

Amsterdam, juni 2009
In opdracht van Elsevier Thema

Studie & Werk 2009

Hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2006/2007 op de arbeidsmarkt

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



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

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

SEO-rapport nr. 2009-26

ISBN 978-90-6733-496-9

Copyright © 2009 Elsevier/SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron (Elsevier/SEO) duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

1

2

3

4

5

JUNI 2009 € 4,50

ELSEVIER
THEMA
CARRIÈRE

www.elsevier.nl



DE
BESTE
BANEN
2009

ONDERZOEK
ELSEVIER/SEO
VOOR HBO'ERS
EN ACADEMICI

analyse
STARTERS IN
CRISISTIJD

service
GOUDEN
NETWERK
TIPS

reportage
GOED
DOEN
VIA DE
BAAS

Voorwoord

'The Sun Ain't Gonna Shine (Anymore)'

- Frankie Valli (1965); The Walker Brothers (1966) –

Voor u ligt alweer de dertiende editie van het SEO/Elsevier-onderzoek *'Studie & Werk'*. Toch is het geen ongelukseditie geworden, ondanks de recente financiële- en economische crisis. Toegegeven, na de vreugdetijd van begin vorig jaar mogen de zonnebrillen dit jaar wel weer terug in de tas. De situatie van de lichte hoger opgeleiden die afstudeerde in het studiejaar 2006/2007 is een stuk minder zonnig te noemen dan die van het cohort daarvoor. Nadat vorig jaar het herstel eindelijk in alle indicatoren over de volle breedte zichtbaar was, is dit jaar er een van gepaste bescheidenheid. De baanzoekduren lijken na vier jaar ineens weer te stijgen, en de salarissen van academici na vier jaar weer te dalen. Ook het vertrouwen in het arbeidsmarktperspectief onder de alumni zelf is flink gedaald, en het aantal dat het moet doen met een tijdelijk contract sterk gestegen. Desondanks is het voor de meeste hoger opgeleiden nog lang geen crisis te noemen: gemiddeld zitten we nog gewoon op het niveau van twee jaar geleden. Wel is het zo dat de gevolgen van de economische crisis nog niet volledig tot de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden is doorgedrongen. Hoe recenter de baan, hoe lager het startsalarij blijkt te zijn. Het valt te verwachten dat de ontwikkelingen voor jongere cohorten duidelijker zichtbaar zullen zijn. Maar in welke mate, dat zal volgend jaar pas blijken...

In het voorliggende rapport analyseren we de huidige positie van afgestudeerden en de relevantie van hun opleidingen op basis van gegevens over de jaren 1999-2009. Het meest recente cohort betreft afgestudeerden van hogescholen en universiteiten die tijdens het studiejaar 2006/2007 de arbeidsmarkt hebben betreden en zijn ondervraagd in januari 2009. 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 we in Hoofdstuk 7 ingaan op het loononderhandelingsproces. Fraude tijdens de studie is het onderwerp van Hoofdstuk 8. In hoofdstuk 9 tenslotte analyseren we -dit jaar voor het eerst- de pensioenplannen van de huidige generatie.

Bij dit rapport horen twee aparte statistische bijlagen, één met kerngegevens over het hbo en één over de universiteiten. Voor een juiste interpretatie van deze kerngegevens is het zinvol om eerst kennis te nemen van de inhoud van dit rapport.

We hopen dat *Studie & Werk* 2009 en de bijbehorende statistische bijlagen ook in deze periode 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

Inhoudsopgave

1	De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden	1
1.1	De baanzoekduur	1
1.2	Salaris	3
1.3	Baanzekerheid	5
1.4	Alumnivertrouwen	8
1.5	Zoekgedrag	12
1.6	Conclusie	14
2	Zoekduur per opleiding	15
2.1	Definities	15
2.2	Individuele factoren: wie vindt het snelste een baan?	15
2.3	Met welke studie vind ik het snelst een baan?	20
3	Salaris per opleiding	25
3.1	Definities	25
3.2	Individuele factoren: wie heeft het hoogste salaris?	26
3.3	Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?	29
4	‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2009	33
5	Arbeidsvoorwaarden in sectoren	39
5.1	Salaris en werkweek	39
5.2	Een vast contract?	42
5.3	Arbeidssatisfactie	43
5.4	Secundaire arbeidsvoorwaarden	44
6	‘Hotspots’ op de arbeidsmarkt	47
6.1	Definitie	47
6.2	Hotspots op de arbeidsmarkt	47
7	Loononderhandeling	51
7.1	De psychologie van het onderhandelen	51
7.2	De relatieve onderhandelingspositie	57
7.3	Onderhandelen over het startsalaris	60
8	Fraude in het hoger onderwijs	65
9	De geplande pensioenleeftijd	71
9.1	Wanneer met pensioen?	71
9.2	De geplande pensioenleeftijd door de jaren heen	73
9.3	Wat verklaart de geplande pensioenleeftijd?	74

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 drie jaren van lichte verbetering (2006-2008). Momenteel is natuurlijk de vraag is hoe de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden zich heeft ontwikkeld in het afgelopen jaar, waarin de financiële crisis uiteindelijk leidde tot een wereldwijde economische recessie die ook aan Nederland niet voorbij gaat. Maar veel van de afgestudeerden uit het cohort 2006/07 hadden natuurlijk al lang een baan op het moment dat het CPB ons kwam vertellen dat we hier wel degelijk van een crisis moesten spreken. Om de arbeidsmarktsituatie van hoger opgeleiden in 2008 in historische context te kunnen plaatsen, bekijken we in dit hoofdstuk vijf indicatoren van de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden: 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. 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

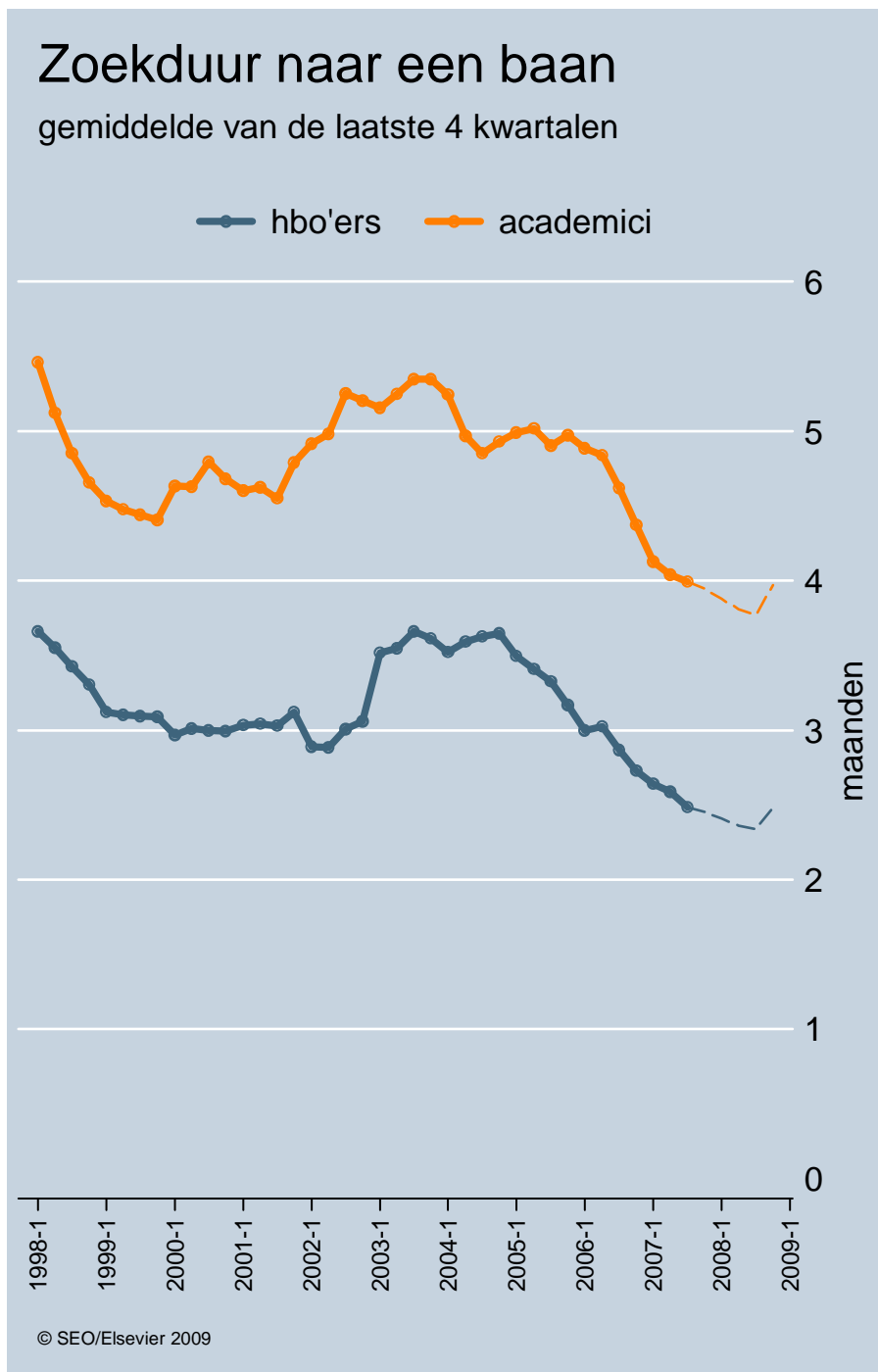
Allereerst valt het verschil tussen hbo'ers en academici op: academici doen er door de jaren heen gemiddeld ongeveer zes weken langer over om een baan op niveau te vinden. Uit de figuur blijkt verder dat de zoekduren vanaf 1998 snel gedaald zijn en daarna vanaf de eeuwwisseling een periode min of meer op hetzelfde niveau zijn gebleven: vierenhalve 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 in 2007 zijn begonnen met zoeken bevindt zich op een historisch minimum: tweeënhalve maand voor hbo'ers en vier maanden voor academici. Voor afgestudeerden die eind 2007 of later een baan zijn gaan zoeken kunnen we nog geen harde uitspraken doen, wel is de voorspelling dat hun zoekduur in 2008 aanvankelijk eerst verder is gedaald, vanwege het relatief grote aantal vacatures. Pas aan het eind van vorig jaar verwachten we een omslag, voor zowel academici als hbo'ers. In de figuur wordt deze voorspelling weergegeven door middel van een stippellijn. Ook vorige jaren deden we zo'n voorspelling op

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

basis van de verhouding vacatures/werklozen, deze indicator is telkens vrij betrouwbaar gebleken.

Figuur 1 De baanzoekduur van hbo'ers en academici (kwartalen, 1998-2009)



Bron: Elsevier/SEO (2009)

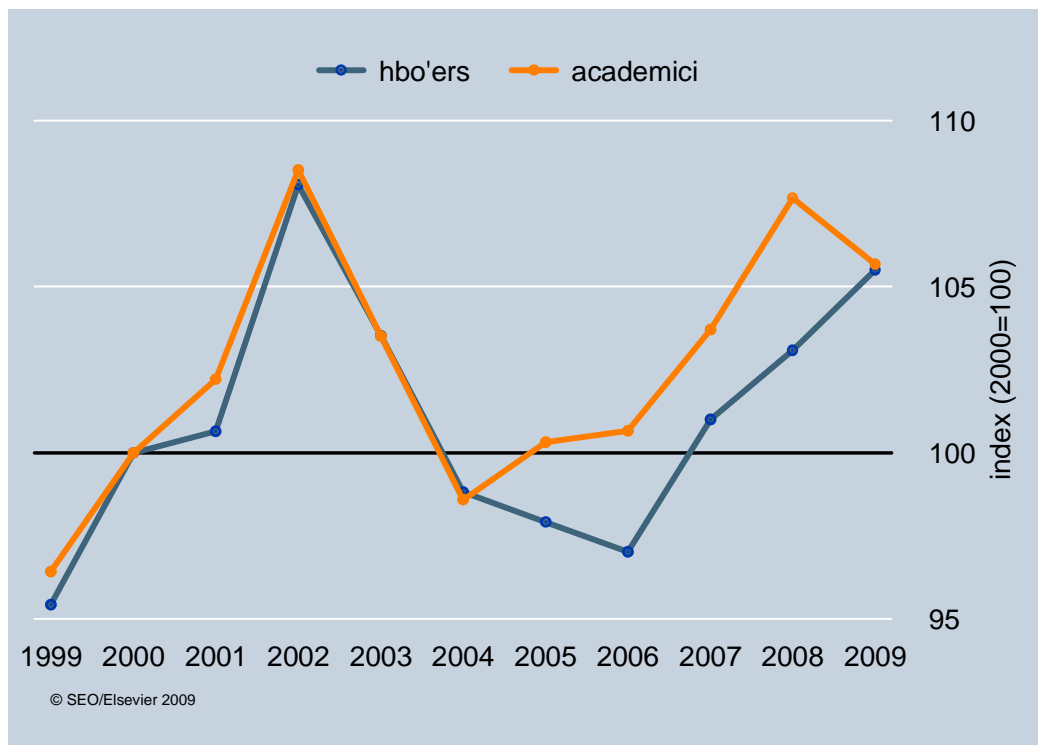
Samenvattend constateren we voor zowel hbo'ers als academici een sterke daling van de gemiddelde zoekduur in 2007. De afgestudeerde die in het derde kwartaal van 2007 begon met zoeken heeft nog weer een kortere zoekduur dan zijn voorgangers. De zoekduur is zelfs nog

nooit zo laag geweest sinds we in 1998 zijn begonnen met meten. Voorlopige ramingen wijzen echter op een omslag aan het eind van 2008, als gevolg van de in rap tempo verslechterende economische situatie. Voor de baanzoekduur van de afgestudeerden uit 2006/07 is deze omslag echter niet meer zo relevant, de meesten hadden tegen die tijd al lang een baan op hun eigen niveau gevonden.

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 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 uiteraard gecorrigeerd voor inflatie.

Figuur 2 Reëel netto maandsalaris naar enquêtejaar (indexcijfers)



Bron: Elsevier/SEO (2009)

Bij Figuur 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 2009 betrekking heeft op hbo'ers en academici die in het onderwijsjaar 2006/2007 op de arbeidsmarkt zijn gekomen. 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 ongeveer vlakke lijn betekent een gelijk blijvend startsalaris, de ontwikkeling volgt de ontwikkeling van de prijzen. Een dalende lijn wil niet per definitie zeggen dat een cohort nominaal minder verdient 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 met dat salaris hebben.

Uit Figuur 2 blijkt iets zeer opvallends. Voor hbo'ers heeft de stijgende trend die in 2006 begonnen zich sterk heeft doorgezet, maar voor academici geldt dat de vier jaar durende stijgende trend is gebroken. Voor hen is de stijging wel twee jaar eerder begonnen dan voor hbo'ers en dus vervolgens ook eerder gestopt. Het niveau van de reële salarissen is ligt historisch gezien nog altijd relatief hoog, maar wel lager dan het topjaar 2002. In Tabel 1 staan de bijbehorende indexcijfers aangegeven.

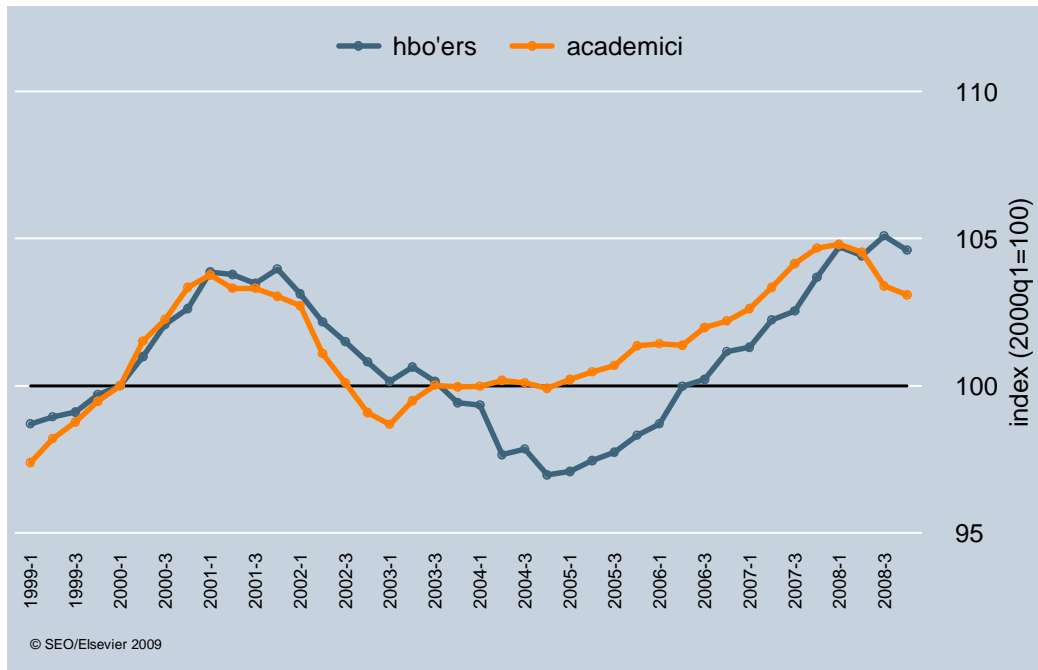
Tabel 1 Salarisontwikkeling alumni, indexcijfers (2000=100)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
hbo	95.4	100.0	100.7	108.1	103.5	98.8	97.9	97.0	101.0	103.1	105.5
wo	96.4	100.0	102.2	108.5	103.5	98.6	100.3	100.7	103.7	107.7	105.7

Bron: Elsevier/SEO (2009)

Aangezien voor deze analyse naar de baan op het enquêtemoment wordt gekeken is een mogelijke verklaring voor het verschil in patroon tussen academici en hbo'ers dat academici gemiddeld recenter met hun huidige baan zijn begonnen. Het verleden heeft in elk geval laten zien dat academici vaker meer banen hebben gehad, in een tijdelijk contract werken en een langere zoekduur hebben is het inderdaad zo dat ze recenter met hun huidige baan zijn begonnen. Vandaar dat in Figuur 3 ter nadere duiding naar het startkwartaal van de huidige baan is gekeken.

Figuur 3 Reëel netto maandsalaris naar startkwartaal huidige baan (indexcijfers)



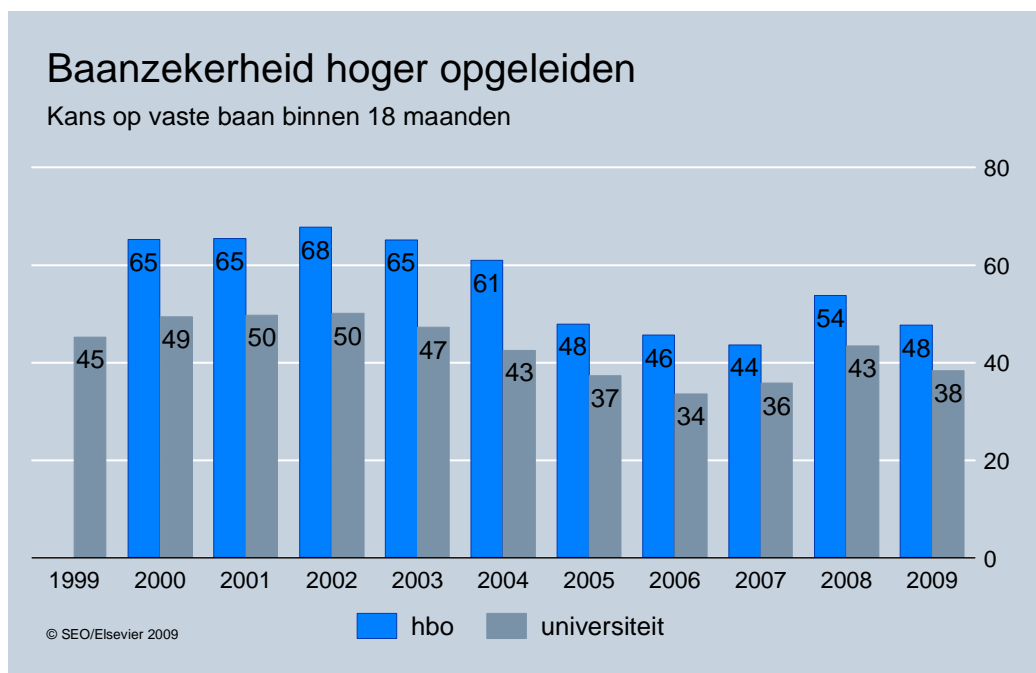
Bron: Elsevier/SEO (2009)

Uit deze figuur blijkt dat de sinds 2003 de patronen van de salarissen van hbo'ers en academici verschillen. Waar de academici van 2003 tot en met begin 2008 een stijgende lijn in salarissen, zette deze trend zich voor hbo'ers zich pas begin 2005 in. Voor hen geldt wel dat in 2008 de salarissen gelijk bleven, voor academici daarentegen heeft zich in gedurende 2008 een stevige daling in salarissen ingezet. Academici die begin 2008 met hun baan begonnen zijn hebben het hoogste salaris, terwijl voor hbo geldt dat zij die in het derde kwartaal (juli-september) van 2008 met hun baan begonnen zijn het hoogste salaris verdienen. De invloed van de economische crisis lijkt zich dus op de arbeidsmarkt eerder ingezet te hebben voor academici dan voor hbo'ers. Wel moet gezegd worden dat historisch gezien de salarissen voor beide groepen in 2008 op een hoog niveau lagen.

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 4.

Figuur 4 Kans op een vaste baan binnen 18 maanden na afstuderen

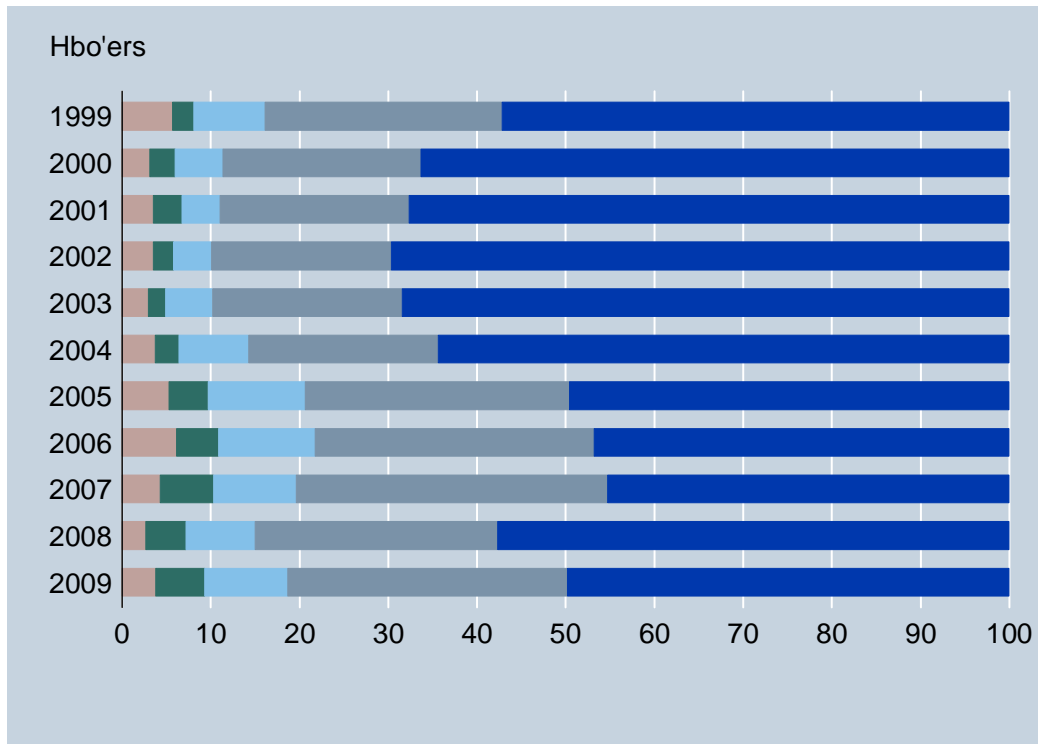


Bron: Elsevier/SEO (2009)

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 opnieuw gedaald, deze was na een jarenlange daling vorig jaar voor het eerst sinds 2002 gestegen, maar dankzij de economische crisis heeft deze stijging zich niet door kunnen zetten. In 2009 kan 48% van de hbo'ers binnen 18 maanden een vaste baan verwachten terwijl dat vorig jaar nog 54% was. Dit niveau ligt nog wel 4 procentpunten hoger dan het laagste punt in 2007, maar het lijkt erop dat de gouden tijden qua vaste contracten in het begin van dit millennium niet meer terug gaat komen. Voor de academici geldt dat de twee jaar durende stijgende trend dit jaar gekeerd is. De kans op een vaste baan is voor academici nu 38%. Ook voor het bedraagt het verschil met het minst gunstige jaar (2006) bedraagt nog slechts 4 procentpunten. Voor beide groepen geldt dat de ontwikkeling van de baanzekerheid na een korte opleving dit jaar weer flink gedaald is. 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 5 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.

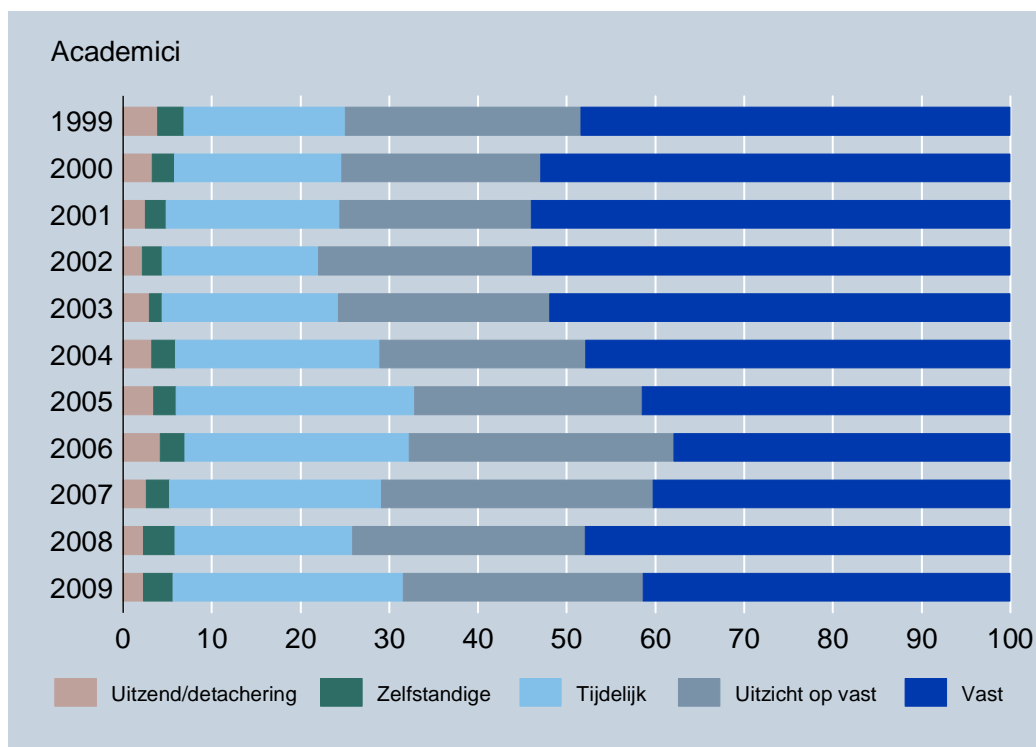
Figuur 5 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (hbo'ers)



Bron: Elsevier/SEO (2009)

De waargenomen daling van het aandeel vaste contracten is ook in deze grafieken terug te vinden. Opvallend is dat het aandeel hbo'ers dat een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract heeft gestegen is ten opzichte van het vorige jaar. Er heeft dus een substitutie van vaste contracten naar tijdelijke contracten met uitzicht op vast plaatsgevonden. Ook het aandeel zelfstandigen is gestegen tot een niveau wat drie keer zo hoog is als zes jaar eerder in 2003. De groepen uitzendwerk en tijdelijke contracten zijn ook gestegen, wat impliceert dat het inderdaad voor hbo'ers moeilijker is geworden om zich een stevige positie op de arbeidsmarkt te verwerven.

Figuur 6 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig of via een intermediair (academici)



Bron: Elsevier/SEO (2009)

Het deel van de werkende academici met een vast contract is historisch gezien flink kleiner dan bij de hbo'ers. Bij de academici is sprake van een stevige afname van vaste dienstverbanden, 'ten koste' van het aandeel academici met een tijdelijk contract. Het aandeel zelfstandigen en uitzendbanen zijn ongeveer gelijk gebleven. Opvallend is dat de substitutie bij hbo'ers van vaste contracten naar tijdelijke contracten met uitzicht op vast lijkt te gaan, terwijl voor academici de substitutie van vaste contracten naar tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband is gegaan. Het aandeel contracten met uitzicht op een vast contract is voor hen ongeveer gelijk gebleven.

1.4 Alumnivertrouwen

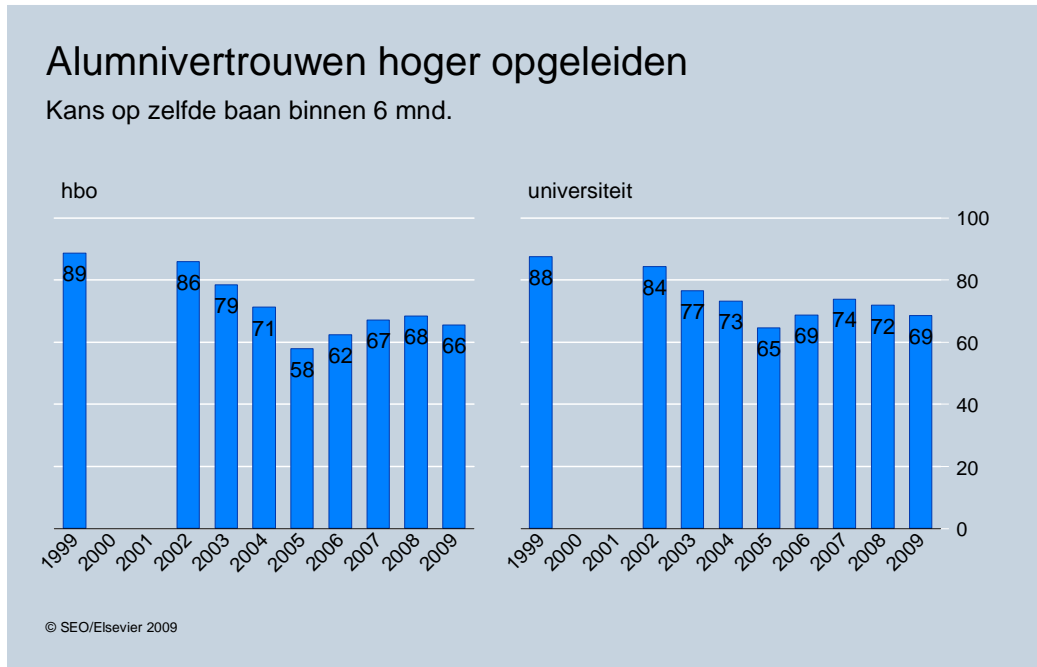
Een vierde, meer subjectieve, indicator voor het klimaat op de arbeidsmarkt voor jonge hoger opgeleiden is het alumnivertrouwen. Hoe denken de werkende alumni over hun kansen op de korte- en middellange termijn? De drie volgende kenmerken van dit vertrouwen worden hier onderzocht.

- 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

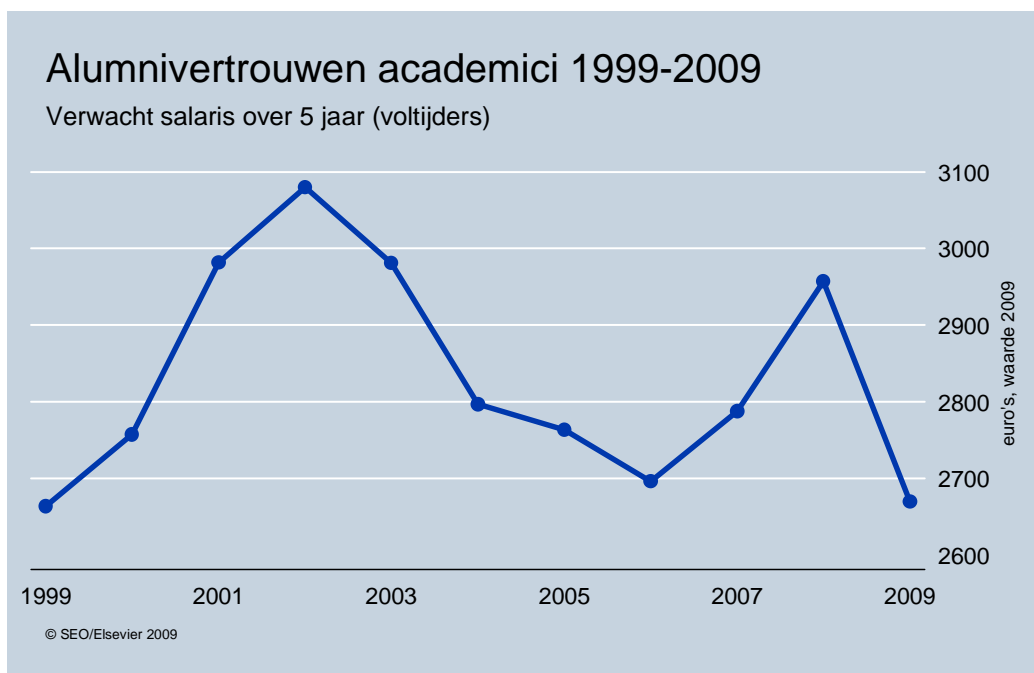
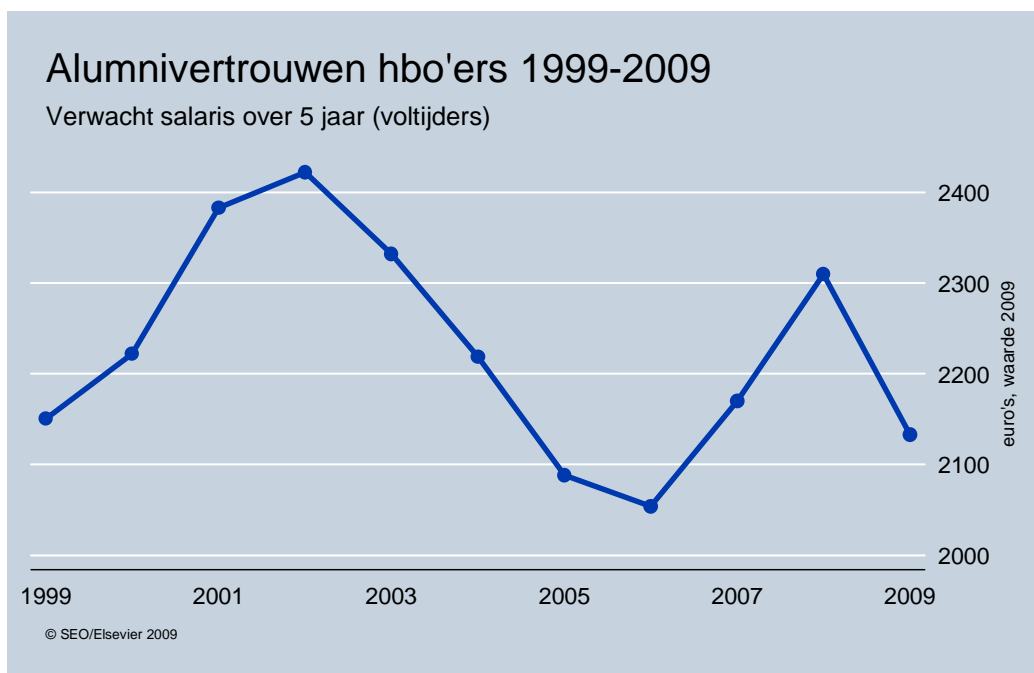
over hun arbeidsmarktpositie, maar geeft ook aan of men bereid is om hun gedrag op deze verwachting aan te passen. De drie vragen over het alumnivertrouwen worden in de rest van deze paragraaf beantwoord.

Figuur 7 Korte termijn alumnivertrouwen



Figuur 7 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. In vergelijking met de vorige jaren is dit vertrouwen iets gedaald, maar het ligt nog altijd boven het dieptepunt in 2005. Hbo'ers schatten de kans om bij werkloosheid binnen 6 maanden weer een baan op hetzelfde niveau te vinden gemiddeld op 66%, academici op 69%. Het lijkt erop dat het verschil tussen hbo'ers en academici, wat sinds 2005 vaak aanzienlijk was, steeds kleiner wordt. Hbo'ers zien dus, in vergelijking tot de academici, hun kans op een zelfde baan met relatief steeds meer vertrouwen tegemoet. Absoluut gezien is uiteraard voor beide groepen het vertrouwen afgenomen.

Figuur 8 Lange termijn alumnivertrouwen

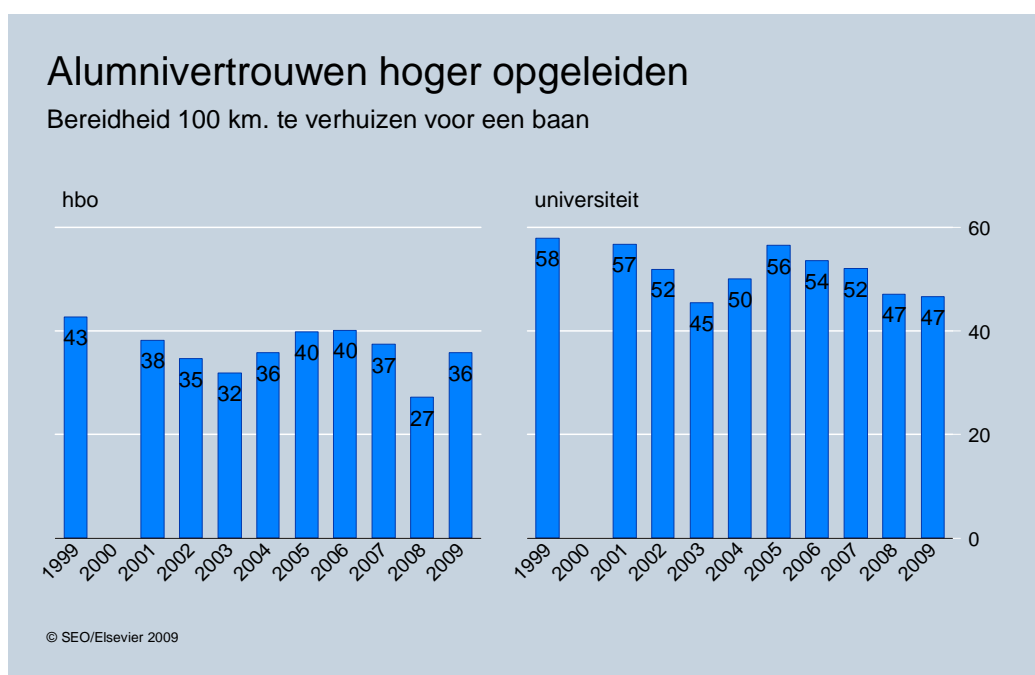


In de Figuur 8a en Figuur 8b zien we wat de alumni *verwachten* over 5 jaar netto te gaan verdienen. Deze cijfers zijn gecorrigeerd voor inflatie. Hierbij zijn alleen respondenten meegenomen die op het moment van enquêteren een fulltime baan hebben. Ten opzichte van hun collega's van vorig jaar verwachten beide groepen op de lange termijn veel minder te gaan verdienen. Deze lichting afgestudeerde hbo'ers verwacht over 5 jaar ongeveer 2125 euro te verdienen, dat is ongeveer 175 euro minder dan het bedrag dat de vorige lichting verwachtte. Bij de academici ligt de verwachting met een ongeveer 2675 euro nu 275 euro lager dan vorig jaar.

Vooral voor academici zijn de verwachtingen zeer aanzienlijk gedaald, maar ook voor hbo'ers is er sinds het begin van de metingen nog nooit zo'n scherpe daling geweest. Voor de hbo'ers is de salarisverwachting nog wel iets hoger dan de daljaren 2005 en 2006, maar de academici hebben in dit millennium nog nooit zo'n sombere verwachting gehad. De economische crisis lijkt dus zijn invloed te hebben op de verwachte salarisontwikkeling van de alumni.

De verwachting van het toekomstige salaris liep in het verleden door de jaren heen steeds opvallend synchroon met de werkelijke verdiensten in de huidige baan. In deze jaargang van Studie en Werk is de salarisverwachting veel harder gedaald dan de salarissen. Een verklaring zou kunnen zijn dat de meeste alumni met hun huidige baan zijn begonnen voor de crisis losbarstte en dat daarom hun salaris er relatief gezien beter voorstaat dan hun salarisverwachting. Gezien het feit dat veel alumni in het verleden over het algemeen hun netto loonontwikkeling systematisch en schromelijk overschatten is op te merken dat men realistischer is geworden.

Figuur 9 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 9 laat zien dat de verhuisbereidheid dit jaar bij hbo'ers scherp is gestegen, nadat deze vorig jaar scherp gedaald was. Academici zijn in 2009 even vaak bereid te verhuizen als in 2008. Zo'n 47% van de academici en 36% van de hbo'ers zijn bereid om 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 vooral bij academici 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 9 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.

De economische crisis lijkt een behoorlijke invloed te hebben op het alumnivertrouwen. Vooral op de lange termijn zien de jonge alumni een aanzienlijk beperktere salarisontwikkeling voor zichzelf. Voor zowel hbo'ers als academici is de daling in salarisverwachting nog nooit zo groot geweest. Het korte termijn-vertrouwen is licht gedaald in vergelijking met vorig jaar, blijkbaar hebben de meeste alumni op de korte termijn nog wel vertrouwen in hun positie op de arbeidsmarkt. Voor hbo'ers is de verhuisbereidheid flink gestegen, maar voor academici is deze ongeveer gelijk gebleven. De afname van het lange termijnvertrouwen ligt in lijn met de achteruitgang die sinds de zomer van 2008 bij objectieve indicatoren als salaris en zoekduur geconstateerd is.

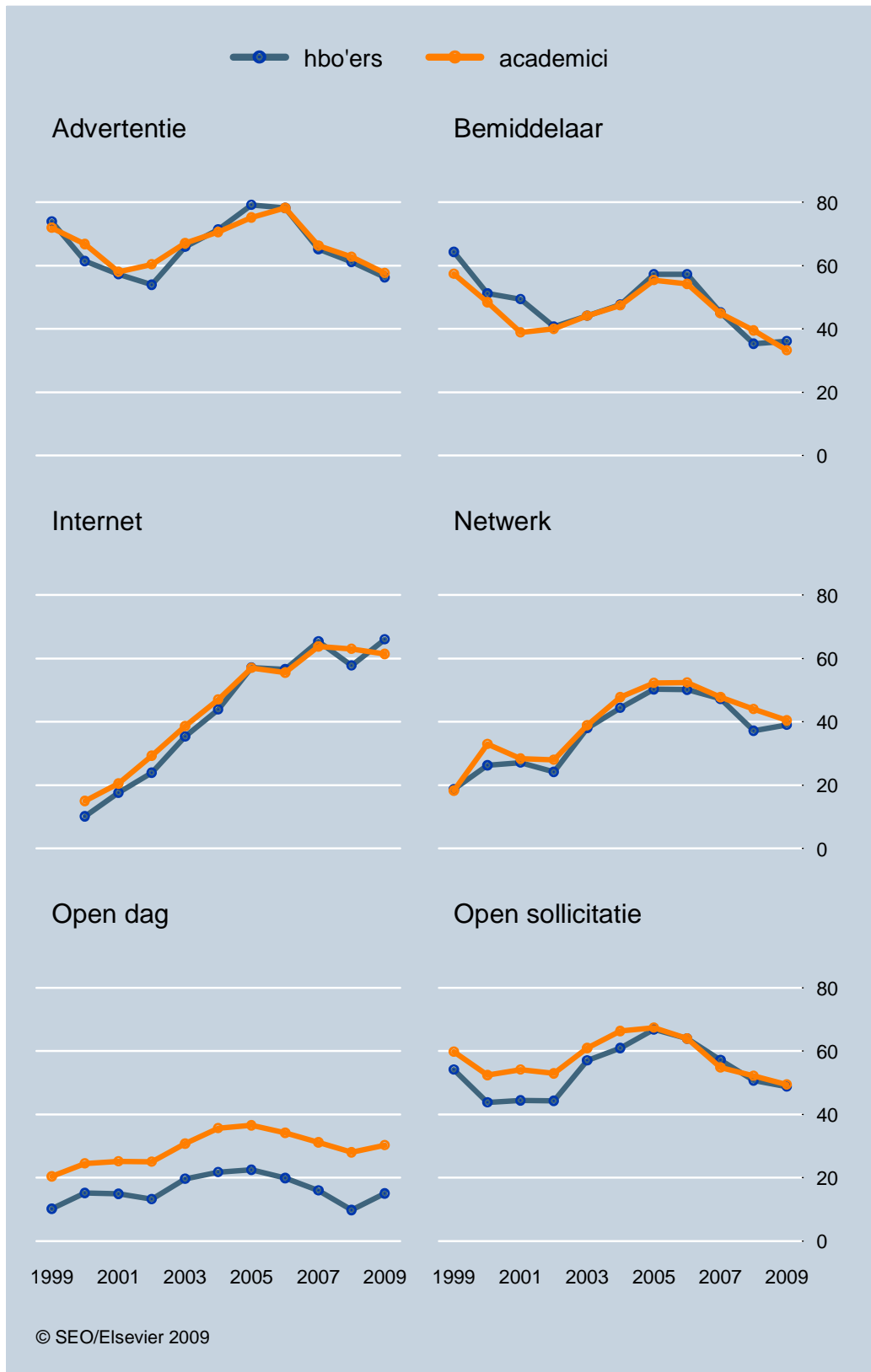
1.5 Zoekgedrag

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 carrière dag,
6. schrijven van een open sollicitatiebrief.

Figuur 10 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 2006/2007, ondervraagd in 2009, het zoeken via internet en het reageren op een advertentie 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 50% gebruik.

Figuur 10 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 enkele jaren geleden een stagnatie optrad. Gezien het feit dat de internetpenetratie onder de jonge alumni bijna maximaal is, is dat wel te verklaren. 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 op het moment van afstuderen van de enquêtegroep.

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.

1.6 Conclusie

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het studiejaar 2006/2007, die daarover in januari 2009 werden ondervraagd, is verslechterd ten opzichte van de positie die alumni in het voorgaande jaar hadden. De eerste effecten van de economische crisis zijn dus voor deze groep al zichtbaar. Zoekturen zijn voor zowel hbo'ers als academici aanzienlijk afgenomen, maar lijken weer een stijgende trend te hebben ingezet. De salarissen zijn voor hbo'ers harder gestegen dan de inflatie, maar voor academici zijn deze gedaald. Het blijkt dat voor deze groep vooral de salarissen in recent gestarte banen lager liggen. Daarnaast hebben veel minder alumni anderhalf jaar na afstuderen een vast contract; ze moeten langer met een tijdelijke verbintenis aan het werk. Het is gezien de actualiteit ook niet verrassend dat het vertrouwen in de kansen op de arbeidsmarkt op de lange termijn sterk is gedaald. De verwachtingen van het toekomstige inkomen zijn veel lager dan in eerdere jaren. De bereidheid om voor een baan te verhuizen is vooral bij hbo'ers sterk gestegen; deze indicator wijst dus ook op een afnemend vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt. Het korte termijn arbeidsmarktvertrouwen is ook gedaald, al is deze daling relatief gezien vrij beperkt.

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.

2.2 Individuele factoren: wie vindt het snelste een baan?

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.

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:

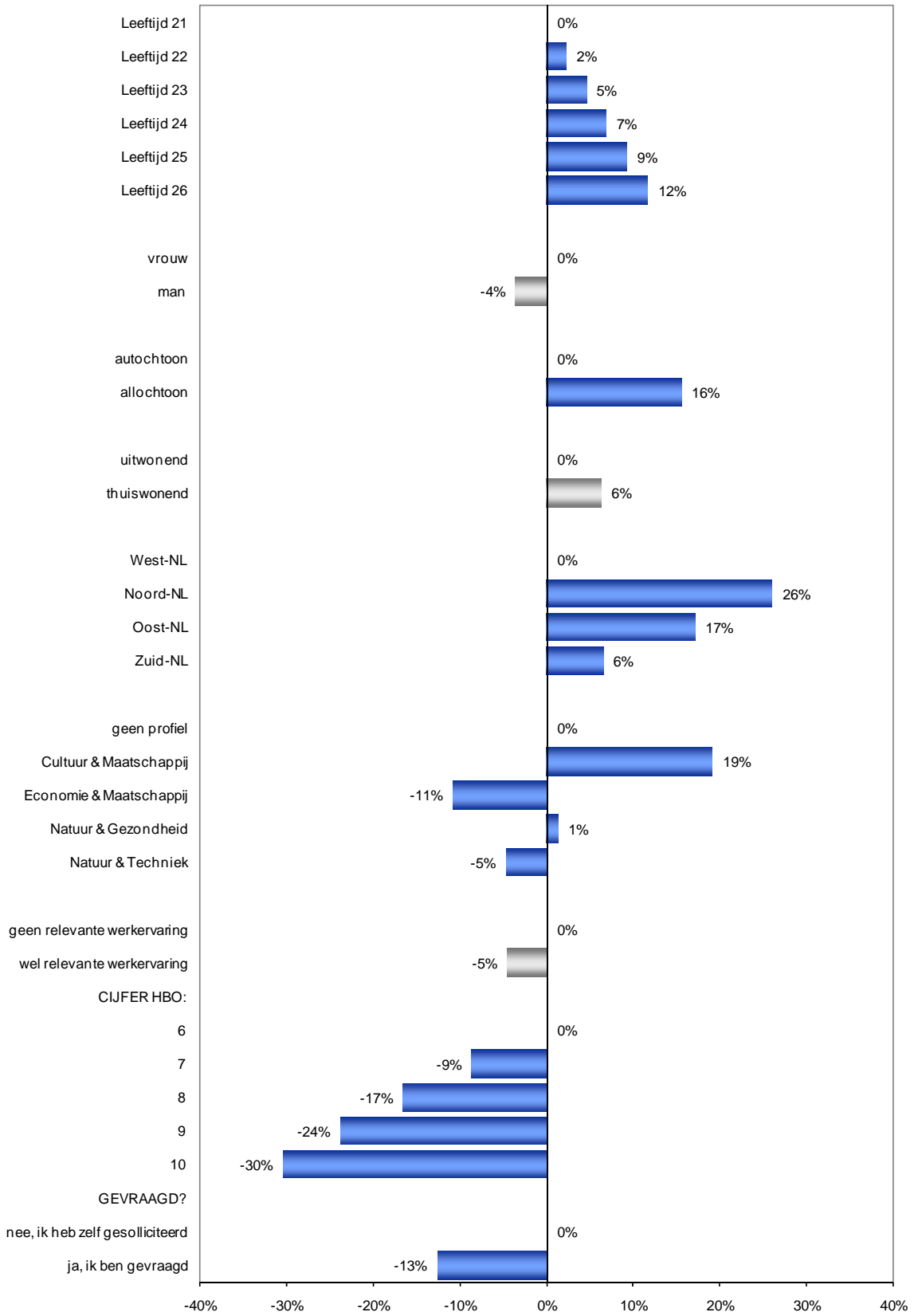
- leeftijd bij aanvang van de studie;
- geslacht;
- etniciteit (subjectief);
- opleiding van de ouders (als indicator voor sociaal-economische status);
- uitwonend of thuiswonend;
- regio;
- relevante werkervaring;
- gemiddelde cijfer in het hoger onderwijs;
- gevraagd voor huidige baan of gezocht;
-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

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 Figuur 11 en Figuur 12. 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 dit 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.

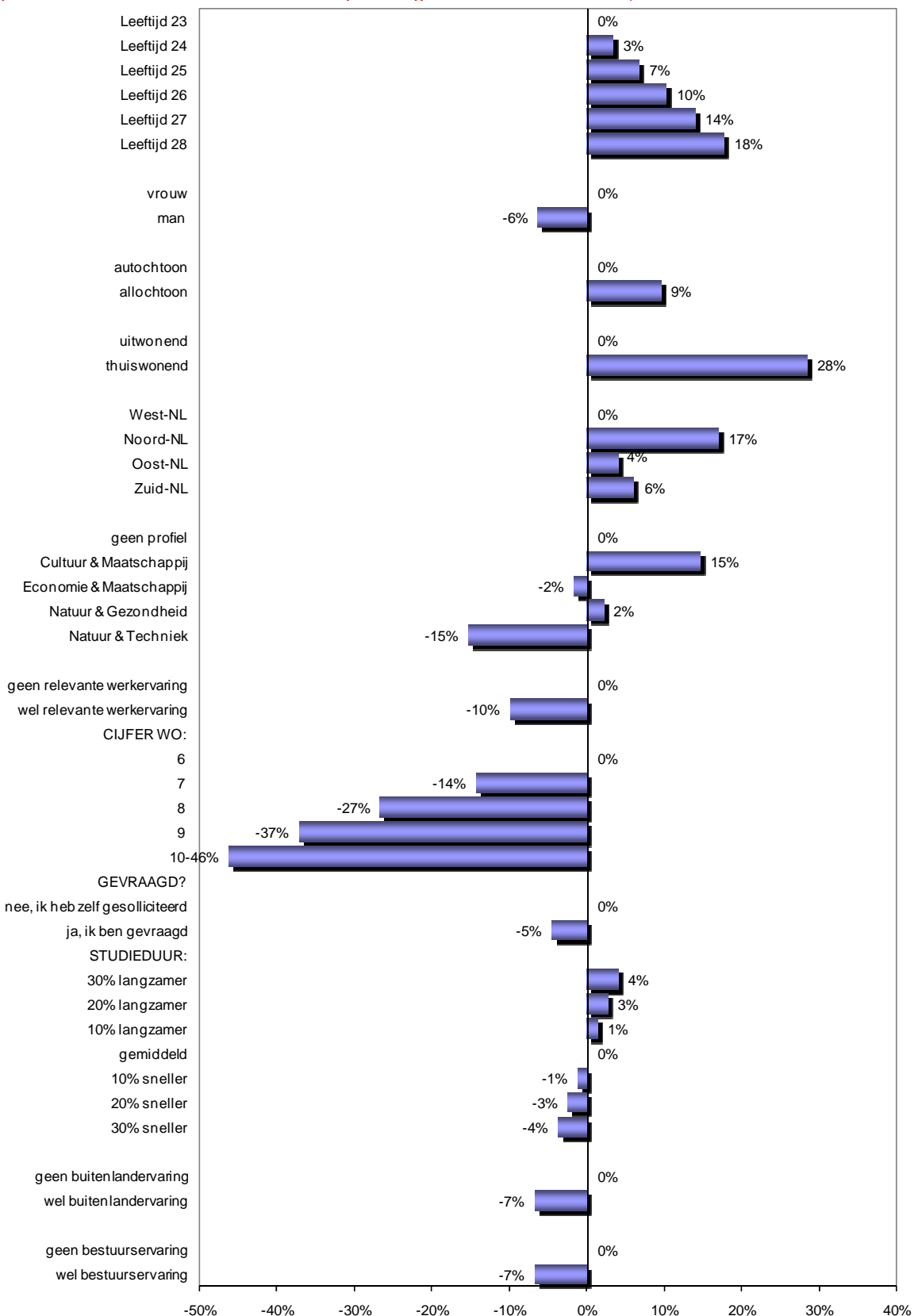
³ We hanteren een significantieniveau van 95%. Om stabielere schattingen te verkrijgen hebben we het meest recente cohort aangevuld met de vier voorgaande jaargangen, daarbij impliciet veronderstellend dat de individuele effecten over een periode van vijf jaar constant zijn.

Figuur 11 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, hbo'ers



© Elsevier/SEO (2009)

Figuur 12 Invloed individuele factoren op de lengte van de baanzoekduur, academici



Bron: © Elsevier/SEO (2009)

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 12% langere zoekduur dan pas afgestudeerde hbo'ers die 21 jaar oud zijn. De 28-jarige pas afgestudeerde academici doen er 18% langer over dan hun 5 jaar jongere collega's.

Over het algemeen blijken pas afgestudeerde mannen na een 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 16 en 9% 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 effect van thuiswonen op de baanzoekduur is relatief groot. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (één vijfde van alle hbo-alumni) doen er 6% langer over om een baan op hun eigen niveau te vinden, al is dat geen statistisch significant effect. Maar voor de relatief kleine groep academici die nog bij de ouders woont (7%) is het verschil veel 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 academici significant samen te hangen met de snelheid waarmee een baan gevonden wordt. Bij hbo'ers vinden we duidelijk minder spreiding in de studieduren dan onder academici. Hoe sneller iemand afstudeert, hoe sneller hij of zij ook een passende baan vindt. Wellicht gebruiken werkgevers

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

studieduur net als cijferlijst als screening-instrument. Een korte studieduur wijst wellicht op een hoge productiviteit.

Het hebben van relevante werkervaring blijkt er eigenlijk alleen bij academici toe te doen voor de baanzoekduur: met relevante werkervaring doet men er 10% 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 7% minder lang.

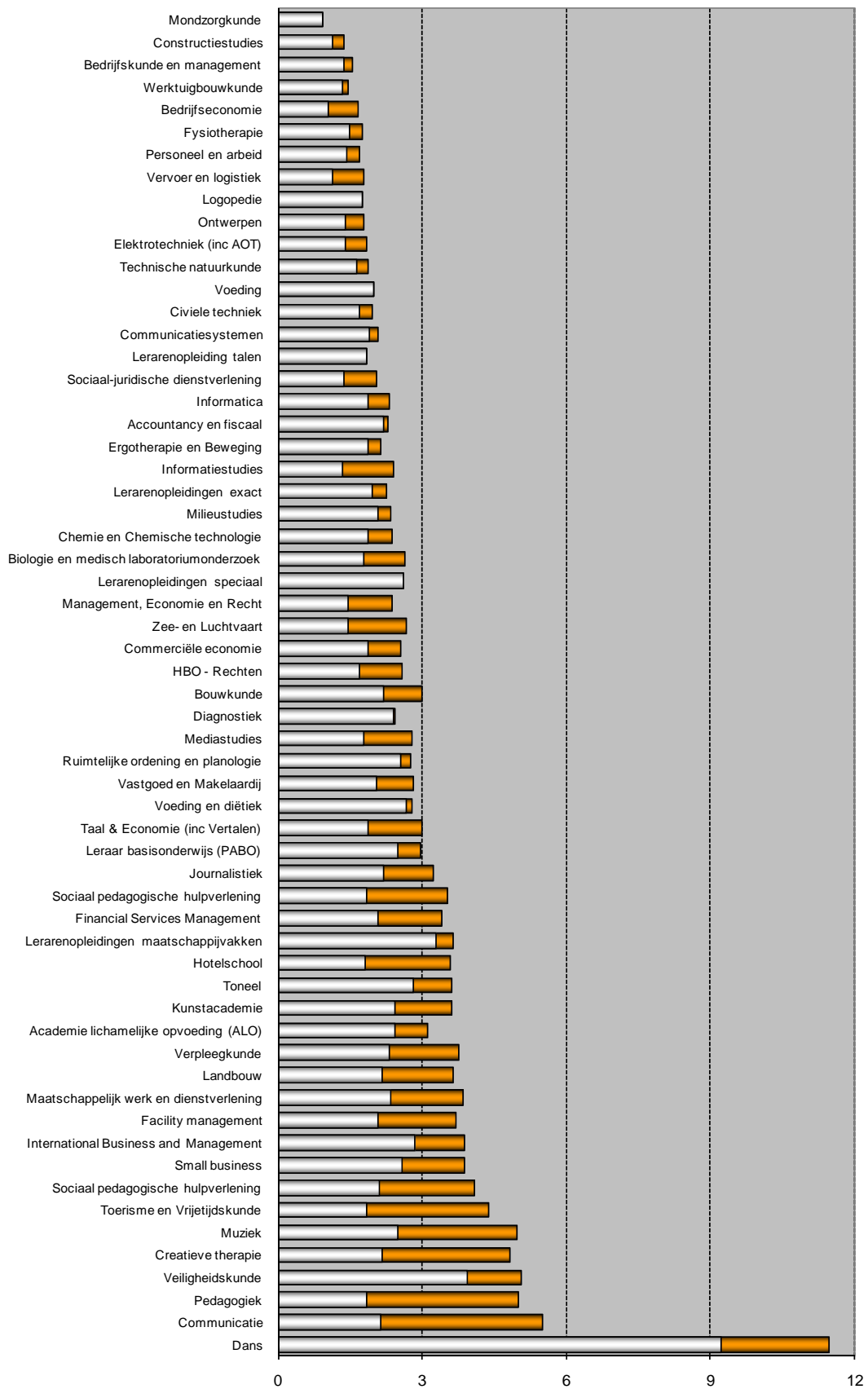
Mede als gevolg van verschillen tussen opleidingen in de samenstelling van de groep studenten (meer meisjes, betere of jongere studenten etc.), verschillen opleidingen in gemiddelde zoekduur: dit zijn zogenaamde samenstellingseffecten. De ‘zuivere’ opleidingseffecten zijn de verschillen in baanzoekduren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

2.3 Met welke studie vind ik het snelst een baan?

In Figuur 13 en Figuur 14 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 dit 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 2006/2007.

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 13 Gemiddelde zoekduur hbo'ers, ruime- en strenge definitie



Bron: © Elsevier/SEO (2009).

Figuur 14 Gemiddelde zoekduur academici, ruime- en strenge definitie



Bron: © Elsevier/SEO (2009).

De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde hbo’er varieert van ongeveer 2 tot 4 maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding (zie Figuur 13). Het valt 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 vier 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 maanden tot een jaar of meer. Ook bij de universitaire opleidingen zijn het vooral de economische en technische opleidingen waarmee snel een baan wordt gevonden. Tandheekundigen 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- en taalstudies en bungelen onderaan de lijst. Voordat alumni Romaanse talen 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. Logopedisten, creatief therapeuten en mondverzorgers 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 mondverzorgers) of andersom (geneeskunde). 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 2009). Meer informatie daarover zal in de tweede helft van 2009 te vinden zijn 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 2009 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

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 15272 waarnemingen en voor de academici 27833. 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 bui naar baan*, SEO rapport 719, Stichting voor Economisch Onderzoek, Amsterdam.

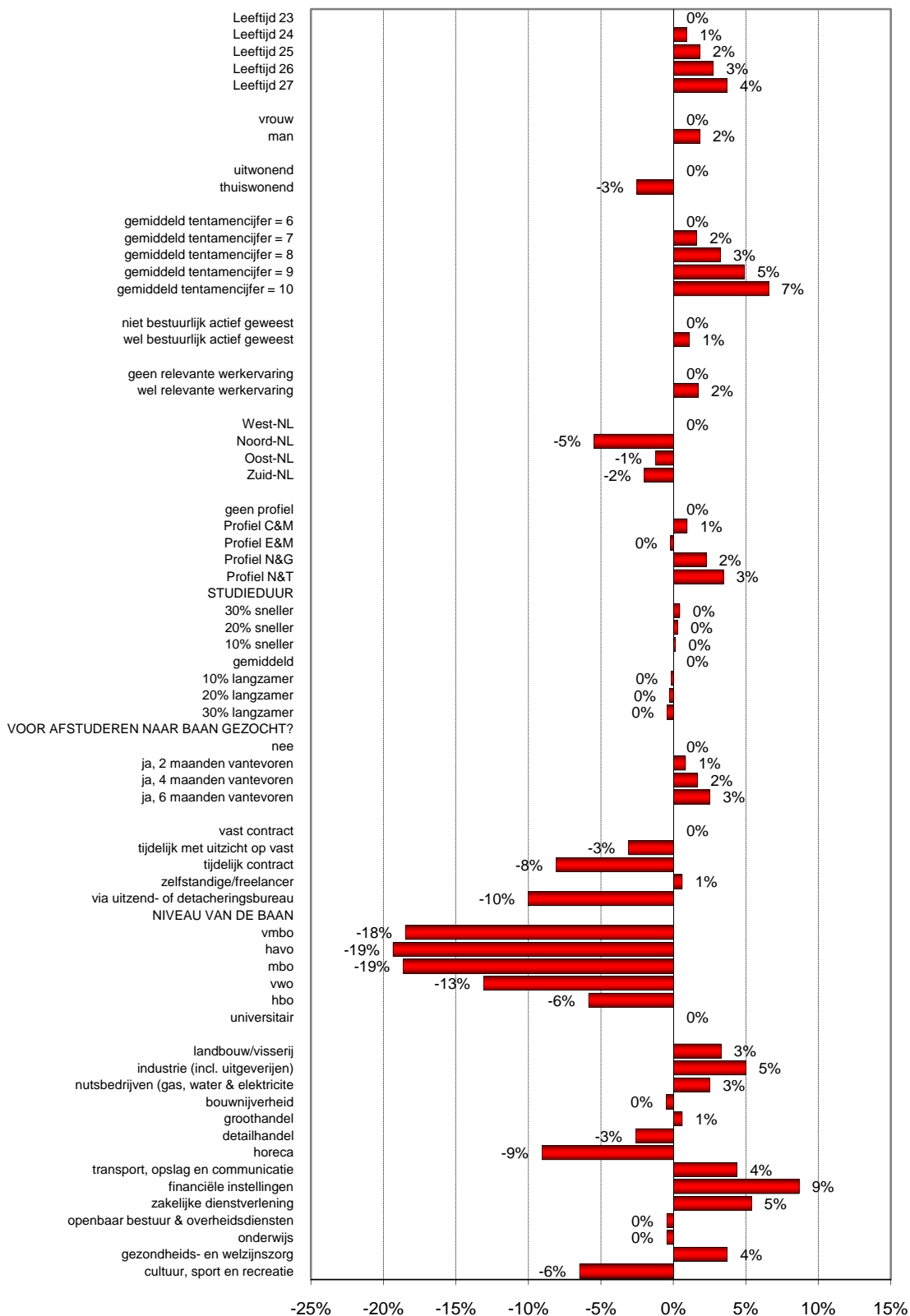
werkervaring heeft, in West-Nederland woont, na afstuderen pas met actief zoeken is begonnen, een vast contract heeft voor een baan op het juiste niveau, in de zakelijke dienstverlening met een werkweek van 38 uur. Bij de academici maken we gebruik van een extra correctie voor aio's.

Figuur 15 Invloed van individuele factoren op het salaris, hbo'ers



Bron: Elsevier/SEO (2009)

Figuur 16 Invloed van individuele factoren op het salaris, academici



Bron: Elsevier/SEO (2009)

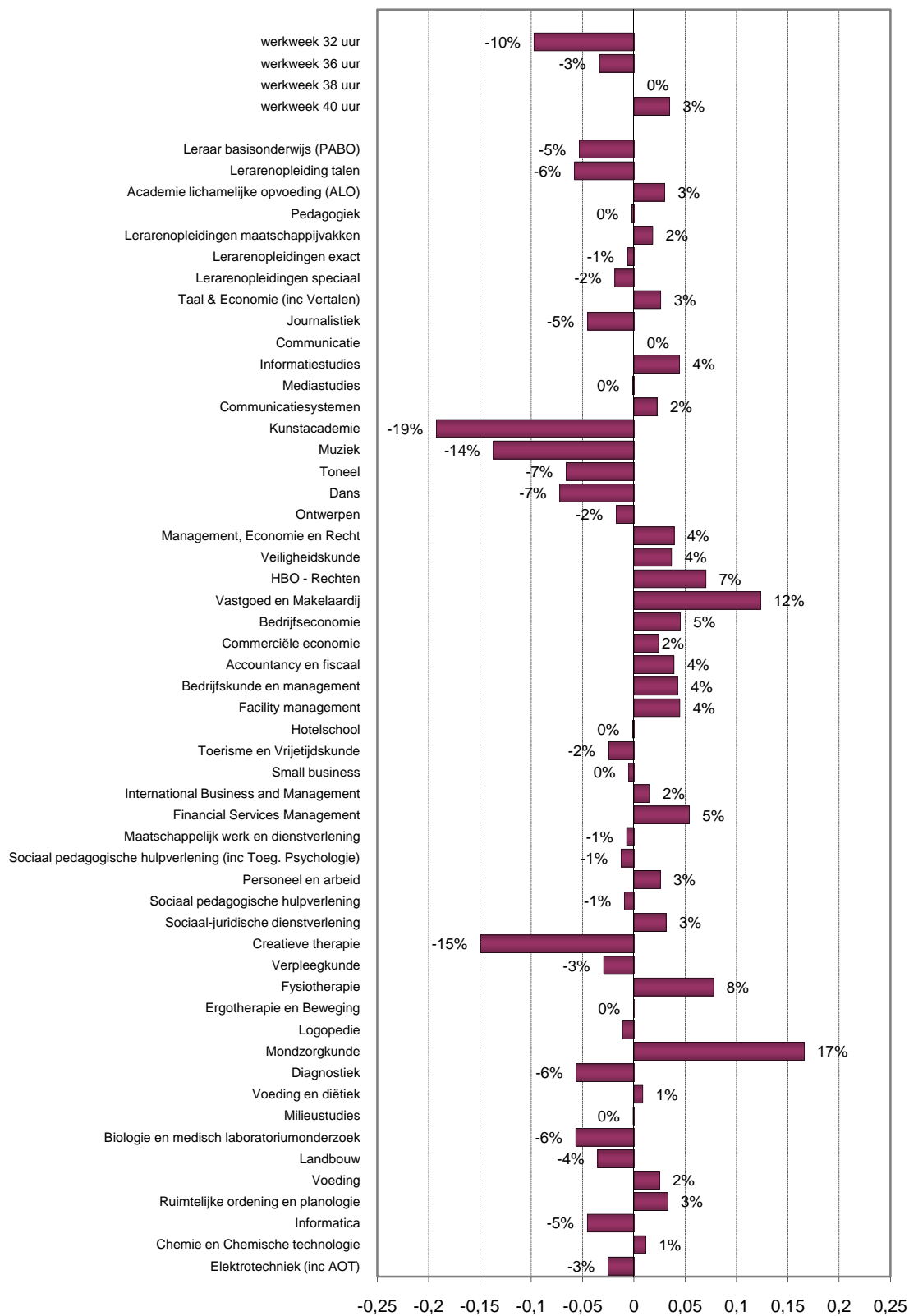
Het salaris van hbo'ers blijkt volgens Figuur 15 (na correctie voor verschillen in opleiding) vooral beïnvloed te worden door het gevraagde niveau van de baan en de arbeidsrelatie. Afgestudeerde hbo'ers met een baan op mbo-niveau moeten bijvoorbeeld met gemiddeld 8% minder genoegen nemen dan wanneer 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 respectievelijk 10% en 8% 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 20% 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 (-9%) en dat werknemers in financiële instellingen juist relatief veel verdienen (+8%).

3.3 Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?

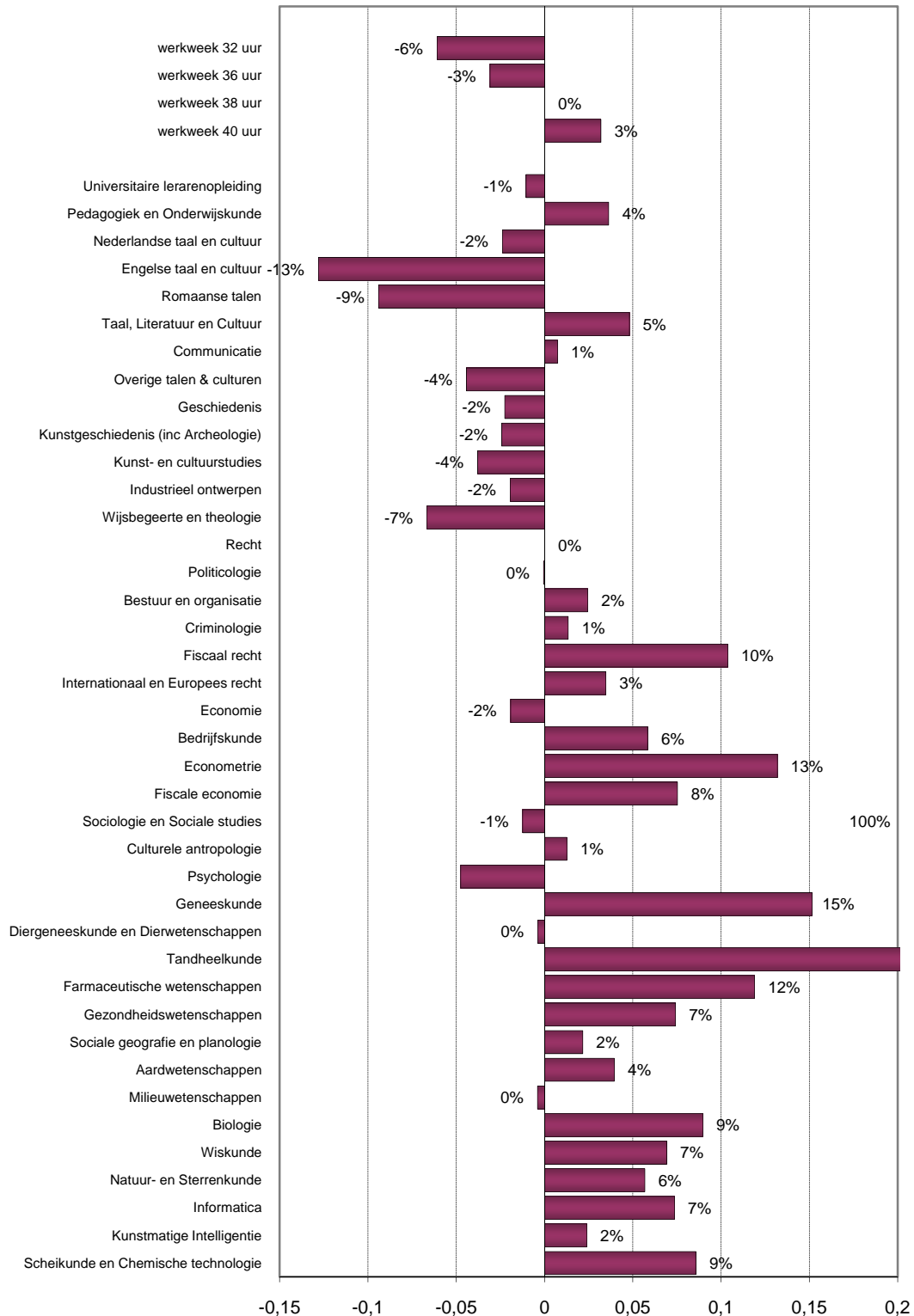
Na correctie voor alle samenstellingseffecten zoals in de vorige paragraaf aan bod gekomen, blijven uiteindelijk de zuivere opleidingseffecten over. Ook deze projecteren we weer ten opzichte van een referentiecategorie; bij hbo-opleidingen is dat de opleiding Communicatie en bij academische studies is dat Rechten. 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 2006/2007).

Figuur 17 Zuivere effecten van opleidingskeuze op het salaris, hbo opleidingen t.o.v. Communicatie



Bron: Elsevier/SEO (2009)

Figuur 18 Zuivere effecten van opleidingskeuze op het salaris, academische studies t.o.v. Rechten



Bron: Elsevier/SEO (2009)

Uit bovenstaande figuren valt af te leiden dat van de hbo'ers de afgestudeerde mondverzorgers het meest verdienen. Dus de referentiepersoon uit paragraaf 3.2 zal 17% meer verdienen als zij mondzorgkunde heeft gestudeerd dan wanneer zij de opleiding communicatie succesvol heeft afgerond. Dit verschil in salaris komt dus niet doordat de afgestudeerde mondverzorgers ouder zijn of hogere cijfers haalden, maar puur doordat werkgevers de opleiding mondzorgkunde in de eerste anderhalf jaar na afstuderen blijkbaar hoger waarderen. Andere opleidingen waarmee relatief veel wordt verdiend zijn Zee- en Luchtvaart en Vastgoed & Makelaardij. Voor de zeevaarders geldt wel dat zij een zeer lange werkweek hebben en dus per uur niet bijzonder veel verdienen. Afgestudeerden aan kunstopleidingen en Creatieve therapie verdienen juist relatief weinig.

Bij de academici valt meteen het salaris van beginnende tandartsen op: dit ligt ver boven dat van alle andere afgestudeerden (10% boven dat van Rechtsgeleerden). Dit terwijl hun werkweek één van de kortste is. Drie andere topstudies qua verdiensten zijn Geneeskunde, Econometrie en Farmacie. Niet geheel toevallig specialistische opleidingen met, op Econometrie na, een lange duur. Afgestudeerden in de Engelse en in Romaanse talen verdienen het slechtst: ruim 10% minder dan afgestudeerden in Rechten. Ook Wijsbegeerte & Theologie en Psychologie 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 startsalaries 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 2009

In het SEO-Elsevier onderzoek “Studie & Werk” 2009 richten we ons niet alleen op de verschillen in opleidingen, maar kunnen we ook onderscheid maken naar ongeveer 60 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 waarvan minder er dan 30 waarnemingen beschikbaar zijn worden buiten beschouwing gelaten.

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.

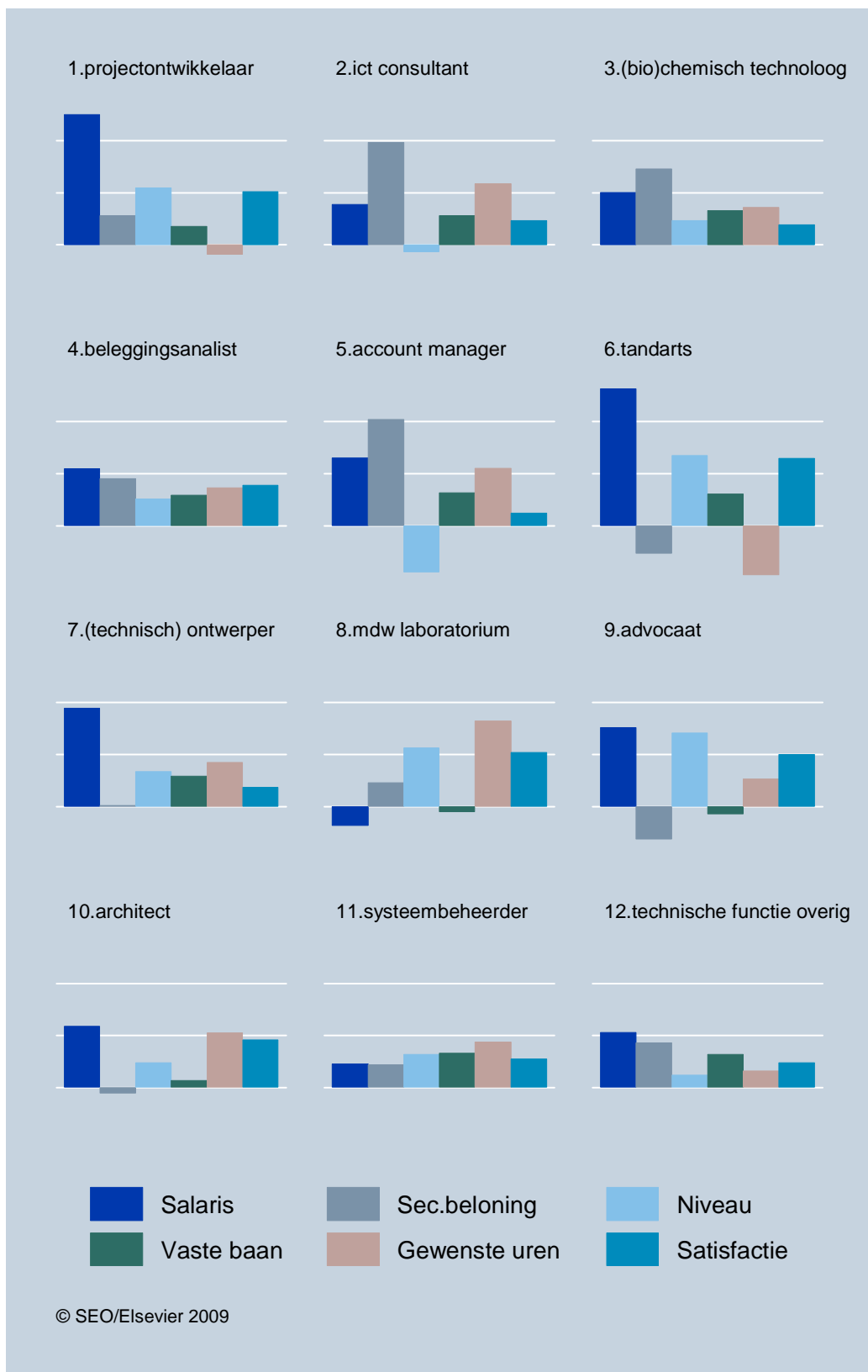
‘Tevreden Twaalf’, een overzicht van de twaalf beste startersfuncties. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

Tabel 2 **Tevreden Twaalf 2009**

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	functie	score
1	11	23	5	19	52	48	5		projectontwikkelaar	5.3
2	9	1	10	9	12	21	1	3	ict consultant	4.8
3	21	6	1	8	17	16	40		(bio)chemisch technoloog	4.7
4	7	8	3	2	15	2	3	2	beleggingsanalist	4.6
5	16	12	11	7	11	15	8	12	account manager	4.4
6	13	5	6	31	8	4	10	21	tandarts	4.4
7	24	22	21	27	29	33	23	23	(technisch) ontwerper	4.4
8		44	29	22	45	5		51	mdw laboratorium	3.8
9	45	11	22	20	40	41	26	27	advocaat	3.7
10	55	40	50	49	65	45	54	32	architect	3.7
11	12	33	14	18	26	26	20	17	systeembeheerder	3.6
12	22	30	18	41	27	32	17	15	technische functie overig	3.6
<i>Andere interessante functies die dit jaar niet (meer) in de Tevreden twaalf staan:</i>										
13	5	17	19	15	7	8	27	35	civiel technicus	3.4
18	6	10	8	10	32	11	18	4	beleidsvoorbereidend mdw	3.0
19	2	7	7	6	9	14	4	6	belastingadviseur	2.7
22	1	2	4	13	1	38	31		mdw r&d techniek	2.3
25	4	16	41	34	36	18	14	19	mdw automatisering overig	1.8
34	3	24	12	5	4	1	6	16	apotheker	0.6

Bron: Elsevier/SEO (2009)

Figuur 19 Tevreden Twaalf: de twaalf beste startfuncties van 2009



De projectontwikkelaar blijkt, wellicht tegen de verwachtingen in, dit jaar als beste startfunctie uit de bus te komen. Zij scoren goed op bijna onderzochte kenmerken waarbij zij vooral zeer goed verdienen in vergelijking met afgestudeerden van het zelfde niveau die in dezelfde sector werkzaam zijn. Wel scoren de projectontwikkelaars minder omdat ze meer werken dan ze eigenlijk willen. De nummer twee, de ICT-consultant, scoort vooral goed op secundaire arbeidsvoorwaarden, maar deze scoort minder omdat hij of zij relatief vaak onder zijn opleidingsniveau werkt. Acht van de 12 functies stonden vorig jaar niet in de top 12. Wel is het zo dat de meesten van deze functies een terugkeer in de lijst hebben gemaakt. Opvallend is de Biochemisch Technoloog, die in 2006 nog op nummer een stond en die na een jaar afwezigheid in de top twaalf weer terug op nummer drie is. De vorig jaar hooggenoteerde functies medewerker research & development in de techniek, belastingadviseur, apotheker, civiel technicus en beleidsvoorbereidend ambtenaar zijn allen uit de Teverden Twaalf gevallen.

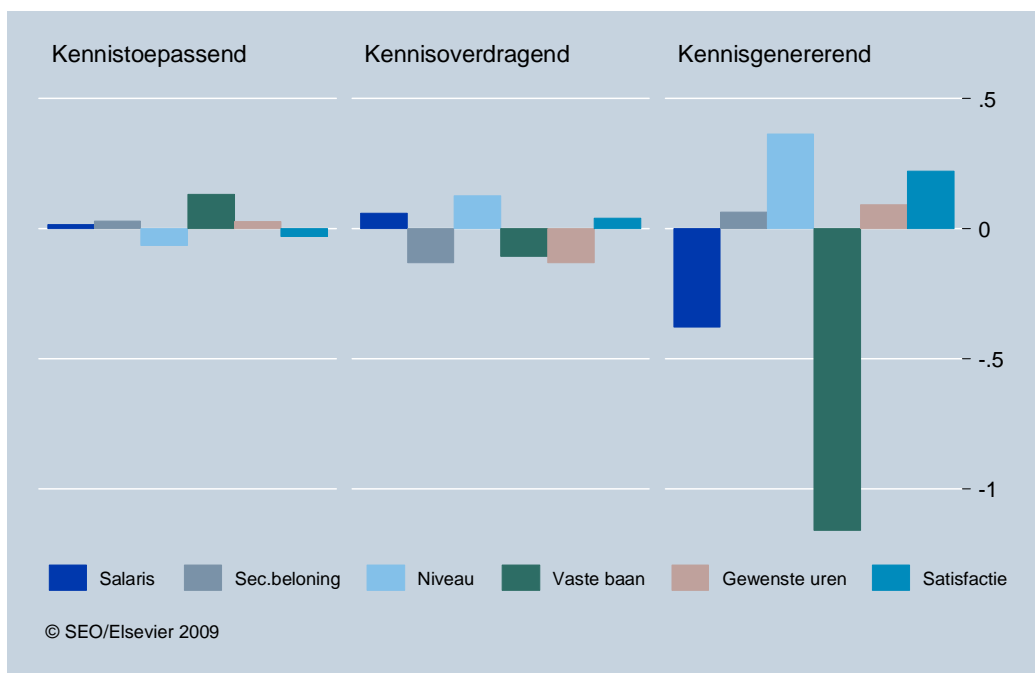
Kennistoepassend, -overdragend of genererend?

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 20 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 en de duurzaamheid van hun contract.

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. Er 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 3 wordt het gemiddelde netto maandsalaris en het bijbehorende aantal contracturen per week voor starters in de verschillende sectoren weergegeven. Sectoren waarvoor geen cijfers gepresenteerd worden, hebben een te laag aantal waarnemingen om statistisch betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

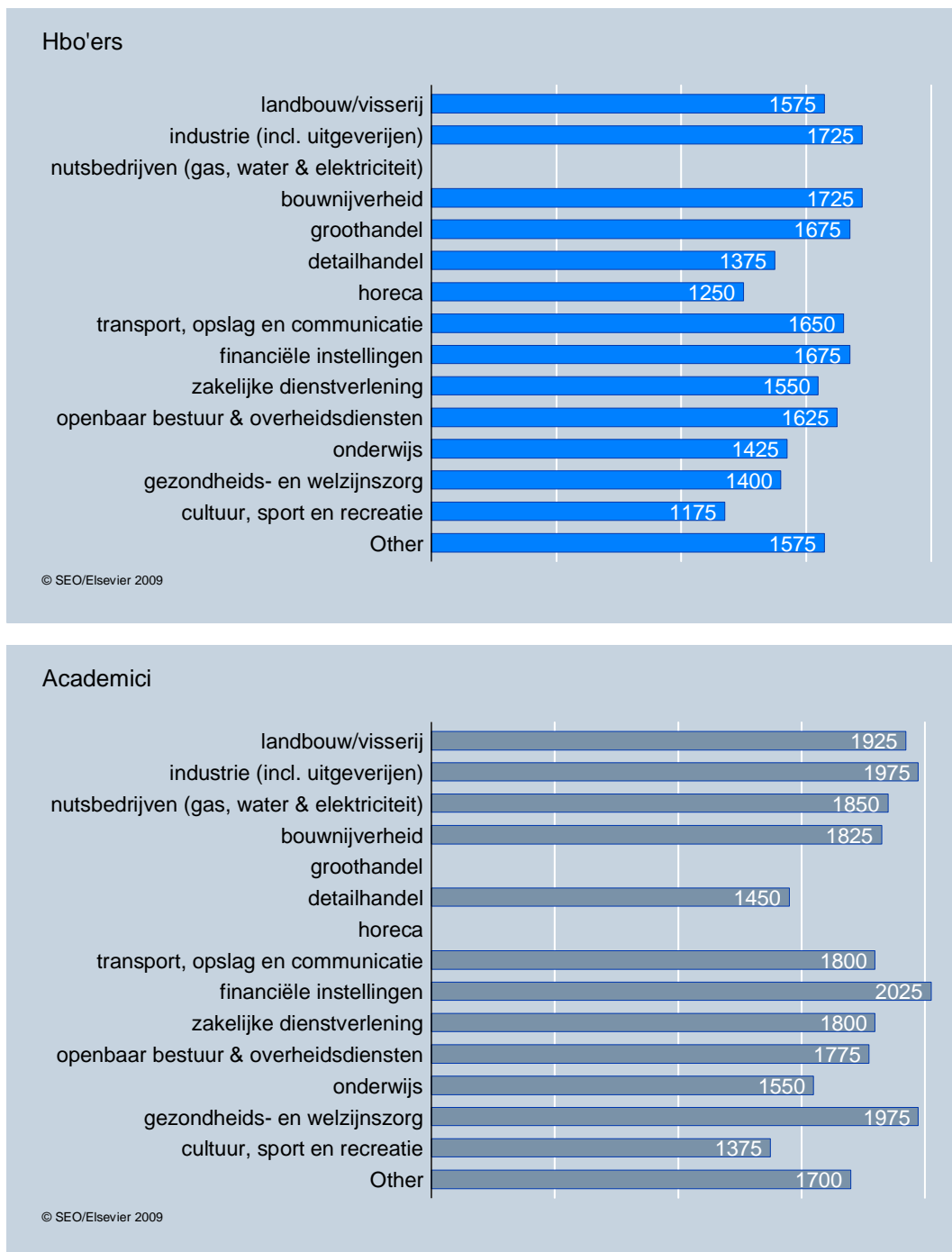
Tabel 3 Netto maandsalaris en lengte van de werkweek, naar sector

	hbo		universiteit	
	netto per maand	uren per week	netto per maand	uren per week
landbouw/visserij	€ 1,550	32.4	€ 1,975	37.7
industrie (incl. uitgeverijen)	€ 1,700	38.5	€ 1,975	39.3
nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	€ 1,725	37.8	€ 1,775	38.8
bouwnijverheid	€ 1,700	38.6	€ 1,800	39.1
groothandel	€ 1,675	37.2	-	-
detailhandel	€ 1,400	39.2	€ 1,500	32.9
horeca	€ 1,325	32.5	-	-
transport, opslag en communicatie	€ 1,600	37.5	€ 1,850	38.7
financiële instellingen	€ 1,650	37.3	€ 2,025	38.4
zakelijke dienstverlening	€ 1,550	37.0	€ 1,800	38.8
openbaar bestuur & overheidsdiensten	€ 1,575	33.9	€ 1,800	36.0
onderwijs	€ 1,450	33.2	€ 1,600	35.6
gezondheids- en welzijnszorg	€ 1,400	29.2	€ 1,900	35.9
cultuur, sport en recreatie	€ 1,150	36.7	€ 1,400	34.1
overige sectoren	€ 1,550	36.2	€ 1,775	36.1

Bron: SEO/Elsevier (2009)

Voor hbo'ers zijn de nutsbedrijven, de bouw en de industrie de sectoren waarin starters het best betaald worden, gevolgd door de groothandel en de financiële instellingen. 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 €575 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 en de landbouwsector. De laagst betalende sectoren is ook voor deze groep cultuur, sport & recreatie gevolgd door de detailhandel en de onderwijssector.

Figuur 21 Netto maandloon per sector, anderhalf jaar na afstuderen

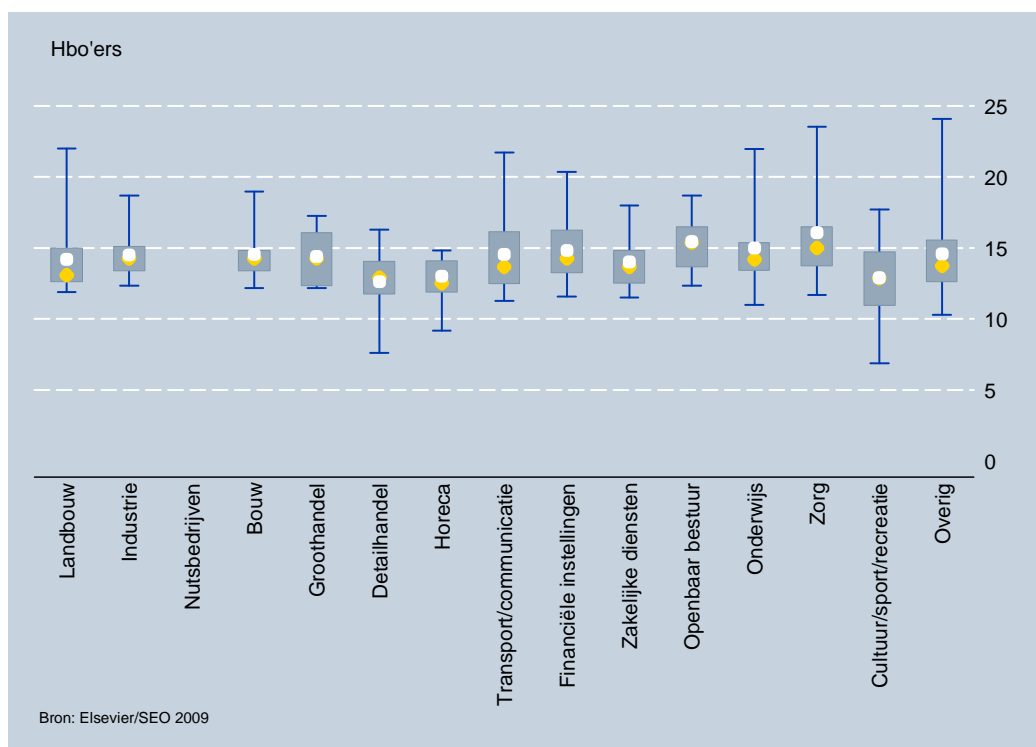


Behalve het netto maandloon is het ook interessant om te kijken naar het bruto uurloon. Waar de eerste maat vooral iets zegt over wat een persoon te besteden heeft (gegeven zijn inzet op de arbeidsmarkt), weerspiegelt de tweede maat vooral de verwachte productiviteit van een persoon binnen een organisatie. 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.

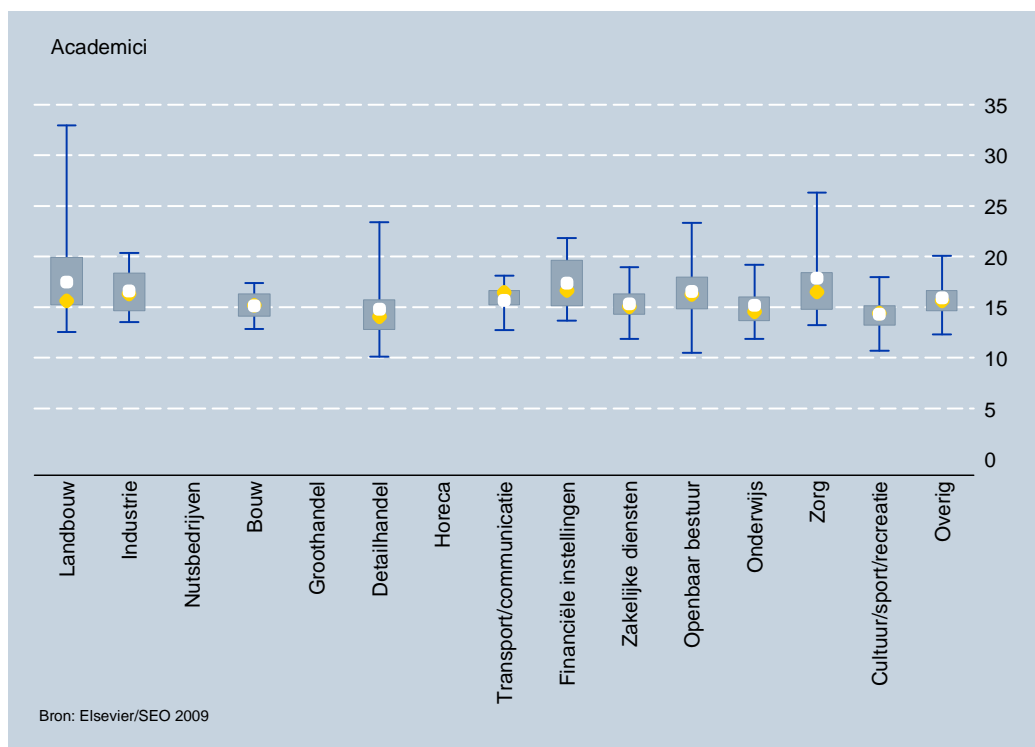
laten de loonverdeling zien van de bruto uurlonen per sector, door middel van zogenaamde *box & whisker plots*. De figuren in deze grafiek dienen als volgt gelezen worden:

- 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 22 Loonverdeling hbo'ers naar sector (bruto uurloon, 2009)



Figuur 23 Loonverdeling academici per sector (bruto uurloon, 2009)



De meeste hbo'ers ontvangen een bruto uurloon ergens tussen de 10 en 20 euro, alleen in de 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 zorg, onderwijs, transport en landbouw zijn enkele uitschieters te vinden aan de bovenkant. Het verschil tussen het 25e en het 75e percentiel (de hoogte van de box) is vrij klein in de bouw, industrie en onderwijssector. Deze zogenaamde 'inter-quartile range' is het grootst in de (zeer heterogene) sectoren groothandel, 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). Ditzelfde geldt ook voor de landbouwsector, waarin sommige academici een erg hoog loon verdienen. In de verschillende andere sectoren, zoals de bouw, het onderwijs en de transportsector ontlopen de startsalaries van academici elkaar niet veel. In de detailhandel, het openbaar bestuur en in de amusementssector zitten enkele van de laagstbetaalde groepen; het ligt voor de hand dat hier sprake is van academici die werkzaam zijn in een baan onder hun niveau.

5.2 Een vast contract?

In de volgende 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 49% van de hbo'ers een vast contract, tegen 40% van de academici. De variatie tussen de sectoren is wat betreft het vaste contract voor hbo'ers niet erg groot, alleen de nutsbedrijven, de cultuursector en het onderwijs steken er in negatieve zin bovenuit. Bij academici is de variatie daarentegen veel groter. In de sectoren industrie, transport & communicatie en financiële instellingen krijgt meer dan 60% van de academici een vast contract, terwijl in de sectoren onderwijs, zorg en cultuur, sport & recreatie minder dan een kwart dit gegund is.

Tabel 4 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	42%	31%	27%
	industrie (incl. uitgeverijen)	56%	35%	10%
	nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	18%	70%	12%
	bouwnijverheid	59%	36%	4%
	groothandel	66%	18%	16%
	detailhandel	59%	25%	16%
	horeca	47%	34%	19%
	transport, opslag en communicatie	65%	20%	15%
	financiële instellingen	52%	29%	19%
	zakelijke dienstverlening	47%	39%	13%
	openbaar bestuur & overheidsdiensten	46%	28%	26%
	onderwijs	39%	33%	28%
	gezondheids- en welzijnszorg	54%	33%	13%
	cultuur, sport en recreatie	21%	35%	44%
	overige bedrijfstakken	57%	24%	19%
TOTAAL	49%	33%	19%	
wo	landbouw/visserij	59%	17%	25%
	industrie (incl. uitgeverijen)	70%	26%	4%
	nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	38%	45%	16%
	bouwnijverheid	44%	45%	11%
	groothandel			
	detailhandel	31%	58%	12%
	horeca			
	transport, opslag en communicatie	62%	33%	5%
	financiële instellingen	71%	20%	9%
	zakelijke dienstverlening	55%	32%	13%
	openbaar bestuur & overheidsdiensten	34%	46%	20%
	onderwijs	16%	24%	60%
	gezondheids- en welzijnszorg	24%	16%	60%
	cultuur, sport en recreatie	22%	42%	36%
	overige bedrijfstakken	52%	30%	17%
TOTAAL	40%	28%	32%	

Bron: SEO/Elsevier (2009)

5.3 Arbeidssatisfactie

De tevredenheid met de baan in al zijn aspecten wordt door afgestudeerden uitgedrukt in een rapportcijfer. Tabel 5 laat zien dat pas afgestudeerden anno 2009 behoorlijk tevreden zijn. Onder

de hbo-alumni is het gemiddelde in geen enkele sector lager dan 7, en onder de academici is de laagste score een 6,6 bij de nutsbedrijven. Hbo'ers zijn ondanks het relatief lage loon en de onzekerheid over hun toekomst het meest tevreden met hun baan in de sector cultuur, sport en recreatie. Ook bij de nutsbedrijven zijn zij er tevreden. Bij de academici is men het meest tevreden in het onderwijs en in de zorgsector.

Tabel 5 **Arbeidssatisfactie op rapportcijferschaal**

	hbo	wo
landbouw/visserij	7.5	7.5
industrie (incl. uitgeverijen)	7.2	7.6
nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit)	7.7	6.6
bouwnijverheid	7.6	7.5
groothandel	7.5	
detailhandel	7.3	7.3
horeca	7.3	
transport, opslag en communicatie	7.0	7.6
financiële instellingen	7.3	7.5
zakelijke dienstverlening	7.3	7.5
openbaar bestuur & overheidsdiensten	7.2	7.4
onderwijs	7.6	7.7
gezondheids- en welzijnszorg	7.3	7.7
cultuur, sport en recreatie	7.7	7.2
overige bedrijfstakken	7.6	7.6

Bron: SEO/Elsevier (2009)

5.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

In Tabel 6 geven we een overzicht van verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden uitgesplitst naar sector en afstudeerniveau: voor welk percentage van de jonge hbo'ers of academici in de sector geldt de desbetreffende arbeidsvoorwaarde? Uit de tabel blijkt dat geldt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden vaker voorkomen bij academici dan bij hbo'ers. Er is één uitzondering: de onregelmatigheidstoeslag komt vaker voor bij hbo'ers (14%) dan bij academici (12%). Deze toeslag komt met name voor in de zorgsector. Ook blijkt dat ruim de helft van de alumni die in de financiële sector werkzaam is een bonusregeling heeft.

Tabel 6 Secundaire arbeidsvoorwaarden in sectoren, naar afstudeerniveau

	deeltijd mogelijk	flexibele werktijden	kinder- opvang	onregel- matig- heids toeslag	bonus regeling	13e maand
Hbo						
landbouw/visserij	11%	42%	3%	5%	21%	18%
industrie (incl. uitgeverijen)	11%	42%	2%	12%	21%	32%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	10%	74%	5%	13%	48%	29%
bouwnijverheid	18%	39%	1%	6%	22%	14%
groothandel	8%	57%	0%	6%	26%	34%
detailhandel	17%	35%	0%	4%	17%	11%
horeca	12%	38%	0%	10%	23%	9%
transport, opslag en communicatie	23%	42%	2%	14%	24%	14%
financiële instellingen	26%	51%	7%	5%	53%	57%
zakelijke dienstverlening	23%	42%	2%	3%	38%	16%
openbaar bestuur	33%	63%	10%	18%	24%	23%
onderwijs	37%	14%	1%	0%	4%	40%
gezondheids- en welzijnszorg	38%	47%	7%	41%	4%	17%
cultuur, sport en recreatie	27%	54%	1%	6%	10%	5%
overige	18%	40%	1%	9%	22%	18%
Totaal Hbo	28%	40%	3%	14%	18%	24%
Universiteit						
landbouw/visserij	21%	27%	0%	7%	35%	39%
industrie (incl. uitgeverijen)	21%	54%	9%	11%	36%	31%
nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	24%	34%	7%	1%	20%	6%
bouwnijverheid	22%	51%	1%	4%	21%	17%
detailhandel	20%	48%	11%	10%	4%	15%
transport, opslag en communicatie	26%	42%	0%	1%	28%	6%
financiële instellingen	22%	46%	2%	1%	67%	77%
zakelijke dienstverlening	30%	51%	2%	3%	41%	21%
openbaar bestuur	49%	64%	8%	11%	17%	37%
onderwijs	34%	62%	5%	1%	9%	34%
gezondheids- en welzijnszorg	31%	27%	2%	38%	4%	20%
cultuur, sport en recreatie	22%	50%	0%	2%	15%	20%
overige	31%	53%	4%	3%	24%	18%
Totaal Universiteit	31%	48%	4%	12%	23%	29%

Bron: SEO/Elsevier (2009)

Tabel 6 (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	29%	27%	11%	6%	21%	47%	24%
industrie (incl. uitgeverijen) nutsbedrijven (gas, water & elektr.)	43%	54%	10%	6%	27%	28%	25%
bouwnijverheid	81%	37%	0%	6%	45%	60%	52%
groothandel	44%	47%	36%	6%	29%	41%	32%
detailhandel	34%	51%	22%	3%	26%	52%	22%
horeca	23%	21%	10%	2%	9%	21%	12%
transport, communicatie	6%	20%	4%	2%	2%	10%	8%
financiële instellingen	43%	29%	4%	3%	21%	33%	31%
zakelijke dienstverlening	46%	56%	26%	13%	20%	25%	45%
openbaar bestuur	41%	42%	28%	8%	25%	34%	31%
onderwijs	59%	48%	4%	0%	6%	27%	48%
gezondheids-/ welzijnszorg	46%	21%	0%	0%	5%	3%	2%
cultuur, sport en recreatie	54%	25%	2%	0%	4%	14%	13%
overige	15%	10%	6%	1%	8%	19%	11%
Totaal Hbo	38%	33%	16%	8%	17%	25%	25%
Universiteit							
landbouw/visserij	49%	54%	31%	0%	40%	59%	38%
industrie (incl. uitgeverijen) nutsbedrijven	57%	67%	10%	18%	46%	32%	48%
bouwnijverheid	81%	83%	2%	0%	65%	69%	56%
detailhandel	41%	42%	26%	8%	24%	24%	42%
transport, communicatie	52%	18%	0%	5%	7%	0%	5%
financiële instellingen	43%	66%	2%	0%	53%	49%	56%
zakelijke dienstverlening	42%	57%	19%	8%	21%	42%	68%
openbaar bestuur	43%	49%	43%	7%	48%	61%	42%
onderwijs	48%	49%	3%	0%	6%	20%	51%
gezondheids-/welzijnszorg	55%	39%	1%	0%	19%	8%	40%
cultuur, sport en recreatie	52%	30%	2%	1%	7%	9%	10%
overige	24%	20%	2%	3%	19%	26%	11%
Totaal Universiteit	44%	42%	11%	9%	37%	38%	41%

Bron: SEO/Elsevier (2009)

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 4% (universiteit) en 3% (hbo). In de industrie 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 alle mogelijke combinaties zijn er ongeveer 100 met een aantal afgestudeerden uit één lichting 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.

6.2 Hotspots op de arbeidsmarkt

In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** wordt een overzicht gegeven van de hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden. 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 7:

getal=	gemiddeld netto maandsalaris
heet=	
warm=	
lauw=	
koud=	
overige cellen=	te klein (minder dan 100 afgestudeerden per jaargang)
aantal gevulde cellen=	108 (meer dan 100 afgestudeerden per jaargang)

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

- Accountants in de zakelijke dienstverlening
- Controllers in de industrie
- Kredietanalisten of hypotheekadviseurs in de financiële dienstverlening
- Belastingadviseurs, fiscalisten en financieel adviseurs in de zakelijke dienstverlening
- Financiële of beleggingsanalisten in de zakelijke dienstverlening
- Logistiek medewerkers in de industrie
- Chemische en voedingsmiddelentechnologen in de industrie
- Overige juridische functies in de zakelijke dienstverlening
- Aio/oio/promovendus in onderwijssector en in de zorgsector (agio/agnio)
- Tandarts in de zorgsector
- Medisch specialisten (in opleiding) in de zorgsector

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

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

- Accountants in de financiële dienstverlening
- Controllers in de zakelijke dienstverlening en de overige bedrijfstakken
- Softwareprogrammeurs in de industrie en in overige bedrijfstakken
- ICT-consultants in de zakelijke dienstverlening
- Personeel en Organisatie medewerkers in de overige bedrijfstakken
- Werkvoorbereiders en civiel technici in de overige bedrijfstakken
- Technisch ontwerpers in de industrie en in de overige bedrijfstakken
- Technisch tekenaars en overige technische functies in de industrie
- Juristen bij de overheid en de zakelijke dienstverlening
- Wetenschappelijk onderzoeker in de onderwijssector
- Huisarts (i.o.) en fysiotherapeut in de zorgsector
- (Technisch) tekenaar/constructeur en technisch calculator in de overige bedrijfstakken
- Dienstverlenende en adviserende functies in de zakelijke dienstverlening

De koude segmenten op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden vinden we in alle sectoren behalve de industrie en het onderwijs. Bij de overheid is bijna de helft van de segmenten blauw gekleurd en bovendien vinden we in die sectoren geen hotspots terug. Ook bij de zakelijke dienstverlening, de zorgsector en de overige bedrijfstakken zien we meerdere koude segmenten.

Tabel 7 Hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden in ca 100 relevante segmenten

categorie	functie	Financiële dienstverlening		Zakelijke dienstverlening		Overige bedrijfsstakken		
		Industrie	Onderwijs	Overheid	Zorg			
Financieel/Administratief	accountant	1825			1750			
	controller, treasurer	1925	2250		2175	1950		
	kredietanalist of hypotheekadviseur	1925						
	belastingadviseur, fiscalist				2050			
	financieel of beleggings analist, -adviseur	2150			2125			
	hoofd/mdw (financiële) administratie, archief	1650				1650		
	hoofd/mdw verzekeringen/pensioenen	1625						
	(directie)secretaresse/assistent, office-manager				1475			
	overige financieel-administratieve functies	1675			1725	1500		
	systeme of applicatie programmeur/ontwerper/beheerder		1775			1800		
Automatisering	ict consultant, -strateg, -planner				2000			
	hoofd/mdw personeel & organisatie		1775			1525		
Personeel & Organisatie	hoofd/mdw werving & selectie				1600			
	overige functies personeel en organisatie			1775	1625	1625		
Verkoop	hoofd/mdw binnendienst		1575		1550	1425		
	hoofd/mdw buitendienst (verkoper, vertegenwoordiger)					1550		
	product- of unit manager					1725		
	rayon-, area- of account manager	2000	1900		1850	1725		
Inkoop & Logistiek	intercedent uitzendbureau				1450			
	overige verkoopfuncties					1125		
	hoofd/mdw inkoopafdeling					1625		
Marketing, PR & Reclame	hoofd/mdw afdeling logistiek		1750			1650		
	overige functies inkoop & logistiek					1525		
	hoofd/mdw marketing & reclame					1500		
	marketing adviseur, -specialist, of -analist				1725			
Techniek	product- of marketing manager					1725		
	manager/mdw business & product development				1625			
	overige marketingfuncties/pr/reclame functies				1575	1575		
	(technisch) werkvoorbereider, (productie)planner		1875			1750		
	bouwkundig of technisch calculator					1675		
	(technisch) ontwerper-constructeur		1800			1725		
	(technisch) tekenaar-constructeur		1650			1525		
Vervoer & Transport	chemisch of voedingsmiddelentechnoloog		2075					
	civil technicus					1900		
	overige technische functies		1975			1825		
Juridisch	overige functies vervoer en transport (bedrijfs) jurist			1875	1925	1725		
	(kandidaat) advocaat				1925			
Onderwijs	overige juridische functies				1850			
	leerkracht basisschool		1500					
	docent voortgezet onderwijs		1450					
	docent hoger onderwijs		1625					
	schoolbegeleider, pedagogisch adviseur		1475					
	curriculumleider, instructeur, onderwijskundige		1475					
	overige functies in het onderwijs		1375					
Onderzoek, R&D	aio, oio, promovendus		1600			1675		
	wetenschappelijk onderzoeker		1675			1750		
Medisch, Verzorging	overige onderzoeks/r&d functies		1600					
	huisarts (i.o.)					1850		
	tandarts (i.o.)					3250		
	medisch specialist (i.o.)					2100		
	medisch adviseur, zorgcoördinator					1425		
	medisch assistent					1525		
	fysiotherapeut, oefentherapeut					1475		
	verpleegkundige (wijk/ziekenhuis/revalidatie)					1450		
	mdw instelling voor gehandicapten					1275		
	(klinisch) psycholoog, psychotherapeut, psychiater					1700		
	overige medisch/verzorgende functies					1425		
	Beleid, Overheid	beleidsvoorbereidende functie			1850		2000	
		beleidsuitvoerende functie			1700		1625	
dienstverlenende en/of adviserende functie				1700	1725	1500		
Overige functies	sociaal (cultureel) werk, maatschappelijk werk			1475		1425		
	overige functies (semi)-overheid			1775		1425		
	projectontwikkelaar					1875		
	architect, stedenbouwkundige					1625		
	industriële vormgever, -ontwerper					1475		
	beeldend kunstenaar					875		
	docerend/uitvoerend musicus					1125		
	journalist, recensent, redacteur					1400		
	trainee					1800		
			1875	1950		1575	1725	

Bron: SEO/Elsevier (2009)

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 7.1 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 deelspelperspectief evenwicht¹³ 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.

¹³ Een deelspelperspectief 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).

Mensen zijn in dit spel weliswaar geneigd zichzelf een groter deel van de taart toe te eigenen als 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 risicoaversie. 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 8 Gemiddeld aanbod en minimale acceptatie in Ultimatum Bargaining Game

	HBO	UNIVERSITEIT	TOTAAL
gemiddeld aanbod	47%	46%	47%
minimale acceptatie	42%	39%	41%

Bron: SEO/Elsevier (2009)

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 (47%) dan zij zelf minimaal aangeboden zouden willen krijgen (41%), 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 groter deel van de taart. 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 68% van de afgestudeerden hetzelfde bedrag aanbiedt als dat hij of zij minimaal door de ander aangeboden wil krijgen. Ruim een kwart (26%) biedt een hoger bedrag aan de ander, dan hij bereid is te accepteren van de ander. De resterende 5% 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 9 Verdeling in verschillende types mensen op basis van de UBG

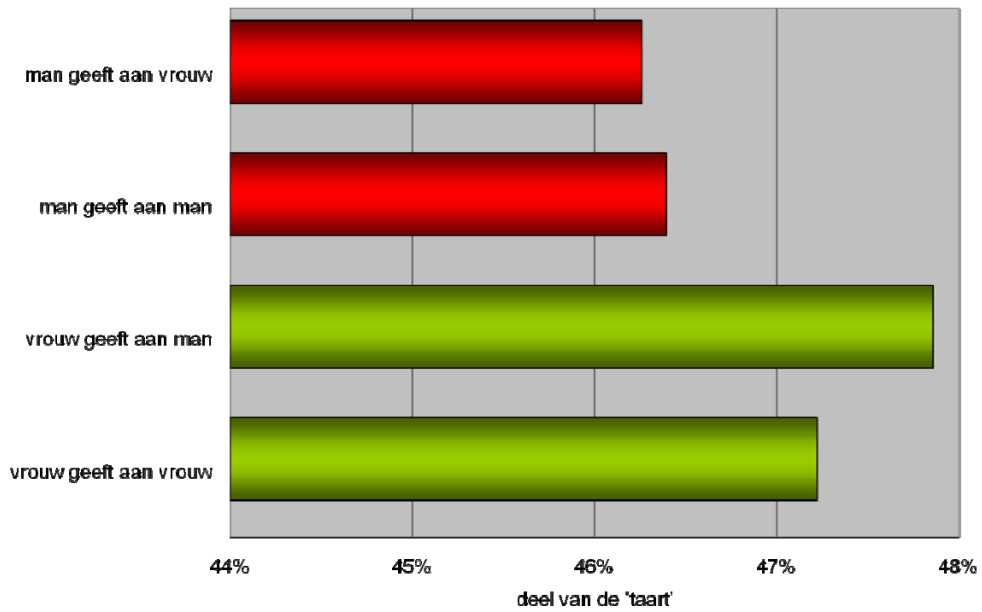
	HBO	UNIVERSITEIT	TOTAAL
bedrag aanbod = bedrag acceptatie	71%	61%	68%
bedrag aanbod > bedrag acceptatie	23%	33%	26%
bedrag aanbod < bedrag acceptatie	5%	5%	5%

Bron: SEO/Elsevier (2009)

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.

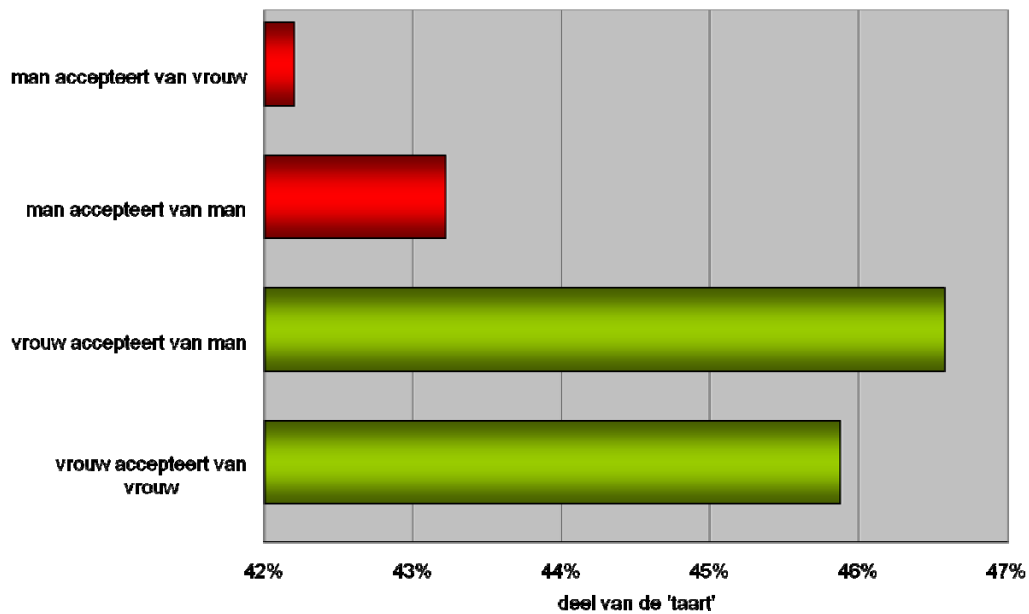
Van mannen en vrouwen wordt wel beweerd dat ze verschillend onderhandelingsgedrag vertonen. Wij lieten het geslacht van de tegenspeler willekeurig variëren. De resultaten worden grafisch weergegeven in Figuur 24 en Figuur 25.

Figuur 24 Het aangeboden deel van de 'taart' naar geslacht van aanbieder en ontvanger



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 25 Minimale acceptatiegrens naar geslacht van aanbieder en ontvanger



Bron: SEO/Elsevier (2009)

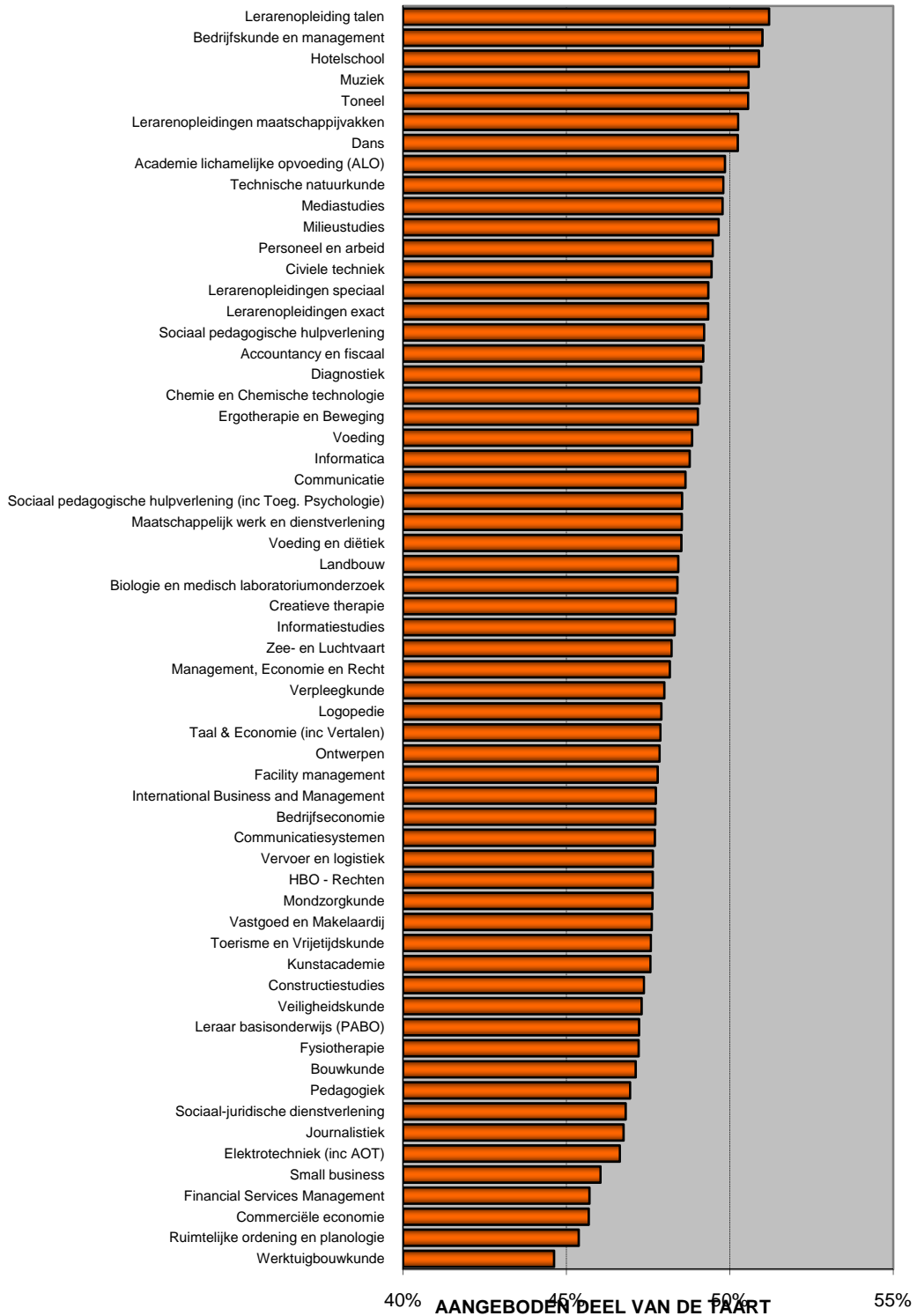
Vrouwen nemen het zekere voor het onzekere en bieden een groter deel van de taart aan, ongeacht het geslacht van de ander. Mannen proberen zich een groter deel van de taart toe te eigenen. Opvallend is dat vrouwen net iets meer lijken aan te bieden aan mannen. Voor mannen lijkt er nauwelijks verschil te zijn in het aanbod als het geslacht van de ontvanger varieert. Daarnaast verwachten beide groepen een significant hoger aanbod van mannen. Dit ondanks dat mannen gemiddeld een lager bod doen. Beide geslachten geven dus meer aan mannelijke spelers,

maar verwachten ook een hoger bod van hen. De uitkomsten kunnen op meerdere manieren worden geïnterpreteerd. Ofwel de man/vrouw-verschillen zijn algemeen bekend en beide groepen spelen het onderhandelingsspel 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 bij niemand bekend. 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 26 en Figuur 27 geven grafisch de verschillen tussen de diverse hbo-studies en academische 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.

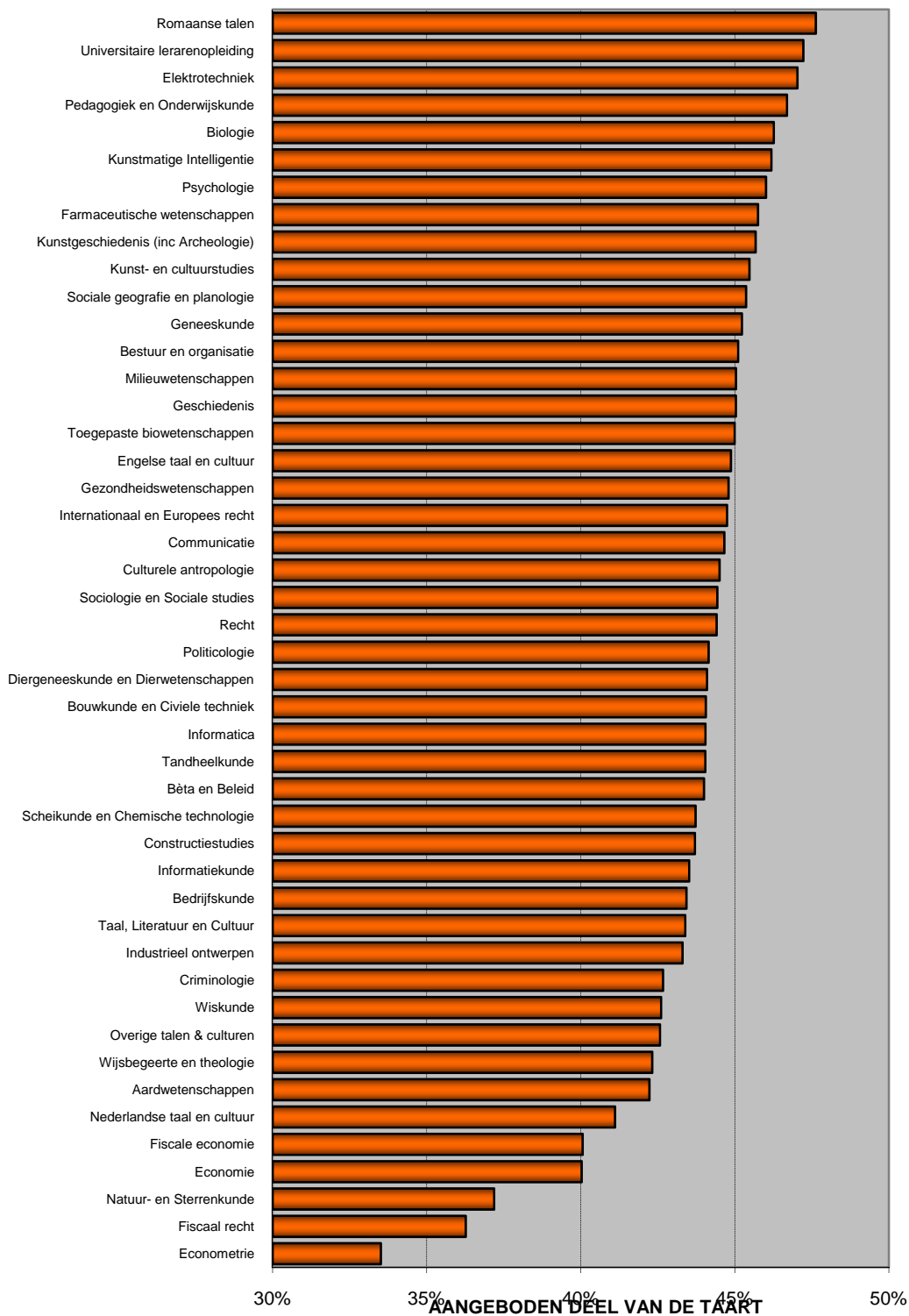
Op het HBO vinden we de scherpste onderhandelaars terug in economische en technische studies, zoals Werktuigbouwkunde, Planologie en Commerciële economie. De zwakkere onderhandelaars vinden we onder de talendocenten, bedrijfskundigen en de kunstzinnigen (musici, dansers, enz.). De scherpste onderhandelaars op academisch niveau zijn econometristen, fiscaal juristen en natuurkundigen; de zwakkeren zijn te vinden in de onderwijs en talen hoek (lerarenopleiding, romaanse talen en pedagogiek) en ook elektrotechnici en biologen behoren tot de zwakkere onderhandelaars.

Figuur 26 Het aangeboden deel van de 'taart' naar opleiding (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 27 Het aangeboden deel van de 'taart' naar opleiding (WO)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

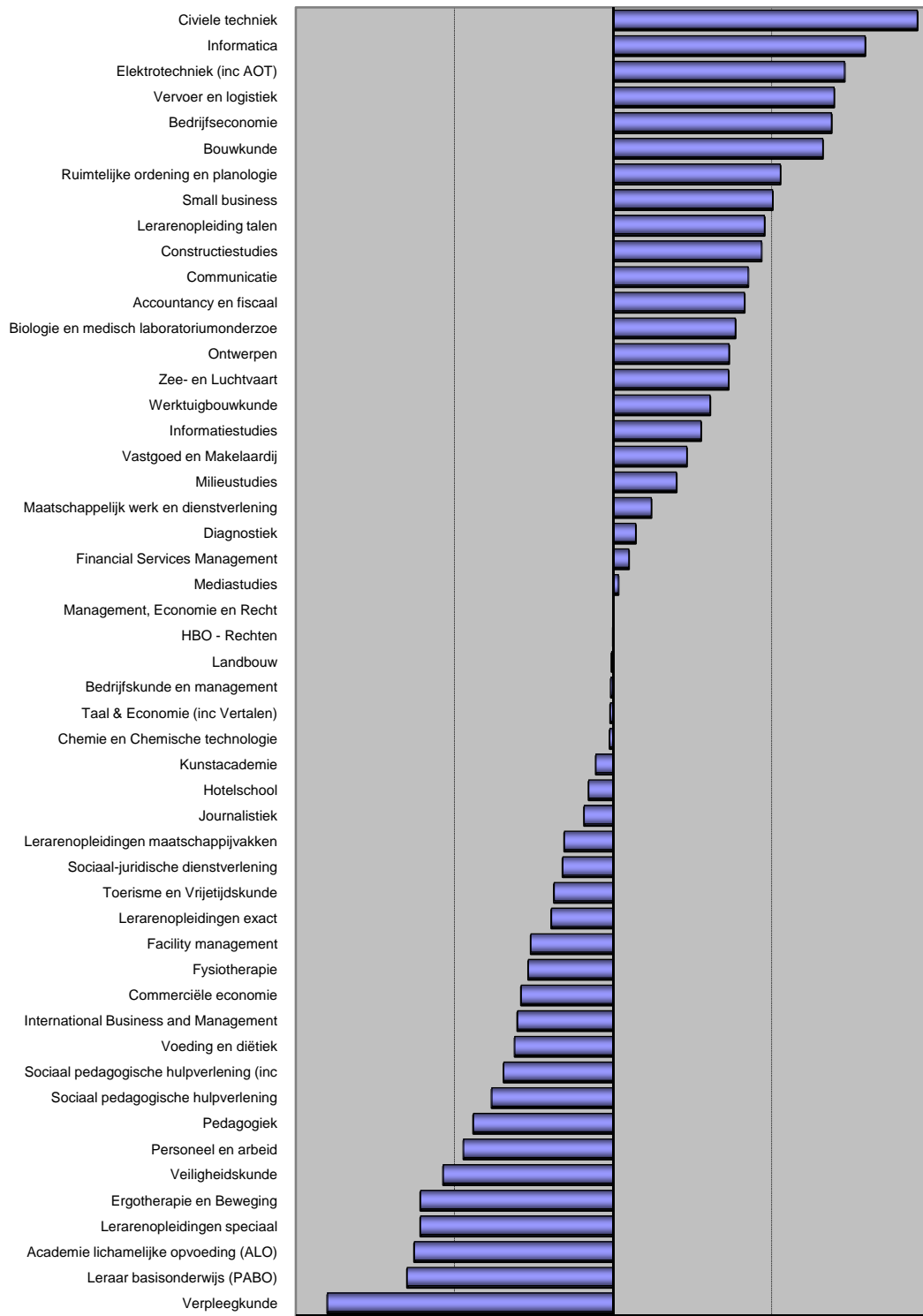
7.2 De relatieve onderhandelingspositie

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 28 en Figuur 29 geven de resultaten grafisch weer.

Uit Figuur 28 en Figuur 29 blijkt dat alumni in Civiele techniek (hbo) en Informatiekunde (wo) de beste onderhandelingspositie hadden. Zij hadden dus relatief weinig concurrenten en relatief veel andere opties. Dit gold ook voor de Hbo-alumni Informatica, Elektrotechniek, Vervoer en logistiek, Bedrijfskunde en Bouwkunde. Voor afgestudeerden van Verpleegkunde, de ALO en de PABO gold het omgekeerde. Zij kampten met relatief veel concurrenten en hadden weinig andere opties. Op academisch niveau hebben naast Informatiekunde verschillende bètaopleidingen (Scheikunde, Milieuwetenschappen en Aardwetenschappen) de beste onderhandelingspositie. Onder aan de lijst vinden we Criminologie, Bedrijfskunde en Diergeneeskunde. Hbo'ers hebben over het algemeen genomen een wat zwakkere onderhandelingspositie dan academici.

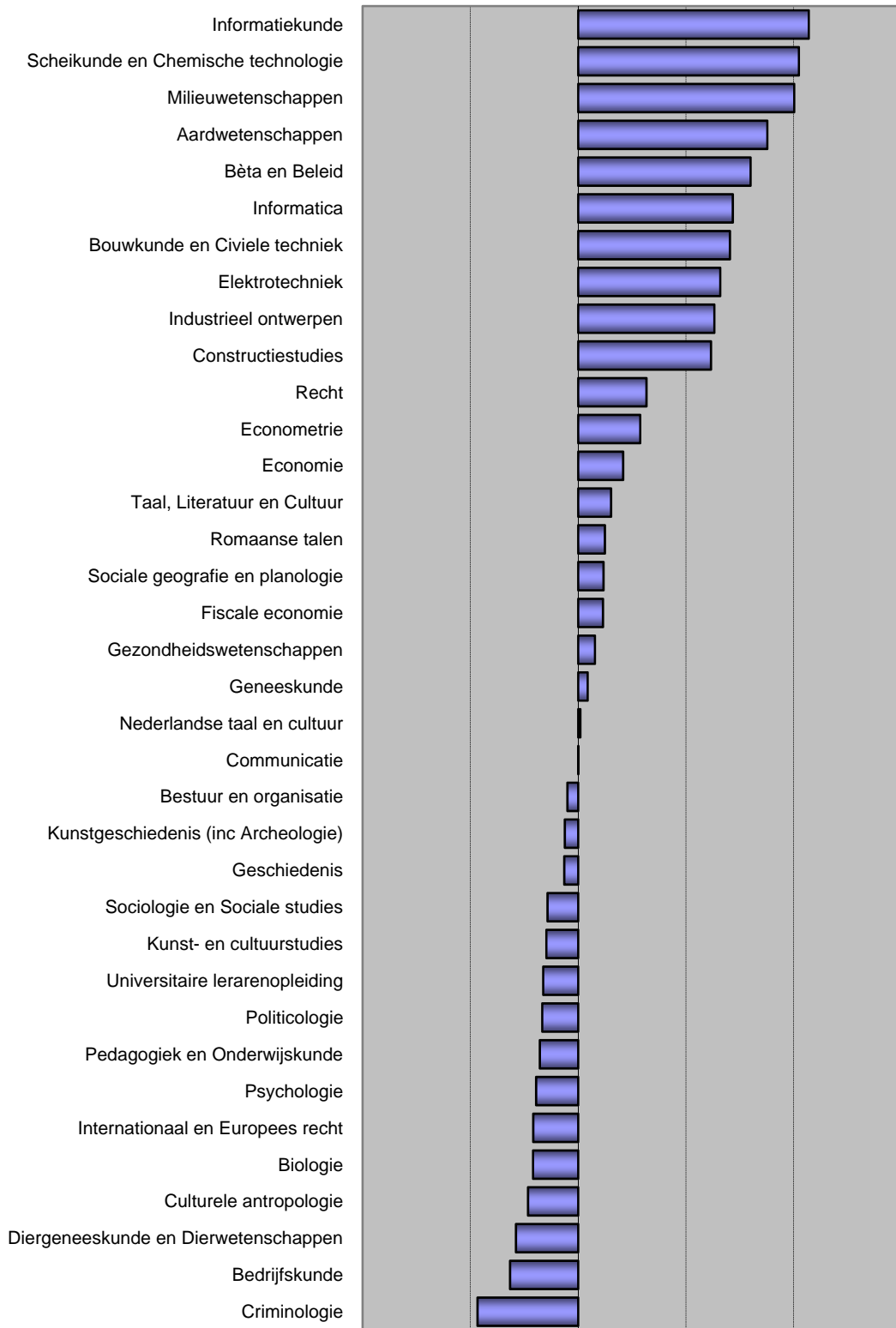
Voorts merken we op dat niet alle onderzochte studies in de Figuur 28 en Figuur 29 voorkomen. Dit komt omdat de vragen over loononderhandelingen alleen gesteld zijn aan afgestudeerden die in hun huidige baan in loondienst werken. Studies waarvoor daardoor te weinig waarnemingen overblijven, worden hier buiten beschouwing gelaten.

Figuur 28 De onderhandelingspositie naar opleiding (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 29 De onderhandelingspositie naar opleiding (universiteit)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

7.3 Onderhandelen over het startsalaris

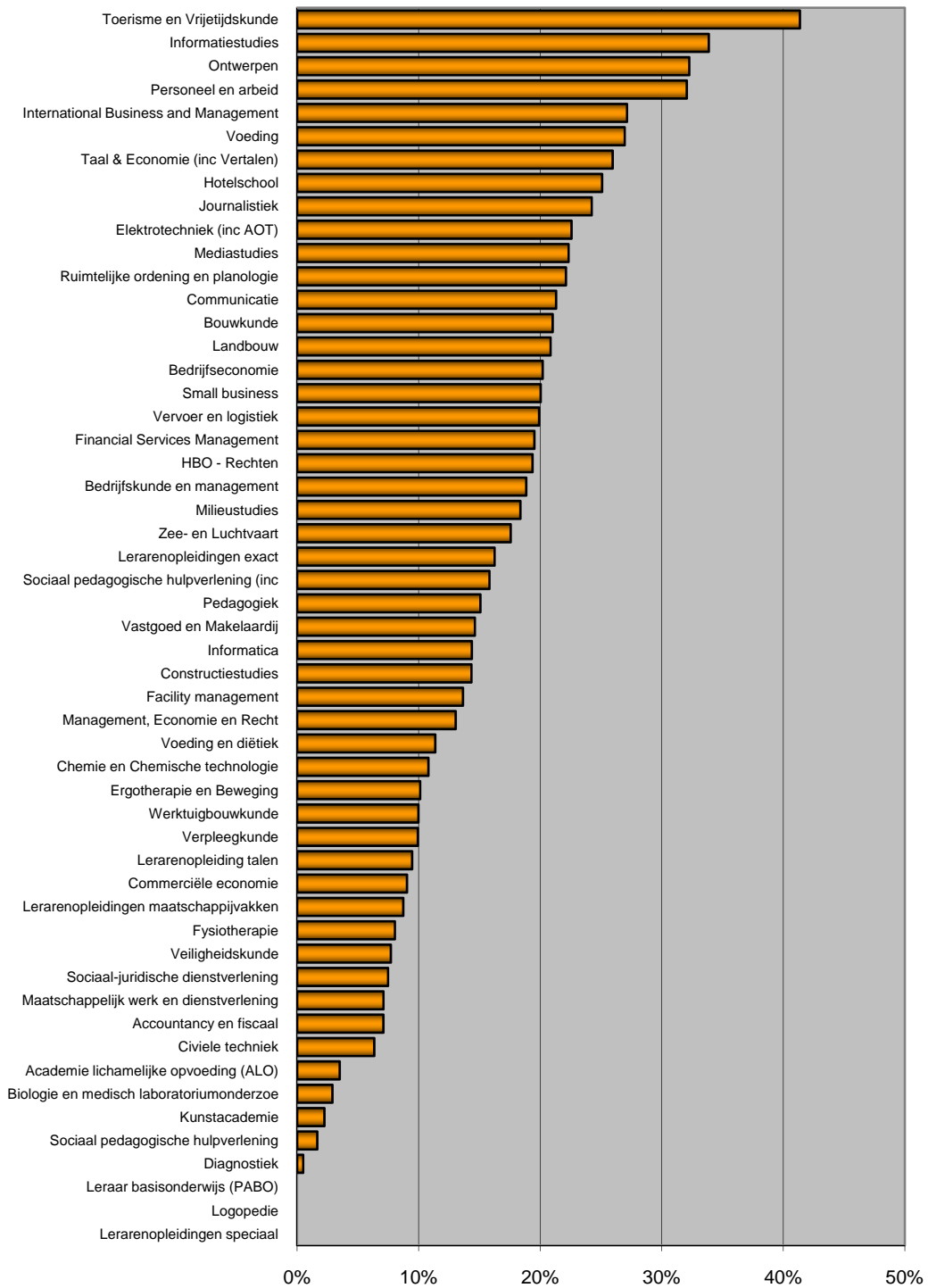
Het startsalaris waarvoor afgestudeerden aan de slag gaan, wordt over het algemeen vastgesteld na een onderhandelingsproces. Soms is dat onderhandelingsproces extreem kort, bijvoorbeeld wanneer de werkgever het startsalaris mededeelt en de afgestudeerde dat aanbod direct accepteert. In andere gevallen 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 30 en Figuur 31 wordt dat percentage per studie voor het hbo en de universiteit afzonderlijk grafisch weergegeven.

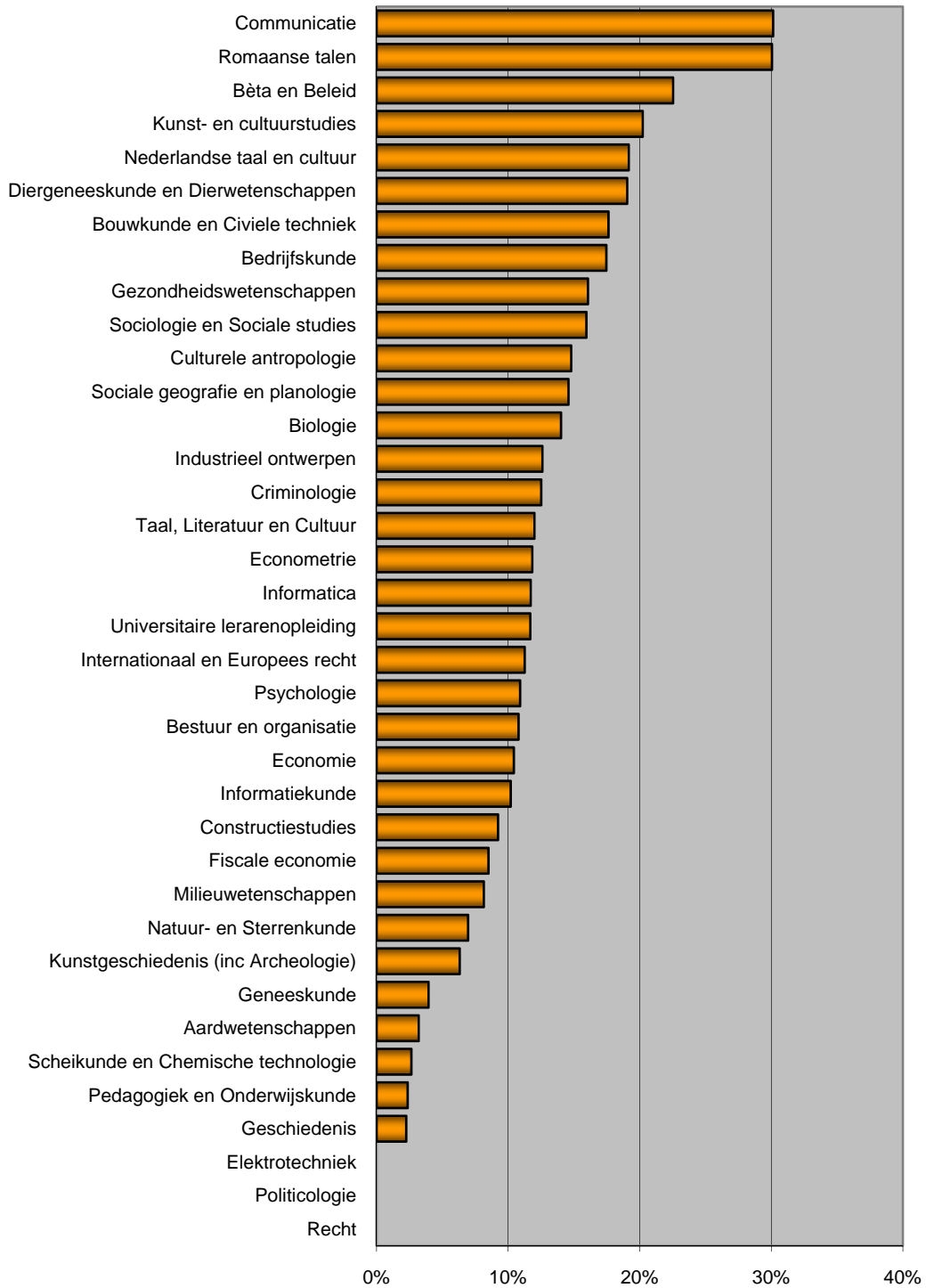
In het hbo vinden we de meest initiatiefrijke afgestudeerden bij Toerisme, Informatiestudies en Ontwerpen. Onder aan de lijst vinden we Logopedie en Leraren basis- en speciaal onderwijs. Bij de academici doen afgestudeerden Communicatie, Romaanse Talen en Bèta en Beleid relatief vaak het eerste vraagbod. Relatief weinig wordt dat gedaan door afgestudeerden Politicologie, Elektrotechniek en Rechten. Over het algemeen doen academici minder vaak zelf het eerste loonvoorstel dan hbo'ers.

Figuur 30 Percentage van de afgestudeerden dat het eerste loonvoorstel doet (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 31 Percentage van de afgestudeerden dat het eerste loonvoorstel doet (universiteit)

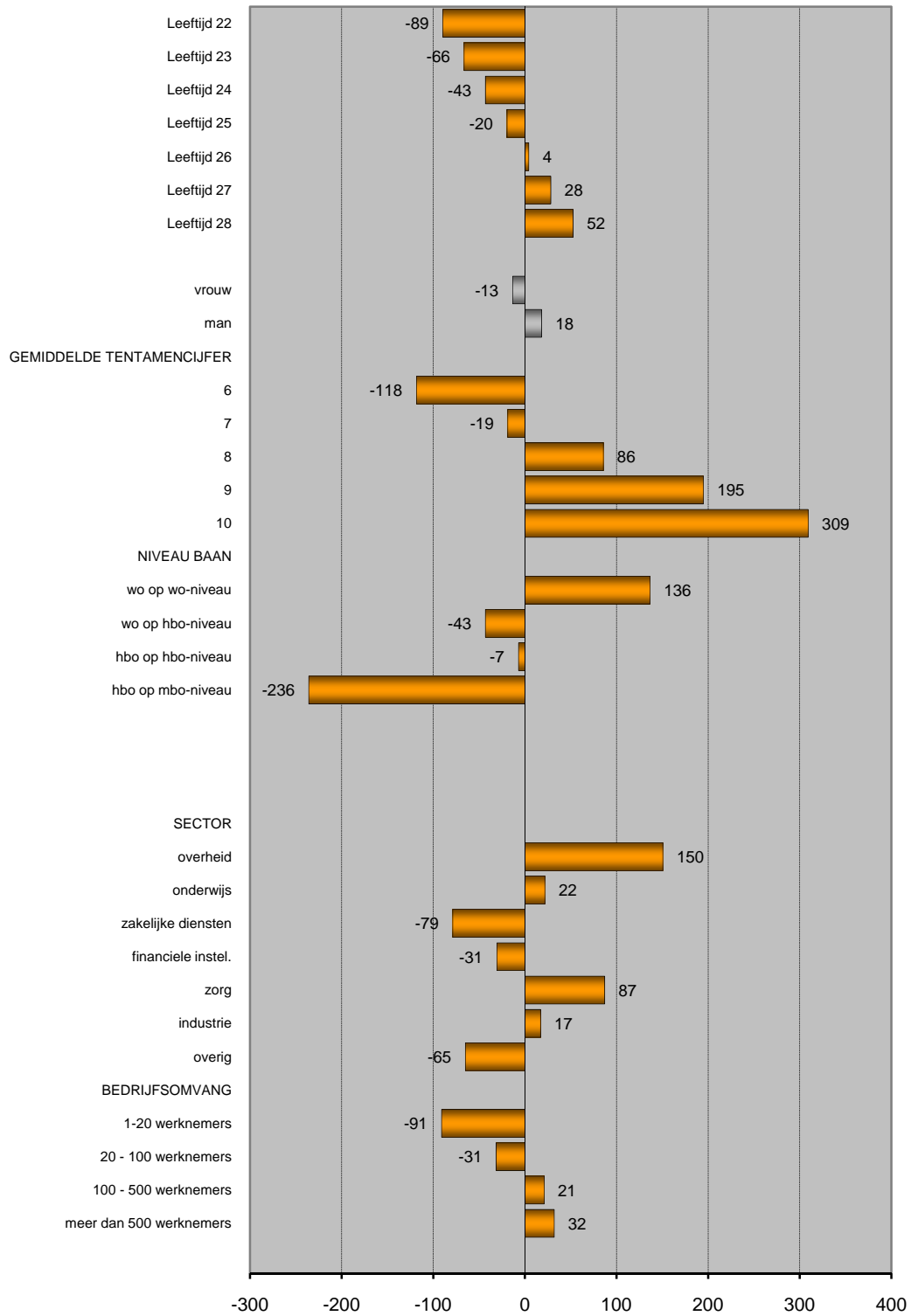


Bron: SEO/Elsevier (2009)

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 32 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 € 2.225 bruto per maand). Uit de figuur blijkt dat het bod hoger is naarmate de afgestudeerde ouder is. Er is geen statistisch significante relatie tussen het geslacht en het eerste bod. De betere student, voor zover zijn tentamencijfers dat uitdrukken, krijgt een hoger bod. Het verschil tussen gemiddeld een zes en een negen bedraagt ruim €300 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 bied relatief lage startsalariissen.

Figuur 32 Het eerste loonvoorstel van de werkgever ten opzichte van het gemiddelde



Bron: SEO/Elsevier (2009)

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 10 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 10 Studiefraude in de directe omgeving

	Hbo	Universiteit	Totaal
Studiefraude in directe omgeving meegemaakt	53%	43%	50%
Zo ja, welke gevallen?			
* werkstukken door anderen gemaakt	81%	67%	78%
* spieken bij tentamens	68%	65%	67%
* tentamenvragen/antwoorden waren vooraf bekend	39%	32%	37%
* docent past beoordeling aan	20%	13%	18%
* iemand anders maakt tentamen	7%	5%	6%
* anders	4%	6%	4%

Bron: SEO/Elsevier (2009)

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 17% van alle afgestudeerden verklaard wel eens gefraudeerd te hebben 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.

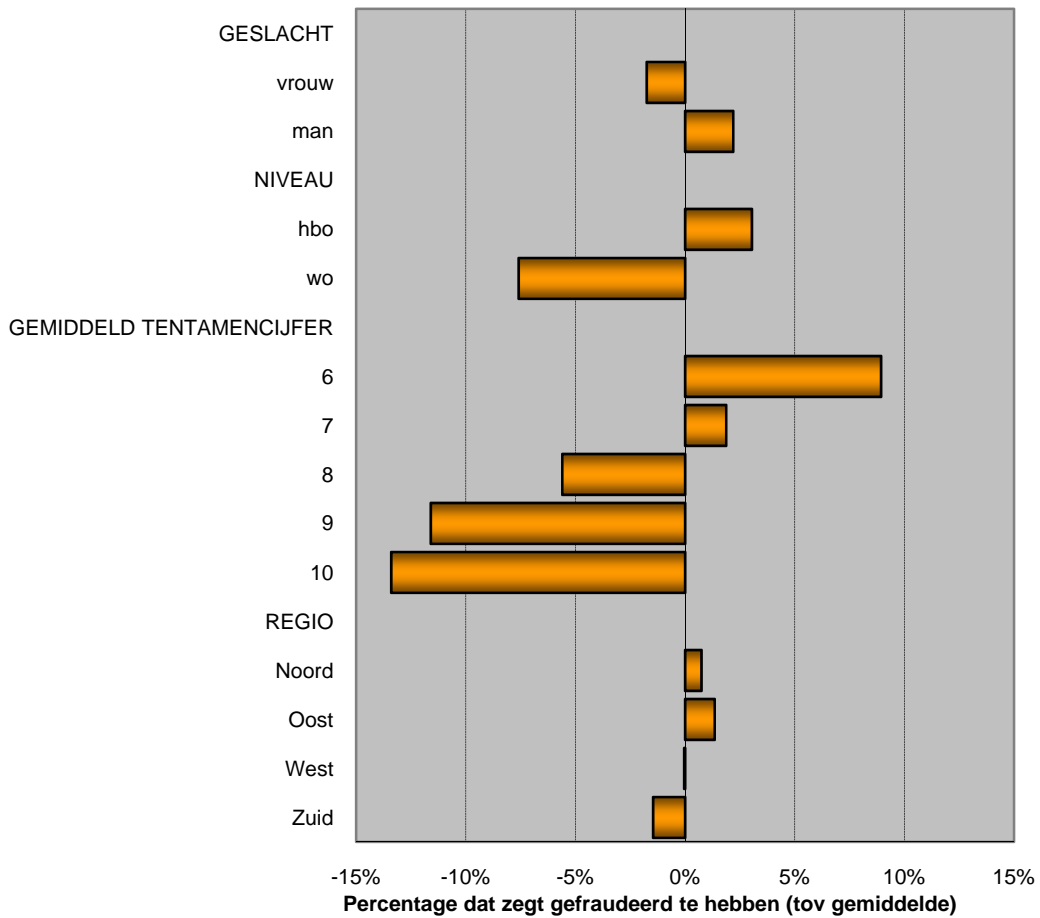
Tabel 11 Eigen studiefraude

	Hbo	Universiteit	Totaal
Zelf fraude gepleegd	20%	10%	17%
Zo ja, welke gevallen?			
* spieken bij tentamens	53%	58%	54%
* werkstukken door anderen gemaakt	41%	28%	39%
* tentamenvragen/antwoorden waren vooraf bekend	37%	36%	37%
* docent past beoordeling aan	8%	6%	8%
* iemand anders maakt tentamen	4%	8%	4%
* anders	0%	0%	0%

Bron: SEO/Elsevier (2009)

In Figuur 33 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 tijdens het hoger onderwijs lagere tentamencijfers haalden zijn ook degenen die het meest frauderen. Tussen gemiddeld een 6 en een 7 zit een verschil in frauduleus gedrag van ongeveer 7 procentpunten. Ook wordt in het zuiden van het land significant minder gefraudeerd. Het opleidingsniveau van de ouders, etniciteit en leeftijd blijken niet relevant te zijn voor frauduleus gedrag. Bij al deze resultaten moet uiteraard worden aangetekend dat de eerlijkheid van de respondenten uiteraard ook over deze kenmerken kan verschillen en zo de resultaten kan vertekenen.

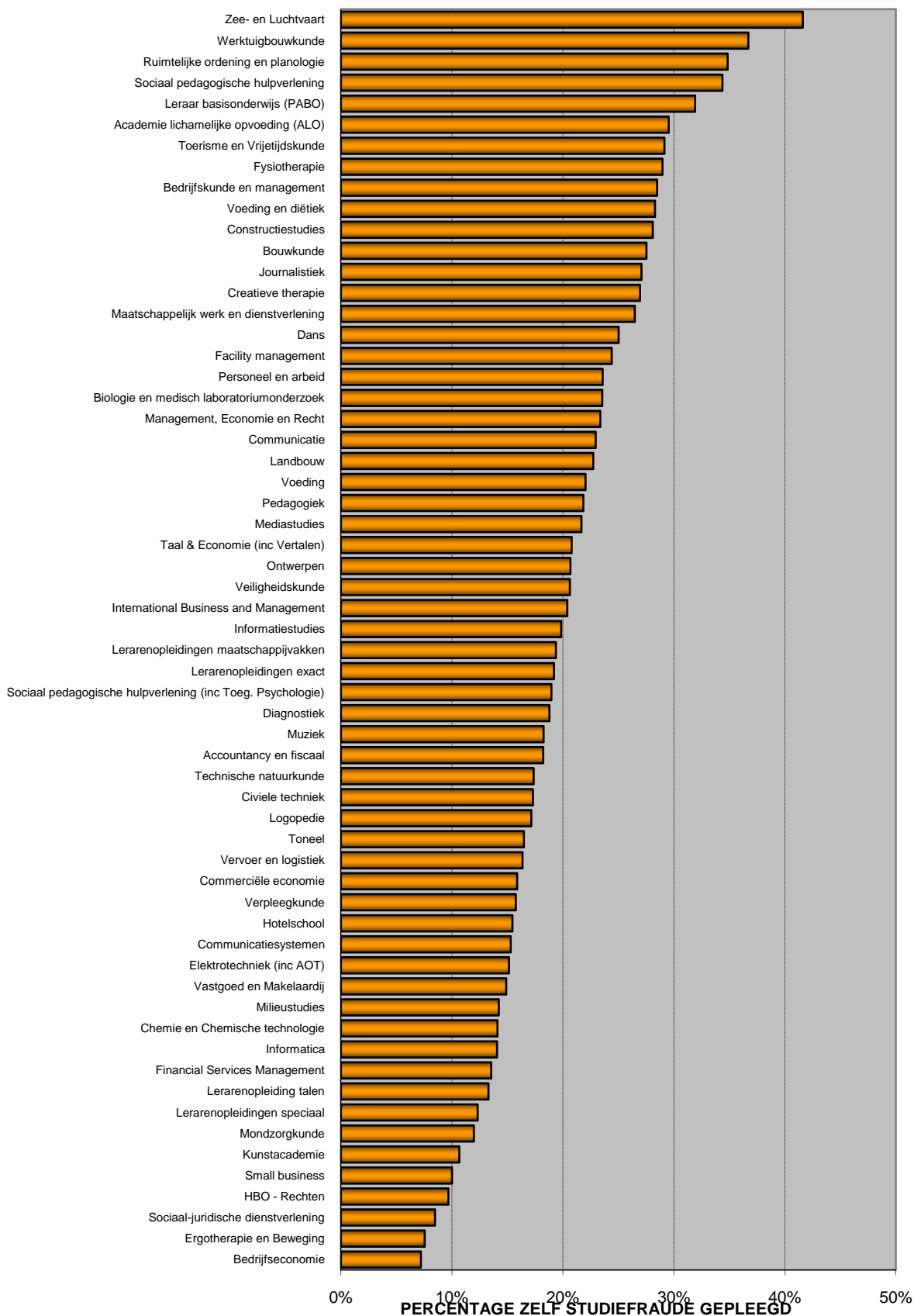
Figuur 33 Gefraudeerd bij de studie: persoonskenmerken (t.o.v. het gemiddelde van 17%)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

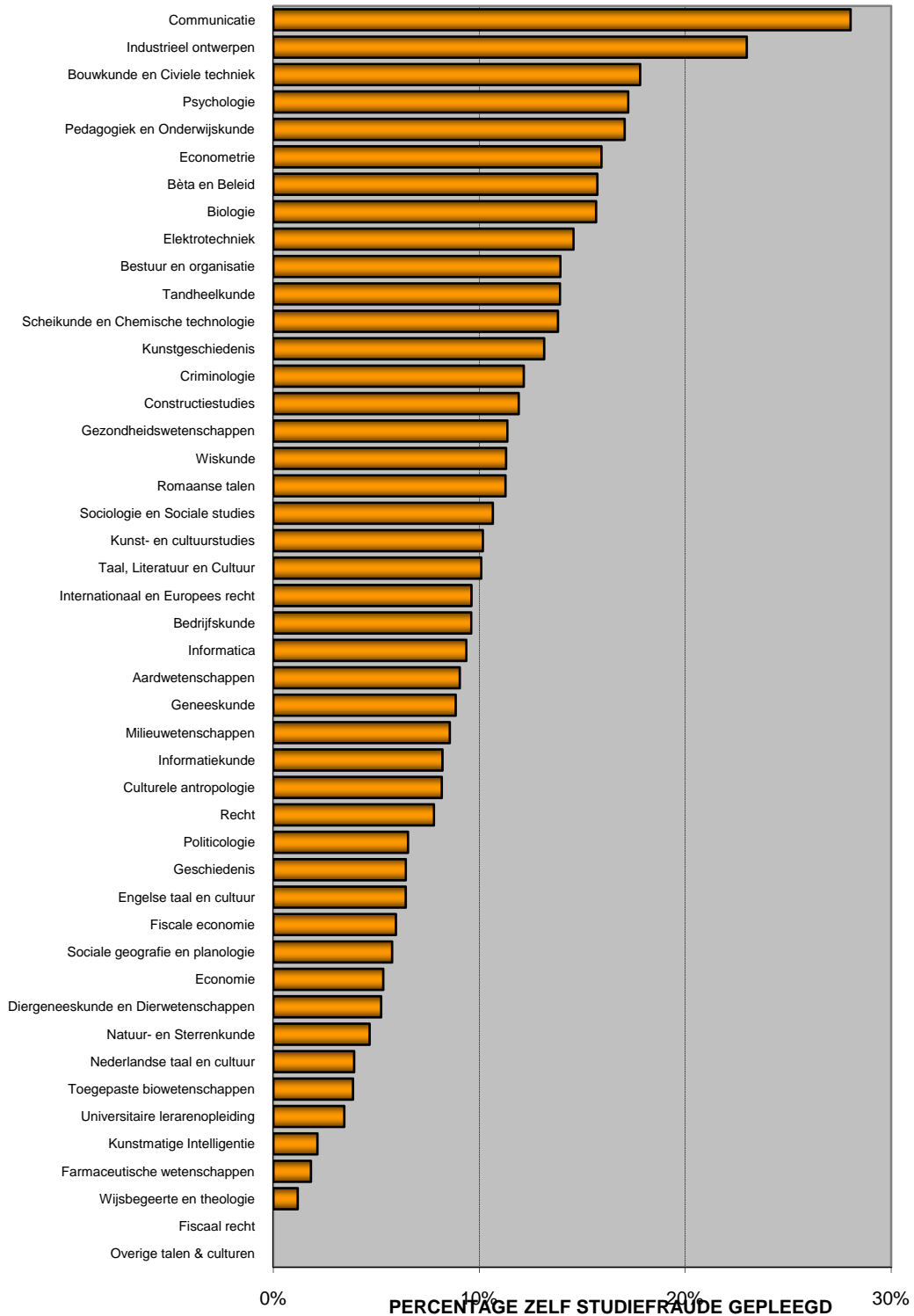
In Figuur 34 en Figuur 35 worden de verschillen voor alle studierichtingen die in *Studie & Werk* worden onderscheiden grafisch weergegeven. Hierbij is gecorrigeerd voor de significante samenstellingseffecten uit **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..** De verschillen tussen de diverse opleidingen zijn groot. Rond het totaalgemiddelde van 17% schommelt het percentage dat zegt gefraudeerd te hebben van 0% tot 45%. Op het Hbo hebben de afgestudeerden van Zee- en Luchtvaart en Werktuigbouwkunde naar eigen zeggen het vaakst gefraudeerd. Afgestudeerden in Bedrijfseconomie hebben naar eigen zeggen het minst gefraudeerd. Op universitair niveau zien we Communicatie en Industrieel Ontwerpen als studies met het hoogste percentage studiefraude. Onderaan de lijst zien we onder andere fiscalisten en de talenstudies.

Figuur 34 Studiefraude: verschillen in opleidingen (Hbo)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 35 Studiefraude: verschillen in opleidingen (Universiteit)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

9 De geplande pensioenleeftijd

Al sinds 2005 wordt aan de respondenten van Studie & Werk gevraagd op welke leeftijd ze met pensioen willen gaan. Een vraag die gezien de recente ontwikkelingen bijzonder actueel is geworden. In dit hoofdstuk wordt eerst bekeken hoe deze geplande pensioenleeftijd verschilt tussen de opleidingsniveaus en tussen de geslachten. Daarna wordt de ontwikkeling van de voorgenomen pensioenleeftijd over de laatste vijf jaargangen weergegeven. Als laatste analyseren we welke factoren deze geplande pensioenleeftijd verklaren.

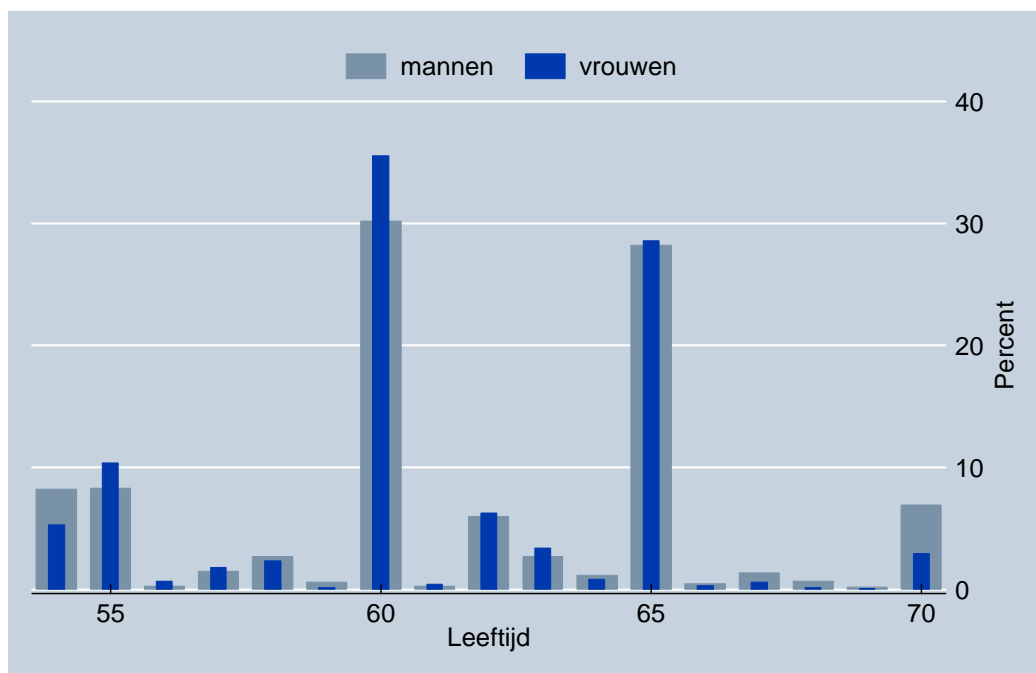
9.1 Wanneer met pensioen?

Voor de jonge alumni die in Studie & Werk ondervraagd worden is de toekomstige regelgeving over hun pensioenmoment bijzonder ongewis. Zij staan over het algemeen nog meer dan veertig jaar van hun pensionering af en zijn opgegroeid met verhalen over verhoging van de pensioenleeftijd als oplossing voor het vergrijzingsprobleem. Om inzicht te krijgen in hun eigen ideeën over hun pensioenleeftijd wordt ze gevraagd op welke leeftijd ze met pensioen willen gaan.¹⁴ In Figuur 36 en Figuur 37 wordt de voorgenomen pensioenleeftijd van het meest recente cohort voor respectievelijk hbo'ers en academici weergegeven.

Opvallend is dat de meeste alumni de voorkeur hebben om ofwel op hun zestigste, ofwel op hun vijfenzestigste met pensioen willen gaan. Voor hbo'ers geldt dat de zestigjarige leeftijd zowel voor mannen als vrouwen de populairste pensioenleeftijd is. Daarnaast willen mannen vaker tot na hun vijfenzestigste doorwerken dan vrouwen. Voor academici geldt dat de meeste mannen het liefst op hun zestigste stoppen, terwijl de vrouwen het liefst pas op hun vijfenzestigste stoppen. Rond de 35% van de hbo'ers is van plan om tot zijn vijfenzestigste door te werken, voor academici ligt dit percentage rond de 41%. Er is dus een verschil tussen beide groepen hoger opgeleiden. Opvallend is dat er onder academici geen verschil is in het aandeel mannen en vrouwen dat minstens tot hun vijfenzestigste door wil werken. Wel zijn het voornamelijk mannen die er na hun vijfenzestigste nog wat jaren aan vast willen plakken.

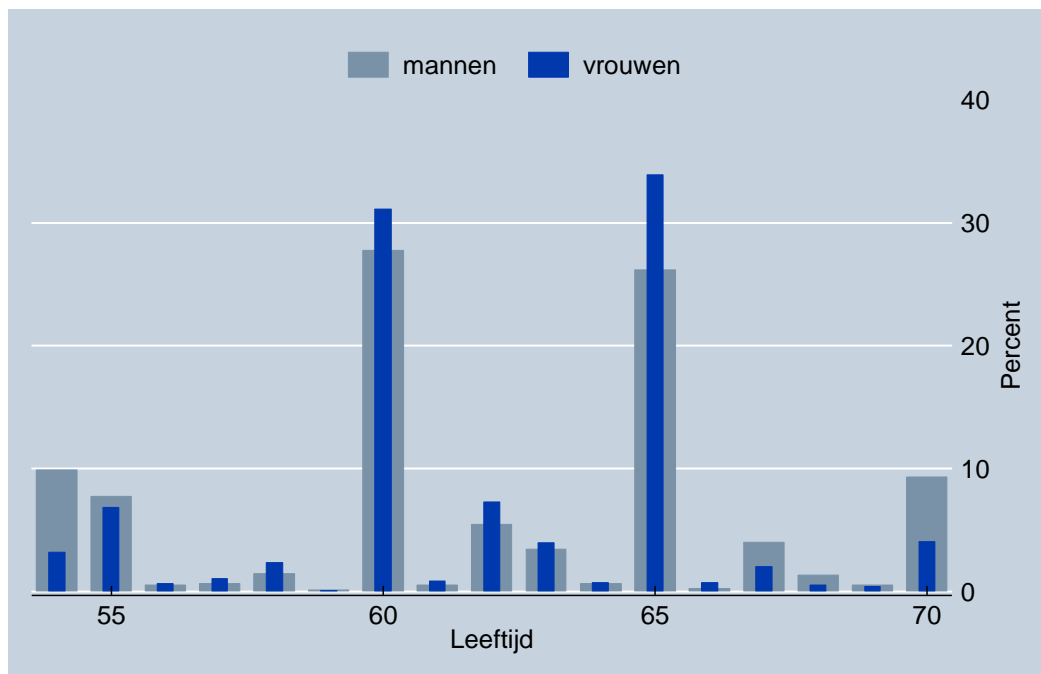
¹⁴ Aangezien de enquête plaatsvond voordat de mogelijke kabinetsmaatregel over het verhogen van de AOW-leeftijd naar 67 jaar prominent in het nieuws kwam, zijn eventuele effecten van deze mogelijke maatregel nog niet zichtbaar.

Figuur 36 Histogram geplande pensioenleeftijd hbo'ers 2009



Bron: SEO/Elsevier (2009).

Figuur 37 Histogram geplande pensioenleeftijd academici 2009

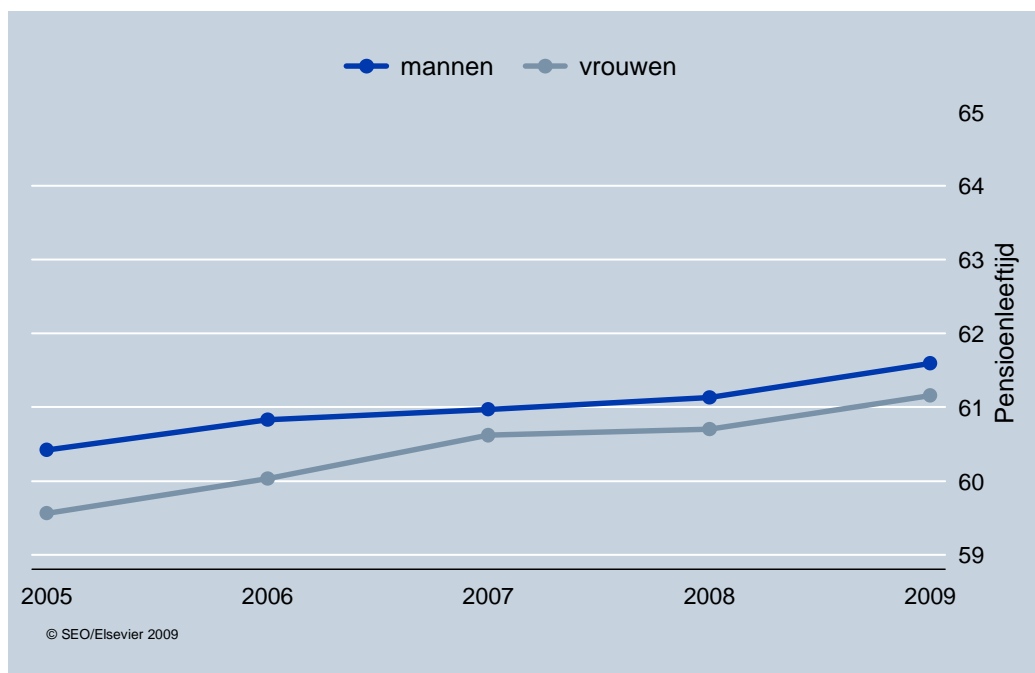


Bron: SEO/Elsevier (2009)

9.2 De geplande pensioenleeftijd door de jaren heen

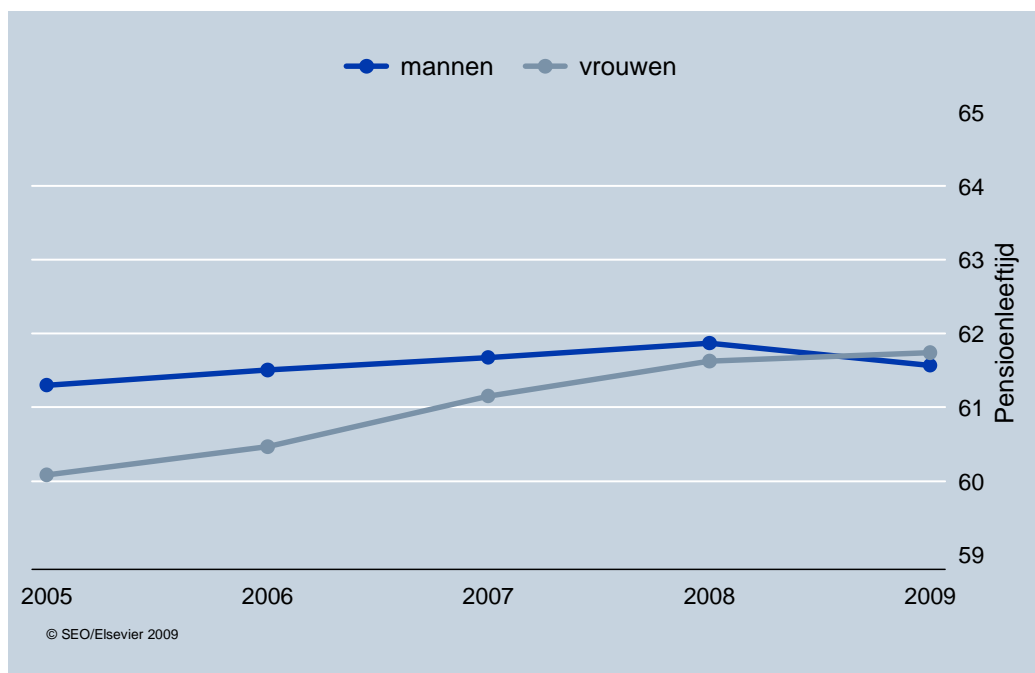
Aangezien de respondenten van Studie & Werk sinds 2005 naar hun pensioenplannen is gevraagd kunnen we de ontwikkeling hiervan weergeven. In Figuur 38 en Figuur 39 wordt deze ontwikkeling voor respectievelijk hbo'ers en academici weergegeven.

Figuur 38 Gemiddelde geplande pensioenleeftijd hbo'ers



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 39 Gemiddelde geplande pensioenleeftijd academici



Bron: SEO/Elsevier (2009)

In de bovenstaande figuren valt op dat het verschil tussen mannen en vrouwen in vijf jaar aanzienlijk is afgenomen. Voor academici is er helemaal geen verschil meer, terwijl mannen in 2005 nog ruim een jaar later met pensioen wilden gaan dan vrouwen. Voor hbo'ers is het verschil tussen de geslachten gehalveerd. Voor alle groepen behalve de mannelijke academici geldt dat het geplande pensionmoment gedurende vijf jaargangen behoorlijk is gestegen, maar nog altijd ruim drie jaar onder de huidige AOW-grens van 65 jaar zit. Het lijkt er dus op dat de alumni minder bezwaren hebben gekregen tegen langer doorwerken, of dat zij de financiële gevolgen van eerder stoppen met werken te groot vinden worden.

9.3 Wat verklaart de geplande pensioenleeftijd?

Er zijn uiteraard verschillende determinanten die de geplande pensioenleeftijd verklaren. In deze paragraaf worden deze determinanten door middel van een regressieanalyse onderzocht, zodat bekeken kan worden of er opvallende factoren zijn die invloed hebben op de pensioenleeftijd. Ook kan zo de vraag beantwoord worden of samenstellingseffecten niet het beeld van een stijgende geplande pensioenleeftijd vertekenen.

In tegenstelling tot eerdere analyses in dit rapport (bijvoorbeeld naar salaris en zoekduur) nemen we in deze analyse een interactie op tussen het enquêtejaar en het geslacht. De reden hiervan is dat uit de vorige paragraaf blijkt dat de ontwikkeling van de geplande pensioenleeftijd duidelijk varieert tussen de geslachten. Daarnaast nemen we ook enkele baankenmerken op, zoals het aantal contracturen en het uurloon. Daarmee bekijken we of alumni die meer uren maken, of die meer verdienen, wellicht eerder met pensioen willen. In Figuur 40 en Figuur 41 zijn de resultaten van de analyse weergegeven, als afwijking ten opzichte van de referentiecategorie. In onze analyse

hebben we naast de variabelen in de figuur ook nog opleiding, het soort contract, het niveau van het werk, het opleidingsniveau van de ouders, bestuurservaring en het aio-schap meegenomen. Een hoger opleidingsniveau van de ouders, het hebben van bestuurservaring, het gevraagde opleidingsniveau en het zijn van een aio (in het geval van een academicus) leiden net zoals de in Figuur 40 en Figuur 41 weergegeven variabelen tot een significant hogere pensioenleeftijd. Er zijn ook indicatoren voor het hebben van een partner en het zijn van een vrouw met een kind in de analyse opgenomen, maar hadden geen significant effect. Als laatste extra variabele is de contractvorm opgenomen, allen voor academici is een significant effect gevonden waarbij alumni met een tijdelijk contract of uitzendbaan langer door willen werken.

Uit de resultaten blijkt dat het verschil in de geplande pensioenleeftijd tussen mannelijke en vrouwelijke alumni inderdaad significant kleiner is geworden in de afgelopen vijf jaar. Voor zowel hbo'ers als academici is de leeftijd voor vrouwen met 1,7 jaar gestegen. Voor mannen is dat slechts 1,0 jaar (hbo'ers) en 0,7 jaar (academici).

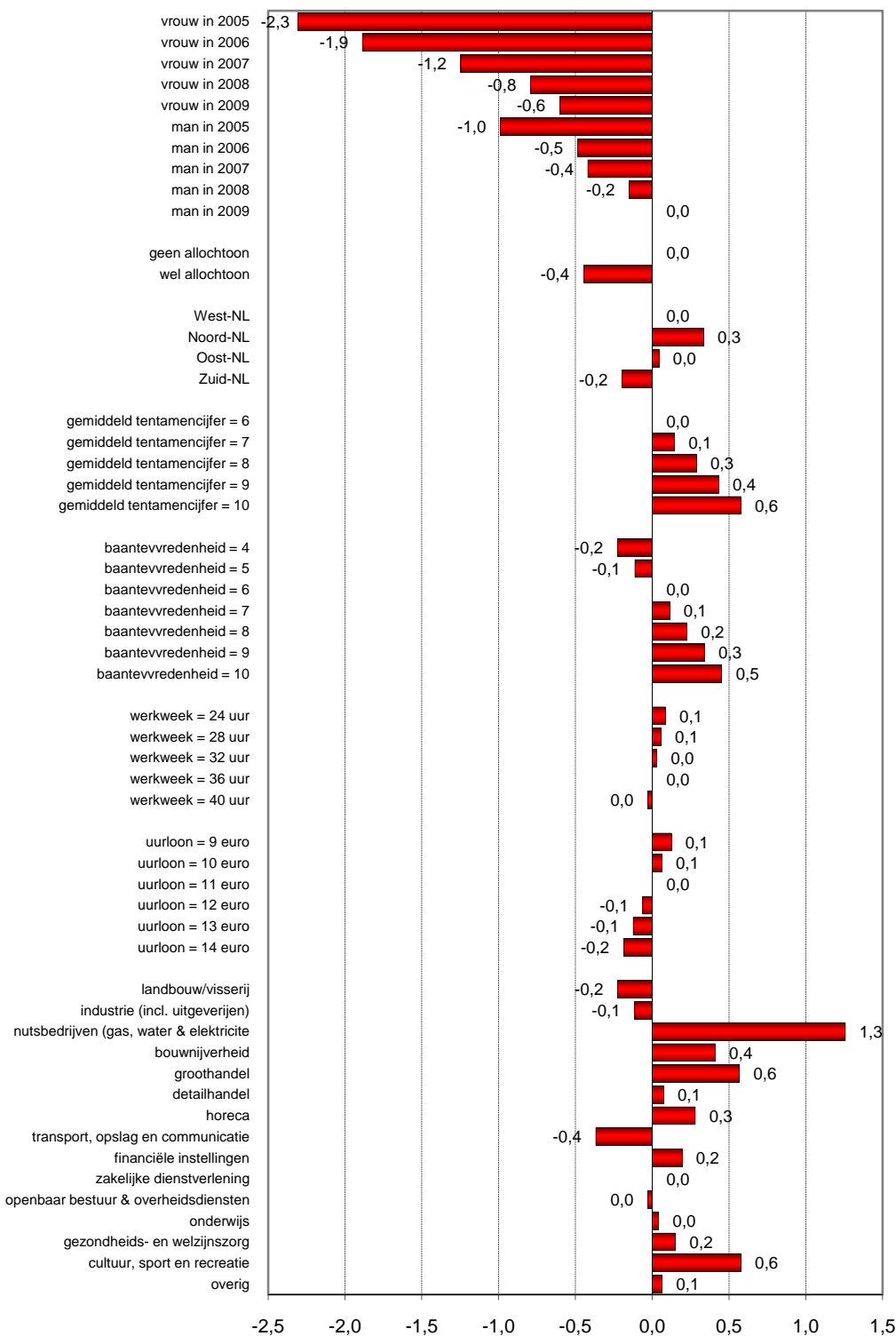
Een volgend opmerkelijk significant resultaat is dat allochtonen 0,4 jaar eerder met pensioen willen. Ook is er een significant regionaal verschil, alumni uit Zuid-Nederland willen ruim een half jaar eerder met pensioen dan alumni uit het noorden. De geplande pensioenleeftijd van inwoners van het westen en oosten van het land ligt daar tussen in. Deze resultaten suggereren dat er wellicht aanzienlijke culturele verschillen tussen verschillende groepen zijn met betrekking tot de geplande pensioenleeftijd.

Dat alumni met een hoge baantevredenheid langer willen doorwerken is niet verbazend. Zij verwachten dat het plezier, dat zij nu in hun werk hebben, zich zal doorzetten gedurende hun carrière. Ook alumni met hogere tentamencijfers willen langer doorwerken dan zij die lagere cijfers gehaald hebben.

Het blijkt dat alumni die nu veel uren werken eerder met pensioen willen. Blijkbaar willen zij de extra werktijd die zij maken wel terugzien in een eerdere uittreding. Ook het loon heeft een negatief effect op de geplande pensioenleeftijd: alumni met een hoger loon willen minder lang doorwerken. Voor hen zijn de financiële consequenties van een voortijdig pensioen ook gemakkelijker op te vangen: het inkomenseffect is hier blijkbaar belangrijker dan het substitutie-effect.¹⁵ De effecten van het aantal contracturen en het uurloon verschillen duidelijk in grootte: voor hbo'ers zijn ze veel kleiner dan voor academici.

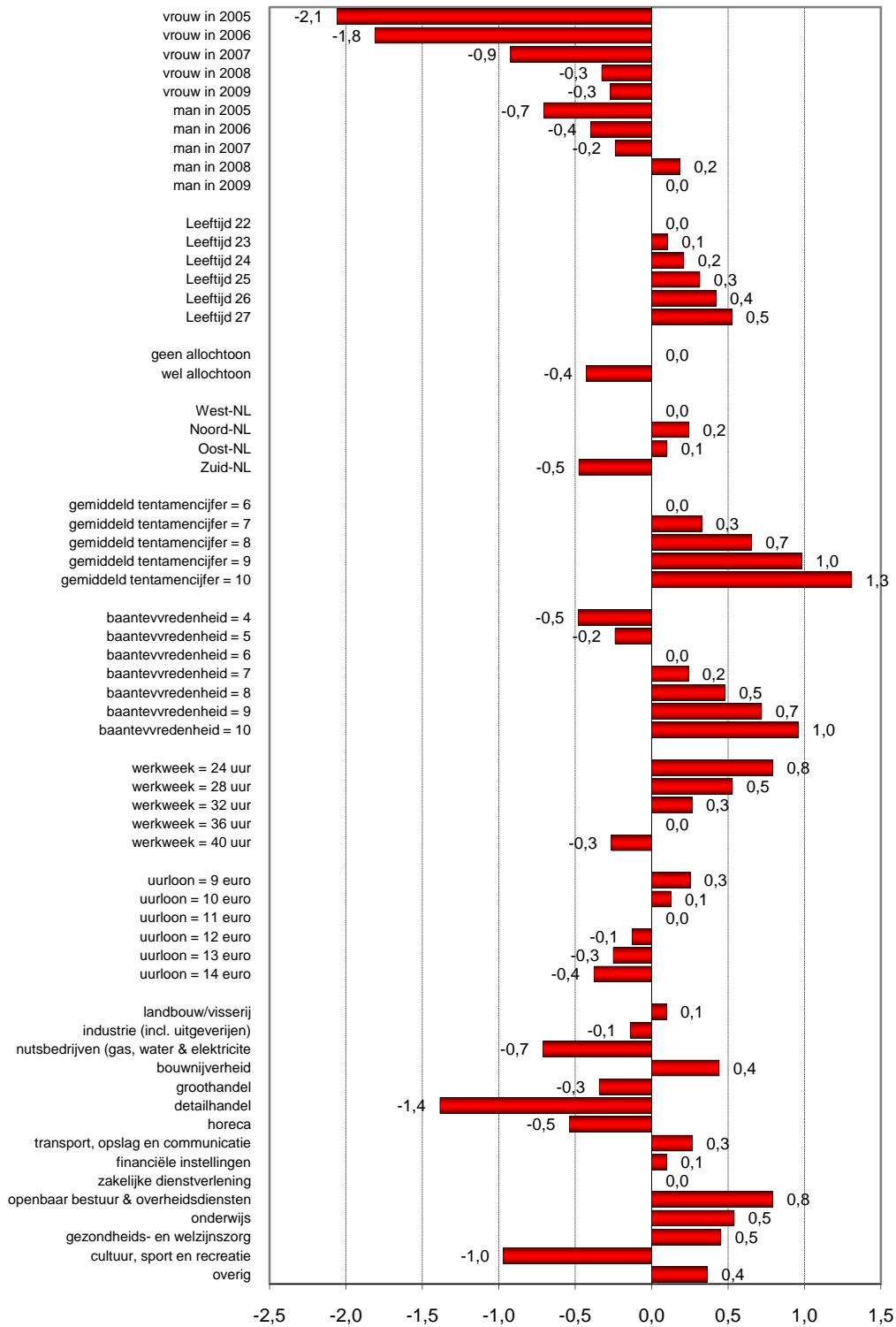
¹⁵ De relatieve prijs van vrije tijd is hoger voor de mensen met een hoger uurloon. Daardoor wordt het voor hen onaantrekkelijker om werktijd in te ruilen voor vrije tijd (substitutie-effect). Maar tegelijkertijd hebben de veelverdieners een groter inkomen ter beschikking, om naast de dagelijkse levensbehoeften ook luxere goederen te kunnen kopen, zoals vrije tijd (inkomenseffect). Dat laatste effect is hier dus dominant.

Figuur 40 Geplande pensioenleeftijd hbo'ers (afwijking in jaren ten opzichte van referentie)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

Figuur 41 Geplande pensioenleeftijd academici (afwijking in jaren ten opzichte van referentie)



Bron: SEO/Elsevier (2009)

