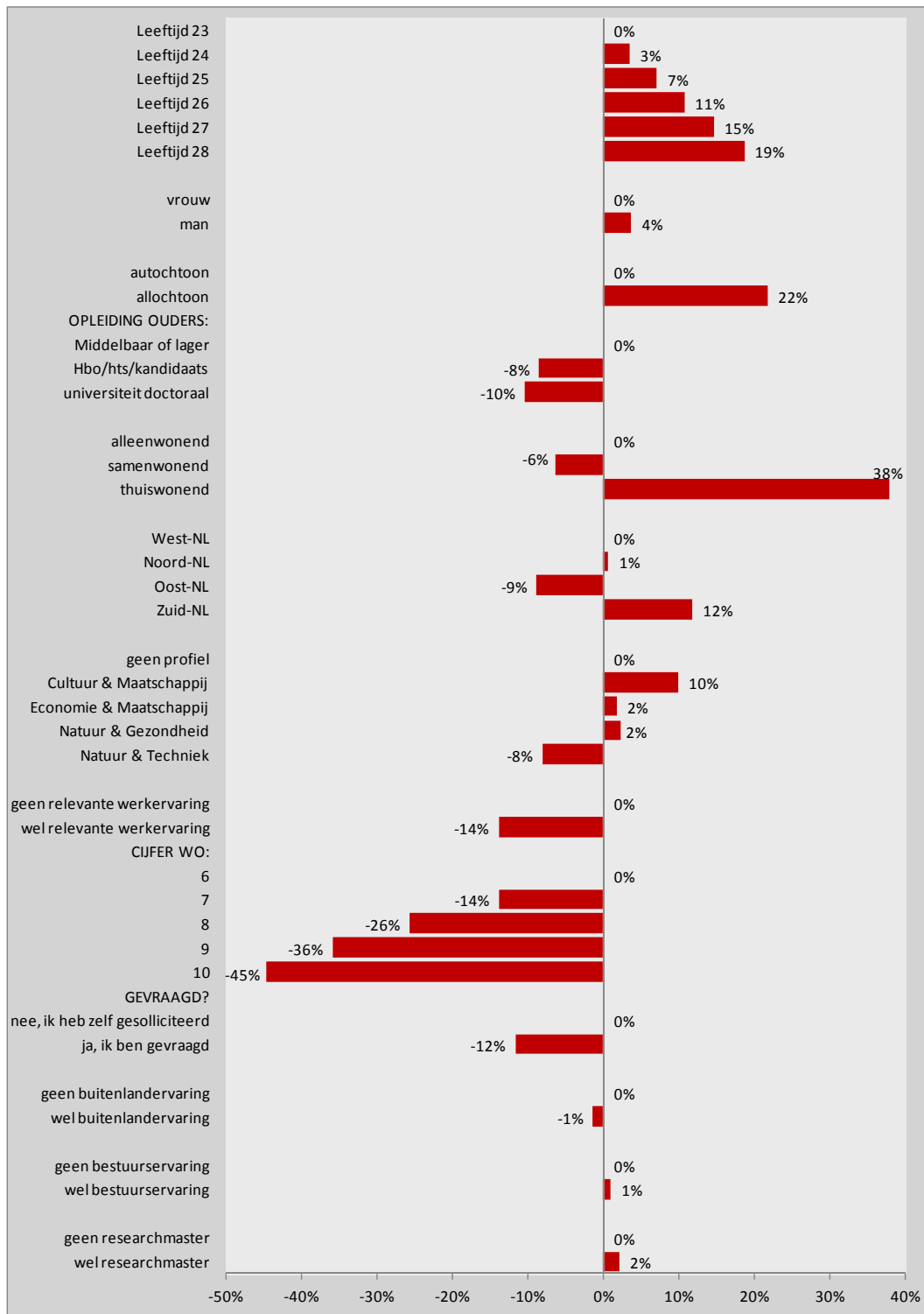
⁷ Hun reserveringsloon (het minimaal acceptabele loon) zal dus lager liggen.

Figuur 2.1 Hoe beïnvloeden individuele factoren de baanzoekduur? (hbo'ers, 2010-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 2.2 Hoe beïnvloeden individuele factoren de baanzoekduur? (academici, 2010-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

De regionale verschillen in zoekduur zijn voor hbo'ers groter dan voor academici. Hbo'ers in het noorden van het land zoeken fors langer dan hun collega's in de Randstad. Dit effect is niet zichtbaar bij academici. Dit weerspiegelt (net als bij de verhuisbereidheid in het vorige hoofdstuk) dat hbo'ers sterker regionaal gebonden zijn dan academici.

Relevante werkervaring leidt tot een kortere baanzoekduur: met relevante werkervaring doen beide groepen er rond de 15 procent minder lang over om een passende baan te vinden.

De behaalde studieresultaten is één van de belangrijkste voorspellers voor baanzoekduur. Vooral academici met hogere gemiddelde cijfers vinden sneller een passende baan. Betere studenten zijn dus voor werkgevers aantrekkelijker, of ze zijn beter in staat om snel een passende baan te vinden.

Het voltooien van een speciale researchmaster, of het hebben van bestuurlijke en buitenlandervaring lijkt bij academici voor een iets kortere zoekduur te zorgen, maar deze effecten zijn niet significant. Door het volgen van een researchmaster vindt een academicus wel significant sneller een baan volgens de strenge definitie. Deze definitie betreft banen op universitair niveau.

2.3 Zoekduur per opleiding

De samenstelling van de groep studenten verschilt tussen opleidingen. Voorbeelden zijn het aandeel meisjes en de kwaliteit van de studenten. Hierdoor verschillen opleidingen in gemiddelde zoekduur: dit zijn zogenaamde samenstellingseffecten. De 'zuivere' opleidingseffecten zijn de verschillen in baanzoekduren tussen verschillende opleidingen na correctie voor deze samenstellingseffecten.

Onderstaande figuren geven de verschillen in baanzoekduur per opleiding weer. Bij de berekening is gecorrigeerd voor verschillen in de kenmerken van hun studenten tussen opleidingen. Daardoor zijn verschillen in baanzoekduren het gevolg van de opleiding zelf en niet van compositieverschillen.⁸ De totale lengte van de staaf laat de zoekduur zien volgens de strenge definitie. Dit is het vinden van 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 passend is. Een geheel gekleurde staaf betekent dat afgestudeerden aan de betreffende opleiding nooit onder hun niveau aan de slag gaan. Alle gerapporteerde effecten beslaan de groep afgestudeerden van het hoger onderwijs tijdens het studiejaar 2009/2010.

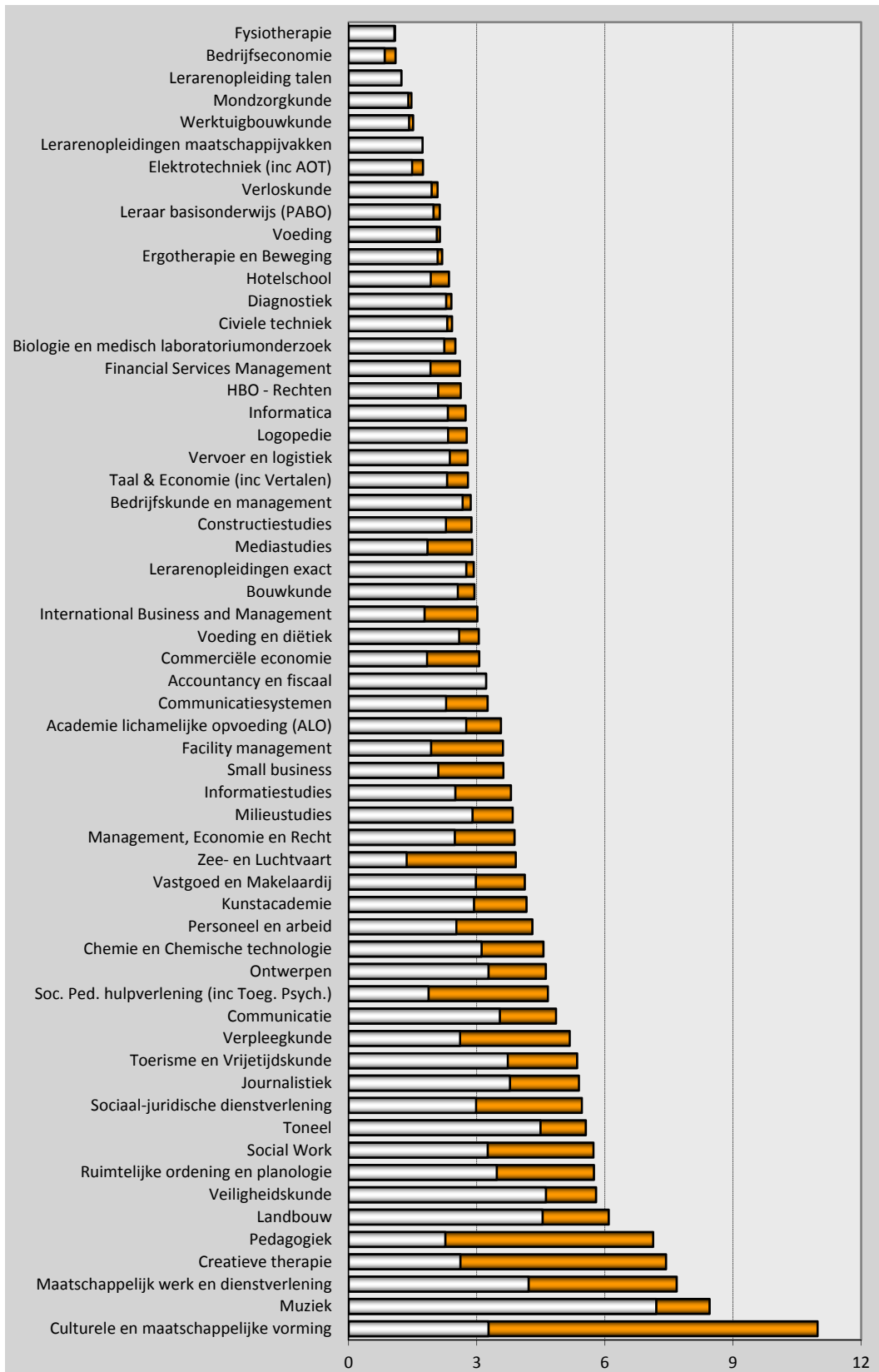
De zoekduur van een 'gemiddelde' afgestudeerde hbo'er varieert van ongeveer één tot tien maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding. Het valt op dat vooral medische, technische studies en de lerarenopleidingen gewild zijn bij werkgevers. Degenen met een sociale of culturele

⁸ Althans, de gevonden verschillen liggen niet aan verschillen in de kenmerken waarvoor gecorrigeerd wordt. Maar er zijn natuurlijk nog veel meer dingen waarop mensen van verschillende opleidingen van elkaar kunnen verschillen. Met deze uitgebreide reeks aan individuele kenmerken worden de belangrijkste compositieverschillen ondervangen. Eenzelfde voorbehoud moet bij de analyse van de salarissen gemaakt worden. Ook daar is voor veel kenmerken gecontroleerd, maar niet uit te sluiten dat studenten van verschillende opleidingen op meer punten van elkaar afwijken.

opleiding doen er relatief lang over om een baan op hbo-niveau te vinden. Ondanks dat de PABO de hbo-opleiding met de meeste afgestudeerden is, vinden deze nieuwe leraren wel snel een baan. Het toenemende lerarentekort in het basisonderwijs is hier vermoedelijk de oorzaak van.

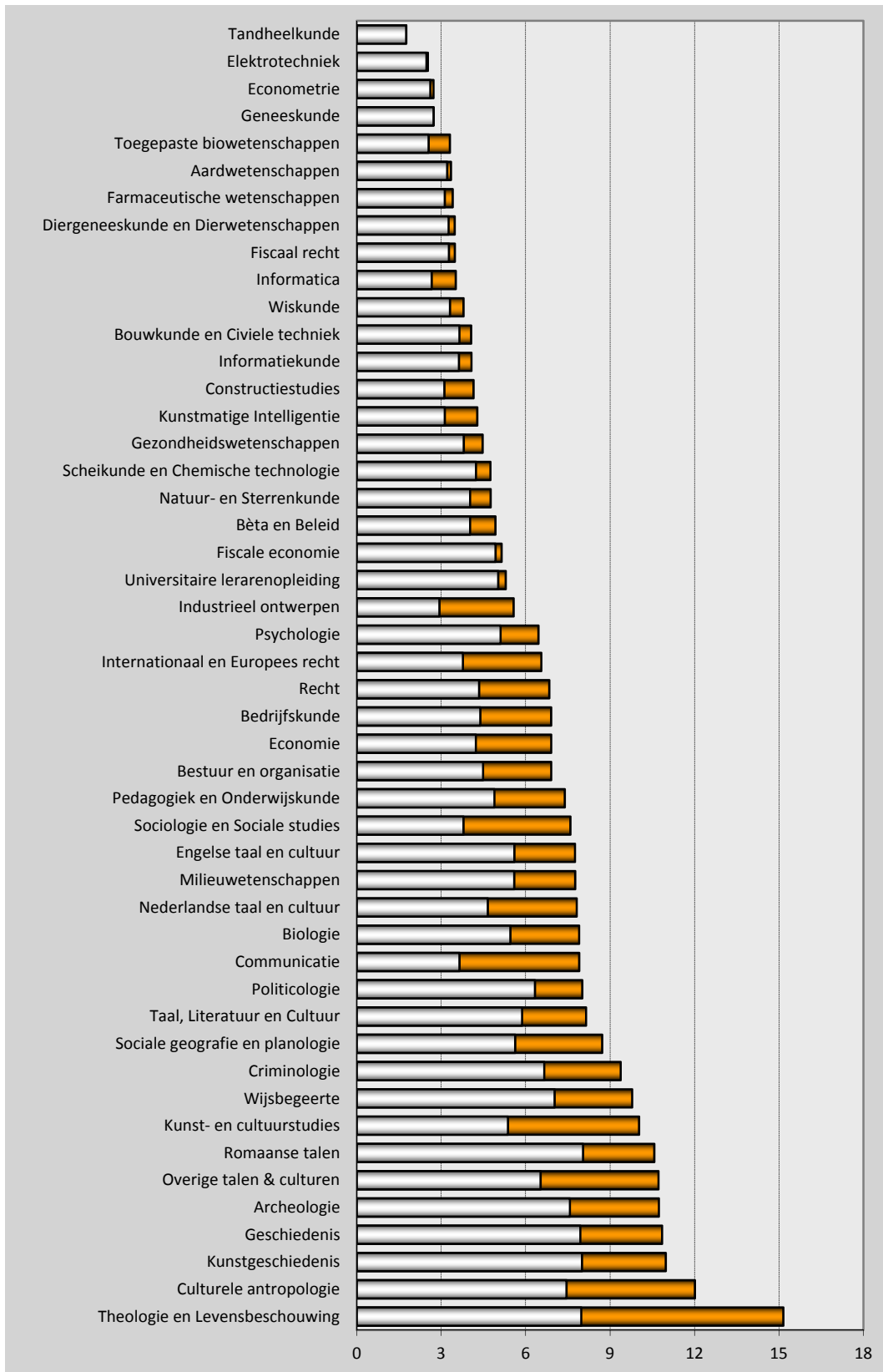
Waar de meeste hbo-opleidingen hun afgestudeerden na vier maanden wel aan het werk hebben, is menig academicus nog aan het zoeken. De zoekduur van een 'gemiddelde' afgestudeerde academicus varieert afhankelijk van de gevolgde studie van twee maanden tot ruim een jaar. Ook bij de universitaire opleidingen vinden vooral de medische en technische opgeleiden snel een baan. Tandheekundigen steken er -zoals bij wel meer arbeidsmarktindicatoren- met kop en schouders bovenuit. Een gemiddelde tandheekkundige alumnus vindt binnen twee maanden een baan. De culturele- en talenstudies en bungelen onderaan deze lijst. Theologen zijn met een zoekduur van ruim 15 maanden verreweg het langst op zoek naar een baan.

Figuur 2.3 Zoekduur in maanden van hbo-opleidingen tot baan onder en op niveau



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 2.4 Zoekduur in maanden van academische opleidingen tot baan onder en op niveau



Bron: SEO/Elsevier (2012)

3 Het salaris van afgestudeerden

De zorgstudies in het hbo doen het qua salaris goed (relatief t.o.v. de studie communicatie) In het wo hebben als vanouds de opleidingen tandheelkunde, geneeskunde en econometrie het grootste positieve effect op het maandsalaris (relatief t.o.v. de studie rechten).

Afgestudeerden van de hbo opleidingen verloskunde, fysiotherapie en mondzorgkunde hebben gemiddeld genomen een fors hoger maandsalaris dan afgestudeerden van de opleiding communicatie. Gecorrigeerd voor individuele achtergrondkenmerken en baanspecifieke factoren zoals de contractvorm, verdienen verloskundigen 72% méér dan afgestudeerden van de opleiding communicatie. Voor fysiotherapeuten is dit 34% en mondzorg specialisten 26%. Afgestudeerden van de kunstacademie, mediastudies en creatieve therapie doen het wat betreft salaris slechter dan de alumni van communicatie. Zij verdienen 40% (kunstenaars), 11% (mediastudies) en 10% (creatieve therapie) minder dan afgestudeerde communicatie studenten.

In het wo zien we een groot opleidingseffect in het maandsalaris van tandartsen. Zij verdienen 148% meer dan pasafgestudeerden rechten. Basisartsen (geneeskunde) en econometristen staan op een gerespecteerde tweede en derde plaats met een maandsalaris 14% en 8% hoger dan de rechten alumni respectievelijk. Relatief lage maandlonen vinden we bij de talenstudies Romaanse talen (-26%) en Engelse taal en cultuur (-19%).

Dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens de verschillende definities voor het salaris, de individuele factoren die van invloed zijn op het salaris en de uiteindelijke opleidingseffecten.

3.1 Definities van het salaris

Dit hoofdstuk beschouwt de salarissen van 'jonge afgestudeerden': personen die tussen de 16-30 jaar waren bij de aanvang van hun studie en jonger dan 40 jaar bij afstuderen. Er zijn verschillende manieren om hierover te rapporteren.

De eerste maat voor het salaris is het gemiddelde bruto salaris per maand in de huidige baan. Deze kan in de praktijk niet los gezien worden van de lengte van de werkweek. Deze gemiddelde lengte van de werkweek verschilt namelijk per studie. Therapeuten en kunstenaars hebben bijvoorbeeld een relatief korte werkweek en werken dus minder lang voor hun maandsalaris. Zeevaarders werken dan weer bijna continu in de periode dat ze op zee zitten.

De andere maat is het gemiddelde uurloon in de huidige baan. De bijlage vermeldt deze. De definitie hiervan is $(12 \times \text{maandloon}) / (52 \times \text{'werkweek in uren'})$. Dit loon wordt alleen berekend indien iemand minstens 12 uur per week werkt. Ook bij deze maatstaf is de lengte van de werkweek van belang: vaak gaat een relatief hoog uurloon samen met een relatief korte werkweek (bv. bij mondverzorgers) of andersom (geneeskunde). Daarom moet ook gekeken worden naar de gewenste aanpassing in de werkweek: hoeveel uren wil men meer werken per week?

De tabellen in de bijlage vermelden voor alle opleidingen de gemiddelden zonder verdere correcties. Zo wordt in een oogopslag duidelijk wat de afgestudeerden van de verschillende opleidingen achteraf bekeken op de arbeidsmarkt waard zijn. Verschillen hierin zijn de zogenaamde ‘*ruwe effecten*’ van de opleidingen. Deze opleidingsverschillen zijn ook deels te verklaren door verschillen in samenstelling van de alumni-populatie; als ouderen meer verdienen dan jongeren en de gemiddelde leeftijd in opleiding A hoger is dan in opleiding B, dan zal *alleen al daarom* het gemiddelde maandloon bij studie A hoger liggen. Het is dus niet zonder meer zo dat als aanstaande studenten nu voor studie A kiezen ze later meer zullen verdienen dan wanneer ze voor studie B kiezen. Om zo iets te kunnen bepalen moeten de ruwe opleidingsverschillen worden gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken. Dit heten ook wel ‘samenstellingseffecten’. Met behulp van een econometrische analyse is zo’n correctie uitgevoerd om de zogenaamde ‘*zuivere effecten*’ van opleidingen te bepalen.⁹

3.2 De invloed van individuele factoren op het salaris

Zowel de opleiding als individuele achtergrondkenmerken bepalen het gemiddelde salaris van alumni. Dit onderzoek bekijkt dit salaris anderhalf jaar na afstuderen. De volgende achtergrondkenmerken zijn deel van de analyse:¹⁰

- leeftijd (bij afstuderen)
- geslacht
- alleen-, samen- of thuiswonend
- gemiddeld tentamencijfer tijdens de opleiding
- relevante werkervaring
- regio (noord, oost, zuid & west)
- inhoudelijke aansluiting functie-opleiding
- profielkeuze in Tweede Fase voortgezet onderwijs (t.o.v. geen profiel)
- soort arbeidsrelatie (vast, tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk, tijdelijk als aio/oio/medicus in opleiding, zelfstandig/freelance, via uitzendbureau)
- door werkgever gevraagd opleidingsniveau van de baan
- bedrijfssector (15 sectoren)
- aantal werkuren volgens contract
- tijdens studie bestuurlijk actief geweest
- aantal maanden tussen afstuderen en meetmoment
- relatieve studieduur (t.o.v. ECTS)
- aantal maanden voor afstuderen dat men al actief naar een baan heeft gezocht.

De schatting van de individuele effecten gebruikte meerdere jaargangen van de data. Dit zijn de jaargangen 2006 tot en met 2012¹¹. Om de salarissen over deze jaren vergelijkbaar te maken zijn deze gecorrigeerd voor inflatie. De analyse gebruikt ook de arbeidsmarktcrapte als verklarende

⁹ Het betreft een loglineaire weighted least squares regressie.

¹⁰ Na correctie voor andere factoren blijkt de etniciteit niet van belang.

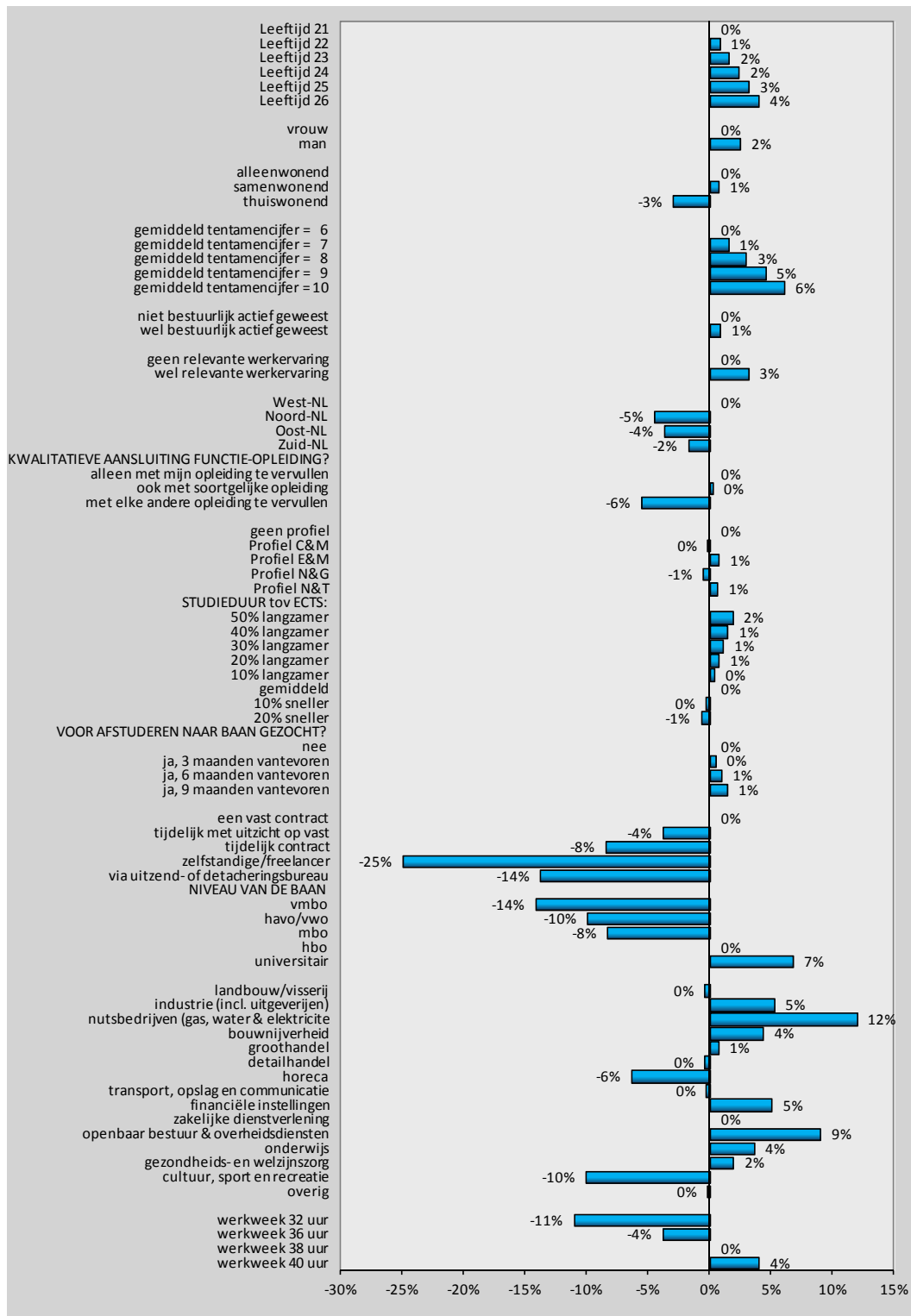
¹¹ Deze effecten kunnen hierdoor veel zuiverder geschat worden. De opleidingseffecten worden overigens wél voor de meest recente jaargang apart bepaald.

variabele in de analyse¹². De categorie tijdelijk als aio/oio/medicus in opleiding in de arbeidsrelatie wordt alleen onderscheiden voor academici. De analyse beperkt zich tot afgestudeerden met een baan van 24 uur of meer, omdat anders de maandlonen niet meer goed vergelijkbaar zijn.

Onderstaande twee grafieken geven de effecten weer. Deze effecten zijn berekend voor een referentiepersoon. De getallen geven het verschil aan in procentpunten in salaris weer. De categorie waar 0% staat, is de referentiecategorie. De hbo-referentiepersoon is hier een 21-jarige vrouw die alleen woont, gemiddeld een 6 als tentamencijfer had, niet bestuurlijk actief is geweest tijdens haar studie, geen relevante werkervaring heeft, in West-Nederland woont, werkt in een functie die alleen met haar opleiding te vervullen is, na afstuderen pas met actief zoeken is begonnen, een vast contract heeft voor een baan op het juiste niveau, in de zakelijke dienstverlening met een werkweek van 38 uur.

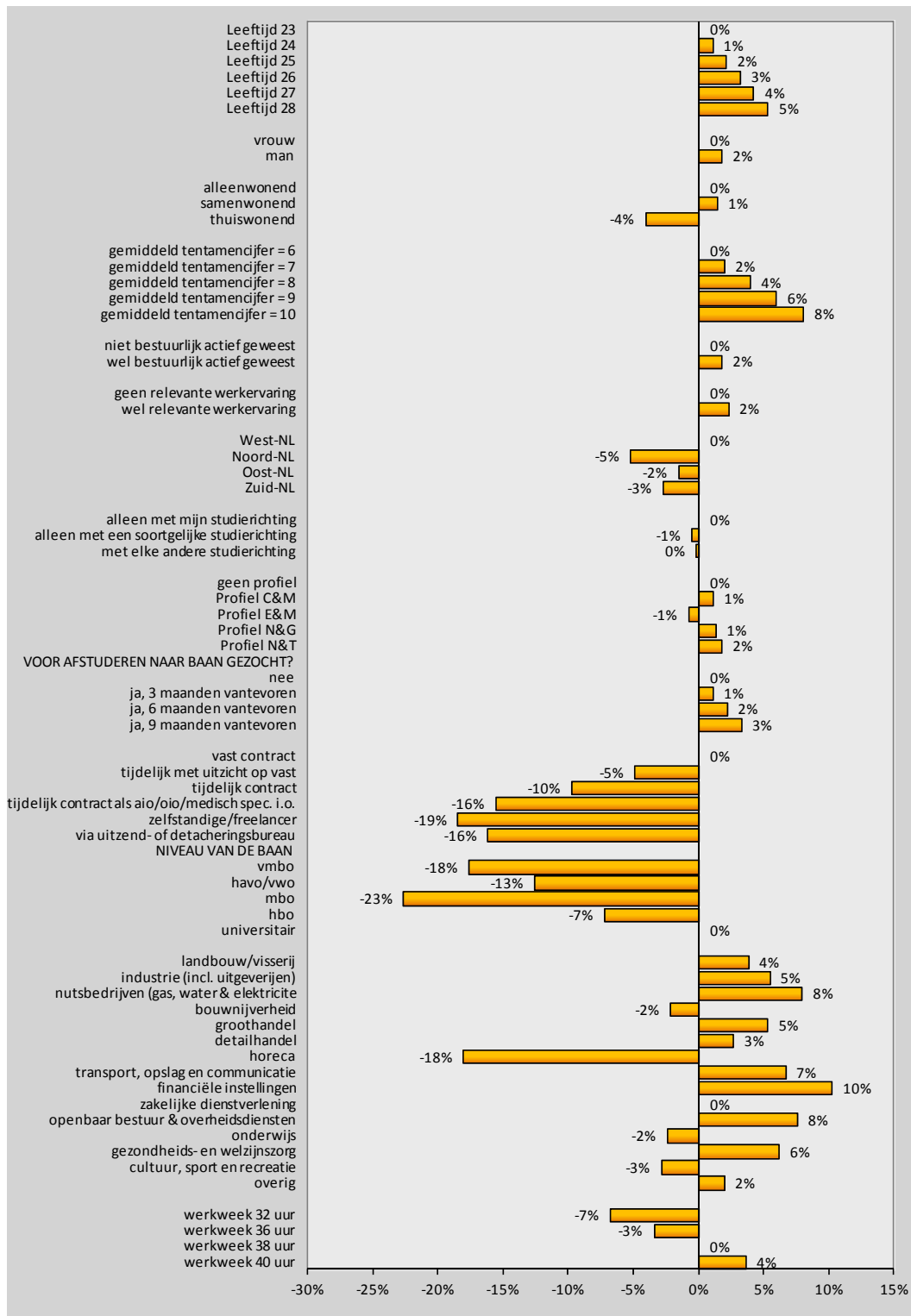
¹² Arbeidsmarktkrapte wordt bepaald door de logaritme van de verhouding vacatures/werklozen. Zie voor meer achtergronden over de relatie tussen salaris, zoekduur en arbeidsmarktkrapte: P.H.G. Berkhout (2004), *Van bul naar baan*, SEO rapport 719, Stichting voor Economisch Onderzoek, Amsterdam.

Figuur 3.1 Hoe beïnvloeden individuele factoren het bruto maandloon? (hbo'ers, 2006-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 3.2 Hoe beïnvloeden individuele factoren het bruto maandloon? (academici, 2006-2012)

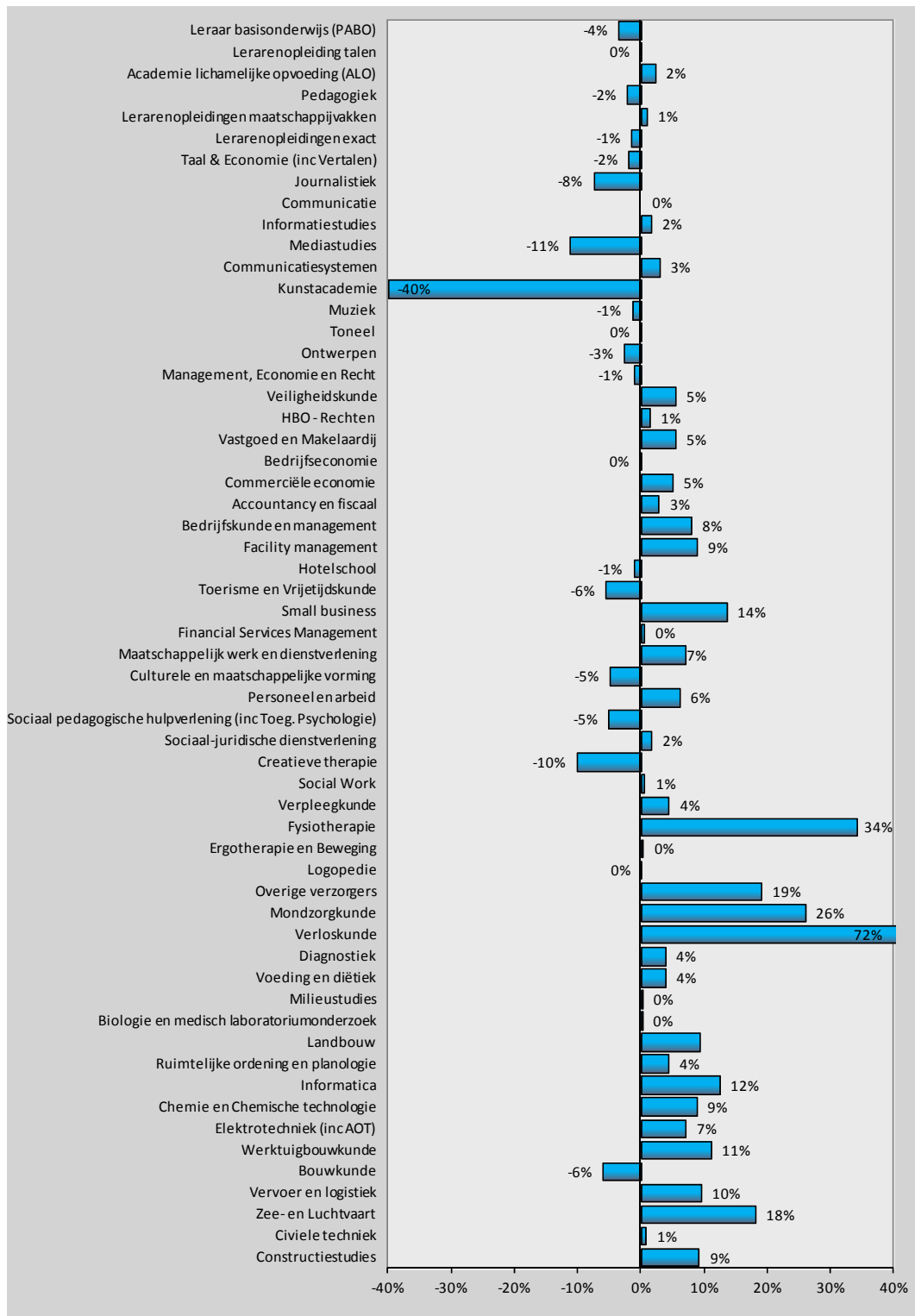


Bron: SEO/Elsevier (2012)

3.3 Salarissen per opleiding

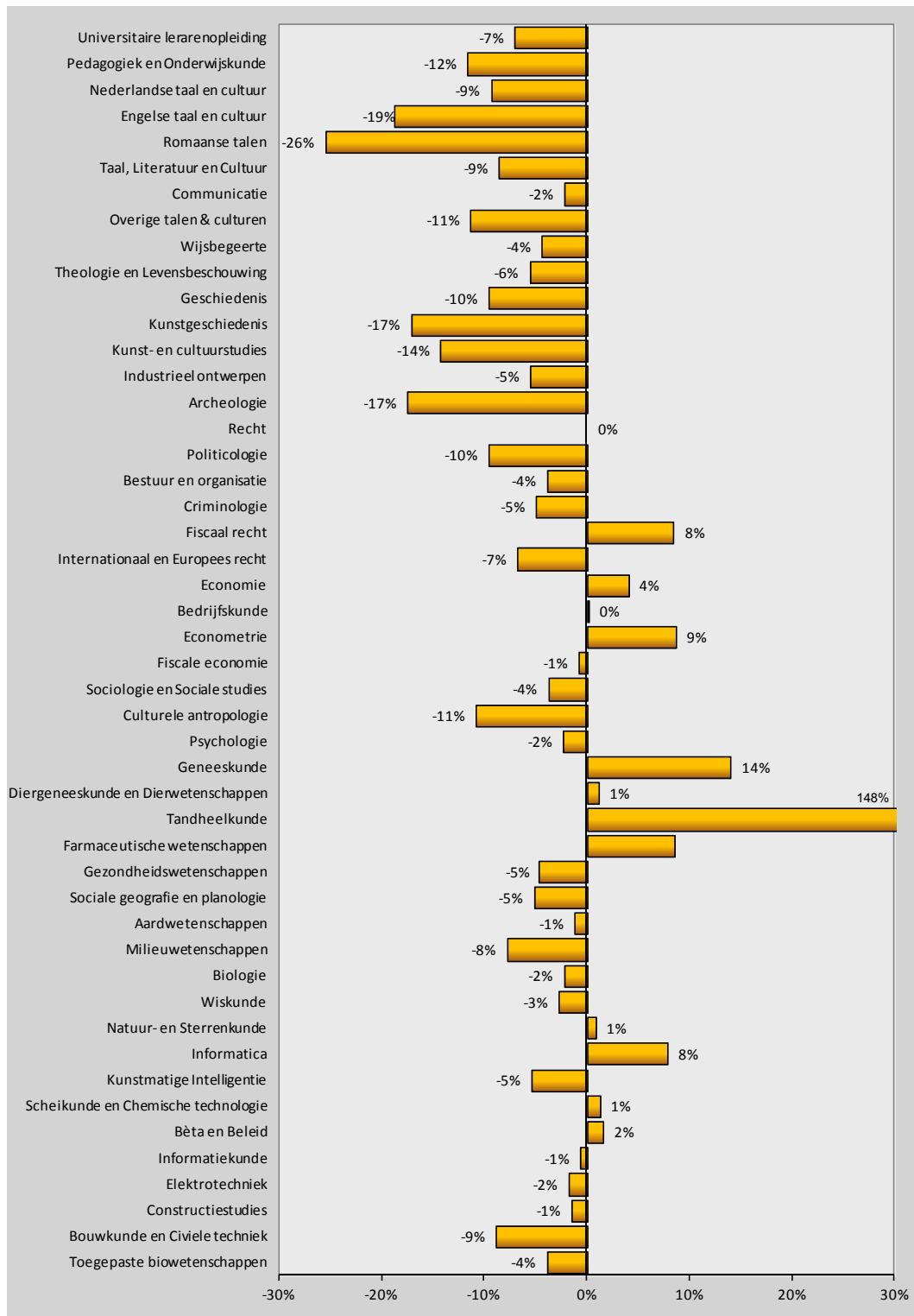
Deze paragraaf behandelt de maandlonen per opleiding. Dit zijn de zuivere opleidingseffecten, omdat er voor de samenstellingseffecten gecorrigeerd is. Er is een referentieopleiding voor elk opleidingsniveau; bij hbo-opleidingen is dat de opleiding Communicatie en bij academische studies is dat Rechten. De getoonde percentages geven het relatieve verschil aan ten opzichte van deze opleiding. Onderstaande figuren geven alleen de resultaten weer van het meest recente cohort. Dit zijn de personen die afgestudeerden in het studiejaar 2009/2010.

Figuur 3.3 Zuivere opleidingseffecten op het bruto maandloon. (hbo'ers 2006-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 3.4 Zuivere opleidingseffecten op het bruto maandloon. (academici, 2006-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

4 ‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2012

De beste startfunctie van 2012 is de actuaris. Nummer twee is de kredietanalist. Ook andere financiële en juridische functies scoren goed.

Dit onderzoek onderscheidt ruim 70 verschillende functies die de ondervraagde starters op de arbeidsmarkt bekleden. Deze worden vergeleken op verschillende kenmerken om zo de twaalf beste startfuncties te bepalen. De volgende kenmerken spelen een rol in deze vergelijking:

- **Salaris:** Hoe hoog is het bruto maandsalaris in deze functie in vergelijking met afgestudeerden van hetzelfde niveau (hbo/universiteit) in 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:** Hoeveel procent van de werknemers werkt op (minstens) hun eigen niveau? Is er sprake van overscholing?
- **Duurzaamheid van de baan:** Hoeveel procent van de startende werknemers in deze baan heeft géén tijdelijk contract?¹³
- **Flexibiliteit werkweek:** Komt de lengte van de werkweek in de functie overeen met het gewenste aantal uren?
- **Arbeidssatisfactie:** Hoe tevreden zijn de werknemers, en hoeveel zijn actief op zoek naar een andere baan?

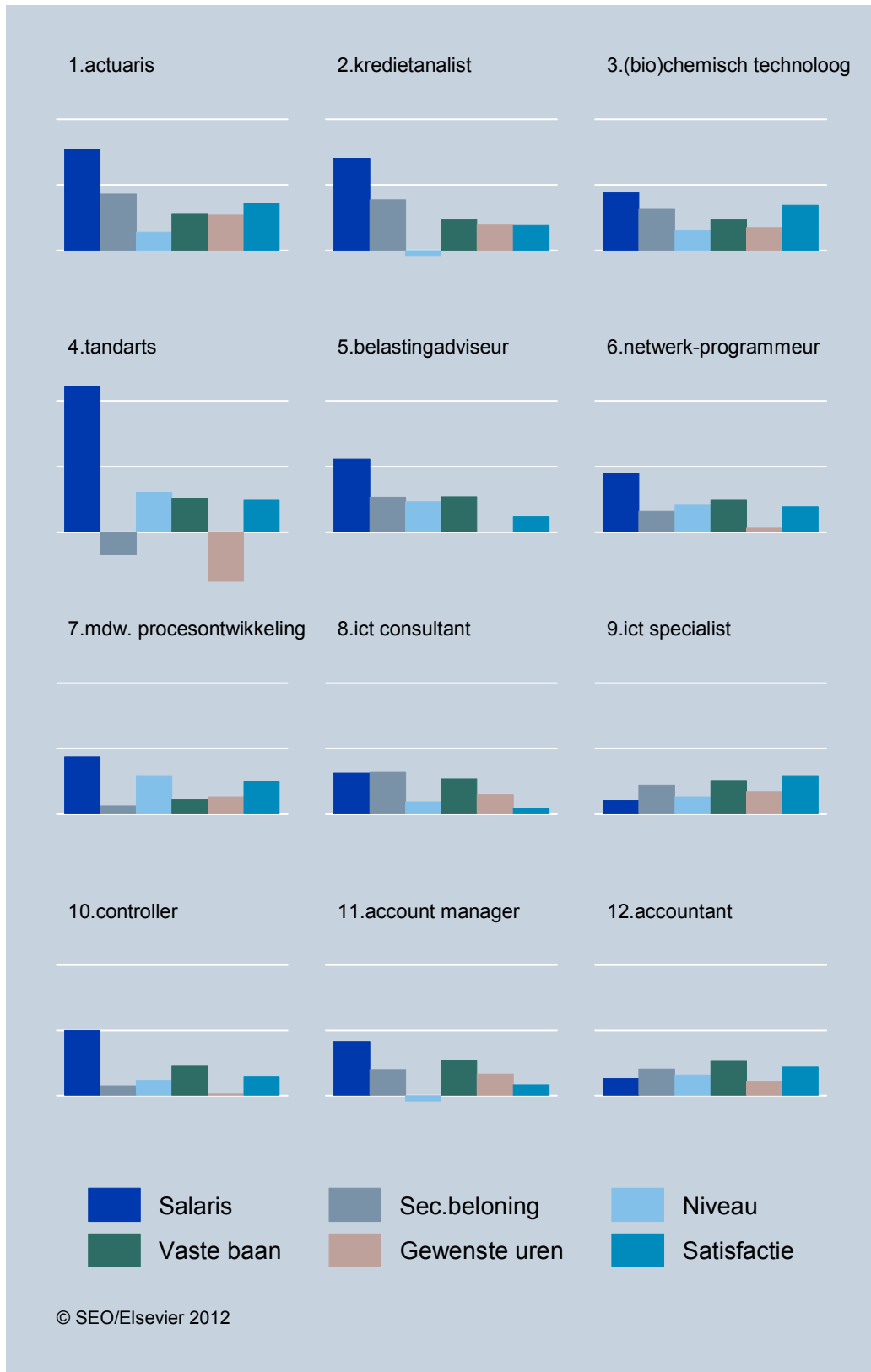
Deze zes kenmerken bepalen de ranglijst van de ‘beste functies’. De bij de beste functies specifiek behorende kenmerken worden ook duidelijk. Zo zullen sommige functies goed scoren door een relatief hoog loon, terwijl andere functies goed scoren door een relatief hoge arbeidssatisfactie.

Deze analyse berekent voor elke functie een gestandaardiseerde score op elk van de zes kenmerken. Dat betekent dat telkens gekeken wordt naar de gemiddelde ruwe score van alle functies, 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 kenmerk bovengemiddeld is, een negatieve score betekent dat de functie onder het gemiddelde zit.¹⁴ De totaalscore van elke functie ontstaat door optelling van de zes gestandaardiseerde itemscores. Minstens 20 werknemers in deze functies zijn nodig om in de lijst vermeld te zijn. Om tot een stabiele top twaalf te komen zijn telkens de laatste twee jaren samengevoegd. Uiteindelijk resulteert de ‘Tevreden Twaalf’ in een overzicht van de twaalf beste startersfuncties. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

¹³ Het betreft hier werknemers met een vast contract of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband, maar ook ook zelfstandigen of werknemers in vaste dienst bij een uitzendbureau.

¹⁴ 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 2012



De bovenste functies in de lijst scoren allemaal goed vanwege het prima salaris, de goede kans op een vaste baan en de relatief hoge arbeidssatisfactie. Op de tandarts na zijn ook de secundaire arbeidsvoorwaarden van deze functies goed in orde. De winnaar is opnieuw de actuaaris, naast een zeer goed salaris zijn ook de andere kenmerken van deze functie ruim bovengemiddeld. Een goede vertegenwoordiging in de lijst hebben ook andere financiële functies, ook verschillende juridische functies scoren goed.

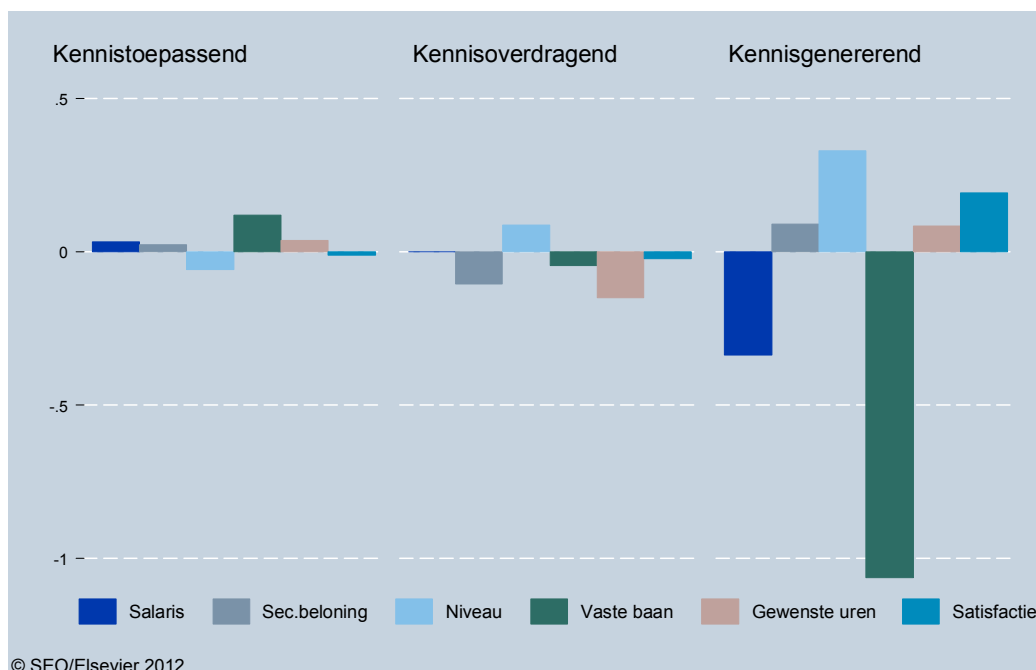
Kennistoepassend, -overdragend of genererend?

SEO Economisch Onderzoek gebruikt een hanteerbare indeling van functies met betrekking tot de kenniseconomie. Deze indeling gaat uit van de manier waarop beroepen met kennis omgaan. Dit bepaalt de functie in de zogenaamde 'kenniseconomie'. Er zijn drie categorieën kenniswerkers:

- **Kennis toepassend.** De 'gebruikers' van bestaande kennis (bv. apothekers, controllers, beleidsmedewerkers, etc.).
- **Kennis overdragend.** De overdragers van bestaande kennis aan anderen (bv. belastingadviseur, leerkracht, helpdeskmedewerker, etc.)
- **Kennis genererend.** De 'genereerders' van nieuwe kennis (bv. wetenschappelijk onderzoeker, laboratorium medewerker, marktonderzoeker etc.)

Deze groepen bevatten respectievelijk 70, 25 en 5 procent van de ondervraagden. De analyse die eerder per functie is uitgevoerd, is ook toegepast op deze verschillende soorten kenniswerkers. Dit resulteert in een overzicht van de karakteristieken van startende hoger opgeleiden in deze drie verschillende domeinen van de kenniseconomie. Onderstaande figuur geeft dit weer.

Figuur 4.2 Kennisgenereerders hebben passender banen maar slechtere voorwaarden



De verschillen tussen de kennisgenereerders en de anderen zijn zeer groot. Kennisgenereerders hebben veel minder vaak een vaste baan en verdienen relatief weinig. Daar staat tegenover dat ze wel een stuk vaker dan anderen in een baan op het eigen niveau werken, bovengemiddeld tevreden zijn en meer mogelijkheden hebben het aantal werkuren aan te passen aan hun wensen. Jonge kenniswerkers worden dus overwegend op tijdelijke contracten voor bepaalde tijd aangesteld. Gezien de samenstelling van deze groep weerspiegelt deze conclusie voornamelijk het personeelsbeleid van hogescholen, universiteiten en onderzoeksinstituten. De verschillen tussen de kennistoepassers en de kennisoverdragers zijn minder uitgesproken, maar hier en daar toch interessant. Kennisoverdragers scoren bijvoorbeeld significant beter wat betreft het niveau van werkzaamheden en kennistoepassers scoren significant beter qua secundaire arbeidsvoorwaarden en de duurzaamheid van hun contract.

5 ‘Hotspots’ op de arbeidsmarkt

In welke segmenten van de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide starters heeft de schaarste zich in de afgelopen jaren het sterkst gemanifesteerd? Met andere woorden: in welke sectoren van de economie en in welke functies vinden afgestudeerden het snelst een baan? Deze segmenten bestaan, óók ten tijde van economische crisis, nog steeds en worden aangeduid met de term ‘*hotspots*’. Het gaat daarbij om de combinaties van de meest voorkomende startfuncties en sectoren van de economie.

5.1 Definitie

Op het moment van enquête wordt een groot deel van de afgestudeerden waargenomen in een baan. Van die baan geven de respondenten in de enquête een nadere omschrijving van de functie (bijv. projectleider of docent voortgezet onderwijs, etc.) en geven zij aan in welke sector (bijv. overheid of industrie) zij werkzaam zijn. Er is keuze uit zo’n 70 typen functies en uit 7 sectoren. Dat betekent in theorie dat de afgestudeerden zich verspreiden over ongeveer 500 cellen (kruisingen van functietype en sector). Niet elke van die 500 cellen is relevant. Zo zullen weinig huisartsen in de industrie werken en evenmin zijn er voldoende notarissen waar te nemen in het onderwijs. Van alle mogelijke combinaties zijn ongeveer 110 *segmenten* te definiëren met meer dan 100 afgestudeerden. Dit zijn de relevante segmenten waarop deze analyse zich richt.

Wanneer is een segment nou een hotspot en wanneer niet? Het uitgangspunt daarbij is de baanzoekduur als maatstaf van schaarste: hoe sneller afgestudeerden een segment worden binnengezogen (wellicht mede door de relatief goede arbeidsvoorwaarden aldaar), des te groter de schaarste van geschikt personeel in dat segment zal zijn. Van alle afgestudeerden in onze steekproef met een baan is de baanzoekduur bekend. De relatieve baanzoekduur van elk individu binnen de groep van afgestudeerden met het zelfde opleidingsniveau is bepalend. Hij die het snelst van alle afgestudeerden van het zelfde niveau een baan vond krijgt waarde 1 toegekend; hij die er het langst over deed waarde 0. Degene die precies even veel soortgenoten onder zich heeft als boven zich, krijgt waarde $\frac{1}{2}$ toegekend. Alle werkende afgestudeerden krijgen volgens deze methodiek een getal tussen 0 en 1. Vervolgens wordt voor alle relevante segmenten de gemiddelde waarde berekend van deze indicator. Een segment dat relatief veel mensen met een korte baanzoekduur weet aan te trekken, zal een hoog gemiddelde hebben, en mag een *hotspot* genoemd worden. Een segment met een laag gemiddelde is daarvan het tegenovergestelde.

5.2 Hotspots op de arbeidsmarkt

In Tabel 5.1 wordt een overzicht gegeven van de hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden. De ‘schaarstetemperatuur’ in de diverse segmenten wordt door middel van een kleur aangeduid. In de *hotspots* is de gemiddelde baanzoekduur kort. Deze segmenten worden met rood aangeduid. In de segmenten waar mensen na een relatief lange zoekperiode terecht komen is het ‘koud’. Deze segmenten zijn blauw gekleurd. De segmenten waar de schaarstetemperatuur ‘warm’ is worden aangegeven met oranje. De overige relevante segmenten zijn koud noch warm/heet. In

de tabel wordt dat weergegeven met een wit blokje met een zwart kader. In totaal zijn er circa 100 relevante segmenten; dat zijn cellen van functietype per sector waarin jaarlijks meer dan 100 afgestudeerden instromen. In elk relevant segment is tevens het gemiddelde netto maandsalaris weergegeven. Dat resulteert in de volgende leeswijzer bij de tabel:

getal=	gemiddeld netto maandsalaris
heet=	
warm=	
lauw=	
koud=	
overige cellen=	te klein (minder dan 100 afgestudeerden per jaargang)
aantal gewulde cellen=	113 (meer dan 100 afgestudeerden per jaargang)

Uit deze tabel blijkt het volgende. In totaal is zo'n 10% van de segmenten rood gekleurd. Dat zijn thans de hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden. Het gaat om:

- Controllers en technisch ontwerpers in de industrie
- Belastingadviseurs en systeembeheerders in de zakelijke dienstverlening
- Huisartsen, fysiotherapeuten, tandartsen, medisch specialisten (in opleiding) en zorgcoördinatoren in de zorgsector

Hotspots komen alleen voor in de zakelijke dienstverlening, industrie en de zorgsector. Bij de overheid, het onderwijs, de financiële dienstverlening en in de overige bedrijfstakken bespeuren we geen *hotspots*.

Iets minder schaars dan bij de hotspots is het personeel in de segmenten die oranje gekleurd zijn. Die segmenten zijn juist wel vaak in het onderwijs te vinden.

De koude segmenten op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden komen overal voor. Maar met name bij de financiële dienstverlening, de overheid en de overige bedrijfstakken en zien we relatief veel koude segmenten.

Tabel 5.1 Hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden in ca 100 relevante segmenten

categorie	functie	Financiële dienstverlening	Industrie	Onderwijs	Overheid	Zakelijke dienstverlening	Zorg	Overige bedrijfsstakken	
Financieel/Administratief	accountant	2475				2500			
	controller	2875	2875					2675	
	kredietanalist	2975							
	belastingadviseur					3150			
	beleggingsanalist	2925				2875			
	mdw. administratie							2350	
	mdw. verzekeringen	2375							
	helpdeskmdw.	1850						1525	
	secretaresse							2025	
	financieel-overig	2550				2400		1825	
Automatisering	stelsysteembeheerder					2550		2475	
	ict consultant					2800			
Personeel & Organisatie	mdw. p&o							2400	
	mdw. werving & selectie					2350			
Verkoop	overige functies p&o					2300		2150	
	mdw. binnendienst					2275		2050	
	mdw. buitendienst							2300	
	product/unit-manager							1950	
	account manager					2575		2650	
	intercedent					2150			
	Inkoop & Logistiek	verkoopfunctie overig							1450
		mdw. inkoopafdeling							2100
		mdw. logistiek		2700					2075
	Marketing, PR & Reclame	inkoop/logistiek overig							2000
mdw. marketing								2150	
marketing analist						2500		2325	
product/marketing-manager				2750				2675	
mdw. klantenservice								2000	
Techniek	marketingfuncties overig	2350	2350			2250		2075	
	productie-planner		2550					2525	
	technisch calculator							2350	
	(technisch) ontwerper		2675					2525	
	(technisch) tekenaar		2375					2425	
	(bio)chemisch technoloog		3075						
	civiel technicus							2425	
Vervoer & Transport	technische functie overig		2975			2600		2700	
	transport manager							2575	
	vervoersfunctie overig							2150	
Juridisch	jurist				2725	2500			
	advocaat						3000		
	mdw. juridische zaken				2800				
	juridische functie overig				2500				
Onderwijs	leerkracht basisschool			2025					
	docent voortg. ondw.			2125					
	docent hoger onderwijs			2275					
	schoolbegeleider			2000			1725		
	onderwijskundige			1775					
	onderwijsfuncties overig			1875			1300		
Onderzoek, R&D	aio, oio			2275			2600		
	wetensch. onderzoeker			2425					
	marktonderzoeker			1925		2475			
	onderzoeksfunctie overig			2150					
Medisch, Verzorging	huisarts						3075		
	tandarts						5525		
	medisch specialist						3275		
	zorgcoördinator						2400		
	medisch assistent						2525		
	fysiotherapeut						2200		
	verpleegkundige						2025		
	mdw. verpleeghuis						1425		
	mdw. gehandicaptenzorg						1700		
	psycholoog						2550		
	medische functie overig						2225		
	Beleid, Overheid	beleidsvoorbereidend				2650			
		beleidsuitvoerend				2475			
dienstverlenend					2575	2750	2300	2250	
maatschappelijk werk							1975	1675	
overheid overig					2675			2100	
Overige functies	projectontwikkelaar							2675	
	architect							1950	
	industriële vormgever		2250			1900		2000	
	beeldend kunstenaar							1200	
	musicus							1475	
	journalist					2150			
.	trainee							2625	
		2875	2800		2425	2325		2625	

Bron: SEO/Elsevier (2012)

6 Arbeidsvoorwaarden in sectoren

Voor hbo'ers is de industrie de sector waarin starters het hoogste salaris krijgen, gevolgd door de bouw en zakelijke diensten, financiële instellingen. De slechtst betalende sectoren zijn voor hen cultuur, sport & recreatie, en de horeca. Voor academici zijn de nutsbedrijven, transport/communicatie en financiële instellingen de aantrekkelijkste sectoren. In de sectoren horeca en cultuur, sport & recreatie liggen de salarissen het laagst. Ook het maandsalaris in de sector onderwijs is relatief laag als dit wordt afgezet tegen het aantal gewerkte uren (gemiddeld 35 uur/week).

Steeds minder starters beginnen met een vaste baan. In 2012 is dit slechts gegund aan 38% van de hbo'ers en 32% van de academici. De variatie tussen de sectoren is wat betreft het vaste contract voor hbo'ers niet erg groot. Bij academici is de variatie veel groter. In de sectoren landbouw/visserij en transport, opslag en communicatie krijgt meer dan de helft van de academici een vast contract, terwijl dit in de sectoren onderwijs en zorg aan minder dan een vijfde gegund is.

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de verschillen in arbeidsvoorwaarden van starters per sector van de economie. De belangrijkste drie primaire arbeidsvoorwaarden zijn salaris, contracturen per week en contractvorm. Daarnaast wordt per sector gekeken naar de arbeidssatisfactie en diverse secundaire arbeidsvoorwaarden. Onderstaande tabel laat zien hoeveel hoogopgeleide starters uit het afstudeercohort 2009/2010 werkzaam zijn in de verschillende sectoren. Meer dan de helft werkt in een van de drie grootste sectoren: zorg, onderwijs of zakelijke dienstverlening.

Tabel 2 Aantal hoogopgeleide starters uit cohort 2009/2010, per sector

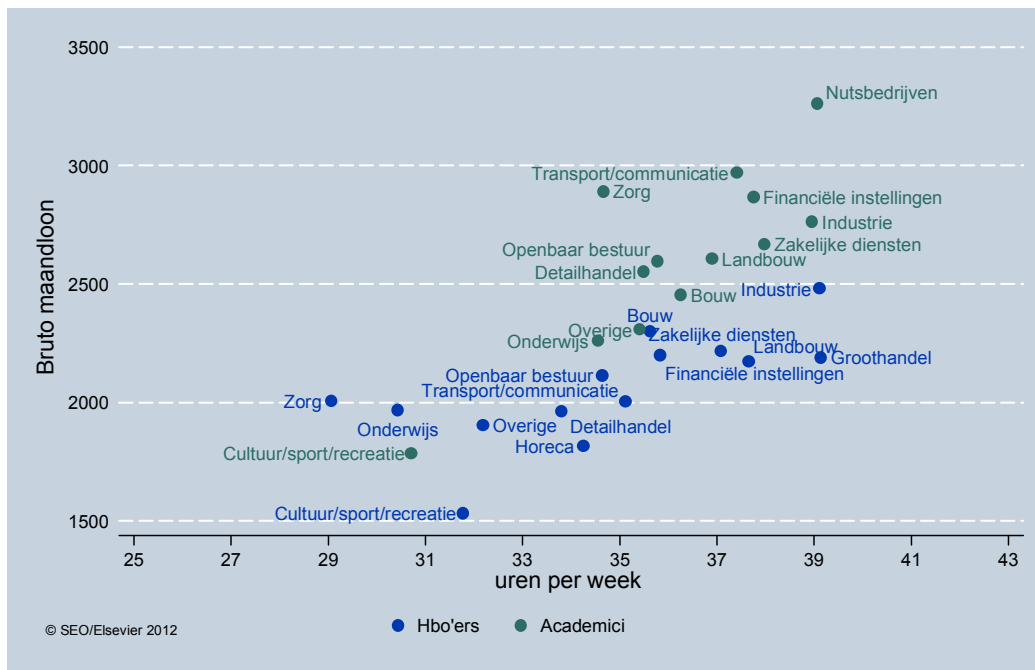
	hbo	wo	Totaal HO
landbouw/visserij	600	100	800
industrie (incl. uitgeverijen)	2.600	1.300	4.000
nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	400	300	700
bouwnijverheid	1.300	500	1.800
groothandel	700	-	700
detailhandel	1.700	600	2.300
horeca	1.200	-	1.200
transport, opslag en communicatie	900	500	1.300
financiële instellingen	1.900	1.500	3.400
zakelijke dienstverlening	4.100	3.800	7.900
openbaar bestuur & overheidsdiensten	1.200	1.800	3.000
onderwijs	5.800	4.500	10.300
gezondheids- en welzijnszorg	8.700	4.900	13.700
cultuur, sport en recreatie	2.100	400	2.500
overige	1.300	700	2.000
Totaal	34.600	21.000	55.600

Bron SEO/Elsevier (2012). Meting betreft situatie begin 2012.

6.1 Salaris en werkweek

Tussen de sectoren bestaan flinke verschillen in het salaris van hoogopgeleide starters. Die verschillen hangen enerzijds samen met het opleidingsniveau en de opleidingsrichting, maar ook met het aantal uren dat men per week werkt. Zo is het bijvoorbeeld in de horeca en de zorg weinig gegeven om als starter een voltijdse baan te bemachtigen.

Figuur 6.1 Bruto maandsalaris en lengte werkweek (per sector, euro's 2012)



Voor hbo'ers is de industrie de sector waarin starters het hoogste salaris krijgen, gevolgd door de bouw en zakelijke diensten, financiële instellingen. De slechtst betalende sectoren zijn voor hen cultuur, sport & recreatie, en de horeca. Ook in de sector groothandel is het maandsalaris relatief laag ten opzichte van het aantal gewerkte uren (gemiddeld 39 uur/week). Voor academici zijn de nutsbedrijven, transport/communicatie en financiële instellingen de aantrekkelijkste sectoren. In de sectoren horeca en cultuur, sport & recreatie liggen de salarissen het laagst. Ook het maandsalaris in de sector onderwijs is relatief laag als dit wordt afgezet tegen het aantal gewerkte uren (gemiddeld 35 uur/week). Onderstaande tabel laat nog eens de exacte gegevens zien die behoren bij bovenstaande figuur.

Tabel 3 Bruto maandsalaris en lengte werkweek (per sector, euro's 2012)

	hbo	wo	hbo	wo
landbouw/visserij	€ 2,175	€ 2,600	37.7	36.9
industrie (incl. uitgeverijen)	€ 2,475	€ 2,775	39.1	39.0
nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	-	€ 3,275	37.8	39.1
bouwnijverheid	€ 2,300	€ 2,450	35.6	36.3
groothandel	€ 2,200	-	39.1	
detailhandel	€ 1,950	€ 2,550	33.8	35.5
horeca	€ 1,825	-	34.3	
transport, opslag en communicatie	€ 2,000	€ 2,975	35.1	37.4
financiële instellingen	€ 2,200	€ 2,875	35.8	37.8
zakelijke dienstverlening	€ 2,225	€ 2,675	37.1	38.0
openbaar bestuur & overheidsdiensten	€ 2,125	€ 2,600	34.6	35.8
onderwijs	€ 1,975	€ 2,250	30.4	34.6
gezondheids- en welzijnszorg	€ 2,000	€ 2,900	29.1	34.7
cultuur, sport en recreatie	€ 1,525	€ 1,775	31.8	30.7
overige	€ 1,900	€ 2,300	32.2	35.4
Gemiddeld	€ 2,050	€ 2,625	33.1	36.0

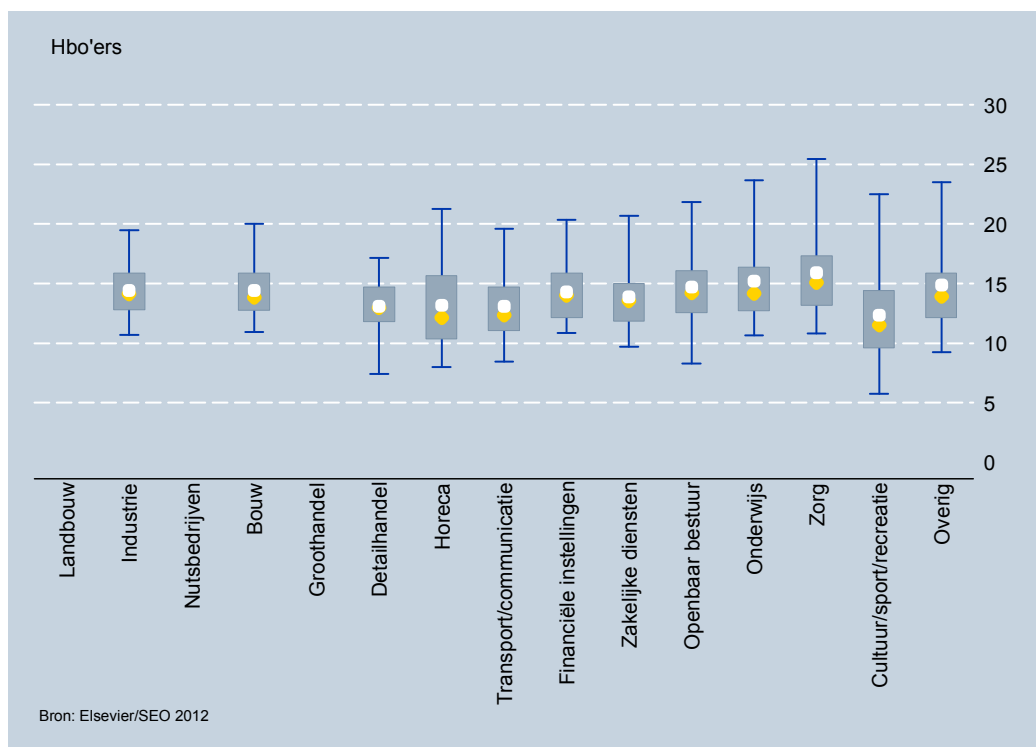
Bron: SEO/Elsevier (2012).

Behalve het maandloon is ook de verdeling van de bruto uurlonen een interessant sectorkenmerk. Waar de eerste maat vooral iets zegt over wat een persoon te besteden heeft (gegeven zijn inzet op de arbeidsmarkt), weerspiegelt de tweede maat vooral de verwachte productiviteit van een persoon binnen een organisatie. Hoe beter de kennis en vaardigheden van afgestudeerden aansluiten bij het 'productieproces' van een organisatie, hoe meer waarde voor de organisatie en hoe hoger dus hun loon zou kunnen zijn, in theorie. In de praktijk komen veel startsalarissen tot stand m.b.v. standaard cao-schalen, maar dat neemt niet weg dat er wel degelijk verschillen zichtbaar zijn.

De figuren op de volgende pagina laten de loonverdeling zien van de bruto uurlonen per sector, door middel van zogenaamde *box & whisker* plots. De symbolen in deze grafiek dienen als volgt gelezen worden:

- bovenste streep: 95e percentiel
- bovenkant box: 75e percentiel
- witte vierkant: gemiddelde
- gele ruit: mediaan (50e percentiel)
- onderkant box: 25e percentiel
- onderste streep: 5e percentiel.

Figuur 6.2 Loonverdeling per sector, bruto uurlonen hbo'ers 2012

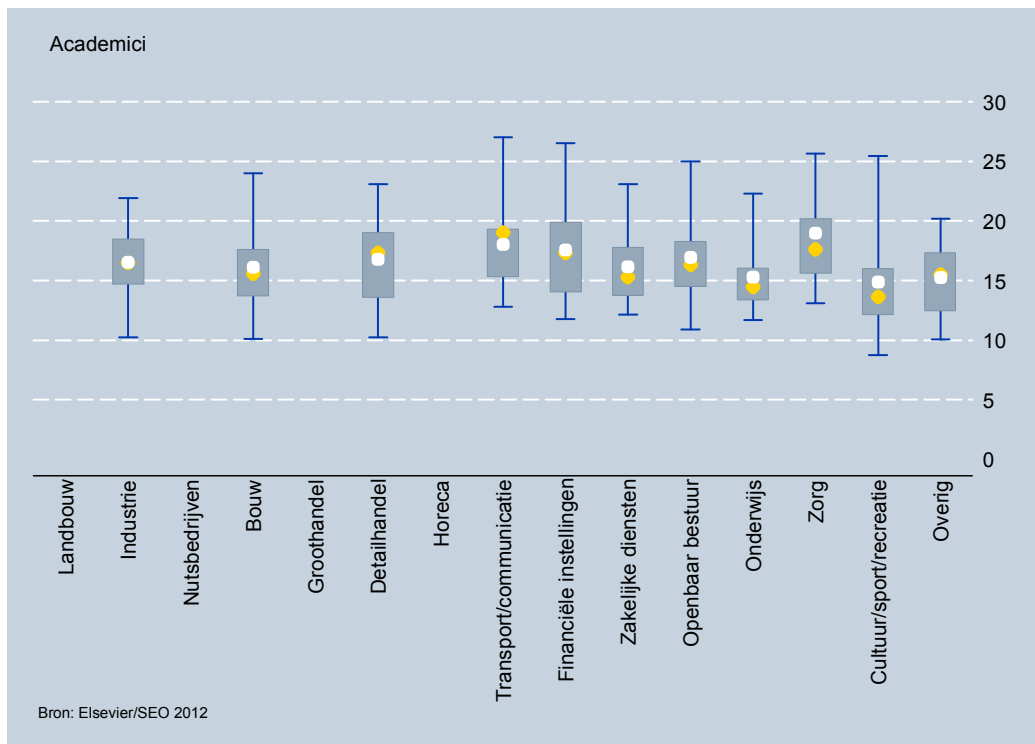


De meeste hbo'ers ontvangen een bruto uurloon ergens tussen de 10 en 20 euro, alleen in de detailhandel en in de cultuursector zijn nog enkele grote uitschieters naar beneden waar te nemen. Dit betreft waarschijnlijk hbo'ers die anderhalf jaar na afstuderen nog steeds werken in laagproductieve functies, waarvan er in deze sectoren veel voorkomen. De grootste uitschieter naar boven vinden we in het onderwijs en de zorg.

Een veelgebruikte maat voor de spreiding van de loonverdeling is de zogenaamde 'inter-quartile range', het verschil tussen het 25e en het 75e percentiel. Dit komt in de figuur overeen met de hoogte van de box. Over het algemeen zijn de loonverschillen van Hbo'ers tussen sectoren vrij klein. In de (zeer heterogene) sectoren horeca en cultuur, sport & recreatie zijn de loonverschillen het grootst. Voor de sectoren landbouw, nutsbedrijven en groothandel zijn te weinig waarnemingen om zinvolle spreidingsmaten te berekenen.¹⁵

¹⁵ Om de verschillende spreidingsmaten te berekenen zijn er voldoende observaties nodig. De loonverdeling per sector bestaat in deze analyse uit minstens 40 observaties.

Figuur 6.3 Loonverdeling per sector, bruto uurlozen academici 2012



Vergeleken met de hbo'ers zijn de verschillen onder academici groter. In de zorg komen enkele flinke uitschieters voor aan de bovenkant van de verdeling (waarschijnlijk de tandartsen). Hierdoor ligt in deze sector het gemiddelde uurloon (witte vierkant) een stuk hoger dan het mediane uurloon (gele ruit). Voor de sectoren landbouw, nutsbedrijven, groothandel en horeca zijn te weinig waarnemingen om zinvolle spreidingsmaten te berekenen. In verschillende andere sectoren ontlopen de startsalaries van academici elkaar niet veel. De loonverschillen zijn het kleinst in het onderwijs. Enkele van de laagstbetaalde beroepen bevinden zich in de sectoren industrie, bouw, detailhandel en cultuur, sport & recreatie; het ligt voor de hand dat hier sprake is van academici die werkzaam zijn in een baan onder hun niveau.

6.2 Een vast contract?

Eerder in het rapport bleek al dat steeds minder starters na anderhalf jaar een vaste baan hebben: in 2012 is dit slechts gegund aan 38% van de hbo'ers en 32% van de academici. De volgende tabel geeft per sector weer hoeveel van de starters een vast contract hebben, of een tijdelijk contract 'met uitzicht op vast'. De variatie tussen de sectoren is wat betreft het vaste contract voor hbo'ers niet erg groot, alleen de cultuursector steekt er in dit jaar in negatieve zin bovenuit.

Bij academici is de variatie veel groter. In de sectoren landbouw/visserij en transport, opslag en communicatie krijgt meer dan de helft van de academici een vast contract, terwijl dit in de sectoren onderwijs en zorg aan minder dan een vijfde gegund is.

Tabel 4: Vast contract, uitzicht op vast of anders? (Hbo'ers, per sector, 2012)

		vast voor onbepaalde tijd	tijdelijk met uitzicht op vast	anders
Hbo	landbouw/visserij	24%	38%	38%
	industrie (incl. uitgeverijen)	49%	37%	14%
	nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	22%	55%	23%
	bouwnijverheid	35%	50%	14%
	groothandel	40%	48%	12%
	detailhandel	38%	39%	23%
	horeca	35%	46%	19%
	transport, opslag en communicatie	38%	40%	22%
	financiële instellingen	37%	43%	20%
	zakelijke dienstverlening	36%	42%	22%
	openbaar bestuur & overheidsdiensten	27%	28%	45%
	onderwijs	31%	34%	35%
	gezondheids- en welzijnszorg	43%	38%	18%
	cultuur, sport en recreatie	11%	28%	61%
	overige	37%	44%	19%
	Totaal	38%	38%	25%

Bron: SEO/Elsevier (2012).

Tabel 5: Vast contract, uitzicht op vast of anders? (Academici, per sector, 2012)

		vast voor onbepaalde tijd	tijdelijk met uitzicht op vast	anders
Wo	landbouw/visserij	59%	29%	12%
	industrie (incl. uitgeverijen)	44%	45%	11%
	nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	46%	46%	8%
	bouwnijverheid	42%	39%	20%
	groothandel			
	detailhandel	43%	43%	15%
	horeca			
	transport, opslag en communicatie	68%	13%	19%
	financiële instellingen	47%	41%	12%
	zakelijke dienstverlening	47%	38%	15%
	openbaar bestuur & overheidsdiensten	31%	30%	38%
	onderwijs	13%	28%	59%
	gezondheids- en welzijnszorg	19%	23%	57%
	cultuur, sport en recreatie	19%	32%	48%
	overige	33%	37%	30%
	Totaal	32%	32%	36%

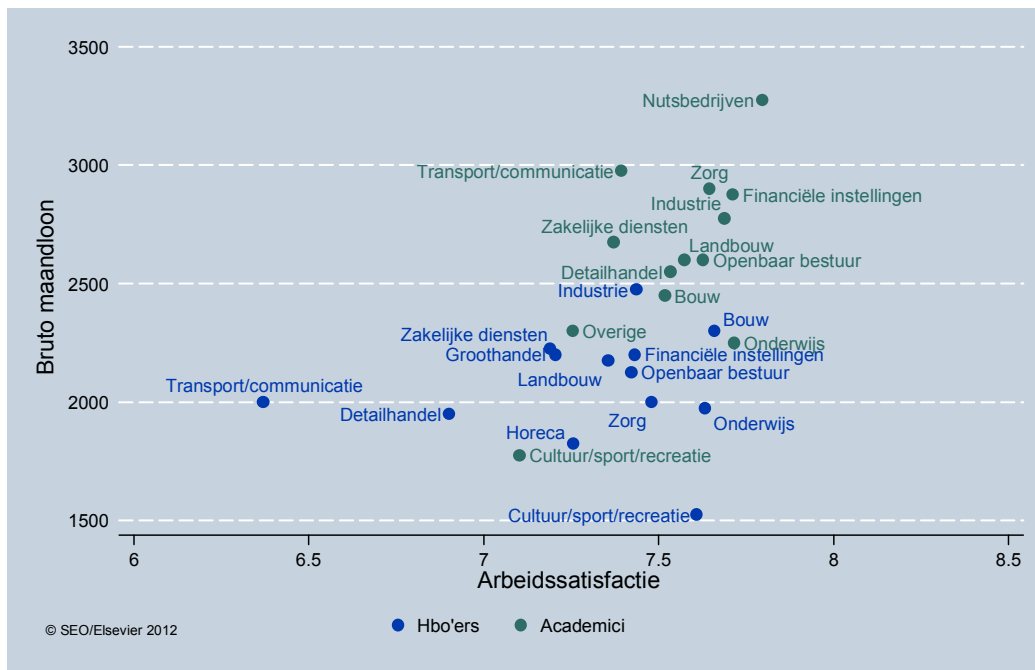
Bron: SEO/Elsevier (2012).

6.3 Arbeidssatisfactie: maakt geld gelukkig?

Hoewel het gezegde 'geld maakt niet gelukkig' door economen regelmatig wordt betwist, is er inmiddels genoeg onderzoek waaruit blijkt dat er naast geld in ieder geval nog een hoop factoren zijn die het geluk van werknemers bepalen. Voor hoogopgeleide starters is dat uiteraard niet

anders, zo blijkt uit onderstaande figuur. De algemene tevredenheid met de huidige baan wordt door afgestudeerden uitgedrukt in een rapportcijfer. De figuur laat zien dat pas afgestudeerden anno 2011 behoorlijk tevreden zijn. Deze tevredenheid hangt niet af van het salaris, aangezien de correlatie met het gemiddelde salaris per sector niet al te sterk is.¹⁶ Het minst tevreden zijn Hbo'ers die werken in de transport/communicatie sector en in de detailhandel. In deze sector krijgt men ook relatief gezien weinig betaald. Daartegenover staan de academici die werken in de sector transport. Zij krijgen goed betaald en zijn redelijk tevreden. In het onderwijs en de cultuursector is men juist erg tevreden, terwijl het salaris daar relatief laag is.

Figuur 6.4 Geld maakt slechts een klein beetje gelukkig...



6.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een mogelijke verklaring voor de discrepantie tussen salaris en arbeidssatisfactie vormen de secundaire arbeidsvoorwaarden. Sommige werknemers waarderen de mogelijkheid van flexibele werktijden, kinderopvang of een auto van de zaak natuurlijk ook hoog. Deze paragraaf geeft een overzicht van verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden per sector en afstudeerniveau: voor welk percentage van de jonge hbo'ers of academici in de sector geldt de desbetreffende arbeidsvoorwaarde?

Uit de tabel blijkt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden vaker voorkomen bij academici dan bij hbo'ers. Er is één uitzondering: de onregelmatigheidstoeslag komt vaker voor bij hbo'ers (14%) dan bij academici (10%). Deze toeslag komt met name voor in de zorgsector. Ook blijkt dat de helft van de alumni in de financiële sector een bonusregeling heeft. Flexibele werktijden komen het meeste voor, daarna de winst/eindejaarsuitkering en de mogelijkheid voor

¹⁶ Op individueel niveau is er weliswaar een significante correlatie tussen maandloon en arbeidssatisfactie, maar dit kan slechts een heel klein gedeelte van de verschillen in tevredenheid verklaren.

spaarloon/bedrijfssparen. Kinderopvang en aandelen/opties in het bedrijf zijn voor hoog opgeleide starters een zeldzaamheid.

	deeltijd moge- lijk	flexibele werk- tijden	kinder- opvang	onregel- matig- heids toeslag	bonus regeling	13e maand
Hbo						
landbouw/visserij	7%	45%	0%	7%	12%	16%
industrie (incl. uitgeverijen)	10%	46%	1%	11%	26%	27%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	19%	48%	0%	7%	27%	13%
bouwnijverheid	9%	31%	1%	4%	16%	22%
groothandel	7%	15%	2%	10%	31%	10%
detailhandel	13%	49%	0%	9%	35%	11%
horeca	9%	38%	0%	10%	21%	13%
transport, opslag en communicatie	7%	42%	0%	18%	22%	22%
financiële instellingen	14%	35%	0%	5%	52%	57%
zakelijke dienstverlening	18%	42%	0%	4%	31%	11%
openbaar bestuur	22%	61%	1%	16%	9%	47%
onderwijs	25%	18%	1%	0%	4%	51%
gezondheids- en welzijnszorg	20%	44%	5%	39%	4%	28%
cultuur, sport en recreatie	18%	51%	0%	3%	5%	10%
overige	9%	55%	6%	11%	19%	16%
Totaal Hbo	17%	39%	2%	14%	16%	28%
Universiteit						
landbouw/visserij	40%	61%	0%	10%	17%	24%
industrie (incl. uitgeverijen)	19%	59%	1%	4%	24%	30%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	37%	90%	4%	8%	22%	14%
bouwnijverheid	15%	60%	4%	5%	18%	13%
detailhandel	16%	34%	0%	4%	23%	34%
horeca						
transport, opslag en communicatie	7%	62%	0%	6%	58%	18%
financiële instellingen	20%	45%	0%	4%	52%	65%
zakelijke dienstverlening	20%	47%	0%	2%	36%	15%
openbaar bestuur	35%	61%	1%	6%	9%	55%
onderwijs	27%	54%	2%	0%	4%	54%
gezondheids- en welzijnszorg	28%	26%	1%	32%	2%	36%
cultuur, sport en recreatie	20%	59%	0%	2%	5%	12%
overige	30%	48%	0%	4%	15%	22%
Totaal Universiteit	25%	47%	1%	10%	17%	37%

Bron: SEO/Elsevier (2012).

	winst- of einde- jaars uitkering	spaar- loon, bedrijfs- sparen	auto van de zaak	aandelen of opties in bedrijf	pc / laptop	mobiele telefoon	(ver)- kopen vakantie- dagen
Hbo							
landbouw/visserij	19%	17%	12%	1%	15%	28%	13%
industrie (incl. uitgeverijen)	38%	17%	8%	6%	26%	23%	28%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	39%	19%	0%	0%	50%	39%	52%
bouwnijverheid	26%	22%	22%	2%	28%	38%	22%
groothandel	32%	26%	19%	0%	25%	25%	18%
detailhandel	31%	9%	12%	3%	24%	30%	15%
horeca	24%	8%	3%	3%	3%	10%	12%
transport, communicatie	31%	19%	11%	0%	14%	27%	18%
financiële instellingen	34%	27%	14%	2%	18%	20%	45%
zakelijke dienstverlening	33%	21%	21%	6%	37%	37%	25%
openbaar bestuur	31%	23%	1%	0%	8%	23%	42%
onderwijs	28%	11%	0%	0%	9%	1%	2%
gezondheids-/ welzijnszorg	49%	16%	2%	0%	6%	12%	12%
cultuur, sport en recreatie	12%	5%	1%	0%	19%	19%	3%
overige	27%	16%	9%	4%	23%	26%	12%
Totaal Hbo	34%	16%	7%	2%	17%	19%	17%
Universiteit							
landbouw/visserij	13%	14%	14%	0%	63%	59%	21%
industrie (incl. uitgeverijen)	49%	28%	12%	15%	48%	44%	45%
nutsbedrijven	71%	53%	4%	4%	71%	68%	82%
bouwnijverheid	37%	21%	28%	5%	37%	47%	34%
detailhandel	62%	41%	2%	1%	55%	49%	54%
horeca							
transport, communicatie	60%	44%	3%	0%	33%	68%	43%
financiële instellingen	31%	27%	8%	11%	22%	34%	53%
zakelijke dienstverlening	35%	20%	39%	5%	48%	61%	41%
openbaar bestuur	45%	21%	1%	0%	8%	36%	52%
onderwijs	39%	16%	0%	0%	18%	6%	31%
gezondheids-/welzijnszorg	46%	17%	2%	0%	4%	11%	10%
cultuur, sport en recreatie	19%	8%	3%	0%	7%	11%	6%
overige	24%	19%	5%	0%	27%	28%	19%
Totaal Universiteit	41%	21%	10%	3%	25%	30%	33%

Bron: SEO/Elsevier (2012).

7 Fraude

Het kopiëren van andermans werkstukken, spieken tijdens tentamens of andere vormen van fraude zijn een bron van zorg voor hbo- en wo-instellingen. Uit studie & werk 2012 blijkt dat dit jaar ongeveer 11% van de respondenten wel eens heeft gefraudeerd. In het hbo komt frauduleus gedrag twee maal zo vaak voor (14%) dan op de universiteit (7%).

De volgende twee hoofdstukken gaan in op fraude in het hoger onderwijs. Over welke vormen van fraude hebben we het eigenlijk, door wie wordt er gefraudeerd en in welke opleidingen komt fraude relatief vaak voor?

7.1 Welke fraude?

Frauderende en plagiërende studenten zijn de laatste jaren een belangrijk punt van zorg geweest voor onderwijsinstellingen. Naast de aloude spiekbriefjes is het door de opkomst van internet aanzienlijk makkelijker voor studenten geworden om andermans stukken tekst te kopiëren. Vandaar ook dat de meeste hogescholen en universiteiten tegenwoordig computerprogramma's gebruiken die plagiaat kunnen detecteren. Zulke programma's vergelijken namelijk ingeleverde werkstukken met wetenschappelijke publicaties en ook met door andere studenten (ook van andere instituten) ingeleverde werkstukken.

Aan de respondenten van *Studie & Werk* werden enkele vragen voorgelegd over fraude tijdens de studie. Zonder het begrip vooraf te definiëren werd eerst gevraagd of respondenten 'in hun directe omgeving gevallen van studiefraude' hebben meegemaakt. Deze vraag impliceert dat mensen zelf ergens een grens trekken tussen wat wel en wat niet als fraude moet worden aangemerkt. Die grens kan uiteraard per individu verschillen.

Het blijkt dat de helft van de afgestudeerde hoger opgeleiden gevallen van studiefraude heeft meegemaakt in zijn of haar directe omgeving, op het hbo vaker dan op de universiteit. Dit zegt echter nog weinig over de mate waarin daadwerkelijk fraude wordt gepleegd, het kan in theorie immers telkens om dezelfde fraudeur gaan. Daarom wordt de respondent vervolgens ook gevraagd of ze zelf wel eens studiefraude hadden gepleegd, en zo ja op welke manier.

Tabel 7.1 Studiefraude

	Hbo	Universiteit	Totaal
Studiefraude in directe omgeving meegemaakt	47%	37%	44%
Zelf fraude gepleegd	14%	7%	11%
Zo ja, welke gevallen?			
* <i>werkstukken door anderen gemaakt</i>	33%	21%	31%
* <i>spieken bij tentamens</i>	53%	56%	53%
* <i>tentamenvragen/antwoorden waren vooraf bekend</i>	42%	32%	40%
* <i>docent past beoordeling aan</i>	14%	7%	13%
* <i>iemand anders maakt tentamen</i>	1%	0%	0%
* <i>anders</i>	4%	5%	4%

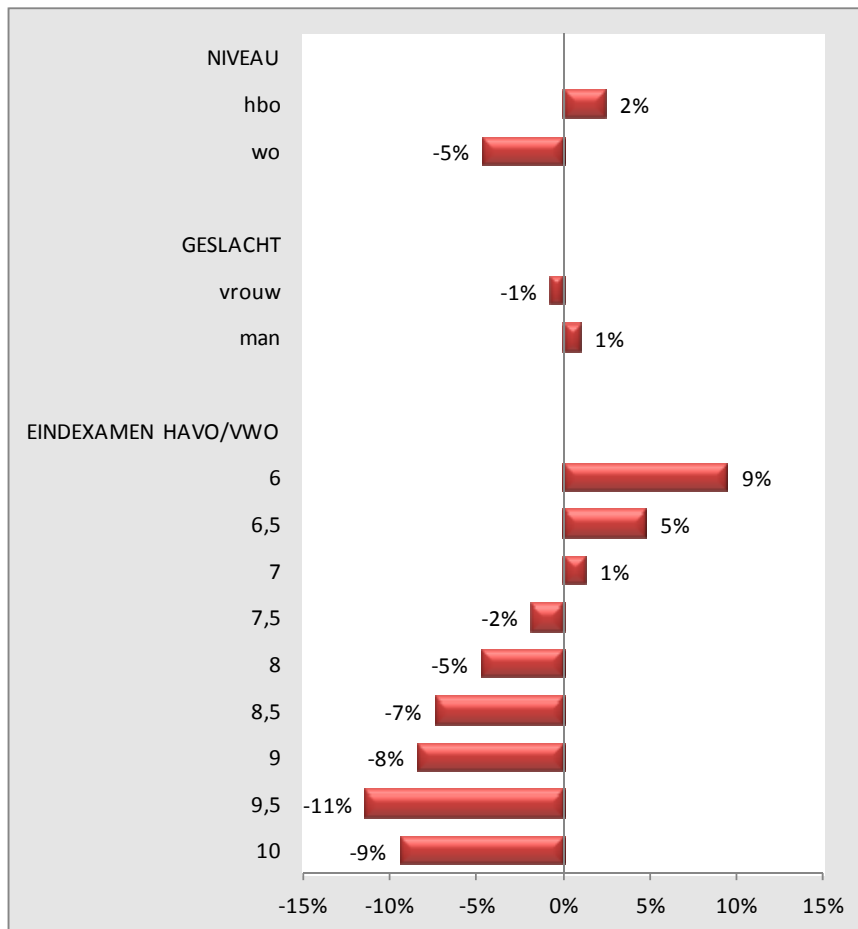
Bron: SEO/Elsevier (2011).

Uit Tabel 7.1 blijkt dat 11% van alle afgestudeerden aangeeft dat ze wel eens fraudeerden tijdens hun studie. Opvallend is dat op het hbo twee keer zo vaak gefraudeerd wordt dan op de universiteit. Bij de interpretatie moet bedacht worden dat de respondent hier gevraagd wordt naar sociaal onwenselijk gedrag, en dus verwacht wordt dat niet iedereen dit zal willen toegeven, of dat men het wellicht alweer verdrongen heeft. De gerapporteerde fraudepercentages kunnen daarom gezien worden als een ondergrens.

7.2 Wie frauderen?

In Figuur 7.1 wordt voor diverse groepen het frauduleuze gedrag afgezet tegen het gemiddelde. Dat hbo'ers veel vaker frauderen dan studenten op de universiteit bleek al uit bovenstaande tabellen. Uit de figuur blijkt tevens dat mannen vaker frauderen dan vrouwen. Frauduleus handelen blijkt ook een teken van zwakte: hoe lager het cijfer op de eindlijst van het voortgezet onderwijs hoe vaker men later fraudeert. Tussen gemiddeld een 6,5 en een 7,5 op de eindlijst zit een verschil van zes procentpunten.

Figuur 7.1 Kenmerken van fraudeurs (t.o.v. het gemiddelde van 11%)

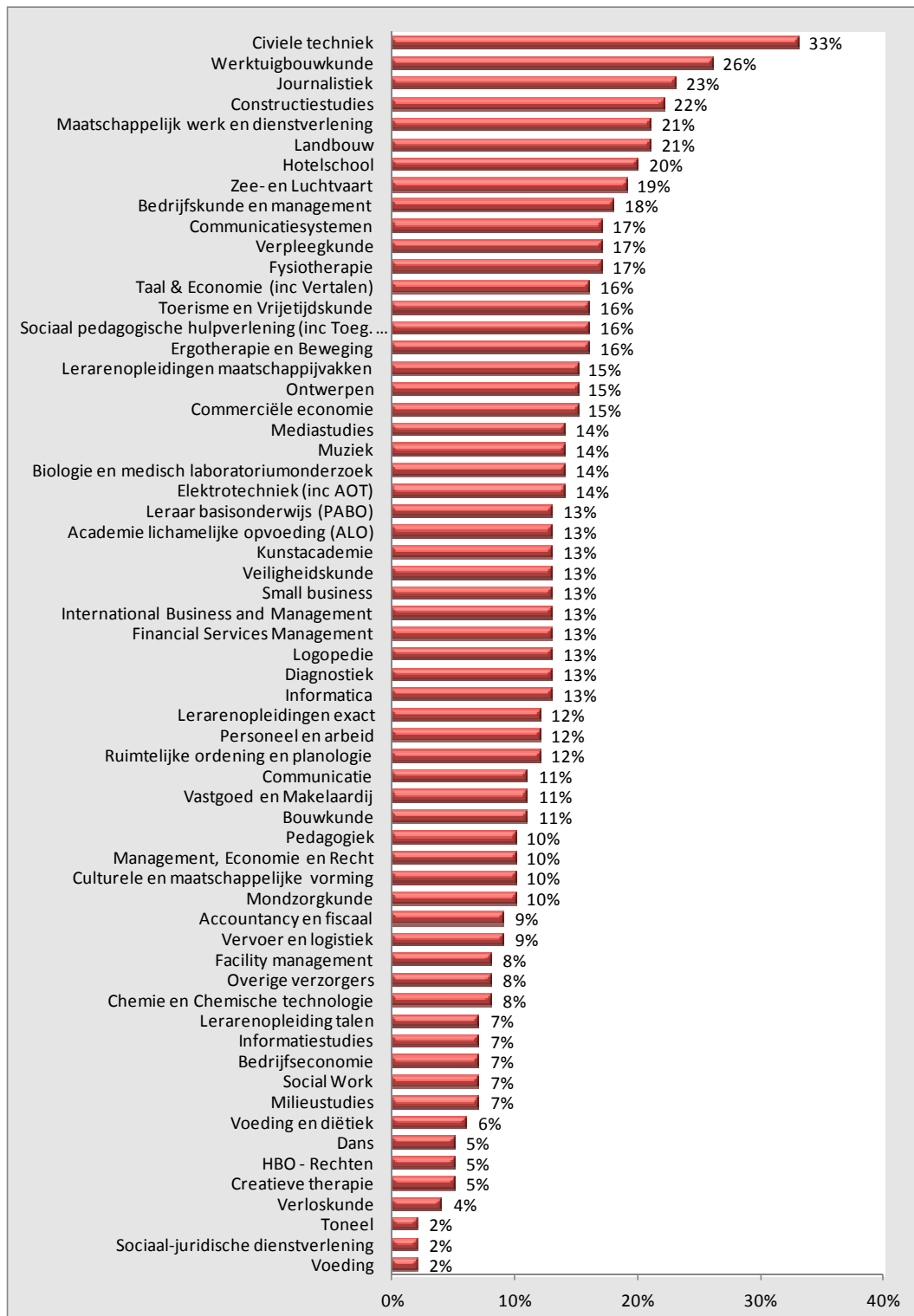


Bron: SEO/Elsevier (2012)

7.3 Fraude per opleiding

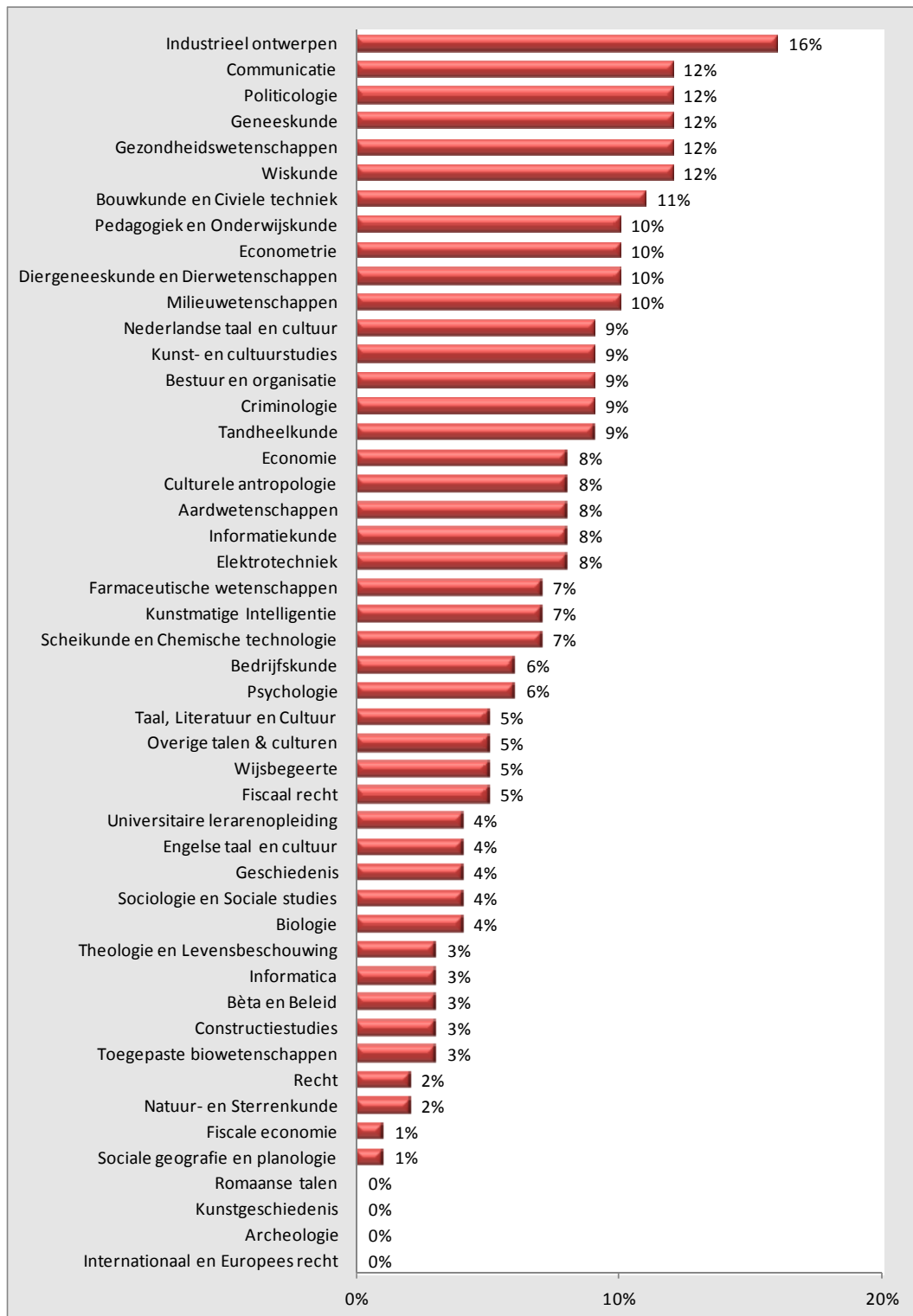
De verschillen tussen de diverse opleidingen zijn groot (zie Figuur 7.2 en Figuur 7.3). Rond het totaal gemiddelde van 11% schommelt het percentage dat zegt gefraudeerd te hebben van 0% tot liefst 37%. Op het hbo worden vooral technische opleidingen vaak met fraude geconfronteerd. In de culturele studies wordt erg weinig gefraudeerd, wat gezien de uitvoerende aard ervan niet heel verassend is. Ook op universitair niveau zitten de meeste fraudeurs in enkele beta- en technische studies.

Figuur 7.2 Fraudeurs per opleiding (hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 7.3 Fraudeurs per opleiding (universiteit)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

8 Studieduur

Een echte 'tempo-studie' in het hbo is de opleiding zee- en luchtvaart. Studenten op deze opleiding studeren ruim onder het nominaal tempo af. 'Langzame' studies zijn de lerarenopleidingen maatschappijvakken, journalistiek en de lerarenopleiding talen. Studenten van deze opleidingen studeren ruim meer dan de nominale vier jaar in het hbo. In het wo zijn de opleidingen geneeskunde, aardwetenschappen, farmacie en gezondheidswetenschappen de 'snelste' studies. Dit zijn de studies waar een student het minste vertraging oploopt op het nominale tempo. De vertraging op het nominale studietempo is het grootst bij de opleidingen overige talen, wijsbegeerte en de universitaire lerarenopleiding.

Dit zijn de belangrijkste conclusies uit *studie & werk 2012* met betrekking tot de studieduur. In deze analyse is eerst gekeken naar de gemiddelde studieduur van studenten. Dit geeft een beeld van de studieduur per opleiding. Vervolgens zijn individuele factoren die van invloed zijn op de studieduur in kaart gebracht. Tenslotte zijn studieduren van de betreffende opleidingen gecorrigeerd voor deze individuele factoren, waardoor het mogelijk is om de relatieve studieduren van de opleidingen onderling met elkaar te vergelijken.

8.1 De gemiddelde studieduur

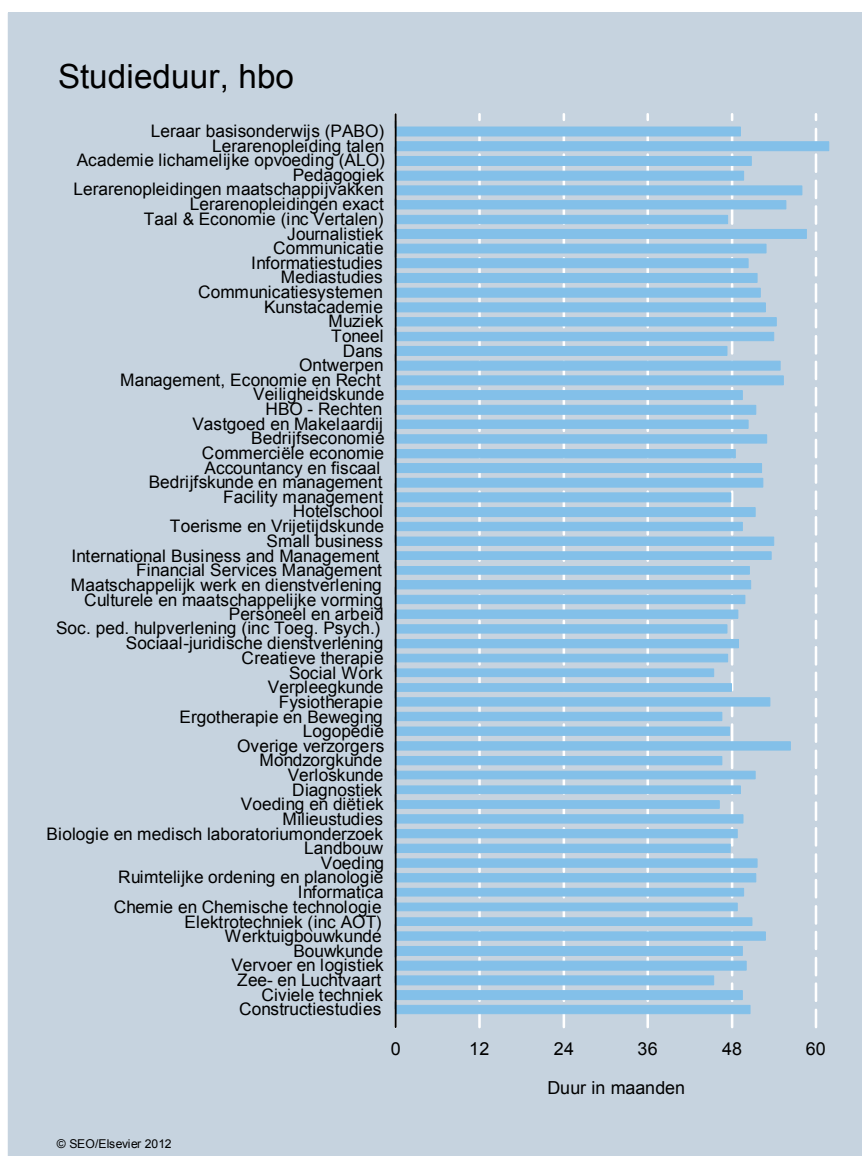
Regelmatig is de studieduur weer onderwerp van publiek debat. Het kabinet leek verschillende maatregelen te gaan nemen om lang studeren te beperken, maar in het Lenteakkoord lijken daar weer enkele van gesneuveld te zijn. Desondanks zullen langstudeerders meer collegegeld moeten gaan betalen terwijl zij minder rechten op studiefinanciering zullen krijgen. De studentenorganisaties zijn hier tegen en vrezen dat de toegankelijkheid van het hoger onderwijs in gevaar gaat komen.

Nu is het de vraag hoe lang studenten bezig zijn met hun studie: hoe lang hebben alumni gestudeerd en welke kenmerken hebben daar invloed op? Deze vragen worden in dit hoofdstuk beantwoord. In het algemeen bestaat het idee dat vrouwen sneller studeren dan mannen en dat allochtonen langer nodig hebben. Een analyse van de studieduur per opleiding maakt ook deel van dit hoofdstuk uit.¹⁷ Deze analyse gaat uit van de afgestudeerden uit het studiejaar 2009/2010.

De studieduur van hbo-studenten is makkelijk te bepalen. Voor alle hbo-opleidingen in dit onderzoek geldt namelijk dat de nominale studieduur vier jaar is. Dit is eigenlijk iets minder, omdat een opleiding eigenlijk slechts 46 maanden duurt. De student studeert in deze situatie namelijk eind juni af, terwijl hij vier jaar eerder in september is begonnen. De gemiddelde studieduur blijkt iets minder dan vijftig maanden te zijn. De gemiddelde hbo-alumnus heeft dus slechts vier maanden studievertraging opgelopen. Onderstaande grafiek laat dan ook zien dat voor enkele opleidingen de gemiddelde studieduur ook iets onder de 48 maanden ligt. De studententent van deze opleidingen studeren gemiddeld tijdens de laatste zomervakantie af.

¹⁷ In de analyses in dit hoofdstuk zijn studenten die een verkort programma gevolgd hebben niet meegenomen. Deze studenten hebben vanwege een eerdere opleiding niet het volledige programma gevolgd en verstoren daardoor de analyses.

Figuur 8.1 Gemiddelde studieduur HBO-studenten iets hoger dan nominaal tempo



De alumni van de lerarenopleiding voor het voortgezet onderwijs, journalistiek en de overige verzorgers gebruiken de meeste tijd om af te studeren. Verschillende opleidingen hebben een gemiddelde duur onder de 48 maanden. De snelste afstudeerders zijn te vinden bij zee en luchtvaart, voeding en diëtik en social work. De laatste twee opleidingen zijn beiden studies met veel vrouwelijke studenten, dit is een aanwijzing te zijn dat vrouwen inderdaad sneller studeren dan mannen. Om goed de duur te analyseren zal er dan ook voor verschillen in de samenstelling gecorrigeerd moeten worden. Deze analyse volgt later in dit hoofdstuk.

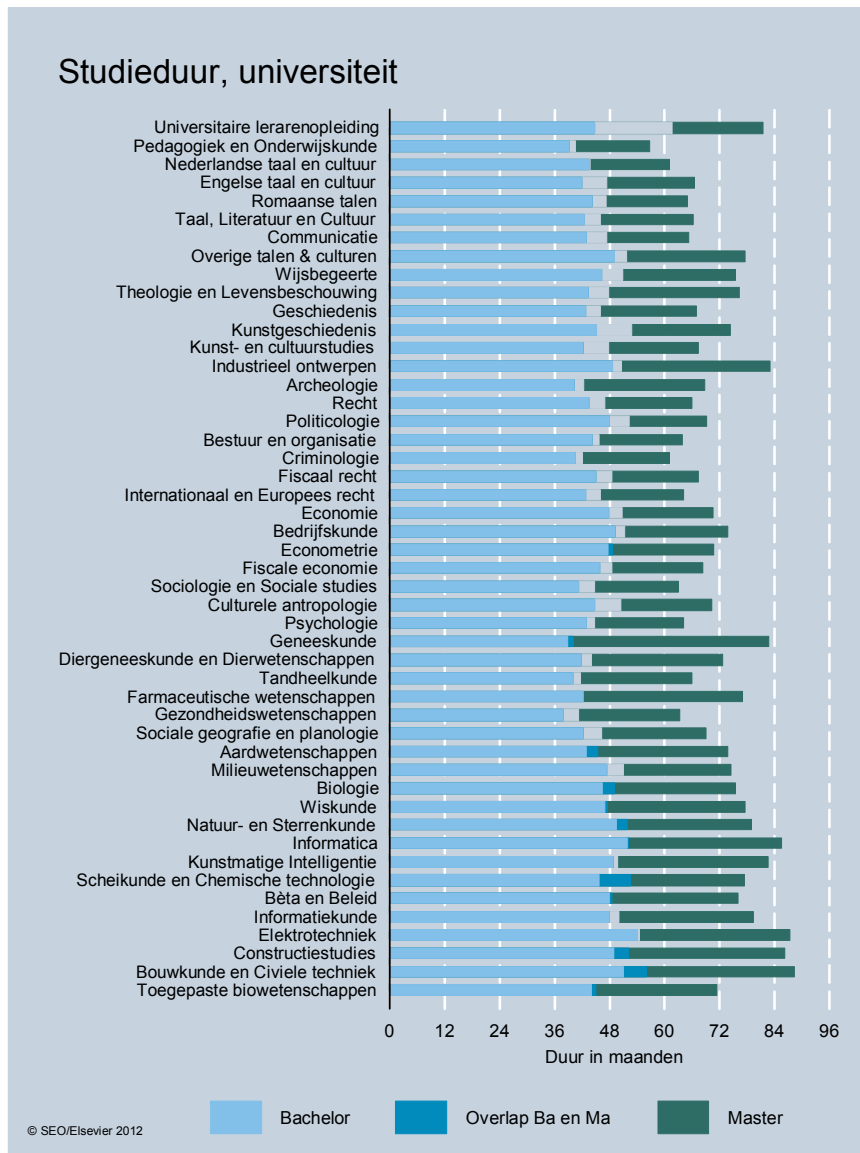
Voor universitair afgestudeerden is het bepalen van de studieduur een complexere zaak. Door de invoering van het Bachelor-Master systeem bestaat een opleiding nu uit twee afzonderlijke delen. Het is dan ook mogelijk om een pauze te nemen na het afronden van de bachelor en pas later aan

de master te beginnen. Maar andersom is het ook zo dat studenten de eindfase van de bachelor gecombineerd hebben met de beginfase van de master. Bij veel universiteiten en opleidingen waren er namelijk overgangsregelingen die overlap tussen de twee fases toestonden. In deze periode zijn de studenten dus al begonnen met hun master, maar nog niet klaar met hun bachelor. Als er sprake is van een gat, dan ligt het startpunt van de masterfase juist na het einde van de bachelorfase. Gemiddeld genomen duurt de gehele opleiding voor hen 70 maanden, de bachelorfase 45 maanden en de masterfase 23 maanden. Tussen de twee fase zat voor de gemiddelde student een gat van 2 maanden. Vergeleken met vorig jaar is dit gat groter geworden. Er is minder vaak sprake van een overlap tussen de bachelor- en de masterfase. Dit kan erop wijzen dat universiteiten de “harde knip” strenger doorvoeren. Deze harde knip houdt in dat het bachelordiploma behaald moet zijn voordat aan de masterfase begonnen kan worden. Vanaf september 2013 zal de harde knip landelijk voor alle opleidingen verplicht worden en universiteiten anticiperen daar nu al op.

Daarnaast verschilt de nominale duur per opleiding, de nominale lengte van de bachelorfase is altijd drie jaar. De nominale lengte van de masterfase verschilt. Voor beta-opleidingen is de nominale lengte van deze masterfase twee jaar, voor de andere opleidingen is deze één jaar. Uitzonderingen hierop zijn weer de medische opleidingen, de nominale duur hiervan is nog langer. Daarnaast bestaan er ook nog de zogenaamde researchmasters. Dit zijn masteropleidingen met een extra duur van één jaar, die studenten voorbereiden op een wetenschappelijke vervolgcarière. Ook per opleiding is de nominale duur per student verschillend, deze hangt dus af van de specialisatie en instelling.

De onderstaande grafiek geeft weer hoeveel maanden na het begin van hun bachelor studenten voor de verschillende fases afstudeerden en wanneer zij met de masterfase begonnen. Een eventuele overlap is hierin donkerblauw gekleurd.

Figuur 8.2 Gemiddelde studieduur universiteit langer dan nominaal



Bij de universitaire lerarenopleiding lijken de studenten het langst over hun studie doen. Het einde van de masterfase ligt namelijk gemiddeld 7,5 jaar na het begin van de voorafgaande bachelor. Maar deze studenten hebben wel vaak al een eerdere master gedaan of een pauze in hun studie gehad waarin ze al in het onderwijs werkten

Een overlap tussen de twee fases is er juist bij de technische studies. Vooral scheikunde, bouwkunde en constructiestudies hebben een overlap. Ook voor enkele andere technische opleidingen geldt dit.

De snelste afstudeerders zijn te vinden bij de opleidingen pedagogiek, criminologie en psychologie. Net als bij het hbo zijn dit opleidingen met relatief veel vrouwen. Opvallend is echter dat studenten voor alle bachelorfases, gemiddeld genomen, meer dan drie jaar nodig hebben. De gezondheidswetenschappers en de archeologen zijn het snelste klaar, zij hebben gemiddeld slechts een paar maanden vertraging. Voor enkele technische opleidingen geldt dat de gemiddelde vertraging in de bachelorfase zeer groot is. Zij hebben bijna twee jaar extra nodig

voordat zij hun bachelorfase afgerond hebben. De grote overlap met de masterfase houdt vertraging in de totale studieduur dan wel weer enigszins binnen beperken. Maar om goed de effecten van de opleidingen en persoonskenmerken te kunnen bepalen, is een nadere analyse noodzakelijk.

8.2 De invloed van individuele factoren op de studieduur

Er zijn grote verschillen in de studentenpopulatie van de verschillende opleidingen. Vooral de verhouding tussen mannen en vrouwen verschilt enorm. Zo zijn er opleidingen waarin bijna geen jongen te vinden is en er zijn ook opleidingen waar amper meisjes in te vinden zijn. Typische voorbeelden hiervan zijn verloskunde en elektrotechniek. Andere kenmerken die verschillen per opleiding en de studieduur kunnen verklaren zijn:

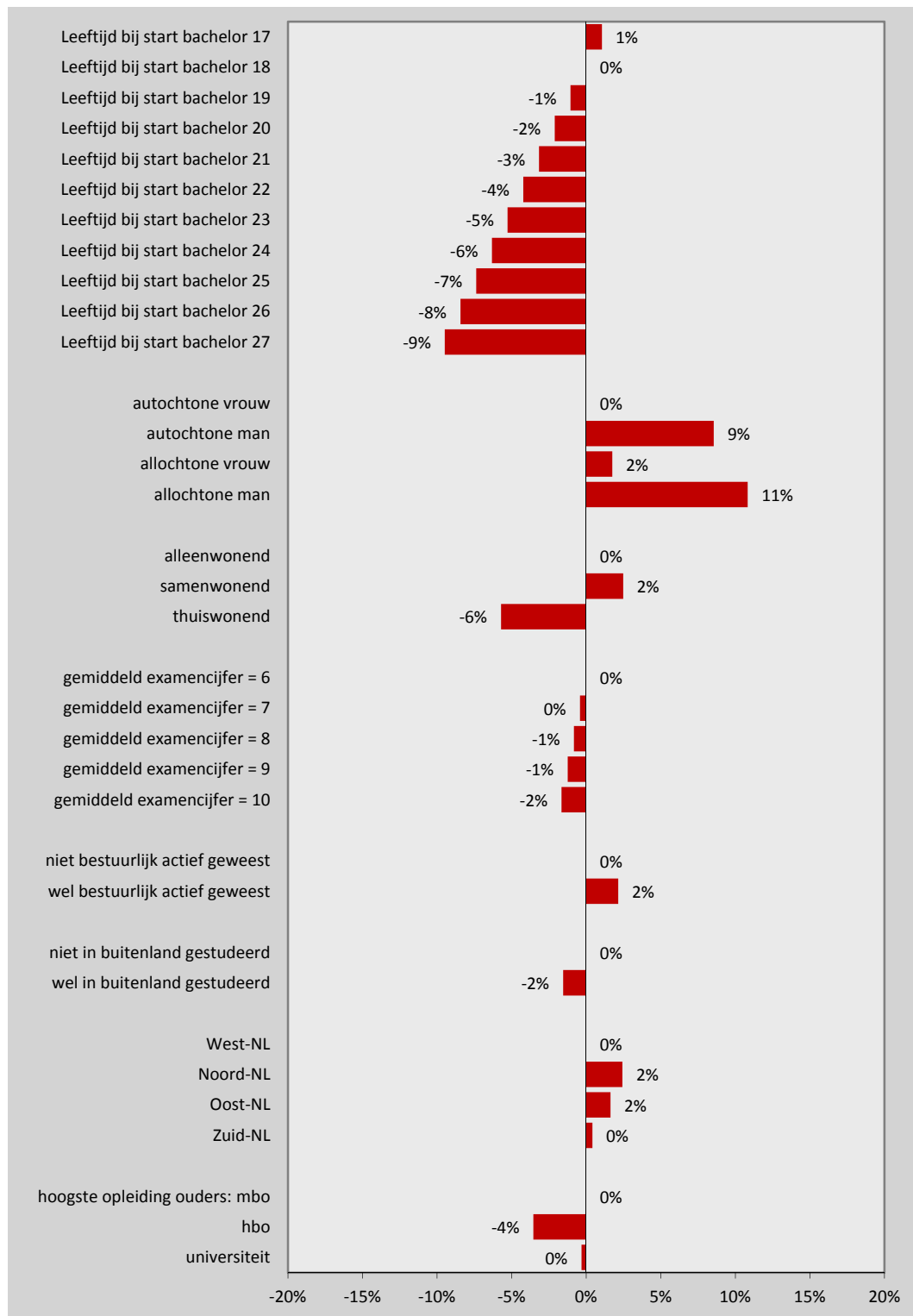
- leeftijd bij aanvang studie
- geslacht x etniciteit
- opleiding van de ouders (als indicator voor sociaal-economische status)
- woonsituatie (alleenwonend, samenwonend met partner, thuiswonend bij ouders)
- regio
- gemiddeld eindexamencijfer
- buitenlandervaring
- bestuurservaring
- het volgen van een researchmaster (voor wo'ers)

Van deze kenmerken hebben de leeftijd, de combinatie van geslacht en etniciteit, de woonsituatie en het gemiddelde eindexamencijfer de grootste effecten op de studieduur.

De mate waarin bovenstaande factoren de studieduur beïnvloeden, verschilt tussen afgestudeerde hbo'ers en academici. Een grafische weergave hiervan staat op de volgende bladzijden. De berekening van de effecten vindt plaats op basis van een virtuele referentiepersoon. De kenmerken van deze referentiepersoon zijn te zien in Figuur 8.3. Als er '0%' bij een categorie staat, dan is het bijbehorende kenmerk de referentiecategorie: een blanke vrouw uit het westen van het land met gemiddelde eindexamencijfers die direct van de middelbare school komt. De lengte van de staven geeft aan hoeveel langer of korter iemand met andere kenmerken dan deze persoon studeert. Een positieve waarde staat voor een langere studieduur, een negatieve waarde voor een kortere studieduur.

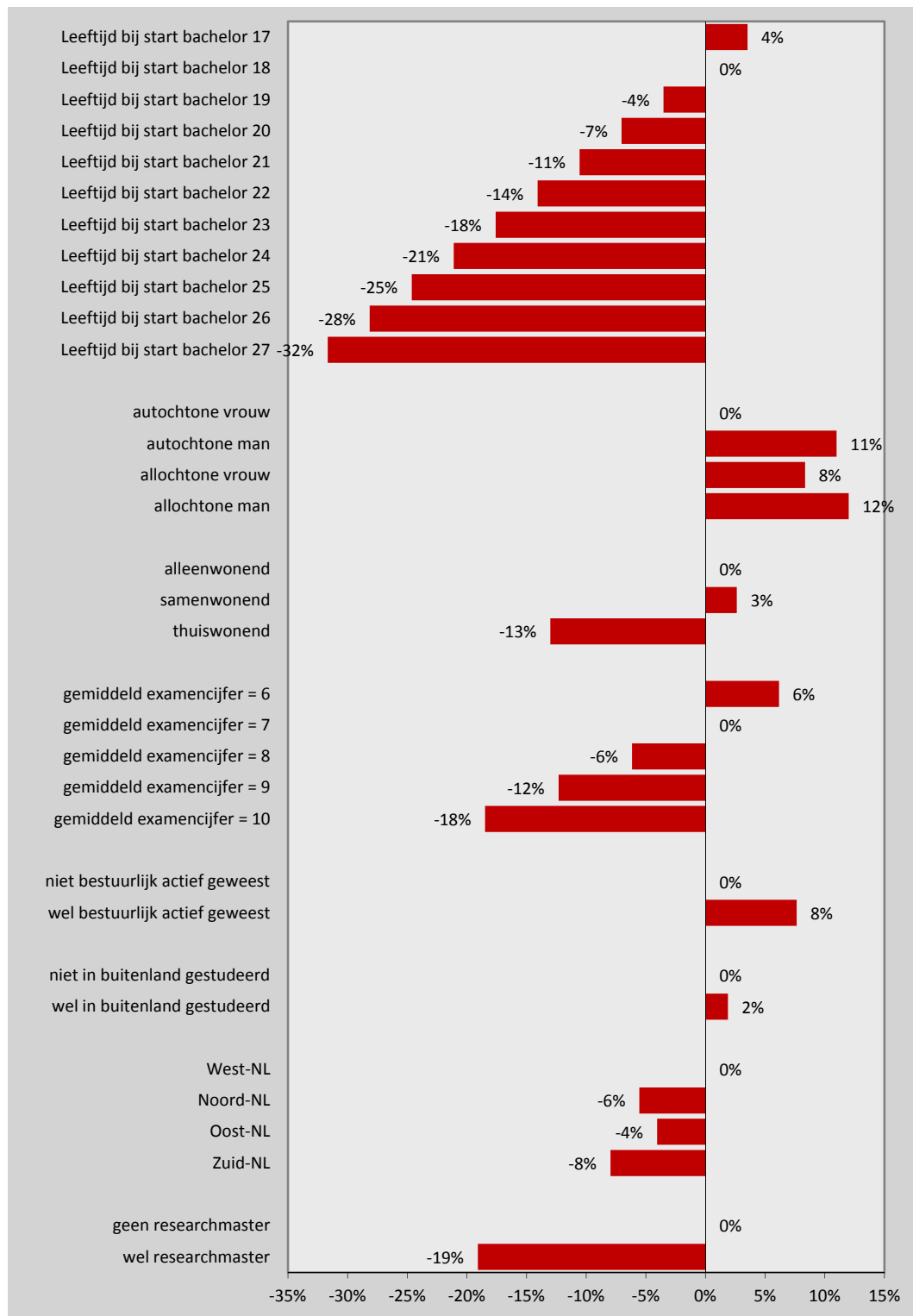
De analyse is uitgevoerd op de relatieve studieduur. Dit is de verhouding tussen de daadwerkelijke studieduur en de nominale studieduur. Hierbij zijn gaten tussen de bachelor- en de masterfase niet meegenomen indien deze langer dan drie maanden waren. Als dit gat korter is, dan is er niet voldoende sprake van een serieuze onderbreking in de studie om hiervoor te corrigeren. Om de effecten van de kenmerken meer betrouwbaar te kunnen schatten, zijn de laatste twee jaargangen voor deze analyse samengenomen.

Figuur 8.3 Hoe beïnvloeden individuele factoren de studieduur? (hbo'ers, 2011-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 8.4 Hoe beïnvloeden individuele factoren de studieduur? (academici, 2011-2012)



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Bij zowel hbo'ers als academici bestaat er een positief effect van leeftijd: hoe ouder de student, hoe sneller deze zijn opleiding afgerond heeft. Een HBO-student die op zijn 27ste met zijn

opleiding begint heeft een negen procent kortere studieduur een 18-jarige studiestarter. Voor academici is dit verschil zelfs 32 procent.

Autochtone vrouwen studeren het snelste af. Allochtone mannen hebben het meeste tijd nodig. De studieduur van autochtone mannen en allochtone meisjes ligt hier tussen in en is redelijk vergelijkbaar. De allochtone meisjes studeren iets sneller af dan de autochtone jongens. Voor vrouwen is het verschil tussen autochtonen en allochtonen veel groter op de universiteit dan op het HBO.

Het effect van de woonsituatie op de studieduur is vooral voor universitair afgestudeerden groot. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen doen zes procent korter over hun studie dan alleenwonenden. Het verschil tussen samenwonenden en alleenwonenden is zeer klein. Voor de relatief kleine groep academici die nog bij de ouders woont (zeven procent) is het verschil veel groter: dertien procent. Zij zijn dus bijna één jaar sneller klaar met hun opleiding dan de uitwonenden. Wel bleek uit de eerdere analyse naar de zoekduur dat thuiswonenden veel langer op zoek zijn naar een passende baan. Ook hun salaris ligt lager, zo bleek uit hoofdstuk 4. Werkgevers hebben er dus blijkbaar weinig vertrouwen in dat het snelle studietempo van deze groep een indicatie is van een hoge productiviteit.

De regionale verschillen in de studieduur zijn beperkt. In het zuiden zijn hbo'ers het snelste klaar. Hbo'ers zijn het langzaamst in het westen, academici zijn dat in het noorden.

Het gemiddelde eindexamencijfer is voor academici één van de belangrijkste voorspellers voor de studieduur. De studenten die betere cijfers op de middelbare school halen, studeren ook sneller af. Iemand met een gemiddelde negen op het VWO, is twaalf procent sneller klaar dan een vergelijkbaar persoon met een gemiddelde zeven. Voor hbo'ers heeft het gemiddelde eindexamencijfer geen effect.

Het effect van bestuurservaring is relatief beperkt. Dit is namelijk een veelgehoorde reden waarom studenten vertraging oplopen terwijl zij zich in die tijd wel nuttig maken. Voor hbo'ers is het effect echter zeer beperkt. Voor academici is dit groter, maar kleiner dan het effect van de woonsituatie, het gemiddelde eindexamencijfer of het geslacht en de etniciteit. In het buitenland studeren heeft alleen voor academici een zeer beperkt verdragend effect. Het opleidingsniveau van de ouders heeft dan weer alleen weer een klein effect voor hbo'ers.

8.3 De invloed van opleidingen op de studieduur

Nu de effecten van de achtergrondkenmerken van de studenten bekend zijn, is het directe effect van de opleiding op de studieduur te bepalen. De vraag of de korte studieduren van onder andere pedagogiek en voeding een gevolg zijn van de opleiding of van de overwegend vrouwelijke studentenpopulatie, is dus nu te beantwoorden.

Onderstaande figuren geven de gecorrigeerde verschillen in studieduur per opleiding weer. De berekening corrigeert voor verschillen in de kenmerken van hun studenten tussen opleidingen én voor verschillen in de nominale studieduur. Daardoor zijn verschillen in studievertraging alleen nog gerelateerd aan de opleiding zelf en niet meer aan samenstellingsverschillen (zoals bijvoorbeeld het hoge aandeel vrouwen bij pedagogiek ten opzichte van de vele mannen bij elektrotechniek). Een voorbeeld van het verschil in nominale studieduur is de eenjarige masterfase bij een reguliere opleiding pedagogiek ten opzichte van een tweejarige masterfase bij elektrotechniek. Maar ook binnen pedagogiek zijn er studenten die de tweejarige researchmaster gevolgd hebben. Voor al deze verschillen is echter gecorrigeerd.

De totale lengte van de staaf laat het studietempo van de referentiepersoon zien ten opzichte van het aantal ECTS¹⁸ wat voor de opleiding staat. Dit aantal ECTS is op persoonsniveau bepaald, voor iemand die een langere researchmaster doet, staan er dus ook meer ECTS. Een eventueel gat tussen de twee fases telt niet mee voor de opleidingsduur als dit groter dan drie maanden is. Periodes van overlap tellen slechts één keer mee. De referentiepersoon is een jonge vrouw die net van de middelbare school komt. De volledige kenmerken van deze fictieve persoon staan in de vorige paragraaf.

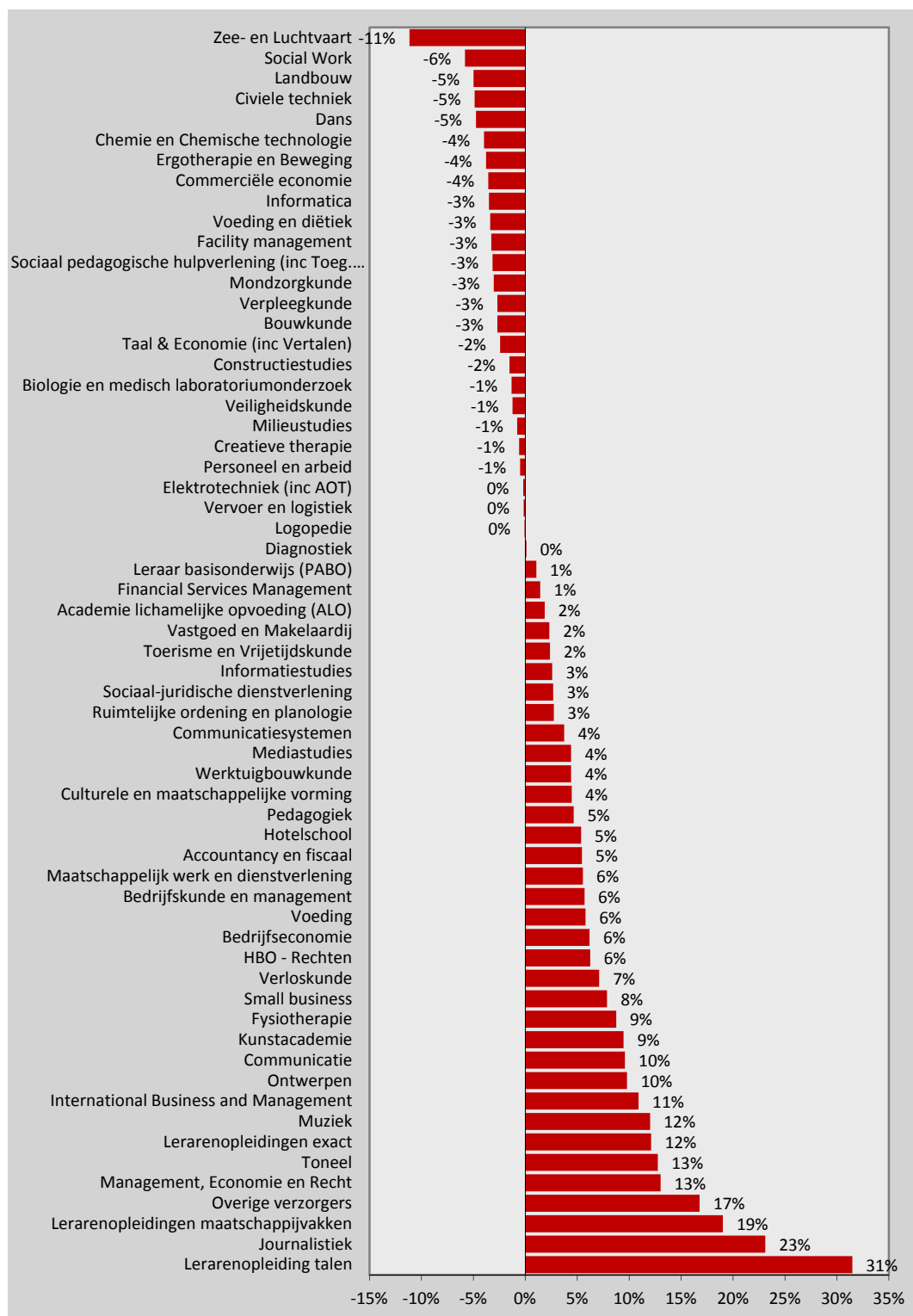
De hbo-opleidingen met het snelste studietempo zijn zee en luchtvaart, social work en landbouw. Hierbij is de referentiepersoon naar verwachting voor het einde van de laatste zomervakantie al klaar. Ook voor 19 andere hbo-opleidingen geldt dat ze niet de volledige vier jaar nodig heeft. Voeding hadden in Figuur 8.1 zeer snelle studenten, maar na de correctie voor samenstellingseffecten blijkt dat dit niet geheel directe effecten van de opleiding zijn. Het hoge aandeel vrouwen in de populatie is bij deze opleiding de oorzaak van het gemiddelde hoge tempo. De opleidingen journalistiek en lerarenopleiding talen hebben zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd de meeste tijd nodig.

Bij de universiteiten leveren de opleidingen geneeskunde, aardwetenschappen, farmacie en gezondheidswetenschappen hun studenten het snelste met een diploma af. Althans, dit zijn de opleidingen waar een student het minste vertraging op het nominale tempo oploopt. De vertraging op het nominale studietempo is het grootst bij de overige talen, wijsbegeerte en de universitaire lerarenopleiding. Voor de universiteiten geldt dat samenstellingseffecten en het verschil in nominale studieduur de oorzaak zijn van het verschil in snelste opleidingen tussen Figuur 8.2 en Figuur 8.6. De ongecorrigeerd snelste opleidingen in Figuur 8.2 zijn namelijk niet de opleidingen met het hoogste studietempo uit Figuur 8.6. Het hoge aandeel vrouwen onder de psychologen en de criminologen is dus een belangrijke oorzaak van de korte ongecorrigeerde studieduur. Wel is het zo dat deze opleidingen ook na de correcties tot de snellere opleidingen behoren.

De resultaten van de analyse in deze paragraaf zijn niet per definitie van toepassing op nieuwe studenten. Dit komt doordat de oudere generatie studenten minder werd gestimuleerd om snel af te studeren. En op de laatste generatie afstudeerders is de analyse gebaseerd. Ook gelden de studietempo's alleen voor mensen die hun studie afmaken. De 'verloren' tijd die een niet-afgemaakte studie heeft gekost is ook niet meegenomen.

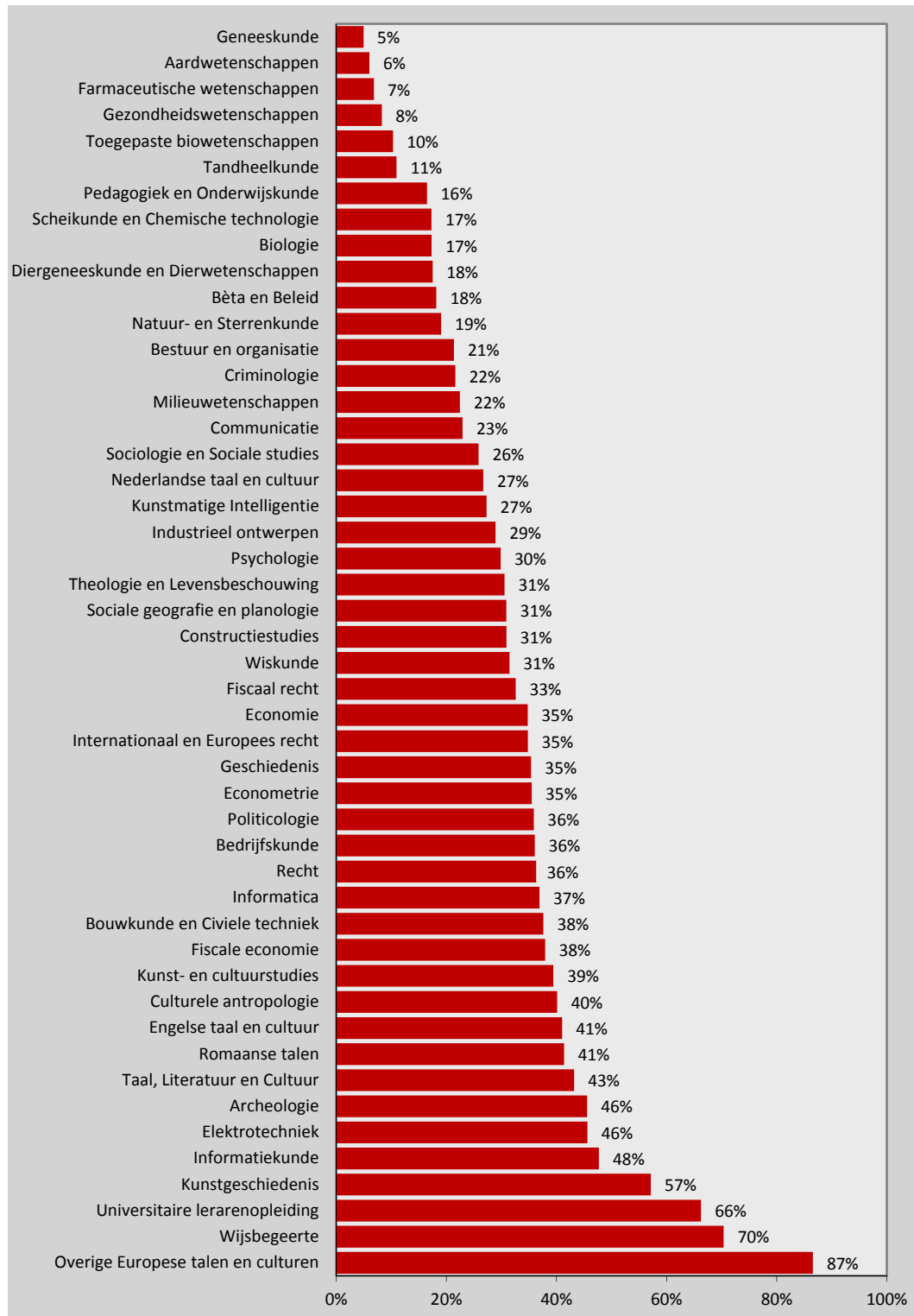
¹⁸ ECTS is het nieuwe Europese systeem van studiepunten. Eén jaar bestaat uit 60 ECTS, wat overeenkomt met 42 studiepunten in het oude systeem.

Figuur 8.5 Studietempo hbo-opleidingen ten opzichte van nominaal tempo



Bron: SEO/Elsevier (2012)

Figuur 8.6 Studietempo universitaire opleidingen ten opzichte van nominaal tempo



Bron: SEO/Elsevier (2012)

9 Studieschuld

Studenten zijn steeds vaker en steeds meer gaan lenen. Meer dan de helft van de hoger opgeleide starters heeft nu een studieschuld, die na afstuderen gemiddeld ruim 15 duizend euro bedraagt. Maar welke factoren bepalen nou eigenlijk het leengedrag?

In 2006 voerde het ministerie van Onderwijs (onder staatssecretaris Rutte) nog een campagne om de leenangst onder studenten weg te nemen. De recente voorstellen van de heroverwegingsgroep Hoger Onderwijs gaan uit van hogere leningen. In haar rapport met de veelzeggende titel “Studeren is investeren” stelt de werkgroep onder andere dat met vervanging van de basisbeurs door een sociaal leenstelsel jaarlijks zo’n 350 tot 800 miljoen euro bespaard kan worden.¹⁹ Volgens het Centraal Planbureau zullen de inkomenseffecten van een dergelijk stelsel bescheiden zijn.²⁰ Inmiddels wordt weer volop over de studiefinanciering gediscussieerd, waarbij het sociaal leenstelsel een van de opties is waarvoor in bredere kring politieke steun bestaat.

Daartegenover staan andere geluiden, die juist suggereren dat studenten minder makkelijker moeten kunnen lenen. Toenmalig minister Plasterk van Onderwijs riep enkele jaren geleden studenten per brief op om slechts ‘bewust’ te lenen. Het Nibud maakt zich zorgen over de omvang van de studieleningen, en suggereerde onlangs zelfs om de studielening te laten registreren bij het BKR.²¹ Dat zou waarschijnlijk betekenen dat het lastiger wordt om na afstuderen een hoge hypotheek te krijgen.

Dit hoofdstuk schetst de feitelijke ontwikkelingen rondom de studieschuld van jonge hoger opgeleiden tussen 2000 en 2012. De belangrijkste bevindingen zijn als volgt:

- Studenten zijn steeds meer gaan lenen.
- Academici lenen meer dan hbo’ers.
- Als ze lenen, lenen ze ongeveer evenveel per maand. Maar academici lenen niet alleen veel vaker, ze studeren ook veel langer.
- Hoe langer de studieduur, hoe hoger de schuld.
- Mannen lenen meer dan vrouwen.

De studieschuld die in dit hoofdstuk wordt geanalyseerd is gecorrigeerd voor inflatie en wordt uitgedrukt in euro’s van 2012. Studenten die een verkort programma hebben doorlopen en deeltijdstudenten zijn buiten beschouwing gelaten. Tot slot is de onderzoekspopulatie beperkt tot personen die tussen de 16 en de 30 jaar oud waren toen ze begonnen met studeren, en die bij afstuderen niet ouder waren dan 40 jaar.

¹⁹ <http://www.minfin.nl/dsresource?type=pdf&objectid=minfinbeheer:73755&versionid=&subjectname=>

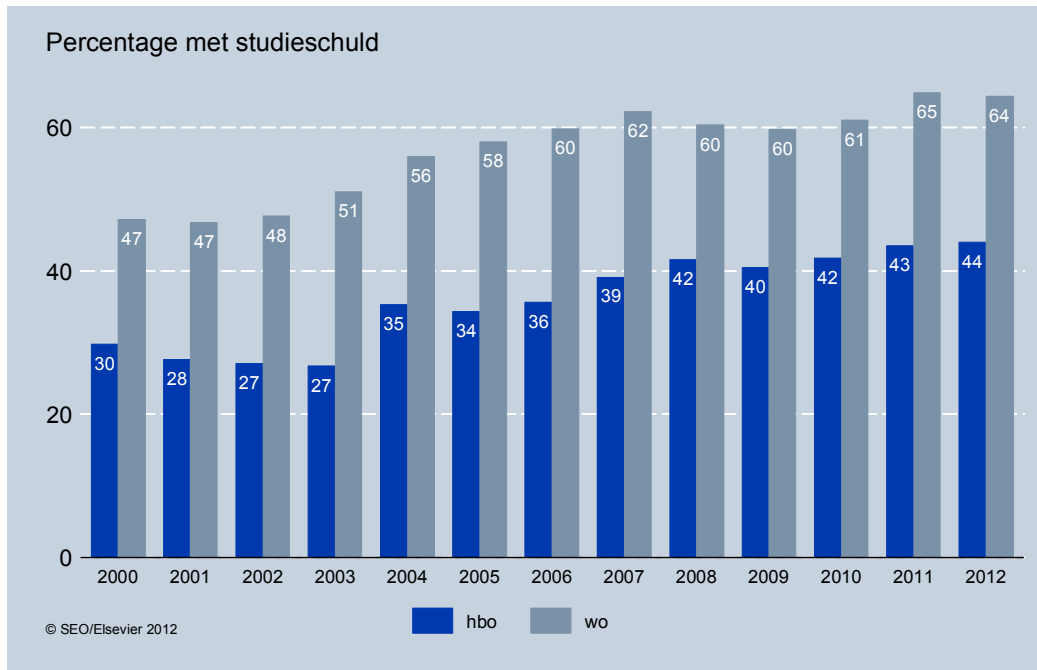
²⁰ zie CPB Notitie 2010/11, ‘Effecten hogere private bijdrage voor hoger onderwijs’, 25 maart 2010.

²¹ <http://www.nibud.nl/over-het-nibud/actueel/onderzoeken/nieuws/nc/1/artikel/nibud-maakt-zich-zorgen-om-oplopende-studieschuld-1.html>

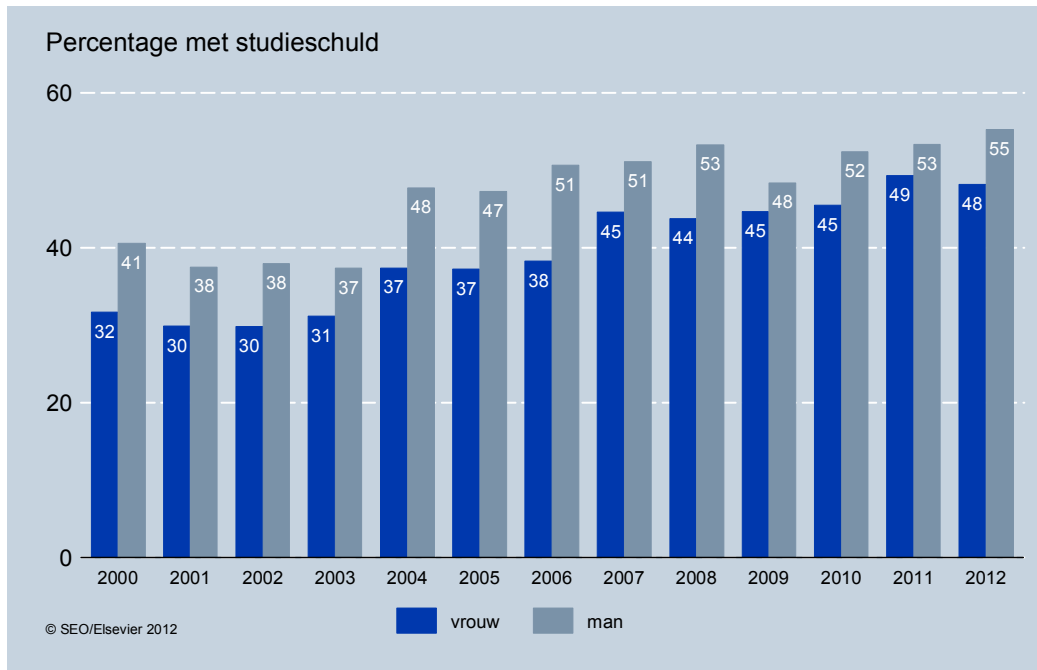
9.1 Wie lenen er?

Het aantal studenten dat een lening is aangegaan is de laatste tien jaar aanzienlijk toegenomen. Studenten op de universiteit hebben veel vaker een studielening dan studenten op het hbo. Onderstaande figuren laten zien dat het percentage academici met een studieschuld momenteel op 64% ligt, tegenover 44% voor hbo'ers. Ook blijken mannen vaker te lenen dan vrouwen.

Figuur 9.1 Academici lenen vaker dan hbo'ers



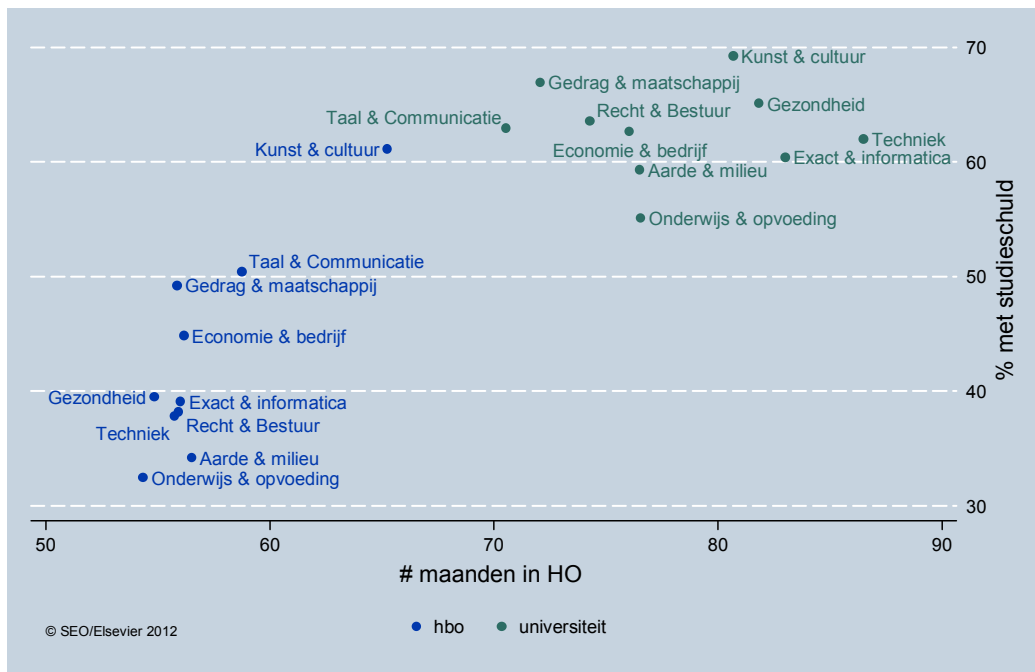
Figuur 9.2 Mannen lenen vaker dan vrouwen



Hoe langer men studeert, hoe groter de kans dat er uiteindelijk een studielening aan te pas komt. Onderstaande grafiek toont voor hbo en universiteit per onderwijsgebied de studieduur en het percentage studenten met een lening (gemiddeld over de laatste drie jaar). Op het eerste gezicht lijkt er, met name op het hbo, een positief verband te zijn tussen beide grootheden. Dit verband wordt bevestigd in een multivariate analyse op individueel niveau.²²

²² De kans op het hebben van een studieschuld is ter controle ook gemodelleerd in een probit-analyse, waarin allerlei verklarende factoren simultaan geanalyseerd worden. Het positieve effect van studieduur blijkt hier van gemiddelde omvang, en significant op 1%-niveau.

Figuur 9.3 Lange studieduur verhoogt de kans op lenen



Bron: SEO/Elsevier (2012).

9.2 Hoeveel wordt er geleend?

De hogere gemiddelde schuld heeft twee oorzaken: niet alleen zijn meer mensen gaan lenen, ze zijn per persoon ook hogere bedragen gaan lenen. De linkerhelft van Tabel 9.1 laat zien dat de gemiddelde schuld per student in 12 jaar tijd zo'n tweeënhalf tot drie keer zo groot is geworden. Dat komt deels doordat meer mensen zijn gaan lenen. Maar de rechterhelft van de tabel laat zien dat diegenen die lenen ook hogere bedragen zijn gaan lenen. Was de schuld van de schuldenaren in het jaar 2000 gemiddeld nog zo'n 8 duizend euro, twaalf jaar later is dat opgelopen tot gemiddeld 13 duizend voor hbo'ers en 18 duizend voor academici.²³

Ook blijkt uit de tabel dat academici gemiddeld tweemaal zoveel geld lenen als hbo'ers. Als ze lenen dan lenen ze ongeveer evenveel per maand, maar academici lenen niet alleen veel vaker (64% vs. 44%), ze studeren ook veel langer (80 vs. 57 maanden).²⁴

²³ Alle bedragen zijn omgerekend naar euro's van 2012.

²⁴ Dit betreft de totale periode van verblijf in het hoger onderwijs, inclusief eerdere en onafgeronde opleidingen en hbo'ers die naar een wo-opleiding zijn doorgestroomd. De gemiddelde studieduur van de laatst afgeronde studie bedraagt 50 maanden voor hbo'ers en 70 maanden voor academici.

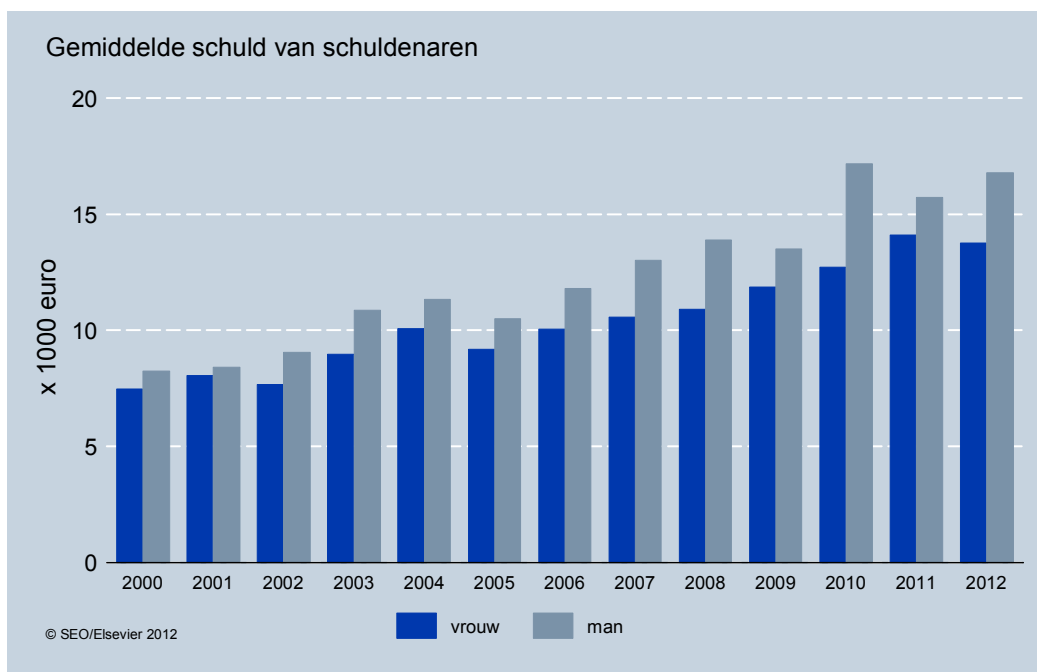
Tabel 9.1 Gemiddelde schuld na afstuderen (duizend €, prijspeil 2011)

	iedereen		alleen degenen met lening		
	hbo	wo	hbo	hbo	wo
2000	2.3	3.8	7.6	8.1	7.6
2001	2.1	4.2	7.7	9.0	7.7
2002	2.1	4.4	7.6	9.3	7.6
2003	2.2	6.1	8.2	12.0	8.2
2004	3.6	6.3	10.2	11.3	10.2
2005	2.9	6.7	8.5	11.5	8.5
2006	3.4	7.5	9.6	12.5	9.6
2007	4.1	8.2	10.4	13.2	10.4
2008	4.3	9.0	10.4	14.9	10.4
2009	4.4	9.2	10.9	15.4	10.9
2010	5.3	10.7	12.7	17.5	12.7
2011	5.4	11.5	12.5	17.7	12.5
2012	5.8	11.4	13.1	17.8	13.1

Bron: SEO/Elsevier (2011)

Ook uit Figuur 9.4 blijkt dat mannen minder leenaversie hebben dan vrouwen. Niet alleen lenen ze vaker, als ze lenen dan lenen ze ook grotere bedragen. Onderstaande figuur laat zien dat in het jongste cohort de 55% mannen met een lening gemiddeld € 16,8 duizend hebben geleend, tegen € 13,8 duizend voor vrouwen.

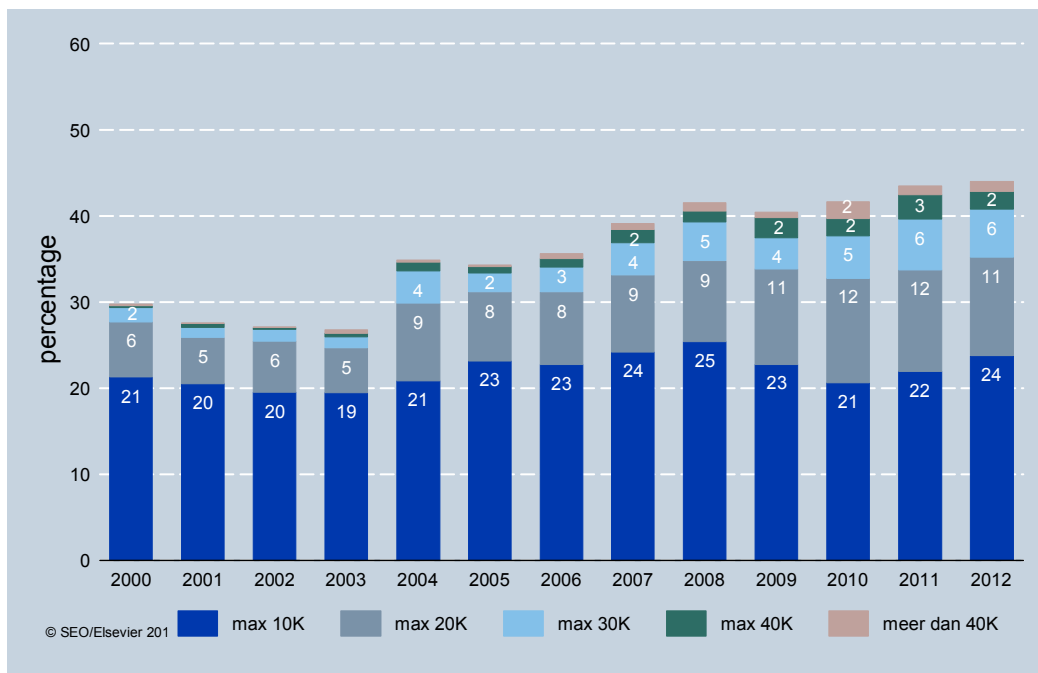
Figuur 9.4 Mannen lenen grotere bedragen dan vrouwen



Het gemiddelde bevestigt reeds een duidelijke trend, maar de verdeling geeft nog meer informatie. Onderstaande figuren laten respectievelijk de verdeling zien van alle hbo'ers en academici naar de hoogte van de schuld.

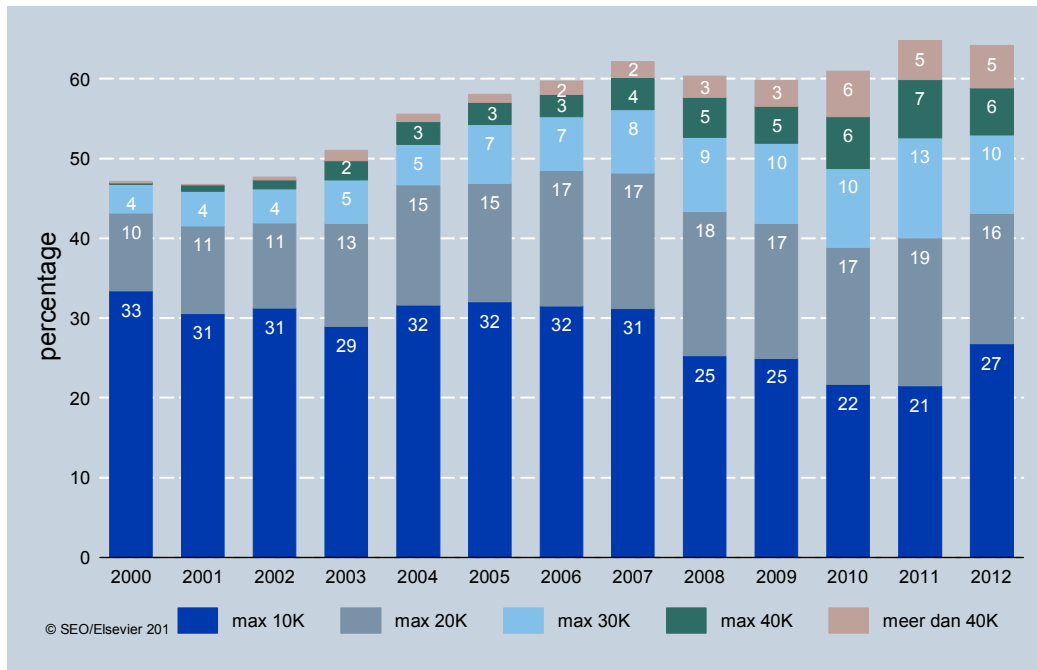
In het jaar 2000 had 21% van de net afgestudeerde hbo'ers een studieschuld kleiner dan € 10 duizend, 6% een studieschuld tussen de € 10 en 20 duizend. Bijna niemand had een studieschuld van meer dan € 20 duizend en liefst 70% had helemaal geen schuld. Gedurende elf jaar is het aandeel hbo'ers met een kleine schuld relatief stabiel gebleven. Het aandeel hbo'ers met een schuld van meer dan € 20 duizend is daarentegen gestegen tot 9%.

Figuur 9.5 Vooral het aandeel grotere schulden is gestegen (hbo'ers)



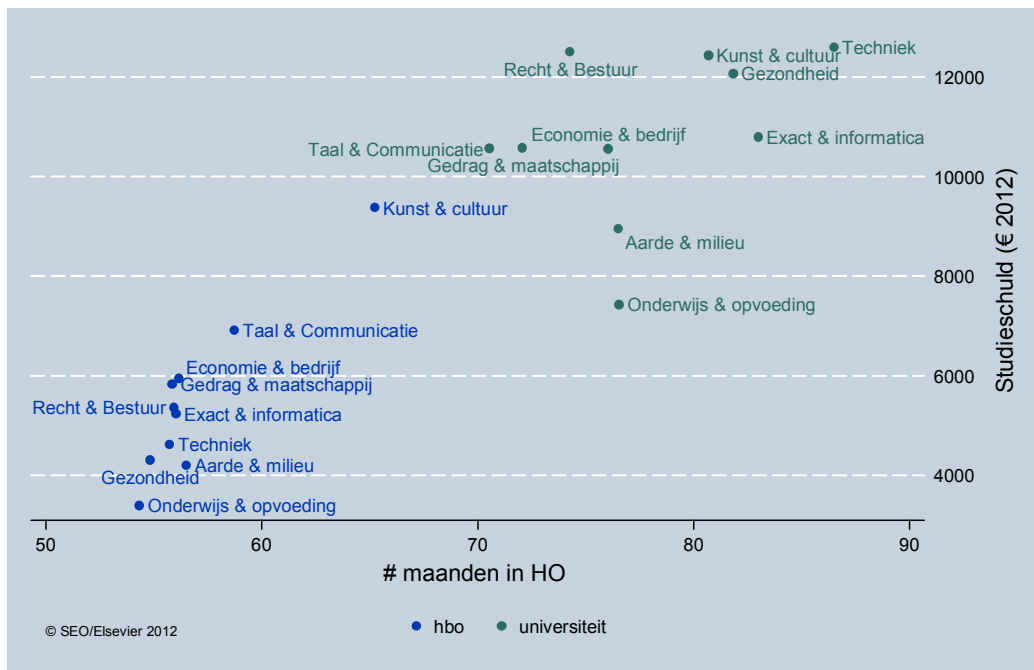
Eenzelfde verhaal vertelt de grafiek van academici. Van de jongste lichte afgestudeerden heeft 21% een studieschuld van meer dan € 20 duizend, terwijl dat twaalf jaar geleden nog slechts 4% was.

Figuur 9.6 Vooral het aandeel grotere schulden is gestegen (academici)



Figuur 9.7 geeft de relatie tussen de gemiddelde studieduur en de gemiddelde studieschuld van alle studenten, uitgesplitst naar hbo-wo en opleidingsrichting. Hieruit blijkt dat de studieduur duidelijk van invloed is op de hoogte van de schuld, met name voor studenten op de universiteit. Opvallend is de positie van Kunst & Cultuur: studenten in deze sector lenen gemiddeld veel meer dan op grond van alleen hun studieduur verwacht mag worden.

Figuur 9.7 Lange studieduur verhoogt de studieschuld



Bron: SEO/Elsevier (2011). De gemiddelden zijn berekend over studenten met én zonder studieschuld.

Ter aanvulling op bovenstaande univariate en bivariate figuren is ook een multivariate analyse uitgevoerd op individueel niveau. In deze analyse worden alle afgestudeerde hoger opgeleiden van de laatste twaalf cohorten opgenomen, en wordt de invloed vastgesteld van diverse verklarende factoren op de hoogte van de studielening (waarbij expliciet rekening gehouden wordt met het feit dat deze voor een grote groep nul is). Deze Tobit-analyse bevestigt het eerder beschreven effect van studieduur en geslacht op de hoogte van de studielening, maar dan na correctie voor andere verklarende factoren.

- Een extra jaar in het hoger onderwijs betekent op het hbo een € 3,5 duizend hogere studielening, op de universiteit € 2,2 duizend.
- Mannen lenen op het hbo € 1,7 duizend meer dan vrouwen, op de universiteit zelfs € 2,8 duizend meer.

Andere factoren die de kans om te lenen en de hoogte van de lening significant beïnvloeden:

- Allochtonen lenen meer (hbo'ers gemiddeld € 5 duizend, academici € 3 duizend).
- Studenten die thuiswonen lenen € 8 duizend minder.
- Leden van een studentenvereniging lenen ruim € 4 duizend meer.
- Studenten die in het buitenland hebben gestudeerd (minstens drie maanden) lenen 2-3 duizend euro meer
- Voor universitaire studenten is er een samenhang tussen het eindcijfer havo/vwo en de hoogte van de lening: de 'betere' scholieren lenen minder, gemiddeld zo'n € 3 duizend per punt. Dit effect staat overigens los van het effect van studieduur.

- Het inkomen van de ouders is helaas niet bekend. Wel blijkt dat studenten afkomstig uit wijken met een lagere sociale status een iets hogere studielening hebben. Dit effect is significant maar niet bijzonder groot.²⁵
- Het is niet evident dat studenten een bijbaantje nemen om zodoende niet te hoeven lenen. Sterker nog, de Tobit-analyse toont juist aan dat studenten met een bijbaantje ook een hogere lening hebben. Waarschijnlijk zal het hebben van een bijbaan betekenen dat het om mensen gaat met een relatief hoog uitgavenpatroon, waardoor ze ook meer zullen willen lenen om hun budget op peil te houden.

9.3 Studeren is investeren in ‘human capital’?

Een van de meest genoemde argumenten om studenten meer te laten lenen, is dat zij -dankzij hun studie- later een hoger salaris zullen hebben. Volgens deze economische theorie is voor een individu een studie van vier tot zes jaar niets minder dan een investering in hun ‘human capital’. Hoe hoger je opleidingsniveau, hoe hoger het salaris dat je in de rest van je leven kunt verdienen. Dit hogere salaris is je ‘return on investment’. Toch verstrekt de overheid studiebeurzen als gift omdat men zo de toegankelijkheid van het hoger onderwijs wil vergroten, met name voor kinderen uit gezinnen die anders niet zouden gaan studeren. Zien deze studenten hun opleiding dan niet als investering in de toekomst? Of zijn ze wellicht bang dat de opbrengsten later niet hoog genoeg zijn om de kosten te kunnen terugbetalen? Op die vragen kan deze paragraaf geen directe antwoorden geven, maar ze toont wel aan dat er inderdaad een samenhang is tussen de hoogte van de schuld en het latere salaris.

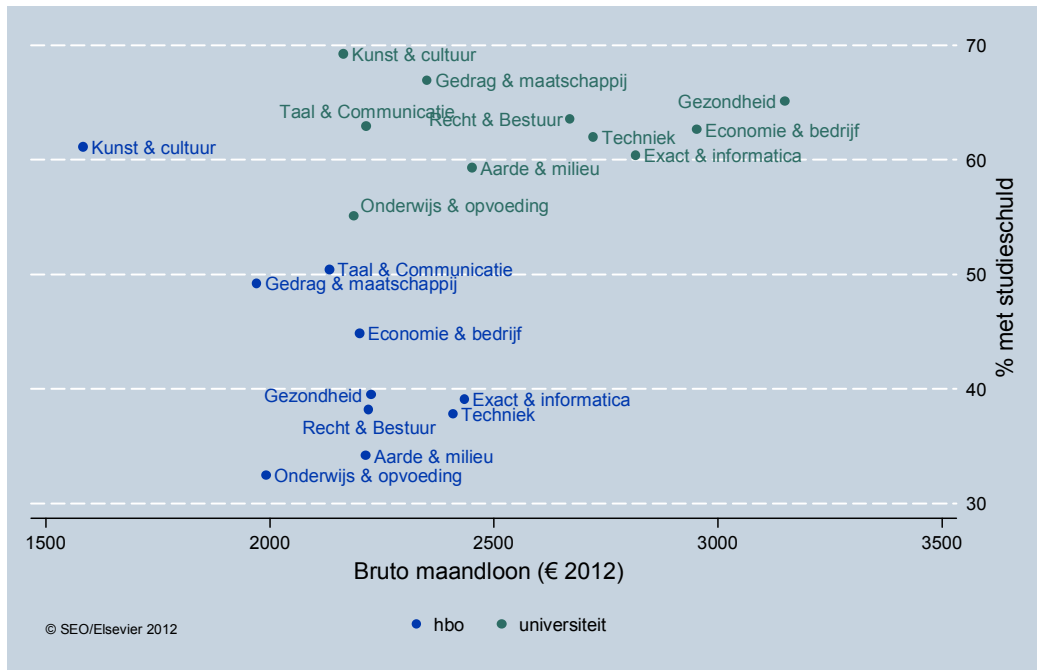
In Figuur 9.8 is voor elke opleidingssector het percentage studenten met een lening afgezet tegen het gemiddelde salaris dat zij verdienen. Het salaris is gemeten ongeveer anderhalf jaar na afstuderen, voor de laatste drie cohorten afgestudeerden.²⁶ In Figuur 9.9 is voor dezelfde groep het salaris uitgezet tegen de hoogte van de studieschuld. Beide grafieken vertonen hetzelfde patroon: de sectoren waarin meer geleend wordt zijn de sectoren waarin ook meer wordt verdiend. Omdat dit geen causaal verband hoeft te zijn, is hiermee nog niet bewezen dat de investering in human capital zichzelf terugbetaald. Wel suggereert Figuur 9.9 dat een hogere lening niet direct als probleem gezien moet worden: juist degenen met de hoogste verdien capaciteit dragen de grootste schuldenlast.

Opvallende outlier is echter de sector Kunst & Cultuur. Zowel op het hbo als op de universiteit is dit de sector waarin studenten het meeste lenen maar het minste verdienen. Het lijkt erop dat de ‘investering’ hier minder in verhouding staat tot de ‘opbrengst’ dan bij de overige sectoren.

²⁵ Sociale status is gemeten met behulp van de indeling van het Sociaal Cultureel Planbureau (zie http://www.scp.nl/Organisatie/Onderzoeksgroepen/Wonen_Leefbaarheid_Veiligheid/Lopend_onderzoek_van_WLV/Statusscores). De sociale status van de wijk is bepaald op basis van de viercijferige postcode van de respondent ten tijde van zijn eindexamen havo/vwo, en toegevoegd aan het *Studie & Werk*-bestand. De auteurs danken het SCP voor het ter beschikking stellen van deze gegevens.

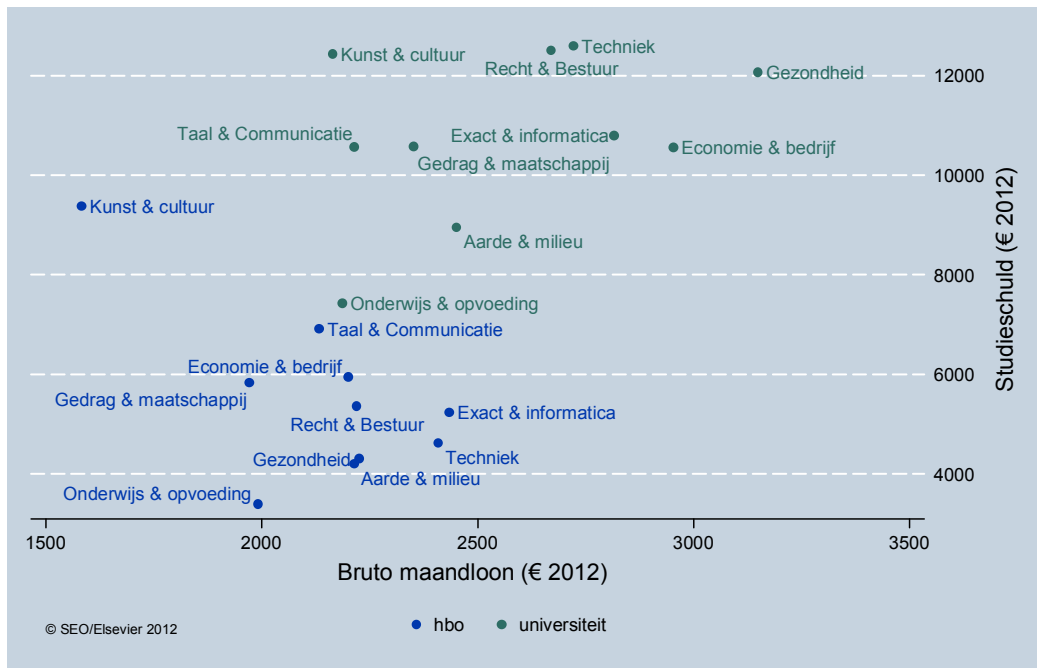
²⁶ Vanwege hun speciale positie (zeer hoog startsalaries maar weinig groei gedurende de rest van de loopbaan) zijn tandartsen niet meegenomen in de analyse.

Figuur 9.8 Positief verband tussen aantal leners en startsalaris



Bron: SEO/Elsevier (2012).

Figuur 9.9 Positief verband tussen hoogte studieschuld en startsalaris



Bron: SEO/Elsevier (2012).

Opmerking: De gemiddelden zijn berekend over studenten met én zonder studieschuld.

Dat juist de meerverdienenden de grootste leners zijn suggereert dat meestal de investering in human capital (de hoogte van de studielening) in de juiste relatie staat tot de return-on-investment (het hogere salaris). In hoeverre dit een toevallige uitkomst is of een bewuste

leenstrategie, kan helaas niet empirisch worden getoetst. Wel is in *Studie & Werk* bekend wat het salaris is dat de afgestudeerden over vijf jaar denken te verdienen. Als die variabele wordt toegevoegd aan de Tobit-analyse uit de vorige paragraaf, blijkt inderdaad een significante positieve relatie tussen de omvang van de lening en de geschatte latere verdiensten, al is de causaliteit niet eenduidig. De theorie dat studenten een opleiding zien als een investering in de toekomst wordt in ieder geval niet verworpen, al is deze Human Capital-theorie zeker niet de belangrijkste verklaring voor het leengedrag.

Bijlagen

Bij dit rapport horen twee statistische bijlagen, met daarin allerlei gegevens uitgesplitst per opleiding, voor respectievelijk hbo en universiteit. Deze tabellen zijn te vinden op www.studiewerk.info



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl