

# Studie & Werk 2005

E.E. Berkhout  
P.H.G. Berkhout  
M.L. Biermans

Onderzoek in opdracht van Elsevier

Amsterdam, juni 2005

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

SEO-rapport nr. 808

ISSN 0926-2806

Copyright © 2005 SEO Amsterdam. Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt op welke wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Stichting voor Economisch Onderzoek te Amsterdam.

# ELSEVIER THEMA

## CARRIÈRE

JUNI 2005  
€ 3,95

**WAAROM DE EEN  
HET MAAKT EN  
DE ANDER NIET**

**KIES DE  
JUISTE MBA**

**LOEK HERMANS  
OVER GROTE BANEN  
BIJ KLEINE BAZEN**

ELSEVIER/SEO-ONDERZOEK

**2005  
WIE KRIJGEN  
DE BESTE  
BANEN**

**NIEUWE  
AMBITIE**  
TWINTIGERS EN HUN  
ARBEIDSMORAAL





---

# Voorwoord

‘You can check it on out, it's the weapon of choice’

-*Fat Boy Slim (2000)*-

Voor u ligt de negende editie van het SEO/Elsevier-onderzoek ‘*Studie & Werk*’. Hierin klinkt voor de recent afgestudeerde hoger opgeleiden voor het derde jaar achtereen een gematigd optimistisch geluid. Het motto van vorig jaar geldt eigenlijk nog steeds: ook nu kunnen jongere hoger opgeleiden niet alles meer krijgen wat ze vragen. Hun vertrouwen in de toekomst is afgenomen, de zoektocht naar een passende baan langer en de kans op een vast contract kleiner. De verschillen tussen de ongeveer 100 onderzochte opleidingen zijn echter nog steeds aanzienlijk, want op sommige afgestudeerden zit de arbeidsmarkt nu eenmaal meer te wachten dan op anderen. Maar je kunt natuurlijk ook gewoon de studie volgen die je leuk vindt en met minder genoeg nemen. Er valt al met al dus nog genoeg te kiezen. En dit rapport laat zien wat de gevolgen van die keuze zijn.

De meeste jonge hoger opgeleiden vinden nog steeds binnen afzienbare tijd een baan, ook al is de baanzoekduur de laatste tijd wel langer geworden. Werkloosheid, het laatste jaar constant gebleven, is voor hen nauwelijks een probleem. In vergelijking met andere groepen op de arbeidsmarkt komen jonge alumni nog steeds relatief gemakkelijk aan een betaalde baan op hun eigen niveau. Blijkbaar vormen ze nog steeds een schaars goed op de arbeidsmarkt, maar moeten ze wel vaker genoeg nemen met tijdelijke contracten en dus minder baanzekerheid. De recessie gaat zeker niet voorbij aan de jonge hoger opgeleiden, maar er is dit jaar toch ook een lichtpuntje te bespeuren: de salarissen van jonge academici zijn na twee jaar van achteruitgaan weer iets gestegen. Zou de trend voor hen aan het ombuigen zijn, of betreft het slechts een tijdelijke opleving? Op die vraag kunnen we op zijn vroegst volgend jaar definitief uitsluitsel geven.

In het voorliggende rapport analyseren we de huidige positie van afgestudeerden en de relevantie van hun opleidingen op basis van gegevens over de jaren 1997-2005. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen en universiteiten die tijdens het studiejaar 2002/2003 de arbeidsmarkt hebben betreden en zijn ondervraagd in januari 2005. In het eerste hoofdstuk wordt de huidige situatie beschreven in de context van eerdere jaren. Hoofdstuk 2 laat zien met welke opleidingen de afgelopen anderhalf jaar het snelst een passende baan werd gevonden. Hoofdstuk 3 laat het effect van de opleidingskeuze op het salaris zien. Tot slot laten we in Hoofdstuk 4 zien wat het afgelopen jaar de beste functies

---

---

waren voor jonge hbo'ers en academici. Bij dit rapport horen twee aparte statistische bijlagen, één met kerngegevens over het hbo en een met vergelijkbare tabellen over de universiteiten.

We hopen dat dit rapport “Studie & Werk 2005” en de bijbehorende statistische bijlagen wederom een interessante bron zal zijn voor objectieve informatie over hoger opgeleiden in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en daar tussenin.

Ernest Berkhout

Peter Berkhout

Maarten Biermans

---

---

# Inhoud

<b>1</b>	<b>De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden.....</b>	<b>1</b>
1.1	De baanzoekduur .....	1
1.2	Salaris.....	2
1.3	Baanzekerheid.....	4
1.4	Alumnivertrouwen .....	6
1.5	Zoekgedrag.....	10
1.6	Conclusie.....	12
<b>2</b>	<b>Zoekduur per opleiding .....</b>	<b>13</b>
2.1	Definities.....	13
2.2	Individuele factoren: wie vindt het snelste een baan? .....	14
2.3	Met welke studie vind ik het snelst een baan?.....	19
<b>3</b>	<b>Salaris per opleiding .....</b>	<b>23</b>
3.1	Definitie .....	23
3.2	Individuele factoren: wie krijgt het hoogste salaris? .....	24
3.3	Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?.....	28
<b>4</b>	<b>‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2005 .....</b>	<b>33</b>

---





---

# 1 De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden

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

## 1.1 De baanzoekduur

De eerste indicator is de baanzoekduur: de tijd die een pas afgestudeerde heeft moeten zoeken om een baan op zijn eigen opleidingsniveau te vinden. De ontwikkeling van de gemiddelde zoekduur van pas afgestudeerde hbo'ers en academici is weergegeven in Figuur 1.1. Op de verticale as staat het aantal maanden dat men gemiddeld aan het zoeken was, op de horizontale as het kwartaal waarin men is begonnen met zoeken. Om te voorkomen dat de verschillen tussen de kwartalen het gevolg zijn van structurele seizoenspatronen in de arbeidsmarkt is een gemiddelde over vier kwartalen genomen.<sup>1</sup> De vorig jaar voorspelde stijging van de zoekduur blijkt zich inderdaad voorgedaan te hebben.

Uit de figuur blijkt dat de zoekduren in 1998 snel gedaald zijn en daarna een periode min of meer op hetzelfde niveau zijn gebleven. Dit is vooral duidelijk te zien bij de hbo'ers. Bij de academici is de trend iets minder stabiel; vanaf begin 2000 nemen we daar een geringe stijging waar gevolgd door een evenzo kleine daling. Vanaf eind 2001 is bij academici een duidelijk stijgende lijn te zien die eind 2003 dezelfde hoogte heeft bereikt als in begin van 1998. Dat betekent dus dat jonge academici die eind 2003 actief naar een baan gingen zoeken daar net zo lang over deden als dat men begin 1998 deed: bijna een half jaar.

Voor de hbo'ers is 2002 het omslagjaar geweest. Net als bij de academici zoeken zij in 2003 weer net zolang als vijf jaar eerder. Voorlopige ramingen voor de tweede helft van 2003 en voor 2004 (in Figuur 1-1 weergegeven door middel van een stippellijn) laten zien dat deze situatie waarschijnlijk zal voortduren voor zowel hbo'ers als academici.

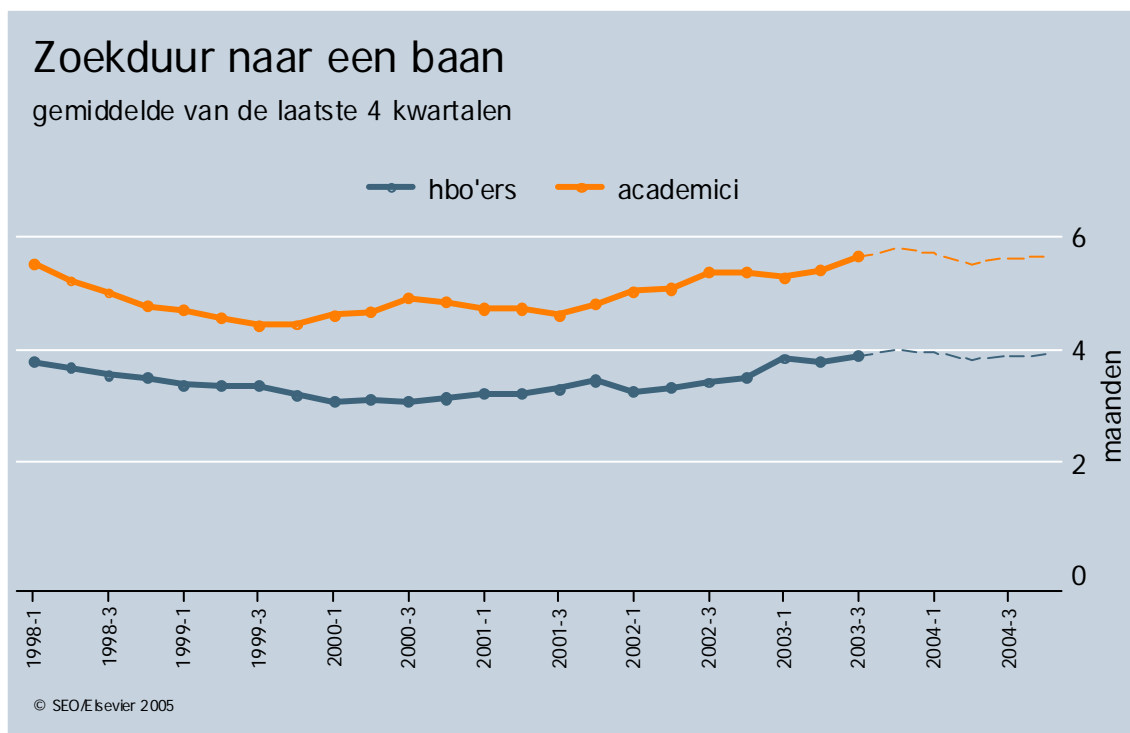
---

<sup>1</sup> In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de precieze definitie van baanzoekduren.

---

In vergelijking met de zoekduren uit het verleden is deze stijging trouwens nog beperkt in de zin dat het de niveaus van 1998 evenaart. Samenvattend kan men stellen dat de zoekduur wijst op een verdere verslechtering van de arbeidsmarktpositie voor de pas afgestudeerde hoger opgeleiden, zoals vorig jaar reeds voorspeld was.

Figuur 1-1 Baanzoekduur

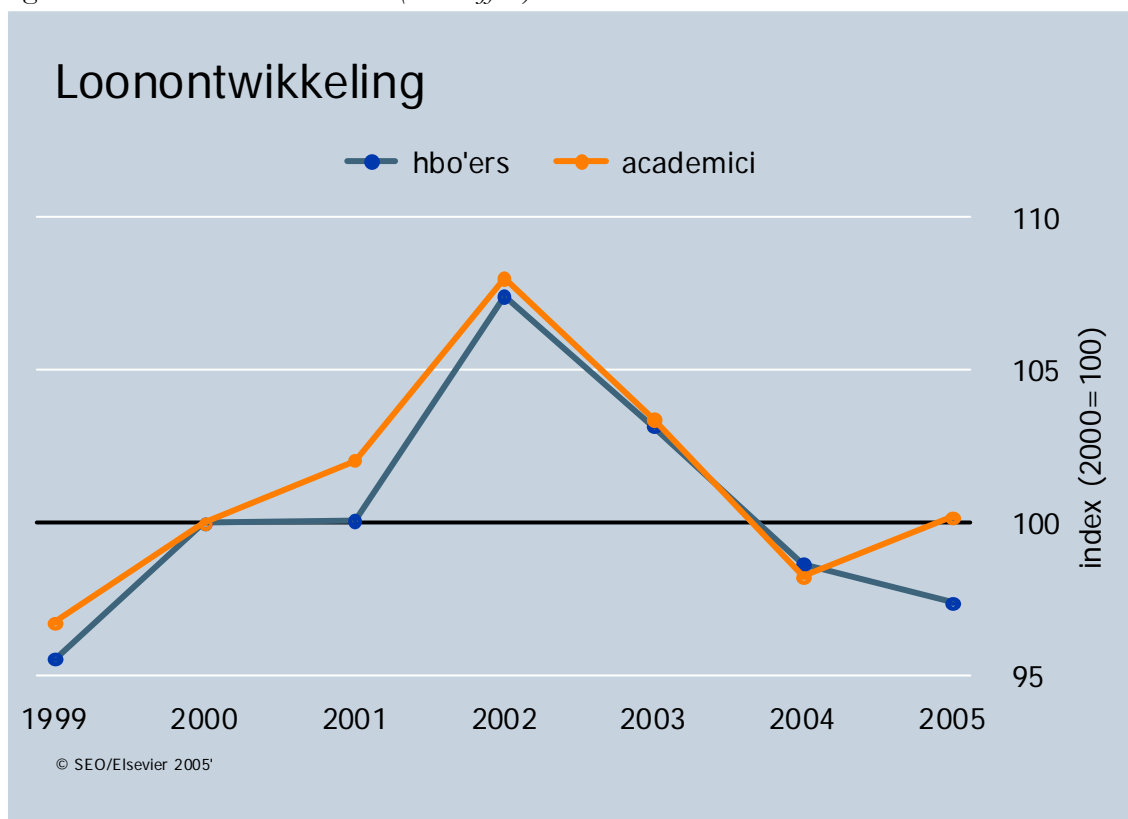


## 1.2 Salaris

De tweede indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden is het salaris dat zij verdienen. De ontwikkeling van dit salaris door de jaren heen is grafisch weergegeven in Figuur 1-2. Hierin is het gemiddelde salaris voor elk cohort afgestudeerden uitgedrukt in indexcijfers ten opzichte van februari 2004.

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

Figuur 1-2 Reëel netto maandsalaris (indexcijfers)



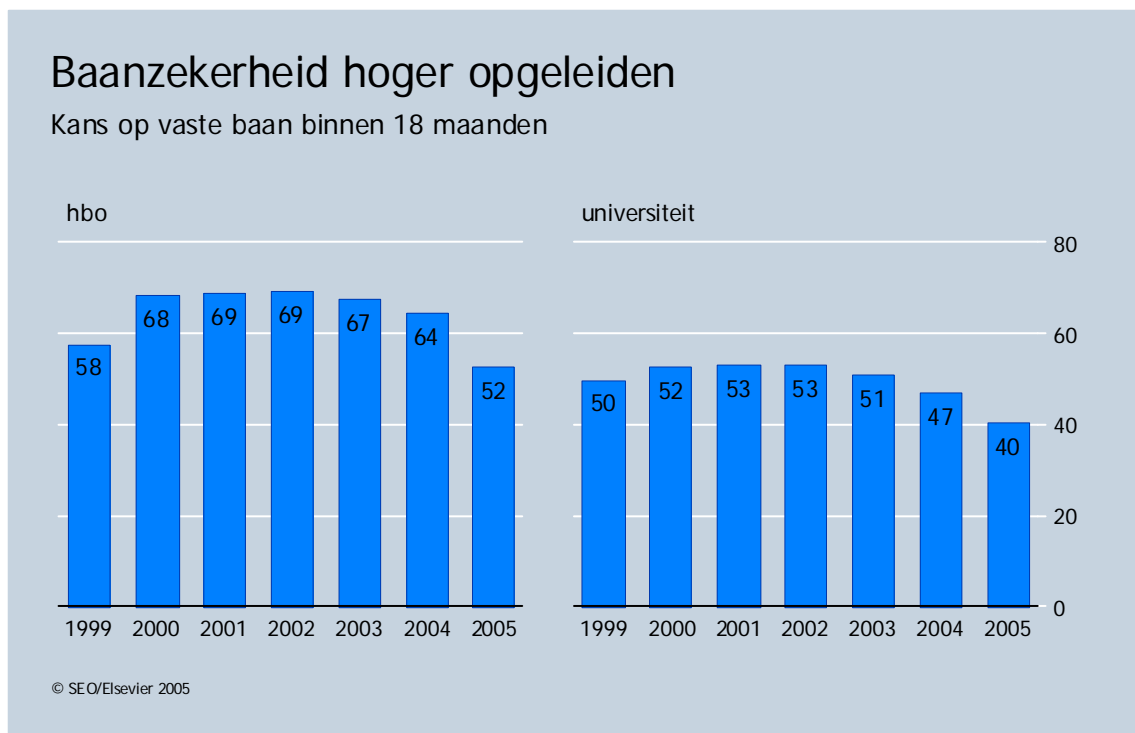
Uit Figuur 1-2 blijkt dat trend (sinds 2002) van dalende salarissen zich onder hbo'ers het afgelopen jaar heeft doorgezet. Wel is de omvang van deze daling afgenomen. Opmerkelijk is dat de salarissen van de academici voor het eerst sinds 2002 weer zijn gestegen, met ongeveer 2,0 procentpunt. Met deze opleving is het startsalaris van academici weer op een vergelijkbaar niveau als dat van 2000. Sinds het hoogtepunt in 2002 is echter sprake van een daling van 8,0 procentpunten (van 111,6 naar 103,6). De hbo'ers zagen in deze periode hun reële netto maandloon met gemiddeld 10,5 procentpunt dalen (van 112,4 naar 101,9) dalen. Samenvattend kan worden gezegd dat het salaris van jonge hoger opgeleiden duidt op een verslechtering van de arbeidsmarktpositie sinds 2002, met echter een licht herstel voor academici in het afgelopen jaar.

Opgemerkt moet worden dat de salarissen zoals die zijn weergegeven in Figuur 1.2 betrekking hebben op het moment van enquêteren. De ondervraagde hoger opgeleiden zijn ongeveer anderhalf tot twee jaar voor dat moment afgestudeerd. Dit betekent dat de stijging voor academici, zichtbaar in de grafiek in het laatste jaar, betrekking heeft op het cohort dat in het onderwijsjaar 2002/2003 op de arbeidsmarkt is gekomen, t.o.v. het cohort 2001/2002.

### 1.3 Baanzekerheid

De derde indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden is de baanzekerheid. Deze indicator behelst de kans van het hebben van een vaste baan anderhalf jaar na afstuderen. De ontwikkeling van deze kans is grafisch weergegeven in Figuur 1-3.

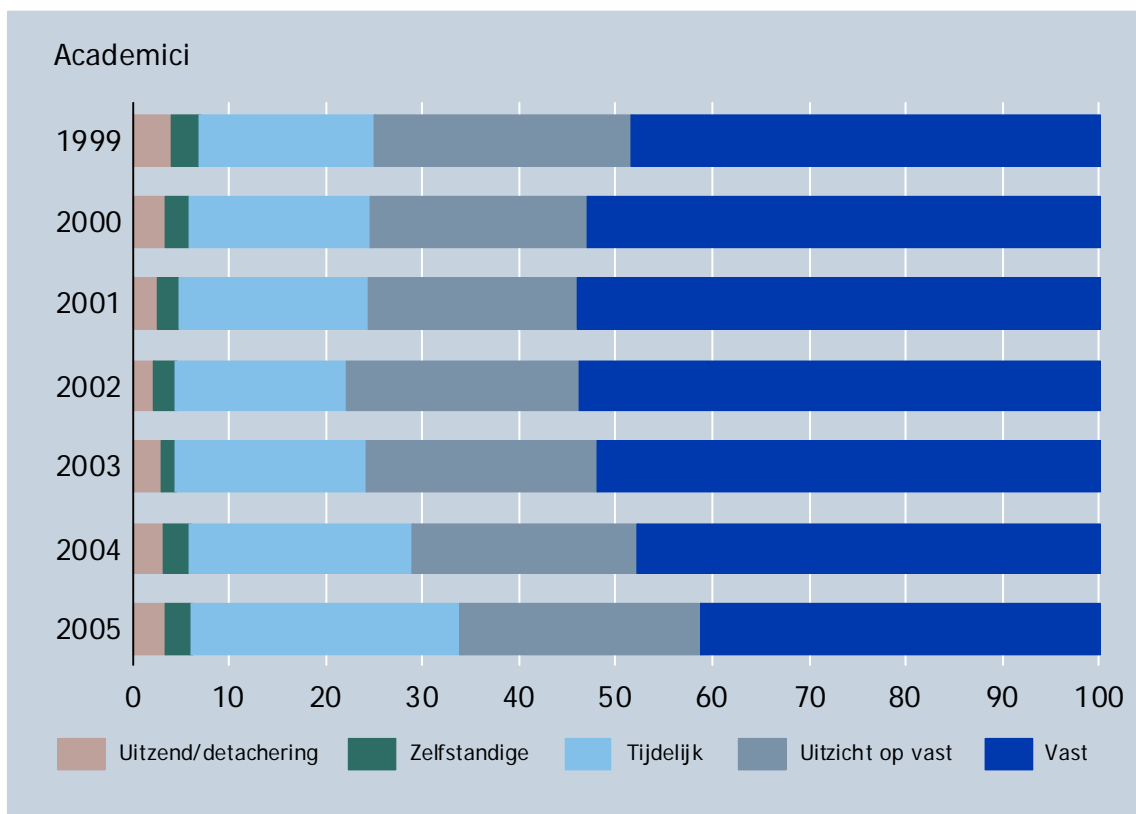
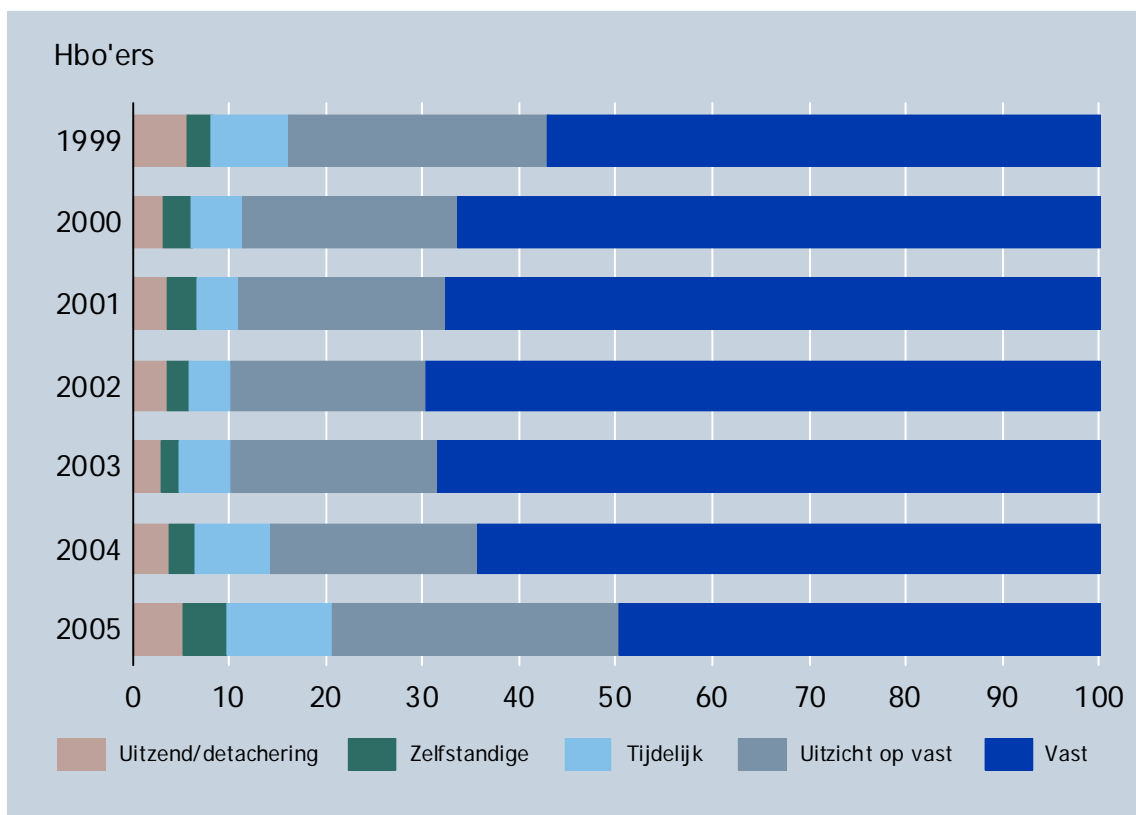
*Figuur 1-3 Kans op een vaste baan*



Voor zowel hbo'ers als academici geldt dat sinds 2002 de kans op een vaste aanstelling is afgenomen. De hbo'ers heeft de sterkste daling meegemaakt van 69% in 2002 naar 52% nu. Voor academici ging de daling in deze periode van 53% naar 40%. Voor beide groepen geldt dat in het afgelopen jaar de baanzekerheid het meest fors is gedaald. Over de hele periode hebben academici minder kans om snel een vaste baan te krijgen dan hbo'ers.

Kijken we iets meer in detail naar (de ontwikkeling in) het soort banen dat jonge afgestudeerden weten te bemachtigen, dan krijgen we een beeld zoals weergegeven in Figuur 1-4. Het aandeel werkenden met een vast contract is onder hbo'ers het laatste jaar flink achteruit gegaan, maar is nog altijd groter dan onder academici. Hbo'ers kregen het afgelopen jaar in plaats van een vast contract vaker een tijdelijk contract 'met uitzicht op vast' aangeboden (van 20% vorig jaar naar 30% in 2005) of een 'gewoon' tijdelijk contract (van 8% naar 11%). Ook het aandeel zelfstandigen/freelancers is gestegen.

Figuur 1-4 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig?



Bij academici is het aandeel tijdelijke contracten (zonder ‘uitzicht op een vaste baan’) sinds 2002 elk jaar toegenomen: het afgelopen jaar zelfs van 23% naar 28% van alle werkenden.<sup>2</sup> Dit is opvallend, aangezien uit de vorige paragraaf bleek dat hun salaris wel gestegen is. Blijkbaar zijn die beter betalende banen dus lang niet allemaal vaste banen.

## 1.4 Alumnivertrouwen

Een vierde, meer subjectieve, indicator voor het klimaat op de arbeidsmarkt voor jonge hoger opgeleiden is het alumnivertrouwen. Hoe denken de alumni over hun kansen op de korte- en middellange termijn? Dit is in het SEO/Elsevier-onderzoek bepaald met behulp van drie maatstaven.

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

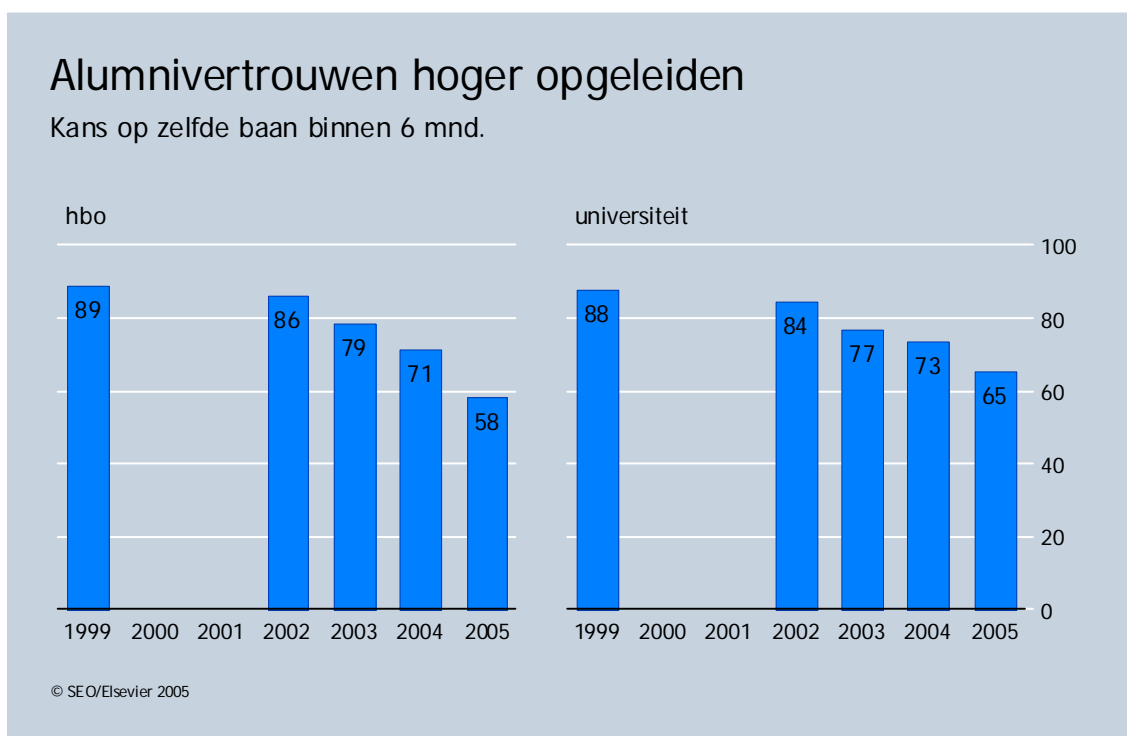
De eerste maatstaf geeft het korte termijn-alumnivertrouwen weer, de tweede maatstaf is een indicator voor het lange termijn-alumnivertrouwen. De derde maatstaf meet niet alleen een subjectieve verwachting maar geeft ook aan in hoeverre men bereid is om daadwerkelijk iets voor op te geven. Een duidelijke (en significante) daling van het korte termijnvertrouwen in de eigen arbeidsmarktpositie zien we nu al voor het derde opeenvolgende jaar. Maar pas sinds vorig jaar lijkt men ook bereid daaruit de conclusie te trekken dat er dan misschien maar wat minder vastgehouden moet worden aan de huidige (woon-)situatie. In feite zette alle (negatieve) trends uit het vorige jaar zich dit jaar gewoon verder door, met uitzondering van de lange termijn salarisverwachting bij academici.

---

<sup>2</sup> De gegevens behorend bij Figuur 1-3 zijn niet exact dezelfde als die behorend bij figuur 1-4. De laatste zijn namelijk ruwe gegevens, gebaseerd op het gehele cohort 2002/2003 ongeacht moment van afstuderen. De eerste betreffen een hypothetische kans, voor iedereen berekend voor de periode van 18 maanden na afstuderen ongeacht de werkelijke periode tussen afstuderen en meetmoment.

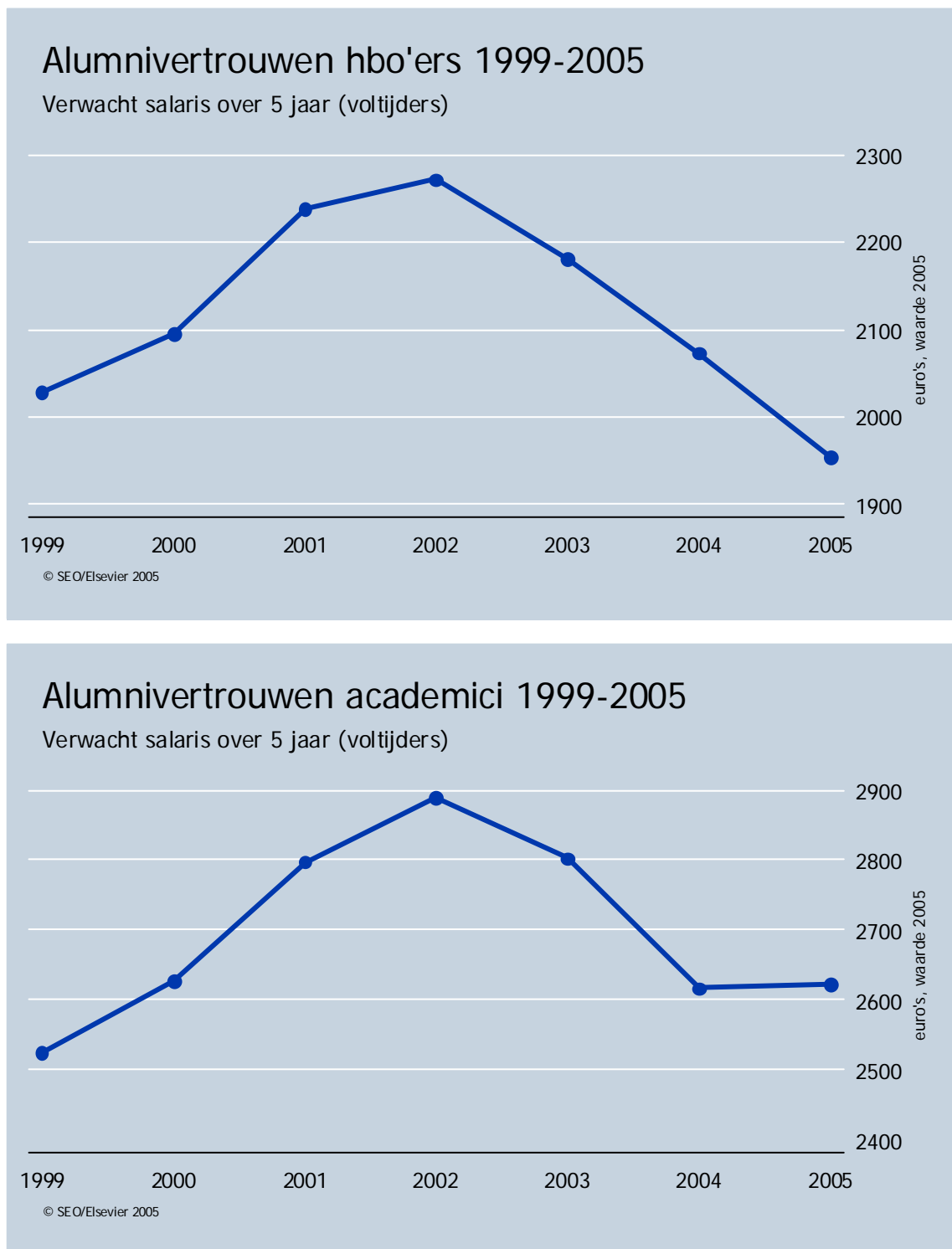
---

Figuur 1-5 Korte termijn alumnivertrouwen



Figuur 1.5 geeft het verloop weer van de gemiddelde kans om binnen een half jaar in een baan op vergelijkbaar niveau aan de slag te komen, voor zowel hbo- als universiteitsalumni. Voor beide groepen zien we een flinke daling tussen februari 2004 en februari 2005 (dertien procentpunten voor hbo'ers en 8 voor academici). Al met al is het korte termijn-alumnivertrouwen in februari 2005 op het laagste punt sinds jaren. De alumni verwachten dit jaar dus wederom lastiger aan een nieuwe baan te komen dan vorig jaar. Waarbij wel opgemerkt moet worden dat de meerderheid nog steeds positief is.

Figuur 1-6 Lange termijn alumnivertrouwen

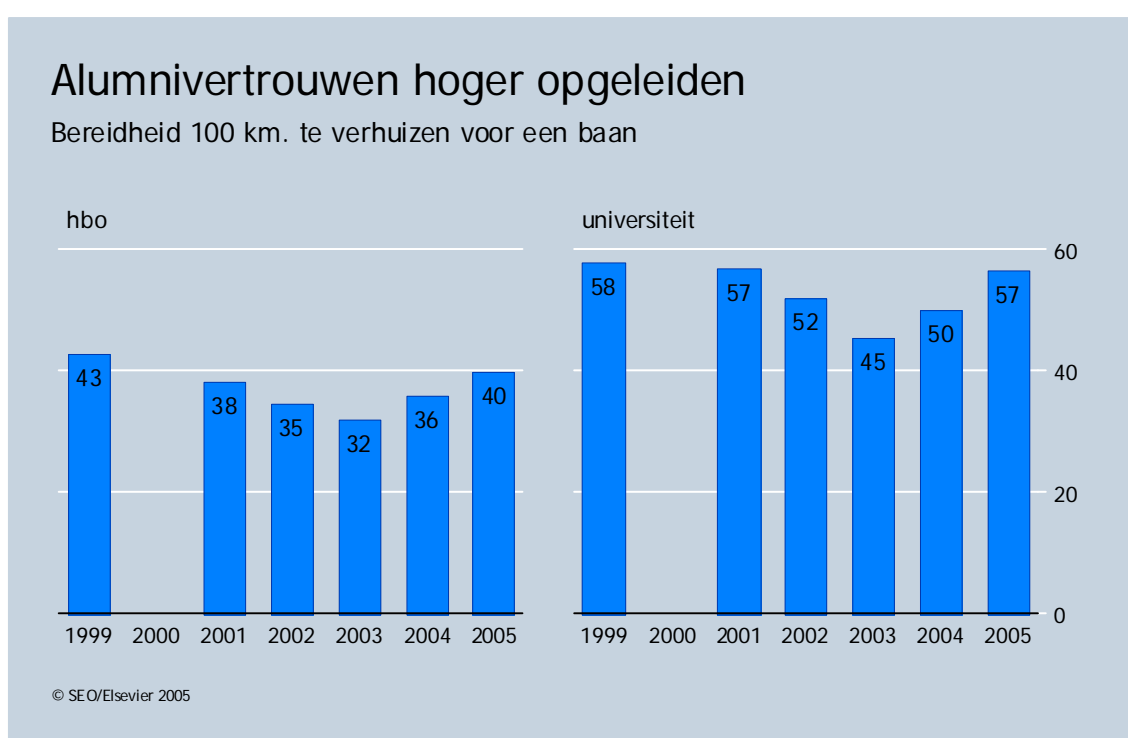


In Figuur 1.6 zien we wat respectievelijk afgestudeerde hbo'ers en academici *verwachten* in de toekomst te kunnen gaan verdienen. Ten opzichte van vorig jaar verwachtten de hbo'ers een



lagere toekomstige beloning, de academici verwachten dezelfde toekomstige beloning als de academici van vorig jaar. Grappig genoeg zien we dat deze verwachting in de pas loopt met de werkelijke verdiensten in de *huidige* baan. Het netto maandsalaris van hbo'ers is namelijk gedaald, dat van academici gelijk gebleven. Dat de toekomstverwachting van academici op het punt van salaris niet meer verder daalt is opmerkelijk, want alle andere indicatoren stonden de afgelopen periode nog steeds op rood. Wellicht is dit het eerste sprankje hoop van een nieuwe lente op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleide jongeren? Een antwoord op die vraag kunnen we helaas pas op zijn vroegst volgend jaar geven.

Figuur 1-7 Alumnivertrouwen & gedragsverandering



Daar waar de twee hierboven genoemde indicatoren alleen een pure verwachting meten, geeft de derde indicator de mogelijkheid om ook de daaruit voortvloeiende gedragsverandering in kaart te brengen. Figuur 1.7 laat namelijk zien dat de bereidheid om de huidige woonsituatie op te geven om in een ander gedeelte van het land een passende baan te accepteren van 2001 tot 2003 elk jaar nog is afgenomen. Blijkbaar werd in die periode weliswaar de situatie nog niet zo kritiek geacht dat er ook daadwerkelijk consequenties aan verbonden werden. Na februari 2003 is echter ook hier de trend omgebogen en duidt ook de derde alumnivertrouwen-indicator op een verslechtering. Veertig procent van de hbo'ers en meer dan de helft van de academici is bereid om 100 kilometer te verhuizen voor een passende baan. Gedragsveranderingen treden blijkbaar niet meteen op bij de eerste conjuncturele dip, maar pas als arbeidsmarkt voor langere tijd

ongunstig is. Verder weerspiegelt Figuur 1.7 het gegeven dat hbo'ers over het algemeen meer regionaal georiënteerd zijn dan universitaire studenten. Studenten van een hbo verhuizen minder snel naar een andere stad om daar te gaan studeren, en zijn ook na afstuderen meer geneigd in de regio te blijven.

## 1.5 Zoekgedrag

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

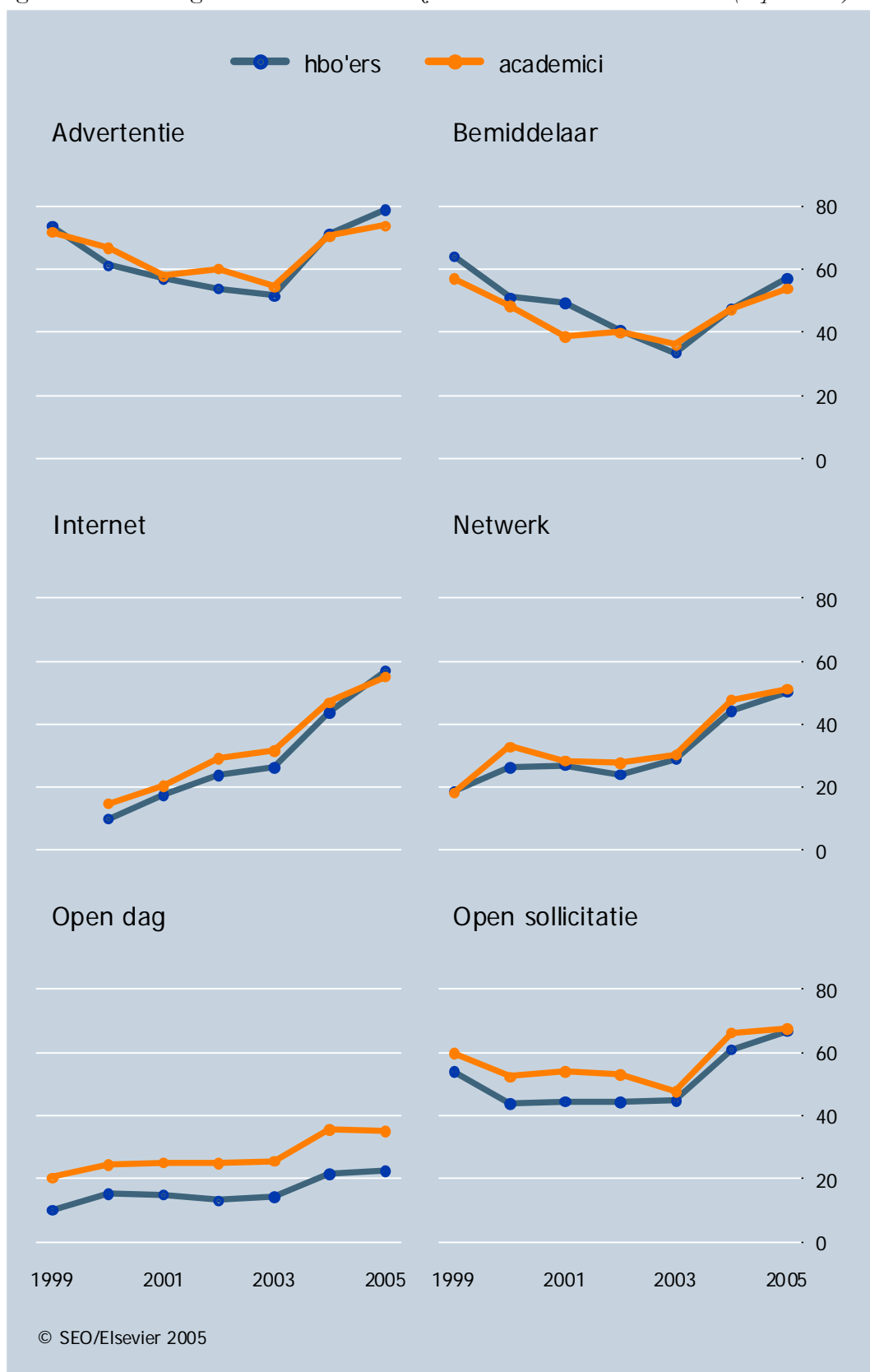
1. het bekijken van en reageren op advertenties,
2. het informeren en/of inschrijven bij een bemiddelaar, zoals een arbeids- of uitzendbureau,
3. het zoeken via het internet,
4. het zoeken via het eigen netwerk van vrienden en kennissen,
5. het bezoeken van een open dag of een carrière dag,
6. het schrijven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

Figuur 1.8 geeft voor elk van deze zoekkanalen weer hoe het percentage afgestudeerden dat er gebruik van heeft gemaakt zich door de tijd heeft ontwikkeld. Hieruit blijkt dat voor het laatste cohort, ondervraagd in 2005, het reageren op een advertentie het meest gebruikte zoekkanaal is: resp. 79% en 74% van de pas afgestudeerde hbo'ers en academici zoekt op deze wijze naar een baan. Op de tweede plaats staat de open sollicitatie. Hiervan wordt gebruik gemaakt door 67% van de hbo'ers en 68% van de academici.

Het gebruik van de verschillende manieren om naar een baan te zoeken kende de afgelopen jaren wisselende trends. Het zoeken via internet daarentegen werd gedurende de hele periode steeds populairder, reageren op een advertentie en zoeken met behulp van een bemiddelaar werd tot 2003 juist steeds minder gebruikelijk. De grafieken hebben echter één ding gemeen: in de 'magerdere' jaren 2004 en 2005 vertonen ze allemaal een relatief sterke stijging. Hieruit zou men kunnen afleiden dat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden verslechterd is. Het ligt immers voor de hand dat wanneer het lastig is om een baan te vinden, een pas afgestudeerde meer verschillende zoekkanalen zal gebruiken dan wanneer het vinden van een baan relatief eenvoudig is. Wanneer hij mogelijk al na het schrijven van een open sollicitatie al een baan gevonden heeft, is er immers geen noodzaak meer om ook te gaan zoeken via een bemiddelend bureau of op een open dag.

---

Figuur 1-8 Mate van gebruik van verschillende zoekkanalen om een baan te vinden (in procenten)



Merk op dat in Figuur 1.8 de toename van de gebruikte zoekkanalen meestal pas in de laatste twee jaren optreedt. Dit lijkt aan te sluiten bij de conclusies die getrokken werden uit figuur 1.7: gedragsveranderingen treden kennelijk niet direct bij de eerste conjuncturele dip op, maar pas als de arbeidsmarkt voor langere tijd ongunstig is.

Tot slot valt uit de figuur af te leiden dat het percentage academici dat van een bepaald zoekkanaal gebruik maakt tot vorig jaar vrijwel steeds iets hoger ligt dan het percentage hbo'ers. Alleen het zoeken met behulp van een bemiddelaar werd gedurende langere tijd vaker door hbo'ers dan door academici gebruikt. Dit jaar lijkt het er echter op dat ook hbo'ers meer zoekkanalen zijn gaan gebruiken, waardoor er praktisch geen verschil meer is tussen deze twee groepen.

## 1.6 Conclusie

Het afgelopen jaar lijkt er een verdere verslechtering van de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden plaatsgevonden te hebben. De negatieve trend die in 2003 voor het eerst in lichte vorm waarneembaar was heeft zich vorig en dit jaar doorgezet. Zowel het gemiddelde salaris als het vertrouwen van de pas afgestudeerden in hun kansen op de arbeidsmarkt zijn voor het derde opeenvolgende jaar gedaald. Ook de gedragsaanpassingen, die meestal pas later optreden, weerspiegelen de voortgaande negatieve trend; de bereidheid om 100 kilometer te verhuizen voor baan is gestegen, net als het aantal kanalen dat wordt aangeboord om een baan te vinden.

Wel is het opmerkelijk dat de achteruitgang voor hbo'ers veel sterker is dan voor academici. Een klein lichtpuntje is de stijging van het reële netto salaris van academici, tevens weerspiegeld in hun verwachtingen over toekomstige verdiensten. De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden moet dan ook niet al te negatief worden voorgesteld. De (reële) salarissen van jonge starters zijn nog altijd hoger dan in 1999, en een meerderheid verwacht binnen een half jaar weer een nieuwe baan te kunnen vinden wanneer dit nodig mocht blijken. Dit optimisme lijkt echter niet ondersteund te worden door de indicatoren waarover werkgevers het laatste woord hebben: de zoekduur naar een passende baan is flink langer geworden, en de kans op een vaste baan een heel stuk kleiner dan ooit sinds 1999 gemeten is.

---

---

## 2 Zoekduur per opleiding

### 2.1 Definities

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

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

Dit is de zgn. *strenge* definitie:

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

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

Dat is de zgn. *ruime* definitie:

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

In principe zullen wij in dit rapport vooral de strenge definitie hanteren. In de enquête bevinden zich zowel mensen die al een baan volgens deze definitie hebben gevonden als mensen die daar op het moment van enquêteren nog naar op zoek waren. De eerste groep noemen we de *baanvinders*, hun zoekduur is 'voltooid'. De tweede groep noemen we de *werkzoekenden*, hun zoekduur is 'onvoltooid'.<sup>3</sup> Respondenten die aangeven niet in het betaalde arbeidsproces te willen participeren worden in de analyses niet meegenomen. Zij

---

worden immers ook in de gangbare arbeidsmarktdefinities niet gerekend tot de beroepsbevolking maar tot de ‘inactieven’.

## 2.2 Individuele factoren: wie vindt het snelste een baan?

Afgestudeerden van de ene opleiding vinden gemakkelijker een baan dan die van de andere opleiding, bijvoorbeeld omdat er meer vraag is naar afgestudeerden van technische opleidingen dan naar afgestudeerde historici. Maar behalve de studierichting zijn er nog andere factoren denkbaar die van invloed zijn op de snelheid waarmee men een baan vindt, zoals bv. tentamencijfers, arbeidsmarktvariabelen (regio, conjunctuur), geslacht, of sociaal-economische status. In dit hoofdstuk maken we onderscheid tussen individuele effecten en een ‘zuiver’ opleidingseffect. Die laatste wordt in paragraaf 2.3 behandeld, in deze paragraaf gaan we kort in op de invloed van individuele factoren op de baanzoekduur. We hebben gekeken naar het effect van:

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

De mate waarin bovenstaande factoren de baanzoekduur beïnvloeden blijken nogal te verschillen tussen afgestudeerde hbo’ers en academici. Grafisch is dit weergegeven, voor de strenge definitie van zoekduren, in respectievelijk Figuur 2-1 en Figuur 2-2. De effecten zijn berekend t.o.v. een referentiepersoon, waarbij de blauwe staven duiden op een statistisch significant effect.<sup>4</sup> Een positieve waarde staat hierbij voor een langere zoekduur, een

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> We hanteren een significantieniveau van 90%. Om stabielere schattingen te verkrijgen hebben we het meest recente cohort aangevuld met de vier voorgaande jaargangen, daarbij impliciet veronderstellend dat de individuele effecten over een periode van vijf jaar constant zijn.

---

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

Onder afgestudeerde hbo'ers neemt de zoekduur duidelijk toe naarmate men later aan de studie begonnen is; alumni die op hun 21<sup>e</sup> pas begonnen te studeren zoeken gemiddeld 13% langer naar een baan dan degenen die op hun 16<sup>e</sup> begonnen. Een zelfde verband vinden we ook voor academici, maar het leeftijdseffect is bij hen minder sterk.

Over het algemeen blijken mannen na een hbo-opleiding eerder een baan te vinden dan vrouwen. Waardoor dit effect veroorzaakt wordt is onduidelijk: er is immers gecorrigeerd voor 'typische meisjesstudies' en andere effecten. De verklaring kan zowel aan de vraagzijde (bij de werkgever) of aan de aanbodzijde (bij de werknemer) liggen. In het eerste geval zou sprake zijn van 'discriminatoire' effecten bij de selectie van sollicitanten. In het tweede geval zouden jonge vrouwen gemiddeld een hoger reserveringsloon hebben dan jonge mannen<sup>6</sup>, waardoor het vinden van een passende baan langer duurt. Merk wel op dat dit effect onder academici niet significant is.

Een zelfde soort verklaringen zoude ten grondslag kunnen liggen aan de 9-10% langere zoekduur van allochtonen. Ook is het mogelijk dat zij wellicht op (meer) culturele barrières stuiten, waardoor hun gewenning aan het sollicitatieproces gemiddeld langer duurt. Welke van deze effecten het meest bepalend is kunnen we niet vaststellen. Interessant is het feit dat we in deze analyse de officiële definitie van allochtonen hanteren, die vrij ruim is.<sup>7</sup> Zouden we de veel strengere subjectieve definitie hanteren ('reken u zichzelf tot een allochtone bevolkingsgroep?') dan blijkt er géén significant effect op de zoekduur meer te zijn. Een verklaring voor dit verschil valt buiten dit onderzoek en vergt gedetailleerdere analyse van de gegevens.

---

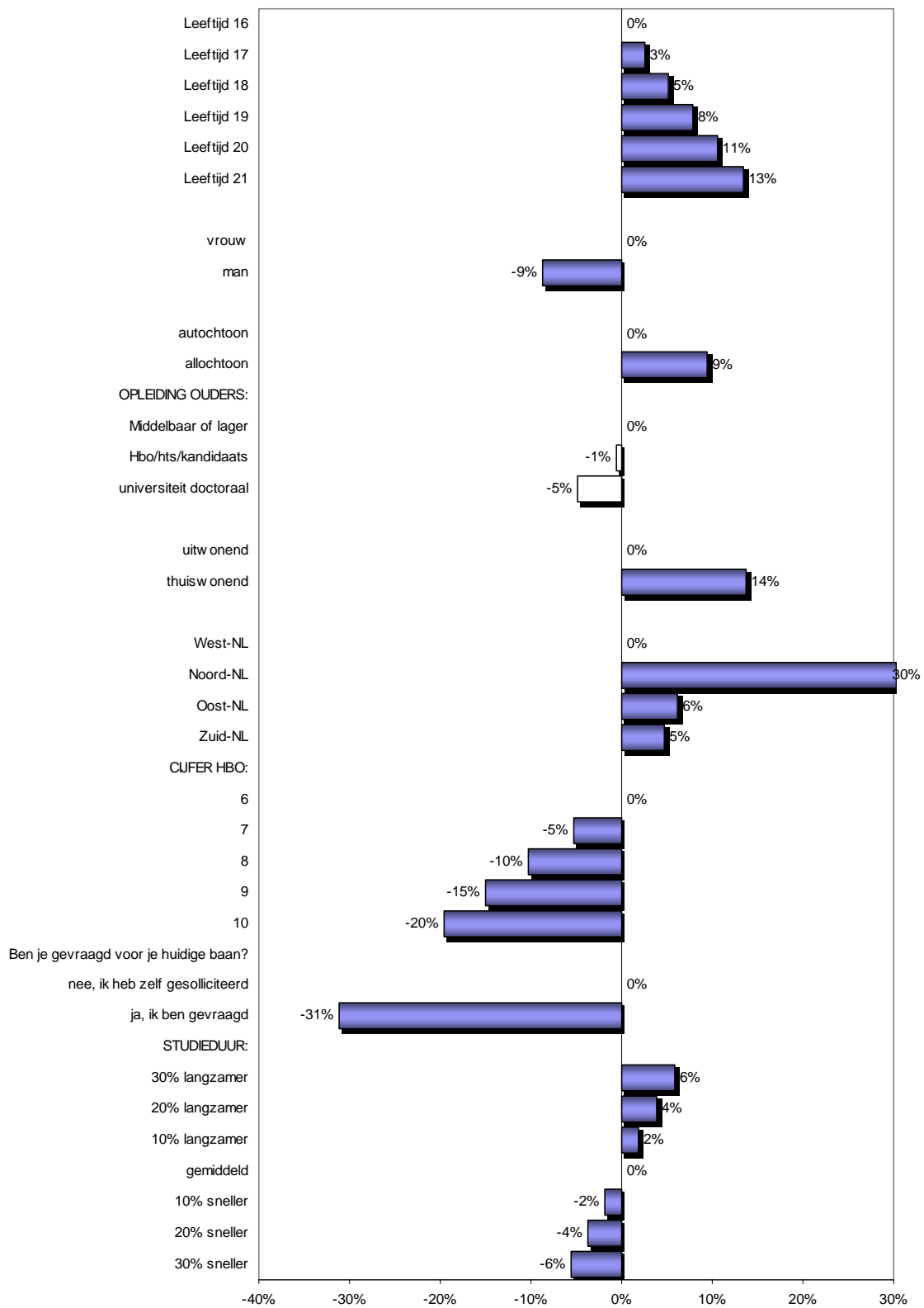
<sup>5</sup> Voor de meest recente jaargang is de mediaan van de voorspelde mediane baanzoekduur resp. 3,6 en 5,1 maanden.

<sup>6</sup> M.a.w. bij de afruil van 'vrije tijd' voor 'arbeid bij een werkgever' een hogere waarde toekennen aan vrije tijd.

<sup>7</sup> Volgens de Wet Samen: "... wanneer tenminste één van de ouders in het buitenland geboren is".

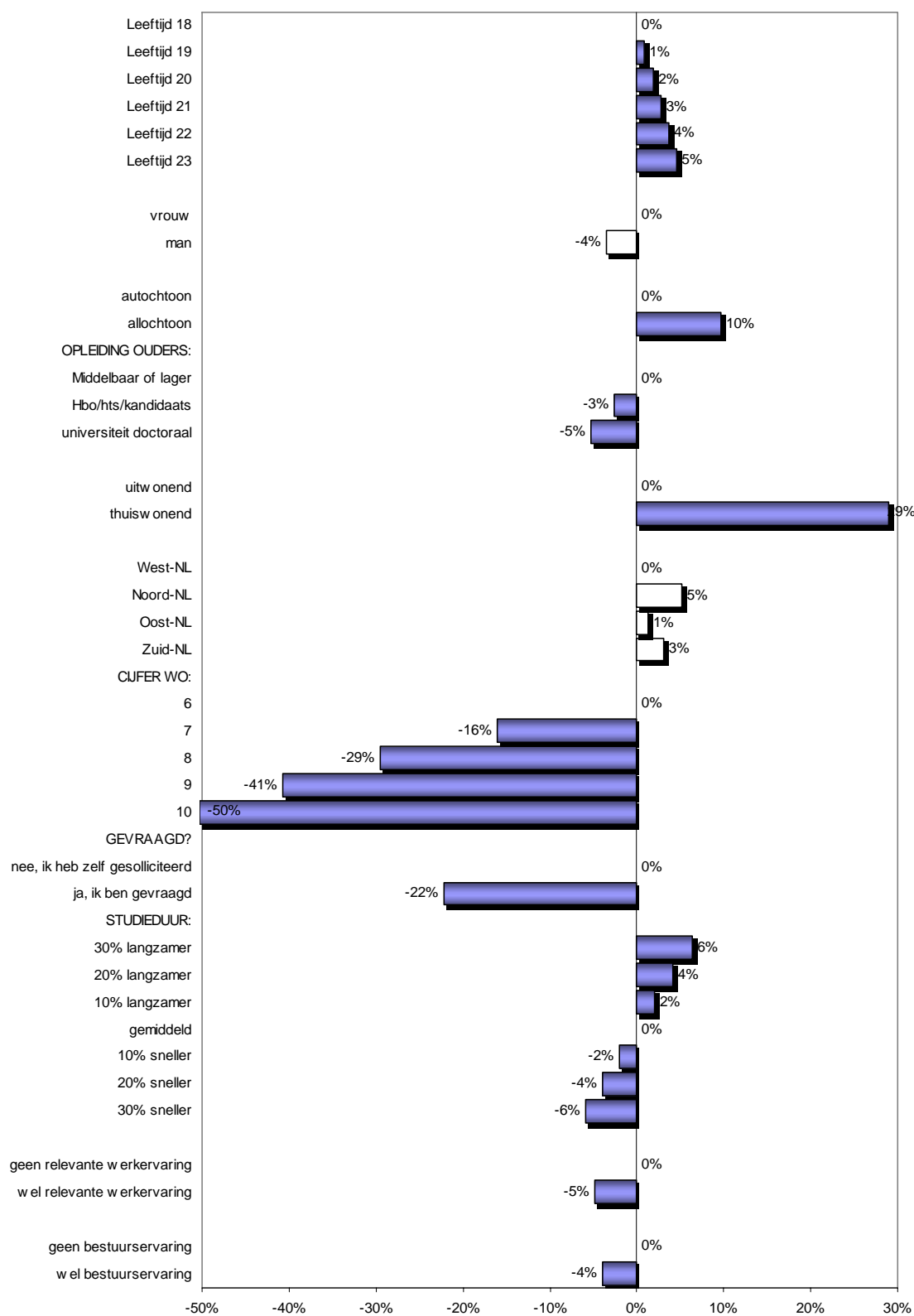
---

Figuur 2-1 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, hbo'ers





Figuur 2-2 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, academici



Het opleidingsniveau van de ouders (in veel onderzoek gebruikt als indicator van sociaal-economische status) is alleen bij academici significant. Het effect van thuiswonen op de baanzoekduur is daarentegen wel duidelijk van belang. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (een kwart van alle hbo-alumni) doen er 14% langer over om een baan op hun eigen niveau te vinden, voor de relatief kleine groep academici die nog bij de ouders woont (7%) is het effect nog groter, bijna 30%. Dat uitwonenden een kortere zoekduur hebben is op zich aannemelijk: zij voeren een zelfstandige huishouding en kunnen dus minder makkelijk terugvallen op de zorgen van pa en ma. Financiële zelfstandigheid verwerven door het vinden van een goede baan is voor hen van groter belang.<sup>8</sup> Waarom dit effect bij academici zoveel sterker is dan bij hbo'ers blijft vooralsnog onbeantwoord.

De regionale verschillen ten opzichte van de Randstad blijken voor academici niet van belang. Maar voor hbo'ers in het noorden van het land duurt de zoekperiode fors langer dan voor hun collega's in westen. Hier wordt wederom weerspiegeld (net als bij de verhuisbereidheid in hoofdstuk 1.4) dat hbo'ers sterker aan de regio gebonden zijn dan academici.

Een van de belangrijkste effecten vinden we in de invloed van de studieresultaten op de baanzoekduur. Hoe hoger de cijfers op de einddiploma's, hoe eerder men een passende baan vindt. Blijkbaar zijn de 'betere' academici voor werkgevers aantrekkelijker, of zijn ze voor zichzelf beter in staat de juiste baan te vinden. Maar ook voor hbo'ers is het effect van goede tentamenresultaten relatief groot.

Ook de studieduur (relatief t.o.v. medestudenten in dezelfde opleiding) blijkt samen te hangen met de snelheid waarmee een baan gevonden wordt. Hoe sneller iemand afstudeert, hoe sneller hij ook een passende baan vindt, al zijn de effecten na correctie voor tentamencijfers relatief bescheiden. Waarom dit zo is kan met onze analyse niet worden vastgesteld, wel is het denkbaar dat de werkgever studieduur mede gebruikt als *screening*-instrument (naast de cijferlijst): alumni met een korte studieduur zijn waarschijnlijk ook snel in staat bedrijfsspecifieke kennis tot zich te nemen. Het opdoen van relevante werkervaring of een jaartje bestuurservaring bij een vereniging is alleen voor academici van marginale invloed bij het zoeken naar een passende baan.

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

---

<sup>8</sup> Hun reserveringsloon zal dus lager liggen.

‘verstorende’ factoren. Deze ‘zuivere’ opleidingseffecten worden beschreven in de volgende paragraaf.

## 2.3 Met welke studie vind ik het snelst een baan?

In de Figuren 2-3 en 2-4 zijn voor respectievelijk hbo-opleidingen en universitaire studies de zuivere verschillen in baanzoekduren weergegeven. Bij de berekening is gecorrigeerd voor de versturende samenstellingseffecten van individuele- en arbeidsmarktfactoren. De totale lengte van de staaf laat de zoekduur zien volgens de strenge definitie, een baan op het eigen niveau. De lengte van de witte staaf is de zoekduur volgens de ruime definitie, waarbij ook een baan één niveau onder het eigen niveau als passend beschouwd wordt. Alle gerapporteerde effecten zijn gebaseerd op de groep afgestudeerden van het hoger onderwijs tijdens het schooljaar 2002/2003.

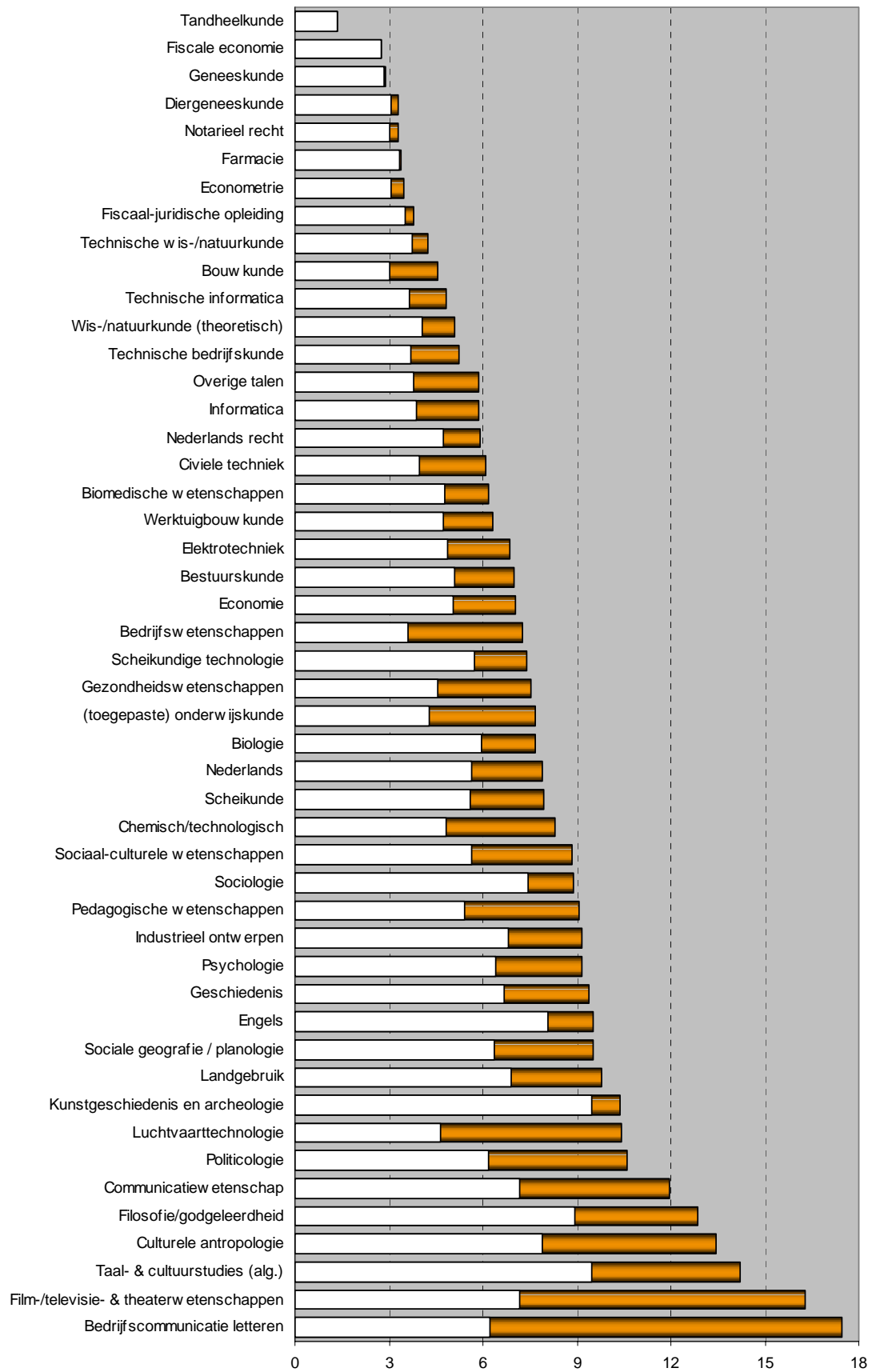
De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde hbo’er varieert van 2 tot 8 maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding (zie Figuur 2-3). Het valt op dat de gezondheidszorgopleidingen bij werkgevers erg gewild zijn. Ook de meeste leraren konden binnen drie maanden op hun eigen niveau aan de slag. Bij de meeste studies waarmee je snel een baan vindt is dat ook meteen een baan op het juiste niveau; het donkere gedeelte van de staaf is dus vrij kort. Andere hbo’ers kunnen binnen drie maanden in ieder geval op mbo-niveau terecht.

Waar de meeste hbo-opleidingen hun afgestudeerden na zes maanden wel aan het werk hebben, zijn een hoop academici dan nog aan het zoeken. De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde academicus varieert van 3 tot 12 maanden, met vooral aan de bovengrens enkele uitzonderingen. Ook hier springen de gezondheidszorgopleidingen er positief uit: de meeste van hun studenten hebben binnen 3 maanden een baan. Biomedische - en gezondheids wetenschappers zijn de dissonant in het gezondheidscluster. Economische en rechtenstudies doen het ook traditioneel vrij goed op de arbeidsmarkt voor recent afgestudeerde academici, al is de zoekduur voor bv. economie inmiddels wel opgelopen tot zo’n 7 maanden. Studenten communicatiewetenschappen, filosofie, theologie, culturele antropologie, algemene letteren, film-televisie- & theaterwetenschappen, en bedrijfscommunicatie dienen er serieus rekening mee te houden dat het best een jaar kan duren voor ze een passende baan hebben gevonden. Zij kunnen dus maar beter alvast zo vroeg mogelijk beginnen met zoeken!

Figuur 2-3 Gemiddelde zoekduur hbo'ers, ruime- en strenge definitie



Figuur 2-4 Gemiddelde zoekduur academici, ruime- en strenge definitie





---

## 3 Salaris per opleiding

### 3.1 Definitie

In deze rapportage bekijken we alleen de salarissen van ‘jonge afgestudeerden’: personen die tussen de 16-30 jaar waren bij aanvang van hun studie en jonger dan 40 jaar bij afstuderen. Er zijn verschillende manieren om hierover te rapporteren.

Als eerste maat voor het salaris hanteren we het gemiddelde netto salaris per maand in de huidige baan. In de praktijk kan deze informatie niet los gezien worden van de lengte van de werkweek die bij deze ‘huidige baan’ hoort. Bij bepaalde studies (zoals bv. journalistiek en fysiotherapie) wordt het maandsalaris namelijk negatief beïnvloed doordat deze alumni vaak geen voltijds werkweek hebben.

Als tweede maat vermelden we in de bijlagen daarom ook het gemiddelde uurloon in de huidige baan. Dit is gedefinieerd als  $(12 \times \text{maandloon}) / (52 \times \text{‘werkweek in uren’})$  en wordt alleen berekend indien men aangeeft minstens 12 uur per week werkzaam te zijn. Ook bij deze maatstaf is de lengte van de werkweek van belang: vaak gaat een relatief hoog uurloon samen met een relatief korte werkweek (bv. bij leraren, mondhygiënist en fysiotherapeuten) of andersom (maritiem officier). Interessant is het daarom om tegelijk met het uurloon ook te kijken naar de gewenste aanpassing in de werkweek: hoeveel uren wil men gemiddeld meer werken per week?

In de tabellen in de bijlage worden voor alle opleidingen de gemiddelden vermeld, zonder verdere correcties. Op deze manier wordt in een oogopslag duidelijk wat de afgestudeerden van de verschillende opleidingen *achteraf* bekeken op de arbeidsmarkt waard zijn. Verschillen hierin noemen we de zogenaamde ‘ruwe effecten’ van de opleidingen. Maar deze opleidingsverschillen worden ook deels bepaald door verschillen in samenstelling van de alumnipopulatie; als bv. oudere mensen meer verdienen dan jongere en in opleiding A is de gemiddelde leeftijd van alumni hoger dan in opleiding B, dan zal *alleen daarom al* het gemiddelde maandloon bij studie A hoger liggen. Dat betekent *vooraf* bekeken echter niet zonder meer dat als aanstaande studenten nu voor studie A kiezen ze later meer zullen verdienen dan wanneer ze voor studie B kiezen. Om dat te kunnen bepalen moeten we de ruwe opleidingsverschillen corrigeren voor bovengenoemde verschillen in achtergrondkenmerken (zogenaamde ‘samenstellingseffecten’). Met behulp van een econometrische analyse hebben we zo’n correctie uitgevoerd teneinde in dit rapport te kunnen spreken over de zogenaamde ‘zuivere effecten’.

---

In de volgende paragraaf kijken we eerst naar de verschillende samenstellingseffecten: hoeveel verdienen mannen meer dan vrouwen, wanneer we rekening houden met de verschillen in opleidingskeuze, in de lengte van de werkweek het niveau van de baan, de sector etc.? Welke sector betaalt het meest en welke het minst aan ‘identieke’ jonge afgestudeerden? Vervolgens kijken we in de laatste paragraaf naar de zuivere verschillen per opleiding: wanneer we corrigeren voor geslacht, niveau van de baan, tentamengemiddelden etc. met welke studie kan je dan het meest verdienen? Op basis van de onderliggende econometrische analyse is het ook mogelijk om zelf je salaris te berekenen (theoretisch bepaald als het salaris 18 maanden na afstuderen met de arbeidsmarktkrapte van februari 2005). Meer informatie daarover is te vinden via onze website [www.seo.nl](http://www.seo.nl).

## 3.2 Individuele factoren: wie krijgt het hoogste salaris?

In voorgaande paragraaf hebben we uitgelegd dat het gemiddelde salaris dat alumni anderhalf jaar na hun afstuderen verdienen bepaald wordt door twee factoren: hun opleiding en hun individuele achtergrondkenmerken. In deze paragraaf bekijken we de effecten op het maandloon van de volgende achtergrondkenmerken:<sup>9</sup>

- Leeftijd (bij afstuderen)
- Geslacht
- Thuis- of uitwonend
- Gemiddelde tentamencijfer tijdens de opleiding
- Ben je naast je studie bestuurlijk actief geweest? (studie- of studentenvereniging)
- Relevante werkervaring
- Aantal maanden tussen afstuderen en meetmoment
- Regio (noord, oost, zuid & west)
- Relatieve studieduur (t.o.v. andere studenten in dezelfde opleiding)
- Aantal maanden voor afstuderen dat men reeds actief naar een baan heeft gezocht
- Soort arbeidsrelatie (vast, tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk, zelfstandig/freelance, via uitzendbureau)
- Door werkgever gevraagd opleidingsniveau van de baan
- Bedrijfssector (15 sectoren)
- Aantal werkuren volgens contract

---

<sup>9</sup> In tegenstelling tot de baanzoekduur, blijkt het voor het salaris niet van belang of we de variabele ‘allochtoon’ meenemen in de verklaring.

---



---

Omdat we voor de schatting van de individuele effecten alle jaargangen van 1999 tot en met 2005 gebruiken,<sup>10</sup> corrigeren we de salarissen voor inflatie m.b.v. consumentenprijsindex. Daarnaast nemen we als verklaring ook de arbeidsmarktkrapte mee in onze analyse. Hiervoor gebruiken we de logaritme van de verhouding vacatures/werklozen.<sup>11</sup> Tot slot beperken we ons in deze analyse tot afgestudeerden met een baan van 24 uur of meer.

De effecten zijn grafisch weergegeven in de onderstaande twee grafieken, apart voor respectievelijk hbo'ers en academici. De effecten zijn berekend t.o.v. een referentiepersoon. Een positieve waarde staat hierbij voor een hoger salaris, de getallen geven het verschil aan in procentpunten. De referentiepersoon is een 25 jarige vrouw die niet meer bij haar ouders woont, niet bestuurlijk actief is geweest tijdens haar studie, geen relevante werkervaring heeft, in West-Nederland woont, 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. Voor hbo'ers blijken het gemiddelde tentamencijfer en de relatieve studieduur niet significant van invloed op het maandsalaris, deze zijn dan ook niet meegenomen in de resultaten. Bij de academici maken we gebruik van een extra correctie voor aio's.

Het salaris van hbo'ers blijkt volgens Figuur 3.1 (na correctie voor verschillen in opleiding) vooral beïnvloed te worden door het gevraagde niveau van de baan en de arbeidsrelatie. Afgestudeerde hbo'ers met een baan op mbo-niveau moeten bijvoorbeeld met gemiddeld 5% minder genoegen nemen dan wanneer ze een baan op hbo niveau zouden hebben. In een baan met een tijdelijk contract verdienen ze gemiddeld 4% minder dan wanneer ze een baan met vast contract zouden hebben. Uiteraard is het ook mogelijk dat meerdere effecten tegelijk optreden en elkaar versterken, of juist afzwakken. Hoewel soms misschien niet schokkend, zijn alle getoonde effecten wel degelijk statistisch significant. Opvallend is dat men in het westen blijkbaar beter betaalde banen kan vinden dan in met name het noorden, en dat mannen 3% meer verdienen dan vrouwen, ook wanneer rekening gehouden wordt met allerlei individuele verschillen zoals het niveau van de baan, de sector en de lengte van de werkweek. Ook blijkt dat hbo'ers bij de overheid en in het onderwijs gemiddeld 6% meer verdienen dan in de zakelijke dienstverlening.

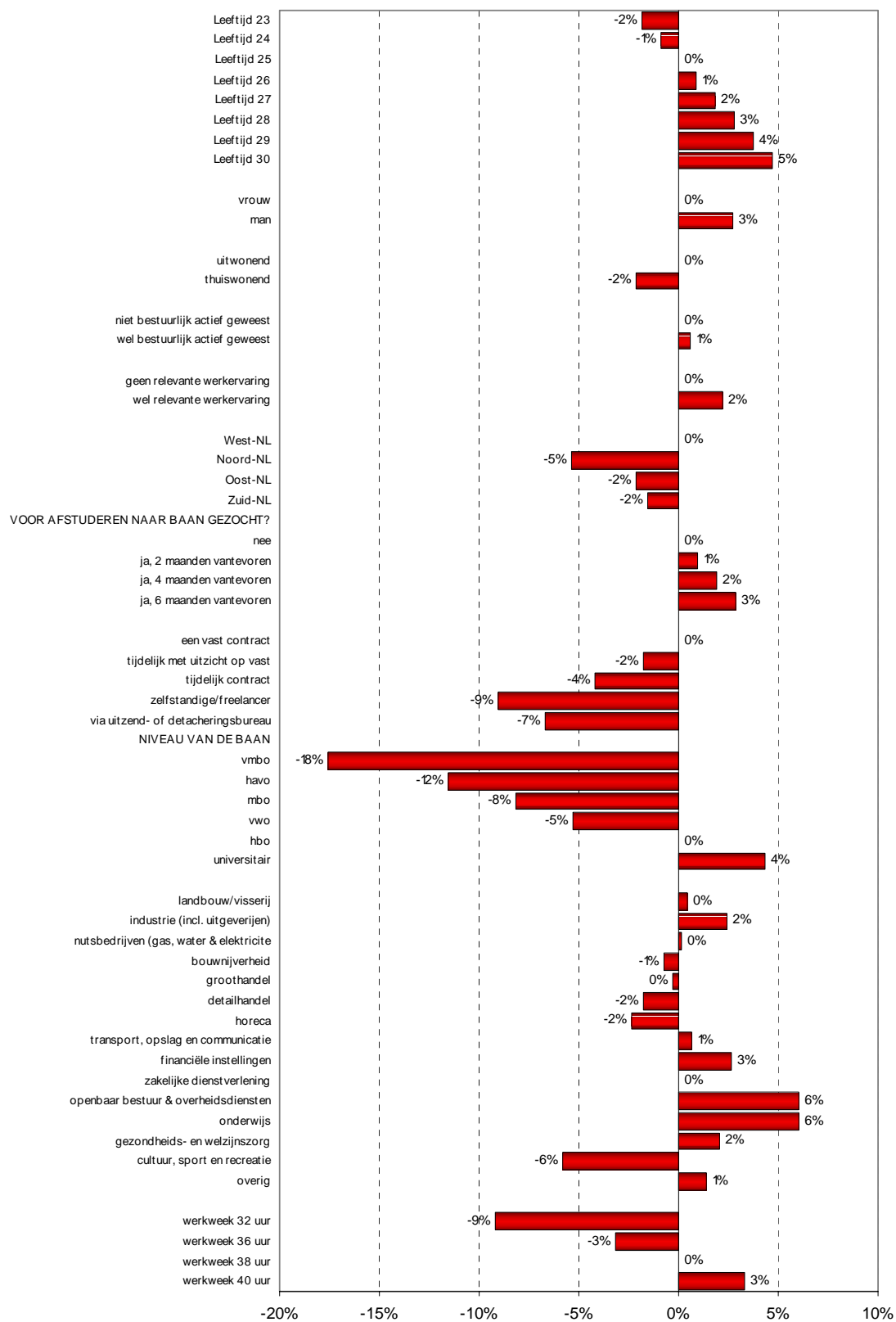
---

<sup>10</sup> Deze effecten kunnen hierdoor veel zuiverder geschat worden: voor de hbo'ers hebben we nu 15.558 waarnemingen en voor de academici 17.567. De opleidingseffecten worden overigens, in tegenstelling tot de individuele effecten, wél voor de meest recente jaargang apart bepaald.

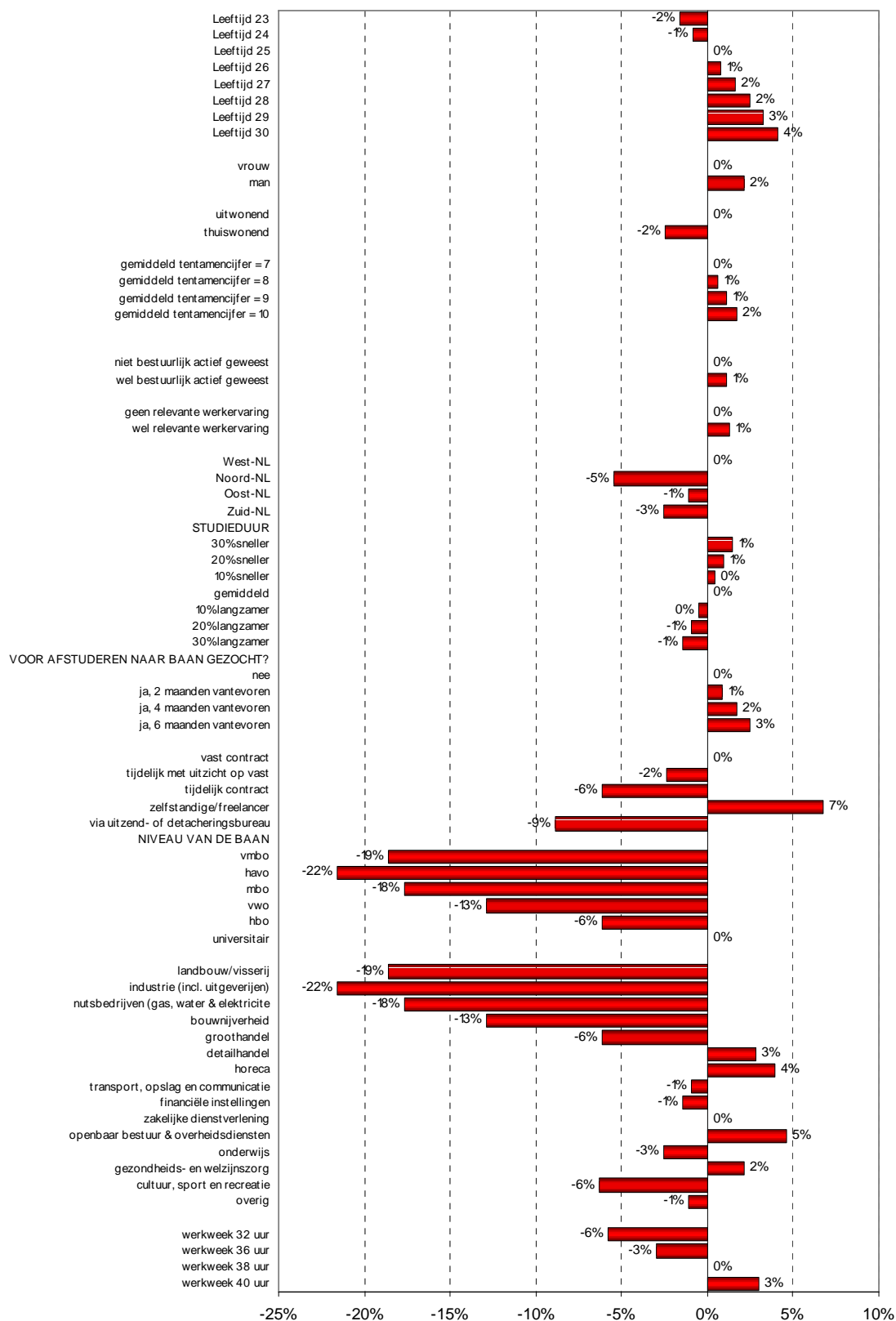
<sup>11</sup> Zie voor meer achtergronden over de relatie tussen salaris, zoekduur en arbeidsmarktkrapte: P.H.G. Berkhout (2004), *Van bul naar baan*, SEO rapport 719, Stichting voor Economisch Onderzoek, Amsterdam.

---

Figuur 3-1 Invloed van individuele factoren op het salaris, hbo'ers



Figuur 3-2 Invloed van individuele factoren op het salaris, academici



Onder academici blijkt behalve het niveau van de baan en de arbeidsrelatie ook de sector van grote invloed. In de landbouw en nijverheid liggen de salarissen in het begin behoorlijk veel lager dan in de zakelijke dienstverlening of bij de overheid (net als bij de hbo'ers scoort ook hier die laatste het hoogst). De regionale verschillen tussen academici zijn vergelijkbaar met die tussen hbo'ers, net als de sekseverschillen en het effect van tijdig beginnen met zoeken. Zelfstandige of freelance academici verdienen bovengemiddeld, terwijl hbo'ers in een dergelijke arbeidsrelatie juist relatief weinig verdienen.

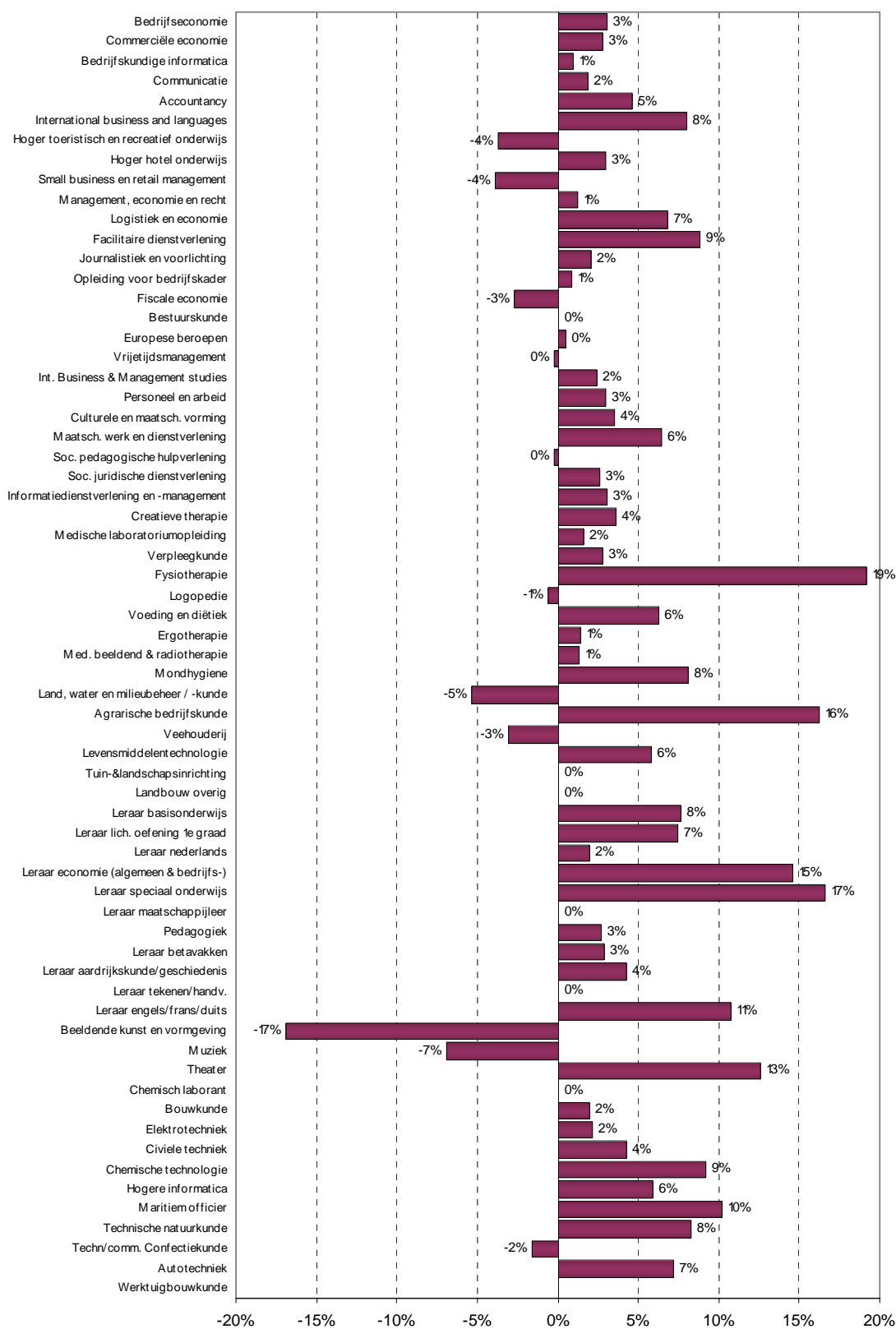
### **3.3 Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?**

Na correctie voor alle samenstellingseffecten zoals in de vorige paragraaf vermeld, blijven uiteindelijk de zuivere opleidingseffecten over. Ook deze projecteren we weer ten opzichte van een referentiecategorie; bij hbo-opleidingen in Figuur 3.3 is dat de opleiding Werktuigbouwkunde en bij academische studies in Figuur 3.4 is dat de studie Nederlands Recht.

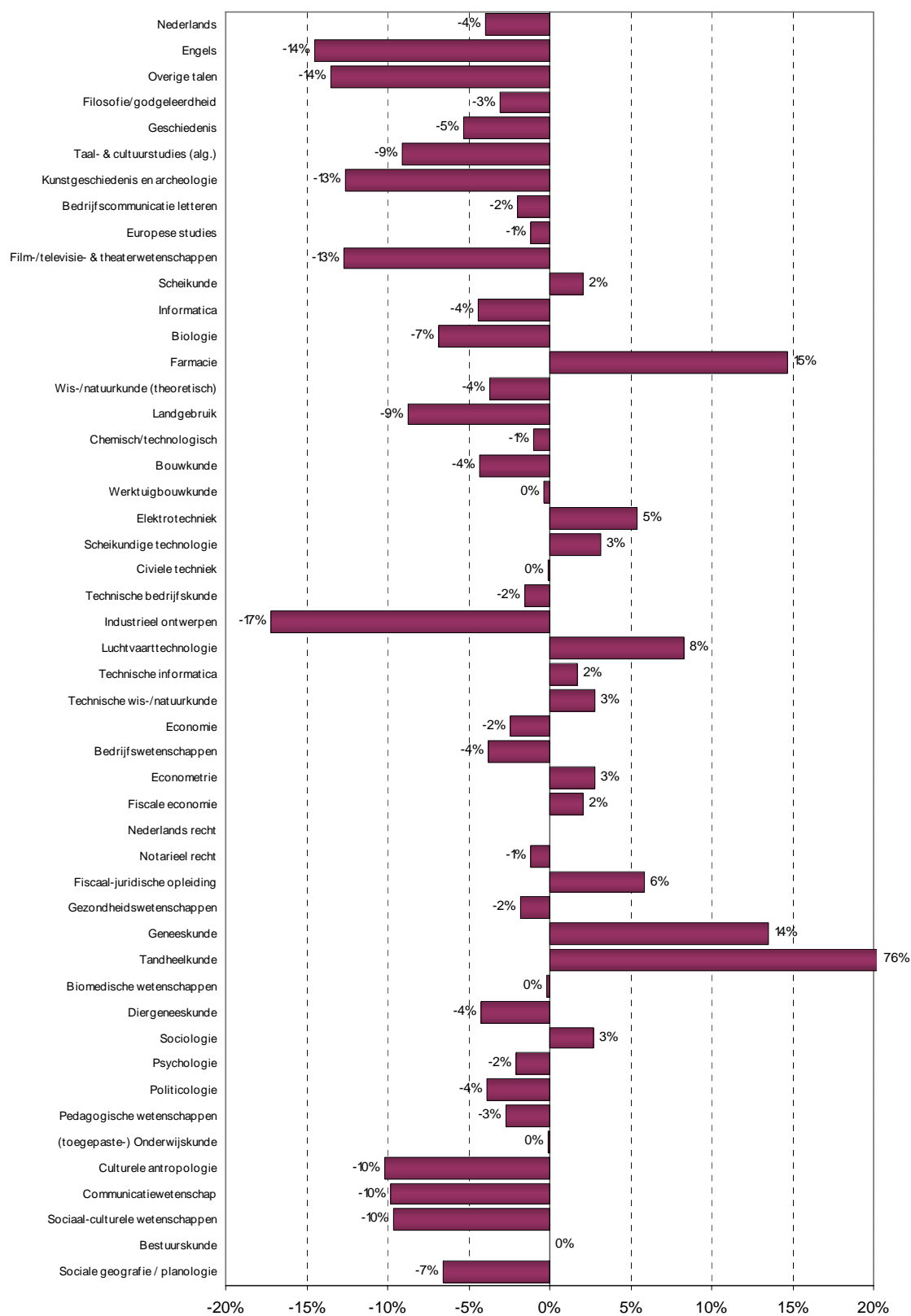
Uit Figuur 3.3 valt af te leiden dat op dit moment afgestudeerden met een opleiding fysiotherapie het meest verdienen, wanneer gecorrigeerd wordt voor samenstellingseffecten. Dus precies dezelfde persoon in precies eenzelfde baan met hetzelfde aantal uren, dezelfde arbeidsrelatie etc. zal 19% meer verdienen als hij fysiotherapie heeft gestudeerd dan wanneer hij de opleiding werktuigbouwkunde met succes heeft afgerond. Dit verschil in salaris komt dus niet doordat de afgestudeerde fysiotherapeuten ouder zijn of hogere cijfers haalden, maar puur doordat werkgevers de opleiding fysiotherapie in de eerste anderhalf jaar na afstuderen blijkbaar hoger waarderen. Dit geldt ook voor agrarische bedrijfskunde, enkele lerarenopleidingen en de meeste technische opleidingen. Opvallend is dat de theateropleiding relatief goede startsalaries kent, maar dat de rest van de kunstsector behoorlijk onder het gemiddelde zit van alle hbo'ers.

---

Figuur 3-3 Zuivere effecten van opleidingskeuze op het salaris, bbo opleidingen t.o.v. Werktuigbouwkunde



Figuur 3-4 Zuivere effecten van opleidingskeuze op het salaris, academische studies t.o.v. Nederlands Recht



---

Bij de academici valt meteen het salaris van beginnende tandartsen op: dit ligt ver boven dat van alle andere afgestudeerden, terwijl hun werkweek een van de kortste is. Ook geneeskunde en farmacie zijn relatief goedbetalende studies; hier zien we het extra rendement in terug van de twee jaar extra die men heeft moeten studeren. In dat kader valt het salaris van diergeneeskundigen tegen, althans in de eerste jaren na de buluitreiking. De technische studies, waarvan de meeste tegenwoordig ook vijf jaar duren, laten een gemengd beeld zien. Industrieel ontwerpen doe je blijkbaar niet om snel veel te verdienen. Dat geldt overigens ook voor de meeste alfastudies en sociale wetenschappen.

Overigens moet wel bedacht worden dat het in dit hoofdstuk alleen gaat over de salarissen van mensen die aan het begin van hun carrière staan. Sommige studies hangen sterk samen met een bepaald beroep (journalistiek, medische studies) en/of een bepaalde sector (onderwijskunde, bouwkunde, civiele techniek, etc.) waarvoor een bepaalde loonontwikkeling traditioneel bepaald is.<sup>12</sup> Dit kan een steile loonontwikkeling zijn of een minder steile, maar aan het begin van de arbeidsmarktcarrière weet men wel ongeveer welke salarisontwikkeling te verwachten valt. Aan de andere kant zijn er echter ook studies waarmee je op de arbeidsmarkt ‘alle kanten opkunt’ omdat ze niet specifiek aan beroepen of sectoren gebonden zijn (rechten, economie). Voor deze afgestudeerden is de relatie tussen startsalaris en latere inkomsten minder eenduidig, vele carrièrepaden zijn denkbaar en de daadwerkelijke ontwikkeling zal van veel individuele factoren afhangen, alsmede van de mogelijkheden die de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren op bepaalde belangrijke momenten kan bieden.

---

<sup>12</sup> Uit ons onderzoek valt hierover niets feitelijks af te leiden, maar het is goed denkbaar dat de loonontwikkeling van tandartsen veel minder steil is over hun hele carrière. M.a.w. ze beginnen met een aantal patiënten tegen een vaststaand tarief, en doen dat dertig jaar later nog. Daar komt bij dat een zelfstandige praktijk waarschijnlijk ook een grote investering betekent, dus een extra schuld die moet worden afgelost gedurende de carrière.

---





---

## 4 ‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2005

In het SEO-Elsevier onderzoek “Studie & Werk” 2005 richten we ons niet alleen op de verschillen in opleidingen, maar kunnen we ook onderscheid maken naar zo’n 70 verschillende functies die de starters op de arbeidsmarkt bekleden. Deze functies vergelijken we op de volgende zes verschillende kenmerken:

- **Salaris.** Hoe hoog is het bruto maandsalaris in deze functie in vergelijking met afgestudeerden van hetzelfde niveau (hbo/universiteit) uit dezelfde sector (economie, taal & cultuur, etc.)?
- **Secundaire beloningen.** Hoe groot is het pakket secundaire beloningen, en hoeveel van de gewenste secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in de huidige baan gerealiseerd?
- **Niveau van de baan.** In hoeverre biedt de functie vooral werk aan werknemers op (minstens) hun eigen niveau, en is er dus geen sprake van overscholing?
- **Duurzaamheid van de baan.** Hoeveel procent van de startende werknemers in deze baan heeft géén tijdelijk contract?<sup>13</sup>
- **Flexibiliteit werkweek indeling.** In hoeverre komt de lengte van de werkweek in de functie overeen met het gewenste aantal uren?
- **Arbeidssatisfactie.** Hoe tevreden zijn de werknemers in de functie, en hoeveel zijn er niet actief op zoek naar een andere baan?

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

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

---

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

---

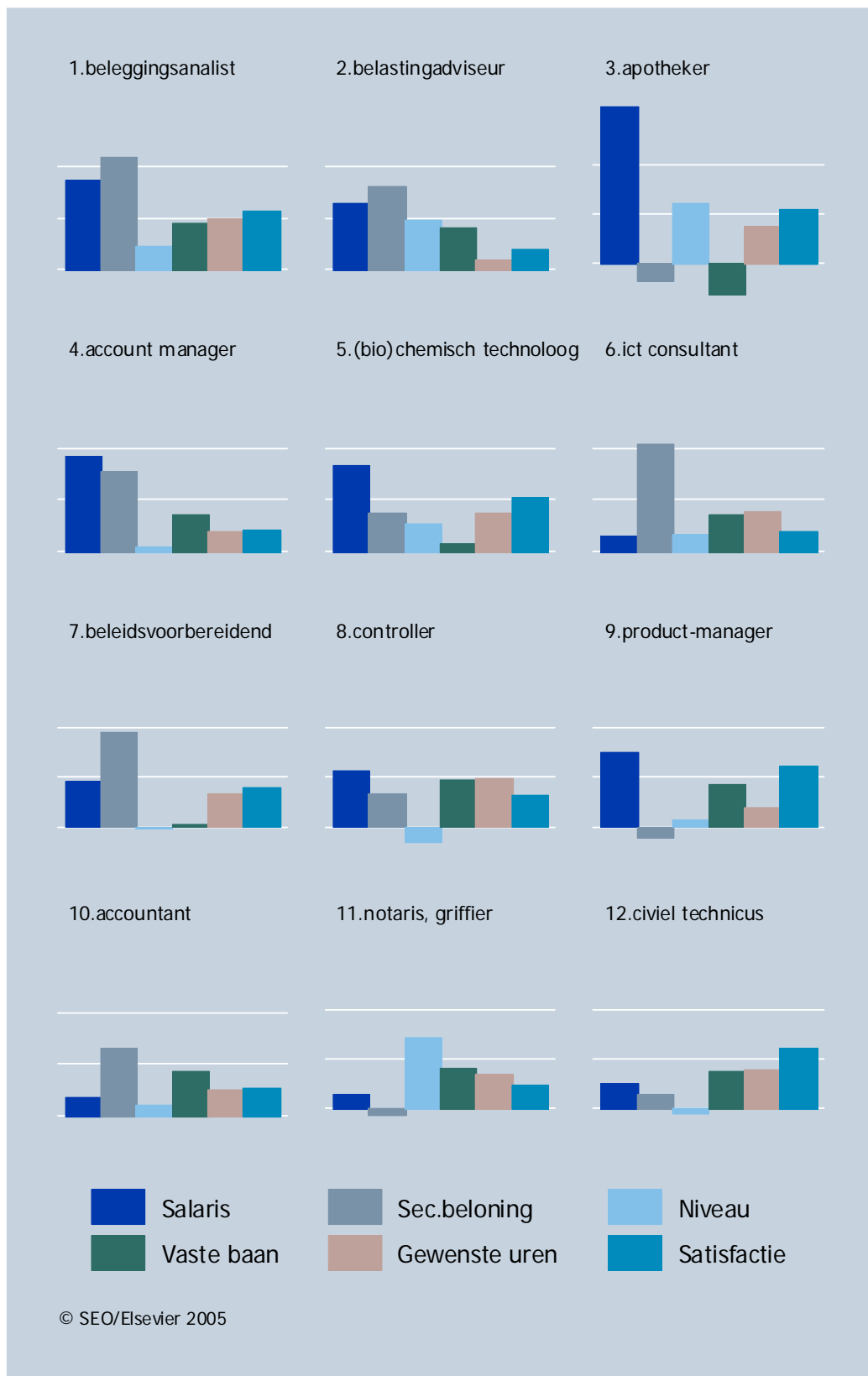
bovengemiddeld is, een negatieve score betekent dat de functie onder het gemiddelde zit.<sup>14</sup> De totaalscore van elke functie ontstaat door optelling van de zes gestandaardiseerde itemscores. Uiteindelijk resulteert de ‘Tevreden Twaalf’, een overzicht van de twaalf beste startersfuncties. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

Tabel 4.1 *Tevreden Twaalf 2005*

2005	2004	2003	2002	2001		score
1	11	2	3	2	financieel of beleggings analist, -adviseur	7.40
2	4	11	4	6	belastingadviseur, fiscalist	5.25
3	1	1	5	16	(ziekenhuis-, industrie-) apotheker	5.15
4	8	10	9	12	rayon-, area- of account manager	5.00
5	10	15	36		chemisch of voedingsmiddelentechnoloog	4.94
6	7	19	1	3	ict consultant, -strateeg, -planner	4.62
7	24	7	17	4	beleidsvoorbereidende functie	4.35
8	2	17	7	13	controller, treasurer	4.12
9	3	18	10	1	product- of marketing manager	3.95
10	18	30	23	29	accountant	3.72
11	32	40	45	24	(kandidaat) notaris, griffier	3.65
12	5	5	25	35	civiel technicus	3.53
<i>Andere interessante functies die dit jaar niet (meer) in de Tevreden twaalf staan:</i>						
13	6	8	20	26	verpleegkundige	3.47
14	-	-	6	-	projectontwikkelaar	3.39
15	20	21	18	17	systeem of applicatie-programmeur/-beheerder	3.04
16	13	3	11	21	tandarts (i.o.)	2.91
17	28	33	24	27	(kandidaat) advocaat	2.86
18	9	9	16	8	ict specialist, -professional	2.44

<sup>14</sup> Hoe ver een functie precies onder of boven het gemiddelde zit wordt uitgedrukt in standaarddeviaties. Bij elk item zit 95% van de waarnemingen tussen de scores -2 en +2.

Figuur 4-1 Tevreden Twaalf: de twaalf beste startfuncties van 2005



---

Uit de figuur blijkt dat de beleggingsanalist als beste startfunctie uit de bus komt. Deze functie scoort eigenlijk op alle 6 de items wel sterk, maar het meest nog op de primaire en secundaire beloning (vergeleken met afgestudeerden van vergelijkbare opleidingen). Datzelfde geldt, alleen in iets mindere mate, voor de op één na beste functie van 2005, de belastingadviseur. Apothekers (bijna allemaal met een opleiding farmacie) verdienen echter nog veel meer, maar moeten daar een ondergemiddeld pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden en een tijdelijk contract voor over hebben.

### ***Kennistoepassend, -overdragend of genererend?***

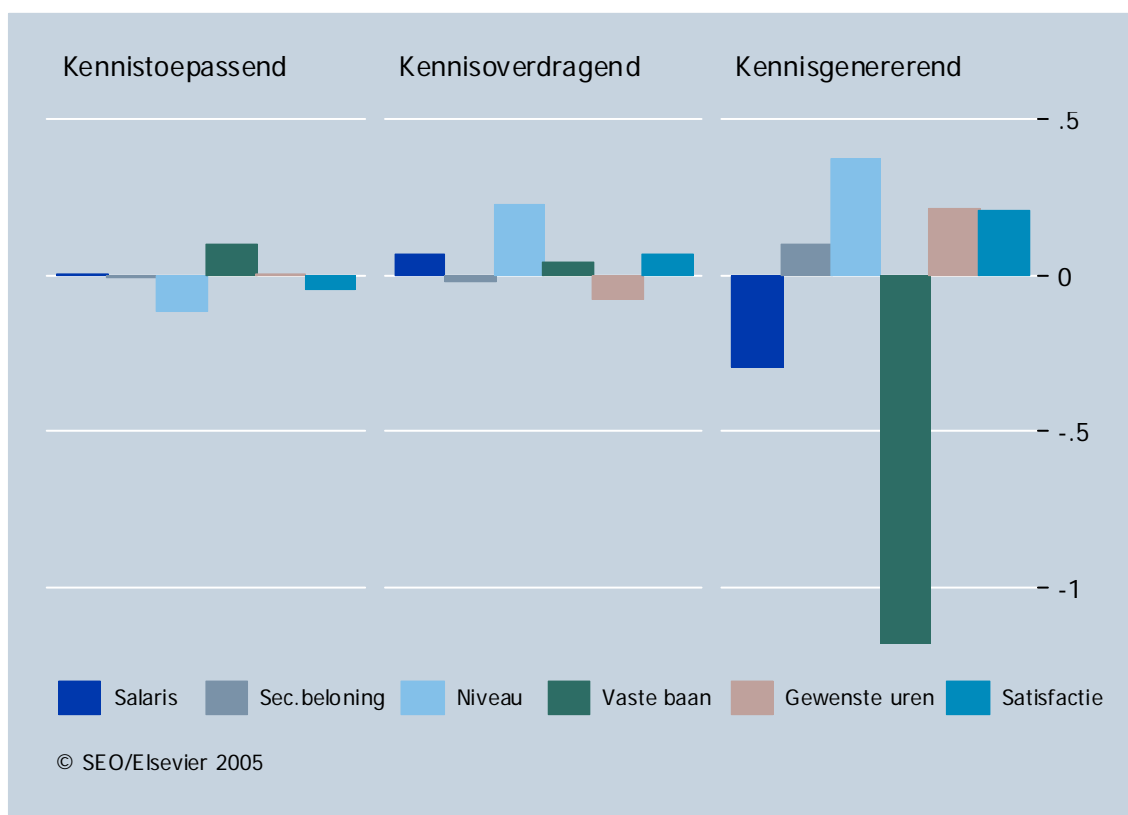
Om een gerichte, zinvolle analyse van het containerbegrip ‘kenniseconomie’ mogelijk te maken heeft de SEO een hanteerbare indeling ontwikkeld van allerlei beroepen, naar de manier waarop zij met kennis omgaan en de functie die zij derhalve hebben bij in de zogenaamde ‘kenniseconomie’. De beroepen worden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

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

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

---

Figuur 4-2 Drie typen kenniswerkers op de arbeidsmarkt voor beginnende hoger opgeleiden



Het blijkt dat de verschillen tussen de kennisgenereerders en de anderen vrij groot zijn. Op zich is dat niet verwonderlijk, want deze groep is ook verreweg het kleinst (7% van alle afgestudeerde hoger opgeleiden in 2005) waardoor extremiteiten minder snel 'weggemiddeld' worden. Kennisgenereerders werken veel vaker dan anderen in een baan op hun eigen niveau, en bovendien met een bovengemiddelde tevredenheid en de mogelijkheid hun aantal werkuren aan te passen aan hun wensen. Daar staat tegenover dat hun salarissen duidelijk lager liggen, en de baanzekerheid veel minder is. Jonge kenniswerkers worden dus overwegend op (uitzend-)contracten voor bepaalde tijd aangesteld. Gezien de samenstelling van deze groep weerspiegelt deze conclusie voornamelijk het personeelsbeleid van hogescholen en universiteiten.

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