

Amsterdam, juni 2016
In opdracht van Elsevier

Studie & Werk 2016

De arbeidsmarktpositie van hbo'ers en academici uit het afstudeerjaar
2013/2014

Siemen van der Werff
Paul Bisschop



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-rapportnummer 2016-47

ISBN 978-90-6733-818-9

Copyright © 2016 SEO/Elsevier (Reed Business BV) Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Voor het overnemen van (delen van) het rapport, tabellen en figuren is voorafgaand schriftelijke toestemming vereist van zowel SEO als Elsevier. Dat geldt eveneens voor overname van gegevens ten behoeve van niet-commercieel gebruik. Bij toestemming dient altijd als bron te worden vermeld: ‘Bron: SEO/Elsevier’.

Samenvatting

*Get up, get out, go get that money
It's time to work, hey, alright
Work, hey, alright*

*Early in the morning
I'm wrapped in the couch
It smells like struggle
Will you open up the door
Everybody got to crying
I got hustle in my blood
A little bit is not enough*

*I go to work, I said hold up, wait a minute
I go to work, I get out there, I go get it
I go to work, and I'll leave and come home with it
I go to work, hey, hey, oh*

uit: Cee Lo Green – Working Class Heroes (2015)

Dit is de twintigste editie van het SEO/Elsevier-onderzoek 'Studie & Werk'. *Studie & Werk 2016* analyseert de huidige arbeidsmarktpositie van afgestudeerden en de arbeidsmarktrelevantie van hbo- en wo-opleidingen op basis van gegevens over de jaren 1999-2016. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen en universiteiten die tijdens het studiejaar 2013/2014 de arbeidsmarkt hebben betreden en in de eerste twee maanden van 2016 zijn ondervraagd. Dit onderzoek vergelijkt de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide starters sinds 1999.

De arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide starters in 2016 geeft een gemengd beeld, maar de crisis lijkt in grote lijnen wel voorbij. De vaste baan, anderhalf jaar na afstuderen, begint weer wat terug te komen. De kans voor afgestudeerde hbo'ers en academici op een vaste aanstelling is ongeveer 30 procent, een jaar geleden was dat nog 25 procent. Ook vinden afgestudeerden sneller een baan. Hbo'ers zoeken gemiddeld ruim drie maanden, academici ruim vier maanden. Afgestudeerden van het jongste cohort zijn dan ook veel minder vaak werkloos dan vorige afstudeercohorten. De salarissen van hoger opgeleiden blijven in vergelijking met eerdere jaren nog wel achter. Recent gestarte alumni verdienen 10 procent minder dan alumni die eind 2010 met hun baan zijn gestart. De werkloosheid van hbo'ers en academici is in 2016 fors afgenomen. Beiden liggen nu ongeveer op hetzelfde niveau van 3,5 procent, terwijl dit in afgelopen jaren ruim boven 5 procent was. Na een jarenlange stijging hebben afgestudeerden voor het eerst minder sollicitaties nodig om aan een baan te komen.

Vooraf afgestudeerden van bètastudies doen het goed op de arbeidsmarkt. Zij vinden over het algemeen snel een baan met vaak goede arbeidsvoorwaarden en kijken zonder spijt terug op hun

studiekeuze. Voor hen is de crisis op de arbeidsmarkt duidelijk voorbij. Voor afgestudeerden van diverse andere opleidingen blijft de situatie relatief slecht. Dit geldt met name voor opleidingen op cultureel gebied. Zij vinden moeilijk een passende baan en kijken (daardoor) vaak ontevreden terug op hun studiekeuze. Afgestudeerden van opleidingen met een traditioneel lage arbeidsmarktrelevantie vangen de klappen op, terwijl werkgevers voor andere afgestudeerden in de rij staan.

De beste startfunctie is voor het zevende jaar op rij de actuaris. Naast een zeer goed salaris zijn ook de andere kenmerken van deze functie ruim bovengemiddeld. Diverse andere financiële functies zijn goed in de top van de lijst vertegenwoordigd, en ook een aantal juridische functies scoren goed.

In de sector industrie verdienen zowel hbo'ers als academici gemiddeld het meest, al moeten ze daar wel lange werkweken voor maken. Dit blijkt uit de analyse van arbeidsvoorwaarden naar sectoren. In de sectoren horeca, detailhandel en cultuur, sport & recreatie zijn salarissen het laagst. Vaste contracten voor hoogopgeleide starters komen nauwelijks voor in non-profitsectoren.

Afgestudeerde hbo'ers hebben vaker spijt van hun opleidingskeuze dan academici. Alumni van technische en andere bètaopleidingen kijken vaak tevreden terug op hun opleidingskeuze. Relatief veel spijt hebben afgestudeerden van opleidingen als media & entertainment management en cultuurstudies. Ook alumni van andere opleidingen met minder goede arbeidsmarktperspectieven hebben relatief vaak spijt van hun opleidingskeuze. Het aandeel afgestudeerden dat spijt heeft van de opleiding én instelling is de afgelopen jaren wel afgenomen. Dit kan samenhangen met de betere arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden. Tussen instellingen is er een groot verschil in de mate van spijt van de instellingskeuze. Hogeschool Inholland en de Universiteit Twente hebben het hoogste aandeel afgestudeerden met spijt van hun instellingskeuze, terwijl de afgestudeerden van de TU Delft en Saxion daar gemiddeld juist tevreden over zijn.

Studenten zijn sinds 2000 steeds vaker en meer gaan lenen, maar de aandacht voor het studievoorschot lijkt ertoe te leiden dat die trend inmiddels is gekeerd. Minder dan de helft van de hoger opgeleide starters heeft in 2016 een studieschuld. De hoogte van de studieschuld is gemiddeld € 13,4 duizend voor hbo'ers en € 18,5 duizend voor academici.

Bij dit rapport horen twee statistische bijlagen, met per opleiding informatie over de (arbeidsmarktpositie van) afgestudeerden. Deze zijn te vinden op www.studiewerk.info. Voor het onderzoek zijn begin dit jaar 2.714 hbo'ers en 2.759 academici ondervraagd door middel van een online vragenlijst, dit is een respons van 13 procent voor de hbo'ers en 20 procent voor de academici. Alle resultaten in het rapport zijn gewogen naar geslacht en opleiding (op croho-niveau). In dit rapport zijn de opleidingen op croho-niveau samengevoegd tot 116 opleidingen waarover wordt gerapporteerd.

Inhoudsopgave

1	De arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden 1999-2016.....	1
1.1	Baanzoekduur	1
1.2	Salaris anderhalf jaar na afstuderen	4
1.3	Baanzekerheid	7
1.4	Werkloosheid	8
1.5	Alumnivertrouwen	11
1.6	Zoekgedrag.....	12
2	De zoekduur naar een passende baan	15
2.1	Definities van baanzoekduren.....	15
2.2	De invloed van individuele factoren op de baanzoekduur.....	16
2.3	Zoekduur per opleiding.....	20
3	Het salaris van afgestudeerden.....	23
3.1	Definities van salaris	23
3.2	De invloed van individuele factoren op salaris.....	24
3.3	Salarissen per opleiding	28
4	‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2016.....	31
5	Arbeidsvoorwaarden in sectoren.....	33
5.1	Salaris en werkweek.....	33
5.2	Een vast contract?	37
5.3	Arbeidssatisfactie: maakt geld gelukkig?	39
5.4	Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	39
6	Studieduur.....	43
6.1	De gemiddelde studieduur	43
6.2	De invloed van individuele factoren op de studieduur	47
6.3	De invloed van opleidingen op de studieduur.....	50
7	Leengedrag en studieschuld.....	55
7.1	Wie lenen er?	55
7.2	Hoeveel wordt er geleend?.....	57
7.3	Is studeren investeren in ‘human capital’?.....	61
8	Studiekeuze herzien.....	63
8.1	Spijt over de afgelopen vijf jaar	63
8.2	Opleidingskeuze herzien	64
8.3	Instellingskeuze herzien.....	65
Bijlagen	69

1 De arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden 1999-2016

De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden heeft in 2016 een herstel ingezet. Academici en hbo'ers vinden sneller een passende baan dan vorig jaar en zijn ook minder vaak werkloos. De salarissen van hoger opgeleiden blijven nog wel achter.

Hbo'ers die in het studiejaar 2013/2014 zijn afgestudeerd (en begin 2016 zijn ondervraagd) zochten gemiddeld ruim drie maanden naar een passende baan, academici gemiddeld ruim vier maanden. Achter die gemiddelden schuilen echter behoorlijke verschillen tussen opleidingen. Alfa's en gamma's komen er vaak slechter van af dan bèta's, al is de werkloosheid van hbo-alfa's en -gamma's in 2016 fors afgenomen. De kans voor hbo'ers en academici op een vaste baan is na jarenlange verslechtering weer iets verbeterd. Het vertrouwen in de arbeidsmarkt onder alumni is behoorlijk toegenomen. De hoogte van salarissen is, net als in de afgelopen jaren, verder gedaald.

Dit hoofdstuk plaatst de arbeidsmarktsituatie van deze afgestudeerden in historisch perspectief. Hierbij wordt gekeken naar zes indicatoren: de zoekduur naar een passende baan, het salaris, de baan zekerheid, werkloosheid, het vertrouwen van alumni in hun kansen op de arbeidsmarkt en de door hen gebruikte zoekkanalen.

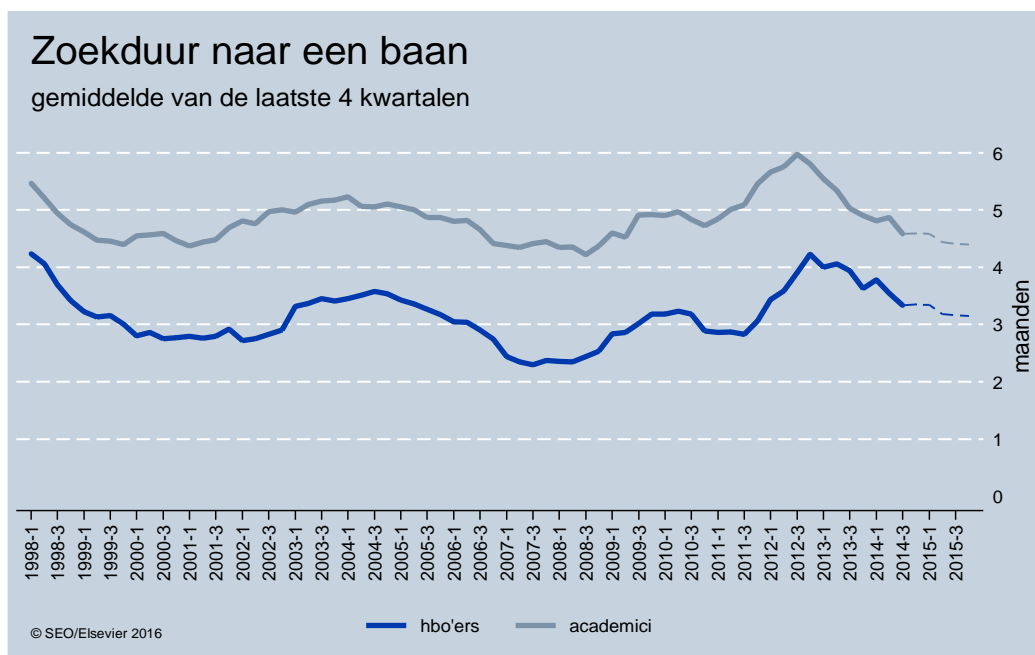
1.1 Baanzoekduur

De gemiddelde baanzoekduur van hbo'ers en academici is het afgelopen jaar verder gedaald. Hbo'ers zoeken ruim drie maanden, academici ruim vier maanden.

De 'baanzoekduur' is gedefinieerd als de tijd die een pas afgestudeerde heeft moeten zoeken om een baan op zijn eigen opleidingsniveau te vinden. 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 gebruikgemaakt van een voortschrijdend gemiddelde, zodat seizoensinvloeden geen invloed hebben op verschillen tussen kwartalen.

Academici doen er traditioneel zes tot acht weken langer over om een baan op niveau te vinden dan hbo'ers. Sinds 2013 daalt de baanzoekduur van zowel academici als hbo'ers. Midden in de economische crisis, eind 2012, bevond de baanzoekduur zich op een 'hoogtepunt'. Academici zochten toen gemiddeld zes maanden naar een baan op niveau, hbo'ers iets meer dan vier maanden. Aan het begin van de metingen, in 1998, hadden de zoekduren voor het laatst een dermate hoog niveau. Uit Figuur 1.1 blijkt dat de zoekduren sinds 1998 flink 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 halfjaar later. Sinds 2004 liet de baanzoekduur weer lange tijd een gunstige ontwikkeling zien. Hier kwam echter in 2008 een eind aan.

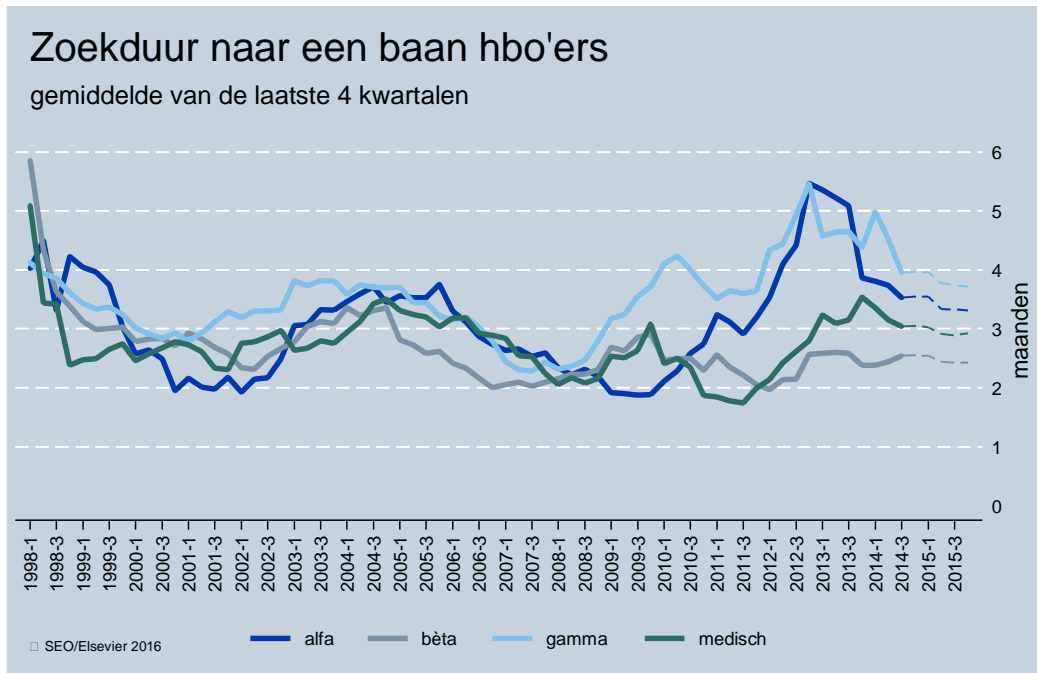
Figuur 1.1 De baanzoekduur van hbo'ers en academici, naar startkwartaal



Ramingen laten zien dat de baanzoekduur voor academici en hbo'ers verder zal afnemen (stippellijn in Figuur 1.1). In de afgelopen edities van Studie & Werk werd ook een dergelijke voorspelling gedaan, gebaseerd op de verhouding vacatures/werkloosheid. Die indicator is vrij betrouwbaar gebleken.

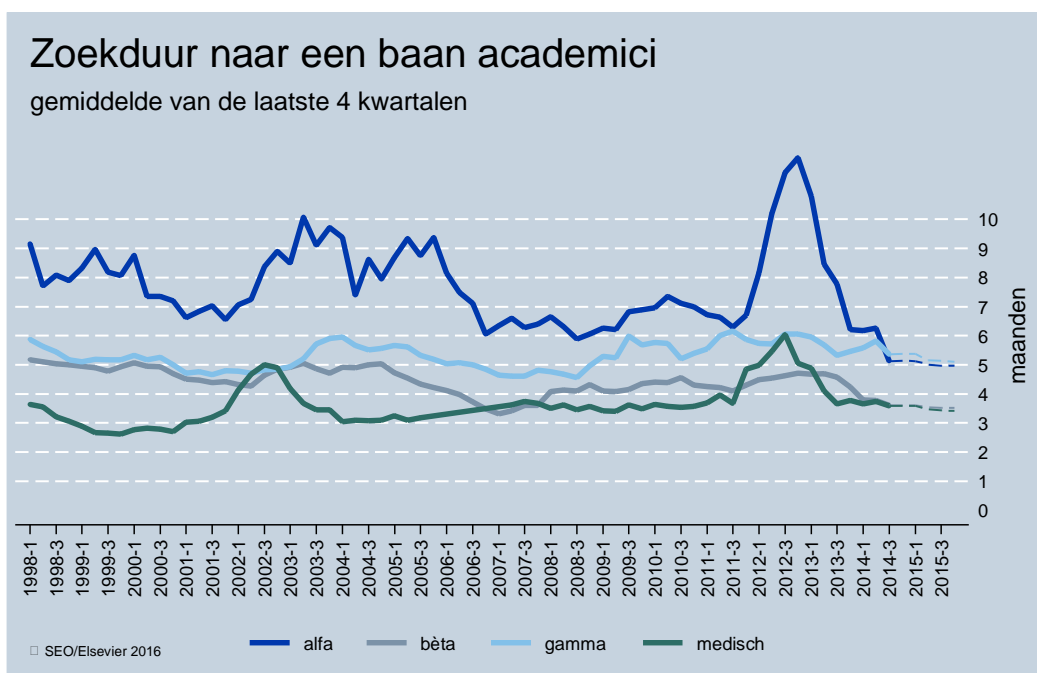
De baanzoekduur van hbo'ers afgestudeerd in alfa- en gammaopleidingen is de afgelopen jaren ongeveer één maand langer dan voor afgestudeerden in bèta- en medische opleidingen. Figuur 1.2 toont dat dit verschil het afgelopen jaar lijkt te zijn afgenomen. Voor de bèta's en verzorgenden is de zoekduur ongeveer 10 weken, deze is de afgelopen jaren iets gestegen. De relatief slechte positie van alfa's lijkt in 2014 voorlopig verleden tijd, al is de zoekduur met bijna vier maanden nog altijd behoorlijk. Ook de baanzoekduur van gamma's daalt sinds 2013. Alfa- en gammaopleidingen zijn gevoeliger voor de conjunctuur.

Figuur 1.2 De baanzoekduur van hbo'ers per opleidingscluster, naar startkwartaal



Uit Figuur 1.3 volgt dat academici die afgestudeerd zijn in alfa- of gammastudies langer naar een baan zoeken dan afgestudeerden in bèta- en medische opleidingen. Eind 2012 was voor alfa's een slechte tijd om af te studeren. De baanzoekduur lag toen op een hoogtepunt van meer dan 10 maanden. Sindsdien is deze sterk gedaald. Ook voor afgestudeerden in bèta-, gamma- en medische opleidingen daalt de baanzoekduur al enige tijd. De baanzoekduur is, net als voor hbo-afgestudeerden in de alfarichting, voor academici in de alfarichting gevoelig voor de stand van de conjunctuur.

Figuur 1.3 De baanzoekduur van academici per opleidingscluster, naar startkwartaal



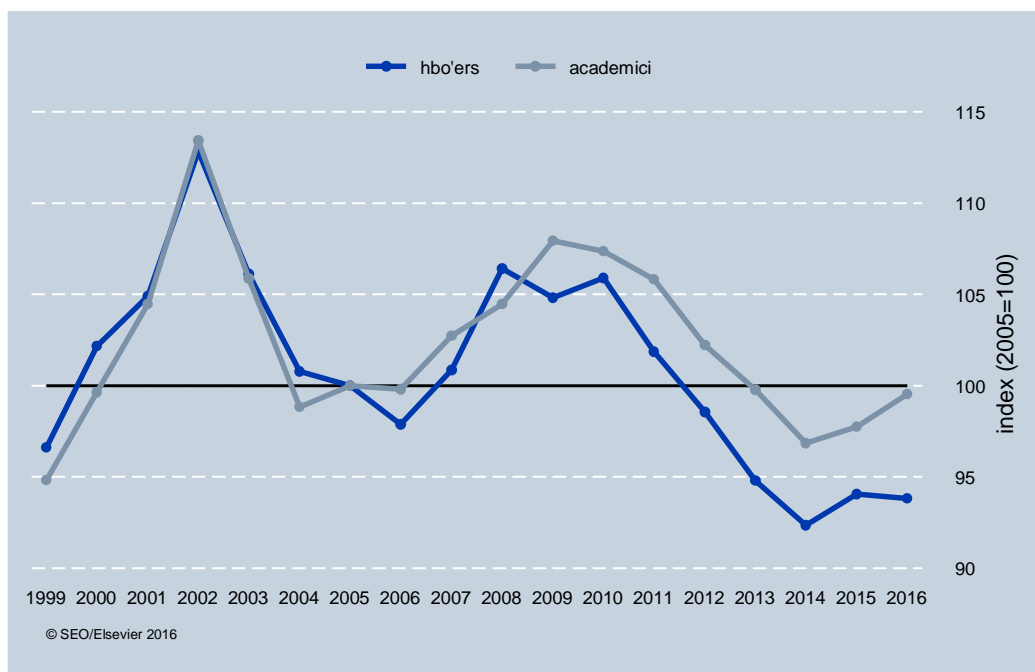
1.2 Salaris anderhalf jaar na afstuderen

De salarissen van zowel academici als hbo'ers blijven verder dalen. Recent gestarte alumni verdienen 10 procent minder dan alumni die eind 2010 met hun baan zijn gestart.

Het reële brutomaandsalaris van hbo'ers en academici is sinds 2010 behoorlijk gedaald. Op dit moment zijn de reële lonen van academici gelijk aan de lonen die het cohort 1999 betaald kreeg. Ten opzichte van het vorige cohort is er in 2015 sprake van een lichte verbetering bij zowel academici als hbo'ers. In 2016 trekt de stijging bij academici door, terwijl het gemiddelde salarisniveau van hbo'ers lijkt te stabiliseren.

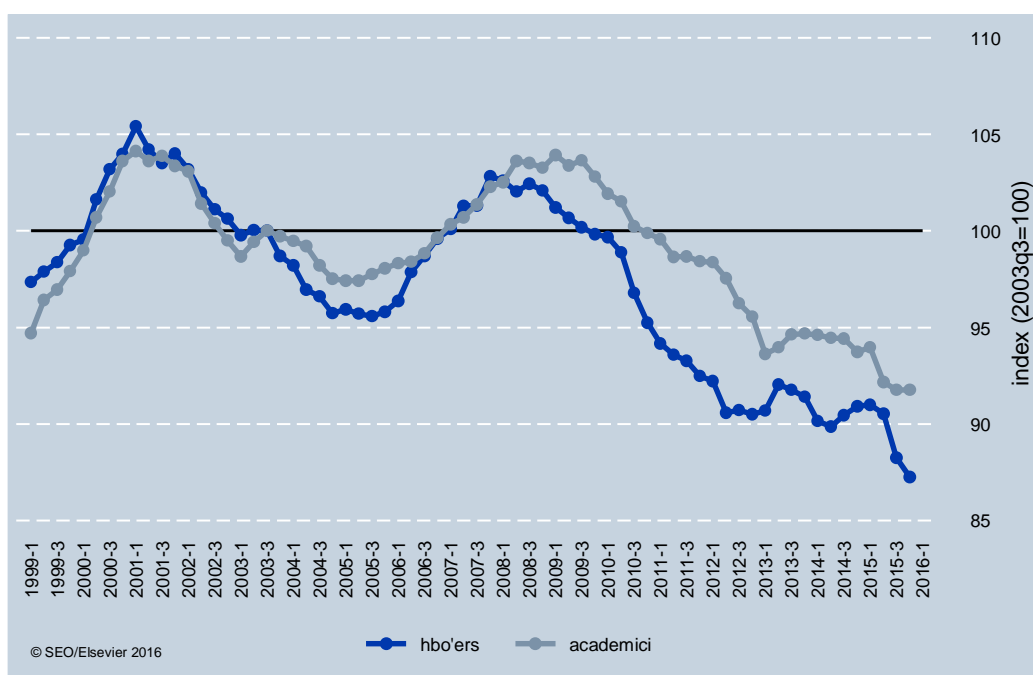
Figuur 1.4 toont de ontwikkeling in het reële brutomaandsalaris van cohorten hbo'ers en academici die recent de arbeidsmarkt hebben betreden. De weergegeven salarissen hebben betrekking op het moment van enquêteren (februari van het aangegeven jaar), na correctie voor inflatie. De ondervraagden zijn 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. 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.

Figuur 1.4 Reëel brutomaandsalaris naar enquêtejaar (indexcijfers)



Eerdere onderzoeksresultaten uit *Studie & Werk* leren dat academici meer banen hebben gehad, vaker op tijdelijke basis werken en een langere zoekduur hebben. Hieruit volgt dat ze doorgaans later zijn begonnen met hun huidige baan. Aangezien Figuur 1.4 het salaris op het moment van enquêteren weergeeft, is het mogelijk dat er conjunctuurverschillen ontstaan in de salarisontwikkeling 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 1.5 de salarisontwikkeling naar het startkwartaal van de huidige baan. Deze figuur laat duidelijk zien dat de opleving in de zomer en herfst van 2013 niet blijvend is geweest. Eind 2014 lagen de startsalariissen voor hbo'ers enkele procentpunten lager. Bij academici is het salaris licht gedaald sinds de korte opleving in 2013. Opvallend is de sterke daling van begin 2015 bij academici en halverwege 2015 bij hbo'ers.

Figuur 1.5 Reëel brutomaandsalaris, naar startkwartaal huidige baan (indexcijfers)



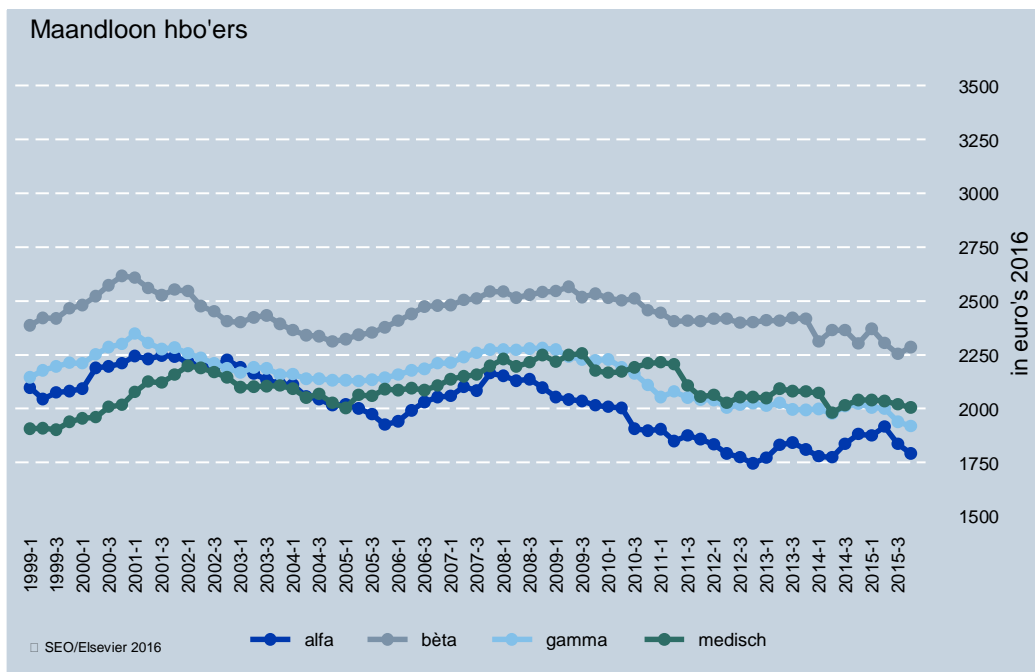
Het brutomaandloon van hbo-bèta's anderhalf jaar na afstuderen ligt hoger dan dat van hbo-gamma's en verzorgenden en veel hoger dan dat van hbo-alfa's (zie Figuur 1.6).¹ Voor bèta's daalt het salaris sinds eind 2013 licht. Het maandloon van de alfa's is traditioneel het laagst en is ook behoorlijk gedaald in 2015. Het maandloon van de hbo-verzorgenden en hbo-gamma's fluctueert, maar ook voor deze afgestudeerden geldt dat het gemiddelde maandloon in 2015 is afgenomen.

Voor afgestudeerden aan een universiteit geldt dat medici verreweg het hoogste gemiddeld brutomaandloon hebben. Alfa's verdienen gemiddeld het laagst en het loon van de bèta's en gamma's ligt tussen dat van de alfa's en medici in. Dit laat Figuur 1.7 zien. Voor alle groepen geldt dat het reële loon sinds de start van de crisis is gedaald, al is het salaris voor gezondheidsalumni sinds 2012 al weer redelijk stabiel en is het in 2015 sterk gestegen. Voor de alfa's en gamma's geldt juist dat de lonen sinds eind 2011 opnieuw aan het dalen zijn. In 2014 vond voor hen een korte opleving plaats,

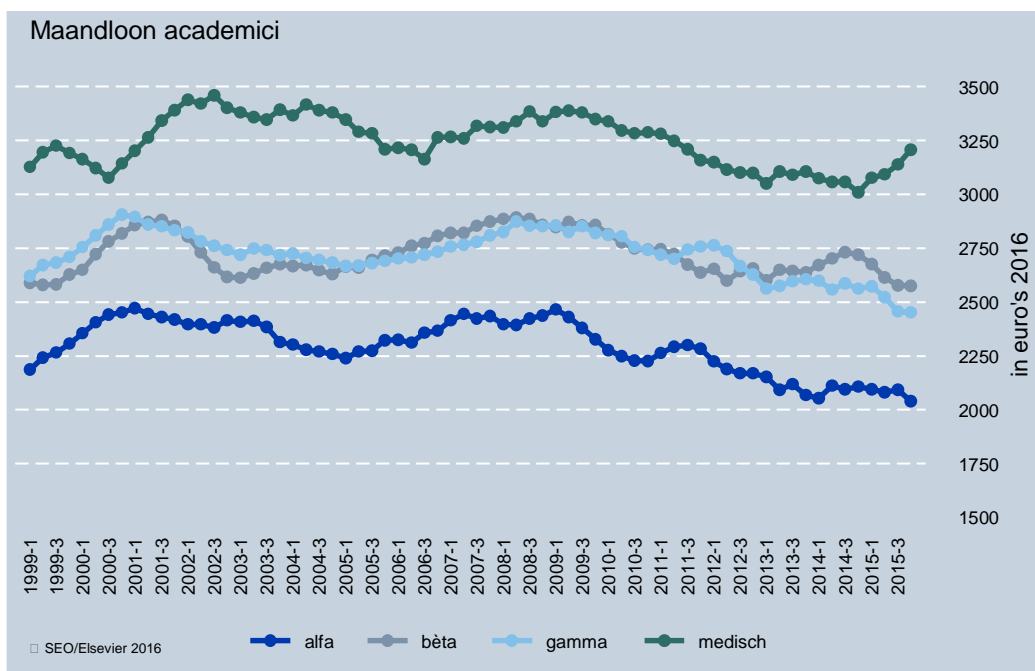
¹ Op de y-as staat het salaris dat ongeveer anderhalf jaar na afstuderen is gemeten.

al lijkt die in 2015 voorlopig verleden tijd. De verschillen in loonniveaus tussen de verschillende opleidingsclusters zijn onder academici duidelijk groter dan onder hbo'ers.

Figuur 1.6 Reëel brutomaandsalaris, naar startkwartaal huidige baan hbo'ers



Figuur 1.7 Reëel brutomaandsalaris, naar startkwartaal huidige baan universitair opgeleiden

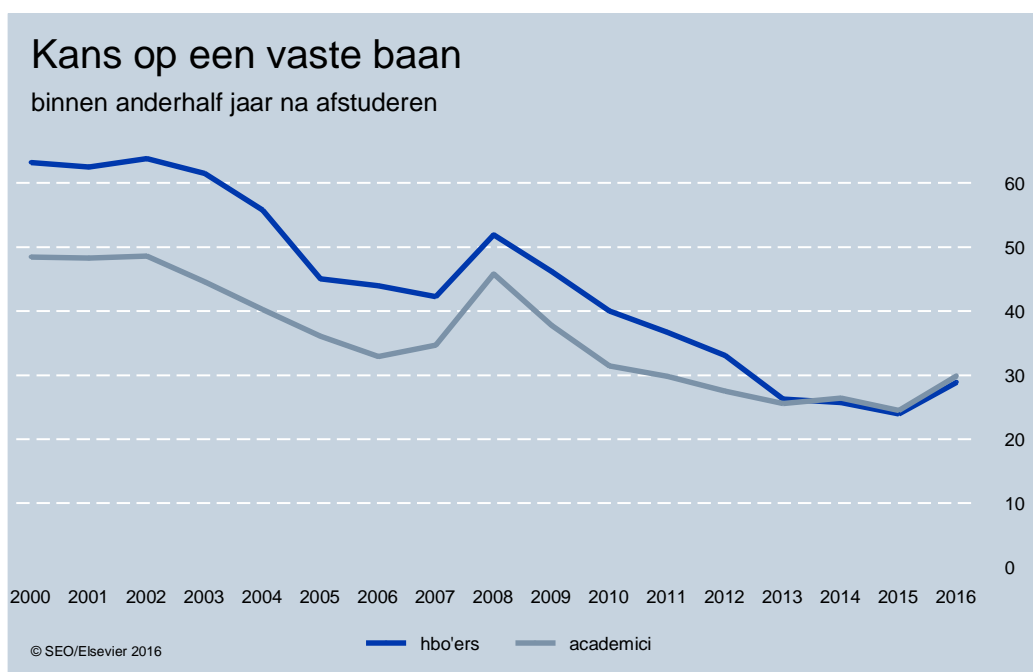


1.3 Baanzekerheid

De kans voor afgestudeerde hbo'ers en academici op een vaste aanstelling is ongeveer 30 procent. Een jaar eerder was dat nog maar 25 procent.

Vroeger hadden hbo'ers een hogere baanzekerheid dan academici, maar dat verschil is sinds 2013 verdwenen. Sinds 2008 is de kans op een vaste baan voortdurend gedaald, totdat die daling in 2014 een halt toegeroepen leek. In 2015 is de kans op een vaste baan toch weer verder gedaald, ook al gaat het slechts om enkele procentpunten. In 2016 lijkt het voorlopig de goede kant op te gaan met de kans op een vaste baan. Figuur 1.8 illustreert de ontwikkeling in de baanzekerheid: de kans om 18 maanden na afstuderen een vaste baan te hebben. De resultaten zijn gecorrigeerd voor personen op opleidingskenmerken en voor verschillen in meetmomenten.² Hierbij zijn alle afgestudeerden meegenomen die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt: zowel werkenden als werkzoekenden.³

Figuur 1.8 Kans op een vaste baan binnen 18 maanden na afstuderen



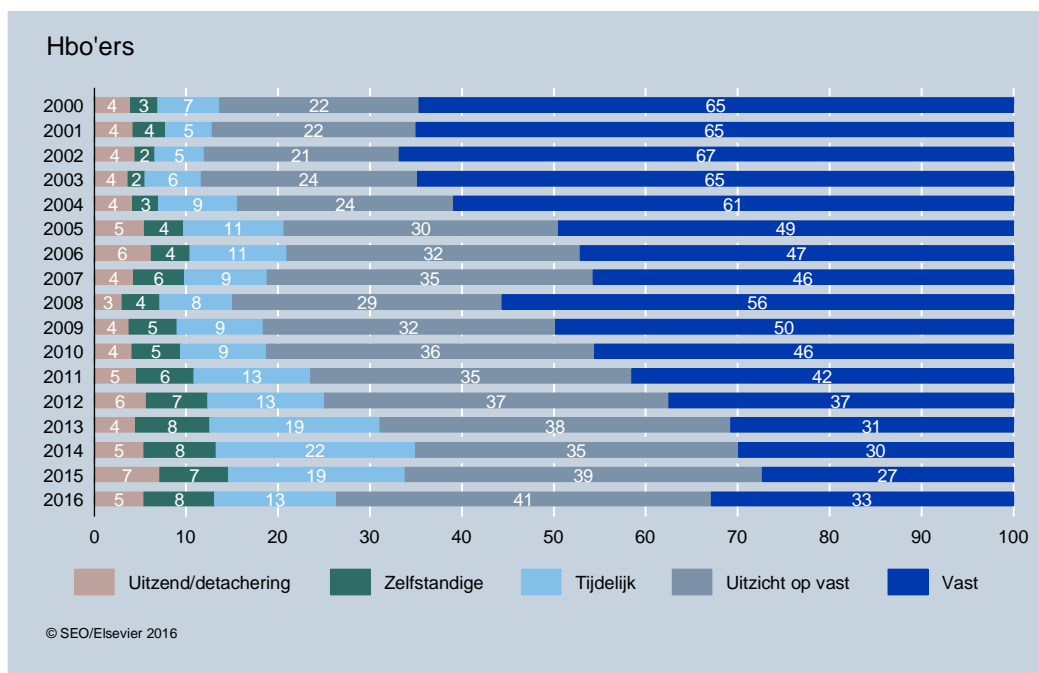
Het aandeel hbo'ers dat een vast contract heeft verworven is voor het eerst sinds zeven jaren daling weer gestegen. Dit gaat met name ten koste van tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast dienstverband. Hetzelfde gebeurt bij academici: die krijgen vaker een vast dienstverband en minder vaak een tijdelijk dienstverband. Figuur 1.9 en Figuur 1.10 laten de ontwikkeling zien in de typen dienstverbanden door de jaren heen.⁴

² Niet iedereen wordt immers exact 18 maanden na afstuderen waargenomen.

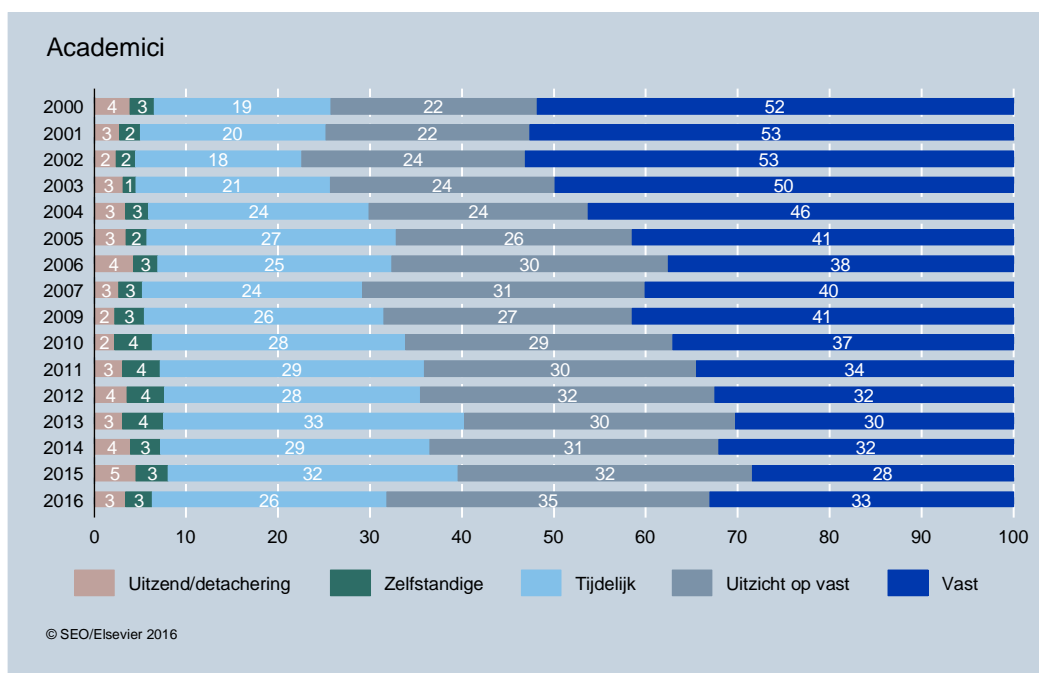
³ Doorstudeerders en personen zonder baan die geen baan zoeken zijn buiten beschouwing gelaten.

⁴ In deze figuur zijn werklozen niet meegenomen. Tevens zijn geen correcties toegepast voor verschillen in meetmoment waardoor de getallen afwijken van de baankansen in Figuur 1.8.

Figuur 1.9 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (hbo'ers)



Figuur 1.10 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (academici)

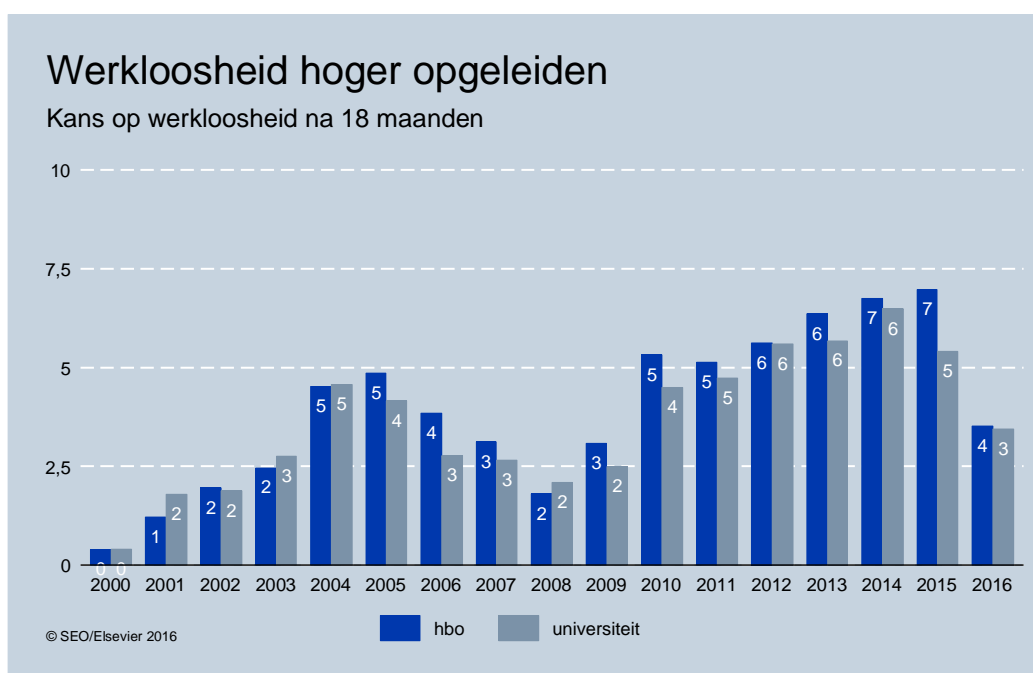


1.4 Werkloosheid

De werkloosheid van hbo'ers en academici is in 2016 fors afgenomen. Beiden liggen nu ongeveer op hetzelfde niveau van 3,5 procent.

De verschillen in werkloosheidskansen tussen hbo'ers en academici lopen meestal gelijk op, maar het herstel op de arbeidsmarkt komt vaak iets eerder voor academici. Dat was zo in 2005 en 2006, en hetzelfde lijkt in 2015 het geval. In 2016 is de situatie voor zowel hbo'ers als academici sterk verbeterd. Beide werkloosheidscijfers liggen nu ongeveer op het zelfde niveau van 3,5 procent. Figuur 1.11 illustreert de ontwikkeling van de werkloosheid: de kans om 18 maanden na afstuderen ongewild werkloos te zijn. Ook hier zijn de resultaten gecorrigeerd voor persoons- en opleidingskenmerken en voor verschillen in meetmomenten (niet iedereen wordt immers exact 18 maanden na afstuderen waargenomen). Alleen afgestudeerden die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt zijn meegenomen. Dat betekent dat doorstudeerders, vrijwillig niet-werkenden en arbeidsongeschikten geen deel uitmaken van deze analyse, zij tellen ook niet mee in het totaal. De werkloosheid is daarmee gedefinieerd als *'het aantal onvrijwillig werklozen gedeeld door het aantal personen dat beschikbaar is om te werken'*.

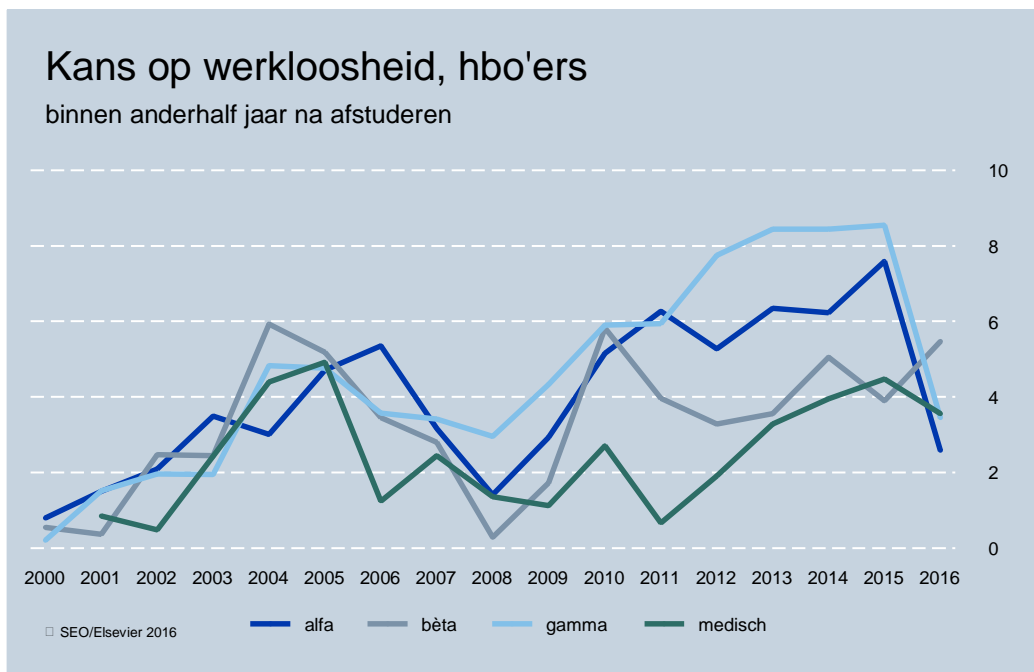
Figuur 1.11 Kans op werkloosheid (%) 18 maanden na afstuderen



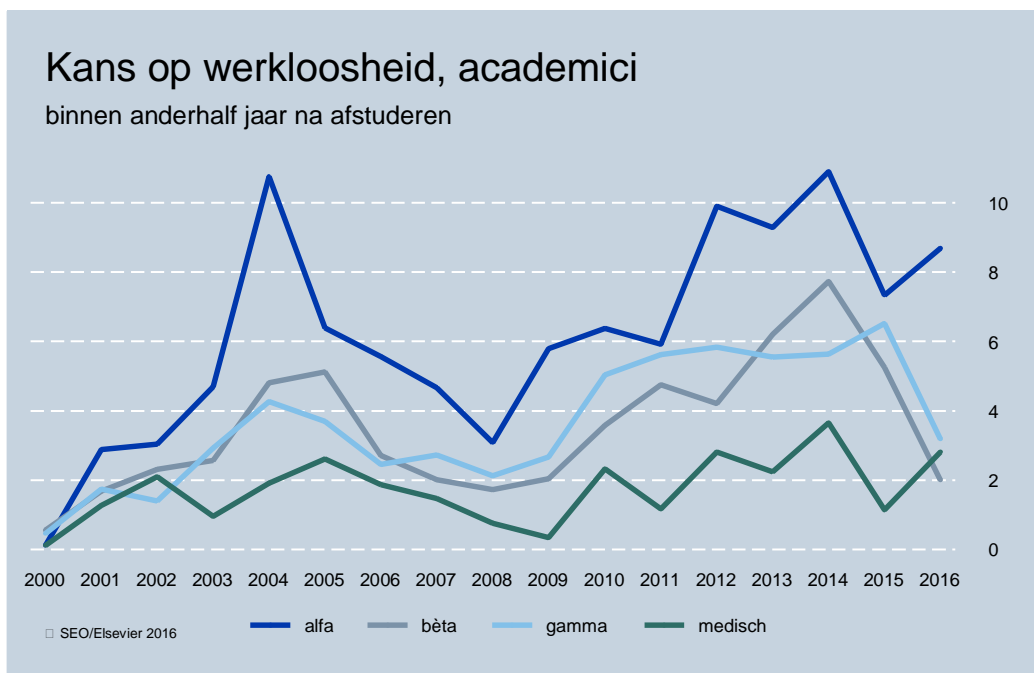
Bij de hbo'ers hadden de gamma's en alfa's de afgelopen jaren de hoogste werkloosheid, maar in 2016 deed zich een opvallende ontwikkeling voor (zie Figuur 1.12). De werkloosheid van gamma's en alfa's is sterk gedaald, zelfs tot onder het niveau van bèta's. De werkloosheid van hbo-bèta's stijgt tegen de trend in naar bijna 6 procent. De werkloosheid van hbo-verzorgenden is licht gedaald en duikt onder de 4 procent. Voor academici geldt dat alfa's al jaren gemiddeld het vaakst werkloos zijn. In 2015 is hun werkloosheid weliswaar aanzienlijk afgenomen, maar in 2016 steeg het weer richting 9 procent. Net als de zoekduur hangt ook de werkloosheid van academische alfa's erg af van de conjunctuur. Zowel in de crisis van rondom 2004 als in de recente crisis was hun werkloosheid erg hoog, in de betere tijden is deze een stuk lager. Academici met een gezondheidsopleiding kennen traditioneel nauwelijks werkloosheid. De fluctuatie in de cijfers sinds 2011 is volledig toe te schrijven aan de moderne opleidingen in gezondheidswetenschappen, niet aan de gereguleerde numerus-fixus opleidingen zoals geneeskunde of farmacie.

De werkloosheid van academische bèta's en gamma's hangt wel af van de conjunctuur, maar in vergelijking met de alfa's slechts in beperkte mate. De werkloosheid van academische bèta's is in 2016 gedaald naar het zeer lage niveau van 2 procent, dit in tegenstelling tot de werkloosheid van hbo-bèta's. Ook academische gamma's kenden een sterke daling van de werkloosheid.

Figuur 1.12 Kans op werkloosheid (%) 18 maanden na afstuderen hbo'ers



Figuur 1.13 Kans op werkloosheid (%) 18 maanden na afstuderen academici



1.5 Alumnivertrouwen

Het alumnivertrouwen geeft een gemengd beeld. Over de kans om op korte termijn weer een baan te vinden is men veel positiever geworden ten opzichte van 2015. Over het toekomstige salaris is men iets negatiever dan vorig jaar en hbo'ers en academici zijn minder vaak bereid om voor een baan meer dan 100 kilometer te verhuizen.

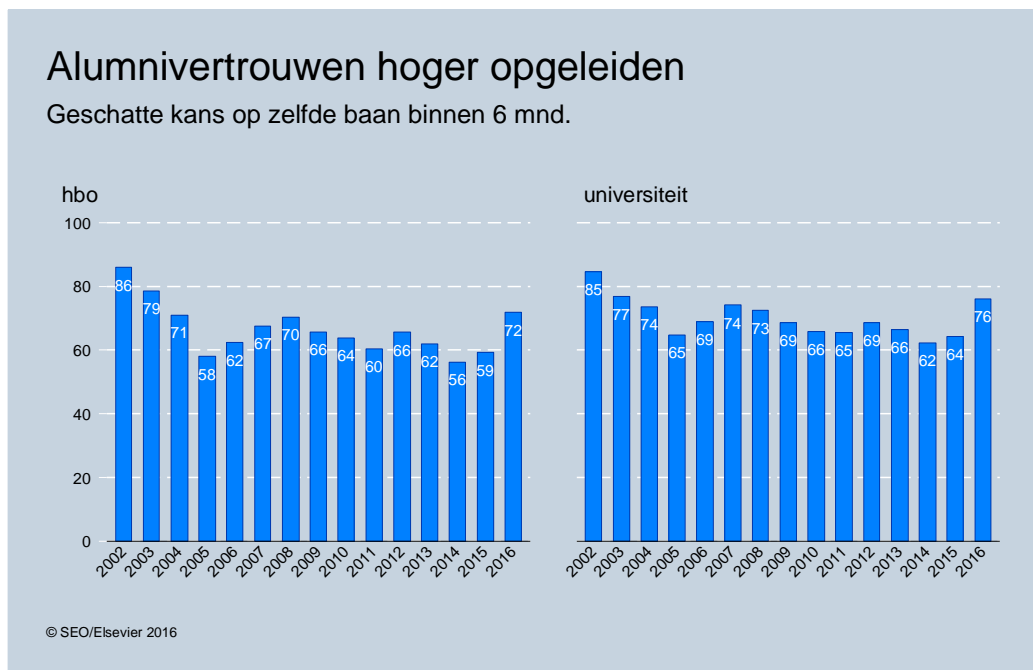
Onder 'alumnivertrouwen' wordt verstaan het subjectieve oordeel van jonge hoger opgeleiden over het klimaat op de arbeidsmarkt. Dit wordt gemeten aan de hand van twee kenmerken:

- Hoe groot is volgens alumni de subjectieve kans dat zij, wanneer zij nu hun baan kwijt zouden raken, binnen zes maanden weer een baan van hetzelfde niveau krijgen?
- Hoeveel verwachten ze over vijf jaar bruto te verdienen?

Het eerste kenmerk geeft het vertrouwen op de korte termijn weer, het tweede is een indicator voor het vertrouwen op de lange termijn.

De kans die afgestudeerden zichzelf toedichten om binnen een half jaar een baan op vergelijkbaar niveau te vinden indien ze nu werkloos zouden worden is voor het tweede jaar op rij gestegen. Het kortetermijnvertrouwen is bij zowel hbo'ers als academici sterk gestegen. Hbo'ers schatten hun kans om bij werkloosheid binnen zes maanden weer een baan op hetzelfde niveau te vinden nu gemiddeld op 72 procent, academici zelfs op 76 procent. Figuur 1.14 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.

Figuur 1.14 Kortetermijnvertrouwen van alumni

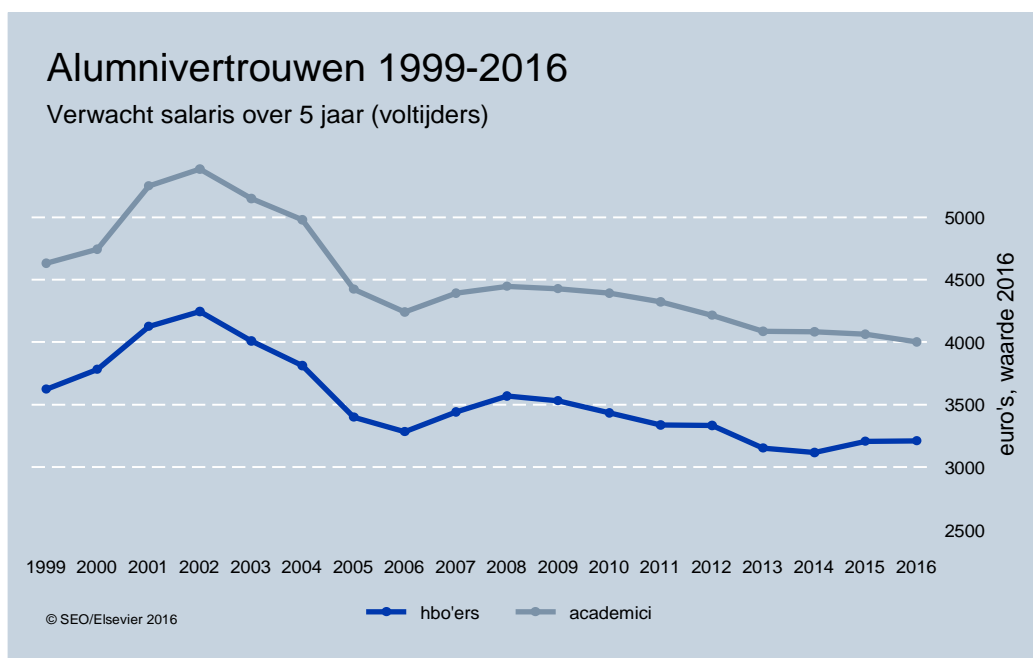


Hbo'ers en academici blijken hun salarisverwachtingen sinds 2008 naar beneden bij te hebben gesteld. Hbo-alumni verwachten over 5 jaar ongeveer € 3.200 te verdienen, academici ongeveer €

4.000. Het langetermijnvertrouwen van hbo'ers en academici lijkt de afgelopen jaren gestabiliseerd, na een scherpe daling tussen 2002 en 2005. Wel liggen de salarisverwachtingen op één van de laagste niveaus sinds de start van deze meting in 1999. In Figuur 1.15 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.

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 daadwerkelijke 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. 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 1.15 Langetermijnvertrouwen van alumni

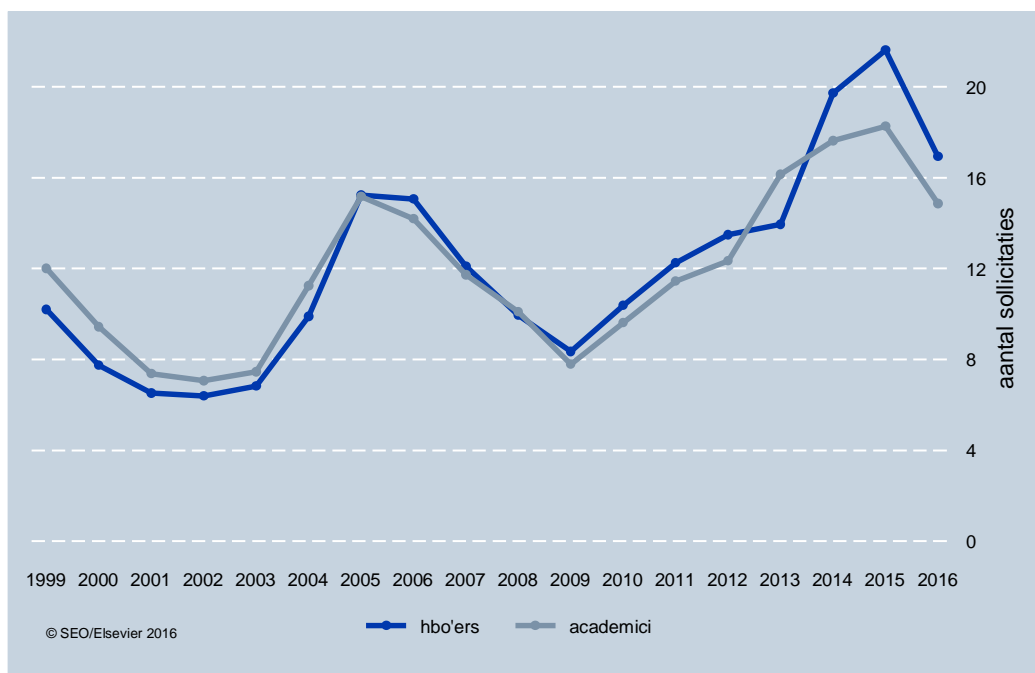


1.6 Zoekgedrag

Na een jarenlange stijging hebben afgestudeerden voor het eerst weer minder sollicitaties nodig om aan een baan te komen. Hbo'ers gemiddeld zeventien keer en academici vijftien keer.

Het gemiddeld aantal sollicitaties per afgestudeerde is in 2016 weer sterk gedaald. Eerder daalde het tussen 2006 en 2009, maar tot vorig jaar nam het aantal sollicitaties aanzienlijk toe. Hbo'ers solliciteerden afgelopen jaar gemiddeld 17 keer. Academici solliciteerden gemiddeld iets minder vaak: 15 keer. Figuur 1.17 geeft weer hoe vaak afgestudeerden hebben gesolliciteerd.

Figuur 1.16 Gemiddeld aantal sollicitaties voor de huidige baan



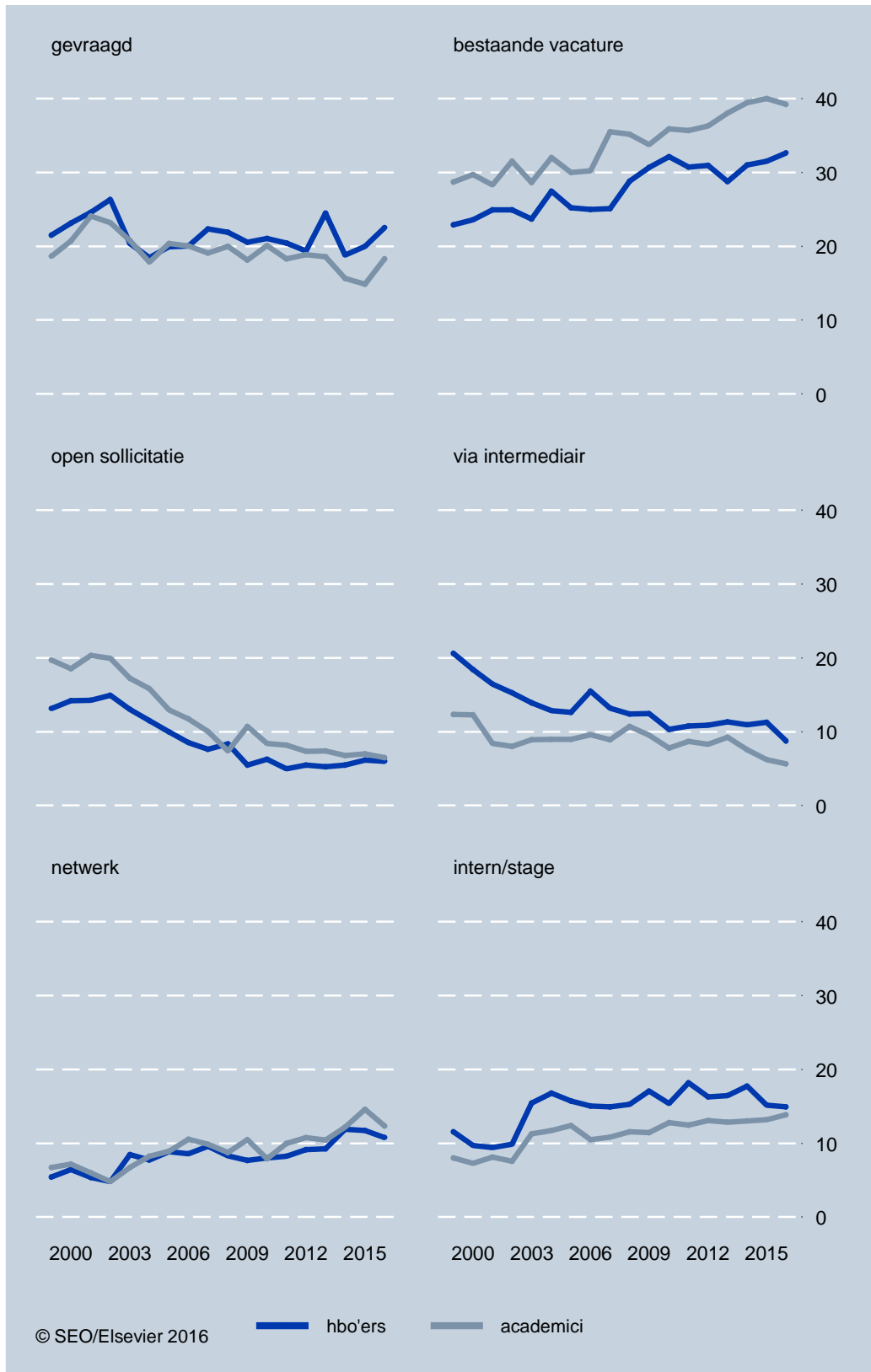
In elke editie van *Studie & Werk* wordt gevraagd op welke manier men zijn huidige baan heeft gevonden. De mogelijkheden worden vervolgens in zes verschillende categorieën gegroepeerd:

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.

De sollicitatie op een bestaande vacature is de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden. Tussen de 30 en 40 procent van pas afgestudeerde hbo'ers en academici vindt zijn baan door te reageren op een bestaande vacature. De open sollicitatie en de sollicitatie via een intermediair zijn in de loop der jaren steeds minder succesvol geworden. De afgelopen jaren werden steeds meer afgestudeerde hoogopgeleiden gevraagd voor een functie. Het aantal afgestudeerden dat via een netwerk of een stage aan een baan komt neemt gestaag toe. Figuur 1.18 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.

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 worden de afgelopen jaren vaker gevraagd of komen aan een baan via een intermediair. Jarenlang kwamen hbo'ers vaker dan academici aan een baan via een stage, maar dit verschil is in 2016 verdwenen.

Figuur 1.17 Manier waarop huidige baan is gevonden (%)



2 De zoekduur naar een passende baan

De baanzoekduur van hbo'ers en academici verschilt enorm, afhankelijk van het soort opleiding dat zij hebben gevolgd. Vooral technische en medische opleidingen doen het goed. Voor alfa's is de zoekduur dit jaar afgenomen, maar nog altijd veel langer dan gemiddeld.

Studenten van de hbo-opleidingen werktuigbouwkunde en bedrijfskunde en management vinden binnen anderhalve maand een baan. Onderaan de lijst staan enkele sociaal-maatschappelijke opleidingen zoals creatieve therapie, culturele en maatschappelijke vorming, social work en sociaalpedagogische hulpverlening. Studenten van deze opleidingen vinden na een half jaar een baan op hbo-niveau.

Voor academici is de baanzoekduur traditioneel langer dan voor hbo'ers. Afgestudeerden in de studies elektrotechniek, milieuwetenschappen, tandheelkunde en universitaire lerarenopleiding in een exact vak zijn gewild bij werkgevers. Studenten van deze opleidingen vinden gemiddeld binnen 3,5 maand zoeken een baan. Archeologen en afgestudeerden in internationaal en Europees recht en kunst- en cultuurstudies hebben het moeilijker, zij vinden na ongeveer een jaar een baan op het niveau van hun opleiding.

Bovenstaande resultaten zijn gebaseerd op uitkomsten van een baanzoekduurmodel, waarin zoveel mogelijk gecorrigeerd is voor persoonlijke kenmerken van alumni (leeftijd, geslacht, woonsituatie et cetera). Dit hoofdstuk presenteert eerst wat wordt verstaan onder een baanzoekduur. In paragraaf 2.2 wordt uitgelegd hoe individuele factoren de baanzoekduur beïnvloeden. Paragraaf 2.3 bevat alle resultaten met betrekking tot de baanzoekduur per opleiding.

2.1 Definities van baanzoekduren

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 het 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 zoekduur.

In *Studie & Werk* 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 minimaal het eigen onderwijsniveau. Voor academici is dat een baan op universitair niveau, voor hbo'ers een baan op hbo-niveau. Dit is de strenge definitie:

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

Ook zou men de baanzoekduur als beëindigd kunnen zien wanneer iemand een baan accepteert op één niveau onder 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 begint 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 onderzoekspopulatie 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.⁵ 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 onvoltooiden te schatten, met behulp van een 'survivalanalyse'. Met behulp van zo'n baanzoekduurmodel bepaalt dit onderzoek van iedereen de baanzoekduur.⁶

Respondenten die aangeven niet beschikbaar te zijn voor betaald werk zijn in de analyses niet meegenomen. Zij behoren immers ook volgens de gangbare arbeidsmarktdefinities niet tot de beroepsbevolking, maar tot de inactieven. Dit zijn onder andere de doorstudeerders.

2.2 De invloed van individuele factoren op de baanzoekduur

Afgestudeerden van de ene opleiding vinden gemakkelijker een baan dan die van andere opleidingen. Behalve studierichting zijn er ook andere factoren denkbaar die van invloed zijn op de snelheid waarmee men een baan vindt, zoals werkervaring, tentamencijfers, regio, conjunctuur, geslacht, of sociaaleconomische status. Belangrijk onderscheid hierin is het verschil tussen individuele effecten en een 'zuiver' opleidingseffect op de lengte van de baanzoekduur. De volgende paragraaf behandelt het laatste, deze paragraaf behandelt de individuele effecten. Individuele effecten kunnen worden veroorzaakt door de volgende kenmerken:

- leeftijd bij afstuderen,
- geslacht,
- etniciteit,
- opleiding van de ouders (als indicator voor sociaaleconomische status),
- woonsituatie (alleenwonend, samenwonend met partner, thuiswonend bij ouders),
- regio,
- profiel in voortgezet onderwijs (t.o.v. geen profiel),
- relevante werkervaring,
- gemiddeld cijfer in het hoger onderwijs,
- buitenlandervaring (voor academici),

⁵ 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.

⁶ Meer specifiek betreft het een Weibull-specificatie. De gepresenteerde uitkomsten zijn gemiddelden van de voorspelde mediane zoekduur.

- bestuurservaring (voor academici),
- gevolgd hebben van research master (voor academici),
- gevraagd voor huidige baan of gezocht,
- relatieve studieduur (t.o.v. nominale studieduur).

De mate waarin bovenstaande factoren de baanzoekduur op het eigen niveau beïnvloeden, verschilt tussen afgestudeerde hbo'ers en academici. Figuur 2.1 en Figuur 2.2 geven een grafische weergave hiervan. De berekening van de effecten vindt plaats op basis van een referentiepersoon. De kenmerken van deze referentiepersoon zijn zichtbaar in Figuur 2.1. Waar bij een categorie '0%' staat, 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 baanzoekduur, een negatieve waarde voor een kortere baanzoekduur.⁷

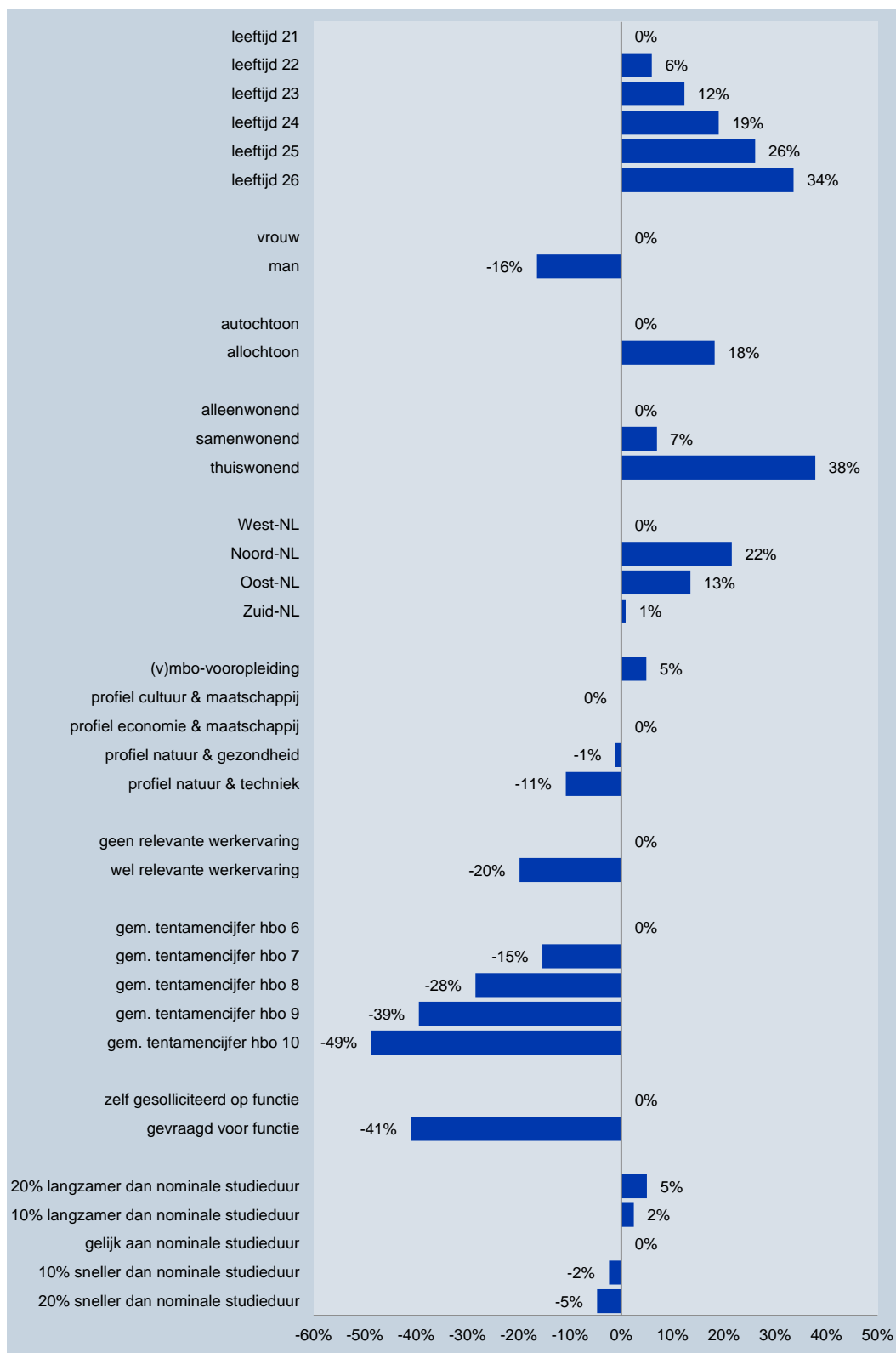
Uit Figuur 2.1 en Figuur 2.2 blijkt dat er bij zowel hbo'ers als academici een negatief verband tussen *leeftijd* en baanzoekduur bestaat: hoe ouder de afgestudeerde, hoe langer de baanzoekduur. Ter illustratie: 26-jarige hbo-alumni hebben een 34 procent langere baanzoekduur dan pas afgestudeerde hbo'ers die 21 jaar oud zijn. De 28-jarige pas afgestudeerde academici doen er 36 procent langer over dan hun vijf jaar jongere collega's. Het geslacht van de alumnus maakt alleen voor hbo'ers iets uit voor de zoekduur. Mannen zoeken 16 procent korter.

Pas afgestudeerde *allochtone* hbo'ers en academici doen er respectievelijk 18 procent en 13 procent langer over om een baan op 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 verband tussen *de woonsituatie* en baanzoekduur is relatief groot. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (28 procent van alle hbo-alumni) doen er langer over dan alleenwonenden om een baan op eigen niveau te vinden. Ook samenwonende hbo-alumni hebben een langere zoekduur. Voor de relatief kleine groep academici die nog bij hun ouders woont (11 procent) is het verschil zelfs nog groter dan voor thuiswonende hbo'ers. Dat uitwonenden een kortere zoekduur hebben is aannemelijk: zij voeren een zelfstandige huishouding en kunnen daardoor minder makkelijk terugvallen op anderen (zoals ouders). Financiële zelfstandigheid verwerven door het vinden van een baan is voor hen van groter belang. 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 verband bij academici zoveel groter is dan bij hbo'ers blijft onduidelijk.

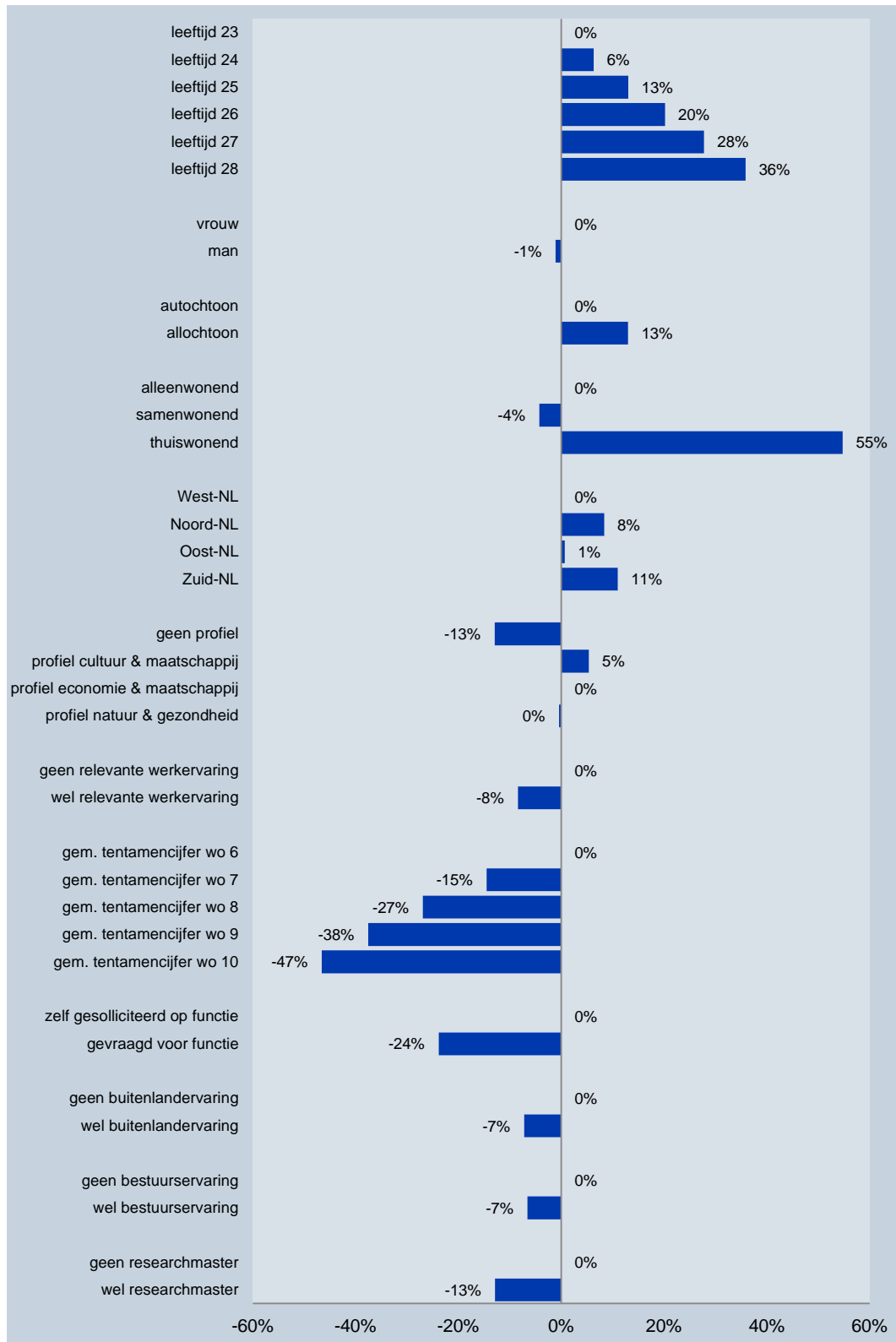
⁷ Voor stabielere schattingen van de individuele effecten zijn zo veel mogelijk waarnemingen nodig. Daarom zijn, naast het meest recente cohort, ook vier voorgaande jaargangen toegevoegd. Een impliciete veronderstelling is hierbij dat de individuele effecten over een periode van vijf jaar constant zijn.

Figuur 2.1 Hoe beïnvloeden individuele factoren de baanzoekduur? (hbo'ers, 2014-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

Figuur 2.2 Hoe beïnvloeden individuele factoren de baanzoekduur? (academici, 2014-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

De *regionale verschillen* in zoekduur zijn voor hbo'ers groot. Voor academici zijn deze insignificant. Hbo'ers in het noorden van het land zoeken fors langer dan hun collega's in de Randstad. Dit effect is veel kleiner bij academici. Dit weerspiegelt het feit dat hbo'ers sterker regionaal gebonden zijn dan academici.

Relevante werkervaring leidt tot een kortere baanzoekduur: met relevante werkervaring doet men er 8 tot 20 procent sneller over om een passende baan te vinden. De behaalde *studieresultaten* zijn één van de belangrijkste voorspellers voor baanzoekduur. Voor beide groepen leiden hogere tentamen-cijfers tot een kortere zoekduur. Betere studenten zijn dus voor werkgevers aantrekkelijker, of ze zijn beter in staat om snel een passende baan te vinden. Het voltooien van een *researchmaster*, het hebben van *bestuurlijke* of *buitenlandervaring* lijkt bij academici samen te gaan met een iets kortere zoekduur.

2.3 Zoekduur per opleiding

De samenstelling van de groep afgestudeerden verschilt tussen opleidingen. Voorbeelden zijn het aandeel vrouwen en de kwaliteit van 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. Figuur 2.3 en Figuur 2.4 geven de verschillen in baanzoekduur per opleiding weer. Bij de berekening is gecorrigeerd voor verschillen in kenmerken van studenten tussen opleidingen. Daardoor zijn verschillen in baanzoekduren toe te wijzen aan verschillen tussen opleidingen en niet aan verschillen in de samenstelling van de groep afgestudeerden.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 witte staaf betekent dat afgestudeerden aan de betreffende opleiding even snel in een baan op als onder niveau aan de slag gaan.

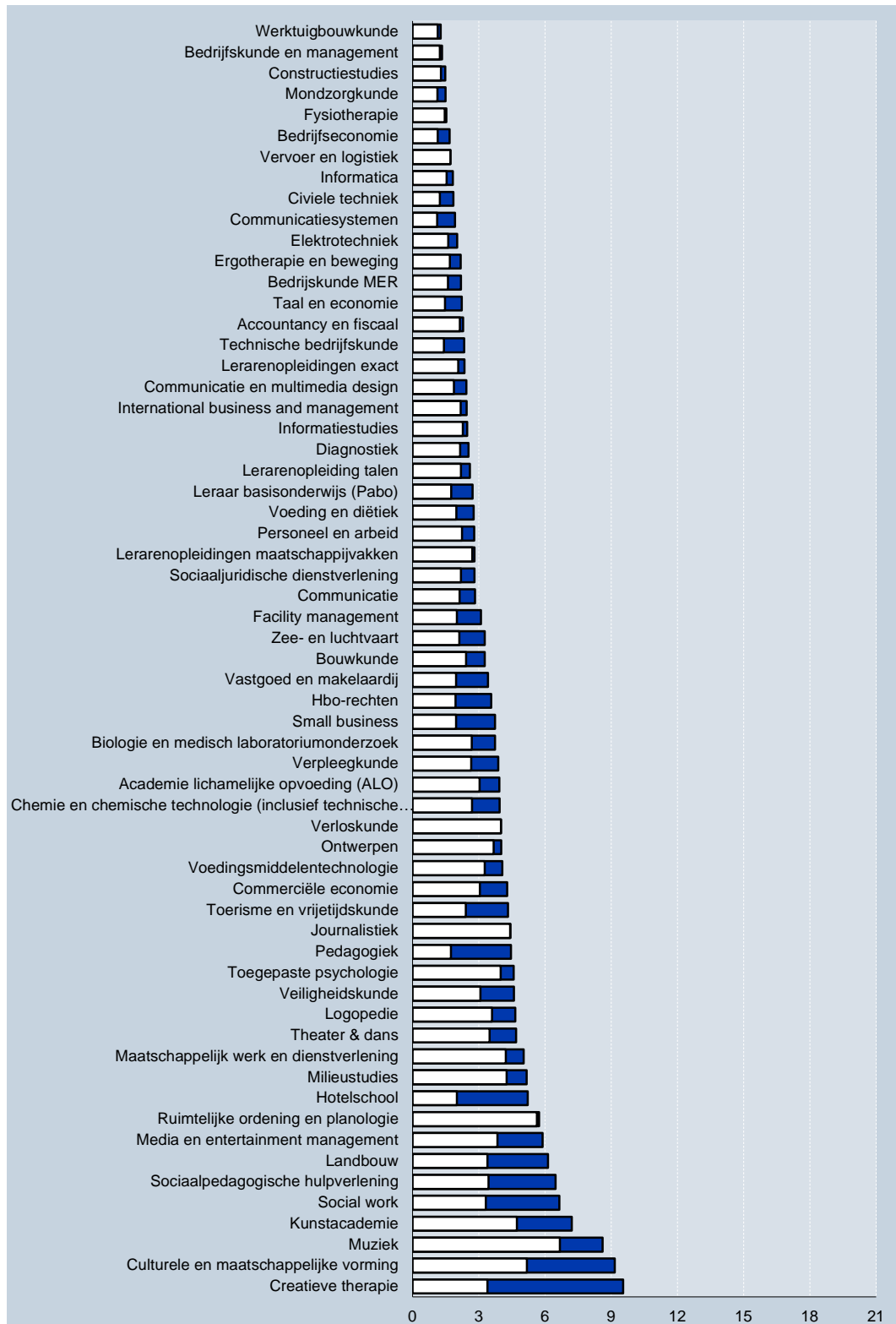
De zoekduur van een 'gemiddelde' afgestudeerde hbo'er varieert van ongeveer 1 tot 10 maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding. Vooral afgestudeerden van technische studies, bepaalde lerarenopleidingen en medische opleidingen zijn erg gewild bij werkgevers en hebben daardoor een relatief korte baanzoekduur. Afgestudeerden in een sociale of culturele opleiding doen er relatief lang over om een baan op hbo-niveau te vinden.

Waar de meeste hbo-afgestudeerden al na zes maanden een baan hebben, is menig academicus nog aan het zoeken. De zoekduur van een 'gemiddelde' afgestudeerde academicus varieert afhankelijk van de gevolgde studie van 3 tot 18 maanden. Bij universitaire opleidingen vinden vooral de technisch opgeleiden en de medici relatief snel een baan. Een aantal klassieke probleemstudies op arbeidsmarktgebied bungelen onderaan de ranglijst. Dat zijn archeologie, kunst- en cultuurstudies en

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.

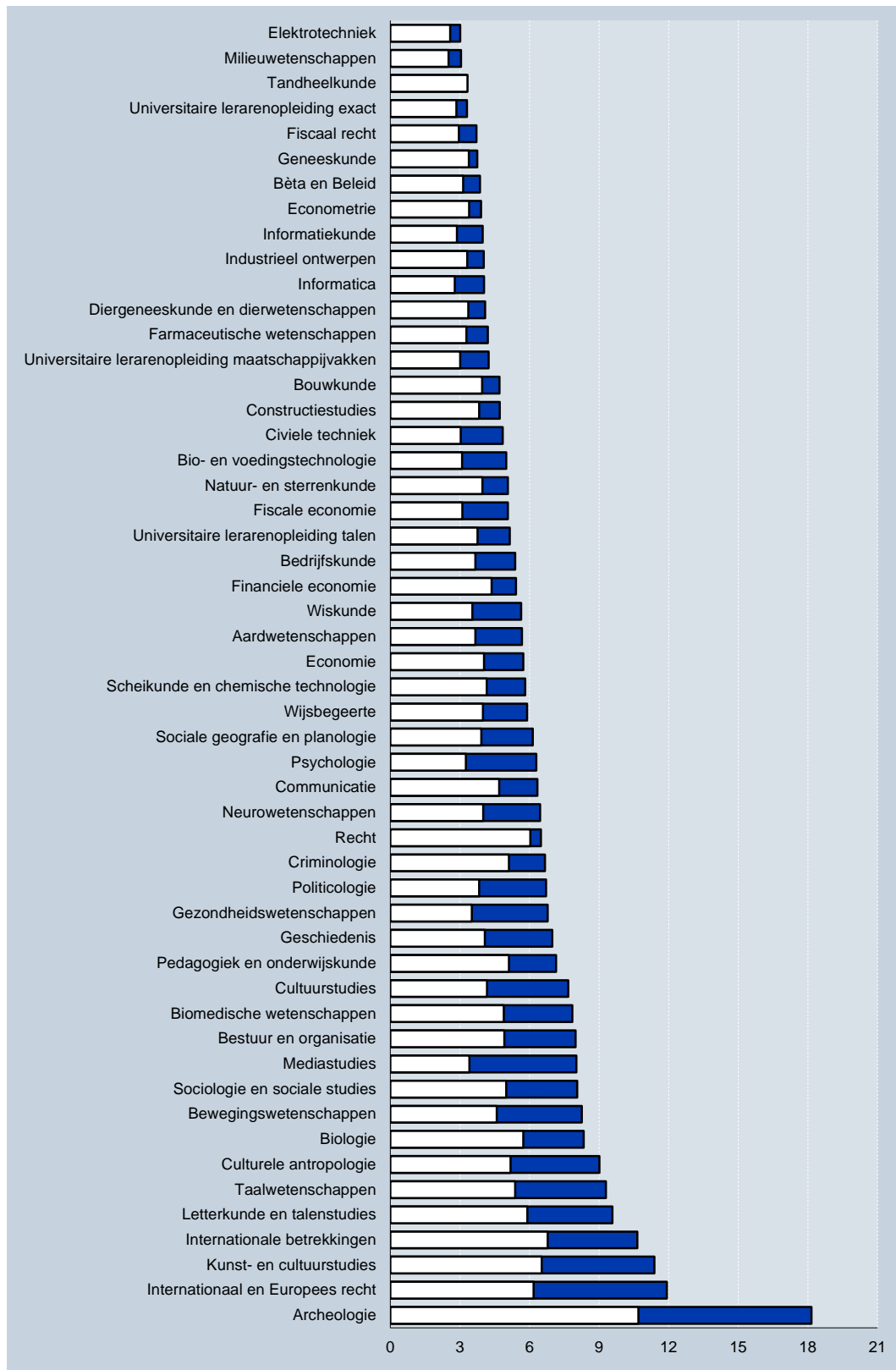
antropologie. Antropologen zijn met een zoekduur van gemiddeld 18 maanden het langst op zoek naar een baan.

Figuur 2.3 Zoekduur in maanden van hbo-opleidingen tot baan op (blauw) en onder (wit) niveau



Bron: SEO/Elsevier (2016)

Figuur 2.4 Zoekduur in maanden van academische opleidingen tot baan op (blauw) en onder (wit) niveau



Bron: SEO/Elsevier (2016)

3 Het salaris van afgestudeerden

Van alle hbo'ers verdienen alumni van zorgopleidingen het meest. Ook academische afgestudeerden van medische opleidingen (tandheelkunde en geneeskunde) hebben een relatief hoog salaris. Daarnaast verdienen alumni (hbo en wo) van de meeste technische studies bovengemiddeld.

Afgestudeerden van de hbo-opleidingen verloskunde en mondzorgkunde hebben gemiddeld een fors hoger maandsalaris dan afgestudeerden van de referentie-opleiding communicatie. Dit geldt, ondanks dat zij gemiddeld wat ouder zijn, ook na correctie voor individuele kenmerken en baan-specifieke factoren (zoals contractvorm). Voor mondzorgspecialisten is het maandsalaris gemiddeld 30 procent hoger. Afgestudeerden van de kunstacademie en de opleiding communicatiesystemen doen het wat betreft salaris relatief slecht. Zij verdienen zo'n 18 procent (kunstenaars) en 17 procent (afgestudeerden communicatiesystemen) minder dan afgestudeerde studenten communicatie.

Op academisch niveau vinden we een groot opleidingseffect in het salaris van tandartsen. Zij verdienen bijna tweemaal zoveel als andere academische starters. Basisartsen (geneeskunde) en bewegingswetenschappers staan op de tweede en derde plaats, met een maandsalaris dat respectievelijk 13 en 7 procent hoger is dan dat van de alumni van de referentiestudie rechten. Relatief lage maandlonen vinden we eigenlijk in het hele alfacluster en bij opleidingen als bouwkunde en sociale geografie en planologie.

3.1 Definities van salaris

Dit hoofdstuk beschouwt de salarissen van 'jonge afgestudeerden': personen die bij aanvang van hun studie 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 brutosalaris 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.⁹ Ook bij deze maatstaf is de lengte van de werkweek van belang: vaak gaat een relatief hoog uurloon gepaard met een relatief korte werkweek (bijvoorbeeld 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?

⁹ Voor werknemers die in een nulurencontract werken of als zzp'er werken wordt voor de berekening van het uurloon het aantal werkuren in de praktijk gebruikt. Wel moeten zij ook minstens 12 uur per week werken.

Verschillen in salarisniveau tussen opleidingen zijn deels te verklaren door verschillen in samenstelling van de alumnipopulatie; 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 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.¹⁰

3.2 De invloed van individuele factoren op salaris

Zowel de opleiding als individuele kenmerken bepalen het gemiddelde salaris van alumni. De volgende achtergrondkenmerken zijn onderdeel van de analyse:¹¹

- leeftijd (bij afstuderen),
- geslacht,
- alleen-, samen- of thuiswonend,
- gemiddeld tentamencijfer tijdens de opleiding,
- relevante werkervaring,
- regio opleiding (noord, oost, zuid en west),
- inhoudelijke aansluiting functie-/opleiding,
- profielkeuze in voortgezet onderwijs (t.o.v. profiel economie & maatschappij),
- soort arbeidsrelatie (vast, tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk, 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,
- aantal maanden voor afstuderen dat men al actief naar een baan heeft gezocht.

De schatting van individuele effecten gebruikt de laatste vijf jaargangen van de data (2012 tot en met 2016).¹² Om salarissen over deze jaren vergelijkbaar te maken zijn deze gecorrigeerd voor inflatie. De analyse gebruikt ook arbeidsmarktkrapte als verklarende variabele in de analyse.¹³ De categorie ‘aio/oio/medicus in opleiding’ in de arbeidsrelatie wordt alleen apart onderscheiden voor academici. De analyse beperkt zich tot afgestudeerden met een baan van 24 uur of meer, om maandlonen onderling goed te kunnen vergelijken.

¹⁰ Het betreft een loglineaire weighted least squares regressie.

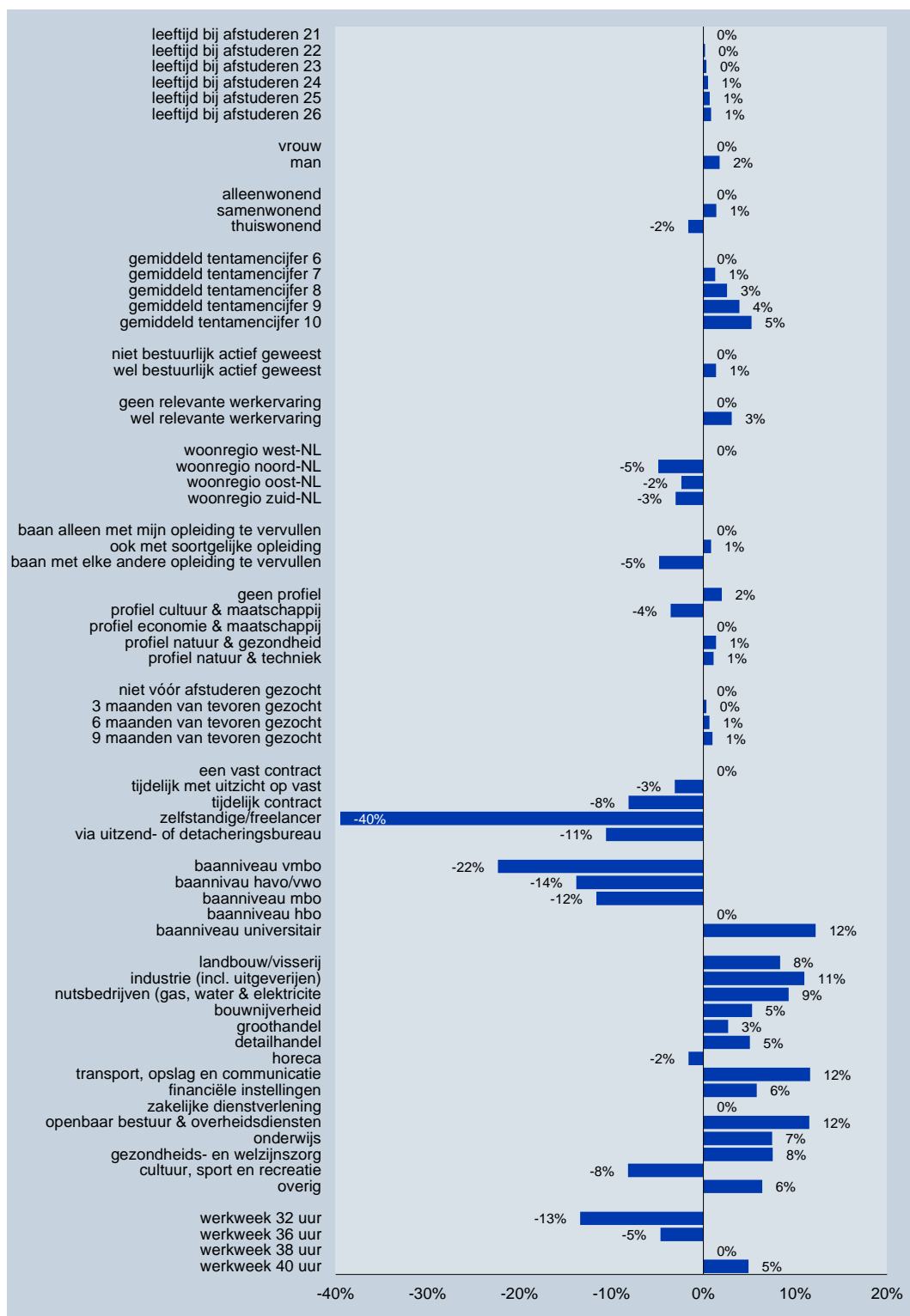
¹¹ Na correctie voor andere factoren blijken etniciteit en relatieve studieduur niet van belang.

¹² Deze effecten kunnen hierdoor veel zuiverder geschat worden. De opleidingseffecten worden overigens wél voor de meest recente jaargang apart bepaald.

¹³ 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 709, Stichting voor Economisch Onderzoek, Amsterdam.

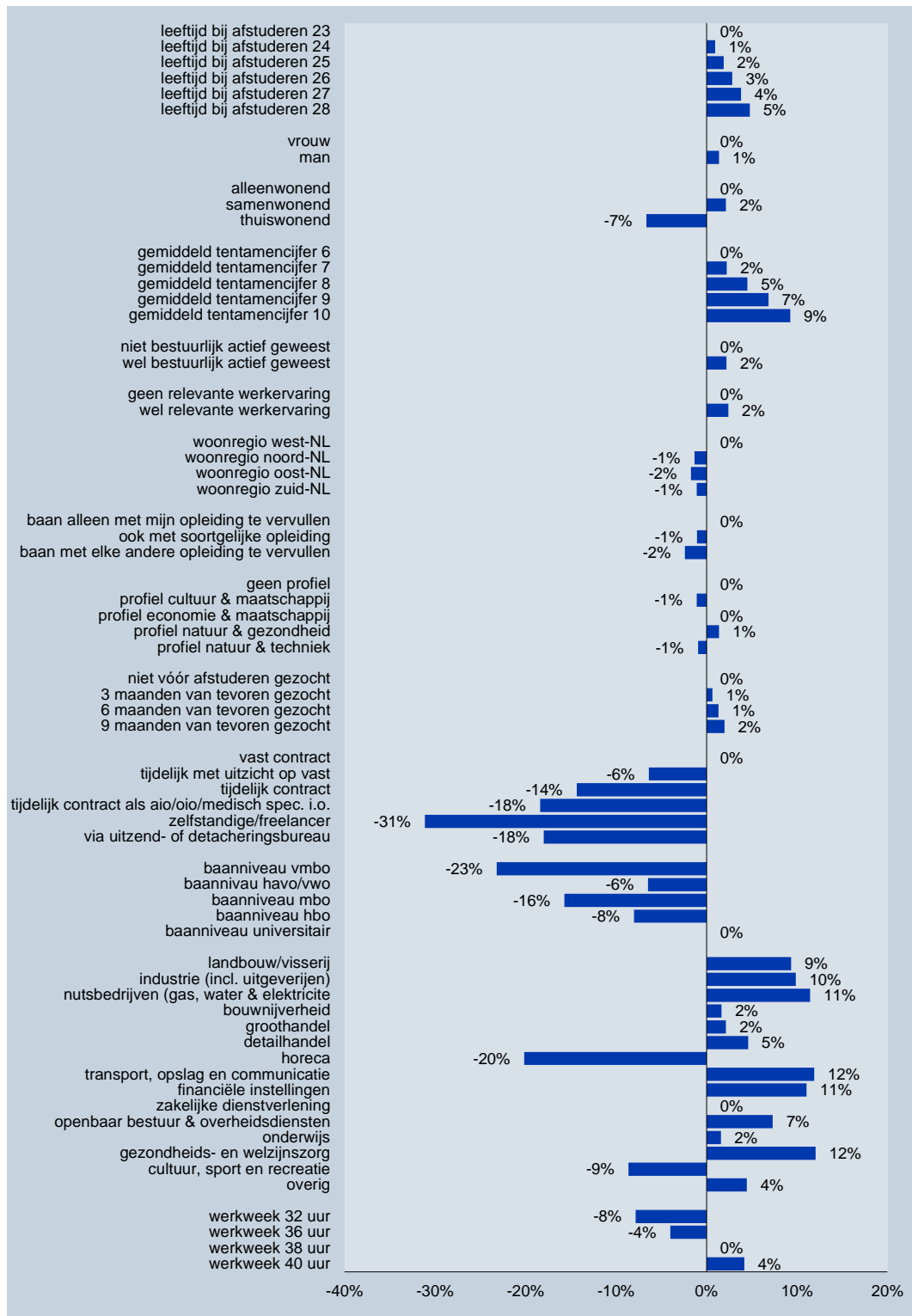
Een hoog gemiddelde tentamencijfer gaat samen met een hoger startsalaris, met name in academische opleidingen. Verder blijken mannen iets meer te verdienen dan vrouwen. In de sectoren horeca en cultuur, sport & recreatie is het maandsalaris voor zowel hbo- als wo-afgestudeerden het laagst. Figuur 3.1 en Figuur 3.2 tonen het verband tussen individuele kenmerken en het maandloon. De effecten zijn berekend ten opzichte van een referentiepersoon, de getallen geven het verschil aan in procentpunten in salaris weer. De categorie waar “0 procent” 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.

Figuur 3.1 Hoe beïnvloeden individuele factoren het brutomaandloon? (hbo'ers, 2012-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

Figuur 3.2 Hoe beïnvloeden individuele factoren het brutomaandloon? (academici, 2012-2016)

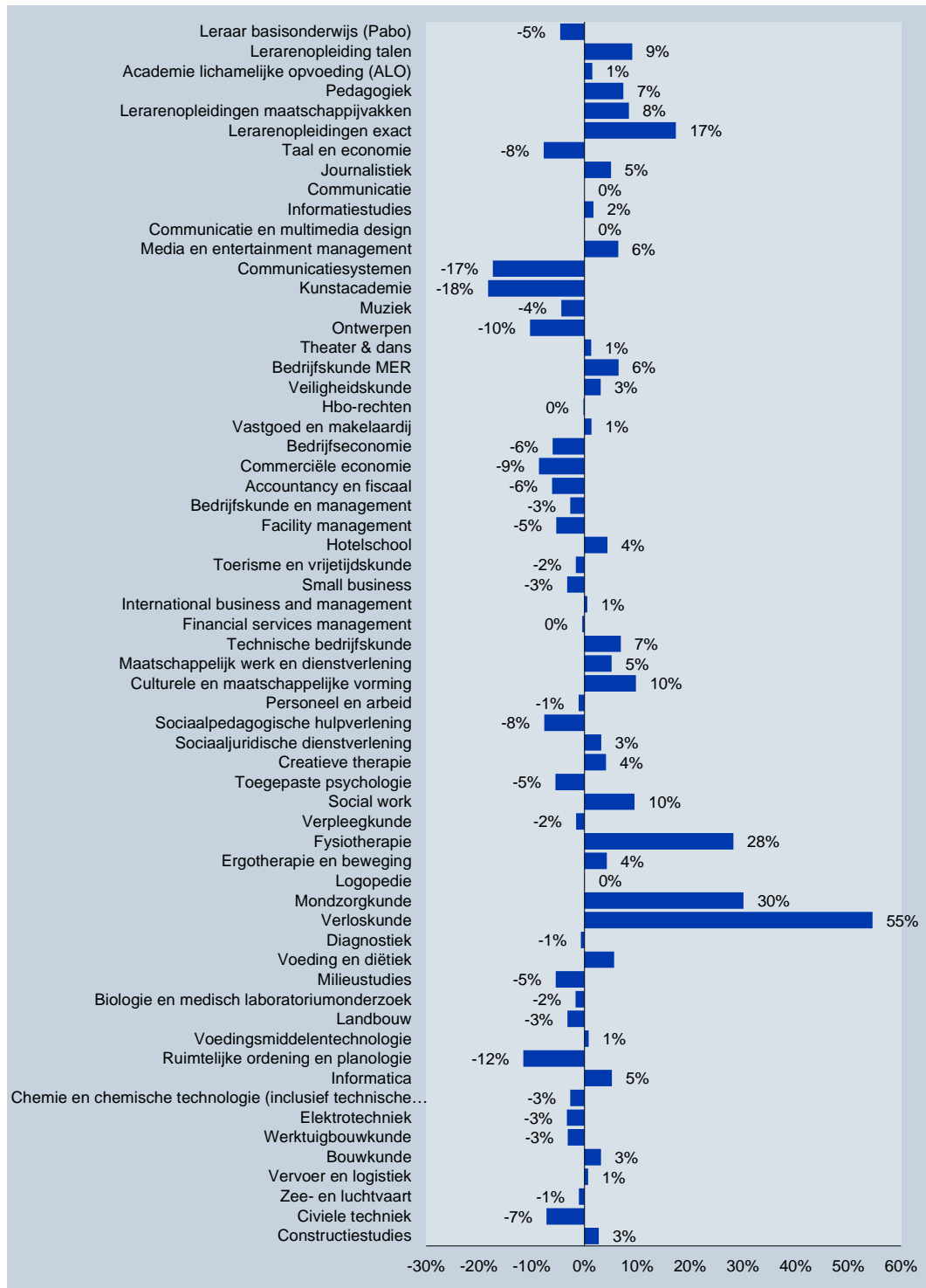


Bron: SEO/Elsevier (2016)

3.3 Salarissen per opleiding

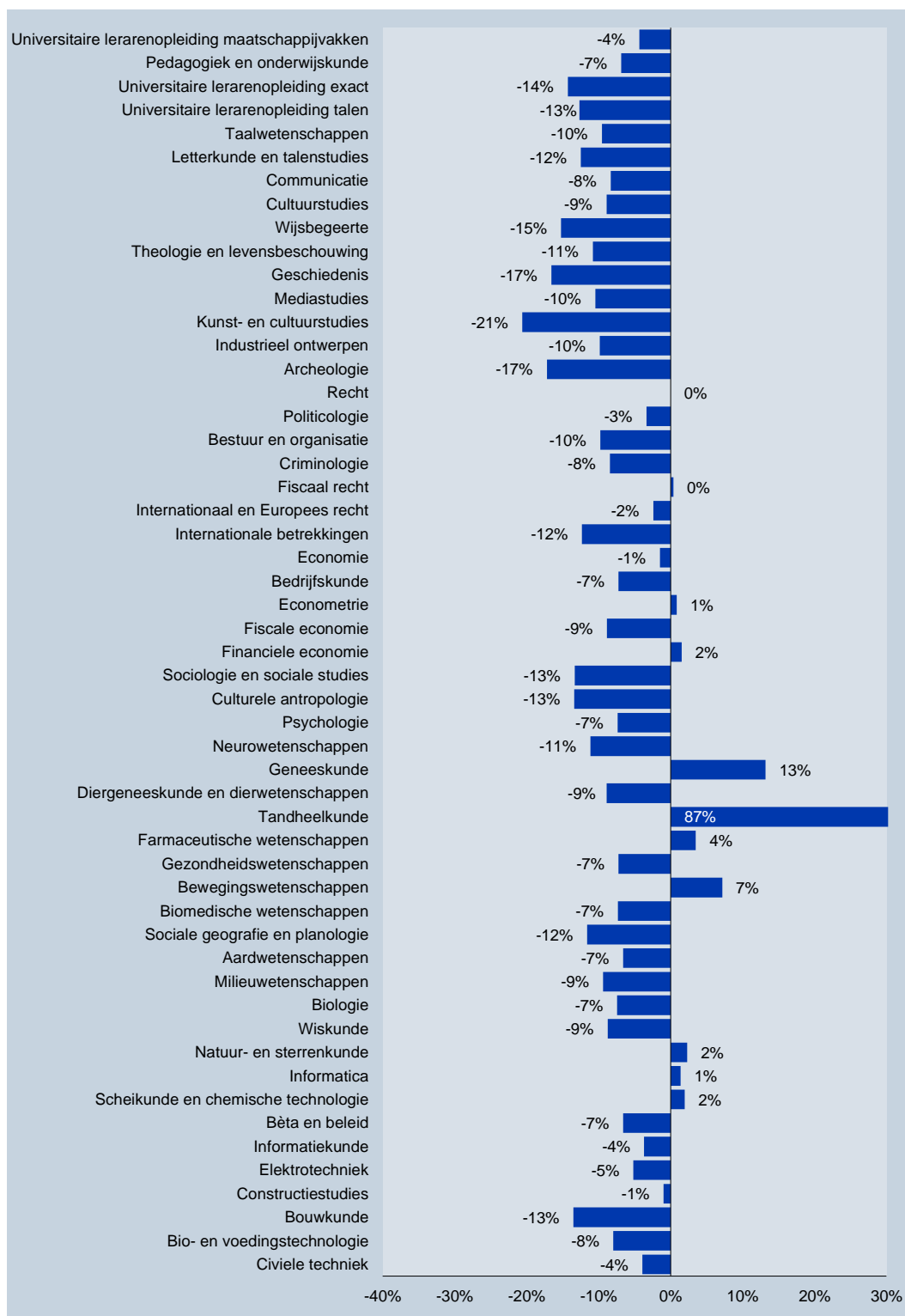
Figuur 3.3 en Figuur 3.4 tonen zuivere opleidingseffecten op het startsalaris, nadat voor de samenstellingseffecten gecorrigeerd is. Bij hbo'ers is verloskunde de opleiding met het hoogste gemiddelde maandloon, gevolgd door mondzorgkunde en fysiotherapie. Afgestudeerden van de kunstacademie en de opleiding communicatiesystemen hebben gemiddeld het laagste maandloon. Ook bij academici scoren medische opleidingen goed. Tandheelkunde komt op de eerste plaats, gevolgd door geneeskunde en bewegingswetenschappen. Afgestudeerden in kunst- en cultuurstudies verdienen gemiddeld het minste. Afgestudeerden van andere alfa-opleidingen hebben evenmin een relatief laag maandloon.

Figuur 3.3 Zuivere opleidingseffecten op het brutomaandloon (hbo'ers 2012-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016). De getoonde percentages geven het relatieve verschil aan ten opzichte van de referentieopleiding Communicatie. Cijfers betreffen afgestudeerden van studiejaar 2013/2014.

Figuur 3.4 Zuivere opleidingseffecten op het brutomaandloon (academici, 2012-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016). De getoonde percentages geven het relatieve verschil aan ten opzichte van de referentieopleiding Rechten. Cijfers betreffen afgestudeerden van studiejaar 2013/2014.

4 ‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2016

De beste startfunctie is voor het zevende jaar op een rij actuaris. Deze functie wordt gevolgd door controller en de medewerker R&D informatica.

Dit onderzoek onderscheidt ruim 70 verschillende functies die de ondervraagde starters op de arbeidsmarkt bekleden. De functies 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 brutomaandsalaris in deze functie in vergelijking met afgestudeerden van hetzelfde niveau (hbo/universiteit) in dezelfde sector (economie, taal & cultuur, et cetera)?
- *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?¹⁴
- *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.

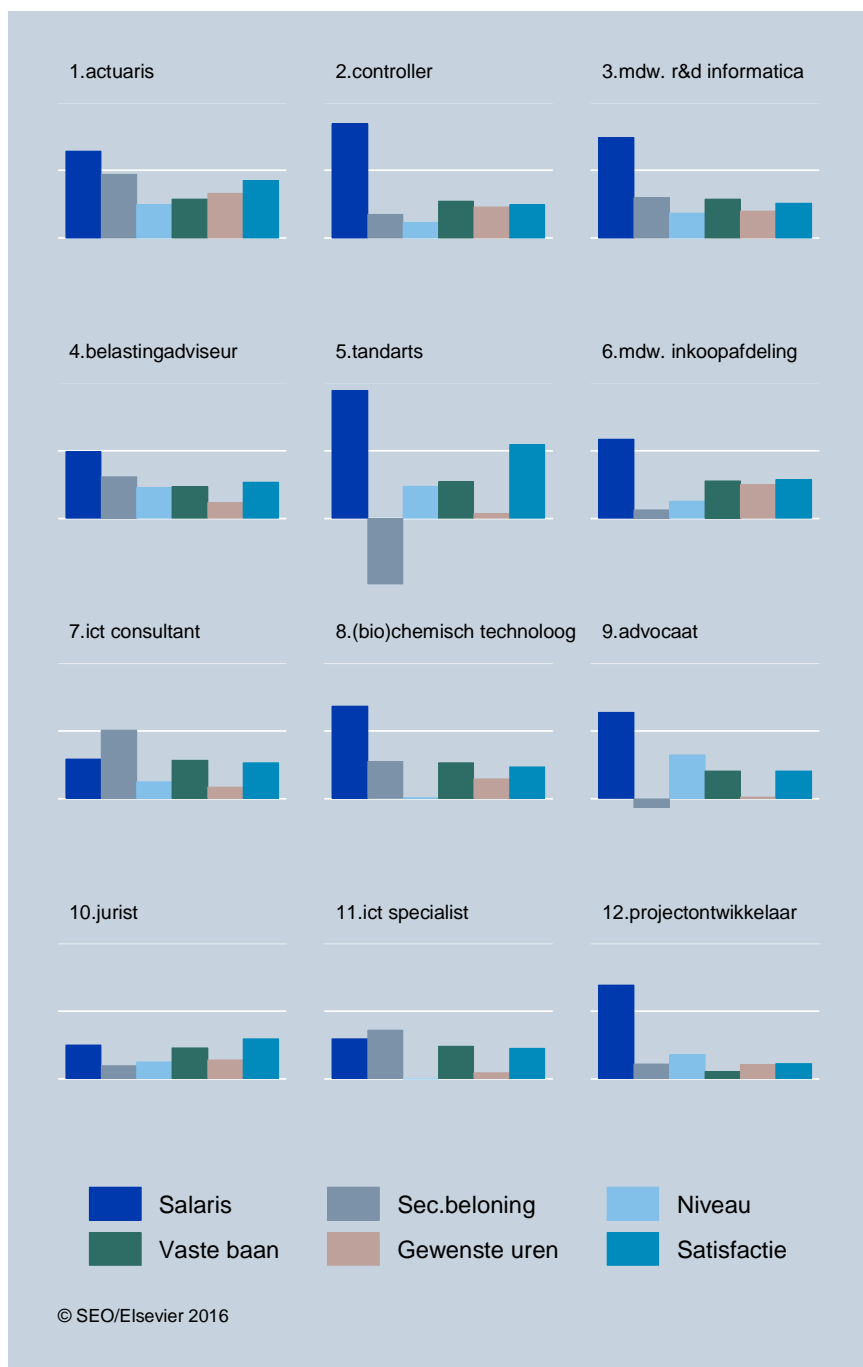
Deze analyse berekent voor elke functie een gestandaardiseerde score op elk van de zes kenmerken. Dat betekent dat telkens gekeken wordt naar de gemiddelde ruwe score van alle functies, en hoe ver de ruwe score van elke functie van dit gemiddelde verwijderd is. Na standaardisering geldt dat een positieve score betekent dat een functie op dit kenmerk bovengemiddeld is, een negatieve score betekent dat de functie onder het gemiddelde zit.¹⁵ 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 Figuur 4.1, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

¹⁴ Het betreft hier werknemers met een vast contract of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband, maar ook zelfstandigen of werknemers in vaste dienst bij een uitzendbureau.

¹⁵ Hoe ver een functie precies onder of boven het gemiddelde zit wordt uitgedrukt in standaarddeviaties. Bij elk item zit 95 procent van de waarnemingen tussen de scores -2 en +2.

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 en de advocaat na zijn ook de secundaire arbeidsvoorwaarden van deze functies gunstig. De winnaar is voor het zevende jaar op rij de actuaaris. Naast een zeer goed salaris zijn ook de andere kenmerken van deze functie ruim bovengemiddeld. Er zijn nog andere financiële functies in de lijst vertegenwoordigd, en ook diverse juridische functies scoren goed.

Figuur 4.1 Tevreden Twaalf: de twaalf beste startfuncties van 2016



5 Arbeidsvoorwaarden in sectoren

In de sector industrie verdienen zowel hbo'ers als academici het meest, al moeten ze daar wel lange werkweken voor maken. In de sectoren horeca, detailhandel en cultuur, sport & recreatie zijn salarissen het laagst. Vaste contracten voor hoogopgeleide starters komen nauwelijks voor in non-profitsectoren.

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 2013/2014 werkzaam zijn in de verschillende sectoren. Bijna de helft werkt in één van de drie grootste sectoren: zorg, onderwijs of zakelijke dienstverlening.

Tabel 5.1 Aantal hoogopgeleide starters uit cohort 2013/2014, per sector

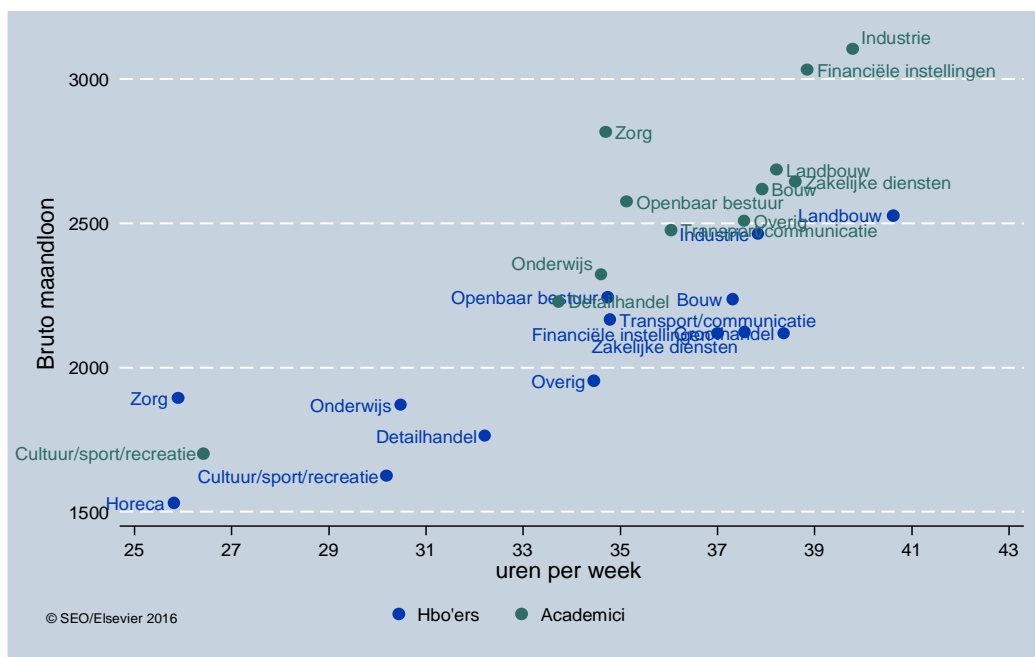
	hbo	wo	totaal ho
landbouw/visserij	550	290	840
industrie (incl. uitgeverijen)	3.070	1.660	4.740
bouwnijverheid	1.300	610	1.910
groothandel	950	0	950
detailhandel	2.110	890	3.000
horeca	1.220	0	1.220
transport, opslag en communicatie	1.200	540	1.740
financiële instellingen	2.210	2.330	4.530
zakelijke dienstverlening	7.650	7.110	14.760
openbaar bestuur & overheidsdiensten	1.730	2.300	4.030
onderwijs	5.790	4.750	10.540
gezondheids- en welzijnszorg	8.890	5.950	14.840
cultuur, sport en recreatie	1.870	550	2.430
overige	1.360	830	2.190
totaal	49.110	29.940	79.050

Bron SEO/Elsevier (2016). Meting betreft situatie begin 2016.

5.1 Salaris en werkweek

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

Figuur 5.1 Brutomaandsalaris en lengte werkweek (per sector, euro's 2015)



Startende hbo'ers verdienen het meest in de sector landbouw gevolgd door de industrie. De relatief slechtst betalende sectoren voor hbo'ers zijn cultuur, sport & recreatie en de 'bijbaantjes' in detailhandel en horeca. In de zorg is het maandsalaris laag, maar in deze sector is de werkweek wel relatief kort (gemiddeld 25 uur per week).

Ook academici verdienen goed in de industrie en bij financiële instellingen. In de sector cultuur, sport & recreatie liggen de salarissen traditioneel ook voor academici het laagst. Ook het maandsalaris in de sector onderwijs is relatief laag. Onderstaande tabel laat nog eens de exacte gegevens zien die behoren bij bovenstaande figuur.

Tabel 5.2 Brutomaandsalaris en lengte werkweek (per sector, euro's 2015)

	Bruto maandsalaris		Gemiddelde werkweek	
	hbo	wo	hbo	wo
landbouw/visserij	€ 2.525	€ 2.675	40,6	38,2
industrie (incl. uitgeverijen)	€ 2.475	€ 3.100	37,8	39,8
bouwnijverheid	€ 2.225	€ 2.625	37,3	37,9
groothandel	€ 2.125		38,4	
detailhandel	€ 1.775	€ 2.225	32,2	33,7
horeca	€ 1.525		25,8	
transport, opslag en communicatie	€ 2.175	€ 2.475	34,8	36,0
financiële instellingen	€ 2.125	€ 3.025	37,0	38,8
zakelijke dienstverlening	€ 2.125	€ 2.650	37,6	38,6
openbaar bestuur & overheidsdiensten	€ 2.250	€ 2.575	34,7	35,1
onderwijs	€ 1.875	€ 2.325	30,5	34,6
gezondheids- en welzijnszorg	€ 1.900	€ 2.825	25,9	34,7
cultuur, sport en recreatie	€ 1.625	€ 1.700	30,2	26,4
overige	€ 1.950	€ 2.500	34,5	37,5
gemiddeld	€ 2.025	€ 2.650	32,7	36,4

Bron: SEO/Elsevier (2016).

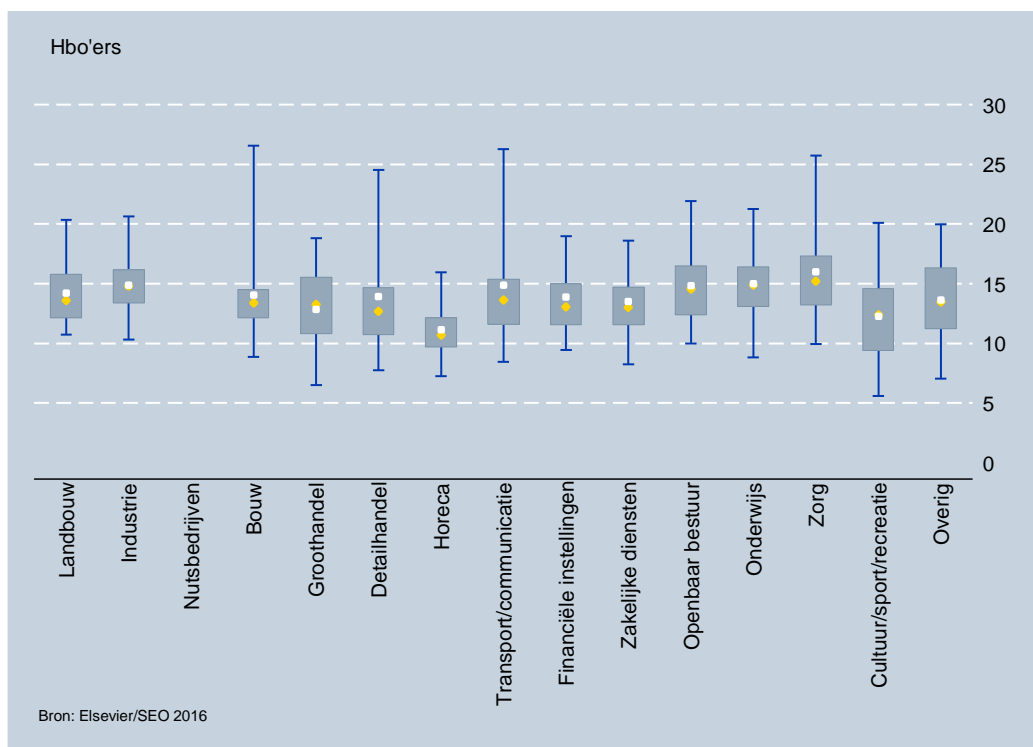
Behalve het maandloon is ook de verdeling van de bruto uurlonen een interessant sectorkenmerk. Waar de eerste maat vooral iets zegt over wat een persoon te besteden heeft (gegeven zijn inzet op de arbeidsmarkt), weerspiegelt de tweede maat vooral de verwachte productiviteit van een persoon binnen een 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 startsalariissen tot stand met behulp van standaard cao-schalen, maar dat neemt niet weg dat er wel degelijk verschillen zichtbaar zijn.

De meeste hbo'ers verdienen een bruto-uurloon tussen de € 10,-, en € 20,-. Alleen in de horeca en 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, die in deze sectoren veel voorkomen. De grootste uitschieters naar boven zijn waargenomen in de bouw, de transport/communicatie en de zorg.

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 5.2 Loonverdeling per sector, bruto-uurlonen hbo'ers



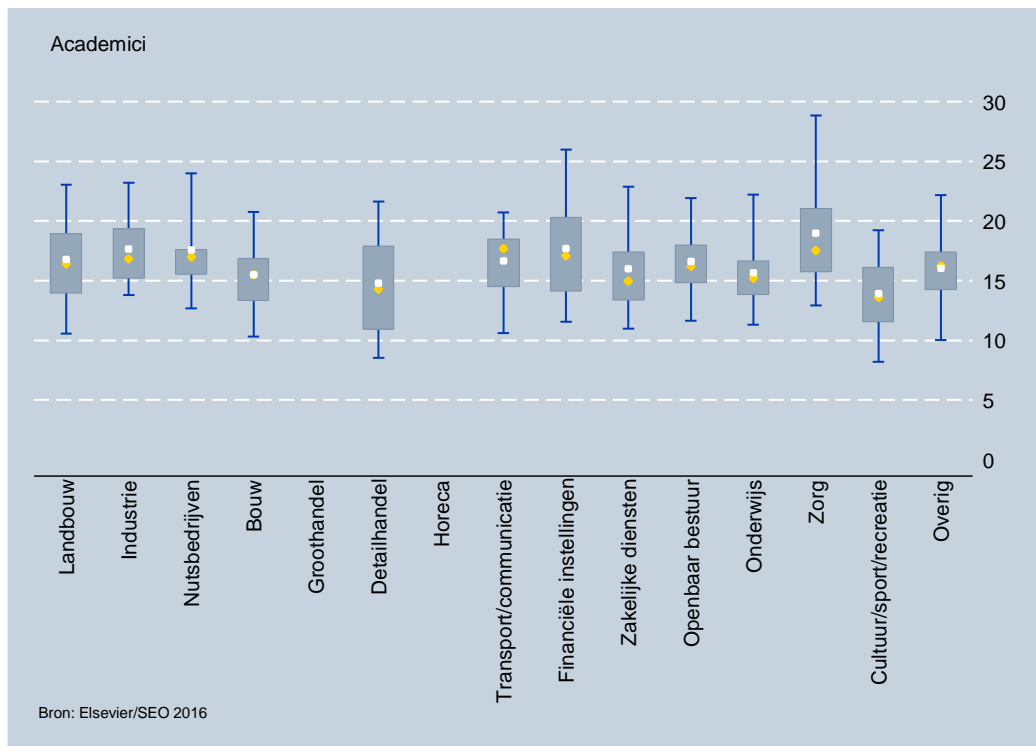
Waarnemingen samengevoegd uit de twee meest recente cohorten.

Een veelgebruikte maat voor de spreiding van de loonverdeling is de zogenaamde 'interquartile range' (IQR), het verschil tussen het 25e en het 75e percentiel. Dit komt in Figuur 5.2 overeen met de hoogte van de box. Over het algemeen zijn de loonverschillen van hbo'ers tussen sectoren vrij klein. In de (zeer heterogene) sector cultuur, sport & recreatie zijn deze loonverschillen het grootst, in het onderwijs, in de horeca en de bouw zijn deze verschillen klein. Voor nutsbedrijven zijn er weinig waarnemingen om zinvolle spreidingsmaten te berekenen.¹⁶

Vergeleken met hbo'ers zijn de loonverschillen onder academici tussen sectoren groter. In de zorg komen enkele flinke uitschieters voor aan de bovenkant van de verdeling. Ook bij de financiële instellingen is met name aan de bovenkant een flinke spreiding in salarissen. In de landbouw is ook een behoorlijke spreiding zichtbaar, maar dat betreft relatief weinig personen. Voor de groothandel en horeca zijn er te weinig waarnemingen om zinvolle spreidingsmaten te berekenen. In verschillende andere sectoren ontlopen de startsalarissen van academici elkaar niet veel. De loonverschillen zijn relatief het kleinst in het onderwijs.

¹⁶ Om de verschillende spreidingsmaten te berekenen zijn er voldoende observaties nodig. De loonverdeling per sector bestaat in deze analyse uit minstens 40 observaties.

Figuur 5.3 Loonverdeling per sector, bruto-uurlonen academici



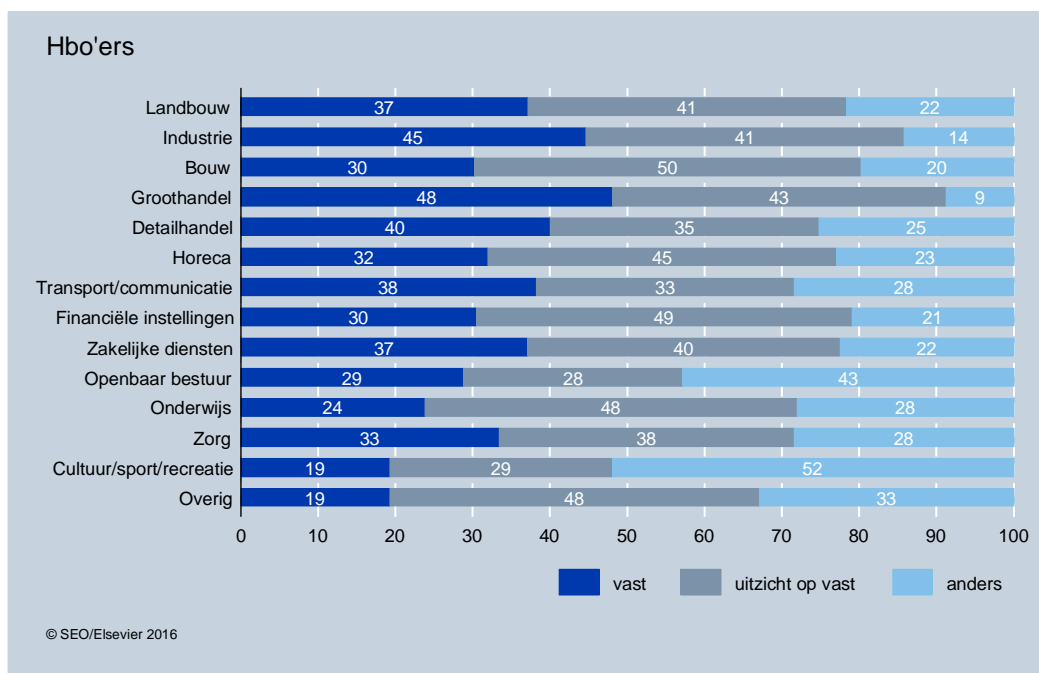
Waarnemingen samengevoegd uit de twee meest recente cohorten.

5.2 Een vast contract?

In Hoofdstuk 1 bleek al dat er dit jaar meer starters na anderhalf jaar een vaste baan hebben ten opzichte van vorig jaar: in 2016 is dit gegund aan 33 procent van de (werkende) hbo'ers en academici. Tabel 5.3 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 fors: in de non-profitsector hebben weinig starters (uitzicht op) een vast contract, terwijl dat in de industrie, handel en zakelijke dienstverlening redelijk gebruikelijk is.

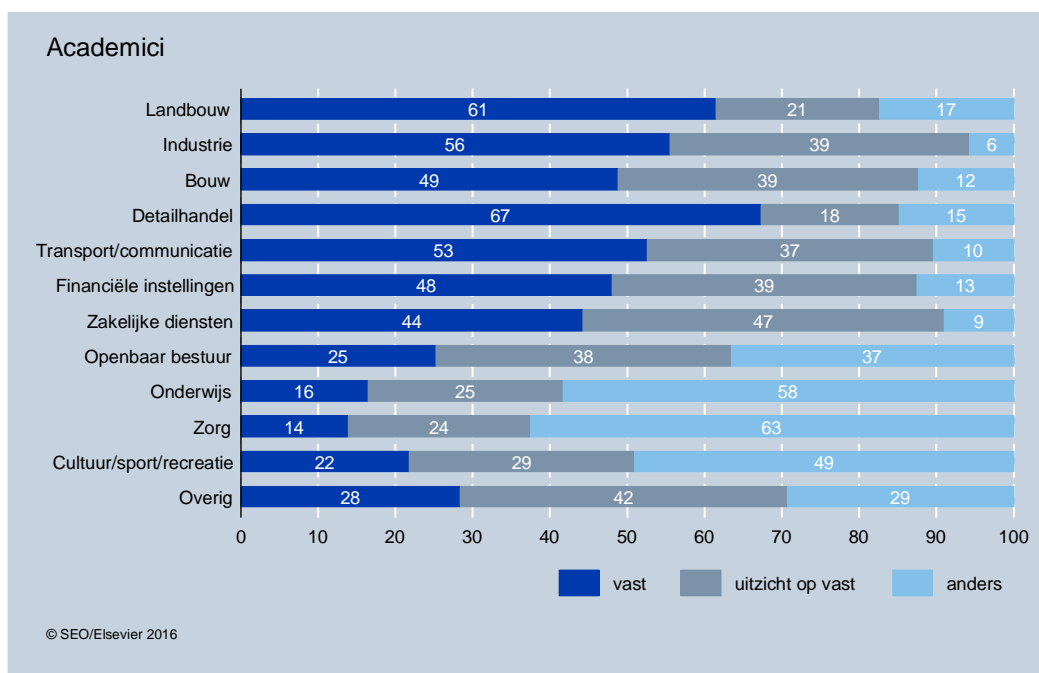
Voor academici geldt ongeveer hetzelfde: in de non-profitsector hebben starters anderhalf jaar na afstuderen nauwelijks een vast contract, terwijl dat in de commerciële sectoren redelijk vaak het geval is. In de industrie, landbouw, detailhandel en transport/communicatie heeft meer dan de helft van de academici na anderhalf jaar een vast contract.

Tabel 5.3: Vast contract, uitzicht op vast of anders? (Hbo'ers, per sector, 2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016).

Tabel 5.4: Vast contract, uitzicht op vast of anders? (Academici, per sector, 2016)

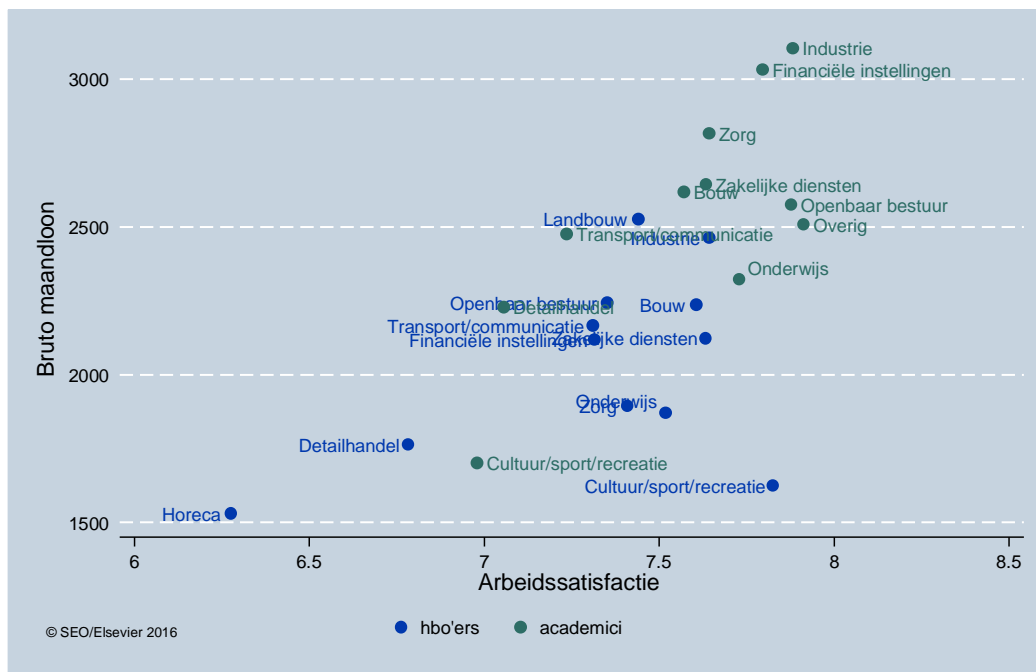


Bron: SEO/Elsevier (2016).

5.3 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 Figuur 5.4. De algemene tevredenheid met de huidige baan is door afgestudeerden uitgedrukt in een rapportcijfer. De figuur laat zien dat pas afgestudeerden anno 2016 behoorlijk tevreden zijn. Deze tevredenheid hangt in deze lastige tijden wel degelijk af van het salaris, hoewel de correlatie met het gemiddelde salaris per sector niet al te sterk is.¹⁷ Het minst tevreden zijn hbo’ers die werken in de horeca en detailhandel. In deze sectoren krijgt men relatief gezien ook weinig betaald. Daartegenover staan de academici die werken in de cultuursector en in het onderwijs, die zijn juist erg tevreden terwijl het salaris daar relatief laag is.

Figuur 5.4 Geld maakt slechts een klein beetje gelukkig...



5.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een mogelijke verklaring voor de discrepantie tussen salaris en arbeidssatisfactie vormen de secundaire arbeidsvoorwaarden. 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?

Secundaire arbeidsvoorwaarden komen vaker voor bij academici dan bij hbo’ers (zie Tabel 5.5). Er is één uitzondering: de onregelmatigheidstoelage komt vaker voor bij hbo’ers (16 procent) dan bij

¹⁷ Er is weliswaar een statistisch significante correlatie tussen maandloon en arbeidssatisfactie, maar die kan slechts een klein gedeelte van de verschillen in tevredenheid verklaren.

academici (3 procent). Deze toeslag komt met name voor in de zorgsector. Ook blijkt dat de bonusregeling in de financiële sector daadwerkelijk op zijn retour is. Flexibele werktijden zijn zeer gebruikelijk, ook de vaste 13e maand komt regelmatig voor. Aandelen/opties in het bedrijf zijn voor hoogopgeleide starters een behoorlijke zeldzaamheid. De leaseauto komt vooral voor in de landbouw, groothandel en financiële dienstverlening.

Tabel 5.5: Aanwezigheid secundaire arbeidsvoorwaarden per sector

	deeltijd mogelijk	flexibele werktijden	onregelma- tigheids- toeslag	bonus bij- zondere prestaties	vaste 13 ^e maand	variabele winstuitke- ring
<i>hbo</i>						
landbouw/visserij	0%	40%	16%	29%	26%	15%
industrie (incl. uitgeverijen)	4%	40%	8%	25%	27%	25%
bouwnijverheid	8%	24%	4%	11%	26%	17%
groothandel	3%	23%	6%	27%	23%	7%
detailhandel	5%	39%	19%	23%	15%	17%
horeca	2%	40%	10%	6%	9%	7%
transport, opslag en communicatie	1%	42%	28%	13%	21%	7%
financiële instellingen	13%	41%	10%	28%	39%	12%
zakelijke dienstverlening	6%	37%	3%	28%	23%	16%
openbaar bestuur	8%	59%	15%	19%	57%	0%
onderwijs	10%	10%	0%	2%	78%	0%
gezondheids- en welzijnszorg	8%	39%	44%	5%	53%	3%
cultuur, sport en recreatie	0%	26%	8%	14%	9%	0%
overige	5%	35%	9%	14%	33%	11%
totaal hbo	6%	34%	16%	16%	39%	9%
<i>universiteit</i>						
landbouw/visserij	13%	43%	3%	12%	44%	8%
industrie (incl. uitgeverijen)	7%	42%	8%	42%	57%	43%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	10%	32%	7%	15%	15%	26%
bouwnijverheid	6%	45%	25%	24%	35%	34%
detailhandel	8%	43%	11%	23%	26%	20%
transport, opslag en communicatie	5%	36%	1%	37%	55%	32%
financiële instellingen	13%	46%	4%	38%	20%	26%
zakelijke dienstverlening	22%	56%	7%	18%	80%	0%
openbaar bestuur	19%	47%	1%	3%	78%	2%
onderwijs	16%	21%	32%	3%	65%	1%
gezondheids- en welzijnszorg	5%	62%	3%	16%	26%	4%
cultuur, sport en recreatie	9%	40%	4%	15%	33%	5%
overige	13%	40%	11%	20%	51%	15%
totaal universiteit	13%	43%	3%	12%	44%	8%

Bron: SEO/Elsevier (2016).

	leaseauto	aandelen of opties in bedrijf	pc / laptop / tablet	mobiele telefoon	(ver)kopen vakantiedagen
<i>hbo</i>					
landbouw/visserij	18%	6%	39%	42%	8%
industrie (incl. uitgeverijen)	8%	1%	35%	31%	26%
bouwnijverheid	19%	3%	28%	34%	22%
groothandel	29%	3%	32%	45%	6%
detailhandel	5%	3%	20%	13%	13%
horeca	0%	0%	4%	6%	2%
transport, communicatie	5%	0%	20%	21%	20%
financiële instellingen	17%	2%	27%	24%	39%
zakelijke dienstverlening	20%	4%	37%	33%	24%
openbaar bestuur	5%	0%	26%	41%	39%
onderwijs	0%	0%	18%	8%	2%
gezondheids-/ welzijnszorg	0%	0%	12%	15%	9%
cultuur, sport en recreatie	4%	0%	11%	8%	5%
overige	8%	5%	26%	25%	28%
Totaal hbo	8%	2%	23%	22%	16%
<i>universiteit</i>					
landbouw/visserij	23%	12%	49%	46%	28%
industrie (incl. uitgeverijen)	7%	11%	52%	32%	53%
nutsbedrijven	22%	3%	50%	42%	37%
bouwnijverheid	4%	1%	39%	18%	25%
detailhandel	4%	0%	40%	60%	33%
transport, communicatie	22%	1%	51%	54%	38%
financiële instellingen	34%	5%	62%	60%	34%
zakelijke dienstverlening	1%	0%	43%	57%	54%
openbaar bestuur	1%	0%	30%	11%	25%
onderwijs	3%	1%	11%	16%	9%
gezondheids-/welzijnszorg	0%	0%	15%	10%	13%
cultuur, sport en recreatie	1%	3%	39%	24%	28%
overige	13%	3%	39%	36%	29%
totaal universiteit	23%	12%	49%	46%	28%

Bron: SEO/Elsevier (2016).

6 Studieduur

Academici lopen het minste vertraging op bij tandheelkunde en farmaceutische wetenschappen. De vertraging op het nominale studietempo is groot bij rechten, fiscaal recht en internationale betrekkingen. Diverse lerarenopleidingen, hotelschool en vastgoed en makelaardij zijn 'langzame' hbo-opleidingen, daar studeert men soms een jaar langer dan de nominale 48 maanden.

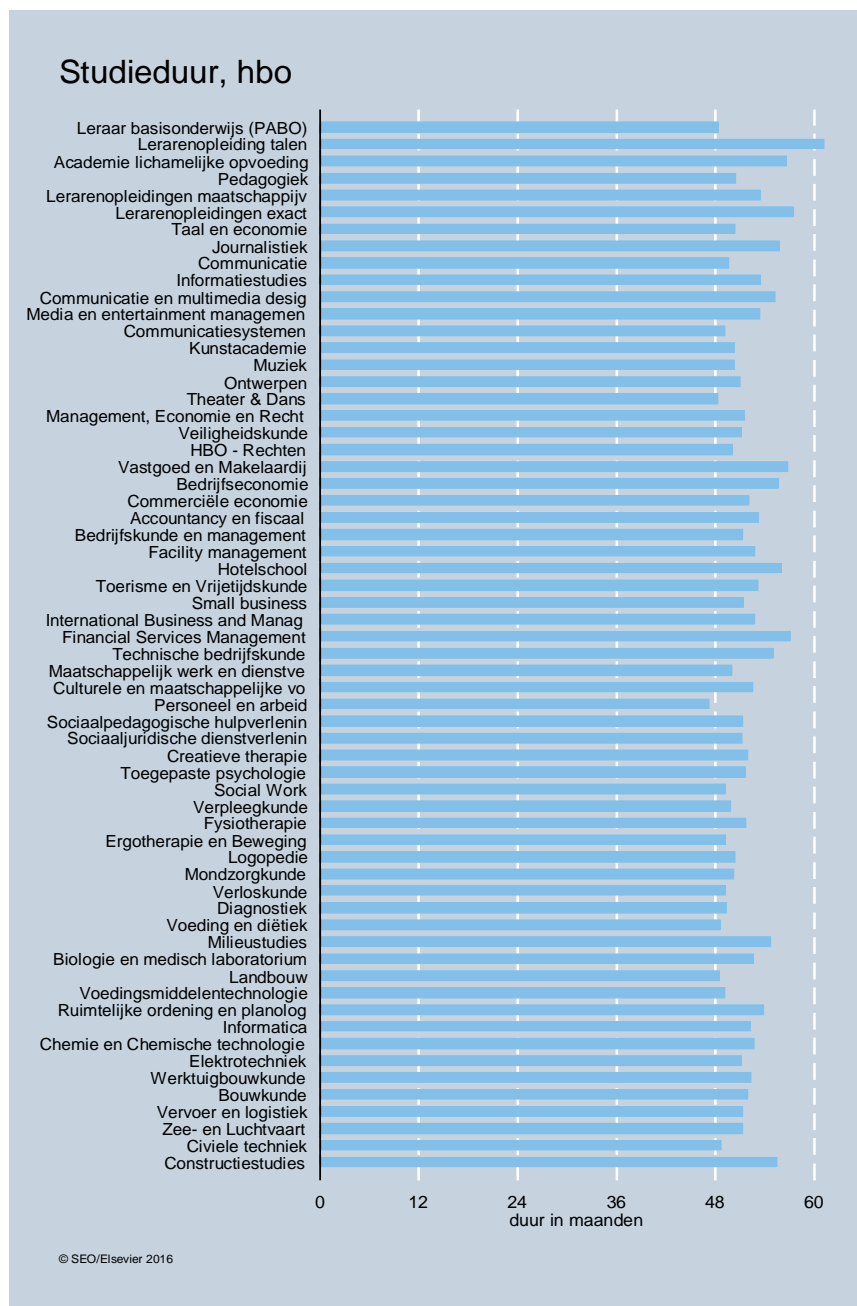
6.1 De gemiddelde studieduur

Regelmatig is de studieduur onderwerp geweest van publiek debat, al lijkt de angel eruit nu het studievoorschot is ingevoerd. Langstudeerders zullen geconfronteerd worden met een hogere studieschuld, met het studievoorschot bespaart een korte studieduur niet alleen kosten voor de overheid, maar meestal ook voor de student zelf.

Hoe lang studeren hoogopgeleiden en welke kenmerken hebben daar invloed op? Deze vragen beantwoordt dit hoofdstuk. 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 uit van dit hoofdstuk.

De nominale studieduur van hbo-opleidingen is vier jaar. De gemiddelde studieduur blijkt iets meer dan vijftig maanden te zijn. Een gemiddelde hbo'er loopt dus twee maanden studievertraging op. Figuur 6.1 laat zien dat voor enkele opleidingen de gemiddelde studieduur ook iets onder de 48 maanden ligt. De studenten van deze opleidingen studeren tijdens de laatste zomervakantie af.

Figuur 6.1 Gemiddelde studieduur hbo-studenten iets hoger dan nominaal tempo



De alumni van de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs, vastgoed en makelaardij en financial services management en hebben de meeste tijd nodig om af te studeren. Verschillende opleidingen hebben een gemiddelde duur onder de 48 maanden. De snelste afstudeerders zijn te vinden bij personeel en arbeid en dans en theater. Dat zijn opleidingen met veel vrouwelijke studenten, een eerste aanwijzing dat vrouwen sneller studeren dan mannen. Om de zuivere opleidings-effecten te scheiden van de effecten van persoonskenmerken, is echter nadere analyse noodzakelijk. Deze analyse volgt later in dit hoofdstuk.

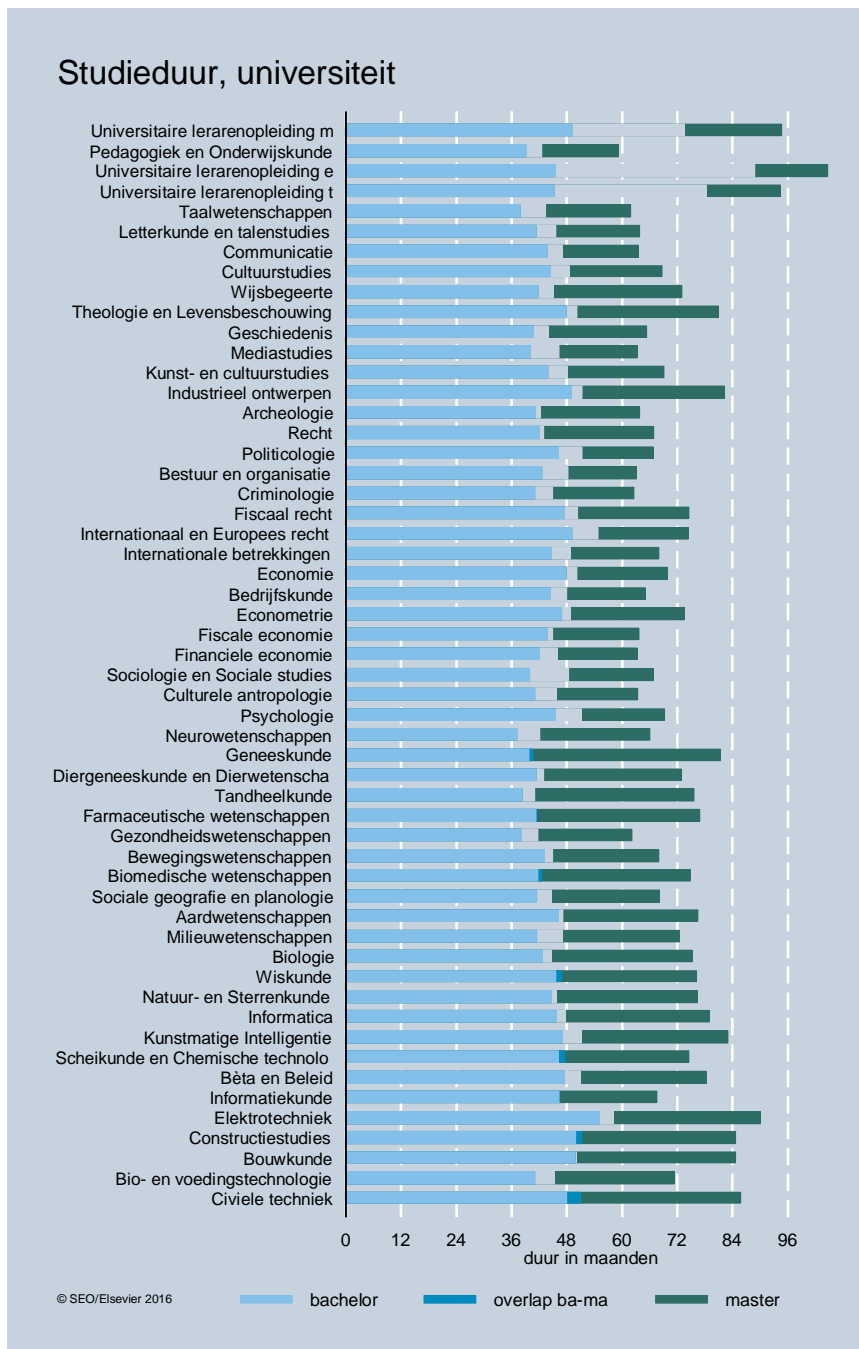
Voor universitair afgestudeerden is het bepalen van de studieduur complexer. Door de bachelor- en masterfase bestaat een opleiding uit twee afzonderlijke delen. Het is dan ook mogelijk om een pauze te nemen na het afronden van de bachelor en pas later aan de master te beginnen. Maar het was voorheen ook mogelijk om de eindfase van de bachelor te combineren met de beginfase van de master. 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 ruim 71 maanden, de bachelorfase ruim 44 maanden en de masterfase ruim 23 maanden. Tussen de twee fases zat voor de gemiddelde student een gat van ongeveer 4 maanden. De omvang van dit gat stijgt al jaren. Dit komt doordat universiteiten de ‘harde knip’ steeds strenger zijn gaan doorvoeren.¹⁸ Vanaf september 2013 is de harde knip zelfs landelijk voor alle opleidingen verplicht.

De nominale studieduur van de bachelorfase is altijd drie jaar, de nominale lengte van de masterfase verschilt. Voor bètaopleidingen is de nominale duur van de masterfase twee jaar, voor de meeste andere opleidingen één jaar. Maar voor de medische opleidingen is de nominale duur vaak juist nog langer. Daarnaast bestaan er ook nog researchmasters: masteropleidingen met een extra duur van één jaar, die studenten voorbereiden op een wetenschappelijke vervolgcarière. Per opleiding hangt de nominale duur dus af van de instelling en precieze specialisatie.

Figuur 6.2 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.

¹⁸ Deze harde knip houdt in dat het bachelordiploma behaald moet zijn voordat aan de masterfase begonnen kan worden.

Figuur 6.2 Gemiddelde studieduur universiteit langer dan nominaal



Studenten van technische opleidingen zijn het langst bezig met hun studie. Dit geldt vooral voor elektrotechniek, bouwkunde, civiele techniek, constructiestudies en kunstmatige intelligentie. Ook de industrieel ontwerpers zijn gemiddeld circa zeven jaar bezig.

Bij de universitaire lerarenopleiding lijken de studenten lang over hun studie doen. Het einde van de masterfase ligt namelijk gemiddeld zeven jaar na het begin van de voorafgaande bachelor. Deze studenten hebben echter al vaak een eerdere master gedaan en/of een pauze in hun studie gehad waarin ze in het onderwijs werkten.

Een overlap tussen de twee fases bestaat nog slechts bij geneeskunde, biomedische wetenschappen, wiskunde en enkele technische opleidingen. Deze overlap wordt elk jaar kleiner.

De snelste afstudeerders zijn te vinden bij gezondheidswetenschappen. Deze studenten studeren gemiddeld in iets meer dan vijf jaar af. Gezondheidswetenschappen is een opleiding met veel vrouwelijke studenten. Studenten hebben voor alle bachelorfases gemiddeld meer dan drie jaar nodig. De neurowetenschappers en gezondheidswetenschappers zijn het snelste klaar, zij hebben gemiddeld slechts een paar maanden vertraging. Voor technische opleidingen geldt dat de vertraging in de bachelorfase al behoorlijk groot is. Studenten hebben daar vaak al twaalf maanden extra nodig om deze af te ronden.

6.2 De invloed van individuele factoren op de studieduur

Er zijn grote verschillen in de studentenpopulatie van verschillende opleidingen. Vooral de verhouding tussen mannen en vrouwen verschilt enorm. Zo zijn er opleidingen waarin bijna geen jongens te vinden zijn en er zijn ook opleidingen waar amper vrouwen op afkomen. 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 sociaaleconomische status),
- woonsituatie (alleenwonend, samenwonend met partner, thuiswonend bij ouders),
- regio,
- gemiddeld eindexamencijfer in het voortgezet onderwijs,
- buitenlandervaring,
- bestuurservaring,
- het volgen van een researchmaster (voor wo'ers).

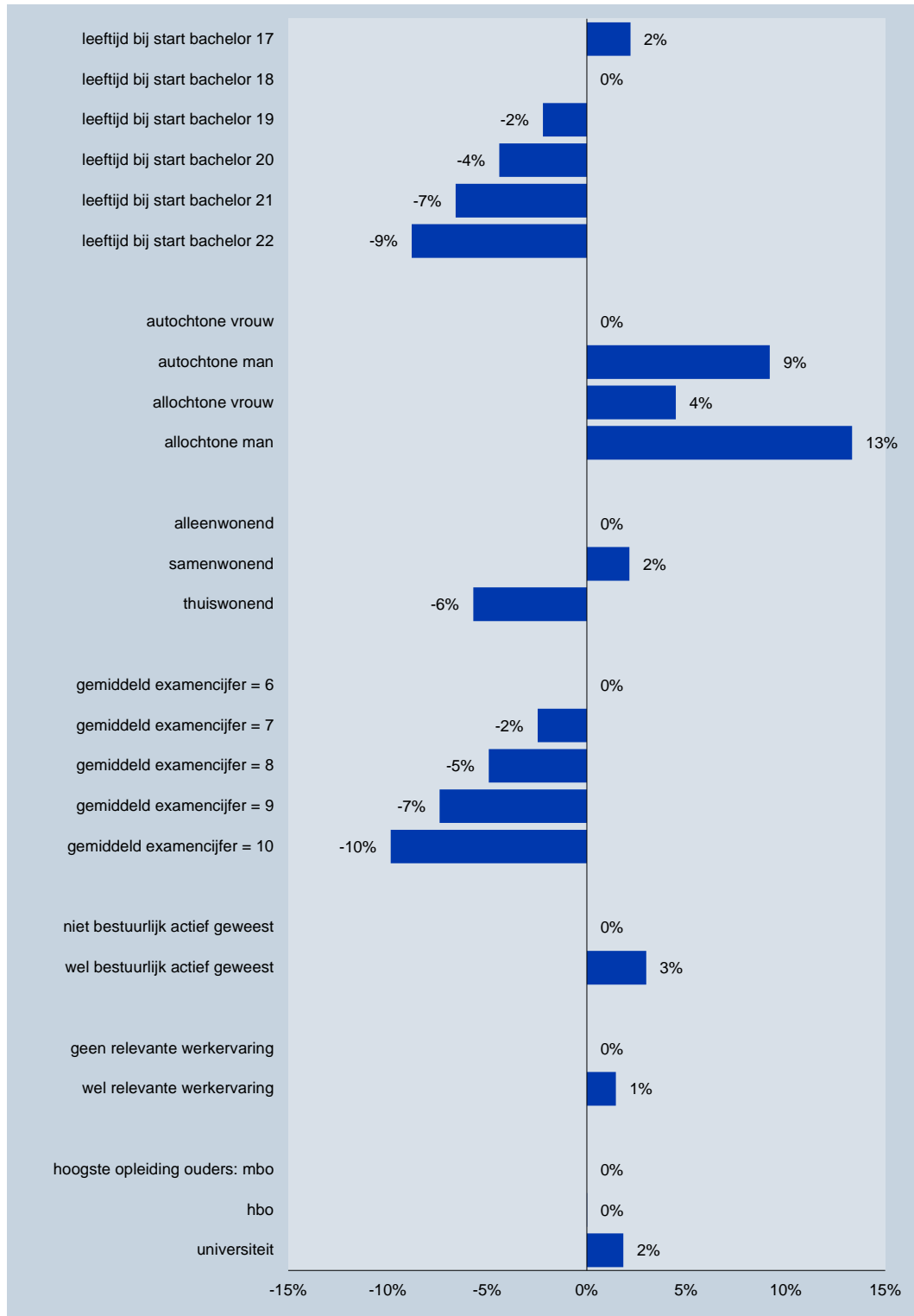
Van deze kenmerken hebben de leeftijd, de combinatie van geslacht en etniciteit, de woonsituatie en het gemiddelde eindexamencijfer de grootste effecten op de studieduur.

De mate waarin bovenstaande factoren de studieduur beïnvloeden, verschilt tussen afgestudeerde hbo'ers en academici. Figuur 6.3 en Figuur 6.4 zijn een grafische weergave hiervan. De berekening van de effecten vindt plaats op basis van een fictief referentiepersoon. De kenmerken van deze referentiepersoon zijn zichtbaar in Figuur 6.3. 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 kleiner is, dan is er niet vol-

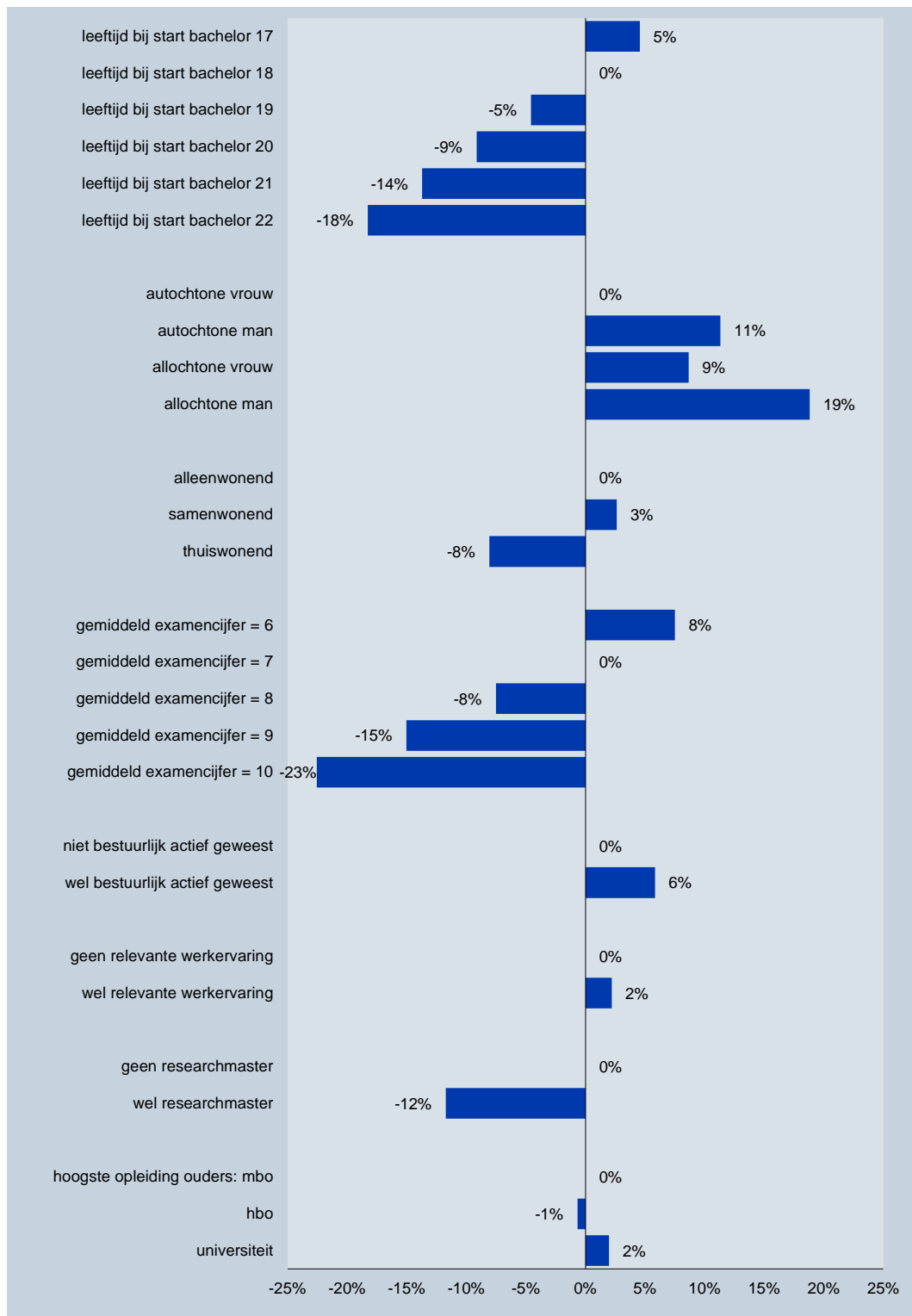
doende sprake van een serieuze onderbreking in de studie om hiervoor te corrigeren. Om de effecten van de kenmerken meer betrouwbaar te kunnen schatten, zijn de laatste twee jaargangen voor deze analyse samengenomen.

Figuur 6.3 Hoe beïnvloeden individuele factoren de studieduur? (hbo'ers, 2015-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

Figuur 6.4 Hoe beïnvloeden individuele factoren de studieduur? (academici, 2015-2016)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

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 22ste met zijn opleiding begint heeft een 9 procent kortere studieduur dan een 18-jarige studiestarter. Voor academici is dit verschil zelfs 18 procent.

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

Ook het effect van *de woonsituatie* op de studieduur is evident: afgestudeerden die nog thuis wonen studeren sneller af dan zelfstandig wonenden. Het verschil tussen thuiswonenden en alleenwonenden is voor hbo'ers 6 procent, voor academici zelfs 8 procent. Wel bleek uit de eerdere analyse naar de zoekduur dat thuiswonenden vervolgens weer 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.

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 15 procent sneller klaar dan een vergelijkbaar persoon met een gemiddelde zeven. Bij hbo'ers is dit effect aanmerkelijk kleiner.

Het effect van *bestuurservaring* is een veelgehoorde reden waarom studenten vertraging oplopen, terwijl zij zich in die tijd wel nuttig maken. Het effect is echter kleiner dan het effect van de woonsituatie, het gemiddelde eindexamencijfer of geslacht/ethniciteit. In het *buitenland studeren* of het *opdoen van relevante werkervaring* tijdens de studie hebben geen effect op de relatieve studieduur. Het effect van het *opleidingsniveau van de ouders* is ook zeer beperkt.

6.3 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 gezondheidswetenschappen een gevolg zijn van de opleiding of van de overwegend vrouwelijke studentenpopulatie, is dus nu te beantwoorden.

De hbo-opleidingen met het snelste studietempo zijn civiele techniek, theater en dans en landbouw. Bij gemiddeld vier opleidingen is een gemiddelde hbo-student naar verwachting voor het einde van de laatste zomervakantie al klaar. Studenten van de lerarenopleiding talen, hotelschool en lerarenopleiding exact hebben - ook na correctie voor individuele verschillen - de meeste tijd nodig.

Bij de universiteiten leveren de opleidingen tandheelkunde, farmaceutische wetenschappen en gezondheidswetenschappen hun studenten het snelst met een diploma af. Dat wil zeggen, ten opzichte van de nominale duur loopt een gemiddelde student bij deze opleidingen de minste vertraging op. Die vertraging is het grootst bij rechten en fiscaal recht. Ook wijsbegeerte en theologie scoren traditioneel hoog in vertraging. Persoonskenmerken en verschillen in nominale studieduur

zijn een belangrijke oorzaak van verschillen in studieduur. De kortste opleidingen uit Figuur 6.2 zijn dan ook niet de opleidingen met het hoogste studietempo uit Figuur 6.6.

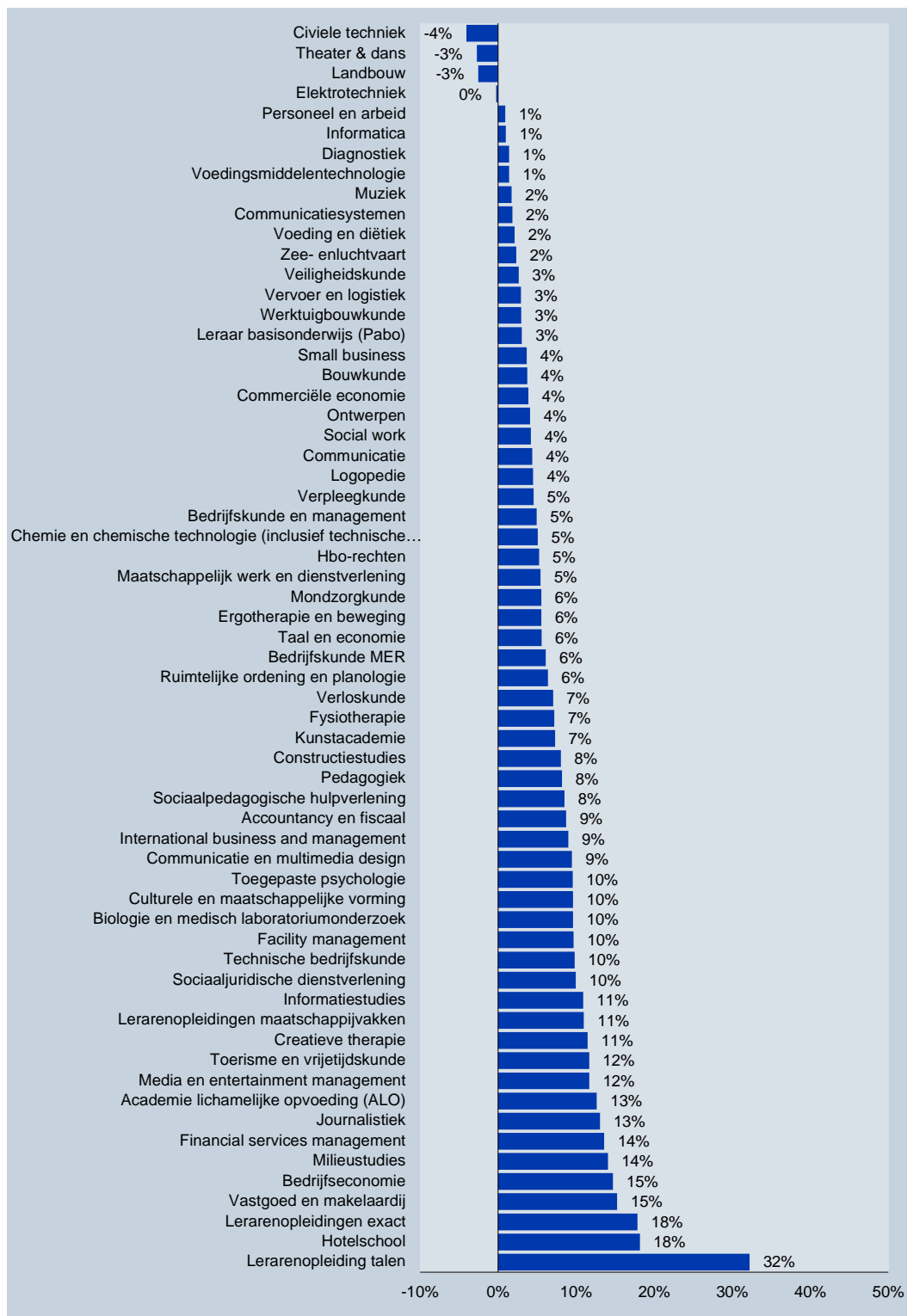
Figuur 6.5 en Figuur 6.6 geven de gecorrigeerde verschillen in studieduur per opleiding weer. De berekening corrigeert voor verschillen in de kenmerken van hun studenten tussen opleidingen én voor verschillen in de nominale studieduur. Daardoor zijn verschillen in studievertraging alleen nog gerelateerd aan de opleiding zelf en niet meer aan samenstellingsverschillen (zoals bijvoorbeeld het hoge aandeel vrouwen bij gezondheidswetenschappen ten opzichte van de vele mannen bij elektrotechniek). Een voorbeeld van het verschil in nominale studieduur is de eenjarige masterfase bij een reguliere opleiding gezondheidswetenschappen ten opzichte van een tweejarige masterfase bij elektrotechniek. Maar ook binnen gezondheidswetenschappen zijn er studenten die de tweejarige researchmaster gevolgd hebben. Voor al deze verschillen is gecorrigeerd.

De totale lengte van de staaf laat het studietempo van de referentiepersoon zien ten opzichte van het aantal ECTS¹⁹ 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 resultaten van de analyse in deze paragraaf zijn niet per definitie van toepassing op nieuwe studenten. Dit komt doordat de oudere generatie studenten minder werden gestimuleerd om snel af te studeren en de analyse is gebaseerd op die inmiddels afgestudeerde generatie. Daarnaast gelden de studietempo's natuurlijk alleen voor mensen die hun studie afmaken. De 'verloren' tijd die een niet-afgemaakte studie heeft gekost is niet in deze analyse meegenomen.

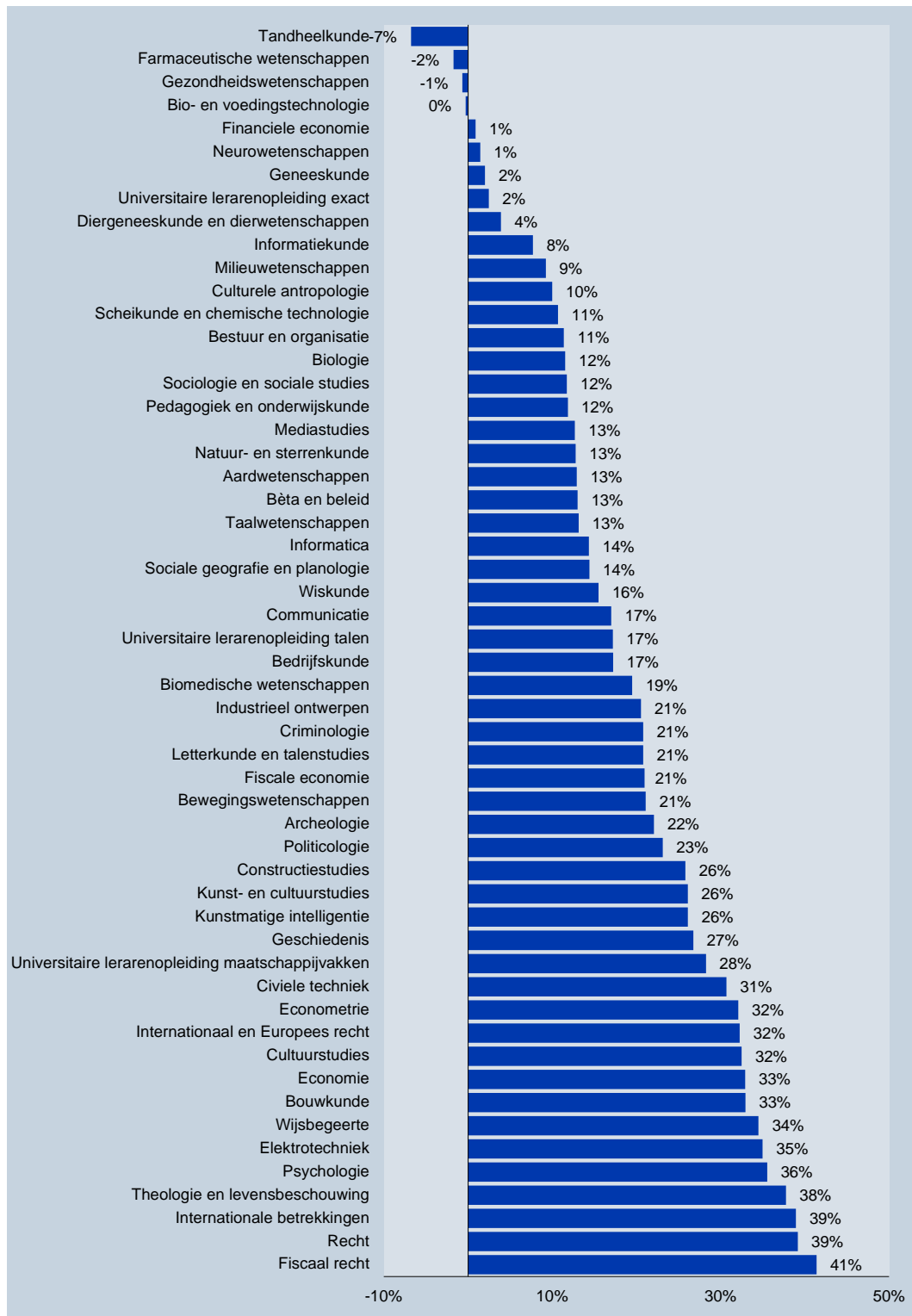
¹⁹ ECTS is het Europese systeem van studiepunten. Eén studiejaar bestaat uit 60 ECTS.

Figuur 6.5 Studietempo hbo-opleidingen voor gemiddelde student (t.o.v. nominaal tempo)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

Figuur 6.6 Studietempo wo-opleidingen voor gemiddelde student (t.o.v. nominaal tempo)



Bron: SEO/Elsevier (2016)

7 Leengedrag en studieschuld

Studenten zijn sinds 2000 steeds vaker en meer gaan lenen, maar de aandacht voor het studievoorschot lijkt ertoe te leiden dat die trend inmiddels is gekeerd. Minder dan de helft van de hoger opgeleide starters heeft in 2016 een studieschuld. De hoogte van de studieschuld is gemiddeld € 13,4 duizend voor hbo'ers en € 18,5 duizend voor academici.

De belangrijkste bevindingen zijn als volgt:

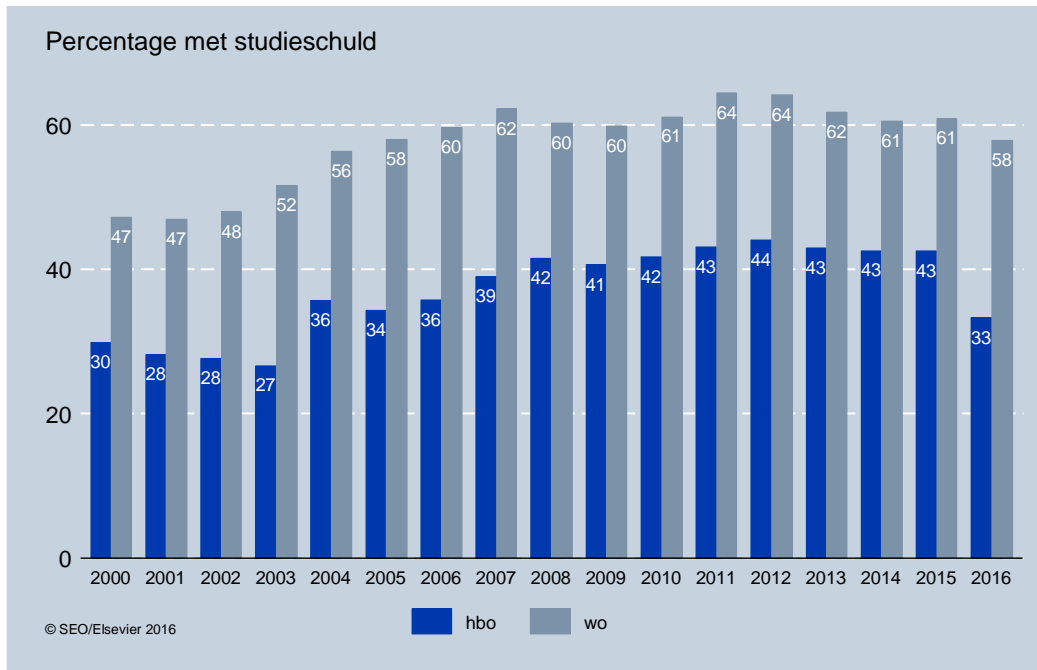
- Studenten zijn steeds meer gaan lenen tussen 2000 en 2012,
- Sinds 2010 is het leengedrag stabiel, in 2016 werd voor het eerst minder geleend,
- Academici hebben een hogere studieschuld dan hbo'ers,
- Hbo'ers en academici (met een lening) lenen ongeveer hetzelfde bedrag per maand, maar doordat academici langer studeren en vaker lenen is hun totale studieschuld hoger dan dat van hbo'ers,
- Hoe langer de studieduur, hoe hoger de schuld,
- Mannen lenen meer dan vrouwen.

De studieschuld is gecorrigeerd voor inflatie en wordt uitgedrukt in euro's van 2016. 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.

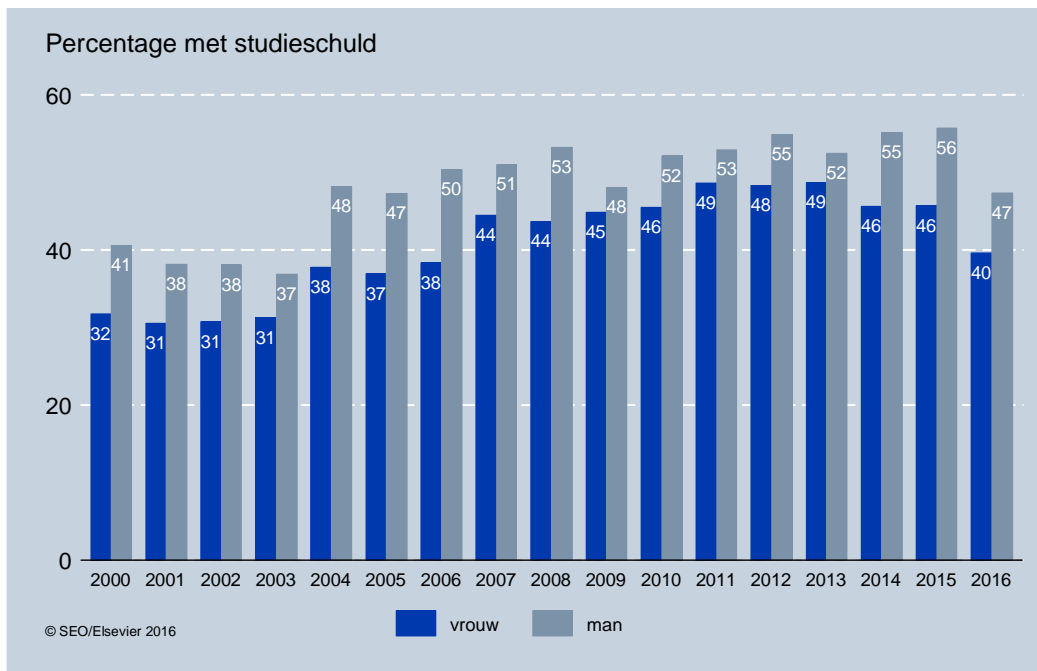
7.1 Wie lenen er?

Het percentage afgestudeerden dat een studieschuld heeft is tussen 2001 en 2012 aanzienlijk toegenomen en is vervolgens iets gedaald. Academici hebben veel vaker een studieschuld dan studenten in het hbo: respectievelijk 58 procent tegenover 33 procent in 2016 (zie Figuur 7.1). Mannen hebben vaker een studieschuld dan vrouwen, al loopt het aandeel in 2016 in beide groepen terug. In 2016 heeft nog 40 procent van de afgestudeerde vrouwen een studieschuld, tegenover 47 procent van de afgestudeerde mannen.

Figuur 7.1 Academici lenen vaker dan hbo'ers



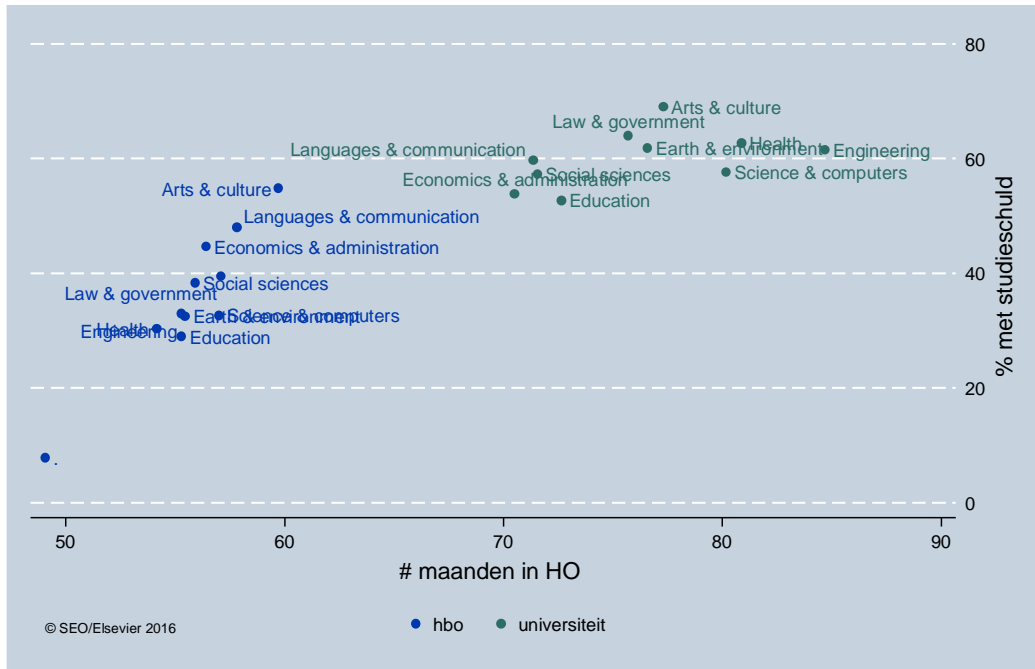
Figuur 7.2 Mannen lenen vaker dan vrouwen



Hoe langer men studeert, hoe groter de kans op een studieschuld na afstuderen. Figuur 7.3 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 een positief verband te

zijn tussen beide grootheden. Dit verband wordt bevestigd in een multivariate analyse op individueel niveau.²⁰

Figuur 7.3 Lange studieduur verhoogt de kans op lenen



7.2 Hoeveel wordt er geleend?

De gemiddelde studieschuld is sinds 2000 sterk gestegen. De stijging heeft twee oorzaken: niet alleen zijn meer mensen gaan lenen, ze zijn per persoon ook hogere bedragen gaan lenen. De gemiddelde schuld per student is sinds 2000 zo'n tweeënhalve tot drie keer zo groot is geworden (zie linkerhelft van Tabel 7.1). Dat komt deels doordat meer studenten zijn gaan lenen. Degenen die lenen zijn ook hogere bedragen gaan lenen (zie rechterhelft van Tabel 7.1). In 2000 was de gemiddelde studieschuld circa € 8 duizend, in 2016 is dat opgelopen tot gemiddeld bijna € 13 duizend voor hbo'ers en € 18,5 duizend voor academici.²¹ Interessant is dat deze bedragen sinds de vorige meting zijn gestegen, terwijl het aandeel mensen met schulden is afgenomen.

Ook blijkt dat academici een hogere totale studieschuld hebben dan hbo'ers. Indien academici lenen, dan lenen ze ongeveer evenveel per maand als hbo'ers. Maar omdat ze vaker lenen en langer studeren, is hun totale studieschuld veel hoger (in 2016 ruim twee maal zo hoog).²²

²⁰ 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.

²¹ Alle bedragen zijn omgerekend naar euro's van 2016.

²² Hbo'ers en academici verbleven respectievelijk gemiddeld 56 en 80 maanden in het hoger onderwijs. Dit betreft de totale periode, inclusief eerdere en eventueel onafgeronde opleidingen en hbo'ers die naar de universiteit zijn doorgestroomd. De gemiddelde studieduur van de laatst afgeronde studie bedraagt 50 maanden voor hbo'ers en 71 maanden voor academici.

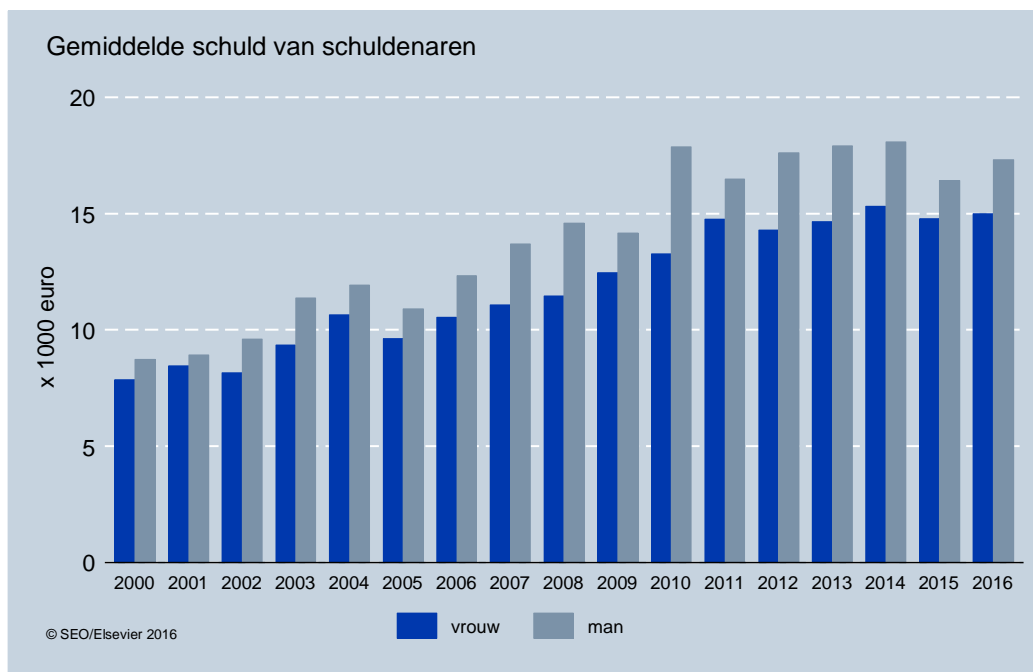
Tabel 7.1 Gemiddelde studieschuld na afstuderen (duizend €, prijspeil 2016)

	iedereen		alleen degenen met lening	
	hbo	universiteit	hbo	universiteit
2000	2,4	4,0	8,1	8,6
2005	3,1	7,0	8,9	12,1
2006	3,6	7,8	10,0	13,2
2007	4,3	8,6	10,9	13,9
2008	4,6	9,4	11,0	15,7
2009	4,6	9,7	11,4	16,2
2010	5,5	11,2	13,2	18,3
2011	5,7	12,0	13,1	18,6
2012	6,0	12,0	13,6	18,7
2013	5,7	11,9	13,3	19,2
2014	5,8	12,0	13,6	19,8
2015	5,5	11,1	12,9	18,3
2016	4,5	10,7	13,4	18,5

Bron: SEO/Elsevier (2016)

Mannen hebben minder leenaversie dan vrouwen. Niet alleen lenen mannen vaker (47 om 40 procent in 2016), als ze lenen dan lenen ze ook grotere bedragen. In 2016 heeft het jongste cohort mannen een gemiddelde studieschuld van € 17 duizend en vrouwen gemiddeld € 15 duizend.

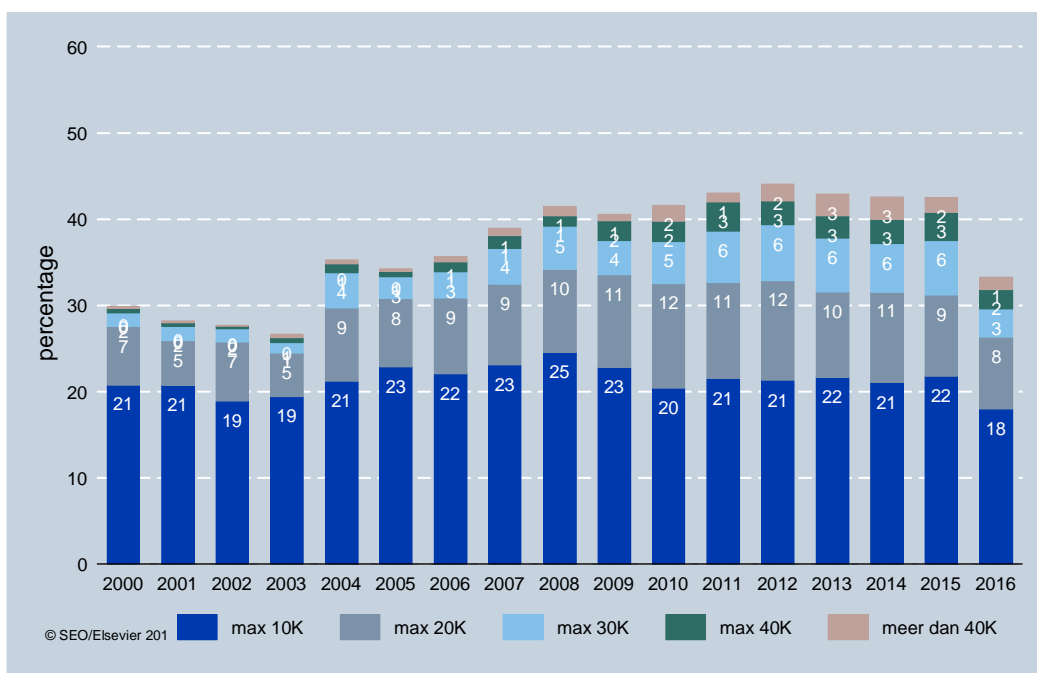
Figuur 7.4 Mannen lenen grotere bedragen dan vrouwen



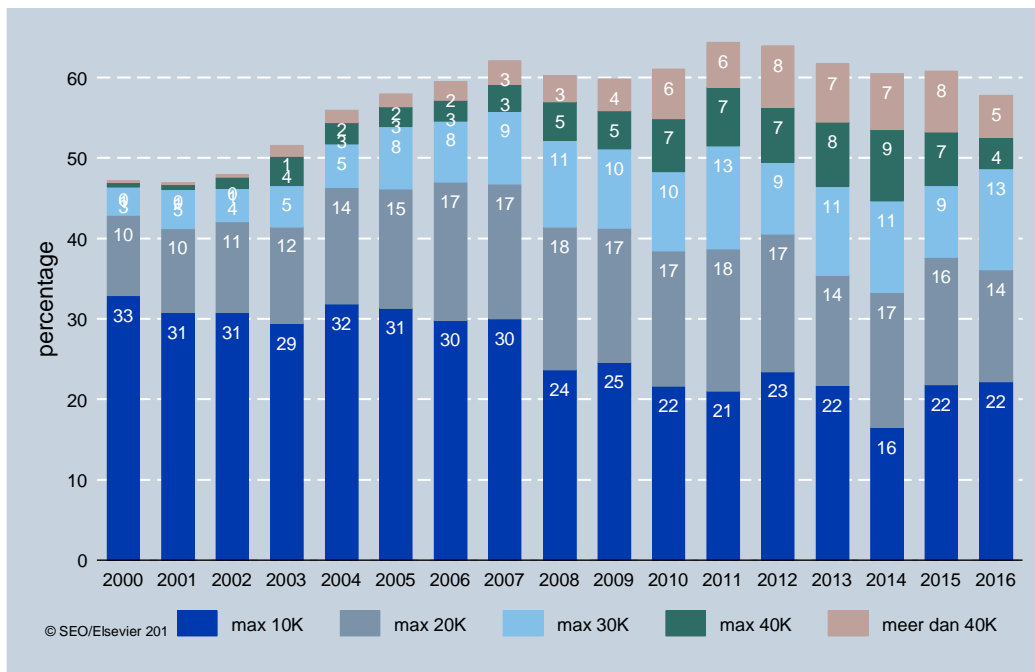
In het jaar 2000 had 21 procent van de net afgestudeerde hbo'ers een studieschuld kleiner dan € 10 duizend, 7 procent een studieschuld tussen de € 10 en 20 duizend. Bijna niemand had een studieschuld van meer dan € 20 duizend en liefst 70 procent had helemaal geen schuld. Sindsdien is het aandeel hbo'ers met een kleine schuld relatief stabiel gebleven. Het aandeel hbo'ers met een schuld van meer dan € 20 duizend is daarentegen gestegen tot 11 procent in 2012 en sindsdien stabiel. De verdeling van de studieschuld geeft meer inzicht dan het gemiddelde. Figuur 7.5 en Figuur 7.6 laten respectievelijk de verdeling zien van alle hbo'ers en academici naar de hoogte van de schuld.

Eenzelfde ontwikkeling als voor hbo'ers vertelt de grafiek van academici. Van de jongste lichter afgestudeerden heeft 22 procent een studieschuld van meer dan € 20 duizend, terwijl dat begin deze eeuw nog slechts 4 procent was. Maar, sinds 2016 daalt het aandeel grotere schulden fors.

Figuur 7.5 Het aandeel grotere schulden is in 2016 gedaald (hbo'ers)

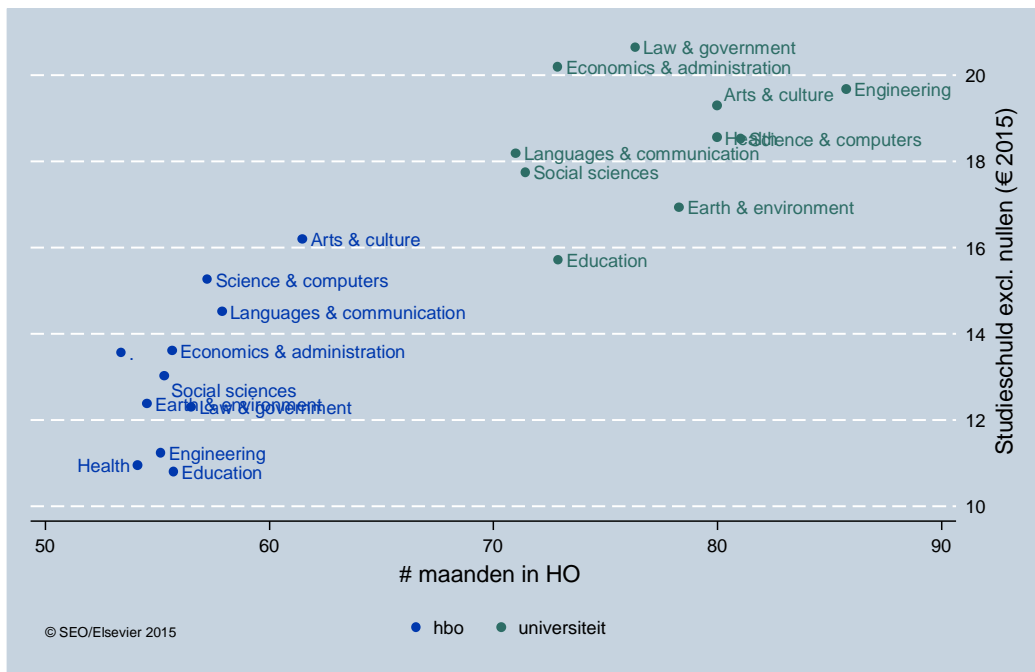


Figuur 7.6 Aandeel grotere schulden is in 2016 gedaald (academici)



Uit Figuur 7.7 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 recht & bestuur en economie: academici in deze sector lenen gemiddeld meer dan op grond van alleen hun studieduur verwacht mag worden.

Figuur 7.7 Lange studieduur verhoogt de studieschuld



De gemiddelden zijn berekend over studenten met een studieschuld.

7.3 Is studeren investeren in ‘human capital’?

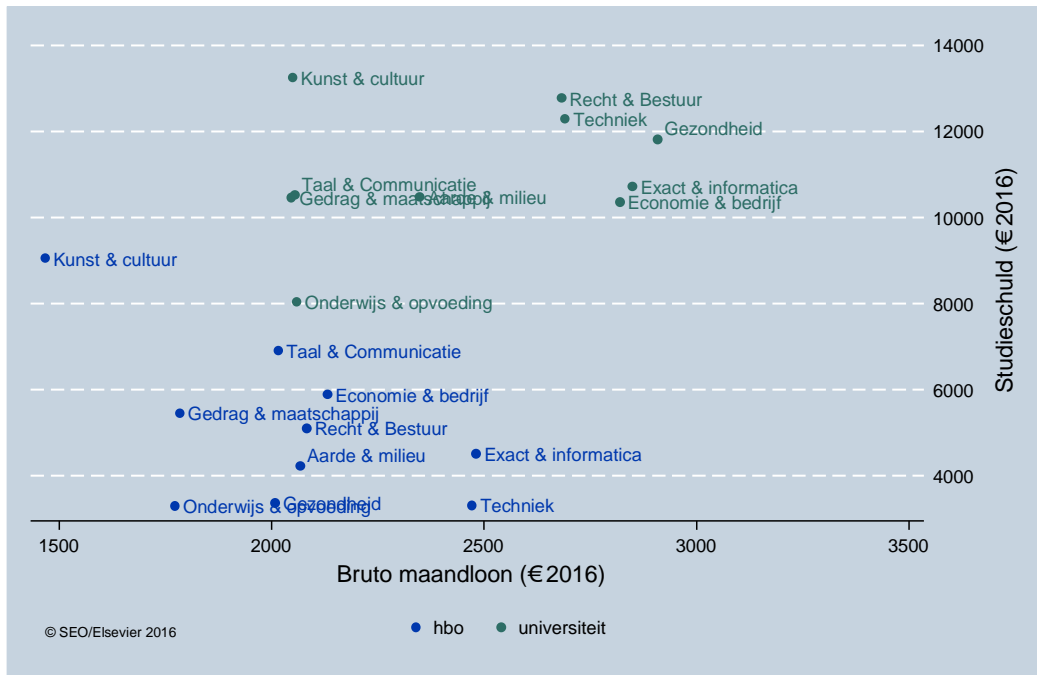
Eén van de meest genoemde argumenten om studenten meer te laten lenen, is dat zij -dankzij hun opleiding- later een hoger salaris zullen hebben. Volgens deze economische theorie is een opleiding een investering in ‘human capital’. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger het salaris dat iemand in de rest van zijn leven kan verdienen. Dit hogere salaris is de ‘return on investment’. Toch verstrekt de overheid aanvullende studiebeurzen als gift, om zo de toegankelijkheid van het hoger onderwijs te vergroten, 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. Wel is aangetoond dat er samenhang is tussen de hoogte van de schuld en het (verwachte) latere salaris.

De sectoren waarin meer geleend wordt zijn vaak de sectoren waarin ook meer wordt verdiend, al is het verband niet bijzonder sterk. In Figuur 7.8 is voor elke opleidingssector het salaris uitgezet tegen de hoogte van de studieschuld.²³ Omdat het gevonden verband niet causaal hoeft te zijn, is nog niet bewezen dat de investering in human capital zichzelf terugbetaalt. Wel wijst Figuur 7.8 erop dat een hogere lening niet direct als probleem gezien hoeft te worden: juist degenen met de hoogste verdien capaciteit dragen de grootste schuldenlast. Dat geldt echter niet voor de opleidingen in de alfasectoren. In deze sectoren is het salaris van degenen met een studieschuld relatief laag. Dit suggereert dat de ‘investering’ hier minder in verhouding staat tot de ‘opbrengst’ dan bij de overige sectoren.

Dat juist de meerverdienenden de grootste leners zijn betekent dat de investering in human capital (de hoogte van de studielening) meestal 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 gaan verdienen. Wanneer die variabele wordt opgenomen in een multivariate analyse, 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.

²³ Het salaris is gemeten ongeveer anderhalf jaar na afstuderen, voor de laatste drie cohorten afgestudeerden. Vanwege hun speciale positie (zeer hoog startsalaries maar weinig groei gedurende de rest van de loopbaan) zijn tandartsen niet meegenomen in de analyse.

Figuur 7.8 Positief verband tussen hoge studieschuld en startsalaris



De gemiddelden zijn berekend over studenten met een studieschuld.

8 Studiekeuze herzien

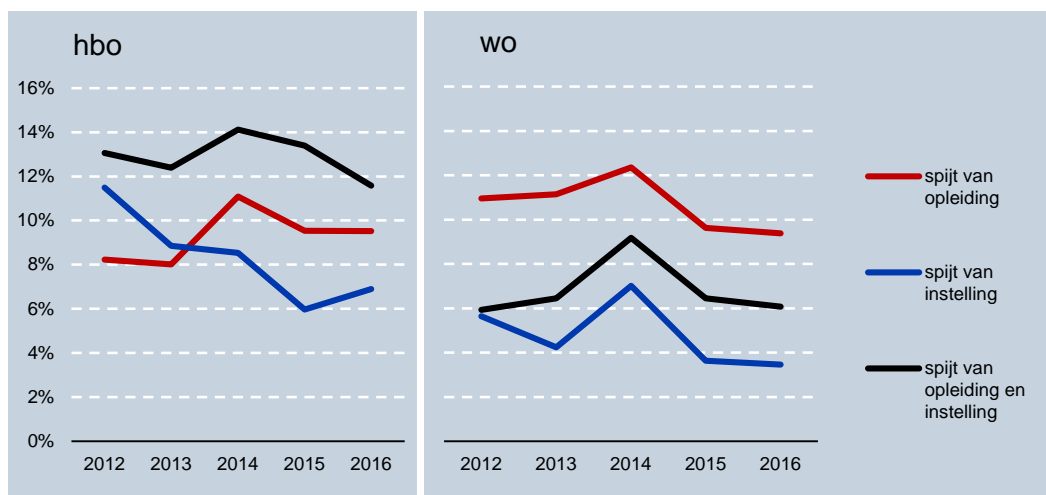
Afgestudeerde hbo'ers hebben vaker spijt van hun opleiding dan academici. Afgestudeerden van opleidingen met minder goede arbeidsmarktperspectieven kijken vaker met spijt terug op hun opleidingskeuze. Het aandeel afgestudeerden dat spijt heeft van de opleiding en instelling is de afgelopen jaren afgenomen.

De aansluiting tussen hbo- en academische opleidingen en de arbeidsmarkt staat de afgelopen maanden ontzettend in de belangstelling. De arbeidsmarktvoorlichting voorafgaand aan de opleiding is volgens studentenorganisaties niet op orde²⁴ en dit maakt dat veel studenten hun kansen op de arbeidsmarkt overschatten. Maar in hoeverre hebben alumni ook spijt van hun gevolgte opleiding en de instelling waar men die opleiding volgde?

8.1 Spijt over de afgelopen vijf jaar

De afgelopen jaren heeft een steeds kleiner aandeel van de studenten spijt van hun gevolgte opleiding (zie Figuur 8.1). Voor hbo-afgestudeerden ligt het percentage hoger dan academici. Zo'n 28 procent van de in studiejaar 2013-2014 (enquêtejaar 2016) afgestudeerde hbo'ers had spijt van de opleiding en/of instelling. Bij academici was dit 19 procent. Spijt van de opleiding én instelling komt in het hbo relatief vaak voor, al daalt dat percentage sinds 2014. Academici hebben vaker alleen spijt van de opleiding. Het percentage dat alleen spijt heeft van de instelling is relatief laag en de afgelopen twee jaar gedaald tot het niveau van 2012.

Figuur 8.1 Spijt van opleiding en instelling daalt



Bron: SEO/Elsevier (2016)

²⁴ Zie onder andere: 'Studenten fout voorgelicht over kansen op arbeidsmarkt' via <http://nos.nl/artikel/2085403-studenten-fout-voorgelicht-over-kansen-op-arbeidsmarkt.html>

8.2 Opleidingskeuze herzien

Het hbo kent enkele opleidingen waarvan een zeer hoog aandeel afgestudeerden zegt spijt te hebben van hun opleiding. De opleiding media en entertainment management springt er in negatieve zin uit: meer dan de helft van de afgestudeerden (58 procent) heeft spijt van die opleiding. Veiligheidskunde, journalistiek en toerisme en vrijetijdskunde kennen ook een hoog aandeel afgestudeerden die liever een andere studie zouden hebben gekozen (rond 45 procent).

Bij civiele techniek heeft geen enkele afgestudeerde spijt. Afgestudeerden informatica, constructiestudies en verloskunde zijn achteraf gemiddeld ook zeer tevreden met hun opleidingskeuze. Dit zijn ook opleidingen met een relatief goed arbeidsmarktperspectief, zo blijkt uit voorgaande hoofdstukken.

Tabel 8.1 Afgestudeerden van technische hbo-studies hebben weinig spijt van opleiding

top 10	opleiding	% spijt	onderste 10	Opleiding	% spijt
1	Civiele techniek	0%	1	Media en entertainment management	58%
2	Informatica	2%	2	Veiligheidskunde	47%
3	Constructiestudies	3%	3	Journalistiek	46%
4	Verloskunde	3%	4	Toerisme en vrijetijdskunde	45%
5	Zee- en luchtvaart	6%	5	Ruimtelijke ordening en planologie	42%
6	Diagnostiek	7%	6	Communicatiesystemen	39%
7	Muziek	8%	7	Logopedie	39%
8	Elektrotechniek	8%	8	Financial services management	36%
9	Werktuigbouwkunde	9%	9	Culturele en maatschappelijke vorming	36%
10	Mondzorgkunde	9%	10	Commerciële economie	33%

Bron: SEO/Elsevier (2016)

Ook in het wo staan de opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief in de top vijf. Van de afgestudeerden wiskunde heeft niemand spijt van de opleiding. Bij informatica, tandheelkunde en econometrie is het aandeel zeer laag. Ondanks het matige arbeidsmarktperspectief van de studie wijsbegeerte heeft een laag aandeel afgestudeerden spijt van de opleiding.

Enkele alfa-studies scoren laag op tevredenheid met de opleiding achteraf. Ruim een derde van de afgestudeerden cultuurstudies zou niet opnieuw voor die opleiding kiezen. Ook communicatie, criminologie en letterkunde en talenstudies scoren relatief slecht. De overeenkomst tussen deze opleidingen is dat het arbeidsmarktperspectief minder gunstig is dan bij andere opleiding.

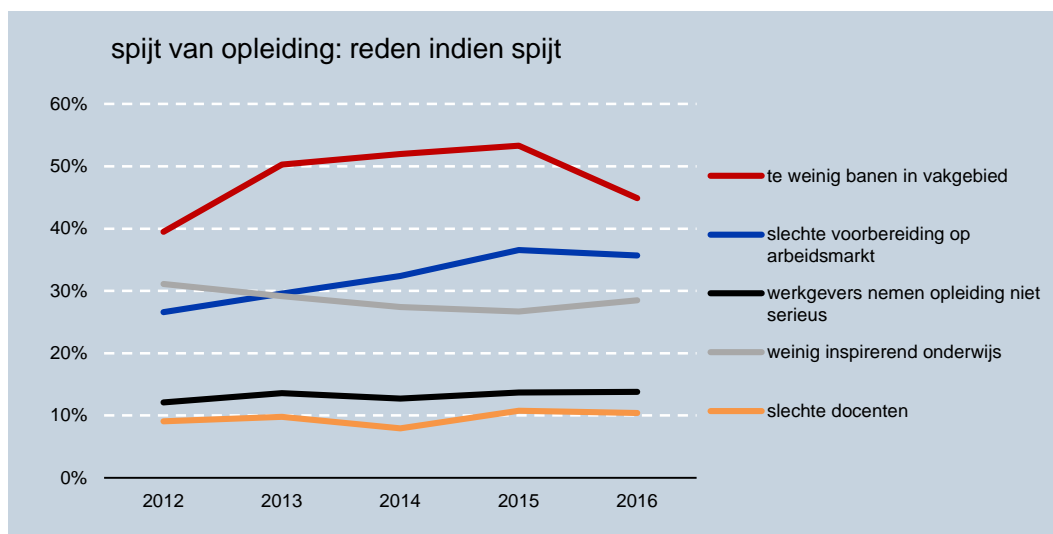
Tabel 8.2 Afgestudeerde academici van alfastudies hebben vaak spijt van opleiding

top 10	opleiding	% spijt	onderste 10	Opleiding	% spijt
1	Wiskunde	0%	1	Cultuurstudies	35%
2	Informatica	1%	2	Communicatie	33%
3	Tandheelkunde	2%	3	Criminologie	28%
4	Econometrie	3%	4	Letterkunde en talenstudies	28%
5	Industrieel ontwerpen	4%	5	Mediastudies	27%
6	Constructiestudies	4%	6	Taalwetenschappen	26%
7	Scheikunde en chemische technologie	6%	7	Kunst- en cultuurstudies	25%
8	Wijsbegeerte	6%	8	Internationaal en Europees recht	25%
9	Aardwetenschappen	7%	9	Archeologie	24%
10	Univ. lerarenopleiding exact	8%	10	Bouwkunde	24%

Bron: SEO/Elsevier (2016)

Werkgelegenheid in het vakgebied is de belangrijkste reden voor het hebben van spijt van een opleiding (zie Figuur 8.2). Deze reden volgt een conjuncturele trend, aangezien het belang van de reden tot 2015 steeg en in 2016 weer afnam. Buiten de arbeidsmarktsituatie is ‘weinig inspirerend onderwijs’ een belangrijk argument voor het hebben van spijt. Die reden wordt, van degenen die spijt hebben, door bijna twee derde genoemd.

Figuur 8.2 Baanzekerheid is bepalend voor spijt



Bron: SEO/Elsevier (2016)

8.3 Instellingskeuze herzien

Hoewel spijt van de opleiding vaker voorkomt, is er met name in het hbo een aanzienlijk aandeel studenten dat (ook) spijt heeft van de instelling. Bijna de helft van de afgestudeerden (45 procent) van de Hogeschool InHolland heeft achteraf spijt hun instellingskeuze. Met afstand op de tweede en derde plaats staan de Hogeschool Utrecht en Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (beide 25 procent). Saxion Hogeschool Enschede, Haagse Hogeschool en Avans Hogeschool zijn de instellingen waarvan afgestudeerden het minst vaak spijt hebben.

Bij de academici bestaat een opvallend verschil tussen de technische universiteiten. Aan de ene kant zijn er zeer weinig studenten van de TU Delft en TU Eindhoven die achteraf voor een andere universiteit zouden hebben gekozen. Anderzijds scoort de universiteit Twente juist slechter. Afgestudeerden van de Rijksuniversiteit Groningen zijn positief over de instelling, de Vrije Universiteit komt er minder goed vanaf. Het aandeel afgestudeerden dat spijt heeft van de instelling is onder academici wel een stuk kleiner dan onder hbo'ers.

Tabel 8.3 Groot verschil in spijt tussen technische universiteiten

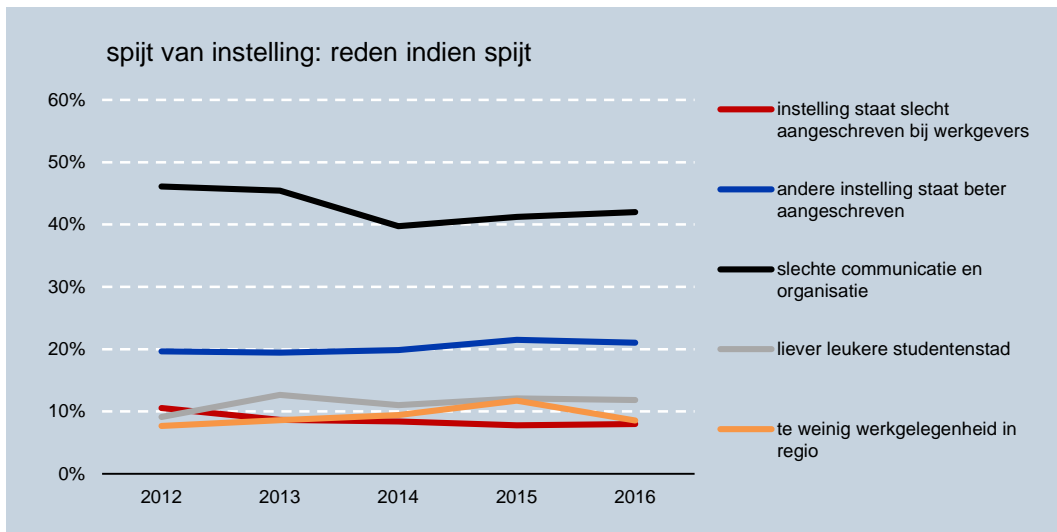
top 3 instelling	% spijt	onderste 3 instelling	% spijt
hbo		hbo	
1 Saxion Hogeschool Enschede	10%	1 Hogeschool InHolland	45%
2 Haagse Hogeschool / TH Rijswijk	14%	2 Hogeschool Utrecht	25%
3 Avans Hogeschool Breda / Tilburg	14%	3 Noordelijke Hogeschool Leeuwarden	25%
wo		wo	
1 TU Delft	4%	1 Universiteit Twente	24%
2 Rijksuniversiteit Groningen	5%	2 Vrije Universiteit	15%
3 TU Eindhoven	6%	3 Tilburg University	13%

Bron: SEO/Elsevier (2016)

Figuur 8.3 geeft inzicht in de redenen waarom afgestudeerden spijt hebben van de instelling. Slechte communicatie en organisatie is met afstand het vaakst genoemd door degenen met spijt, daarna volgt de reputatie van de instelling. Minder belangrijk bij spijtgevoelens over de instelling zijn de mate waarin een stad een echte studentenstad is en de werkgelegenheid in de regio. Er is geen duidelijke trend in het belang van de verschillende redenen bij spijtgevoelens, al lijken hbo'ers en academici een aantal jaar geleden minder tevreden te zijn geweest met de organisatie en communicatie van de instelling waaraan zij studeerden.

De belangrijkste reden waarom alumni van de Universiteit Twente spijt hebben van de instelling is omdat andere instellingen naar eigen zeggen en betere reputatie hebben bij werkgevers. Hogeschool InHolland scoort slecht vanwege hun aangetaste reputatie en de volgens alumni slechte communicatie en organisatie van de instelling.

Figuur 8.3 Slechte communicatie en organisatie belangrijkste reden voor spijt instelling



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