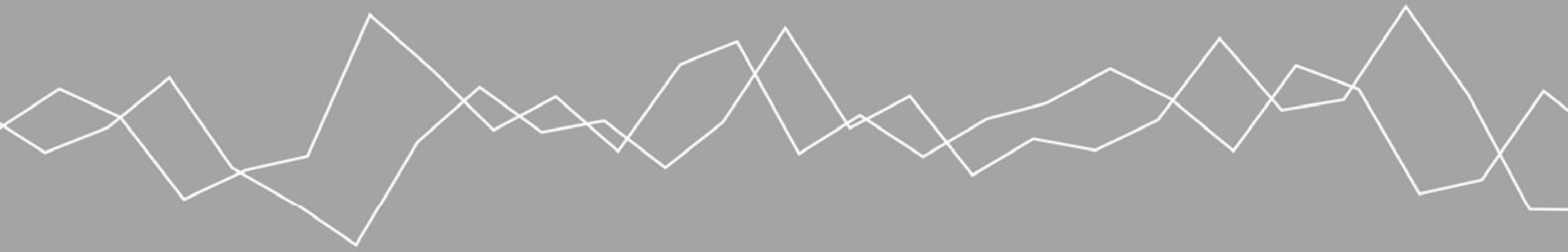


Studie & werk 2008



seo economisch onderzoek

Amsterdam, mei 2008.
Onderzoek in opdracht van Elsevier Thema

Studie & werk 2008

Hbo'ers en academici van studiejaar 2005/2006 op de arbeidsmarkt

E.E. Berkhout
S.G. van der Werff

A decorative horizontal line art graphic consisting of several overlapping, jagged, and irregular lines in a light gray color, spanning the width of the page.

seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

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

SEO-rapport nr. 2008-28

ISSN 1872-387X

Copyright © 2008 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

ELSEVIER
THEMA
CARRIÈRE

www.elsevier.nl

JUNI 2008 €4,50

etiquette
**VOOR HET EERST
NAMENS DE ZAAK**

interview
**MARC SCHRÖDER:
ONDERNEMER
MET LEF**

reportage
**HOE LOYAAL IS
JONG TALENT**

fotoserie
◀ DUBBELLEVENS

ACTRICE & CONSULTANT
ELINE LIPPMANN (28)

onderzoek
Elsevier/SEO
**DE BESTE
BANEN**
**VOOR HBO'ERS
EN ACADEMICI**
2008



Voorwoord

'The future's so bright, I gotta wear shades

- Timbuk 3 (1989) -

Voor u ligt de twaalfde editie van het SEO/Elsevier-onderzoek *'Studie & Werk'*. Na meerdere positieve signalen voor afgestudeerde hoogopgeleiden, is de voorspoed dit jaar echt doorgebroken. De lichten die afstudeerde in het studiejaar 2005/2006 (en die in het kader van *'Studie & Werk'* in januari 2008 werd ondervraagd over hun arbeidsmarktervaringen) maakten een oogverblindende entree op de arbeidsmarkt. Ook in de jaren 2000 en 2001 hadden afgestudeerde hbo'ers en academici de banen voor het oprapen, maar daarna ging het bergafwaarts met de Nederlandse economie en dat hebben de lichten die in de daaropvolgende jaren op de arbeidsmarkt kwamen gemerkt. De ontwikkeling in de startsalariissen bleef ver achter bij de inflatie, zodat de starters er in reële termen gewoon op achteruit gingen in vergelijking met hun voorgangers. Ook de tijd die zij nodig hebben om een baan te vinden werd langer en het vertrouwen in hun arbeidsmarktperspectief kelderde. De laatste jaren waren al meerdere tekenen van herstel zichtbaar, en dit jaar staan alle indicatoren op groen. De startsalariissen nemen wederom flink toe, net als de kans op een vaste baan. De baanzoekduur is zelfs al lager dan ooit tevoren. Reden voor optimisme dus.

In het voorliggende rapport analyseren we de huidige positie van afgestudeerden en de relevantie van hun opleidingen op basis van gegevens over de jaren 1997-2008. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen en universiteiten die tijdens het studiejaar 2005/2006 de arbeidsmarkt hebben betreden en zijn ondervraagd in januari 2008. In hoofdstuk 1 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. In Hoofdstuk 4 laten we zien wat het afgelopen jaar de beste functies waren voor jonge hbo'ers en academici. De verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de sectoren van de Nederlandse economie analyseren we in Hoofdstuk 5 en 6, terwijl Hoofdstuk 7 gaat in op het loononderhandelingsproces en Hoofdstuk 8 over fraude tijdens de studie. Bij dit rapport horen twee aparte statistische bijlagen, één met kerngegevens over het hbo en één over de universiteiten.

We hopen dat dit rapport *Studie & Werk* 2008 en de bijbehorende statistische bijlagen wederom een interessante bron zal zijn voor informatie over hoger opgeleiden in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en daar tussenin.

Ernest Berkhout
Siemen van der Werff

Inhoud

1	De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden	1
1.1	De baanzoekduur.....	1
1.2	Salaris	3
1.3	Baanzekerheid	4
1.4	Alumnivertrouwen.....	6
1.5	Zoekgedrag.....	10
1.6	Conclusie.....	12
2	Zoekduur per opleiding.....	13
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?	18
3	Salaris per opleiding	23
3.1	Definities	23
3.2	Individuele factoren: wie heeft het hoogste salaris?.....	24
3.3	Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?	27
4	‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2008	31
5	Arbeidsvoorwaarden in sectoren.....	37
5.1	Salaris en werkweek.....	37
5.2	Een vast contract?	41
5.3	Arbeidssatisfactie	42
5.4	Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	42
6	‘Hotspots’ op de arbeidsmarkt	45
6.1	Definitie.....	45
6.2	Hotspots op de arbeidsmarkt	46
7	Loononderhandeling	49
7.1	De psychologie van het onderhandelen.....	49
7.2	De relatieve onderhandelingspositie.....	55
7.3	Onderhandelen over het startsalaris	58
8	Fraude in het hoger onderwijs.....	63

1 De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden

Jaarlijks wordt in *Studie & Werk* de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde hoogopgeleiden beschreven. Op de jaren van economische voorspoed rond de eeuwwisseling, waarin hun arbeidsmarktpositie sterk verbeterde, volgde een drietal jaren van een zich verzwakkende arbeidsmarktpositie (2003-2005) en twee jaren van lichte verbetering (2006 en 2007). De vraag is hoe de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden zich heeft ontwikkeld in het afgelopen jaar, waarin de economische groei doorzette en het aantal openstaande vacatures aanzienlijk steeg. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zullen in dit hoofdstuk vijf indicatoren van de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden worden beschouwd: de zoekduur naar een passende baan, het salaris, de baanzekerheid, het vertrouwen van alumni in hun kansen op de arbeidsmarkt en de door hen gebruikte zoekkanalen.

1.1 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 is een voortschrijdend gemiddelde over vier kwartalen genomen.¹

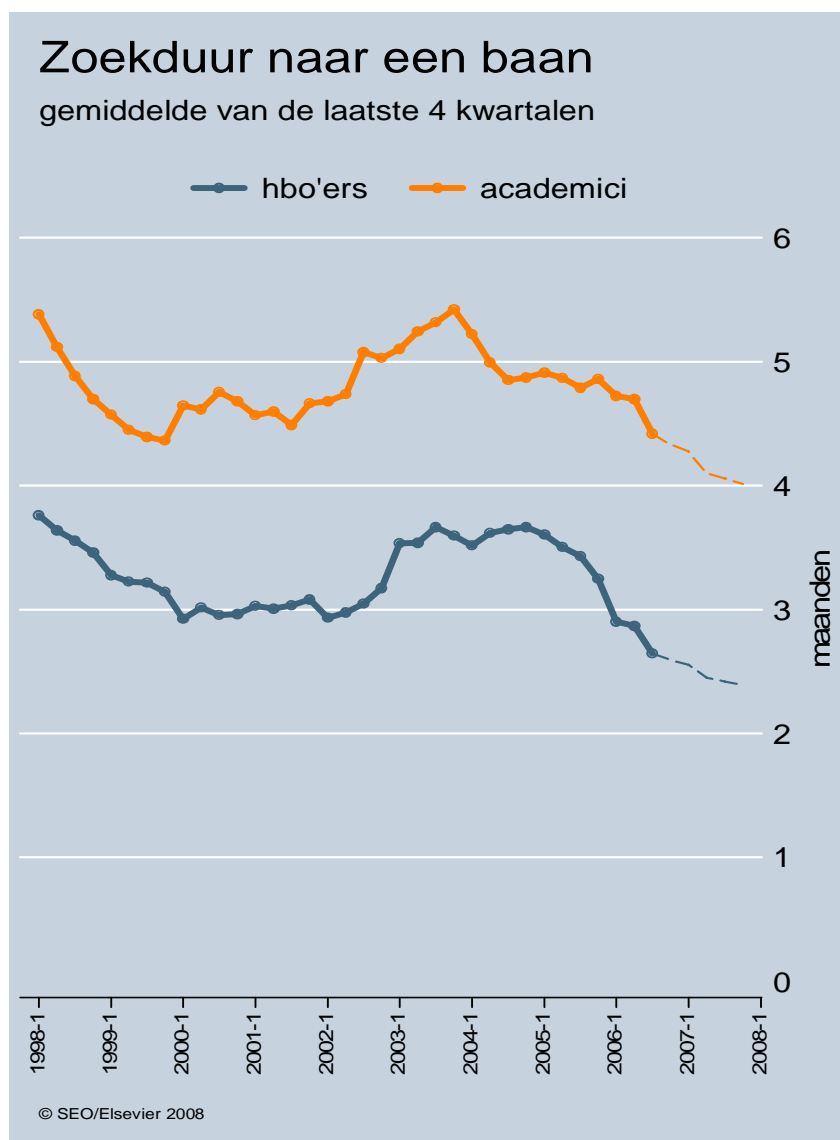
Allereerst valt het verschil tussen hbo'ers en academici op: academici doen er door de jaren heen gemiddeld ongeveer zes weken langer over om een baan op niveau te vinden. Uit de figuur blijkt verder dat de zoekduren vanaf 1998 snel gedaald zijn en daarna vanaf de eeuwwisseling een periode min of meer op hetzelfde niveau zijn gebleven: viereenhalve maand voor academici en drie maanden voor hbo'ers. Bij de academici treedt eind 2001 een verslechtering in, bij de hbo'ers een half jaar later. Het 'dieptepunt' wordt pas in 2004 bereikt, de afgestudeerden die toen begonnen met zoeken deden er net zo lang over als in 1998. Maar sinds 2004 heeft een aanvankelijk voorzichtig herstel plaatsgevonden, dat zich vooral de laatste jaren spectaculair heeft doorgezet.

De zoekduur van hen die halverwege 2006 zijn begonnen met zoeken bevindt zich op een historisch minimum: tweeneenhalve maand voor hbo'ers en ruim vier maanden voor academici. Voor afgestudeerden die eind 2006 of later een baan zijn gaan zoeken kunnen we nog geen harde uitspraken doen, wel is de voorspelling dat hun zoekduur verder zal dalen (zowel voor academici als hbo'ers). In de figuur wordt deze voorspelling weergegeven door middel van een stippellijn. Ook vorig jaar deden we zo'n voorspelling, namelijk voor de kwartalen 2005-IV tot en met 2006-III een daling van de gemiddelde zoekduur. Achteraf blijkt dat deze daling zich in sterkere mate dan verwacht heeft voorgedaan.

¹ In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de precieze definitie van baanzoekduren.

Samenvattend constateren we voor zowel hbo'ers als academici een sterke daling van de gemiddelde zoekduur. De afgestudeerde die in het derde kwartaal van 2006 begon met zoeken heeft in vergelijking tot zijn voorgangers een kortere zoekduur. Voor hbo'ers is de zoekduur zelfs nooit zo laag geweest sinds we in 1998 zijn gaan meten. Voorlopige ramingen wijzen op een verdere afname in 2007, al zal die waarschijnlijk voor hbo'ers wat minder sterk zal zijn dan de daling in 2005 en 2006.

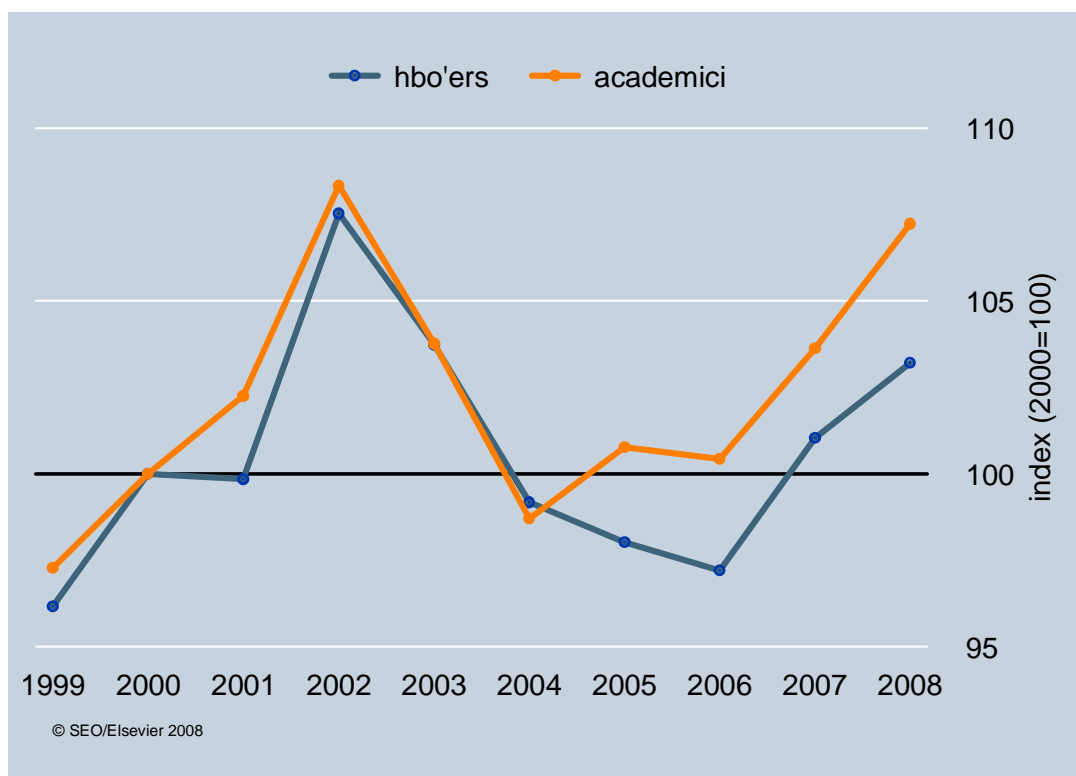
Figuur 1.1 De baanzoekduur van hbo'ers en academici (kwartalen, 1998-2008)



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 januari 2000. 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)



Bij Figuur 1.2 dient te worden opgemerkt dat de weergegeven salarissen betrekking hebben op het moment van enquêteren, in januari van het aangegeven jaar. De ondervraagden zijn ongeveer anderhalf tot twee jaar voor dat moment afgestudeerd. Dit betekent dat het niveau in januari 2008 betrekking heeft op hbo'ers en academici die in het onderwijsjaar 2005/2006 op de arbeidsmarkt zijn gekomen. Aangezien er rekening is gehouden met de prijsontwikkeling geeft de grafiek reële salarissen weer. Een stijgende lijn betekent dat de startsalarissen sterker stijgen dan de gemiddelde prijzen. Bij een dalende lijn blijft de ontwikkeling van de startsalarissen achter bij de inflatie. Een vlakke lijn betekent een gelijk blijvend startsalaris, de ontwikkeling volgt precies de ontwikkeling van de prijzen. Een dalende lijn wil niet zeggen dat een cohort nominaal minder

verdiend dan het voorgaande cohort. Het is best mogelijk dat zij in euro's meer kregen dan hun voorgangers, maar dat zij door een hoge inflatie toch minder koopkracht hebben.

Uit Figuur 1.2 blijkt dat er de stijgende trend die in 2006 begonnen is zich sterk heeft doorgezet. Hierdoor zijn de gevolgen van de daling sinds 2002 inmiddels (bijna) verleden tijd. De startsalarissen van hbo'ers en academici zijn tussen de metingen van begin 2007 en begin 2008 voor het tweede jaar op rij allebei een stuk harder gestegen dan de prijzen. De koopkracht van hbo'ers en academici is met respectievelijk ruim 2 en ruim 3 procentpunten toegenomen. Opmerkelijk is dat de salarissen van de hbo'ers sinds 2004 gemiddeld minder hard stegen dan die van academici, terwijl de salarisstijgingen in de voorafgaande jaren redelijk gelijk opliepen. De startsalarissen van academici liggen in 2008 op een vergelijkbaar niveau als het tijdens het topjaar 2002 (afstudeerperiode 1999/2000). Door hbo'ers is dat topniveau dit jaar nog niet bereikt.

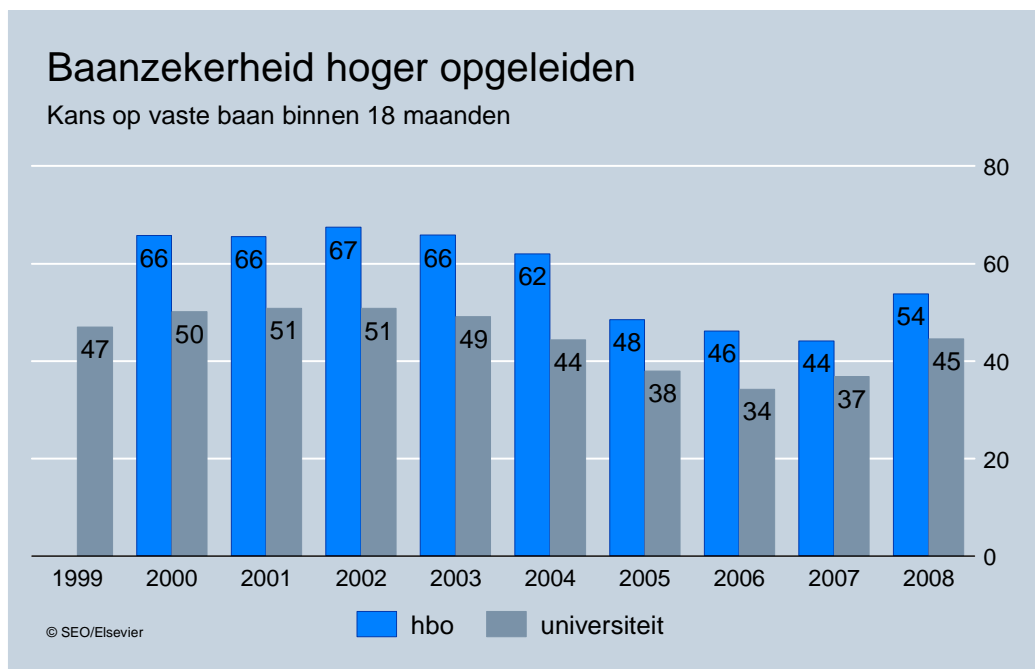
Tabel 1.1 Salarisontwikkeling alumni, indexcijfers (2000=100)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
hbo	96,2	100	99,9	107,5	103,7	99,2	98,0	97,2	101,0	103,3
wo	97,3	100	102,3	108,3	103,8	98,7	100,8	100,4	103,6	107,2

1.3 Baanzekerheid

Onze derde indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden is de baanzekerheid. Deze indicator weerspiegelt de kans om 18 maanden na afstuderen een vaste baan te hebben. De ontwikkeling van deze kans is weergegeven in Figuur 1.3.

Figuur 1.3 Kans op een vaste baan binnen 18 maanden na afstuderen

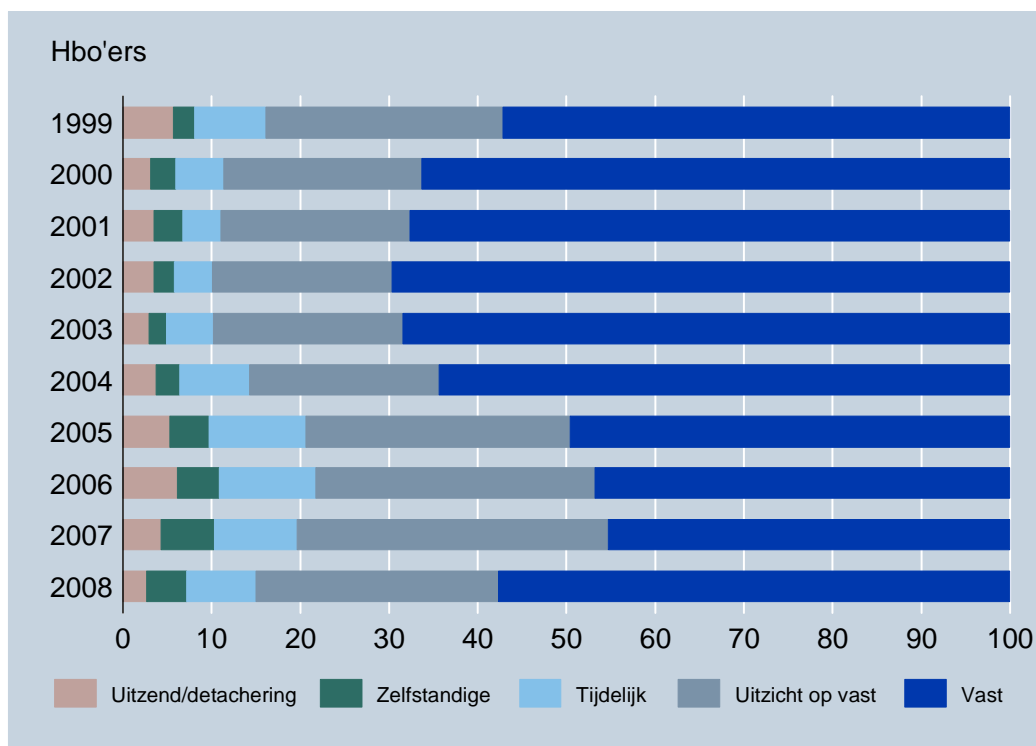


Bron: Elsevier/SEO (2008)

De resultaten in deze figuur zijn gecorrigeerd voor persoons- en opleidingskenmerken en voor verschillen in meetmomenten (niet iedereen wordt immers exact 18 maanden na afstuderen waargenomen). Voor hbo'ers is de kans op een vaste aanstelling sinds 2002 ieder jaar afgenomen, totdat dit jaar voor het eerst weer een toename zichtbaar was. In 2008 kan 54% van de hbo'ers binnen 18 maanden een vaste baan verwacht terwijl dat vorig jaar nog 44% was. Ondanks deze flinke toename ligt de kans nog steeds 13 procentpunten lager dan in 2002, het meest gunstige jaar. Bij de academici was vorig jaar al een licht herstel te zien, en dat is in 2008 verder doorgetrokken. De kans op een vaste baan is voor academici nu 45%. Het verschil met het meest gunstige jaar (2002) bedraagt slechts 6 procentpunten. Voor beide groepen geldt dat de baanzekerheid tussen 2004 en 2005 het meest is gedaald, en dit jaar het meest is gestegen. Verder is te zien dat hbo'ers door de jaren heen steeds een grotere kans dan academici hebben om snel een vaste baan te vinden.

In Figuur 1.4 kijken we meer in detail naar ontwikkelingen in de soort banen dat jonge afgestudeerden weten te bemachtigen. Hierbij zijn verder geen correcties toegepast waardoor de resultaten mogelijk niet gelijk zijn aan de geschatte kansen in de vorige figuur.

Figuur 1.4 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (hbo'ers)

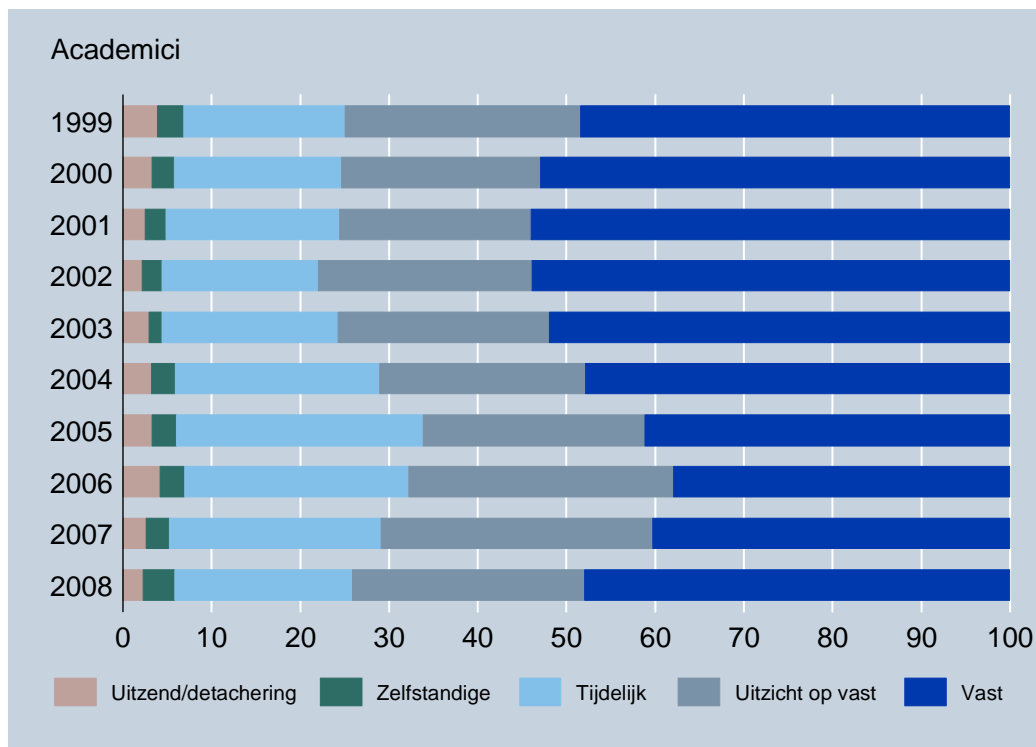


Bron: Elsevier/SEO (2008)

De waargenomen stijging van het aandeel vaste contracten is ook in deze grafieken terug te vinden. Nadat onder hbo'ers het deel van de werkzame mensen dat een vast contract heeft 5 jaar lang alleen maar kleiner was geworden (van bijna 70% in 2002 naar ruim 45% in 2007), is het afgelopen jaar dit aandeel weer gestegen naar bijna 60%. Deze stijging is vooral ten koste gegaan van het aandeel hbo'ers dat een tijdelijk contract met uitzicht op vast heeft anderhalf jaar na het

afstuderen. Daarnaast zijn er ook minder hbo'ers werkzaam in een uitzendfunctie, als zelfstandige of met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste baan.

Figuur 1.5 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (academici)



Bron: Elsevier/SEO (2008)

Het deel van de werkende academici met een vast contract is kleiner dan bij de hbo'ers. Bij de academici is sprake van een flinke toename van vaste dienstverbanden, 'ten koste' van het aandeel academici met een tijdelijk contract of met uitzicht op een vast contract. Het aandeel zelfstandigen is in tegenstelling tot bij de hbo'ers gestegen en het aandeel uitzendbanen is ongeveer gelijk gebleven.

Onder academici moeten veel meer werkenden het met een tijdelijk contract doen dan onder hbo'ers. In 2008 heeft ongeveer 20% van de werkende academici een dergelijk contract tegenover zo'n 8% bij de hbo'ers. Het tijdelijk contract 'met uitzicht op vast' komt bij beide groepen even vaak voor.

1.4 Alumnivertrouwen

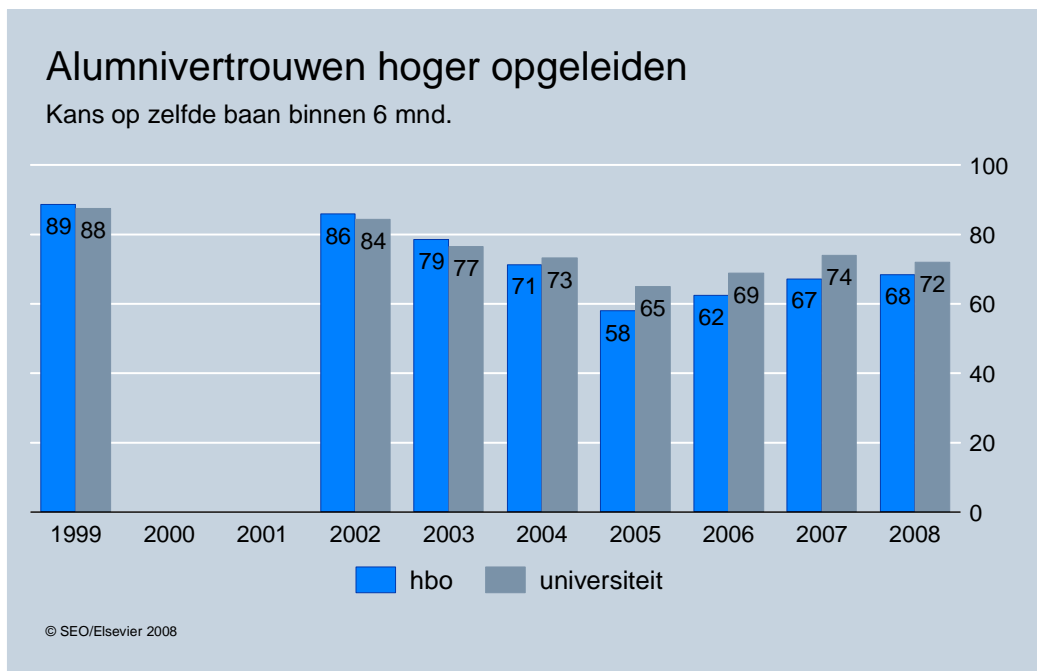
Een vierde, meer subjectieve, indicator voor het klimaat op de arbeidsmarkt voor jonge hoger opgeleiden is het alumnivertrouwen. Hoe denken de werkende alumni over hun kansen op de korte- en middellange termijn? De drie volgende kenmerken van dit vertrouwen worden hier onderzocht.

- Hoe groot is volgens de alumni de subjectieve kans dat zij, wanneer zij nu hun baan kwijt zouden raken, *binnen 6 maanden* weer een baan van hetzelfde niveau te krijgen?.

- Hoeveel verwachten ze *over 5 jaar* netto te verdienen?
- Hoe groot is de groep die bereid is om meer dan 100 km. te verhuizen voor een baan die past bij hun opleiding?

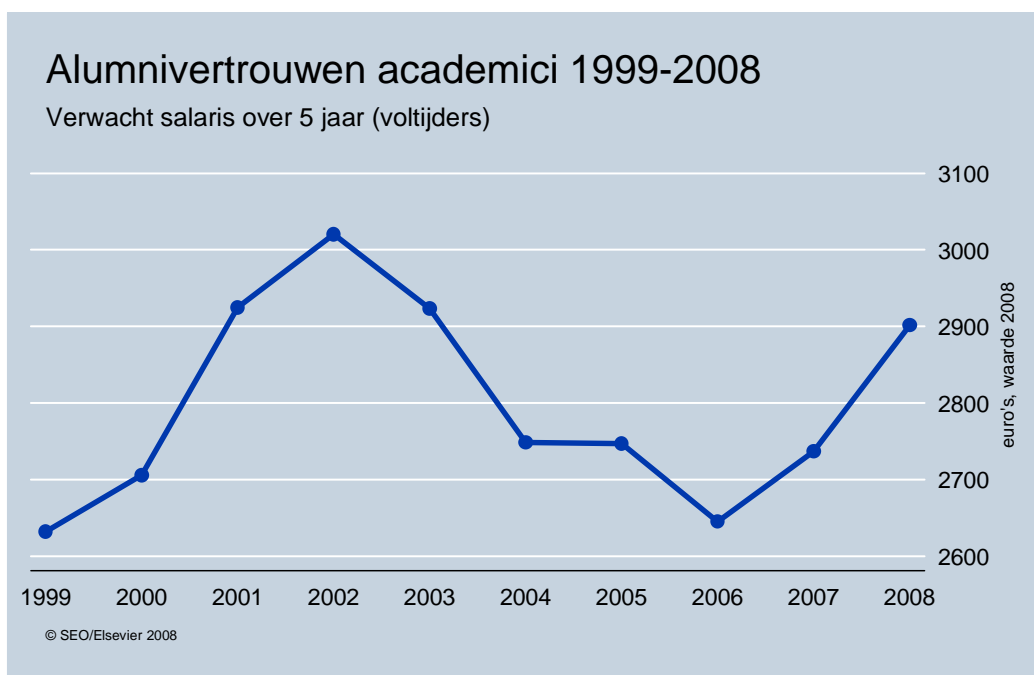
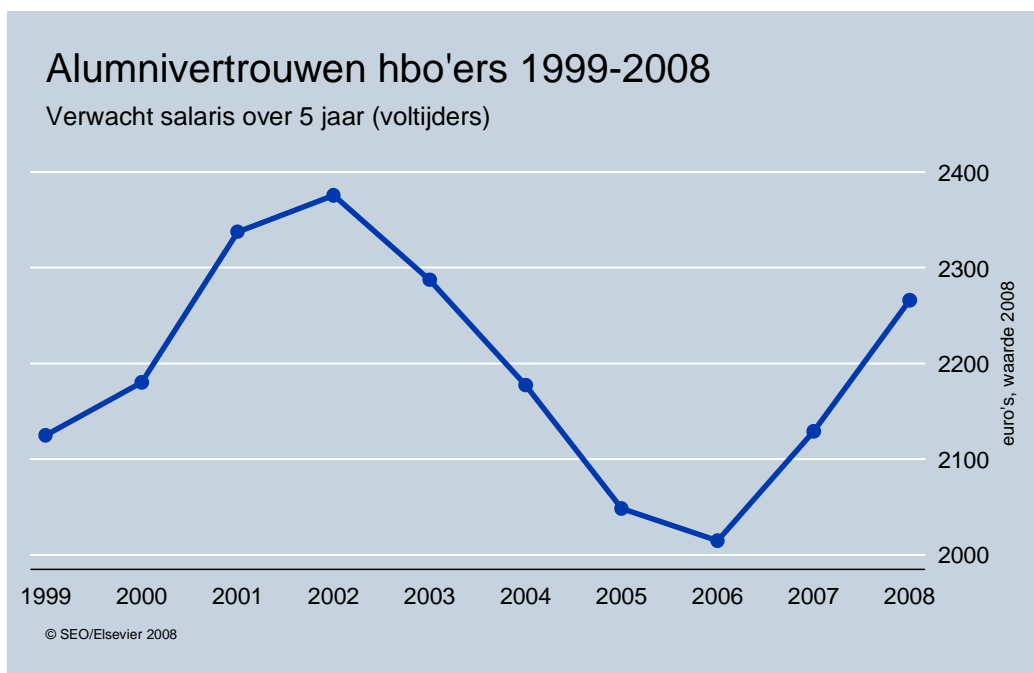
Het eerste kenmerk geeft het vertrouwen op de korte termijn weer, het tweede is een indicator voor het vertrouwen op de lange termijn. Het derde kenmerk geeft niet alleen een verwachting over hun arbeidsmarktpositie, maar geeft ook aan of men bereid is om hun gedrag op deze verwachting aan te passen.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

Figuur 1.6 Korte termijn alumnivertrouwen



Figuur 1.6 geeft aan wat de gemiddelde kans is die de afgestudeerden zichzelf toedichten om binnen een half jaar een baan op een vergelijkbaar niveau te vinden, indien ze nu werkloos zouden worden. Nadat deze kans in de afgelopen jaren is opgelopen, is er nu sprake van een stabilisatie in het korte termijn-vertrouwen. Voor hbo'ers is het vertrouwen nog iets gestegen ten opzichte van vorig jaar, maar voor academici is er sprake van een kleine daling. Hbo'ers schatten de kans om bij werkloosheid binnen 6 maanden weer een baan op hetzelfde niveau te vinden gemiddeld op 68%, academici op 72%. Het korte termijnvertrouwen is de laatste jaren veel minder hard gestegen dan dat het ten tijde van de recessie was gedaald. De waargenomen stabilisatie in 2008 kan wellicht worden verklaard doordat het moment van enquêteren midden in een economisch roerige tijd viel, waarin de zogeheten 'kredietcrisis' en sterke beursdalingen de krantenkoppen domineerden.

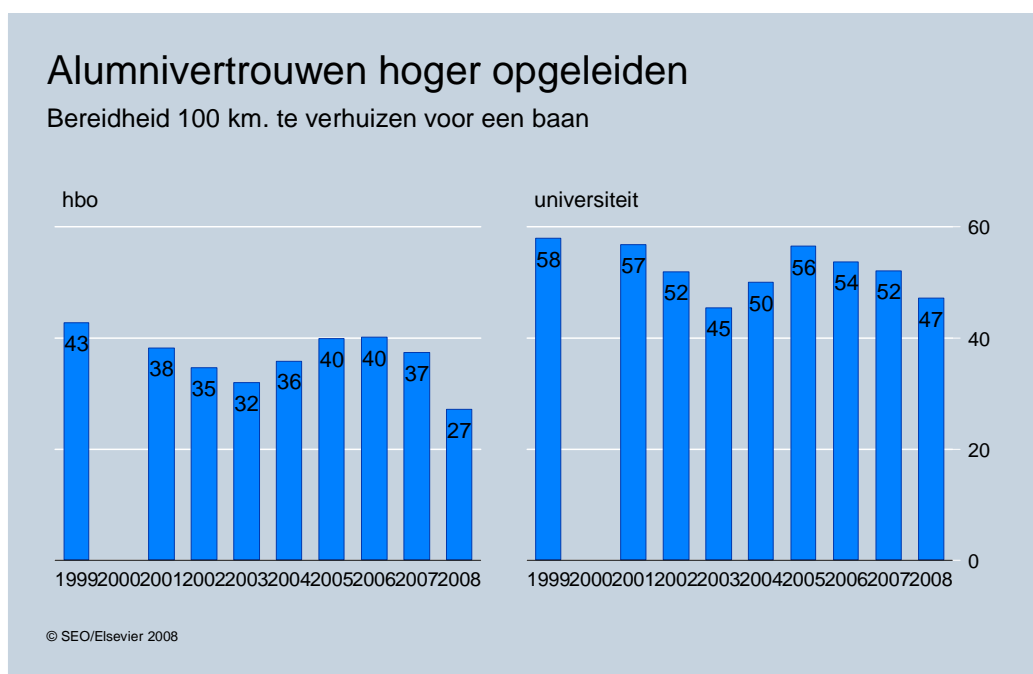
Figuur 1.7 Lange termijn alumnivertrouwen



In de Figuur 1.7a en Figuur 1.7b zien we wat de alumni *verwachten* over 5 jaar netto te gaan verdienen. Deze cijfers zijn gecorrigeerd voor inflatie. Hierbij zijn alleen respondenten meegenomen die op het moment van enquêteren een fulltime baan hebben. Ten opzichte van hun collega's van vorig jaar verwachten beide groepen op de lange termijn meer te gaan verdienen. Deze lichting afgestudeerde hbo'ers verwacht over 5 jaar ongeveer 2275 euro te verdienen, dat is ongeveer 150 euro meer dan het bedrag dat de vorige lichting verwachtte. Bij de academici ligt de verwachting met een ongeveer 2900 euro nu 175 euro hoger dan vorig jaar.

De vorig jaar ingezette stijgende trend in het lange termijnvertrouwen heeft zich dus doorgezet. De stijging van 250 euro over de laatste twee jaren voor zowel hbo'ers als academici is aanzienlijk en illustreert dat de gevolgen van de vorige economische dip amper nog zichtbaar zijn. De verwachting van het toekomstige salaris loopt door de jaren heen steeds opvallend synchroon met de werkelijke verdiensten in de huidige baan. Zelfs bij de eenmalige trendbreuk onder academici in 2005 weerspiegelen de toekomstverwachtingen de ontwikkelingen in de daadwerkelijke salarissen van dit moment. Het netto maandsalaris van hbo'ers is namelijk sinds 2002 telkens gedaald, dat van academici ook maar met een kleine opleving in 2005, gevolgd door een verdere daling in 2006 en een duidelijke stijging bij zowel hbo'ers als academici in 2007 en 2008. Wel is duidelijk dat de meeste alumni hun netto loonontwikkeling systematisch en schromelijk overschatten.

Figuur 1.8 Verhuisbereidheid



Terwijl de twee hierboven behandelde kenmerken van het arbeidsmarktvertrouwen een verwachting meten, geeft het derde kenmerk de mogelijkheid om te bekijken of alumni ook bereid zijn zich anders te gaan gedragen naar aanleiding van hun verwachtingen.

Figuur 1.8 laat zien dat de verhuisbereidheid dit jaar vooral bij hbo'ers scherp is gedaald, nadat het ook in de voorgaande jaren al licht was afgenomen. Ook academici zijn in 2008 minder vaak bereid te verhuizen, al is de daling minder sterk dan onder hbo'ers. Deze dalingen zijn respectievelijk 10 en 5 procentpunten groot. Zo'n 47% van de academici alsmede een historisch kleine groep van 27% van de hbo'ers alsmede zijn nu bereid om meer dan 100 kilometer te verhuizen voor een baan.

De ontwikkeling in de verhuisbereidheid houdt redelijk gelijke tred met de ontwikkeling bij de andere indicatoren van het alumnivertrouwen. Over het algemeen geldt dat hoe lager het vertrouwen is voor de lange termijn in een bepaald jaar, hoe groter de bereidheid is om meer dan

100 kilometer te verhuizen voor een baan. De relatie met het korte termijnvertrouwen geeft aan dat gedragsveranderingen niet meteen bij de eerste conjuncturele dip optreden, maar pas als de arbeidsmarkt voor langere tijd ongunstig is. Op een conjuncturele verbetering lijken mensen juist wel weer meteen te reageren. Tot slot weerspiegelt Figuur 1.8 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.

Dit jaar is het lange termijn-arbeidsmarktvertrouwen van alumni sterk vooruit gegaan. Voor hbo'ers geldt dat deze stijging van vertrouwen de grootste is geweest in de afgelopen tien jaar, voor academici is de stijging in het vertrouwen gematigder. Het korte termijn-vertrouwen is vergelijkbaar met vorig jaar, dit kan wellicht verklaard worden door de kredietcrisis in begin 2008. Naast het lange termijnvertrouwen is ook de verhuisbereidheid is afgelopen jaar zeer scherp afgenomen. De toename van het lange termijnvertrouwen ligt in lijn met de vooruitgang die bij objectieve indicatoren als salaris en zoekduur geconstateerd is.

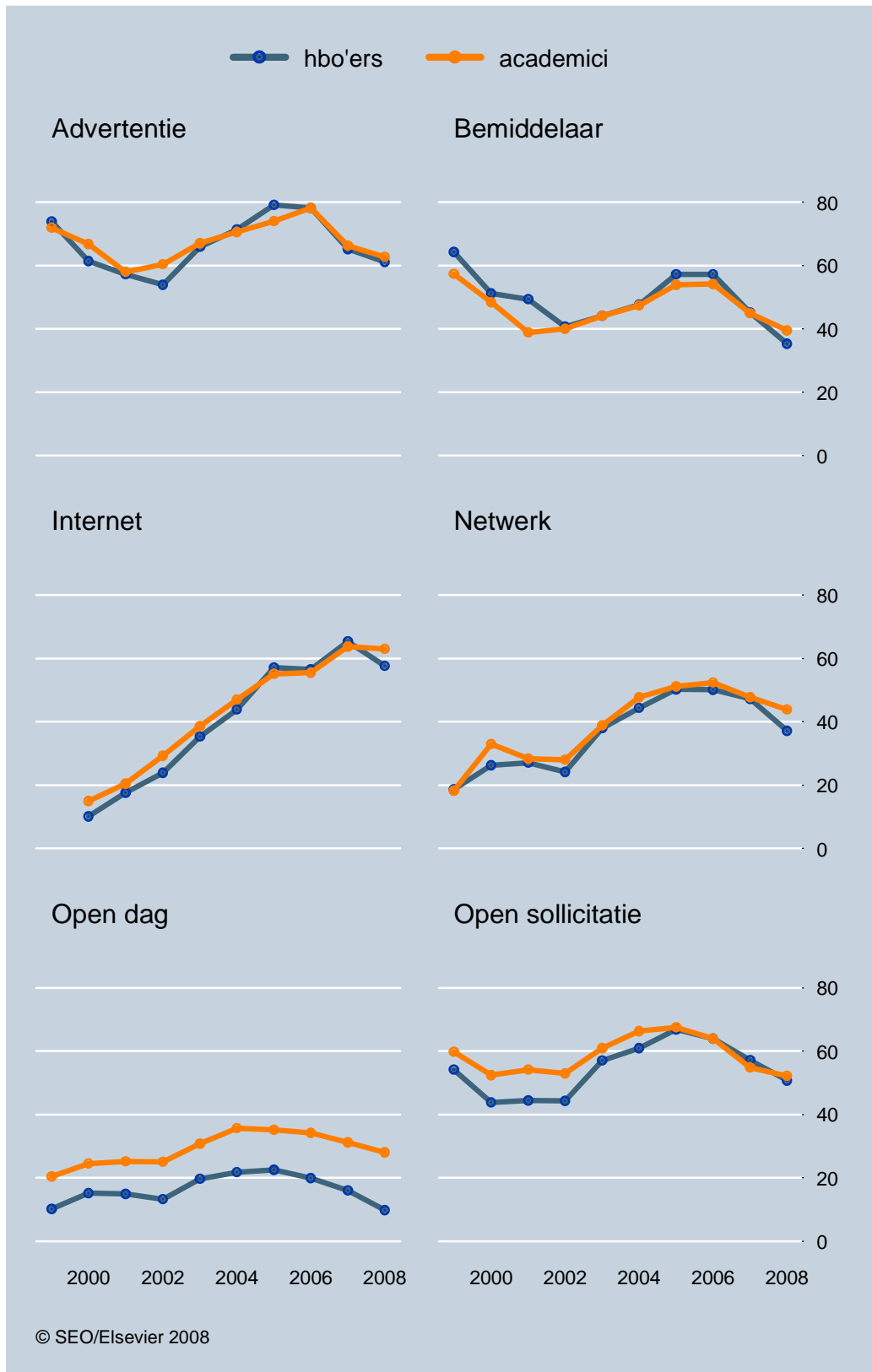
1.5 Zoekgedrag

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

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

Figuur 1.9 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 cohort 2005/2006, ondervraagd in 2008, het reageren op een advertentie en het zoeken via internet de meest bewandelde paden zijn: rond de 60% van de pas afgestudeerde hbo'ers en academici zoekt op deze wijzen naar een baan. Op de derde plaats staat de open sollicitatie, hiervan maakt ruim 50% gebruik.

Figuur 1.9 Gebruik van diverse zoekkanalen om een baan te vinden (in procenten)



De ontwikkeling in de mate waarin de afgelopen tien jaar van de verschillende zoekkanalen gebruik werd gemaakt kent alleen bij het internet een eenduidige trend: dit zoekkanaal werd steeds populairder, totdat dit jaar een stagnatie optrad. Bij de vijf andere zoekkanalen schommelt de mate waarin er de afgelopen jaren gebruik van is gemaakt. De grafieken hebben met elkaar gemeen dat ze in het ‘omslagjaar’ 2004 allemaal een relatief sterke stijging vertonen. Hieruit zou men kunnen afleiden dat de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden destijds verslechterd is. Het ligt immers voor de hand dat wanneer het lastig is om een baan te vinden, men meer verschillende zoekkanalen zal gebruiken dan wanneer het vinden van een baan relatief eenvoudig is. Wanneer iemand al na het schrijven van een open sollicitatie een baan heeft gevonden, is er immers geen noodzaak meer om ook te gaan zoeken via een bemiddelend bureau of een open dag. In de jaren 2005 en 2006 is er weinig ontwikkeling in het gebruik van zoekkanalen te bespeuren, maar in de afgelopen twee jaar is het aantal zoekactiviteiten weer afgenomen, parallel aan de aantrekkende conjunctuur.

Tot slot valt ook uit de figuur af te leiden dat het percentage academici dat van een bepaald zoekkanaal gebruik maakte in de eerste jaren van deze eeuw steeds iets hoger lag dan het percentage hbo’ers dat dit deed. Alleen het zoeken met behulp van een bemiddelaar werd gedurende langere tijd vaker door hbo’ers dan door academici gedaan. In 2008 zien we weer dat de daling van de zoekactiviteit onder hbo’ers groter is dan die onder academici.

1.6 Conclusie

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het studiejaar 2005/2006, die daarover in januari 2008 werden ondervraagd, is wederom verbeterd ten opzichte van de positie die alumni voorgaande jaren hadden. Zoekturen zijn voor zowel hbo’ers als academici aanzienlijk afgenomen en de salarissen zijn voor beide groepen harder gestegen dan de inflatie. Daarnaast hebben veel meer alumni anderhalf jaar na afstuderen een vast contract in plaats van een tijdelijke verbintenis. De afname in het aantal zoekactiviteiten wijst ook op een sterk verbeterde arbeidsmarktpositie. Het is dan ook niet verrassend dat het vertrouwen in de kansen op de arbeidsmarkt op de lange termijn is gestegen. De bereidheid om voor een baan te verhuizen is vooral bij hbo’ers zeer sterk gedaald; deze indicator wijst dus ook op een aantrekkelijk vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt. Het korte termijn arbeidsmarktvertrouwen is echter niet gestegen, hetgeen wellicht verklaard wordt door de zogeheten ‘kredietcrisis’ en de gevolgen hiervan voor de beurskoersen.

2 Zoekduur per opleiding

2.1 Definities

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

Wij definiëren de zoekduur als de periode tussen het moment waarop de (bijna-) afgestudeerde begint met *actief* zoeken naar een baan en het moment waarop hij een baan vindt op het eigen niveau. Voor academici is dat een baan op universitair niveau, voor hbo'ers een baan op minimaal hbo-niveau. In dit rapport zullen we vooral deze strenge definitie hanteren.

- 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.

Ook zou je de zoekduur als beëindigd kunnen zien wanneer iemand een baan accepteert op één niveau lager dan het niveau waarop hij of zij is opgeleid, dat wil zeggen hbo-niveau voor academici en mbo-niveau voor hbo'ers. Het is daarom ook interessant om te kijken naar de zoekduren volgens deze ruimere definitie.

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

In de enquête bevinden zich zowel mensen die 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 nog 'onvoltooid' op het moment van waarnemen.² 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 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.

2.2 Individuele factoren: wie vindt het snelste een baan?

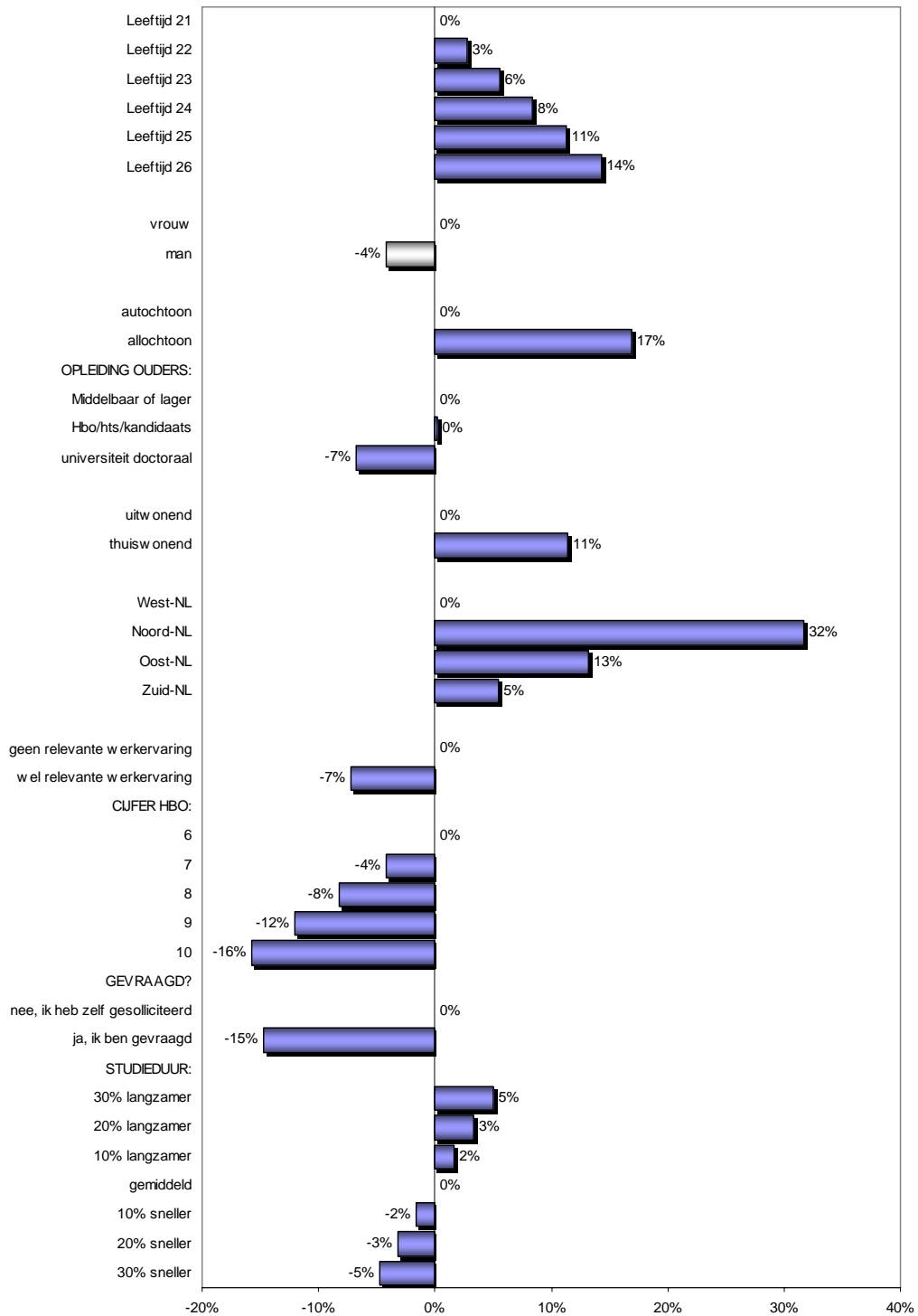
Afgestudeerden van de ene opleiding vinden gemakkelijker een baan dan die van de andere opleiding. Maar behalve studierichting zijn er nog andere factoren denkbaar die van invloed zijn op de snelheid waarmee men een baan vindt, zoals bv. werkervaring, tentamencijfers, arbeidsmarktvariabelen (regio, conjunctuur), 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 zoekduur naar een baan op het eigen niveau beïnvloeden blijkt nogal te verschillen tussen afgestudeerde hbo'ers en academici. Grafisch is dit weergegeven in respectievelijk Figuur 2.1 en Figuur 2.2. De effecten zijn berekend t.o.v. een referentiepersoon. Wat de kenmerken van die referentiepersoon zijn is te zien aan bij welke categorie in de figuur '0%' staat. Hoeveel langer of korter je er met een ander kenmerk over doet is te zien aan de staven. Een positieve waarde staat voor een langere zoekduur, een negatieve waarde voor een kortere zoekduur. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de zoekduur voor hbo'ers over het algemeen korter is dan die voor academici. Een verschil van bv. 20% is voor hbo'ers dus een kleiner verschil in dagen dan voor academici. Als een staaf wit is betekent dat dat mensen uit die categorie geen significant andere zoekduur hebben dan mensen uit de referentiecategorie.³ 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 studie dat in de volgende paragraaf behandeld wordt.

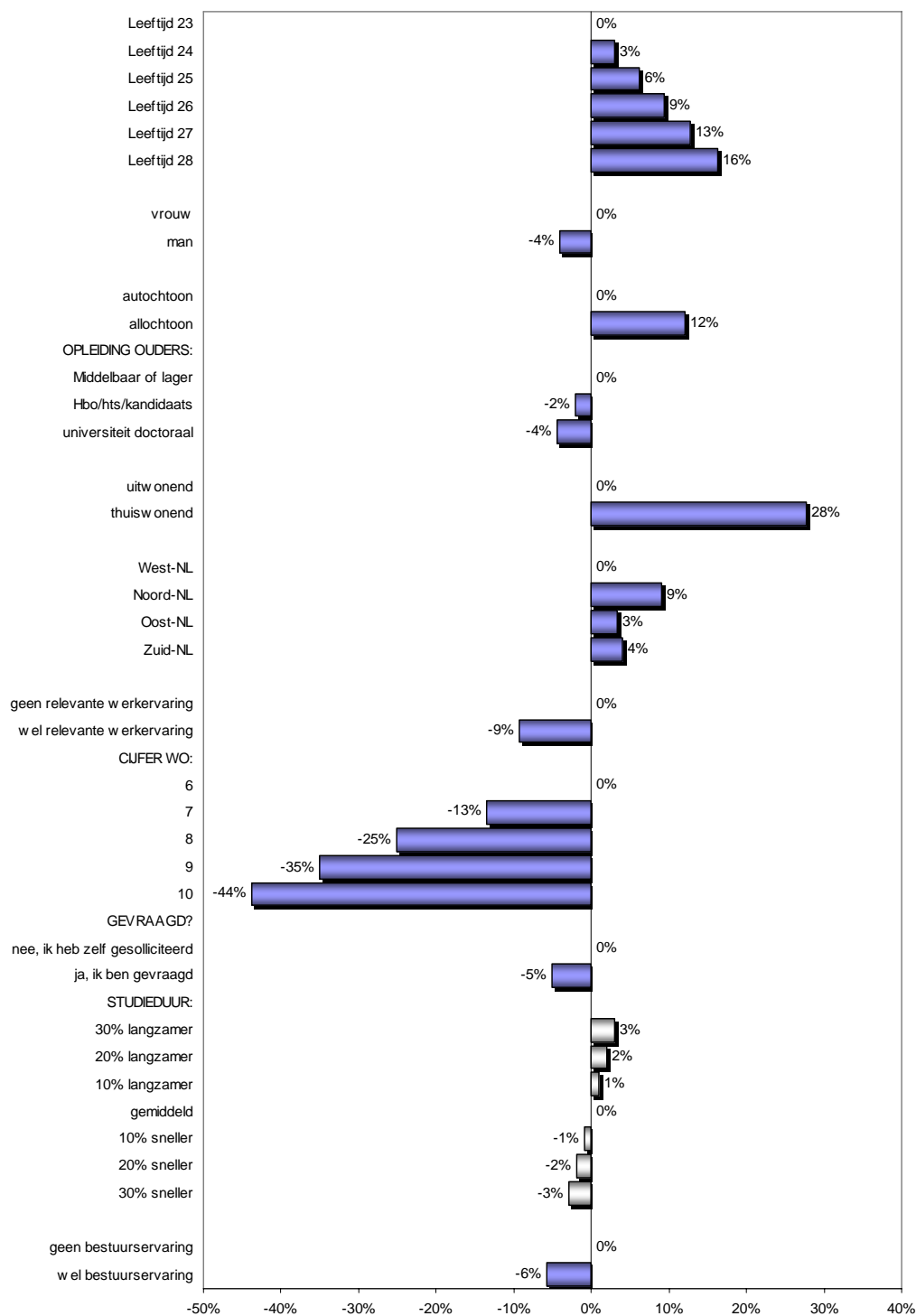
³ We hanteren een significantieniveau van 95%. Om stabielere schattingen te verkrijgen hebben we het meest recente cohort aangevuld met de vier voorgaande jaargangen, daarbij impliciet veronderstellend dat de individuele effecten over een periode van vijf jaar constant zijn.

Figuur 2.1 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, hbo'ers



© Elsevier/SEO (2008)

Figuur 2.2 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, academici



© Elsevier/SEO (2008)

Bij zowel hbo'ers als academici vinden we een negatief effect van leeftijd: hoe ouder een afgestudeerde is hoe langer het duurt voordat hij of zij een baan heeft gevonden op het eigen niveau. Zesentwintigjarige hbo-alumni hebben een 14% langere zoekduur dan pas afgestudeerde

hbo-ers die 21 jaar oud zijn. Ook 28-jarige pas afgestudeerde academici doen er ook 16% langer over dan hun 5 jaar jongere collega's.

Over het algemeen blijken pas afgestudeerde mannen na een hbo-opleiding eerder een baan te vinden dan pas afgestudeerde vrouwen (al is dit effect onder hbo'ers niet statistisch significant). De oorzaak is onduidelijk: er is immers gecorrigeerd voor 'typische meisjesstudies' en andere effecten. De verklaring voor dit verschil kan zowel aan de vraagzijde (bij de werkgever) of aan de aanbodzijde (bij de werknemer) liggen. De werkgever zou bijvoorbeeld kunnen discrimineren bij de selectie van sollicitanten. In het tweede geval zou het zo kunnen zijn dat het bij vrouwen langer duurt voordat ze een baan vinden die voldoet aan hun looneisen.

Pas afgestudeerde hbo'ers en academici die allochtoon zijn doen er respectievelijk gemiddeld 17 en 12% langer over om een baan op het eigen niveau te vinden dan autochtone pas afgestudeerde hbo'ers en academici. Mogelijk stuiten zij op (meer) culturele barrières, waardoor hun gewenning aan het sollicitatieproces gemiddeld langer duurt.

Het opleidingsniveau van de ouders heeft bij zowel hbo'ers als academici een significant effect op de zoekduur: hoe hoger het opleidingsniveau van de ouders hoe korter de zoekduur. Het verschil tussen hbo'ers met middelbaar of lager opgeleide ouders en hbo'ers met universitair geschoolde ouders bedraagt 7%.

Het effect van thuiswonen op de baanzoekduur is van groot belang voor de zoekduur. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (één vijfde van alle hbo-alumni) doen er 11% 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 verschil nog groter: 28%. 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.⁴ Daarnaast zou het misschien zo kunnen zijn dat uitwonenden een groter relevant netwerk hebben en dat ze via dat netwerk vaak werk vinden. Waarom het effect bij academici zoveel sterker is dan bij hbo'ers blijft vooralsnog onduidelijk.

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

In de behaalde studieresultaten vinden we één van de belangrijkste predictoren voor baanzoekduur. Vooral voor academici geldt dat hoe hoger de cijfers op de eindexamen's, hoe eerder men een passende baan vindt. Blijkbaar zijn de 'betere' studenten voor werkgevers aantrekkelijker, of zijn ze voor zichzelf beter in staat snel de juiste baan te vinden.

De studieduur (relatief t.o.v. medestudenten in dezelfde opleiding) blijkt alleen bij hbo'ers significant samen te hangen met de snelheid waarmee een baan gevonden wordt. Hoe sneller

⁴ Hun reserveringsloon (het minimaal acceptabele loon) zal dus lager liggen.

iemand afstudeert, hoe sneller hij of zij ook een passende baan vindt. Wellicht gebruiken werkgevers studieduur net als cijferlijst als screening-instrument. Een korte studieduur wijst wellicht op een hoge productiviteit.

Het hebben van relevante werkervaring blijkt er voor zowel hbo'ers als academici toe te doen voor de baanzoekduur. Hbo'ers en academici met relevante werkervaring doen er respectievelijk 7 en 9% minder lang over om een passende baan te vinden.

Bestuurlijke ervaring zorgt alleen bij academici voor een kortere zoekduur. Academici die bestuurlijke ervaring hebben opgedaan zoeken 6% minder lang.

Mede als gevolg van verschillen tussen opleidingen in de samenstelling van de groep studenten (meer meisjes, betere of jongere studenten etc.), verschillen opleidingen in gemiddelde zoekduur: dit zijn zogenaamde samenstellingseffecten. De 'zuivere' opleidingseffecten zijn de verschillen in baanzoekduren tussen verschillende opleidingen na correctie voor samenstellingseffecten, dus zonder alle in deze paragraaf beschreven 'verstorende' factoren. Deze 'zuivere' opleidingseffecten worden beschreven in de volgende paragraaf.

2.3 Met welke studie vind ik het snelst een baan?

In Figuur 2.3 en © Elsevier/SEO (2008)

Figuur 2.4 zijn voor respectievelijk hbo-opleidingen en universitaire studies de verschillen in baanzoekduur weergegeven. Bij de berekening is gecorrigeerd voor eventuele verschillen tussen opleidingen in de kenmerken van hun studenten. Verschillen in baanzoekduren die we vinden liggen daardoor ook echt aan de opleiding zelf en niet aan compositieverschillen.⁵ 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 wordt beschouwd. Als de gehele staaf gekleurd is betekent dat dat afgestudeerden aan de betreffende opleiding nooit onder hun niveau aan de slag gaan. Alle gerapporteerde effecten zijn gebaseerd op de groep afgestudeerden van het hoger onderwijs tijdens het schooljaar 2005/2006.

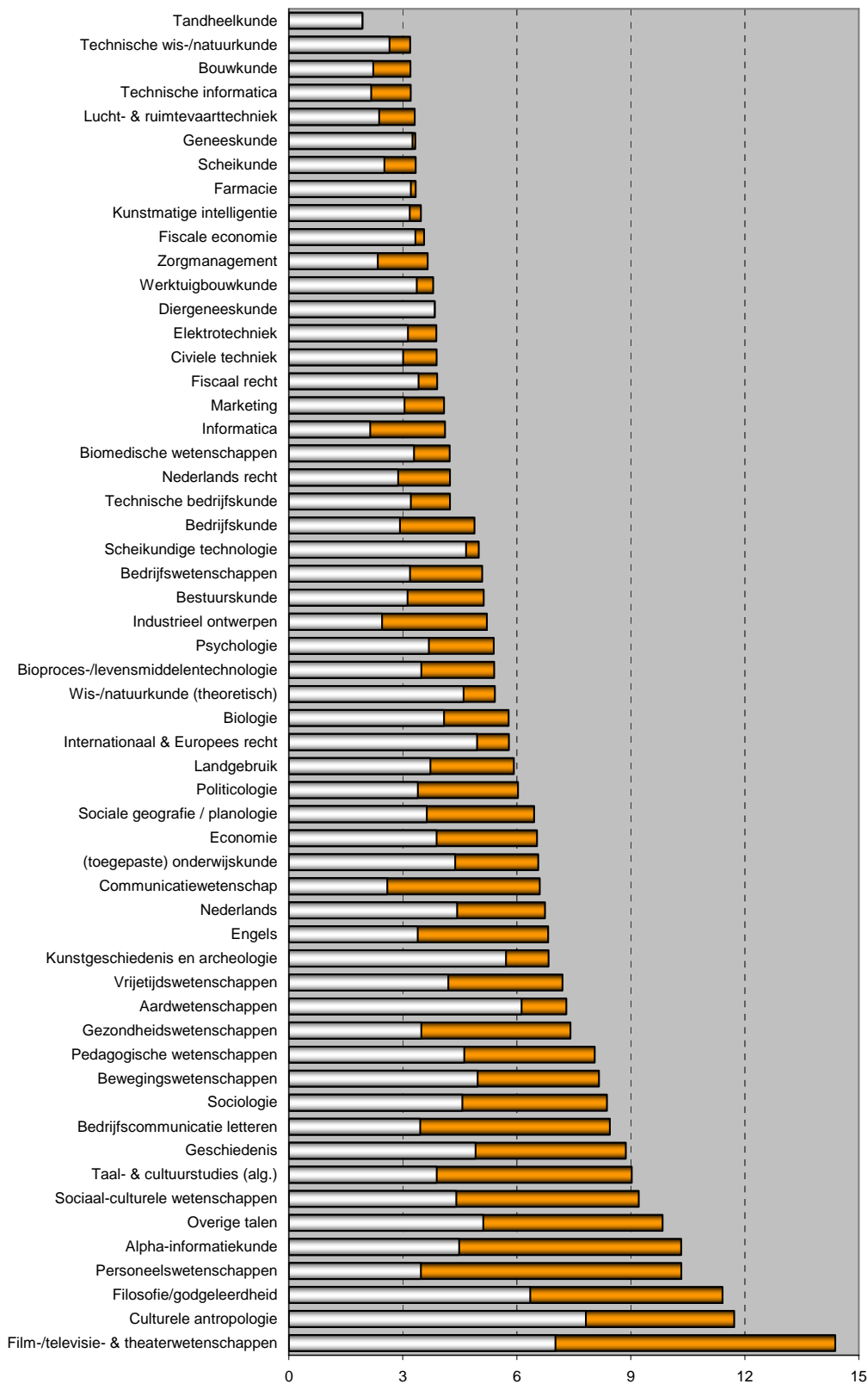
⁵ Althans, de gevonden verschillen liggen niet aan verschillen in de kenmerken waarvoor we corrigeren. Maar er zijn natuurlijk nog veel meer dingen waarop mensen van verschillende opleidingen van elkaar kunnen verschillen. Wij denken echter met deze uitgebreide reeks aan individuele kenmerken de belangrijkste compositieverschillen te ondervangen. Eenzelfde voorbehoud moet bij de analyse van de salarissen gemaakt worden. Ook daar hebben we voor veel kenmerken gecontroleerd, maar ook daar is niet uit te sluiten dat studenten van verschillende opleidingen op meer punten van elkaar afwijken.

Figuur 2.3 Gemiddelde zoekduur hbo'ers, ruime- en strenge definitie



© Elsevier/SEO (2008)

Figuur 2.4 Gemiddelde zoekduur academici, ruime- en strenge definitie



© Elsevier/SEO (2008)

De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde hbo’er varieert van ongeveer 2 tot 5 maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding (zie Figuur 2.3). Het op dat vooral economische en technische studies gewild zijn bij werkgevers. Degenen met een sociale of culturele achtergrond doen er relatief lang over om een baan op minimaal mbo-niveau te vinden.

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 afhankelijk van de gevolgde studie van 3 tot een kleine 10 maanden. Ook bij de universitaire opleidingen zijn het vooral de economische en technische opleidingen waarmee snel een baan wordt gevonden. Tandheelkundigen steken er zoals bij wel meer arbeidsmarktindicatoren met kop en schouders bovenuit. Een gemiddelde student die ervoor heeft gekozen om tandheelkunde te gaan studeren heeft nog geen twee maanden nodig om een baan te vinden. De culturele studies bungelen onderaan de lijst. En voordat film-/televisie- & theaterwetenschappers een baan op het eigen niveau hebben gevonden zijn ze ruim een jaar verder.

3 Salaris per opleiding

3.1 Definities

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. De gemiddelde lengte van de werkweek verschilt namelijk per studie. Creatief therapeuten, ergo- en fysiotherapeuten hebben bijvoorbeeld een relatief korte werkweek en werken dus minder lang voor hun maandsalaris.

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 fysiotherapeuten) of andersom (hoger hotelonderwijs). Interessant is 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 alumni populatie; als bv. ouderen meer verdienen dan jongeren en in opleiding A is de gemiddelde leeftijd van alumni hoger 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 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’ van opleidingen.

In de volgende paragraaf kijken we eerst naar de verschillende samenstellingseffecten: hoeveel verdienen mannen bijvoorbeeld meer dan vrouwen, wanneer we rekening houden met de verschillen in opleidingskeuze, de lengte van de werkweek, het niveau van de baan, de sector, etc.? Vervolgens kijken we in de laatste paragraaf naar de zuivere verschillen per opleiding: met welke studie kan je het meest verdienen wanneer we controleren voor geslacht, niveau van de baan, tentamengemiddelde, etc.? 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 2008). Meer informatie daarover is te vinden via onze website www.seo.nl.

3.2 Individuele factoren: wie heeft het hoogste salaris?

In de vorige paragraaf hebben we uitgelegd dat het gemiddelde salaris dat alumni anderhalf jaar na hun afstuderen verdienen bepaald wordt door hun opleiding en hun individuele achtergrondkenmerken. In deze paragraaf bekijken we de effecten op het maandloon van de volgende achtergrondkenmerken:⁶

- Leeftijd (bij afstuderen)
- Geslacht
- Thuis- of uitwonend
- Gemiddelde tentamencijfer tijdens de opleiding
- Tijdens studie bestuurlijk actief geweest
- Aantal maanden tussen afstuderen en meetmoment
- Relevante werkervaring
- 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

Omdat we voor de schatting van de individuele effecten alle jaargangen van 1999 tot en met 2008 gebruiken,⁷ corrigeren we de salarissen voor inflatie m.b.v. de consumentenprijsindex. Daarnaast nemen we als verklaring ook de arbeidsmarktkrapte mee in onze analyse. Hiervoor gebruiken we de logaritme van de verhouding vacatures/werklozen.⁸ 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 categorie waar 0% staat is steeds de referentiecategorie. De hbo-referentiepersoon is hier dus een 21-jarige vrouw die niet meer bij haar ouders woont, gemiddeld een 6 als tentamencijfer heeft, niet bestuurlijk actief is geweest tijdens haar studie, geen relevante werkervaring heeft, in West-Nederland woont, na afstuderen pas met actief zoeken is begonnen,

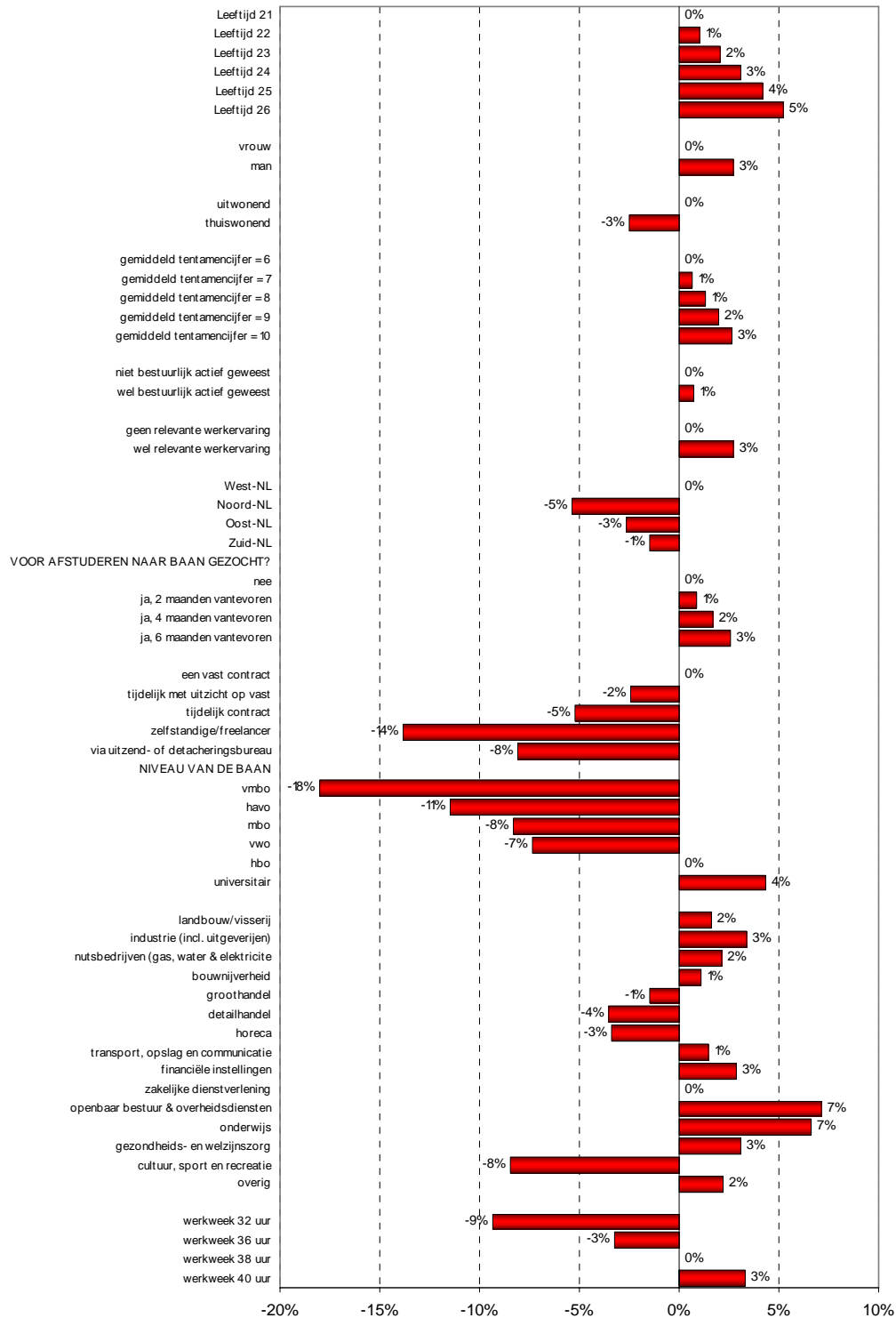
⁶ In tegenstelling tot voor de baanzoekduur, blijkt het voor het salaris niet van belang of iemand allochtoon is.

⁷ Deze effecten kunnen hierdoor veel zuiverder geschat worden: voor de hbo'ers hebben we nu 19.316 waarnemingen en voor de academici 22.615. De opleidingseffecten worden overigens, in tegenstelling tot de individuele effecten, wél voor de meest recente jaargang apart bepaald.

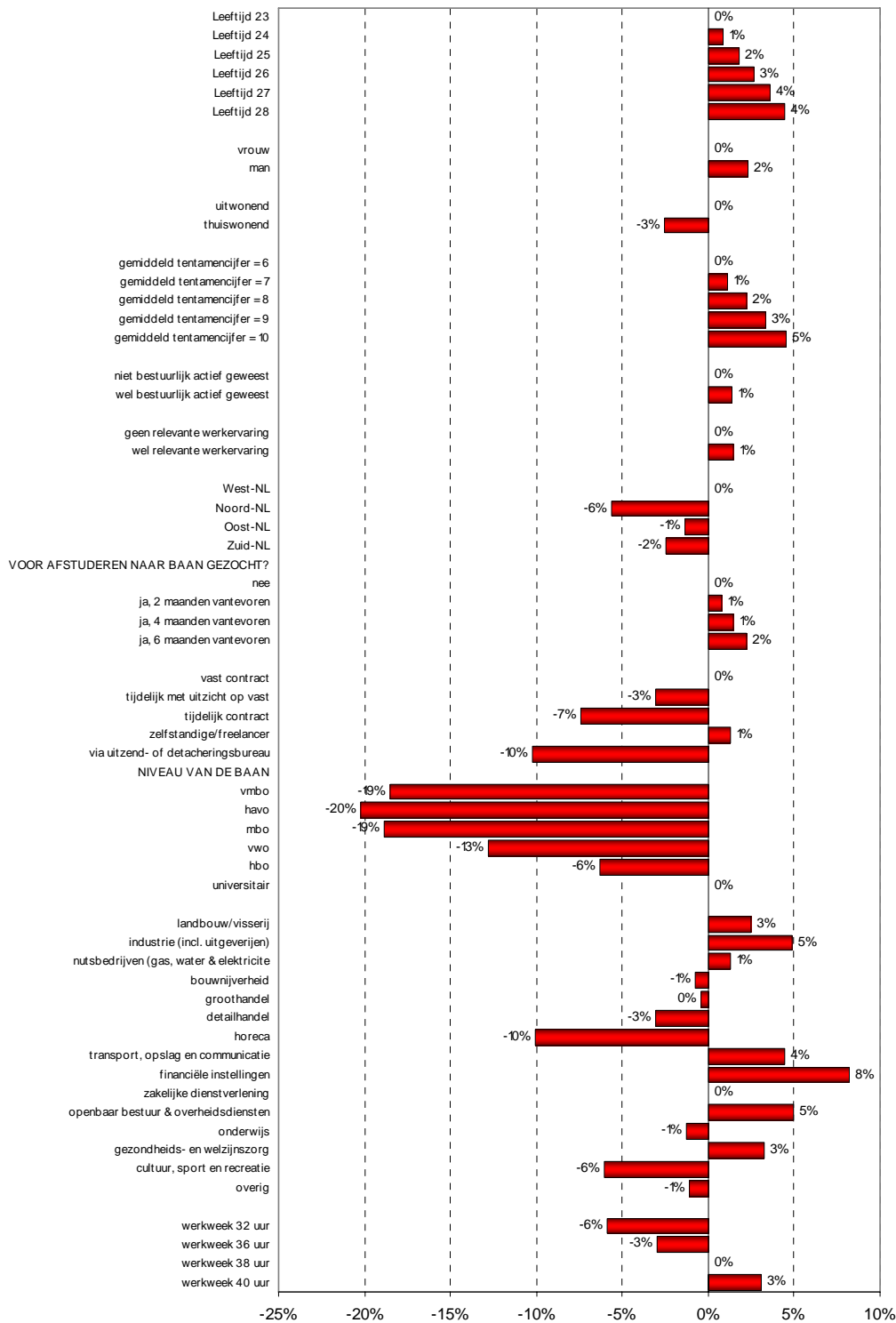
⁸ Zie voor meer achtergronden over de relatie tussen salaris, zoekduur en arbeidsmarktkrapte: P.H.G. Berkhout (2004), *Van bul naar baan*, SEO rapport 719, Stichting voor Economisch Onderzoek, Amsterdam.

een vast contract heeft voor een baan op het juiste niveau, in de zakelijke dienstverlening met een werkweek van 38 uur. Bij de academici maken we gebruik van een extra correctie voor aio's.

Figuur 3.1 Invloed van individuele factoren op het salaris, hbo'ers



Figuur 3.2 Invloed van individuele factoren op het salaris, academici



© Elsevier/SEO (2008)

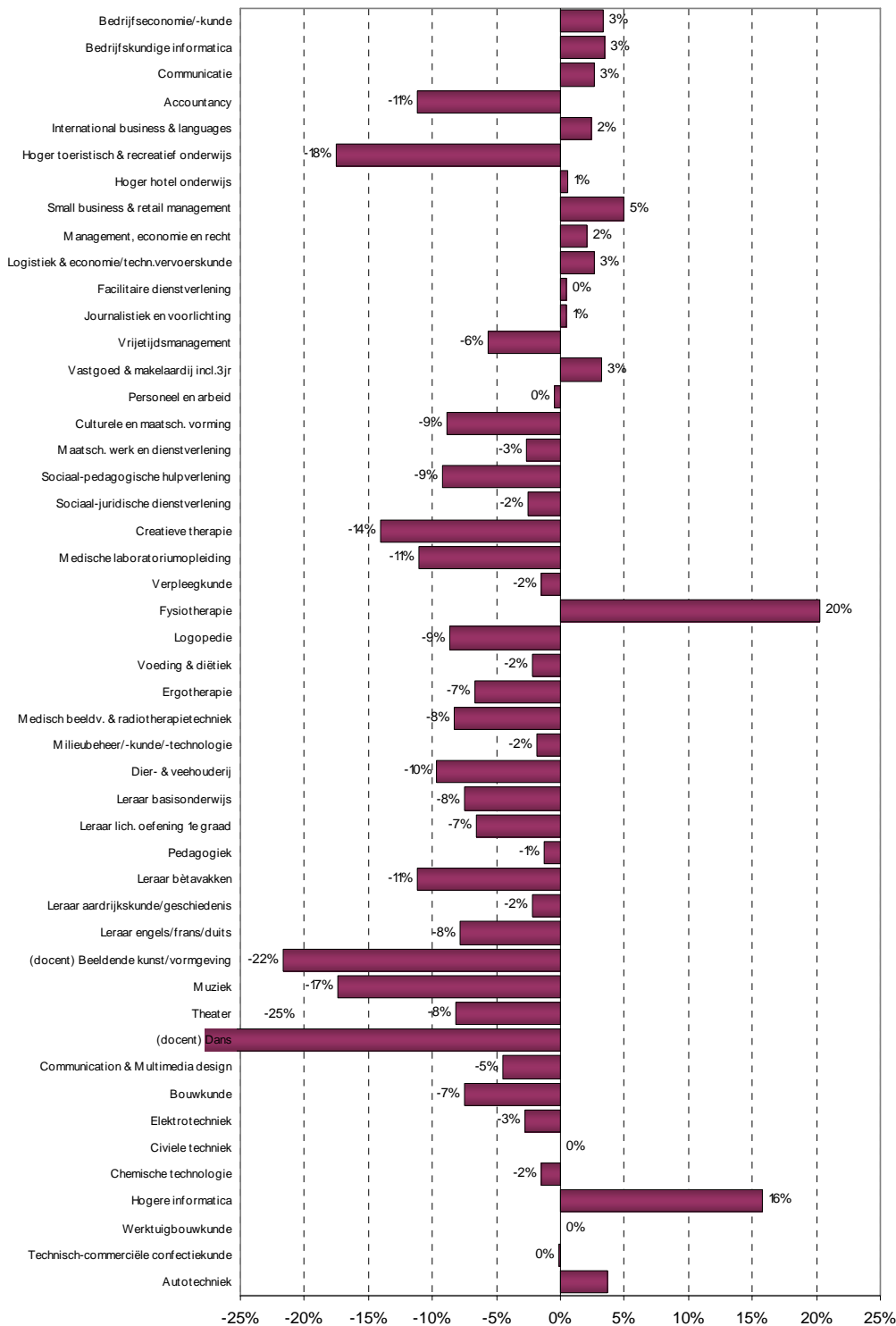
Het salaris van hbo'ers blijkt volgens Figuur 3.1 (na correctie voor verschillen in opleiding) vooral beïnvloed te worden door het gevraagde niveau van de baan en de arbeidsrelatie. Afgestudeerde hbo'ers met een baan op mbo-niveau moeten bijvoorbeeld met gemiddeld 8% minder genoegen nemen dan wanneer ze een baan op hbo-niveau zouden hebben. In een baan met een tijdelijk contract verdienen ze gemiddeld 5% 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. Overigens zijn alle getoonde effecten statistisch significant. Hoewel verschillen tussen sommige categorieën maar heel klein zijn, zijn het dus in elk geval geen toevallige verschillen. Opvallend is dat men in het westen beter betaalde banen blijkt te kunnen vinden dan in met name het noorden, en dat mannen gecontroleerd voor al die andere kenmerken 3% meer verdienen dan vrouwen. Verder blijkt bijvoorbeeld dat hbo'ers bij de overheid en in het onderwijs gemiddeld 7% meer verdienen dan in de zakelijke dienstverlening.

Ook de salarissen van academici worden vooral beïnvloed door het gevraagde niveau van de baan, de arbeidsrelatie en de sector waarin men werkzaam is. Opvallend is dat zelfstandige of freelance academici 1% meer zeggen te verdienen dan academici met een vast contract, terwijl zelfstandige of freelance hbo'ers 14% minder verdienen dan de referentiecategorie. Wat betreft de sectorverschillen zie je dat academici die werkzaam zijn in de horeca, gecontroleerd voor al die andere kenmerken, relatief weinig verdienen (-10%) en dat werknemers in financiële instellingen juist relatief veel verdienen (+8%).

3.3 Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?

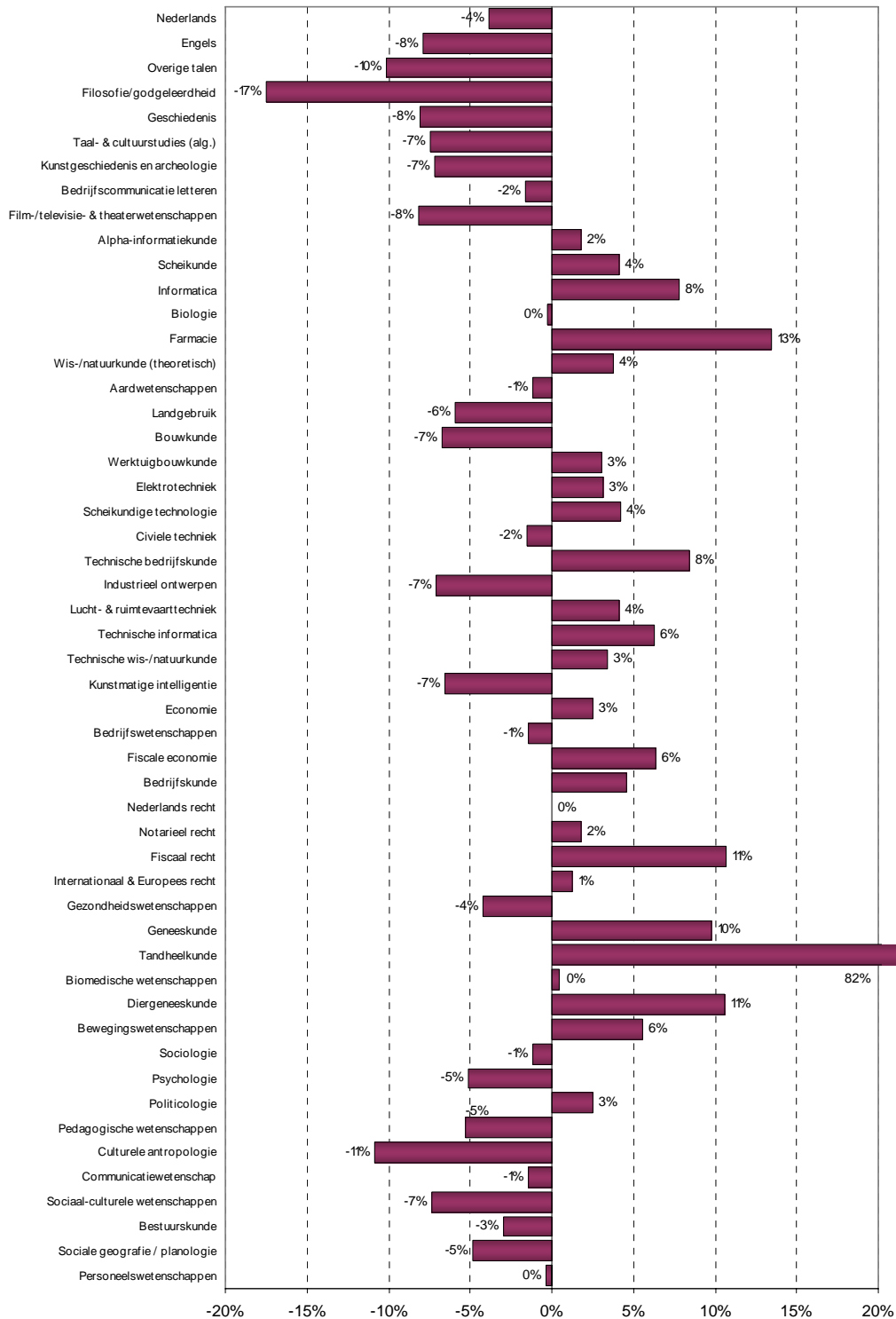
Na correctie voor alle samenstellingseffecten zoals in de vorige paragraaf aan bod gekomen, blijven uiteindelijk de zuivere opleidingseffecten over. Ook deze projecteren we weer ten opzichte van een referentiecategorie; bij hbo-opleidingen is dat de opleiding Werktuigbouwkunde en bij academische studies is dat Nederlands Recht. In tegenstelling tot bij het modelleren van de effecten van individuele kenmerken, presenteren we hier alleen de resultaten van het meest recente cohort (afgestudeerd in het studiejaar 2005/2006).

Figuur 3.3 Zuivere effecten van opleidingskeuze op het salaris, hbo opleidingen t.o.v. Werktuigbouwkunde



© Elsevier/SEO (2008)

Figuur 3.4 Zuivere effecten van opleidingskeuze op het salaris, academische studies t.o.v. Nederlands Recht



Uit bovenstaande figuren valt af te leiden dat van de hbo'ers de afgestudeerde fysiotherapeuten het meest verdienen. Dus de referentiepersoon uit paragraaf 3.2 zal 20% meer verdienen als zij fysiotherapie heeft gestudeerd dan wanneer zij de opleiding werktuigbouwkunde succesvol 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. Een andere opleiding waarmee relatief veel wordt verdiend is Hogere informatica. Afgestudeerden aan kunstopleidingen verdienen juist relatief weinig.

Bij de academici valt meteen het salaris van beginnende tandartsen op: dit ligt ver boven dat van alle andere afgestudeerden (82% boven dat van Nederlands Rechtsgeleerden). Dit terwijl hun werkweek één van de kortste is. Drie andere topstudies qua verdiensten zijn Farmacie, Geneeskunde en Diergeneeskunde. Niet geheel toevallig specialistische opleidingen met een lange duur. Filosofen en theologen verdienen het slechtst: 17% minder dan afgestudeerden in het Nederlands Recht. Ook taal- en cultuurstudies brengen relatief weinig op.

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.⁹ 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.

⁹ Uit ons onderzoek valt hierover niets feitelijks af te leiden, maar het is bijvoorbeeld 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 2008

In het SEO-Elsevier onderzoek “Studie & Werk” 2008 richten we ons niet alleen op de verschillen in opleidingen, maar kunnen we ook onderscheid maken naar zo’n 70 verschillende functies die de ondervraagde starters op de arbeidsmarkt bekleden¹⁰. 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?¹¹
- **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 bijvoorbeeld vooral hoog eindigen dankzij een relatief hoge arbeidssatisfactie.

In deze analyse berekenen we voor elke functie een gestandaardiseerde score op elk van de zes items. Dat betekent dat 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 bovengemiddeld is, een negatieve score betekent dat de functie onder het gemiddelde zit.¹² De totaalscore van elke functie ontstaat door optelling van de zes gestandaardiseerde itemscores. Uiteindelijk resulteert de

¹⁰ Functies die door minder dan 30 mensen bekleed worden laten we hierbij buiten beschouwing.

¹¹ 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.

¹² 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.

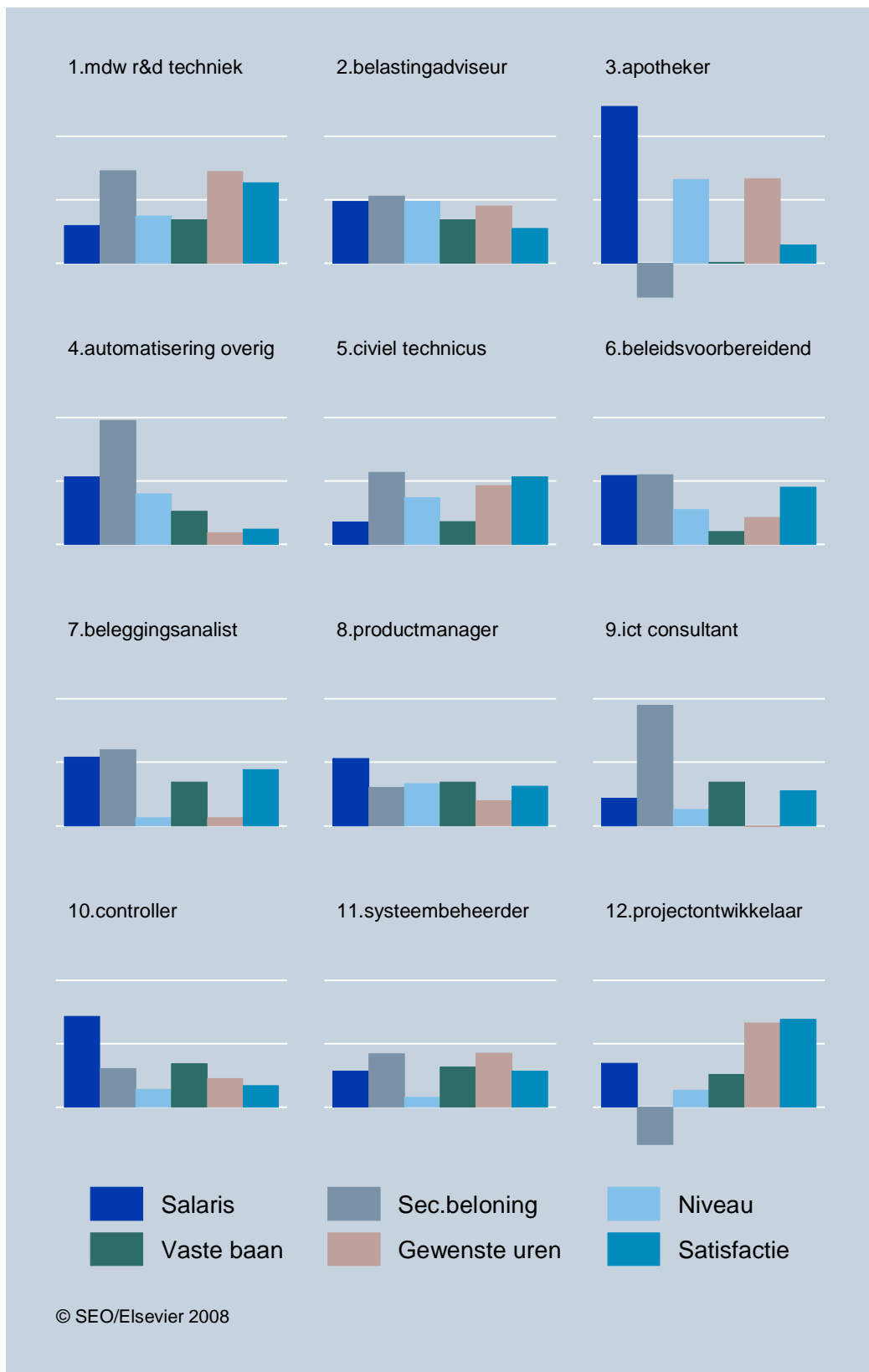
'Tevreden Twaalf', een overzicht van de twaalf beste startersfuncties. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

Tabel 4-1 Tevreden Twaalf 2008

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001		score
1	2	3	15	1	35	37		mdw r&d techniek	6.19
2	5	6	5	8	14	3	6	belastingadviseur	5.15
3	25	15	8	4	1	9	16	apotheker	4.89
4	16	37	33	34	16	17	19	automatisering overig	4.77
5	17	17	11	5	7	26	35	civiel technicus	4.60
6	12	14	10	35	12	22	4	beleidsvoorbereidend	4.27
7	10	4	2	14	2	2	2	beleggingsanalist	4.11
8	75			3	67			product-manager	4.04
9	1	8	9	12	25	1	3	ict consultant	3.82
10	4	11	12	6	21	6	13	controller	3.79
11	33	10	17	21	24	18	17	systeembeheerder	3.60
12	24	5	19	49	43	5		projectontwikkelaar	3.59
<i>Andere interessante functies die dit jaar niet (meer) in de Tevreden twaalf staan:</i>									
13	6	9	22	15	6	12	21	tandarts	3.19
20	7	1	7	17	15	38		(bio)chemisch technoloog	2.34
21	3	7	20	11	8	14	8	ict specialist	2.32
26	9	23	30	55	28	25		jurist	1.65
39	8	22	21	31	38	24	27	advocaat	-0.07

Bron: SEO/Elsevier (2008)

Figuur 4.1 Tevreden Twaalf: de twaalf beste startfuncties van 2008



De medewerker research & development in de techniek blijkt dit jaar als beste startfunctie uit de bus te komen. Deze technische onderzoekers scoren goed op alle onderzochte kenmerken waarbij zij vooral tevreden zijn met de inhoud van het werk en met het aantal uren dat ze werken. Ook voor de nummer twee, de belastingadviseur, geldt dat deze op alle kenmerken goed scoort. Zes van de 12 functies stonden vorig jaar nog niet in de top 12. Voor de apothekers, productmanagers en systeembeheerders geldt dat deze behoorlijk zijn gestegen, deze functies hebben in het verleden wel in de Teverden Twaalf genoteerd gestaan. De vorig jaar hooggenoteerde functies tandarts, (bio)chemisch technoloog, ict-specialist, jurist en advocaat zijn dit jaar uit de top gevallen.

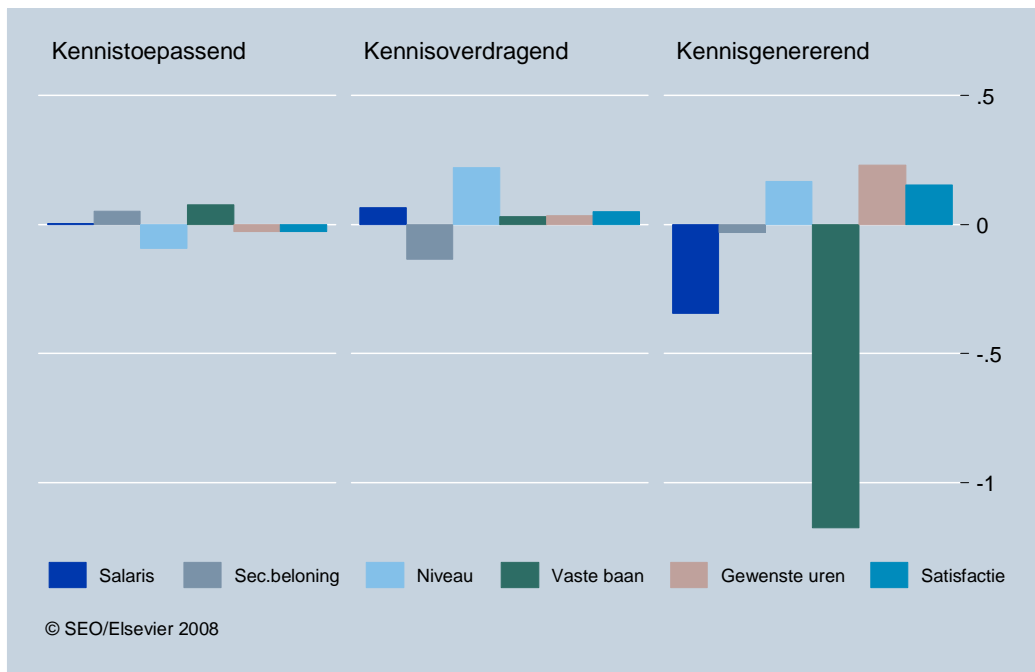
Kennistoepassend, -overdragend of genererend?

Om een gerichte, zinvolle analyse van het containerbegrip ‘kenniseconomie’ mogelijk te maken heeft SEO een hanteerbare indeling van functies ontwikkeld. Beroepen zijn ingedeeld naar de manier waarop zij met kennis omgaan en de functie die zij derhalve hebben in de zogenaamde ‘kenniseconomie’. Zo komt SEO tot drie categorieën kenniswerkers:

- **Kennis toepassend.** Dit zijn de daadwerkelijke ‘gebruikers’ van bestaande kennis (bv. apothekers, controllers, beleidsmedewerkers, 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.)

Deze groepen bevatten respectievelijk 70, 25 en 5 procent van de ondervraagden. De analyse die eerder 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 zeer groot zijn. Kennisgenereerders hebben veel minder vaak een vaste baan en verdienen relatief weinig. Daar staat tegenover dat ze wel een stuk vaker dan anderen in een baan op het eigen niveau werken, bovengemiddeld tevreden zijn en meer mogelijkheden hebben het aantal werkuren aan te passen aan hun wensen. Jonge kenniswerkers worden dus overwegend op 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 en de kennisoverdragers zijn minder uitgesproken, maar hier en daar toch interessant. Kennisoverdragers scoren bijvoorbeeld significant beter wat betreft het niveau van werkzaamheden en kennistoepassers scoren significant beter qua secundaire arbeidsvoorwaarden.

5 Arbeidsvoorwaarden in sectoren

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de arbeidsvoorwaarden van starters, met het accent op de verschillen tussen de sectoren van de economie. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste drie primaire arbeidsvoorwaarden: salaris, contracturen per week en contractvorm. Daarnaast wordt de arbeidssatisfactie bekeken, en een overzicht gegeven van de secundaire arbeidsvoorwaarden per sector.

5.1 Salaris en werkweek

In Tabel 5.1 wordt het gemiddelde netto maandsalaris en het bijbehorende aantal contracturen per week voor starters in de verschillende sectoren weergegeven. Deze cijfers gelden voor de eerste maanden van 2008 toen het moment van enquêteren was, gemiddeld 20 maanden na afstuderen. Alleen cijfers van sectoren met meer dan 20 waarnemingen worden gepresenteerd.

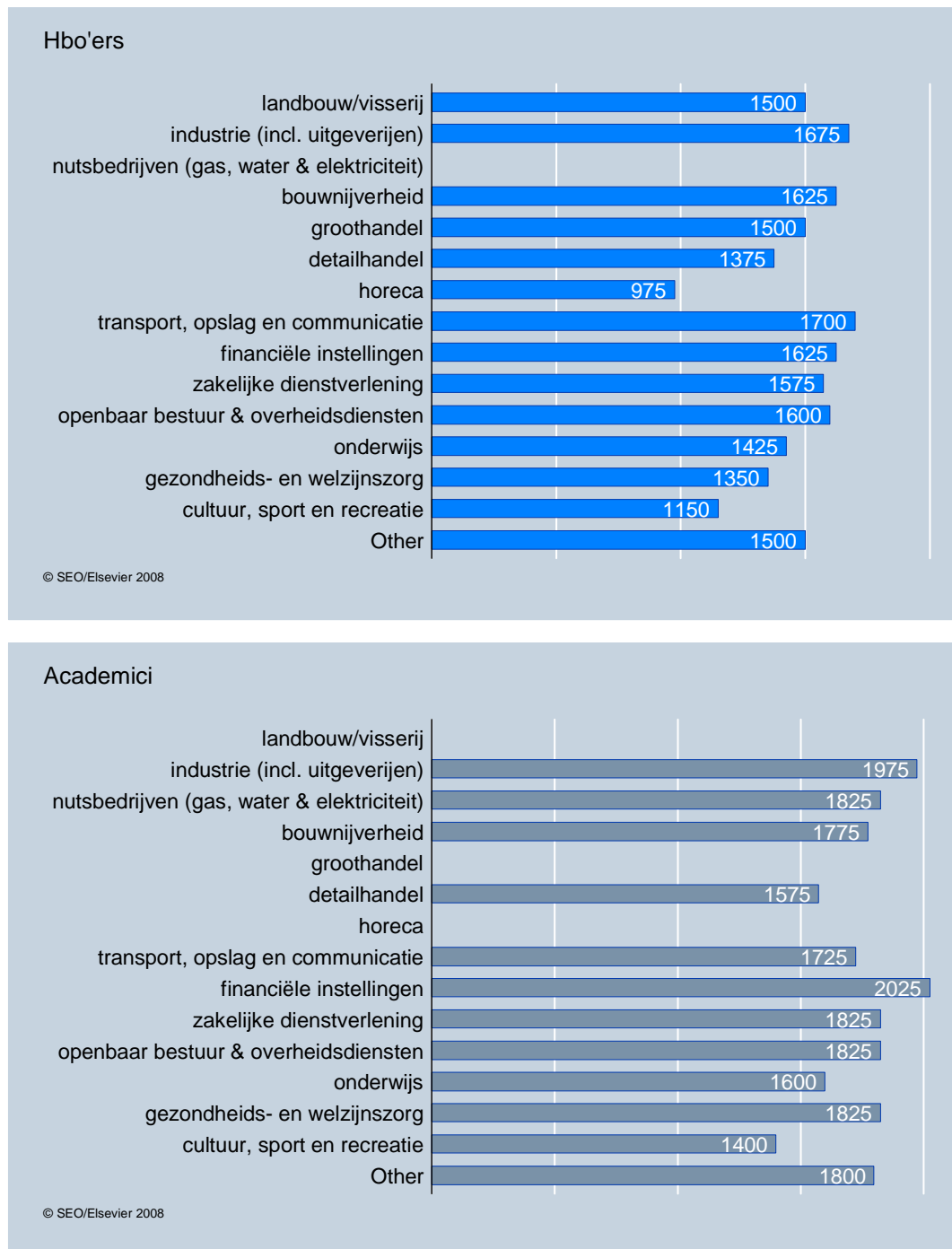
Tabel 5.1 Netto maandsalaris en lengte van de werkweek, naar sector

	hbo		wo	
	netto per maand	uren per week	netto per maand	uren per week
landbouw/visserij	€ 1,500	36.1	-	-
industrie (incl. uitgeverijen)	€ 1,675	38.4	€ 1,975	38.9
nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	-	-	€ 1,825	38.7
bouwnijverheid	€ 1,625	38.9	€ 1,775	38.6
groothandel	€ 1,500	39.6	-	-
detailhandel	€ 1,375	36.5	€ 1,575	34.5
horeca	€ 975	32.2	-	-
transport, opslag en communicatie	€ 1,700	38.5	€ 1,725	36.5
financiële instellingen	€ 1,625	37.7	€ 2,025	37.9
zakelijke dienstverlening	€ 1,575	38.2	€ 1,825	38.6
openbaar bestuur & overheidsdiensten	€ 1,600	35.6	€ 1,825	36.3
onderwijs	€ 1,425	32.7	€ 1,600	36.2
gezondheids- en welzijnszorg	€ 1,350	29.0	€ 1,825	34.8
cultuur, sport en recreatie	€ 1,150	31.3	€ 1,400	29.9
overige bedrijfstakken	€ 1,500	36.7	€ 1,800	37.0

Bron: SEO/Elsevier (2008)

Voor hbo'ers zijn de industrie en transport de sectoren waarin starters het best betaald worden, gevolgd door de financiële instellingen en de bouw. De slechtst betalende sectoren zijn voor hen cultuur, sport & recreatie en de horeca. Het verschil tussen de laagst en hoogst betalende sector is zo'n €700 per maand, netto. Voor academici is qua salaris de financiële dienstverlening de aantrekkelijkste sector met een gemiddeld netto maandsalaris van €2025, gevolgd door de industrie. De laagst betalende sectoren zijn ook voor deze groep cultuur, sport & recreatie en de horeca, al moet worden opgemerkt dat er in de horeca te weinig academici werken om een voldoende betrouwbare statistiek te presenteren.

Figuur 5.1 Netto maandloon per sector, anderhalf jaar na afstuderen



Behalve het netto maandloon is het ook interessant om te kijken naar het bruto uurloon. Waar de eerste maat vooral iets zegt over wat een persoon te besteden heeft (gegeven zijn inzet op de arbeidsmarkt), weerspiegelt de tweede maat vooral de verwachte productiviteit van een persoon binnen een organisatie. Hoe beter de kennis en vaardigheden van afgestudeerden aansluiten bij het 'productieproces' van een organisatie, hoe meer waarde voor de organisatie en hoe hoger dus

hun loon zou kunnen zijn, in theorie. In de praktijk komen veel startsalarissen tot stand m.b.v. standaard CAO-schalen, maar dat neemt niet weg dat er wel degelijk verschillen zichtbaar zijn.

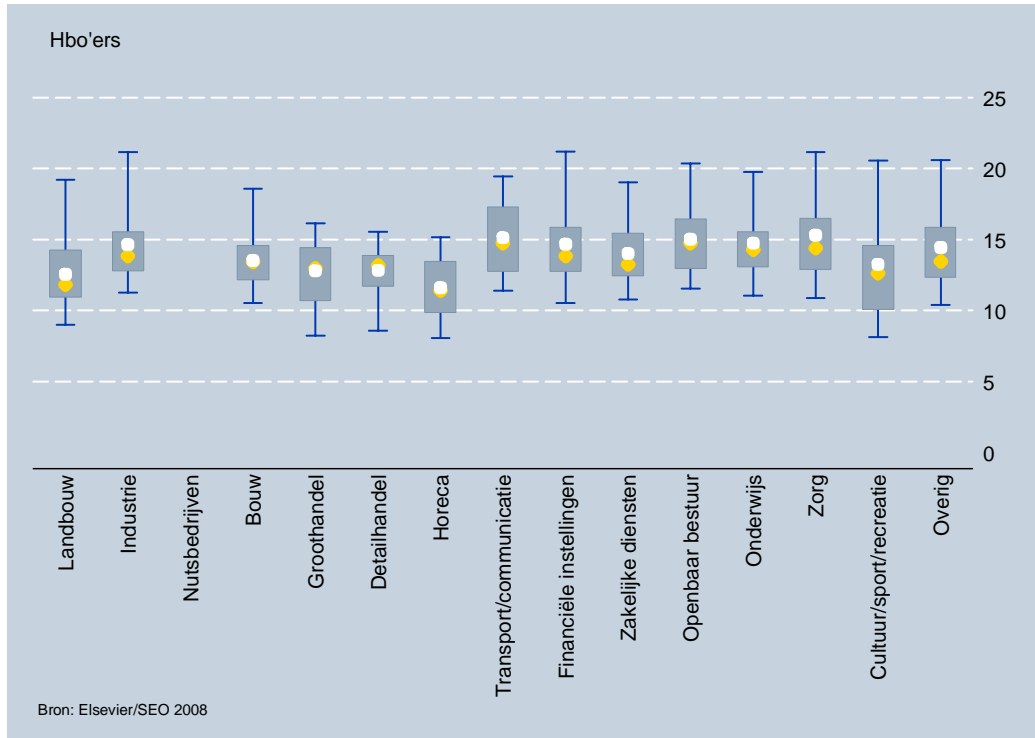
De meeste hbo'ers ontvangen een bruto uurloon ergens tussen de 10 en 20 euro, alleen in de landbouw, handel, horeca en de cultuursector zijn nog enkele uitschieters naar beneden waar te nemen. Dit betreft waarschijnlijk hbo'ers die anderhalf jaar na afstuderen (nog) werken in laagproductieve functies, die veel voorkomen in deze sectoren. In de industrie zijn enkele uitschieters te vinden aan de bovenkant, maar verder is de loonverdeling in deze sector relatief gelijk; het verschil tussen het 25e en het 75e percentiel (de hoogte van de box) is vrij klein. Deze zogenaamde 'inter-quartile range' is het grootst in de (zeer heterogene) sectoren transport & communicatie en cultuur, sport & recreatie.

Figuur 5.2 en

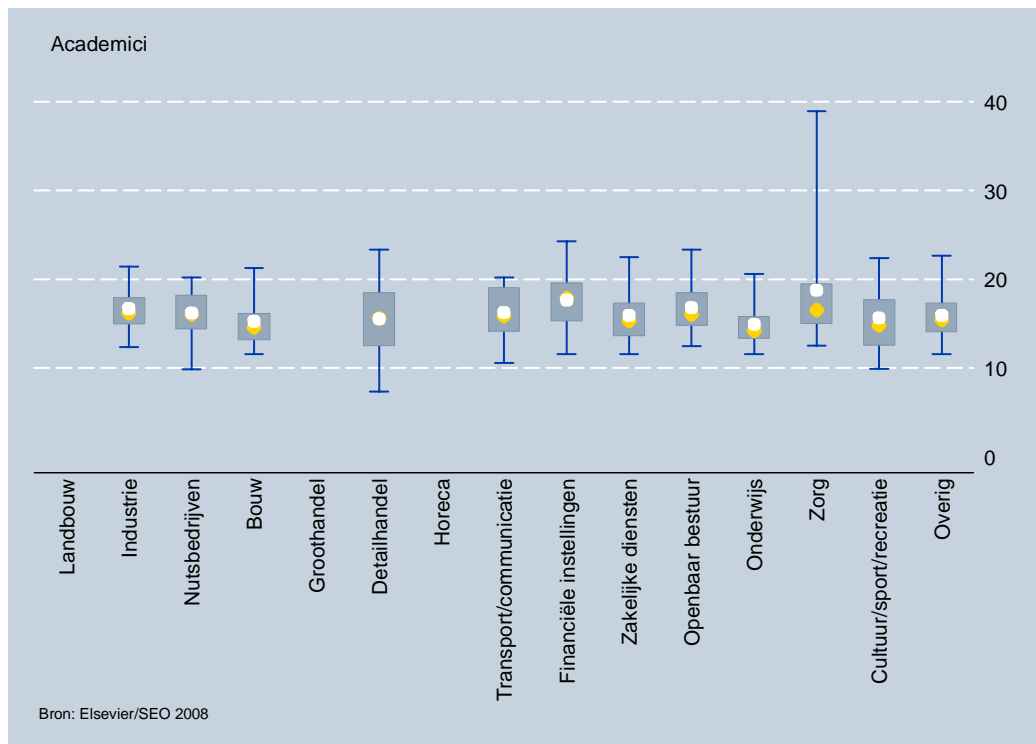
Figuur 5.3 laten de loonverdeling zien van de bruto uurlonen per sector, door middel van zogenaamde *box & whisker plots*. De figuren in deze grafiek dienen als volgt gelezen worden:

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

Figuur 5.2 Loonverdeling hbo'ers naar sector (bruto uurloon, 2008)



Figuur 5.3 Loonverdeling academici per sector (bruto uurloon, 2008)



De meeste hbo'ers ontvangen een bruto uurloon ergens tussen de 10 en 20 euro, alleen in de landbouw, handel, horeca en de cultuursector zijn nog enkele uitschieters naar beneden waar te nemen. Dit betreft waarschijnlijk hbo'ers die anderhalf jaar na afstuderen (nog) werken in laagproductieve functies, die veel voorkomen in deze sectoren. In de industrie zijn enkele uitschieters te vinden aan de bovenkant, maar verder is de loonverdeling in deze sector relatief gelijk; het verschil tussen het 25^e en het 75^e percentiel (de hoogte van de box) is vrij klein. Deze zogenaamde 'inter-quartile range' is het grootst in de (zeer heterogene) sectoren transport & communicatie en cultuur, sport & recreatie.

Vergeleken met de hbo'ers zijn de verschillen onder academici groter. In de zorg komen enkele flinke uitschieters voor aan de bovenkant van de verdeling (waarschijnlijk de tandartsen). Hierdoor ligt in deze sector het gemiddelde uurloon (witte vierkant) een stuk hoger dan het mediane uurloon (gele ruit). In de horeca is de spreiding extreem klein omdat hier nauwelijks academici werken¹³, maar ook in de bouw en in het onderwijs ontlopen de startsalarissen van academici elkaar niet veel. Bij de nutsbedrijven, in de detailhandel en in de amusementssector zijn groepen die minder dan 10 euro per uur verdienen; het ligt voor de hand dat hier sprake is van academici die werkzaam zijn in een baan onder hun niveau.

¹³ Sectoren met minder dan 20 waarnemingen zijn niet in de grafiek opgenomen.

5.2 Een vast contract?

In onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel van de starters een vast contract hebben, of een tijdelijk contract 'met uitzicht op vast'. Over het algemeen hebben hbo'ers vaker dan academici een vast contract: op het moment van enquêteren had 54% van de hbo'ers een vast contract, tegen 45% van de academici. De variatie tussen de sectoren is wat betreft het vaste contract voor hbo'ers niet erg groot, alleen de financiële instellingen, de detailhandel en in mindere mate de zorg steken er in negatieve zin bovenuit. Bij academici is de variatie daarentegen veel groter. In de sectoren industrie, transport & communicatie en zakelijke dienstverlening krijgt meer dan 60% van de academici een vast contract, terwijl in de sector cultuur, sport & recreatie en de 'overige bedrijfstakken' slechts een kwart dit gegund is.

Tabel 5.2 Contractvorm: vast, tijdelijk met uitzicht op vast of anders (%)

		vast voor onbepaalde tijd	tijdelijk met uitzicht op vast	anders: tijdelijk, zelfstandig etc
hbo	landbouw/visserij	60%	17%	23%
	industrie (incl. uitgeverijen)	62%	31%	7%
	bouwnijverheid	-	-	-
	groothandel	60%	34%	6%
	detailhandel	36%	39%	25%
	transport, opslag en communicatie	79%	21%	1%
	financiële instellingen	11%	71%	17%
	zakelijke dienstverlening	75%	14%	11%
	openbaar bestuur & overheidsdiensten	63%	28%	9%
	onderwijs	54%	33%	13%
	gezondheids- en welzijnszorg	45%	29%	26%
	cultuur, sport en recreatie	55%	31%	14%
	overige bedrijfstakken	55%	28%	17%
	TOTAAL	54%	30%	16%
wo	industrie (incl. uitgeverijen)	74%	21%	6%
	nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	43%	45%	12%
	bouwnijverheid	60%	32%	8%
	detailhandel	-	-	-
	transport, opslag en communicatie	72%	24%	4%
	financiële instellingen	-	-	-
	zakelijke dienstverlening	62%	37%	1%
	openbaar bestuur & overheidsdiensten	71%	21%	8%
	onderwijs	59%	29%	12%
	gezondheids- en welzijnszorg	39%	42%	19%
	cultuur, sport en recreatie	22%	19%	58%
	overige bedrijfstakken	28%	23%	49%
	TOTAAL	45%	28%	27%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

5.3 Arbeidssatisfactie

De tevredenheid met de baan in al zijn aspecten wordt door afgestudeerden uitgedrukt in een rapportcijfer. Tabel 5.3 laat zien dat pas afgestudeerden anno 2008 behoorlijk tevreden zijn. Op academisch niveau is het gemiddelde in geen enkele sector lager dan 7, en op hbo-niveau is de laagste score een 7-min in de horeca. Hbo'ers zijn ondanks het relatief lage loon en de onzekerheid over hun toekomst best tevreden met hun baan in de sector cultuur, sport en recreatie. De hoogste arbeidssatisfactie melden hbo'ers in het onderwijs. Bij de academici is minder verschil tussen de sectoren, alleen in de detailhandel en in de transport- & communicatiesector is men relatief wat minder tevreden dan de rest.

Tabel 5.3 Arbeidssatisfactie op rapportcijferschaal

	hbo	wo
landbouw/visserij	7.3	
industrie (incl. uitgeverijen)	7.4	7.5
nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)		7.6
bouwnijverheid	7.4	7.5
groothandel	7.2	
detailhandel	7.4	7.1
horeca	6.8	
transport, opslag en communicatie	7.3	7.2
financiële instellingen	7.4	7.5
zakelijke dienstverlening	7.4	7.5
openbaar bestuur & overheidsdiensten	7.4	7.4
onderwijs	7.6	7.7
gezondheids- en welzijnszorg	7.4	7.6
cultuur, sport en recreatie	7.5	7.5
overige bedrijfstakken	7.4	7.7

Bron: SEO/Elsevier (2008)

5.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

In Tabel 5.4 geven we een overzicht van verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden uitgesplitst naar sector en afstudeerniveau: voor hoeveel % van de jonge hbo'ers of academici in de sector geldt de desbetreffende arbeidsvoorwaarde? Uit de tabel blijkt dat over het algemeen geldt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden vaker voorkomen bij academici dan bij hbo'ers. Er is één uitzondering: de onregelmatigheidstoelage komt vaker voor bij hbo'ers (15%) dan bij academici (9%), met name in de zorg.

Tabel 5.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden in sectoren, naar afstudeerniveau

	deeltijd mogelijk	flexibele werktijden	kinder- opvang	onregel- matig- heids toeslag	bonus regeling	13e maand
Hbo						
landbouw/visserij	4%	44%	1%	8%	15%	11%
industrie (incl. uitgeverijen)	8%	42%	4%	6%	32%	24%
bouwnijverheid	13%	35%	3%	3%	7%	31%
groothandel	20%	33%	1%	8%	14%	5%
detailhandel	25%	43%	16%	21%	48%	20%
horeca	16%	43%	0%	18%	16%	7%
transport, opslag en communicatie	20%	58%	4%	6%	25%	17%
financiële instellingen	23%	37%	11%	3%	62%	56%
zakelijke dienstverlening	27%	40%	1%	3%	40%	21%
openbaar bestuur	41%	60%	16%	12%	26%	20%
onderwijs	50%	12%	3%	2%	1%	34%
gezondheids- en welzijnszorg	41%	50%	9%	44%	3%	19%
cultuur, sport en recreatie	18%	40%	1%	7%	6%	11%
overige	17%	38%	7%	8%	32%	15%
Totaal Hbo	31%	38%	6%	15%	19%	24%
Universiteit						
industrie (incl. uitgeverijen)	24%	52%	5%	5%	49%	53%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	23%	58%	5%	3%	37%	7%
bouwnijverheid	27%	37%	4%	3%	16%	21%
detailhandel	25%	43%	12%	2%	52%	13%
transport, opslag en communicatie	27%	55%	4%	17%	34%	15%
financiële instellingen	28%	41%	8%	5%	68%	71%
zakelijke dienstverlening	35%	47%	5%	3%	46%	23%
openbaar bestuur	64%	66%	16%	9%	23%	20%
onderwijs	38%	60%	9%	2%	8%	21%
gezondheids- en welzijnszorg	49%	34%	5%	27%	3%	18%
cultuur, sport en recreatie	44%	66%	1%	2%	14%	8%
overige	30%	55%	4%	4%	31%	25%
Totaal Universiteit	39%	48%	7%	9%	28%	26%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

Tabel 5.4 (vervolg) Secundaire arbeidsvoorwaarden in sectoren, naar afstudeerniveau

	winst- of einde- jaars uitkering	spaar- loon/ bedrijfs- sparen	auto van de zaak	aandelen of opties in bedrijf	pc / laptop	mobiele telefoon- abonn	(ver)- kopen vakantie- dagen
Hbo							
landbouw/visserij	31%	21%	17%	8%	25%	31%	18%
industrie (incl. uitgeverijen)	50%	58%	18%	9%	25%	34%	35%
bouwnijverheid	41%	43%	29%	4%	19%	46%	20%
groothandel	35%	34%	6%	7%	21%	23%	14%
detailhandel	48%	49%	10%	9%	6%	10%	17%
horeca	5%	20%	20%	11%	20%	20%	16%
transport, communicatie	44%	44%	9%	2%	38%	48%	22%
financiële instellingen	37%	61%	27%	10%	23%	31%	55%
zakelijke dienstverlening	37%	43%	34%	9%	32%	46%	35%
openbaar bestuur	66%	47%	2%	0%	12%	21%	51%
onderwijs	41%	29%	0%	0%	4%	1%	3%
gezondheids-/ welzijnszorg	59%	36%	0%	1%	5%	12%	21%
cultuur, sport en recreatie	14%	17%	1%	0%	12%	16%	9%
overige	27%	31%	22%	4%	16%	26%	14%
Totaal Hbo	44%	38%	12%	4%	14%	21%	22%
Universiteit							
industrie (incl. uitgeverijen)	52%	59%	12%	18%	40%	36%	51%
nutsbedrijven	80%	67%	17%	5%	65%	71%	67%
bouwnijverheid	37%	36%	17%	4%	20%	29%	34%
detailhandel	45%	45%	9%	22%	35%	44%	36%
transport, communicatie	60%	50%	6%	2%	25%	38%	31%
financiële instellingen	62%	67%	17%	19%	24%	35%	69%
zakelijke dienstverlening	45%	49%	42%	8%	45%	55%	42%
openbaar bestuur	55%	53%	2%	0%	5%	19%	59%
onderwijs	55%	40%	0%	0%	13%	5%	35%
gezondheids-/welzijnszorg	57%	39%	3%	1%	5%	12%	13%
cultuur, sport en recreatie	8%	16%	6%	1%	9%	15%	11%
overige	43%	40%	20%	5%	29%	37%	33%
Totaal Universiteit	51%	46%	16%	6%	23%	29%	38%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

De meest voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarden op beide niveaus zijn flexibele werktijden, winst/eindejaarsuitkering en spaarloon/bedrijfssparen. Aandelen/opties in het bedrijf zijn voor hoog opgeleide starters een zeldzaamheid: gemiddeld 5% (wo) en 3% (hbo). In de industrie, de detailhandel en bij financiële instellingen komt deze secundaire arbeidsvoorwaarde relatief vaak voor.

6 'Hotspots' op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we op zoek naar de segmenten op de arbeidsmarkt van pas afgestudeerde hoogopgeleiden waar schaarste zich in de afgelopen jaren het sterkst heeft gemanifesteerd. Meer specifiek is de vraag: in welke sectoren van de economie en in welke functies vinden afgestudeerden in de kortste tijd een baan. We duiden deze segmenten aan met de term '*hotspot*'. Het gaat daarbij om de combinaties van de (onder pas afgestudeerden) meest voorkomende startfuncties en sectoren van de economie. Paragraaf 6.1 behandelt de wijze waarop de hotspots worden gedefinieerd aan de hand van de positie van individuen in de salarisverdeling binnen hun studie. Paragraaf 6.2 geeft een overzicht van de hotspots.

6.1 Definitie

Op het moment van enquête wordt een groot deel van de afgestudeerden waargenomen in een baan. Van die baan geven de respondenten in de enquête een nadere omschrijving van de functie (bijv. projectleider of docent voortgezet onderwijs, etc.) en geven zij aan in welke sector (bijv. overheid of industrie) zij werkzaam zijn. We onderscheiden ruim 70 typen functies en 7 sectoren. Dat betekent in theorie dat de afgestudeerden zich verspreiden over ongeveer 500 cellen (kruisingen van functietype en sector). Niet elke van die 500 cellen is relevant. Zo zullen we geen huisartsen in opleiding waarnemen in de industrie en evenmin zullen we notarissen waarnemen in het onderwijs. Van de ruim 500 cellen zijn er ongeveer met een aantal afgestudeerden uit één lichte van meer dan 100. Deze cellen noemen we de relevante *segmenten* waarop wij ons in deze analyse richten.

Hoe bepalen we nu of een segment een hotspot is of niet? Het uitgangspunt daarbij is de baanzoekduur als maatstaf van schaarste: hoe sneller afgestudeerden een segment worden binnengezogen (wellicht mede door de relatief goede arbeidsvoorwaarden aldaar), des te groter de schaarste van geschikt personeel in dat segment zal zijn. Van alle afgestudeerden met een baan is in onze steekproef de baanzoekduur bekend. We kijken nu naar de positie van elk individu binnen de groep van afgestudeerden met het zelfde opleidingsniveau. Hij die het snelst van alle afgestudeerden van het zelfde niveau een baan vond krijgt waarde 1 toegekend; hij die er het langst over deed waarde 0. Degene die precies even veel soortgenoten onder zich heeft als boven zich, krijgt waarde $\frac{1}{2}$ toegekend. Alle werkende afgestudeerden krijgen volgens deze methodiek een getal tussen 0 en 1. Vervolgens bepalen we voor alle circa 100 relevante segmenten de gemiddelde waarde van de geconstrueerde indicator. Een segment dat relatief veel mensen met een korte baanzoekduur weet aan te trekken, zal een hoog gemiddelde hebben. We noemen dat een *hotspot*. Een segment met een laag gemiddelde is daarvan het tegenovergestelde.

De 'schaarstetemperatuur' in de diverse relevante segmenten wordt door middel van een kleur aangeduid. In de *hotspots* is de gemiddelde baanzoekduur kort. Deze segmenten worden met rood aangeduid. In de segmenten waar mensen na een relatief lange zoekperiode terecht komen is het 'koud'. Deze segmenten zijn blauw gekleurd. De segmenten waar de schaarstetemperatuur 'warm' is worden aangegeven met oranje. De overige relevante segmenten zijn koud noch warm/heet. In de tabel wordt dat weergegeven met een wit blokje met een zwart kader. In totaal zijn er circa 100

relevante segmenten; dat zijn cellen van functietype per sector waarin jaarlijks meer dan 100 afgestudeerden instromen. In elk relevant segment is tevens het gemiddelde netto maandsalaris weergegeven. Dat resulteert in de volgende leeswijzer bij Tabel 6.1:

getal= gemiddeld netto maandsalaris
 heet= 
 warm= 
 lauw= 
 koud= 
 overige cellen= te klein (minder dan 100 afgestudeerden per jaargang)
 aantal gevulde cellen= 106 (meer dan 100 afgestudeerden per jaargang)

6.2 Hotspots op de arbeidsmarkt

In Tabel 6.1 wordt een overzicht gegeven van de hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden. Uit deze tabel blijkt het volgende. In totaal is zo'n 10% van de segmenten rood gekleurd. Dat zijn thans de hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden. Het gaat om:

- Controllers in de industrie
- Belastingadviseurs, fiscalisten en financieel adviseurs in de zakelijke dienstverlening
- (Technisch) ontwerper/constructeur in de industrie en overige bedrijfstakken
- Civiel technicus en (technisch) werkvoorbereider/planner in overige bedrijfstakken
- (Bedrijfs-)jurist/(kandidaat) notaris in de zakelijke dienstverlening
- Aio/oio/promovendus in onderwijssector
- Tandarts in de zorgsector

Hotspots komen vooral voor in de zakelijke dienstverlening en de overige bedrijfstakken, maar ook sporadisch in de industrie, de zorg en het onderwijs. Bij de overheid en de financiële dienstverlening bespeuren we geen *hotspots*.

Iets minder schaars dan bij de hotspots is het personeel in de segmenten die oranje gekleurd zijn:

- Controller in de financiële dienstverlening
- Softwareprogrammeur in de industrie en in overige bedrijfstakken
- Chemisch-, voedingsmiddelentechnoloog en overige technische functies in de industrie
- Wetenschappelijk onderzoeker in de sector onderwijs
- (Bedrijfs-)jurist bij de overheid
- Accountant, ict-consultant en (kandidaat) advocaat in de zakelijke dienstverlening
- Aio, medisch specialist (i.o.) en fysiotherapeut in de zorgsector
- (Technisch) tekenaar/constructeur en technisch calculator in de overige bedrijfstakken
- Makelaar en projectontwikkelaar in de overige bedrijfstakken

De koude segmenten op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden vinden we in alle sectoren behalve de industrie en het onderwijs. Bij de overheid en de financiële dienstverlening is ongeveer de helft van de segmenten blauw gekleurd en bovendien vinden we in die sectoren geen hotspots terug.

Tabel 6.1 Hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden in ca 100 relevante segmenten

categorie	functie	Financiële dienstverlening					Zakelijke dienstverlening		Overige bedrijfsstakken
		Industrie	Onderwijs	Overheid	Zorg	Zorg	Overige bedrijfsstakken		
Financieel/Administratief	accountant	1800			1700				
	controller, treasurer	1925	2150					2050	
	kredietanalist of hypotheekadviseur	1875							
	belastingadviseur, fiscalist				2000				
	financieel of beleggings analist, -adviseur	2025			2100				
	hoofd/mdw (financiële) administratie, archief	1475						1475	
	hoofd/mdw verzekeringen/pensioenen	1425							
	helpdesk-, -balie, -servicemedewerker	1175						1000	
	(directie)secretaresse/assistant, office-manager				1375			1300	
	overige financieel-administratieve functies	1600			1550			1400	
Automatisering	systeme van applicatie programmeur/ontwerper/beheerder		1775					1725	
	ict consultant, -strateg, -planner				1875				
Personeel & Organisatie	hoofd/mdw personeel & organisatie	1825						1525	
	hoofd/mdw werving & selectie				1525				
Verkoop	overige functies personeel en organisatie			1675	1575			1500	
	hoofd/mdw binnendienst							1400	
	hoofd/mdw buitendienst (verkoper, vertegenwoordiger)	1525						1475	
	product- of unit manager							1575	
Inkoop & Logistiek	rayon-, area- of account manager	1875	1825		1750			1700	
	intercedent uitzendbureau				1425				
	overige verkoopfuncties							1125	
	hoofd/mdw inkoopafdeling							1550	
Marketing, PR & Reclame	hoofd/mdw afdeling logistiek	1750							
	overige functies inkoop & logistiek							1425	
	hoofd/mdw marketing & reclame							1525	
	marketing adviseur, - specialist, of -analist				1675				
Techniek	product- of marketing manager				1675			1775	
	overige marketingfuncties/pr/reclame functies				1475			1475	
	(technisch) werkvoorbereider, (productie)planner							1675	
	bouwkundig of technisch calculator							1725	
Vervoer & Transport	(technisch) ontwerper-constructeur	1800						1700	
	(technisch) tekenaar-constructeur	1550						1425	
	chemisch of voedingsmiddelentechnoloog	1975							
	civil technicus							1850	
Juridisch	overige technische functies	1900			1700			1775	
	overige functies vervoer en transport							1650	
	(kandidaat) notaris, griffier				1850				
Onderwijs	(bedrijfs) jurist			1900	1850				
	(kandidaat) advocaat				1825				
	hoofd/mdw juridische zaken								
	overige juridische functies								
	leerkracht basisschool		1400						
	docent voortgezet onderwijs		1425						
	docent hoger onderwijs		1550						
	schoolbegeleider, pedagogisch adviseur		1400						
	cursusleider, instructeur, onderwijskundige		1400						
	overige functies in het onderwijs		1325						
Medisch, Verzorging	aio, oio, promovendus		1550					1650	
	wetenschappelijk onderzoeker		1625					1600	
	markt- of marketingonderzoeker								
Beleid, Overheid	overige onderzoeks/r&d functies								
	huisarts (i.o.)							1875	
	tandarts (i.o.)							3350	
	medisch specialist (i.o.)							2075	
	medisch adviseur, zorgcoördinator							1450	
	medisch assistent							1725	
	fysiotherapeut, oefentherapeut							1400	
	verpleegkundige (wijk/ziekenhuis/revalidatie)							1375	
	mdw instelling voor gehandicapten							1200	
	(klinisch) psycholoog, psychotherapeut, psychiater							1600	
overige medisch/verzorgende functies							1350		
Overige functies	beleidsvoorbereidende functie			1825					
	beleidsuitvoerende functie			1700				1575	
	dienstverlenende en/of adviserende functie			1650	1675	1500	1650		
	sociaal (cultureel) werk, maatschappelijk werk							1375	
Overige functies	overige functies (semi)-overheid							1425	
	makelaar onroerend goed							1800	
	projectontwikkelaar							1775	
	architect, stedenbouwkundige							1625	
	industriële vormgever, -ontwerper							1225	
	beeldend kunstenaar							900	
	docerend/uitvoerend musicus							1050	
	journalist, recensent, redacteur				1550			1375	
	trainee								
			1900			1475	1675		1725

Bron: SEO/Elsevier (2007/2008)

Tot slot wordt opgemerkt dat het weergegeven gemiddelde netto maandsalaris in veel gevallen gelijk op gaat met de inkleuring. Dat wil zeggen: in de hotspots en de warme segmenten is het salaris veelal hoog, in de witte en blauwe segmenten doorgaans laag. Eén-op-één is die relatie echter niet en dat heeft diverse oorzaken. Ten eerste wordt het salaris niet alleen bepaald door schaarste verhoudingen, maar ook door instituties die kunnen verschillen per sector. Ten tweede is het mogelijk dat in sommige segmenten de marktprijs wordt beïnvloed door aanbod uit het buitenland. We zien dan korte baanzoekduren van Nederlandse afgestudeerden gepaard gaan met niet al te hoge salarissen, omdat de marktprijs wordt getemperd door arbeidsaanbod vanuit het buitenland. Ten derde zijn hbo'ers en academici in deze exercitie samen genomen, waardoor bijvoorbeeld het contrast tussen fysiotherapie (hbo-opleiding) en medisch specialist (academisch) ontstaat. Beide segmenten zijn een relatieve hotspot in termen van baanzoekduren, maar deze schaarste word niet in dezelfde mate vertaald naar maandsalarissen.

7 Loononderhandeling

Op de arbeidsmarkt ontmoeten vragers en aanbieders elkaar. Pas afgestudeerde hoog opgeleiden verhandelen daar hun kennis en vaardigheden en de prijs is hun salaris. Die prijs komt niet alleen tot stand op grond van schaarsteverhoudingen, maar ook voor een deel door een individueel onderhandelingsproces. In dit hoofdstuk bestuderen we dat proces aan de hand van een aantal vragen die speciaal voor dat doel in de vragenlijst van *Studie & Werk* werden opgenomen. In paragraaf 6.1 beschouwen we de ‘psychologie’ van het onderhandelen aan de hand van een bekend spel uit de speltheorie: de *ultimatum bargaining game*. Paragraaf 7.2 gaat in op de relatieve onderhandelingspositie van afgestudeerden, afgeleid uit het aantal concurrenten in de sollicitatieprocedure die leidde tot hun huidige baan en het aantal sollicitaties dat zij tegelijkertijd hadden lopen. Het hoofdstuk sluit af met een paragraaf over de onderhandelingen over het startsalaris: hierin wordt bekeken wie het eerste bod deed en welke factoren naast de opleiding de hoogte van dat eerste bod van de werkgever beïnvloeden.

7.1 De psychologie van het onderhandelen

Het gedrag van mensen in situaties waarin zij van anderen iets gedaan willen krijgen is door speltheoretici en psychologen veelvuldig onderzocht met behulp van de zogeheten ‘*ultimatum-bargaining game*’ (UBG). Wij hebben dit spel voorgelegd aan de respondenten van *Studie & Werk*. Het spel luidt als volgt:

Stel, u en een voor u onbekend persoon moeten een bedrag van 1000 euro onderling verdelen. De spelregels, waarvan beiden op de hoogte zijn, zijn simpel. U mag het bedrag voorstellen dat de ander krijgt. Als de ander accepteert ontvangt hij het voorgestelde bedrag en u het restant. Als de ander weigert krijgt u beiden niets. U mag niet overleggen.

Vraag 1: Welk bedrag zou u aan de ander voorstellen? €.....

Vraag 2: Nu draaien we de situatie om. De ander mag het voorstel doen. Welk bedrag moet hij/zij minimaal aan u bieden, zodat u het aanbod accepteert? Minimaal €.....

Wij lieten daarbij het te verdelen bedrag variëren (100, 1000 en 10.000) en lieten ook het geslacht van ‘de ander’ variëren, met andere woorden er stond afwisselend ‘een voor u onbekende man’ of ‘een voor u onbekende vrouw’. Merk op dat het enige verschil tussen de beide spelers in dit spel is dat de ene het voorstel mag doen en de ander mag weigeren of accepteren. Verder beschikken ze allebei over dezelfde informatie.

Speltheorie geeft een uniek deelspelp perfect evenwicht¹⁴ voor dit spel, dat erop neerkomt dat de aanbieder (speler 1) bijna de hele taart voor zich opeist en dat de ontvanger (speler 2) met het kleinst mogelijke bedrag, in dit geval €1 genoeg zal nemen. De praktijk is echter anders. Mensen zijn in dit spel weliswaar geneigd zichzelf een groter deel van de taart toe te eigenen als

¹⁴ Een deelspelp perfect evenwicht is in de speltheorie gedefinieerd als een situatie waarin niemand zich (in verwachte financiële opbrengst) kan verbeteren door een andere strategie te kiezen gegeven de huidige strategie van de andere speler en alle spelers zich op elk moment in het spel rationeel gedragen (met betrekking tot de financiële opbrengst).

zij zelf het voorstel mogen doen, maar de verdeling ligt veel dichterbij fifty-fifty. In de meeste gevallen ligt het aanbod tussen 40 en 50%. Voor de ontvanger geldt hetzelfde: men neemt in de praktijk geen genoegen met een laag aanbod zoals de theorie voorspelt, maar wil beduidend meer. Men zou kunnen zeggen dat mensen kennelijk iets van eerlijkheid of solidariteit mee laten wegen.

Het deel van de taart dat mensen aanbieden aan de tegenspeler (vraag 1 van het spel) kan worden geïnterpreteerd in het licht van risico-aversie. Immers, hoe hoger het aanbod, hoe kleiner de kans dat het aanbod wordt geweigerd. Een zwakke onderhandelaar zal wellicht geneigd zijn meer aan te bieden aan de tegenspeler, dan een sterke onderhandelaar. De laatste zal, met het risico dat de onderhandeling stuk loopt, op zoek gaan naar de grens waar zijn tegenstrever nog net accepteert.

We analyseerden de door de respondenten van *Studie & Werk* ingevulde bedragen. Onderstaande tabel geeft gemiddelden voor hbo'ers en academici afzonderlijk.

Tabel 7-1 Gemiddeld aanbod en minimale acceptatie in Ultimatum Bargaining Game

	HBO	UNIVERSITEIT	TOTAAL
gemiddeld aanbod	47%	44%	46%
minimale acceptatie	44%	39%	42%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

We zien dat afgestudeerde hoger opgeleiden met hun aanbod keurig in het bereik van 40 à 50% zitten. Verder zien we dat afgestudeerden over het algemeen een groter deel van 'de taart' bereid zijn weg te geven (46%) dan zij zelf minimaal aangeboden zouden willen krijgen (42%), willen ze het aanbod van de ander accepteren. Het recht om het voorstel te mogen doen geeft dus kennelijk aanleiding om aanspraak te maken op een deel van de taart groter dan de helft. Hbo'ers zijn wat genereuzer dan academici in hun aanbod, en zijn kritischer bij het accepteren van een aanbod.

Vergelijken we de twee bedragen die de respondenten hebben ingevuld dan zien we dat 71% van de afgestudeerden hetzelfde bedrag aanbiedt als dat hij of zij minimaal door de ander aangeboden wil krijgen. Bijna een kwart (23%) biedt een hoger bedrag aan de ander, dan hij bereid is te accepteren van de ander. De resterende 6% biedt een bedrag dat lager is dan het bedrag dat hij of zij minimaal wil ontvangen. Onderstaande tabel toont de percentages uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Tabel 7-2 Verdeling in verschillende types mensen op basis van de UBG

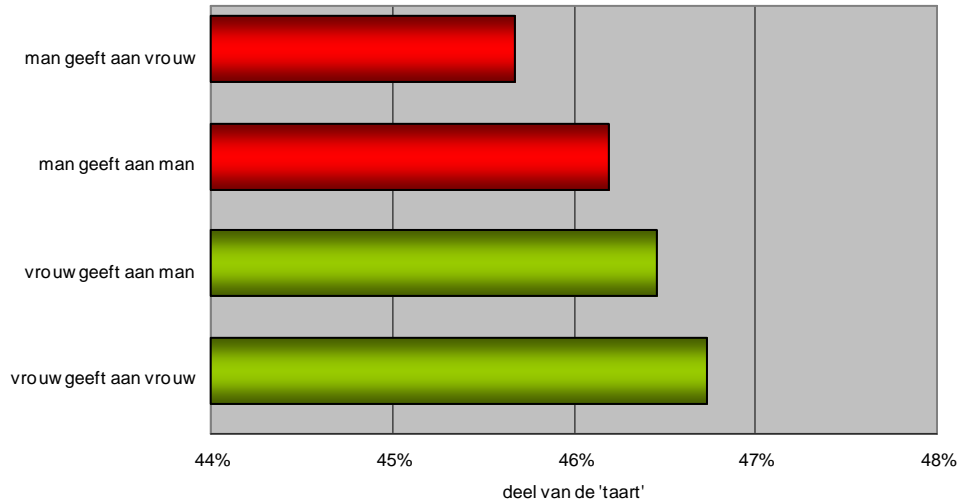
	HBO	UNIVERSITEIT	TOTAAL
bedrag aanbod = bedrag acceptatie	75%	63%	71%
bedrag aanbod > bedrag acceptatie	20%	30%	23%
bedrag aanbod < bedrag acceptatie	6%	7%	6%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

Uit de tabel blijkt dat academici vaker onderscheid maken tussen het bedrag dat ze aanbieden en het bedrag dat ze minimaal willen ontvangen. Dit zou aan kunnen geven dat zij meer over hun strategie in dit spel nadenken.

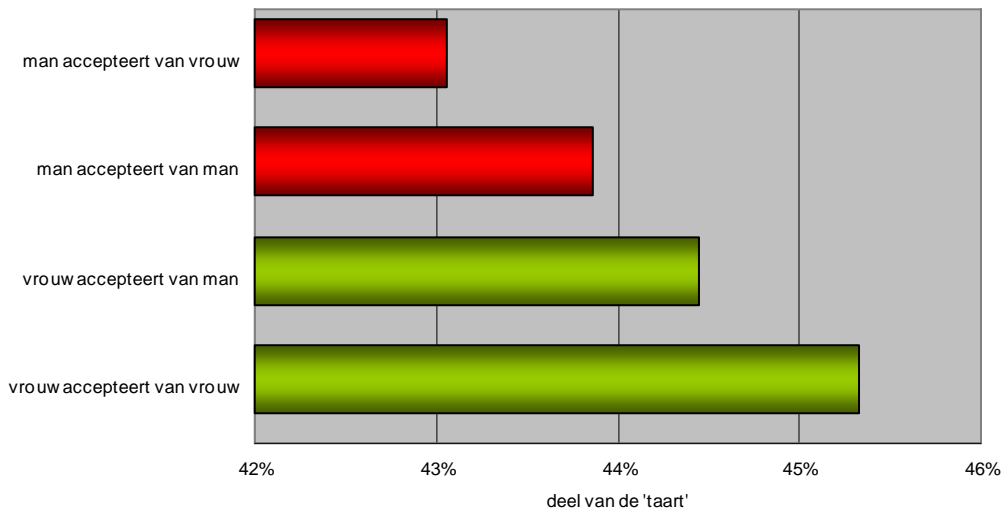
Van mannen en vrouwen wordt wel beweerd dat ze verschillend onderhandelingsgedrag vertonen. Wij lieten het geslacht van de tegenspeler willekeurig variëren. De resultaten worden grafisch weergegeven in Figuur 7-1 en Figuur 7-2.

Figuur 7-1 Het aangeboden deel van de 'taart' naar geslacht van aanbieder en ontvanger



Bron: SEO/Elsevier (2008)

Figuur 7-2 Minimale acceptatiegrens naar geslacht van aanbieder en ontvanger



Bron: SEO/Elsevier (2008)

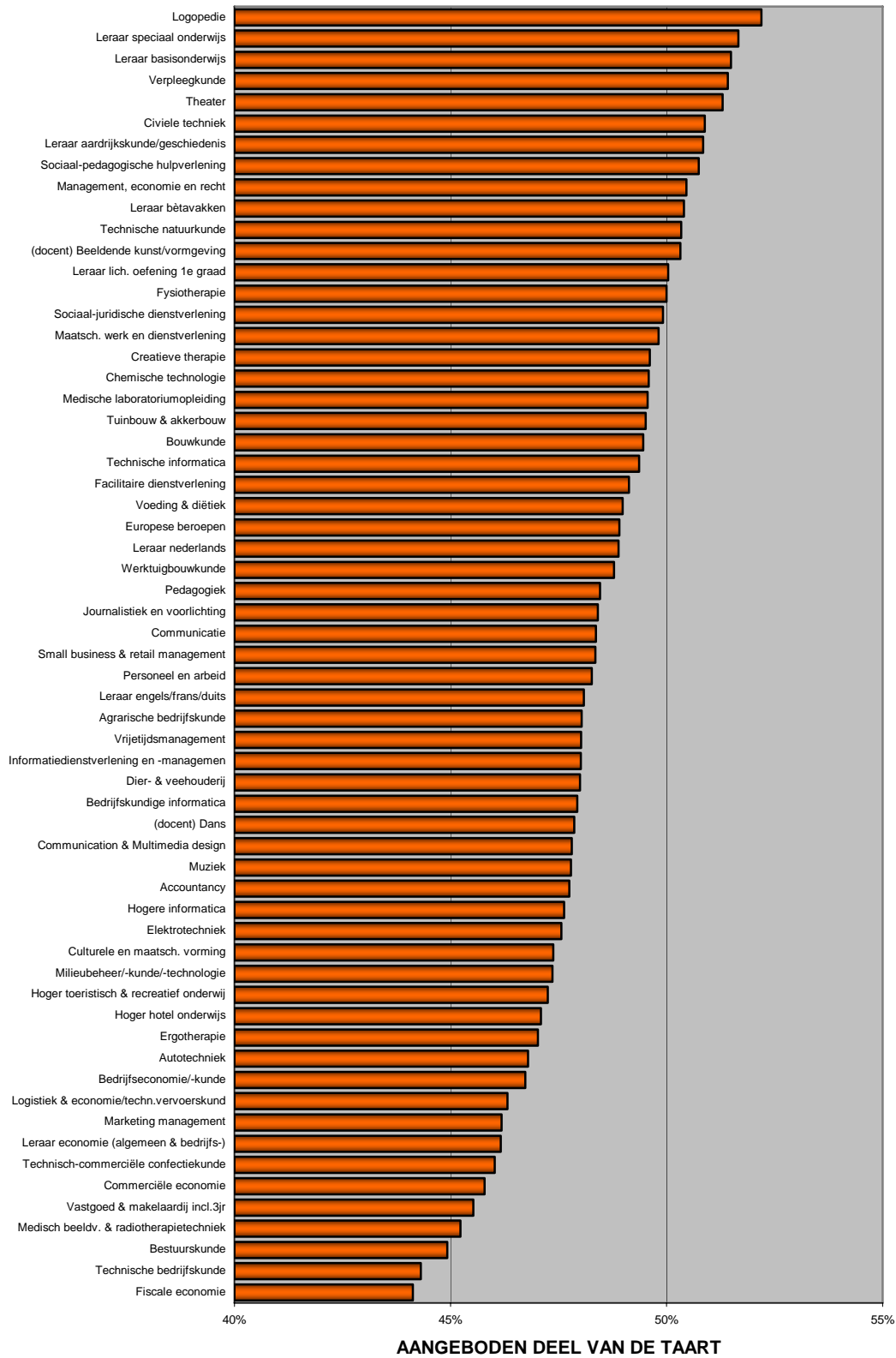
Vrouwen nemen het zekere voor het onzekere en bieden een groter deel van de taart aan, ongeacht het geslacht van de ander. Mannen proberen zich een groter deel van de taart toe te eigenen. Opvallend is dat zowel mannen als vrouwen net iets meer lijken aan te bieden aan mensen van hetzelfde geslacht. Ook verwachten beide groepen een significant hoger aanbod van

het andere geslacht. Er zou gedacht kunnen worden dat de alumni zichzelf gelijkwaardig vinden aan hun eigen geslacht, terwijl ze van het andere geslacht minder verwachten en ook minder bieden. Maar een andere interpretatie is ook mogelijk wanneer wij kijken naar Figuur 7-2. Daarin zien we dat vrouwen een beduidend (significant) hogere acceptatiegrens hebben dan mannen, maar mannen accepteren wel een kleiner deel van vrouwen dan van andere mannen. Gesteld dat vrouwen dat vermoeden, dan is hun gedrag ook terug te voeren op rationaliteit: zij verhogen hun kans op een geaccepteerd bod door andere vrouwen een groter deel aan te bieden. Het gespiegelde effect zien we niet: mannen bieden vrouwen iets kleinere aandelen dan aan andere mannen, ondanks dat mannen met veel minder genoeg nemen dan vrouwen. Deze uitkomsten kunnen op meerdere manieren worden geïnterpreteerd. Ofwel de man/vrouw-verschillen zijn algemeen bekend en mannen spelen het onderhandelings spel niet slim (want zij passen hun strategie niet aan aan vermeende kenmerken van hun tegenspeler). Ofwel mannen en vrouwen spelen het spel even slim, maar die man/vrouw-verschillen zijn alleen bekend onder de vrouwen. Maar nog waarschijnlijker is dat geen van beiden echte kennis heeft over het gedrag van de ander, en dat het patroon wat we waarnemen de opvattingen van mannen en vrouwen over redelijkheid weerspiegelt.

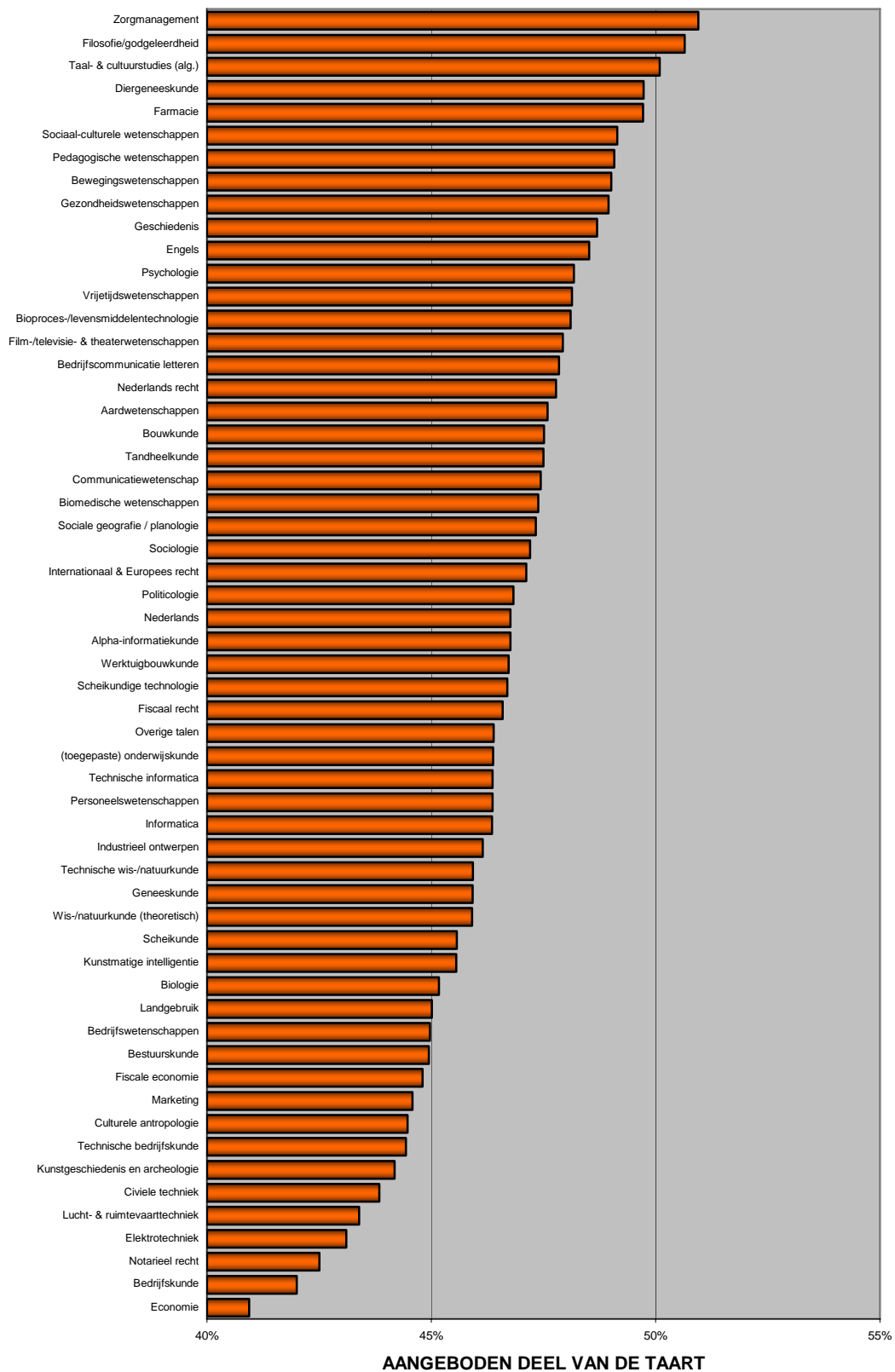
Figuur 7-3 en Figuur 7-4 geven grafisch de verschillen tussen de diverse hbo- en wo opleidingen weer. De lengte van de staven geeft aan hoe groot het deel van het bedrag is dat de alumni gemiddeld aanbieden aan de tegenspeler. Hierbij is uitgegaan van een situatie waarbij een vrouwelijke respondent aan een vrouw aanbiedt. Een hoog percentage kan betekenen dat de afgestudeerden weinig risico durven te nemen bij onderhandelingen (over geld) en dat maakt hun onderhandelingspositie relatief zwak. Ook kan het een indicatie zijn dat mensen met een sterk altruïstisch karakter voor bepaalde studies kiezen. Bij een relatief laag percentage geldt het omgekeerde. De onderhandelaar die in de afgestudeerden schuil gaat, wil op zoek gaan naar het maximale gewin, het afbreukrisico ten spijt.

Op het HBO vinden we de scherpste onderhandelaars terug in management en economische studies, zoals Technische bedrijfskunde, en Commerciële en Fiscale economie. De zwakkere onderhandelaars vinden we onder de fysiotherapeuten en de creatievelingen (musici, dansers, enz.). De scherpste onderhandelaars op wo-niveau zijn economen, bedrijfskundigen en technici; de zwakkeren zijn te vinden in de medische hoek (zorgmanagement, farmacie en diergeneeskunde) en ook filosofen en taalkundigen behoren tot de zwakkere onderhandelaars.

Figuur 7-3 Het aangeboden deel van de ‘taart’ naar opleiding (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2008)

Figuur 7-4 Het aangeboden deel van de 'taart' naar opleiding (Wo)

Bron: SEO/Elsevier (2008)

SEO ECONOMISCH ONDERZOEK

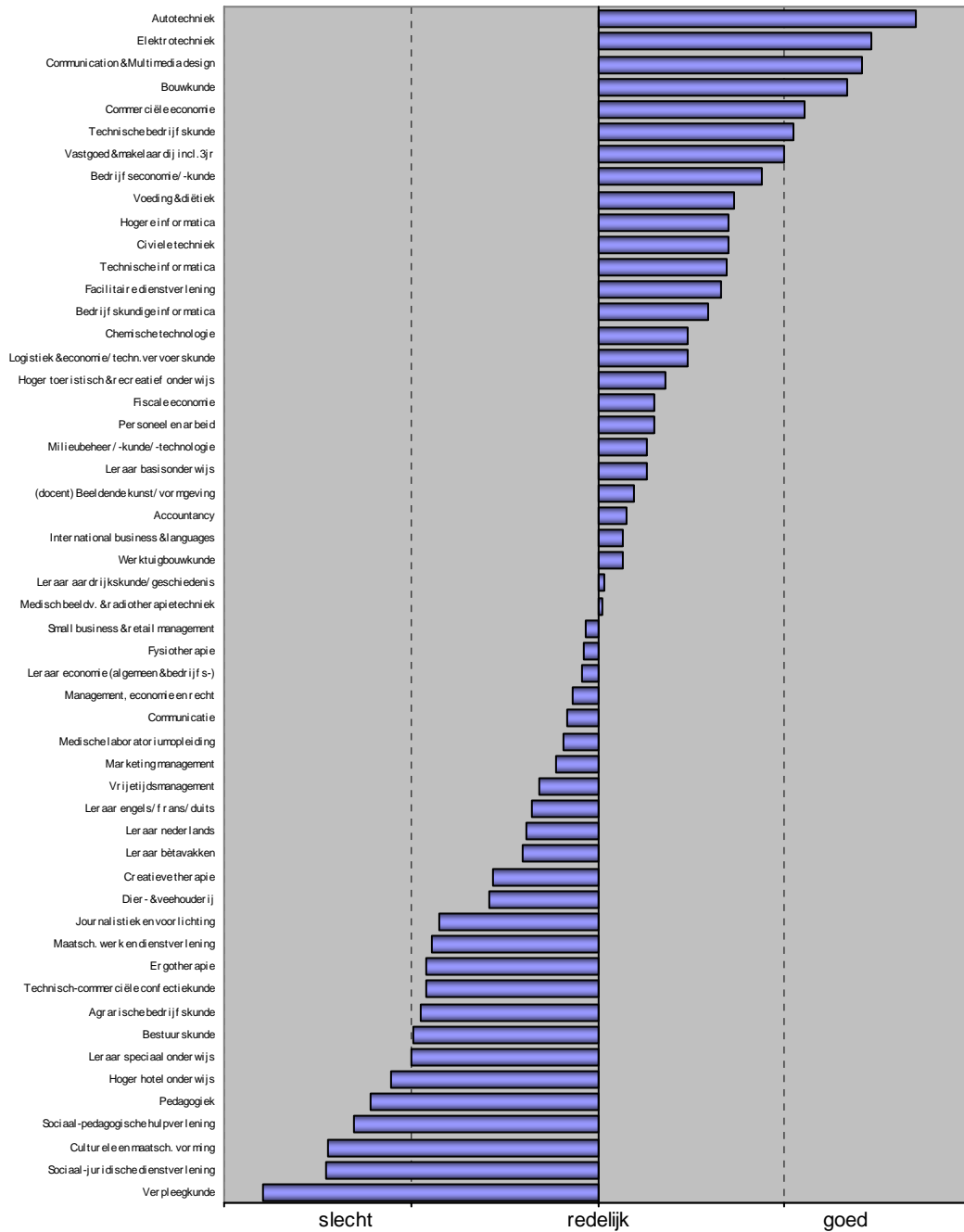
7.2 De relatieve onderhandelingspositie

De relatieve onderhandelingspositie van afgestudeerden is vastgesteld aan de hand van het aantal kandidaten in de sollicitatieprocedure (van de huidige baan) en de hoeveelheid sollicitaties die de afgestudeerden daarnaast hadden lopen. Hierbij is voor alle studies de relatieve sterkte van deze indicatoren bepaald en deze twee sterktes zijn bij elkaar opgeteld. Er wordt ervan uitgegaan dat alumni een sterke onderhandelingspositie hebben als er weinig andere kandidaten zijn en als ze zelf veel sollicitaties hebben lopen en dus keuzes hebben. Figuur 7-5 en Figuur 7-6 geven de resultaten grafisch weer.

Uit Figuur 7-5 en Figuur 7-6 blijkt dat alumni in Autotechniek (hbo) en Scheikunde (wo) de beste onderhandelingspositie hadden. Zij hadden dus relatief weinig concurrenten en relatief veel andere opties. Dit gold ook voor de hbo-alumni Elektrotechniek, Communication & multimedia design en Bouwkunde. Voor afgestudeerden van Verpleegkunde, Sociaal-juridische dienstverlening en Cultureel maatschappelijke vorming gold het omgekeerde. Zij kampten met relatief veel concurrenten en hadden weinig andere opties. Op academisch niveau hebben naast Scheikunde verschillende technische opleidingen (Lucht- en ruimtevaarttechniek, Elektrotechniek, Civiele techniek en Technische wis- en natuurkunde) de beste onderhandelingspositie. Onder aan de lijst vinden we Gezondheidswetenschappen en verschillende sociale studies (Psychologie, Sociaal-culturele wetenschappen en Politicologie). Hbo'ers hebben over het algemeen genomen een wat zwakkere onderhandelingspositie dan academici.

Voorts merken we op dat niet alle onderzochte studies in de Figuur 7-5 en Figuur 7-6 voorkomen. Dit komt omdat de vragen over loononderhandelingen alleen gesteld zijn aan afgestudeerden die in hun huidige baan in loondienst werken. Studies waarvoor daardoor te weinig waarnemingen overblijven, worden hier buiten beschouwing gelaten.

Figuur 7-5 De onderhandelingspositie naar opleiding (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2008)

Figuur 7-6 De onderhandelingspositie naar opleiding (Wo)



Bron: SEO/Elsevier (2008)

7.3 Onderhandelen over het startsalaris

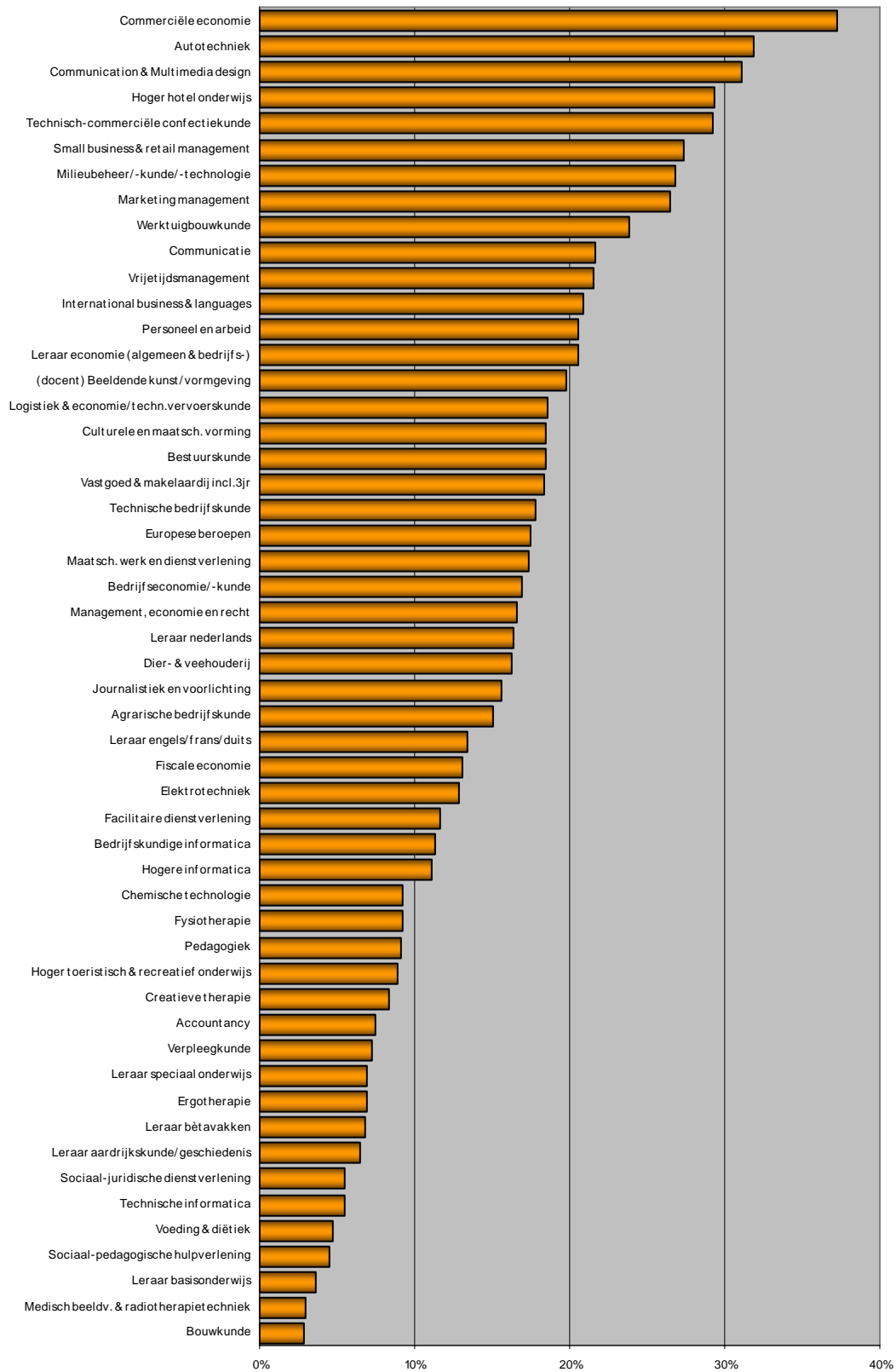
Het startsalaris waarvoor afgestudeerden aan de slag gaan, wordt over het algemeen vastgesteld na een onderhandelingsproces. Soms is dat onderhandelingsproces extreem kort, bijvoorbeeld wanneer de werkgever het startsalaris mededeelt en de afgestudeerde dat aanbod direct accepteert. In andere gevallen komen partijen nader tot elkaar nadat meerdere biedingen over en weer zijn gegaan. Wij onderzochten hoe dit onderhandelingsproces bij pas afgestudeerden uit het hoger onderwijs in zijn werk gaat. In paragraaf 7.3.1 beschouwen we de vraag wie van beide partijen met het eerste bod kwam. Paragraaf 7.3.2 gaat in op de determinanten van de hoogte van het eerste bod van de werkgever.

7.3.1 Wie kwam met het eerste voorstel?

Ongeveer 10 procent van de afgestudeerden neemt in de loononderhandeling het initiatief door zelf het eerste vraagbod te doen. Maar dat percentage verschilt sterk per studie. In Figuur 7-7 en Figuur 7-8 wordt dat percentage per studie voor het hbo en het wo afzonderlijk grafisch weergegeven.

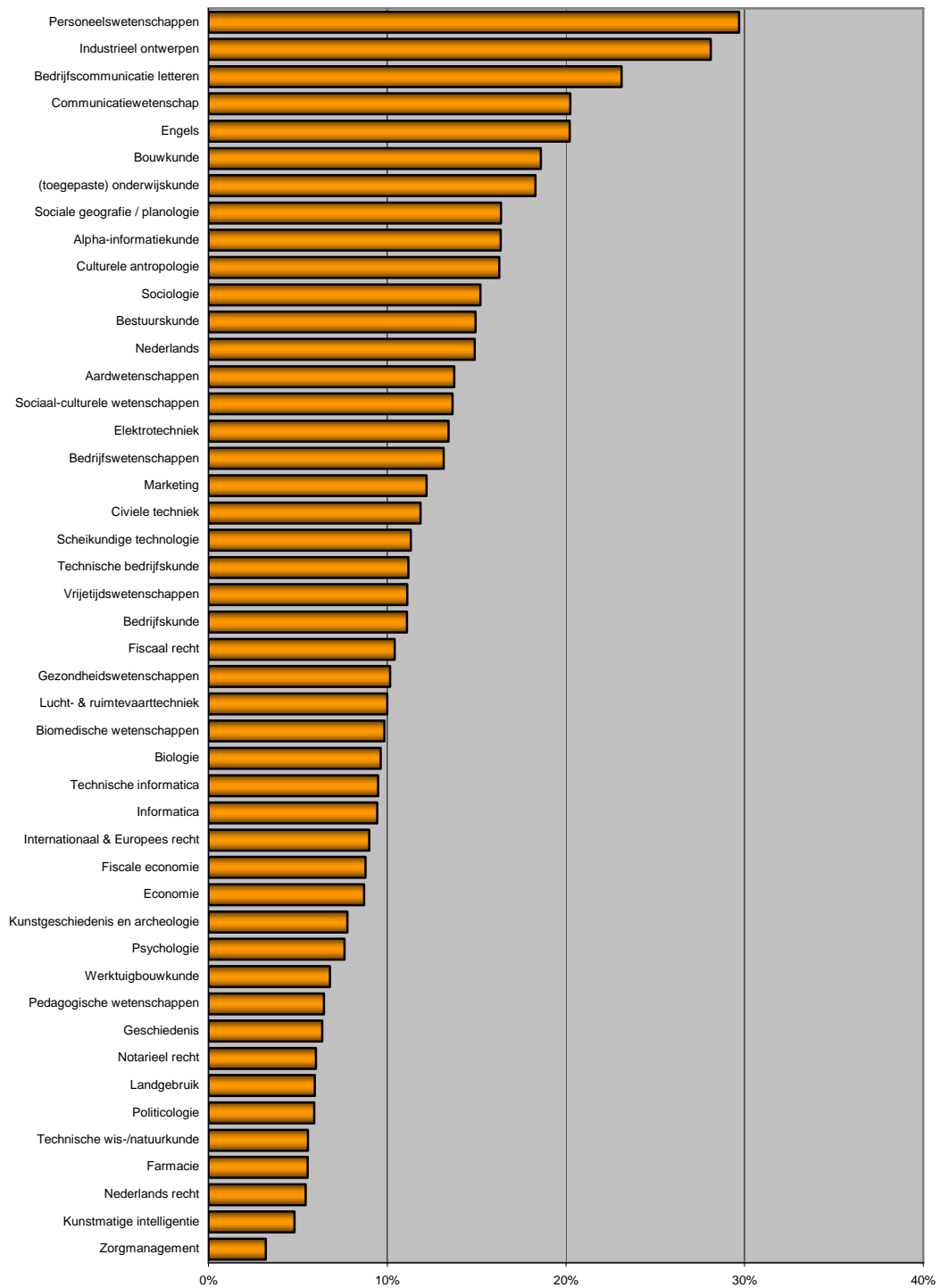
In het hbo vinden we de meest initiatiefrijke afgestudeerden bij Commerciële Economie, Autotechniek en Communication & multimedia design. Onder aan de lijst vinden we Bouwkunde, Radiologie en Leraar basisonderwijs. In het wo doen afgestudeerden Personeelwetenschappen, Industrieel ontwerpen en Bedrijfscommunicatie relatief vaak het eerste vraagbod. Relatief weinig wordt dat gedaan door afgestudeerden Zorgmanagement en Kunstmatige intelligentie. Over het algemeen doen academici minder vaak zelf het eerste loonvoorstel dan hbo'ers.

Figuur 7-7 Percentage van de afgestudeerden dat het eerste loonvoorstel doet (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2008)

Figuur 7-8 Percentage van de afgestudeerden dat het eerste loonvoorstel doet (Wo)

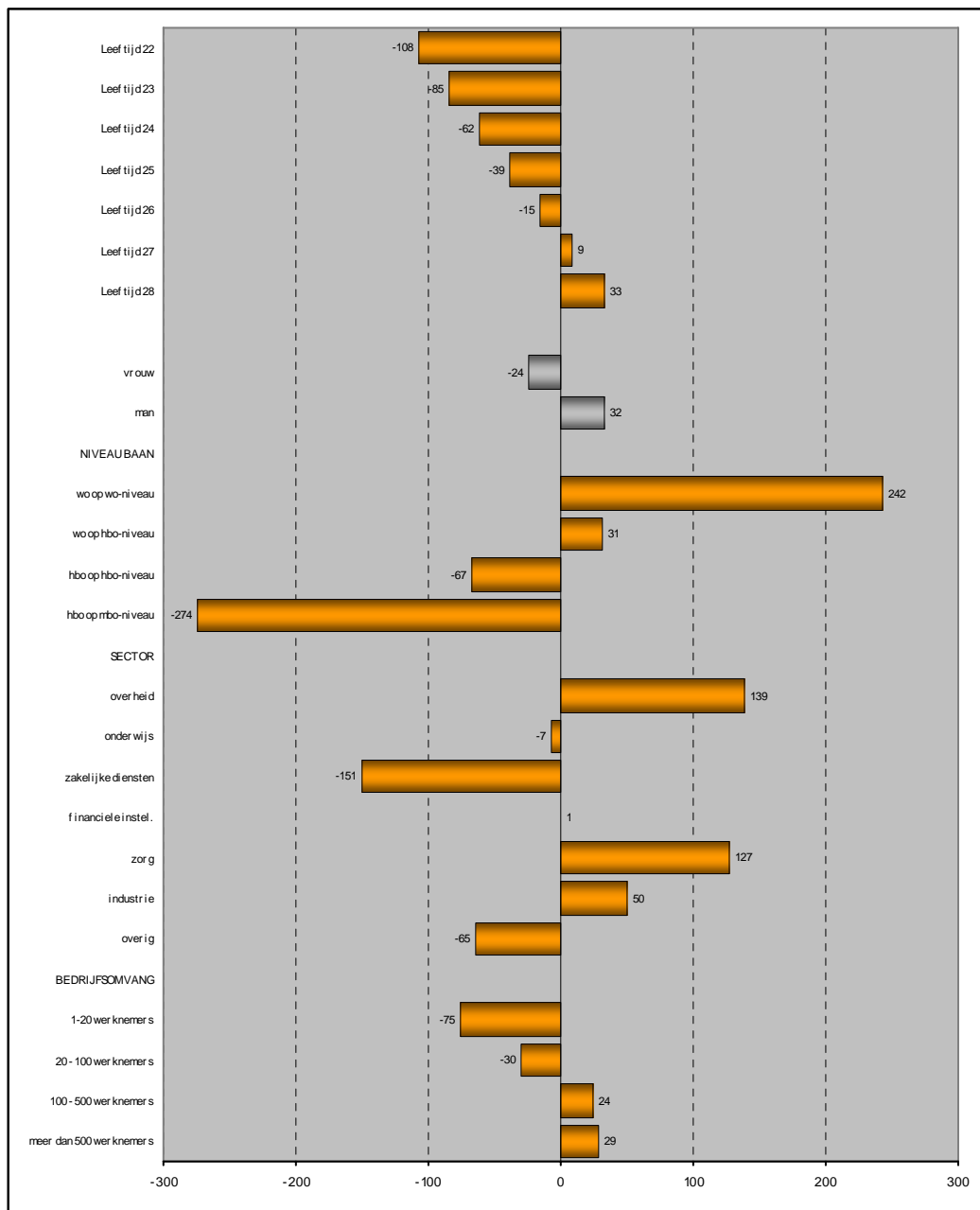


Bron: SEO/Elsevier (2008)

7.3.2 Het eerste bod van de werkgever

Bijna 90% van de afgestudeerden krijgt in de onderhandelingen over het loon van de baan waarvoor ze kandidaat zijn, een eerste aanbod van de werkgever. Uit een regressie analyse (inclusief correctie voor studiever schillen) blijkt dat de hoogte van dat eerste bod afhangt van allerlei omstandigheden. Figuur 9 geeft de resultaten van deze analyse grafisch weer; de verschillen worden uitgedrukt in bruto maandsalaris op basis van een 40-urige werkweek ten opzichte van het steekproefgemiddelde (circa €2275 bruto per maand). Uit de figuur blijkt dat het bod hoger is naarmate de afgestudeerde ouder is. Mannen krijgen gemiddeld zo'n €50 meer aangeboden dan vrouwen, maar deze relatie is statistisch niet significant. De betere student, voor zover zijn tentamencijfers dat uitdrukken, krijgt ook een hoger bod. Het verschil tussen gemiddeld een zes en een negen bedraagt ongeveer €90 bruto per maand. Grote bedrijven bieden meer dan kleine, en de relatief hoog biedende bedrijfstakken voor hoog opgeleiden zijn de zorg en de overheid. De zakelijke dienstverlening biedt relatief lage startsalarissen.

Figuur 7-9 Het eerste loonvoorstel van de werkgever ten opzichte van het gemiddelde



Bron: SEO/Elsevier (2008)

8 Fraude in het hoger onderwijs

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

Aan de respondenten van *Studie & Werk* werden enkele vragen voorgelegd over verschillende vormen van fraude tijdens de studie. Zonder het begrip vooraf te definiëren vroegen we eerst de respondenten 'in hun directe omgeving gevallen van studiefraude' hebben meegemaakt. Deze vraag impliceert dat mensen zelf ergens een grens trekken tussen wat wel en wat niet als fraude moet worden aangemerkt. Die grens kan uiteraard per individu verschillen. Die 'directe omgeving', veronderstellen we, omvat familieleden, vrienden en studiegenoten. Maar omdat zo goed als elke student familie en vrienden heeft, gaan we ervan uit dat verschillen tussen studies iets zeggen over fraude onder studiegenoten. Na de vraag of ze studiefraude hebben meegemaakt, wordt de respondent gevraagd die gevallen van fraude nader te specificeren. Daarbij konden ze een aantal voorgeprogrammeerde antwoordcategorieën aankruisen, maar ook was het mogelijk zelf gevallen van fraude te omschrijven. Tot slot werd de respondenten gevraagd of ze zelf wel eens studiefraude hadden gepleegd. Ook hierbij werd daarna gevraagd om de soort fraude te specificeren.

Tabel 8-1 geeft weer hoe vaak studiefraude in de directe omgeving van hbo'ers en academici voorkomt. We zien dat minder dan de helft van de afgestudeerde hoger opgeleiden gevallen van studiefraude in zijn of haar directe omgeving heeft meegemaakt. Op het Hbo komt het aanzienlijk veel vaker voor dan op de universiteit. Over wat onder studiefraude wordt verstaan zijn de afgestudeerden eensgezind: werkstukken door anderen laten maken en spieken tijdens tentamens worden het vaakst genoemd. Het komt ook regelmatig voor dat docenten bereid zijn (onterecht) de beoordeling aan te passen. Andere vormen van fraude, zoals iemand anders het tentamen laten maken, komen zo nu en dan voor. Opvallend is dat er meer geplagieerd wordt op het Hbo en relatief meer gespiekt wordt op de universiteit.

Tabel 8-1 Studiefraude in de directe omgeving

	Hbo	Universiteit	Totaal
Studiefraude in directe omgeving meegemaakt	46%	39%	44%
Zo ja, welke gevallen?			
* werkstukken door anderen gemaakt	84%	69%	79%
* spieken bij tentamens	60%	68%	62%
* tentamenvragen/antwoorden waren vooraf bekend	30%	27%	27%
* docent past beoordeling aan	18%	11%	16%
* iemand anders maakt tentamen	6%	5%	6%
* anders	4%	4%	4%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

Vervolgens werd aan de respondenten gevraagd of zij zelf wel eens gefraudeerd hebben bij hun studie. Op voorhand moeten we voorzichtig zijn met het interpreteren van de gegeven antwoorden. Immers, de respondent wordt gevraagd naar sociaal onwenselijk gedrag. We mogen verwachten dat niet iedereen dat zal willen toegeven of het misschien alweer verdrongen heeft. Het blijkt dat 12% van alle afgestudeerden wel eens heeft gefraudeerd tijdens hun studie. Opvallend is dat bij afgestudeerde fraudeurs spieken de meest voorkomende frauduleuze bezigheid is, terwijl in de omgeving plagiaat bij werkstukken het meeste voorkwam. Dit zou aan kunnen geven dat plagiators in tegenstelling tot spiekers hun studie vaak niet af maken en dus niet in dit onderzoek voorkomen. Het zou kunnen dat de plagiators betrappt worden (bijvoorbeeld door een plagiaatdetectieprogramma) of dat ze uiteindelijk de motivatie of capaciteiten niet hebben om hun studie succesvol af te ronden.

Ook in deze analyse van de soort eigen studiefraude zijn behoorlijke verschillen tussen hbo'ers en academici te zien. Academici spieken het meest bij tentamens, maar hbo'ers plegen veel meer fraude bij het maken van werkstukken dan academici. Daarnaast komt het op het hbo ook vaker voor dat een docent de beoordeling aanpast. Het aandeel fraudeurs in de groep afgestudeerden is in ieder geval groter op het hbo dan op de universiteit.

Tabel 8-2 Eigen studiefraude

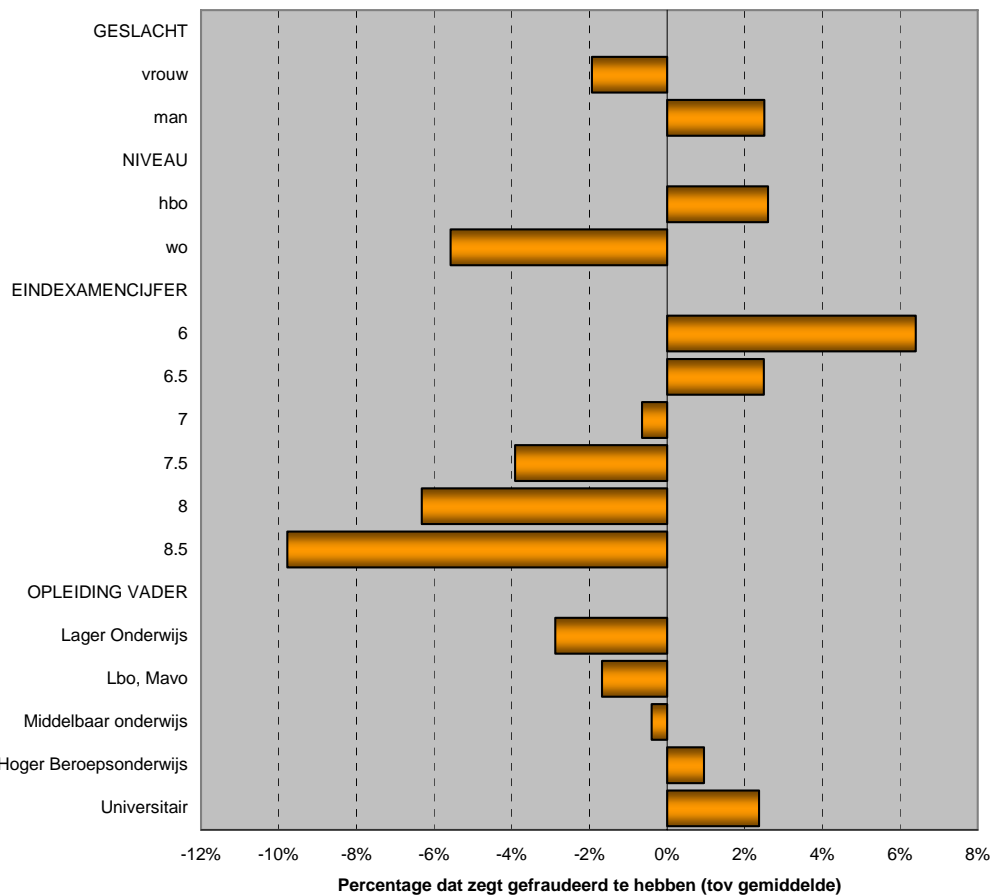
	Hbo	Universiteit	Totaal
Zelf fraude gepleegd	14%	9%	12%
Zo ja, welke gevallen?			
* spieken bij tentamens	43%	58%	46%
* werkstukken door anderen gemaakt	44%	27%	40%
* tentamenvragen/antwoorden waren vooraf bekend	36%	39%	36%
* docent past beoordeling aan	10%	5%	9%
* iemand anders maakt tentamen	0%	0%	0%
* anders	2%	4%	3%

Bron: SEO/Elsevier (2008)

In Figuur 8-1 wordt voor diverse groepen het frauduleuze gedrag afgezet tegen het gemiddelde. Uit de figuur blijkt dat mannen vaker frauderen dan vrouwen. Hbo-studenten frauderen veel vaker dan studenten op de universiteit. Frauduleus handelen blijkt echter een teken van zwakte:

zij die lagere cijfers haalden op hun eindlijst van het voortgezet onderwijs frauderen veel vaker. Tussen gemiddeld een 6 en een 7 op de eindlijst zit een verschil in frauduleus gedrag van bijna 7 procentpunten. Tot slot blijkt ook het opleidingsniveau van de vader samenhang te vertonen met studiefraude. Naarmate de vader hoger is opgeleid neemt de kans toe dat zijn kinderen tijdens de studie in het hoger onderwijs frauderen. Het opleidingsniveau van de moeder blijkt niet van invloed te zijn. Etniciteit en leeftijd evenmin.

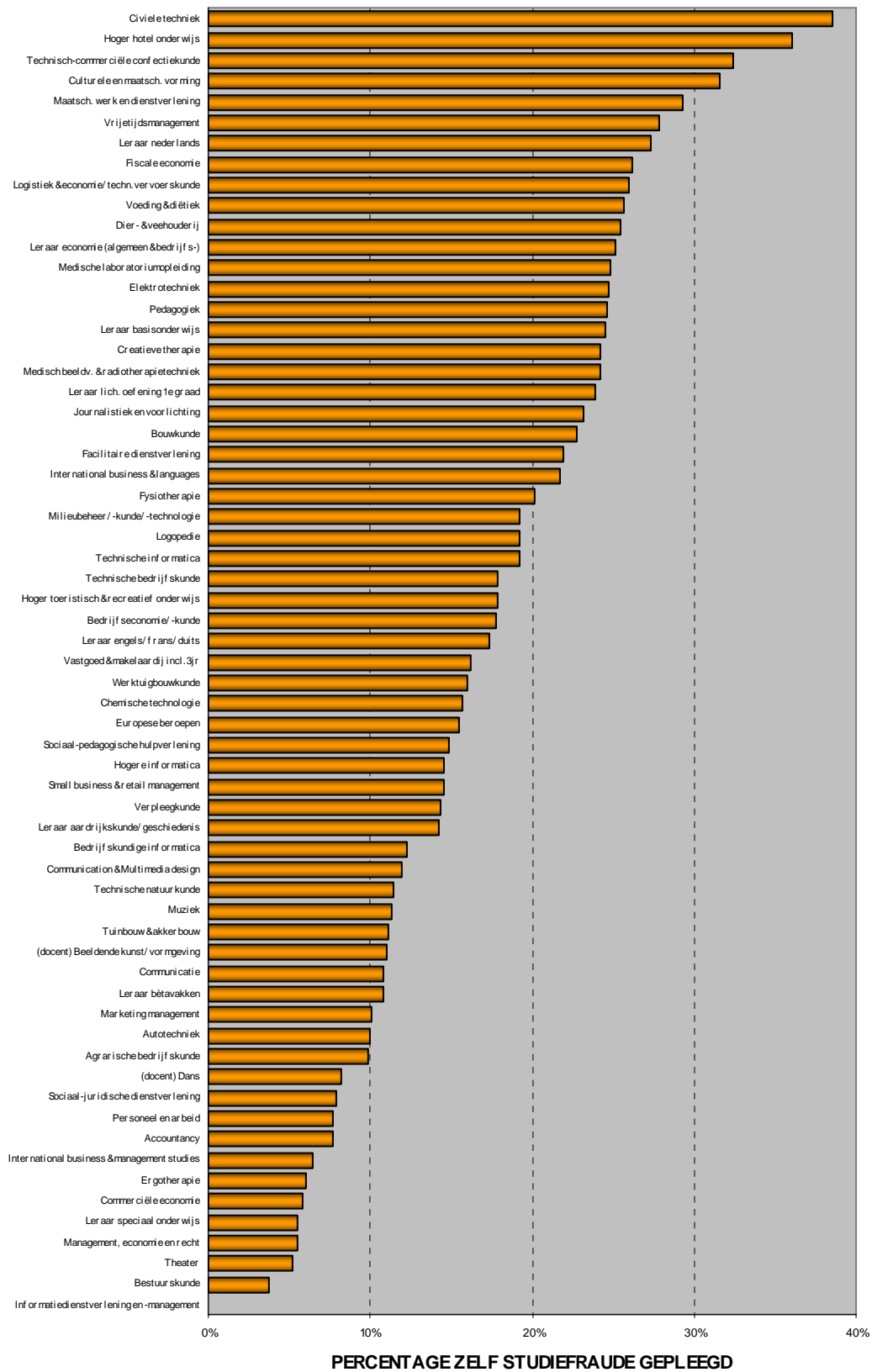
Figuur 8-1 Gefraudeerd bij de studie: persoonskenmerken (tov het gemiddelde van 16%)



Bron: SEO/Elsevier (2008)

In Figuur 8-2 en Figuur 8-3 worden de verschillen voor alle studierichtingen die in *Studie & Werk* worden onderscheiden grafisch weergegeven. De verschillen tussen de diverse opleidingen zijn groot. Rond het totaalgemiddelde van 13% schommelt het percentage dat zegt gefraudeerd te hebben van 0% tot 40%. Op het Hbo hebben de afgestudeerden van Civiele Techniek en Hoger hotel onderwijs naar eigen zeggen het vaakst gefraudeerd. Afgestudeerden in Informatie dienstverlening & management hebben naar eigen zeggen het minst gefraudeerd. Ook in de culturele studies wordt erg weinig gefraudeerd, wat gezien de uitvoerende aard ervan niet heel verassend is. Op universitair niveau zien we Bedrijfscommunicatie letteren, Vrijtijds-wetenschappen en Scheikundige technologie als studies met het hoogste percentage studiefraude. Onderaan de lijst zien we onder andere fiscalisten, Nederlands recht en Internationaal recht.

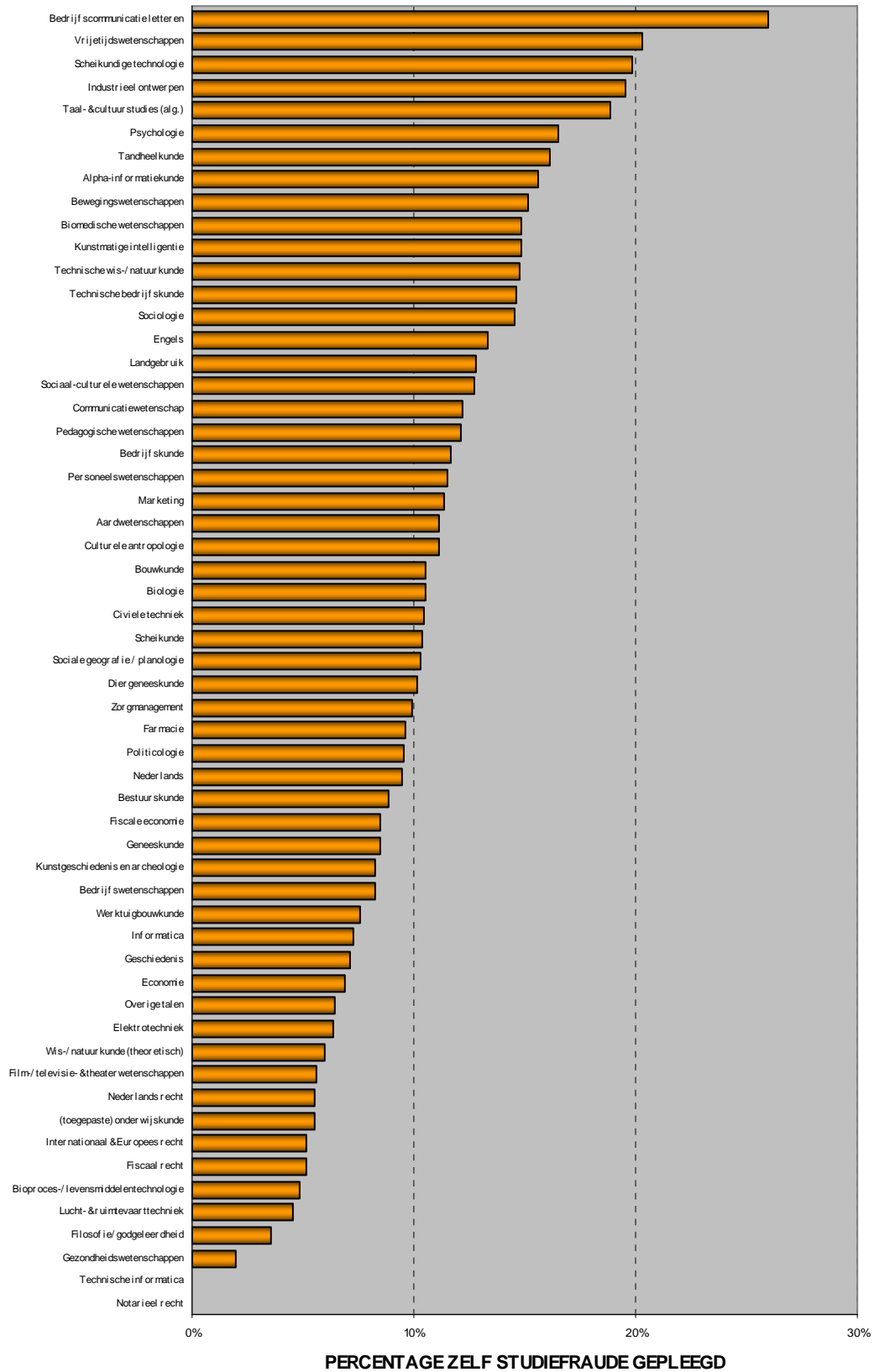
Figuur 8-2 Studiefraude: verschillen in opleidingen (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2008)

SEO ECONOMISCH ONDERZOEK

Figuur 8-3 Studiefraude: verschillen in opleidingen (Universiteit)



Bron: SEO/Elsevier (2008)



seo economisch onderzoek

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