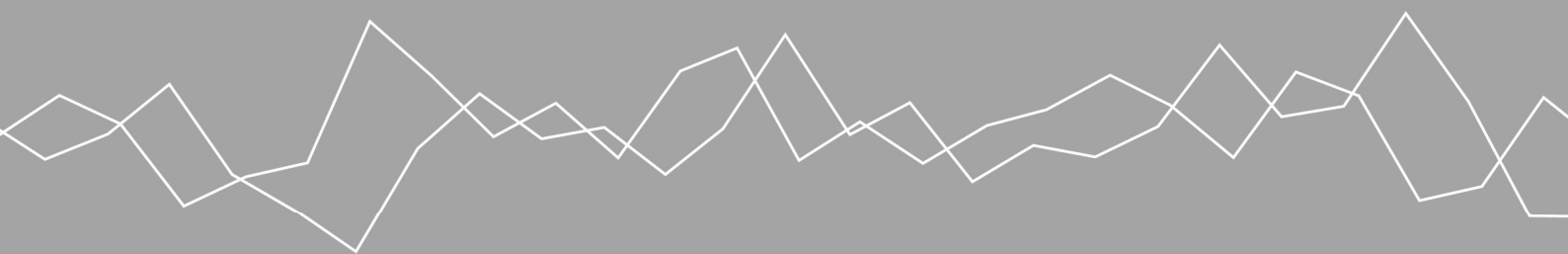


Studie & Werk 2007



seo economisch onderzoek

Amsterdam, mei 2007
In opdracht van Elsevier Thema

Studie & Werk 2007

E.E. Berkhout
P.H.G. Berkhout
F. Smits



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. 989

ISSN 1872-387X

Copyright © 2007 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

ELSEVIER
THEMA

CARRIÈRE

JUNI 2007 | € 4,50

ELSEVIER/SEO-ONDERZOEK
**DE BESTE
BANEN
2007
+ SALARIS**

**SOLLICITEREN
VIA INTERNET
+ DIGITIPS!**

Reportage:
teambuilding
voor starters

**IS JOBHOPPEN
WEL SLIM?**

Violiste Liza
Ferschtman
over discipline

**EEN BAAN
ZOEKEN IN HET
BUITENLAND**

WWW.ELSEVIER.NL



Inhoud

| | | |
|----------|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden | 1 |
| 1.1 | De baanzoekduur..... | 1 |
| 1.2 | Salaris | 2 |
| 1.3 | Baanzekerheid | 4 |
| 1.4 | Alumnivertrouwen..... | 6 |
| 1.5 | Zoekgedrag..... | 10 |
| 1.6 | Conclusie..... | 13 |
| 2 | Zoekduur per opleiding | 15 |
| 2.1 | Definities..... | 15 |
| 2.2 | Individuele factoren: wie vindt het snelste een baan? | 16 |
| 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? | 30 |
| 4 | ‘Tevreden Twaalf’: de beste startfuncties van 2007 | 35 |
| 5 | Arbeidsvoorwaarden in sectoren..... | 41 |
| 5.1 | Primaire arbeidsvoorwaarden en tevredenheid | 41 |
| 5.2 | Secundaire arbeidsvoorwaarden..... | 44 |
| 6 | ‘Hotspots’ op de arbeidsmarkt | 47 |
| 6.1 | Definitie..... | 47 |
| 6.2 | Hotspots op de arbeidsmarkt | 48 |

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 een jaar van lichte verbetering (2006). De vraag is hoe de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden zich heeft ontwikkeld in het afgelopen jaar. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zullen in dit hoofdstuk vijf indicatoren van de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerden worden beschouwd: de zoekduur naar een passende baan, het salaris, de baanzekerheid, het vertrouwen van alumni in hun kansen op de arbeidsmarkt en de door hen gebruikte zoekkanalen.

1.1 De baanzoekduur

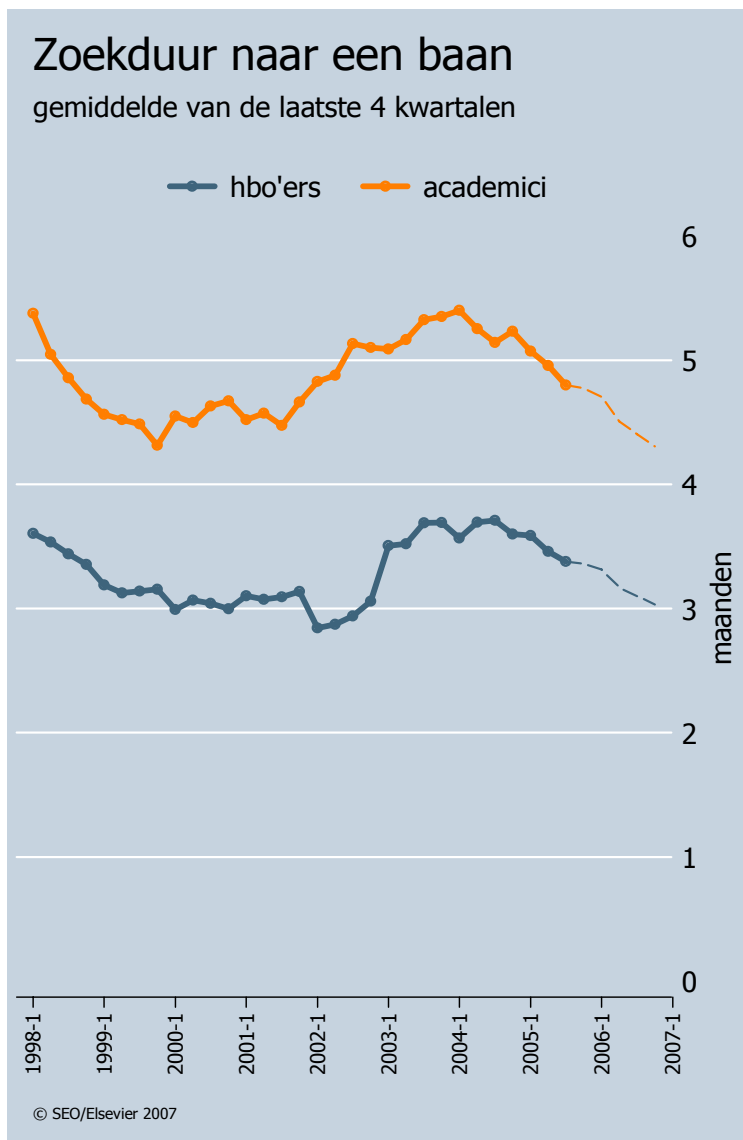
De eerste indicator is de baanzoekduur: de tijd die een pas afgestudeerde heeft moeten zoeken om een baan op zijn eigen opleidingsniveau te vinden. De ontwikkeling van de gemiddelde zoekduur van pas afgestudeerde hbo'ers en academici is weergegeven in Figuur 1-1. Op de verticale as staat het aantal maanden dat men gemiddeld aan het zoeken was, op de horizontale as het kwartaal waarin men is begonnen met zoeken. Om te voorkomen dat de verschillen tussen de kwartalen het gevolg zijn van structurele seizoenspatronen is een voortschrijdend gemiddelde over vier kwartalen genomen.¹

Allereerst valt het verschil tussen hbo'ers en academici op: academici doen er door de jaren heen gemiddeld ruim een maand langer over om een baan op niveau te vinden. Uit de figuur blijkt verder dat de zoekduren vanaf 1998 snel gedaald zijn en vanaf de eeuwwisseling een paar jaar min of meer op hetzelfde niveau zijn gebleven, zo'n 4 en een halve maand bij academici en zo'n 3 maanden bij hbo'ers. Bij de academici treedt de verslechtering eind 2001 in, bij de hbo'ers een half jaar later. Academici die in het eerste kwartaal van 2004 gingen zoeken naar een baan deden er weer net zo lang over als hun voorgangers die daar in het eerste kwartaal van 1998 mee begonnen, bijna 5 en een halve maand. Bij de hbo'ers wordt het dieptepunt in het derde kwartaal van 2004 bereikt. De afgestudeerden die toen begonnen met zoeken deden er ruim 3 en een halve maand over, net zo lang als de afgestudeerde hbo'ers die in het eerste kwartaal van 1998 begonnen met zoeken. Bij de academici is de zoekduur sinds het dieptepunt van het 1^e kwartaal van 2004 in 5 van de 6 kwartalen gedaald. Bij de hbo'ers is de gemiddelde zoekduur sinds het dieptepunt van 2004-III ieder kwartaal afgenomen. Voor de afgestudeerden die vanaf het derde kwartaal van 2005 zijn gaan zoeken kunnen we nog geen definitieve uitspraken doen over hun gemiddelde zoekduur. Wel kunnen we een voorspelling doen en deze is dat de zoekduur voor zowel academici als hbo'ers verder zal dalen. In de figuur wordt deze voorspelling weergegeven door middel van een stippellijn. Ook vorig jaar deden we zo'n voorspelling. Toen voorspelden we voor de kwartalen 2004-IV tot en met 2005-III een daling van de gemiddelde zoekduur. Nu blijkt deze daling zich inderdaad te hebben voorgedaan.

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

Samenvattend constateren we ontegenzeggelijk voor zowel hbo'ers als academici een daling van de gemiddelde zoekduur. De afgestudeerde die in het 3^e kwartaal van 2005 begon met zoeken heeft in vergelijking tot zijn voorgangers in de 8 daaraan voorafgaande jaren een tamelijk gemiddelde zoekduur. Voorlopige ramingen wijzen op een verdere afname in de kwartalen 2005-IV – 2006-IV.

Figuur 1-1 De baanzoekduur van hbo'ers en academici (kwartalen, 1998-2007)

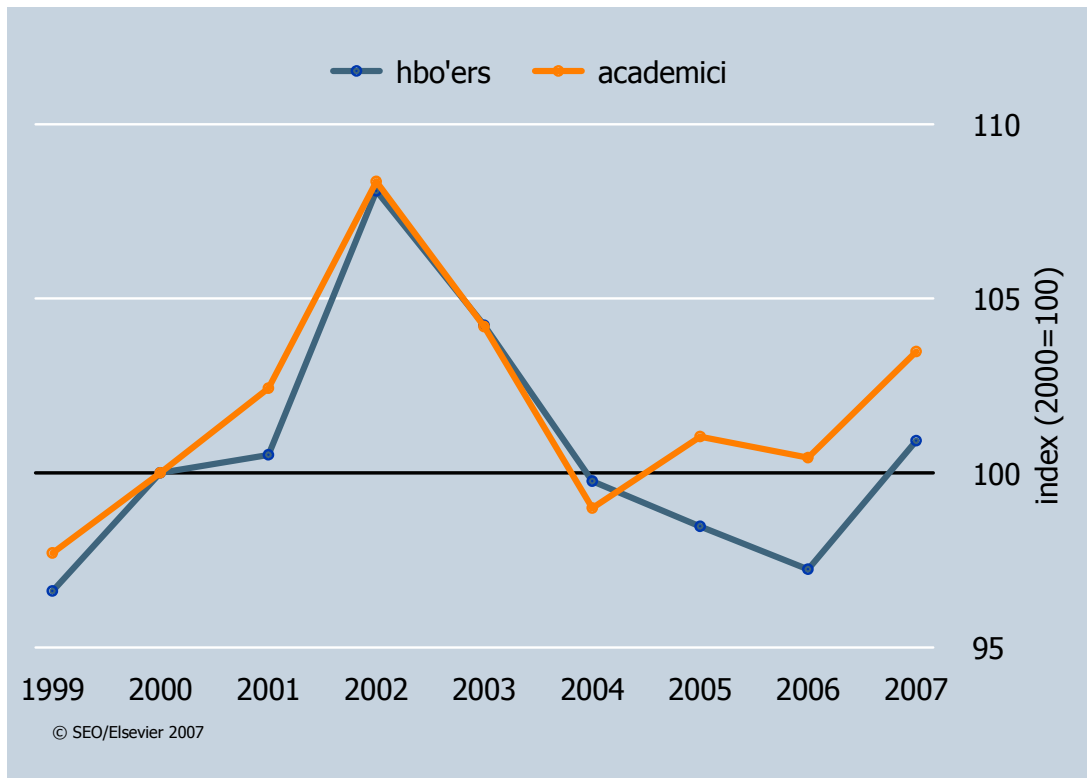


1.2 Salaris

De tweede indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden is het salaris dat zij verdienen. De ontwikkeling van dit salaris door de jaren heen is grafisch weergegeven in Figuur 1-2. Hierin is het gemiddelde salaris voor elk cohort afgestudeerden uitgedrukt in indexcijfers ten opzichte van februari 2000.

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

Figuur 1-2 Reëel netto maandsalaris (indexcijfers)



Bij Figuur 1-2 dient allereerst te worden opgemerkt dat de weergegeven salarissen betrekking hebben op het moment van enquêteren: in januari van het weergegeven jaar. De ondervraagden zijn ongeveer anderhalf tot 2 jaar voor dat moment afgestudeerd. Dit betekent dat het niveau in januari 2007 betrekking heeft op hbo'ers en academici die in het onderwijsjaar 2004/2005 op de arbeidsmarkt zijn gekomen. Voorts zei opgemerkt dat het gaat om reële salarissen. Dat wil zeggen dat er rekening is gehouden met de prijsontwikkeling. Een stijgende lijn betekent dat de startsalarissen sterker stijgen dan de gemiddelde prijzen. Bij een dalende lijn blijft de ontwikkeling van de startsalarissen achter bij de inflatie. Een vlakke lijn betekent een gelijk blijvend startsalaris, de ontwikkeling volgt precies de ontwikkeling van de prijzen. Een dalende lijn wil niet zeggen dat een cohort nominaal minder verdient dan hun voorgaande cohort. Het is best mogelijk dat zij nominaal meer kregen dan hun voorgangers, maar dat zij door een hoge inflatie toch minder koopkracht hebben.

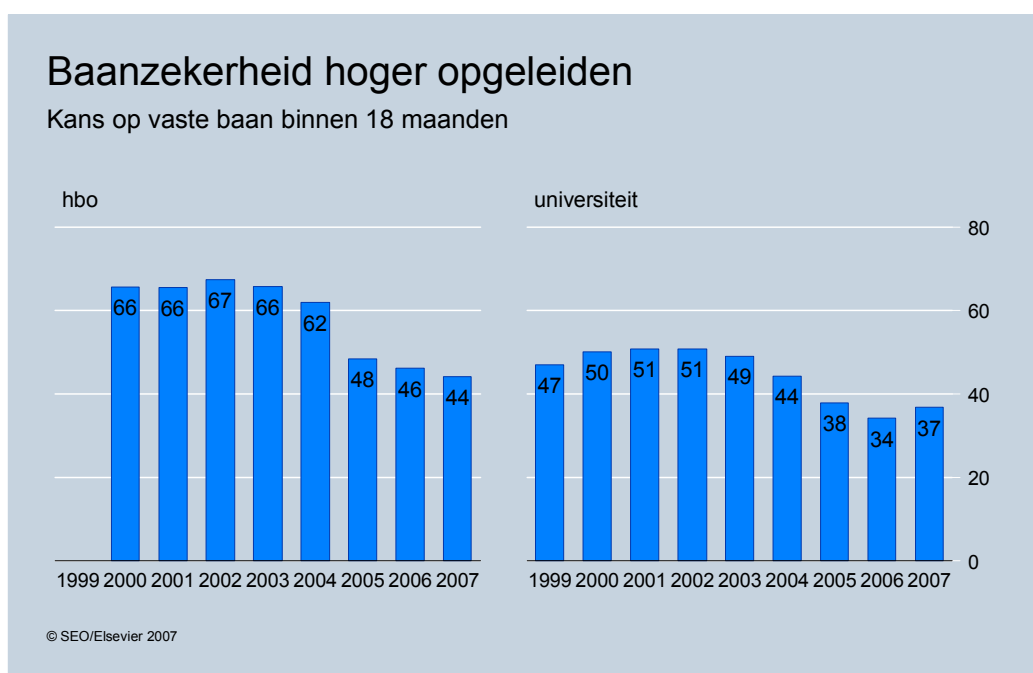
Uit Figuur 1-2 blijkt dat er eindelijk een eind is gekomen aan de in 2002 ingezette dalende trend in de hoogte van het reële startsalaris. De startsalarissen van hbo'ers en academici zijn tussen de metingen van begin 2006 en begin 2007 allebei een stuk harder gestegen dan de prijzen. De koopkracht van hbo'ers en academici is met respectievelijk zo'n 4 en 3 procentpunten

toegenomen. Opmerkelijk is dat de salarissen van de academici al eerder licht gestegen waren om vorig jaar weer wat in te zakken. Dit jaar zijn de positieve signalen echter eenduidig en profiteren ook de hbo'ers mee van de gunstige arbeidsmarkt. Toch liggen de startsalaries van hoger opgeleiden in 2007 nog steeds een stuk lager dan tijdens het hoogtepunt in 2002.

1.3 Baanzekerheid

Onze derde indicator voor de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden is de baanzekerheid. Om deze te bekijken laten we eerst een figuur zien waarin de ontwikkeling, de kans om 18 maanden na afstuderen een vaste baan te hebben, wordt weergegeven.

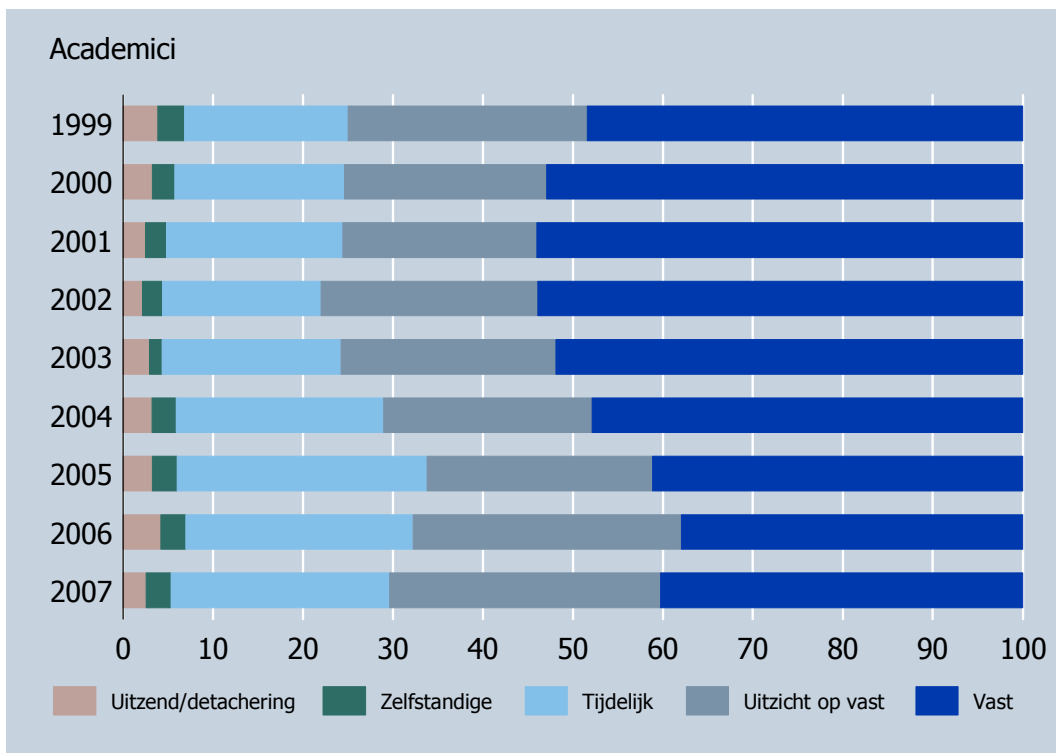
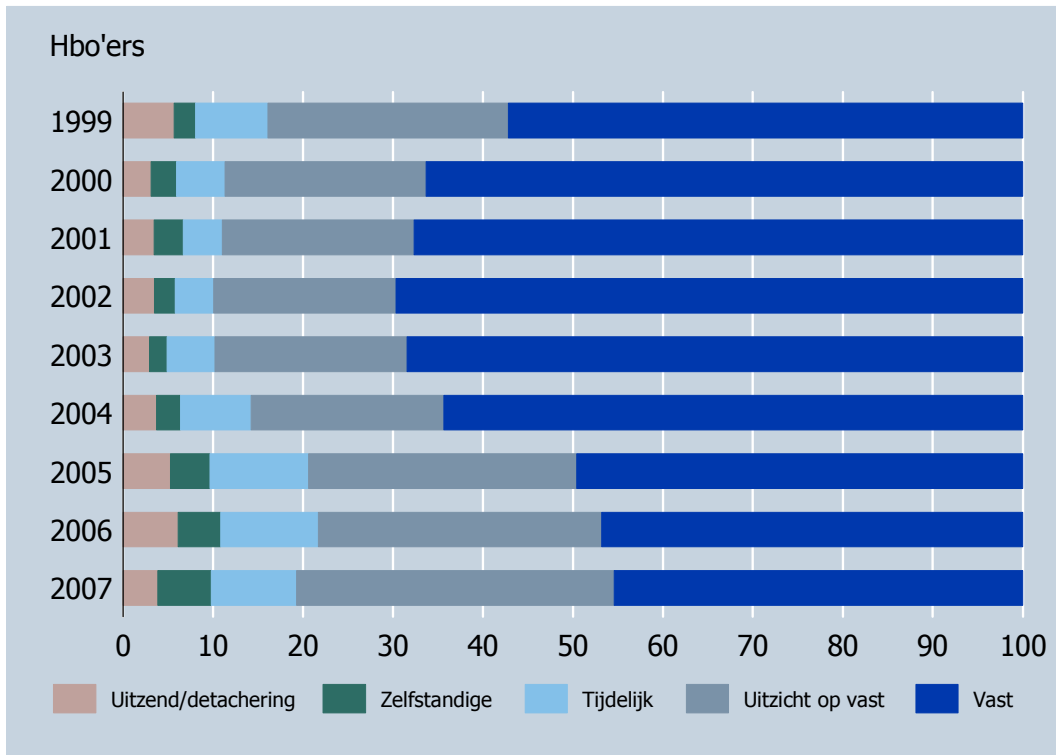
Figuur 1-3 Kans op een vaste baan binnen 18 maanden na afstuderen



Voor hbo'ers is de kans op een vaste aanstelling sinds 2002 ieder jaar afgenomen. Dit jaar heeft 44% van de ondervraagden binnen 18 maanden een vaste baan terwijl dat vorig jaar nog 46% was. De kans ligt nu 23 procentpunten lager dan in 2002, het jaar waarin het percentage hbo'ers dat binnen 18 maanden een vaste baan had het hoogst was. Bij de academici is er dit jaar voor het eerst sinds 2002 weer een toename van de kans om binnen 18 maanden een vaste aanstelling te hebben. De kans nam toe van 34 naar 37%. Het verschil met het jaar met de grootste kans bedraagt 14 procentpunten. Voor beide groepen geldt dat tussen 2004 en 2005 de baanzekerheid het meest is gedaald. Verder is te zien dat hbo'ers door de jaren heen steeds een grotere kans dan academici hebben om snel een vaste baan te vinden.

In Figuur 1-4 kijken we meer in detail naar ontwikkelingen in het soort banen dat jonge afgestudeerden weten te bemachtigen.

Figuur 1-4 Arbeidsrelatie: vast, tijdelijk, zelfstandig



Onder hbo'ers is het deel van de werkzame mensen dat een vast contract heeft de laatste 5 jaar alleen maar kleiner geworden (van bijna 30% in 2002 naar ruim 45% in 2007).² In plaats daarvan krijgen ze steeds vaker een tijdelijk contract met uitzicht op vast aangeboden (nu bijna dubbel zoveel als in 2002). Ook het aandeel zelfstandigen/freelancers is behoorlijk gestegen.

Het deel van de werkende academici met een vast contract is iets kleiner dan bij de hbo'ers. Maar ook bij de academici is de grootte van dat deel de afgelopen jaren geslonken. Wel is er dit jaar een kleine toename ten opzichte van vorig jaar. Net als bij de hbo'ers is het deel met een tijdelijk contract met of zonder uitzicht op vast toegenomen. Bij de academici moeten veel meer werkenden het met een tijdelijk contract doen dan bij de hbo'ers. In 2007 heeft ongeveer een kwart van de werkende academici een dergelijk contract tegenover zo'n 10% bij de hbo'ers. Het deel met een tijdelijk contract met uitzicht op vast is ongeveer even groot als bij de hbo'ers.

1.4 Alumnivertrouwen

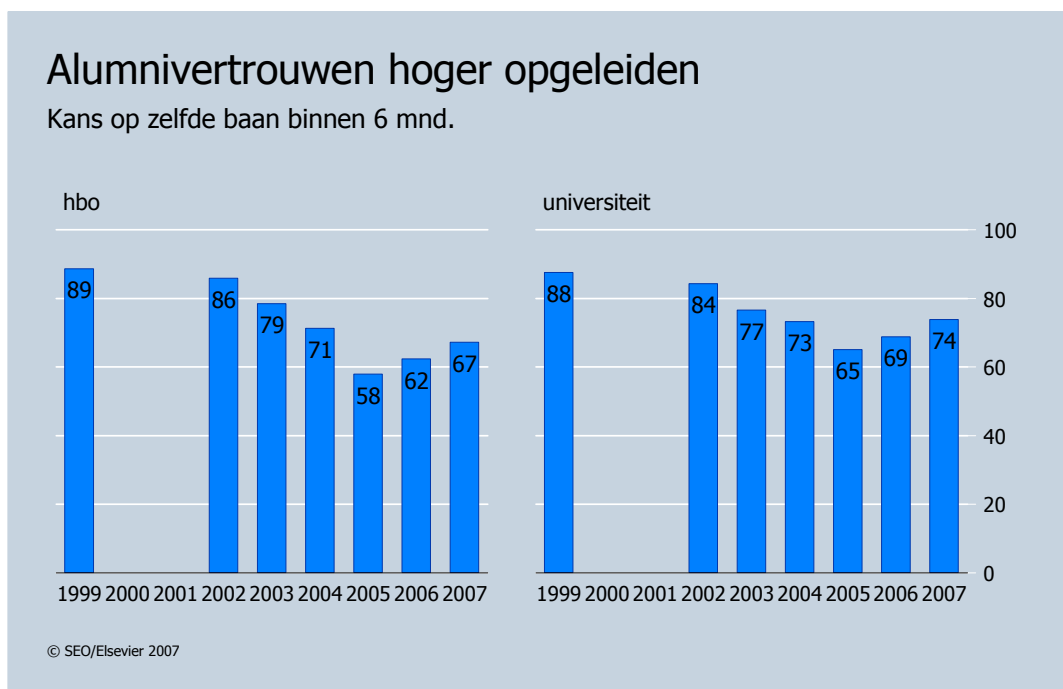
Een vierde, meer subjectieve, indicator voor het klimaat op de arbeidsmarkt voor jonge hoger opgeleiden is het alumnivertrouwen. Hoe denken de alumni over hun kansen op de korte- en middellange termijn? Dit is in het SEO/Elsevier-onderzoek bepaald met behulp van drie maatstaven.

- Hoe groot is volgens de alumni hun kans om, wanneer zij nu werkloos zouden worden, *binnen 6 maanden* weer een baan van hetzelfde niveau te krijgen.
- Hoeveel verwachten de alumni *over 5 jaar* netto te verdienen?
- Hoe groot is de bereidheid onder alumni om meer dan 100 km. te verhuizen voor een baan die past bij hun opleiding?

De eerste maatstaf geeft het korte termijn-alumnivertrouwen weer, de tweede is een indicator voor het lange termijn-alumnivertrouwen. De derde maatstaf meet niet alleen een subjectieve verwachting maar geeft ook aan in hoeverre men bereid is om daadwerkelijk iets op te geven en het gedrag aan te passen. In de nu volgende figuren en bijbehorende beschrijvingen zal duidelijk worden hoe het in 2007 en in de daaraan voorafgaande jaren met deze drie maatstaven van het alumnivertrouwen zit.

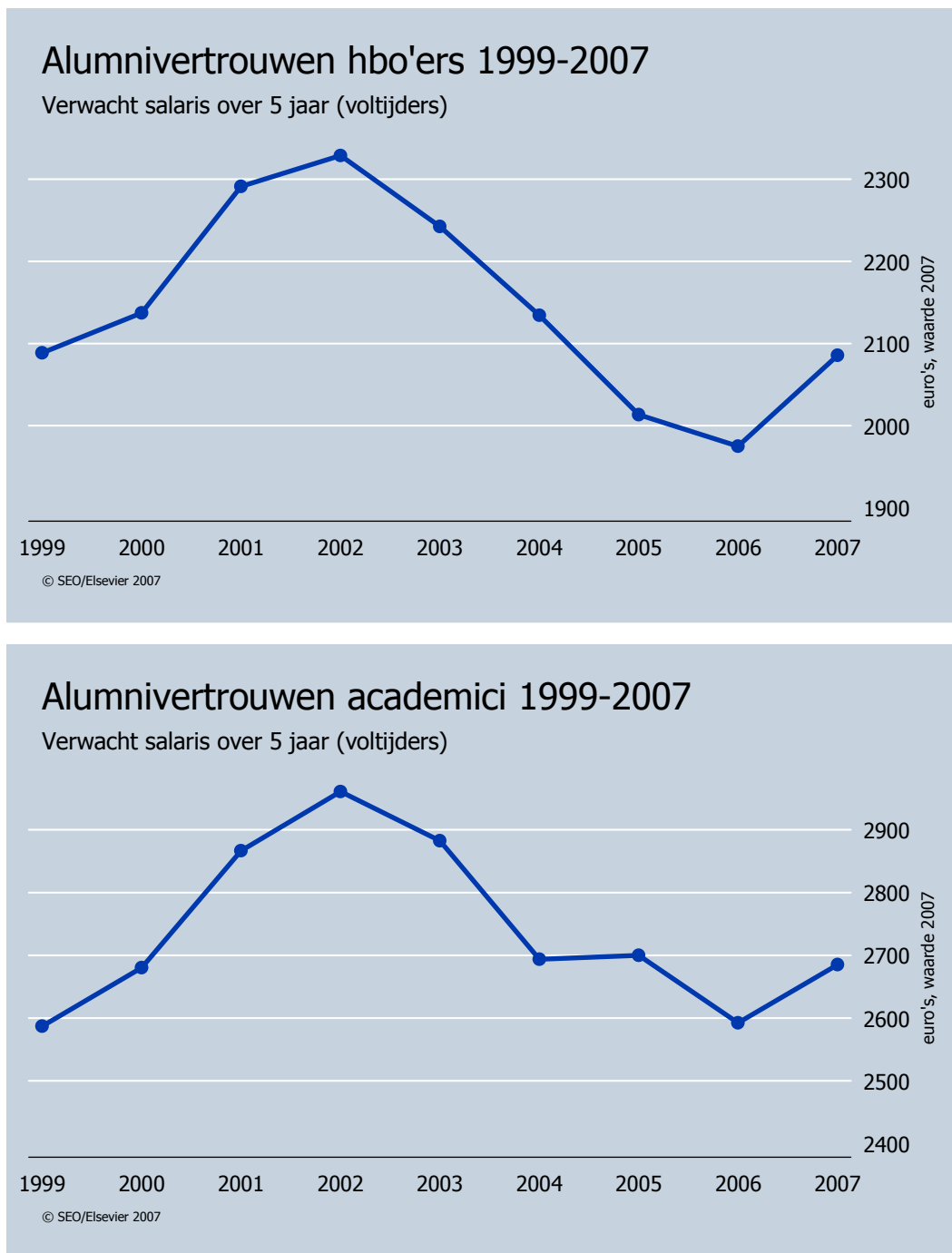
² De gegevens behorend bij Figuur 1-3 zijn niet exact dezelfde als die behorend bij figuur 1-4. De laatste zijn namelijk ruwe gegevens, gebaseerd op het gehele cohort 2004/2005 ongeacht moment van afstuderen. De eerste betreffen een hypothetische kans, voor iedereen berekend voor de periode van 18 maanden na afstuderen ongeacht de werkelijke periode tussen afstuderen en meetmoment.

Figuur 1-5 Korte termijn alumnivertrouwen



Figuur 1-5 geeft voor zowel hbo- als universiteitsalumni met een baan het verloop weer van de gemiddelde geschatte kans om binnen een half jaar in een baan op hetzelfde niveau aan de slag te komen. Vorig jaar namen we voor het eerst sinds jaren weer stijgingen in die geschatte kansen waar. Zowel de hbo'ers als de academici achtten de kans om bij werkloosheid binnen zes maanden weer een baan op hetzelfde niveau te vinden in 2006 groter dan in 2005. Ook nu is er weer sprake van een gestegen korte termijnvertrouwen. Hbo'ers schatten de kans om bij werkloosheid binnen 6 maanden weer een baan op hetzelfde niveau te vinden gemiddeld op 67%, academici op 74%. Beide kansen liggen 5 procentpunten hoger dan vorig jaar. Bij hbo'ers is dat nog steeds onder het niveau van 2004 (het jaar vóór het dieptepunt). Het korte termijnvertrouwen van de hbo'ers stijgt dus minder hard dan dat het is gedaald. Bij academici ligt het huidige korte termijnvertrouwen net iets boven dat van 2004.

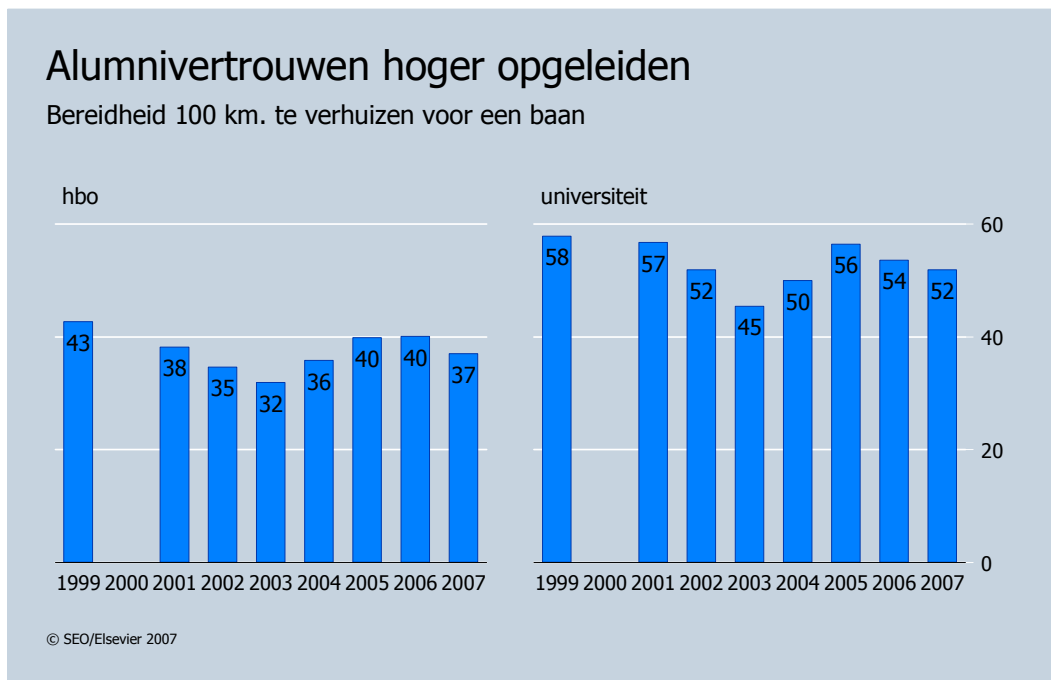
Figuur 1-6 Lange termijn alumnivertrouwen



In de Figuren 1.5a en 1.5b zien we wat afgestudeerde hbo'ers en academici *verwachten* in de toekomst netto te kunnen gaan verdienen. Hierin zijn alleen de ondervraagden meegenomen die op het moment een fulltime baan hebben. Ten opzichte van hun collega's van vorig jaar verwachten zowel hbo'ers als academici dit jaar een hogere toekomstige beloning. Deze lichte afgestudeerde hbo'ers verwacht over 5 jaar bijna 2100 euro te verdienen, dat is ruim 100 euro meer dan het bedrag dat de lichte van 2006 verwachtte (omgerekend naar euro's van 2007). Bij

de academici ligt de verwachting met een kleine 2700 euro nu bijna 100 euro hoger dan vorig jaar. Eigenlijk is er nu dus weer voor het eerst sinds jaren een duidelijke toename in het lange termijnvertrouwen. Overigens loopt de verwachting van het salaris over 5 jaar door de jaren heen goed in de pas met de werkelijke verdiensten in de huidige baan. Zelfs in de eenmalige trendbreuk onder academici in 2005 weerspiegelen de toekomstverwachtingen de ontwikkelingen in de daadwerkelijke salarissen van dit moment. Het netto maandsalaris van hbo'ers is namelijk sinds 2002 telkens gedaald, dat van academici ook maar met een kleine opleving in 2005, gevolgd door een verdere daling in 2006 en een duidelijke stijging bij zowel hbo'ers als academici nu.

Figuur 1-7 Verhuisbereidheid



Daar waar de twee hierboven behandelde indicatoren van het arbeidsmarktvertrouwen van alumni alleen een pure verwachting meten, geeft de derde indicator de mogelijkheid om te bekijken in hoeverre mensen ook daadwerkelijk bereid zijn zich anders te gaan gedragen.

Figuur 1.6 laat zien dat de verhuisbereidheid vorig jaar voor het eerst weer is gestabiliseerd (bij de hbo'ers) dan wel afgenomen (bij de academici). Dit jaar nemen we bij zowel de hbo'ers als de academici een daling waar, dalingen van respectievelijk 3 en 2 procentpunten. 37% van de afgestudeerde hbo'ers en 52% van de afgestudeerde academici is nu bereid om meer dan 100 kilometer te verhuizen voor een baan.

De ontwikkeling in de verhuisbereidheid houdt redelijk gelijke tred met de ontwikkeling bij de andere indicatoren van het alumnivertrouwen. Over het algemeen geldt: hoe lager het arbeidsmarktvertrouwen van alumni in een bepaald jaar, hoe groter hun bereidheid om meer dan 100 kilometer te verhuizen voor een baan. Wel lijkt het er op dat gedragsveranderingen niet meteen bij de eerste conjuncturele dip optreden, maar pas als de arbeidsmarkt voor langere tijd ongunstig is. De bereidheid om de huidige woonsituatie op te geven om in een ander deel van het

land een passende baan te accepteren nam van 2001 tot 2003 namelijk nog altijd af. Blijkbaar werd in die periode de situatie nog niet zo kritiek geacht dat er ook daadwerkelijk consequenties aan verbonden werden. Op conjuncturele verbetering lijken mensen juist wel weer meteen te reageren. Tot slot weerspiegelt Figuur 1.6 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.

Was er vorig jaar nog sprake van een zeer gemengd beeld, dit jaar is het arbeidsmarktvertrouwen van alumni er duidelijk op vooruit gegaan. Zowel het korte als het lange termijnvertrouwen is groter dan vorig jaar en ook de verhuisbereidheid is afgenomen. Gezien de vooruitgang die we ook bij objectieve indicatoren als salaris en zoekduur constateren is deze toename van het vertrouwen niet opmerkelijk. Het alumnivertrouwen zit dit jaar gemiddeld weer ongeveer op het niveau van 2004. Er is dit jaar dus echt sprake van een ommekeer.

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:

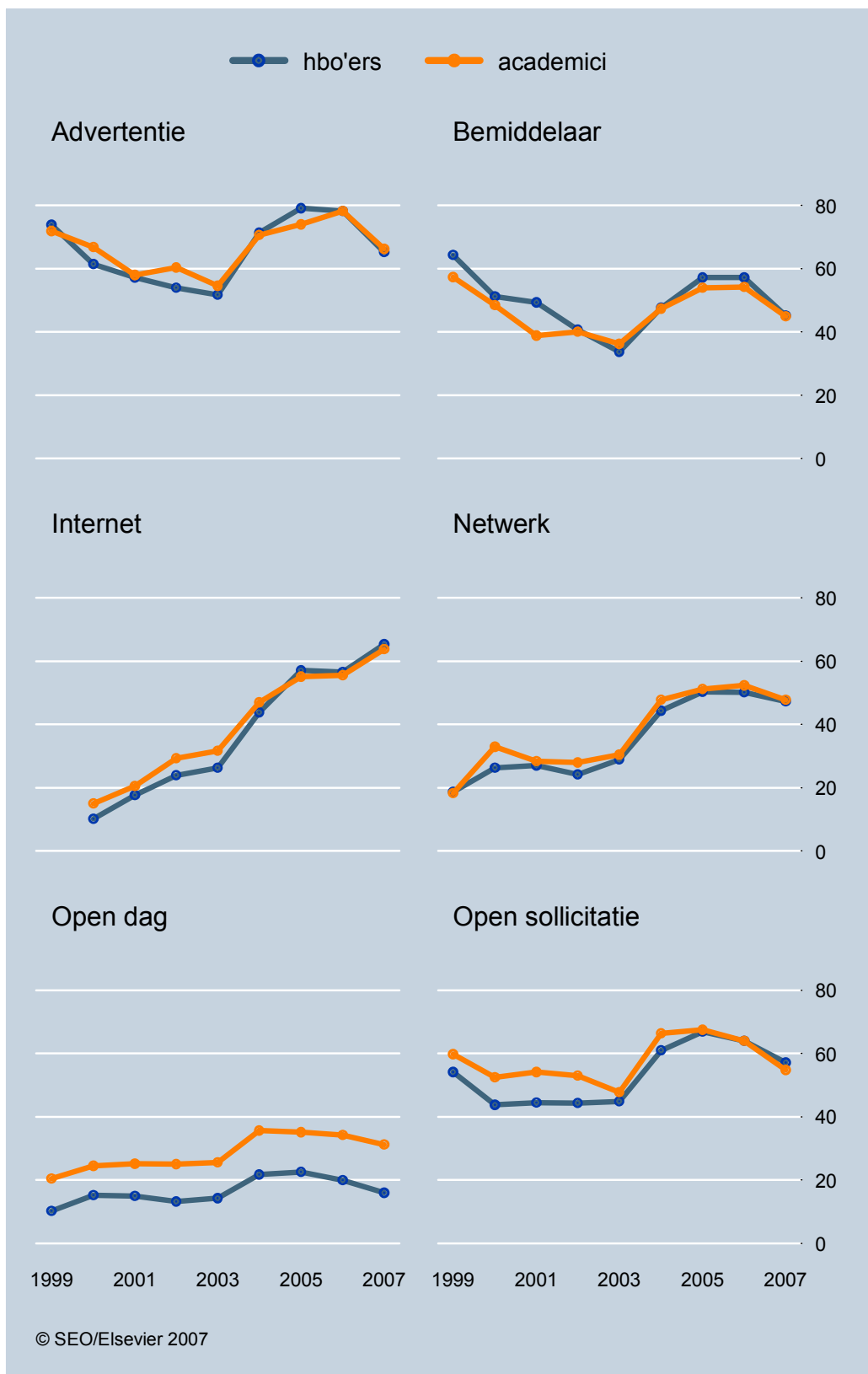
1. bekijken van en reageren op advertenties,
2. informeren en/of inschrijven bij een bemiddelaar, zoals een arbeids- of uitzendbureau,
3. zoeken via het internet,
4. zoeken via het eigen netwerk van vrienden en kennissen,
5. bezoeken van een open dag of een carrière dag,
6. schrijven van een open sollicitatiebrief.

Figuur 1-8 geeft voor elk van deze zoekkanalen weer hoe het percentage afgestudeerden dat er gebruik van heeft gemaakt zich door de tijd heeft ontwikkeld. Hieruit blijkt dat voor cohort 2004/2005, ondervraagd in 2007, het reageren op een advertentie en het zoeken via internet de meest bewandelde paden zijn: tussen de 60 en 70% 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 bijna 60% gebruik.

De ontwikkeling in de mate waarin de afgelopen jaren van de verschillende zoekkanalen gebruik werd gemaakt kent alleen bij het internet een eenduidige trend: het wordt steeds populairder. Bij de 5 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 zeker 2006 is er weinig ontwikkeling in

het gebruik van zoekkanalen te bespeuren. In 2007 werd elk kanaal door een kleiner percentage van de mensen gebruikt dan in 2006. Uitzondering hierop vormt het internet. Het gebruik van internet als zoekkanaal is het afgelopen jaar juist vrij sterk gestegen.

Figuur 1-8 Gebruik van diverse zoekkanalen om een baan te vinden (in procenten)



Tot slot valt 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 dat deed. Alleen het zoeken met behulp van een bemiddelaar werd gedurende langere tijd vaker door hbo'ers dan door academici gedaan. Het verschil tussen hbo'ers en academici in de mate waarin ze van de verschillende zoekkanalen gebruik maken lijkt de laatste jaren echter te zijn verdwenen.

1.6 Conclusie

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het studiejaar 2004/2005, die daarover in januari 2007 werden ondervraagd, is verbeterd ten opzichte van de positie die pas afgestudeerden voorgaande jaren hadden. Zoekduren zijn voor zowel hbo'ers als academici afgenomen en de salarissen zijn voor beide groepen harder gestegen dan de inflatie. De grootte van het deel van de pas afgestudeerde werkende hoger opgeleiden met een vast contract is het afgelopen jaar ongeveer hetzelfde gebleven. De afname in het gebruik van de meeste zoekkanalen wijst juist weer op een verbeterde arbeidsmarktpositie. Het is dan ook niet verrassend dat het vertrouwen in de kansen op de arbeidsmarkt is gestegen. Alle 3 de indicatoren daarvan wijzen daarop.

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 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 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 definities 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.³ 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.

³ Overigens is het denkbaar dat een baanvinder op het moment van enquêteren al weer werkloos is. Hij wordt dan in onze analyse nog steeds tot de groep baanvinders gerekend.

2.2 Individuele factoren: wie vindt het snelst een baan?

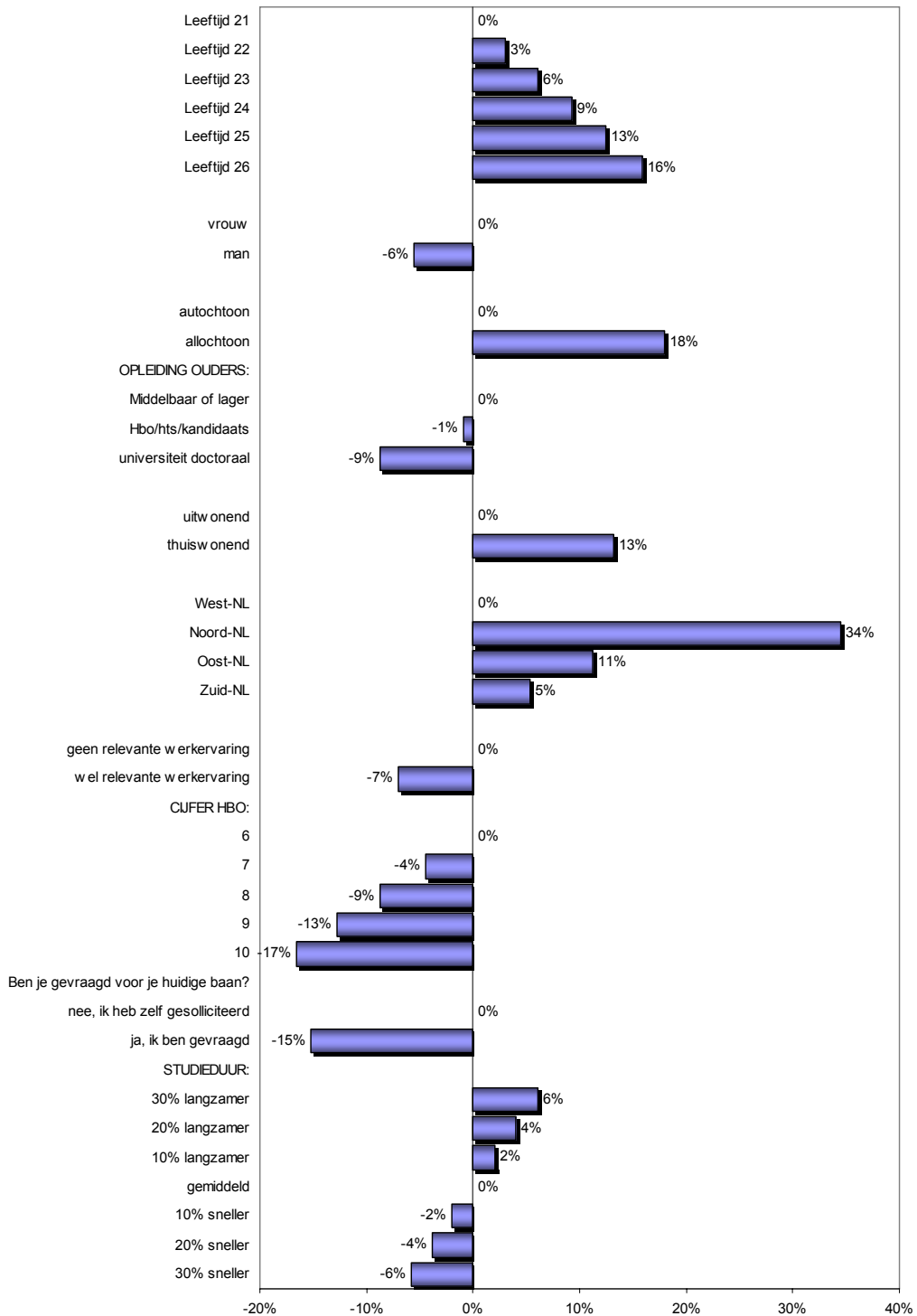
Afgestudeerden van de ene opleiding vinden gemakkelijker een baan dan die van de andere opleiding. Maar behalve studierichting zijn er nog andere factoren denkbaar die van invloed zijn op de snelheid waarmee men een baan vindt, zoals bv. werkervaring, tentamencijfers, arbeidsmarktvariabelen (regio, conjunctuur),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

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

De mate waarin bovenstaande factoren de zoekduur naar een baan op het eigen niveau beïnvloeden blijkt nogal te verschillen tussen afgestudeerde hbo'ers en academici. Grafisch is dit weergegeven in respectievelijk Figuur 2-1 en Figuur 2-2. De effecten zijn berekend t.o.v. een referentiepersoon. Wat de kenmerken van die referentiepersoon zijn is te zien aan bij welke categorie in de figuur '0%' staat. Hoeveel langer of korter je er met een ander kenmerk over doet is te zien aan de staven. Een positieve waarde staat voor een langere zoekduur, een negatieve waarde voor een kortere zoekduur. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de zoekduur voor hbo'ers over het algemeen korter is dan die voor academici. Een verschil van bv. 20% is voor hbo'ers dus een kleiner verschil in dagen dan voor academici. Als een staaf wit is betekent dat dat mensen uit die categorie geen significant andere zoekduur hebben dan mensen uit de referentiecategorie.⁴ 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.

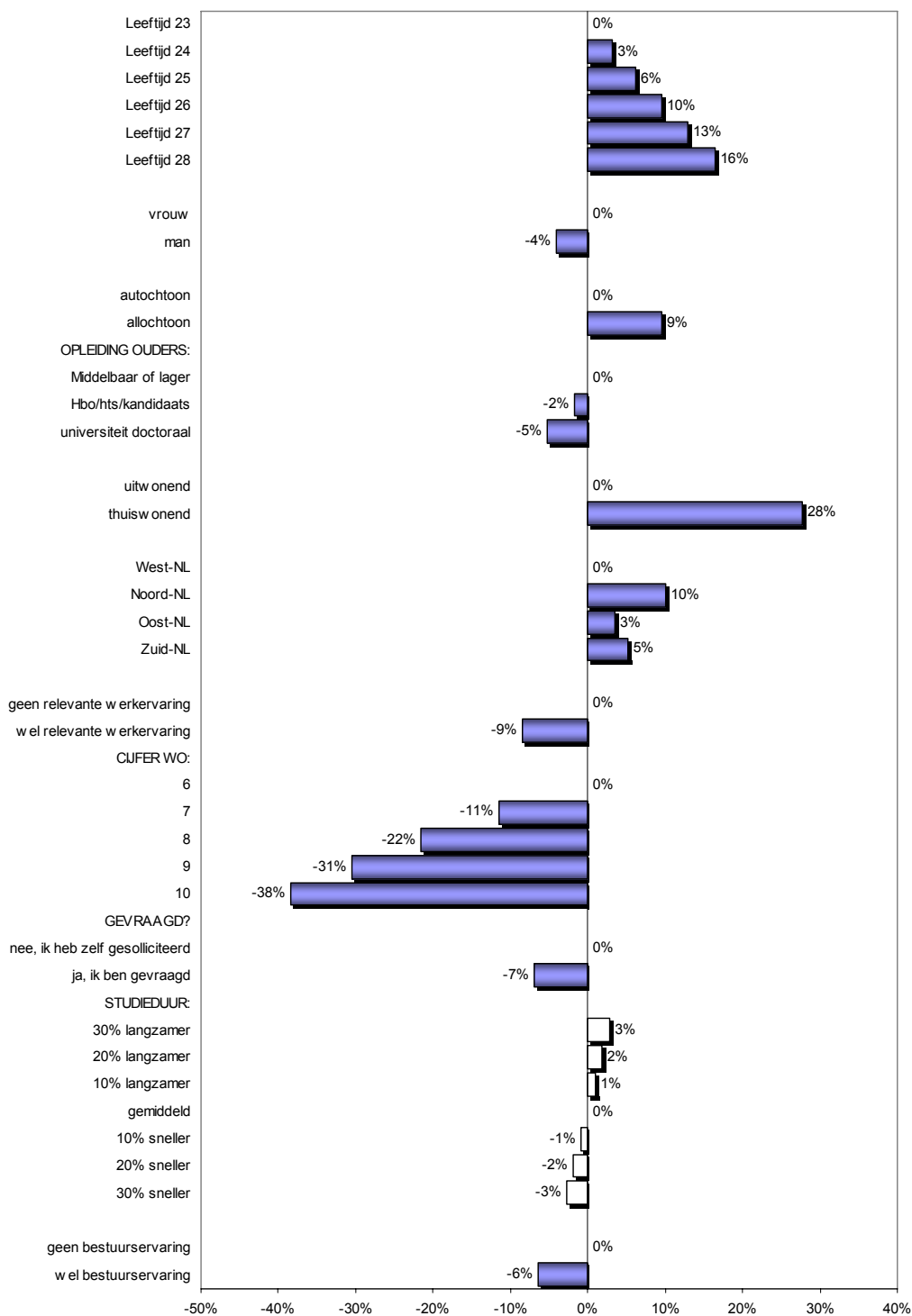
⁴ We hanteren een significantieniveau van 90%. Om stabielere schattingen te verkrijgen hebben we het meest recente cohort aangevuld met de vier voorgaande jaargangen, daarbij impliciet veronderstellend dat de individuele effecten over een periode van vijf jaar constant zijn.

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



© SEO/Elsevier (2007)

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



© SEO/Elsevier (2007)

Bij zowel hbo'ers als academici vinden we een negatief effect van leeftijd: hoe ouder een afgestudeerde is hoe langer het duurt voordat hij een baan heeft gevonden op het eigen niveau.

26-jarige pas afgestudeerde hbo'ers hebben een 16% langere zoekduur dan pas afgestudeerde hbo-ers die pas 21 zijn. 28-jarige pas afgestudeerde academici doen er ook 16% langer over dan pas afgestudeerden die 5 jaar jonger zijn. Zoals eerder uitgelegd staat dat procentuele verschil van 16% bij hbo'ers voor minder dagen dan bij academici.

Over het algemeen blijken pas afgestudeerde mannen na een hbo-opleiding eerder een baan te vinden dan pas afgestudeerde vrouwen. Waardoor dit effect veroorzaakt wordt 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) als 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 eisen.

Pas afgestudeerde hbo'ers en academici die allochtoon zijn doen er respectievelijk gemiddeld 18 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 opleidingsniveau van de ouders heeft bij zowel hbo'ers als academici een significant effect op de zoekduur: hoe hoger het opleidingsniveau van de ouders hoe korter de zoekduur. Het verschil tussen hbo'ers met middelbaar of lager opgeleide ouders en hbo'ers met universitair geschoolde ouders bedraagt 9%.

Het effect van thuiswonen op de baanzoekduur is van groot belang voor de zoekduur. Afgestudeerde hbo'ers die nog thuis wonen (één vijfde van alle hbo-alumni) doen er 13% langer over om een baan op hun eigen niveau te vinden, voor de relatief kleine groep academici die nog bij de ouders woont (7%) is het verschil nog groter: 28%. Dat uitwonenden een kortere zoekduur hebben is op zich aannemelijk: zij voeren een zelfstandige huishouding en kunnen dus minder makkelijk terugvallen op de zorgen van pa en ma. Financiële zelfstandigheid verwerven door het vinden van een goede baan is voor hen van groter belang.⁵ 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 (ruim een derde) langer 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.

⁵ Hun reserveringsloon (het minimaal acceptabele loon) zal dus lager liggen.

De studieduur (relatief t.o.v. medestudenten in dezelfde opleiding) blijkt alleen bij hbo'ers significant samen te hangen met de snelheid waarmee een baan gevonden wordt. Hoe sneller iemand afstudeert, hoe sneller hij of zij ook een passende baan vindt. Wellicht gebruiken werkgevers studieduur net als cijferlijst als screening-instrument. Een korte studieduur wijst op een hoge productiviteit.

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

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

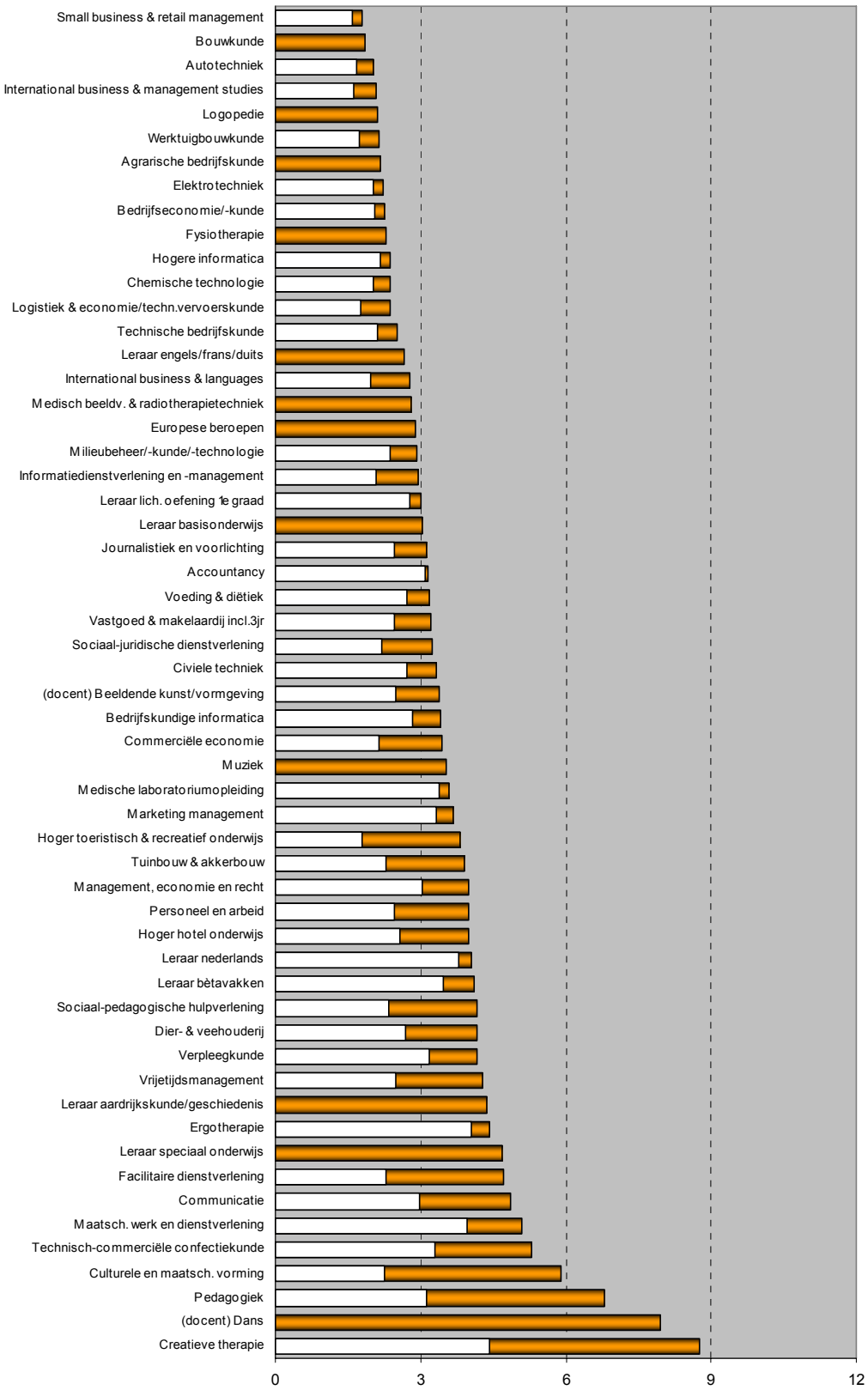
Mede als gevolg van verschillen tussen opleidingen in de samenstelling van de groep studenten (meer meisjes, betere of jongere studenten etc.), verschillen opleidingen in gemiddelde zoekduur: dit zijn zogenaamde samenstellingseffecten. De 'zuivere' opleidingseffecten zijn de verschillen in baanzoekduren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

2.3 Met welke studie vind ik het snelst een baan?

In Figuur 2-3 en Figuur 2-4 zijn voor respectievelijk hbo-opleidingen en universitaire studies de verschillen in baanzoekduur weergegeven. Bij de berekening is gecorrigeerd voor eventuele verschillen tussen opleidingen in de kenmerken van hun studenten. Verschillen in baanzoekduren die we vinden liggen daardoor ook echt aan de opleiding zelf en niet aan compositieverschillen.⁶ De totale lengte van de staaf laat de zoekduur zien volgens de strenge definitie, een baan op het eigen niveau. De lengte van de witte staaf is de zoekduur volgens de ruime definitie, waarbij ook een baan één niveau onder het eigen niveau als passend wordt beschouwd. Als de gehele staaf gekleurd is betekent dat dat afgestudeerden aan de betreffende opleiding nooit onder hun niveau aan de slag gaan. Alle gerapporteerde effecten zijn gebaseerd op de groep afgestudeerden van het hoger onderwijs tijdens het schooljaar 2004/2005.

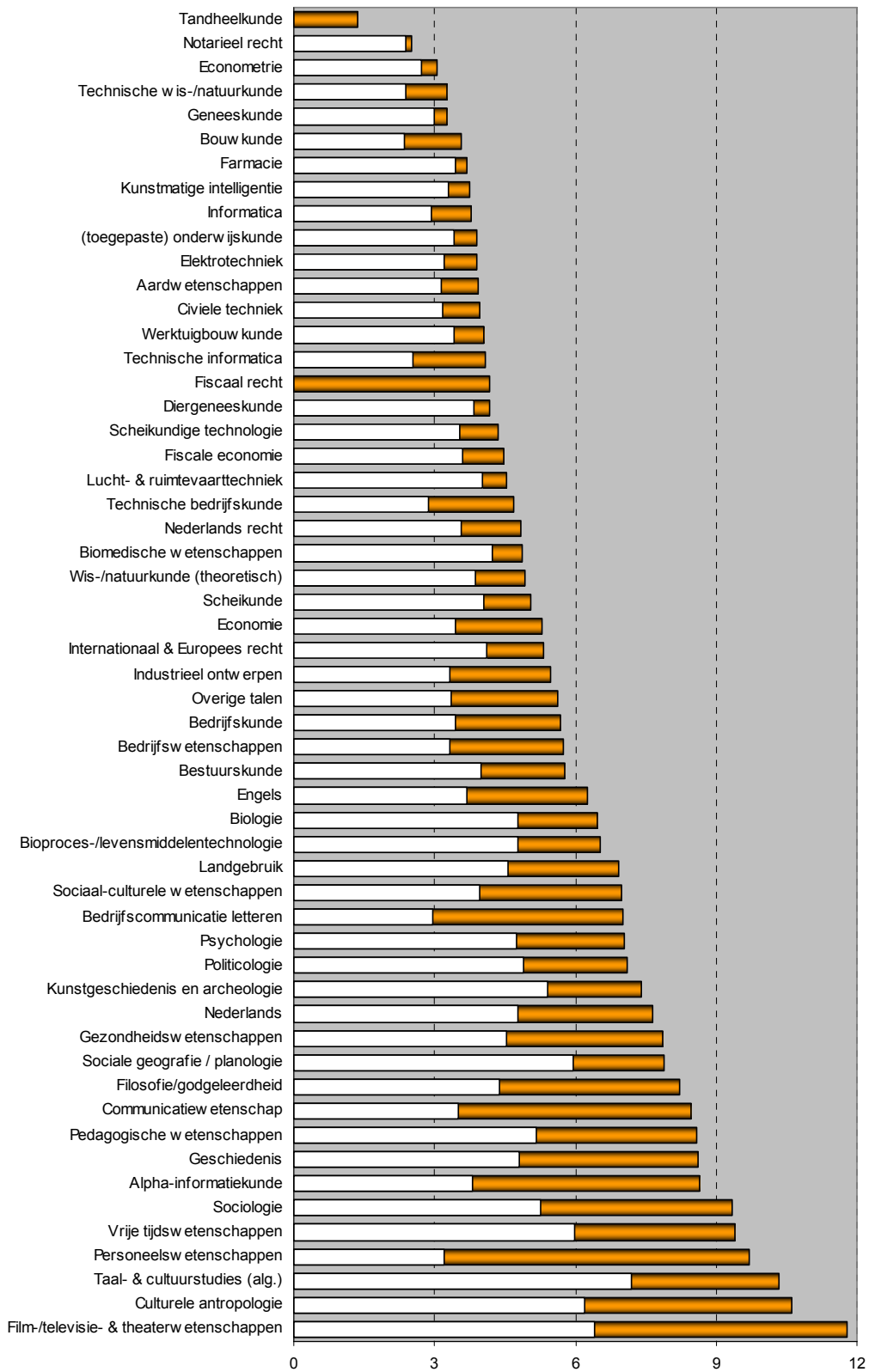
⁶ Althans, de gevonden verschillen liggen niet aan verschillen in de kenmerken waarvoor we corrigeren. Maar er zijn natuurlijk nog veel meer dingen waarop mensen van verschillende opleidingen van elkaar kunnen verschillen. Wij denken echter met deze uitgebreide reeks aan individuele kenmerken de belangrijkste compositieverschillen te ondervangen. Eenzelfde voorbehoud moet bij de analyse van de salarissen gemaakt worden. Ook daar hebben we voor veel kenmerken gecontroleerd, maar ook daar is niet uit te sluiten dat studenten van verschillende opleidingen op meer punten van elkaar afwijken.

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



© SEO/Elsevier (2007)

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



© SEO/Elsevier (2007)

De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde hbo’er varieert van ongeveer 2 tot 9 maanden, afhankelijk van de gevolgde opleiding (zie Figuur 2-3). Wat betreft de zoekduren volgens de ruime definitie valt het op dat vooral economische en technische studies gewild zijn bij werkgevers. Degenen met een sociale of culturele achtergrond doen er relatief lang over om een baan op minimaal mbo-niveau te vinden. De samenhang tussen zoekduren volgens de strenge en de ruime definitie lijkt niet heel groot. Vooral onderin de figuur staan een aantal opleidingen waarbij de zoekduur volgens de ruime definitie even lang is als die volgens de strenge. Als deze mensen een baan vinden is het dus altijd op het eigen niveau.

Waar de meeste hbo-opleidingen hun afgestudeerden na zes maanden wel aan het werk hebben, zijn een hoop academici dan nog aan het zoeken. De zoekduur van een ‘gemiddelde’ afgestudeerde academicus varieert afhankelijk van de gevolgde studie van ruim 1 tot een kleine 12 maanden. Ook bij de universitaire opleidingen zijn het vooral de economische en technische opleidingen waarmee snel een baan wordt gevonden. Tandheelkundigen steken er zoals bij wel meer indicatoren van de arbeidsmarktpositie met kop en schouders bovenuit. Een gemiddelde student die ervoor heeft gekozen om tandheelkunde te gaan studeren heeft nog geen anderhalve maand nodig om een baan te vinden. De culturele studies bungelen onderaan de lijst. En voordat film-/televisie- & theaterwetenschappers een baan op het eigen niveau hebben gevonden zijn ze een jaar verder.

3 Salaris per opleiding

3.1 Definities

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

Als eerste maat voor het salaris hanteren we het gemiddelde netto salaris per maand in de huidige baan. In de praktijk kan deze informatie niet los gezien worden van de lengte van de werkweek die bij deze ‘huidige baan’ hoort. De gemiddelde lengte van de werkweek verschilt namelijk per studie. Creatief therapeuten, ergo- en fysiotherapeuten hebben bijvoorbeeld een relatief korte werkweek en werken dus minder lang voor hun maandsalaris.

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

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

In de volgende paragraaf kijken we eerst naar de verschillende samenstellingseffecten: hoeveel verdienen mannen bijvoorbeeld meer dan vrouwen, wanneer we rekening houden met de verschillen in opleidingskeuze, de lengte van de werkweek, het niveau van de baan, de sector, etc.? Vervolgens kijken we in de laatste paragraaf naar de zuivere verschillen per opleiding: met welke studie kan je het meest verdienen wanneer we controleren voor geslacht, niveau van de baan, tentamengemiddelde, etc.? Op basis van de onderliggende econometrische analyse is het

ook mogelijk om zelf je salaris te berekenen (theoretisch bepaald als het salaris 18 maanden na afstuderen met de arbeidsmarktkrapte van februari 2007). Meer informatie daarover is te vinden via onze website www.seo.nl.

3.2 Individuele factoren: wie heeft het hoogste salaris?

In de vorige paragraaf hebben we uitgelegd dat het gemiddelde salaris dat alumni anderhalf jaar na hun afstuderen verdienen bepaald wordt door hun opleiding en hun individuele achtergrondkenmerken. In deze paragraaf bekijken we de effecten op het maandloon van de volgende achtergrondkenmerken:⁷

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

Omdat we voor de schatting van de individuele effecten alle jaargangen van 1999 tot en met 2007 gebruiken,⁸ 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.⁹ 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 referentiepersoon

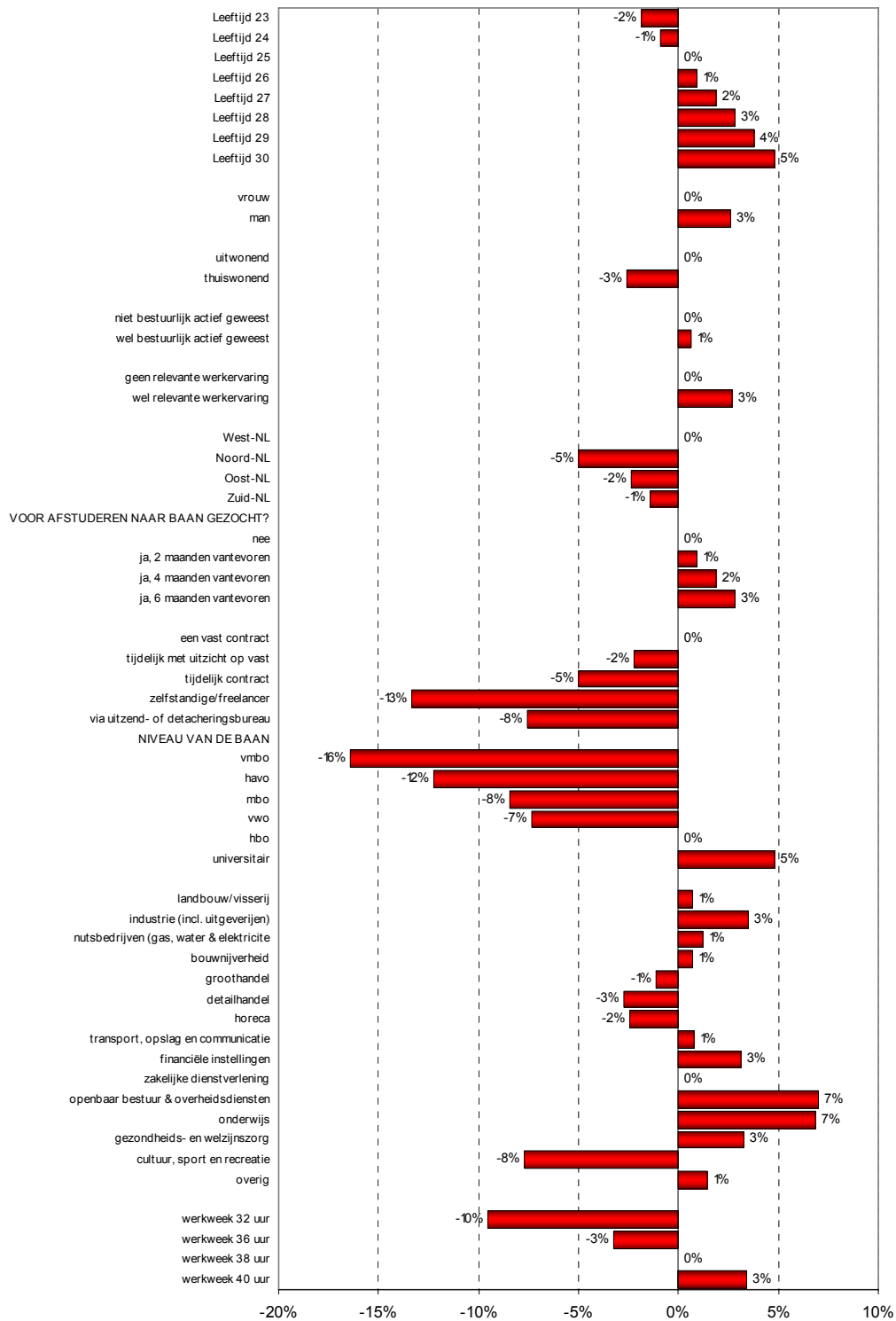
⁷ In tegenstelling tot voor de baanzoekduur, blijkt het voor het salaris niet van belang of iemand allochtoon is.

⁸ Deze effecten kunnen hierdoor veel zuiverder geschat worden: voor de hbo'ers hebben we nu 19.316 waarnemingen en voor de academici 22.615. De opleidingseffecten worden overigens, in tegenstelling tot de individuele effecten, wél voor de meest recente jaargang apart bepaald.

⁹ 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.

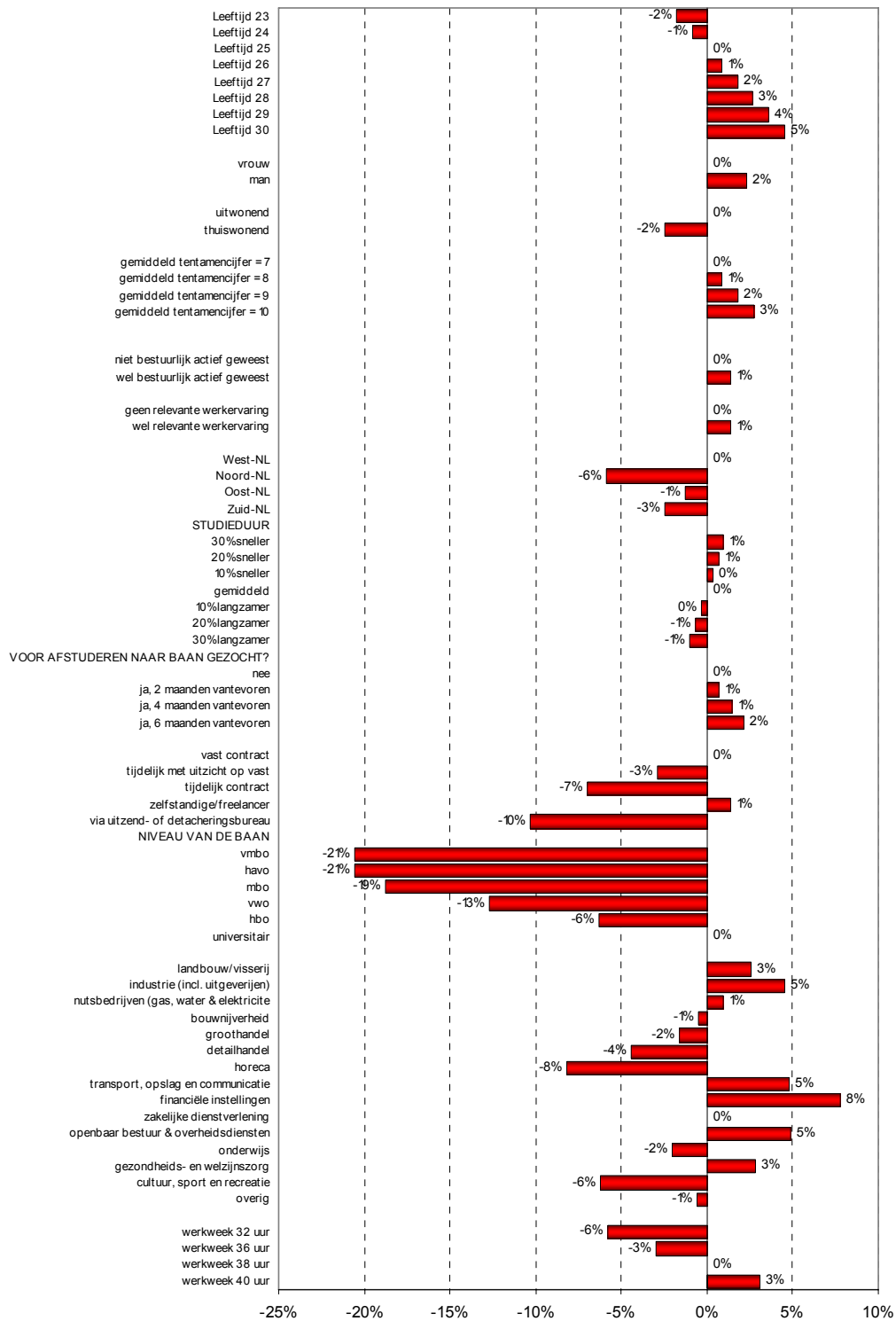
is hier dus een 25-jarige vrouw die niet meer bij haar ouders woont, niet bestuurlijk actief is geweest tijdens haar studie, geen relevante werkervaring heeft, in West-Nederland woont, na afstuderen pas met actief zoeken is begonnen, een vast contract heeft voor een baan op het juiste niveau, in de zakelijke dienstverlening met een werkweek van 38 uur. Voor academici blijken daarnaast het gemiddelde tentamencijfer en de relatieve studieduur van invloed op het maandsalaris. Deze factoren zijn daar dus ook nog meegenomen in de resultaten. Bij de academici maken we gebruik van een extra correctie voor aio's.

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



© SEO/Elsevier (2007)

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



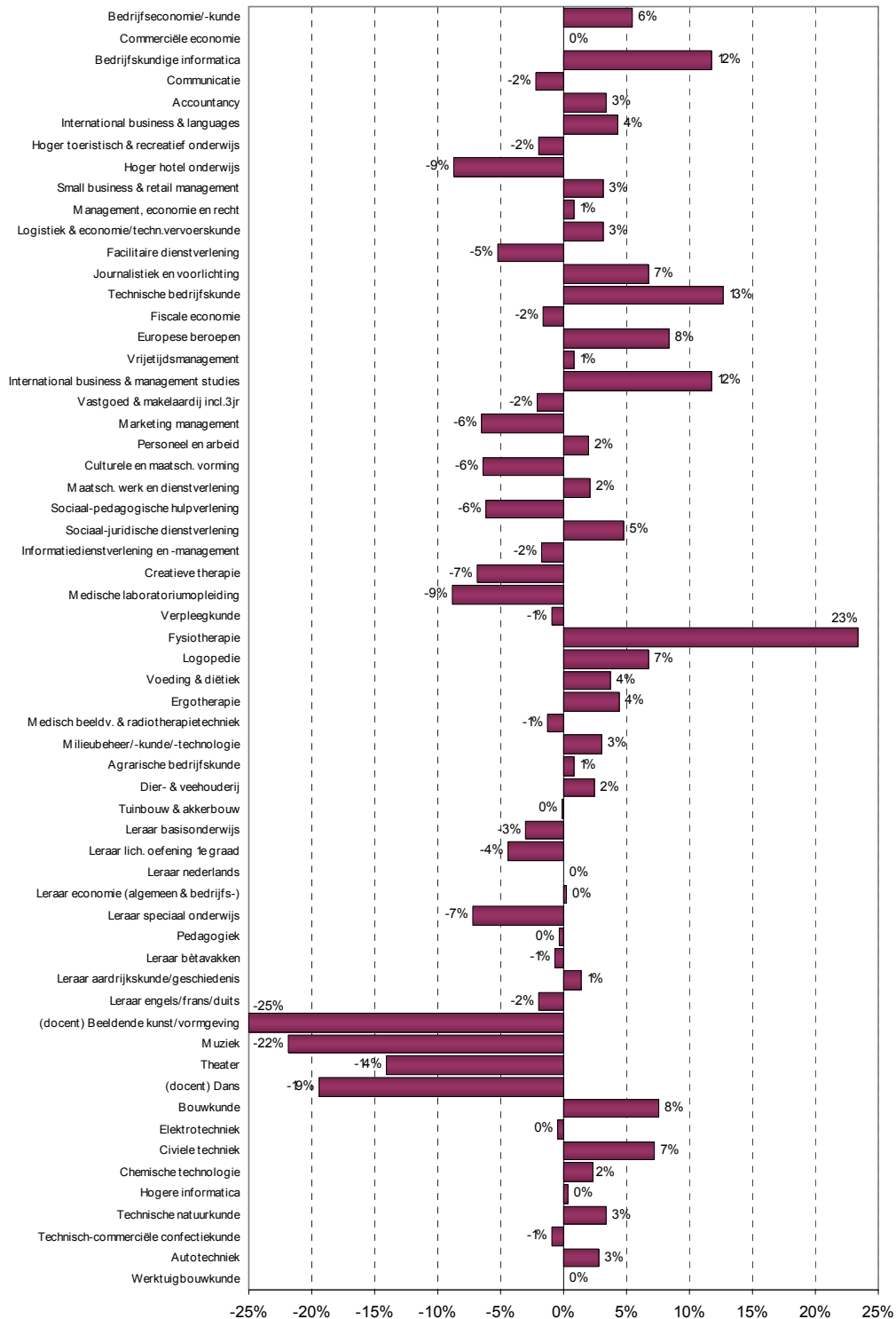
Het salaris van hbo'ers blijkt volgens Figuur 3-1 (na correctie voor verschillen in opleiding) vooral beïnvloed te worden door het gevraagde niveau van de baan en de arbeidsrelatie. Afgestudeerde hbo'ers met een baan op mbo-niveau moeten bijvoorbeeld met gemiddeld 8% minder genoegen nemen dan wanneer ze een baan op hbo-niveau zouden hebben. In een baan met een tijdelijk contract verdienen ze gemiddeld 5% minder dan wanneer ze een baan met vast contract zouden hebben. Uiteraard is het ook mogelijk dat meerdere effecten tegelijk optreden en elkaar versterken, of juist afzwakken. Overigens zijn alle getoonde effecten statistisch significant. Hoewel verschillen tussen sommige categorieën maar heel klein zijn, zijn het dus in elk geval geen toevallige verschillen. Opvallend is dat men in het westen beter betaalde banen blijkt te kunnen vinden dan in met name het noorden, en dat mannen gecontroleerd voor al die andere kenmerken 3% meer verdienen dan vrouwen. Verder blijkt bijvoorbeeld dat hbo'ers bij de overheid en in het onderwijs gemiddeld 7% meer verdienen dan in de zakelijke dienstverlening.

Ook de salarissen van academici worden vooral beïnvloed door het gevraagde niveau van de baan, de arbeidsrelatie en de sector waarin men werkzaam is. Opvallend is dat zelfstandige of freelance academici 1% meer verdienen dan de academici met een vast contract, terwijl zelfstandige of freelance hbo'ers 13% 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 (-8%) en dat werkzamen in financiële instellingen juist relatief veel verdienen (+8%).

3.3 Met welke studie krijg ik het hoogste salaris?

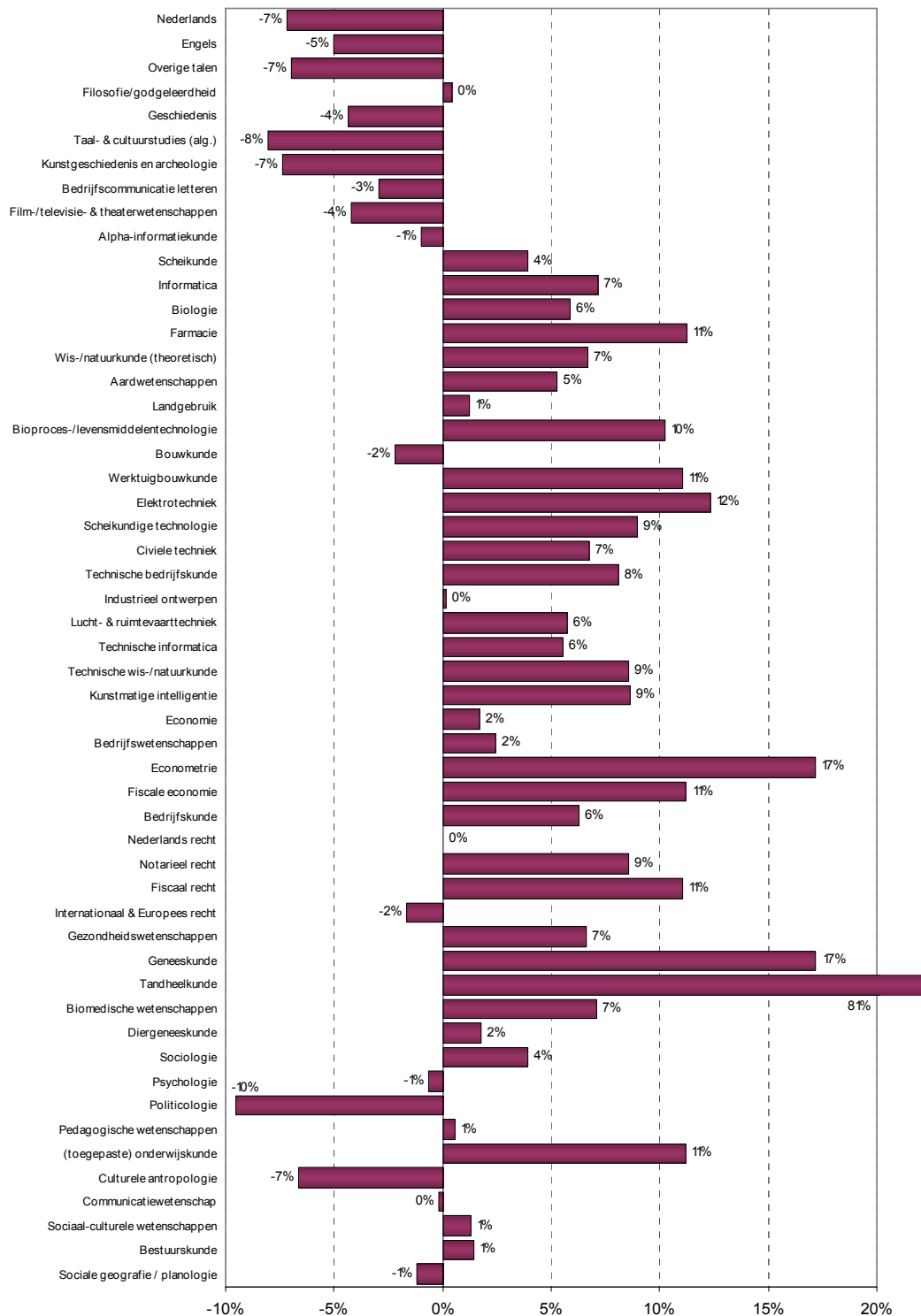
Na correctie voor alle samenstellingseffecten, zoals in de vorige paragraaf aan bod gekomen, blijven uiteindelijk de zuivere opleidingseffecten over. Ook deze projecteren we weer ten opzichte van een referentiecategorie; bij hbo-opleidingen In Figuur 3-3 is dat de opleiding Werktuigbouwkunde en bij academische studies in Figuur 3-4 is dat de studie Nederlands Recht. In tegenstelling tot bij het modelleren van de effecten van individuele kenmerken, nemen we hier alleen het meest recentelijke cohort (afgestudeerd in het studiejaar 2004/2005) mee.

Figuur 3-3 Effecten van opleidingskeuze op het salaris, hbo opleidingen t.o.v. Werktuigbouwkunde



© SEO/Elsevier (2007)

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



© SEO/Elsevier (2007)

Uit Figuur 3-3 valt af te leiden dat op dit moment afgestudeerden met een opleiding fysiotherapie het meest verdienen. Dus precies dezelfde persoon wat betreft de kenmerken uit Figuur 3-1 zal 13% meer verdienen als hij fysiotherapie heeft gestudeerd dan wanneer hij de opleiding werktuigbouwkunde succesvol heeft afgerond. Dit verschil in salaris komt dus niet doordat de afgestudeerde fysiotherapeuten ouder zijn of hogere cijfers haalden, maar puur doordat werkgevers de opleiding fysiotherapie in de eerste anderhalf jaar na afstuderen blijkbaar hoger waarderen. Andere opleidingen waarmee relatief veel wordt verdiend zijn bijvoorbeeld Technische bedrijfskunde, International business & management studies en Bedrijfskundige informatica. Afgestudeerden aan kunstopleidingen verdienen juist relatief weinig.

Bij de academici valt meteen het salaris van beginnende tandartsen op: dit ligt ver boven dat van alle andere afgestudeerden (81% boven dat van Nederlands Rechtsgeleerden). Dit terwijl hun werkweek één van de kortste is. Twee andere topstudies qua verdiensten zijn Econometrie en Geneeskunde. Politicologen verdienen het slechtst: 10% minder dan afgestudeerden in het Nederlands Recht. Verder brengen taal- en cultuurstudies 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.¹⁰ Dit kan een steile loonontwikkeling zijn of een minder steile, maar aan het begin van de arbeidsmarktcarrière weet men wel ongeveer welke salarisontwikkeling te verwachten valt. Aan de andere kant zijn er echter ook studies waarmee je op de arbeidsmarkt ‘alle kanten opkunt’ omdat ze niet specifiek aan beroepen of sectoren gebonden zijn (rechten, economie). Voor deze afgestudeerden is de relatie tussen startsalaris en latere inkomsten minder eenduidig, vele carrièrepaden zijn denkbaar en de daadwerkelijke ontwikkeling zal van veel individuele factoren afhangen, alsmede van de mogelijkheden die de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren op bepaalde belangrijke momenten kan bieden.

¹⁰ 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 2007

In het SEO-Elsevier onderzoek “Studie & Werk” 2007 richten we ons niet alleen op de verschillen in opleidingen, maar kunnen we ook onderscheid maken naar zo’n 70 verschillende functies die de ondervraagde starters op de arbeidsmarkt bekleden¹¹. 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?¹²
- **Flexibiliteit werkweek indeling.** In hoeverre komt de lengte van de werkweek in de functie overeen met het gewenste aantal uren?
- **Arbeidsatisfactie.** 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 arbeidsatisfactie.

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.¹³ De totaalscore van elke functie ontstaat door optelling van de zes gestandaardiseerde itemscores. Uiteindelijk resulteert de

¹¹ Functies die door minder dan 30 mensen bekleed worden laten we hierbij buiten beschouwing.

¹² 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.

¹³ Hoe ver een functie precies onder of boven het gemiddelde zit wordt uitgedrukt in standaarddeviaties. Bij elk item zit 95% van de waarnemingen tussen de scores -2 en +2.

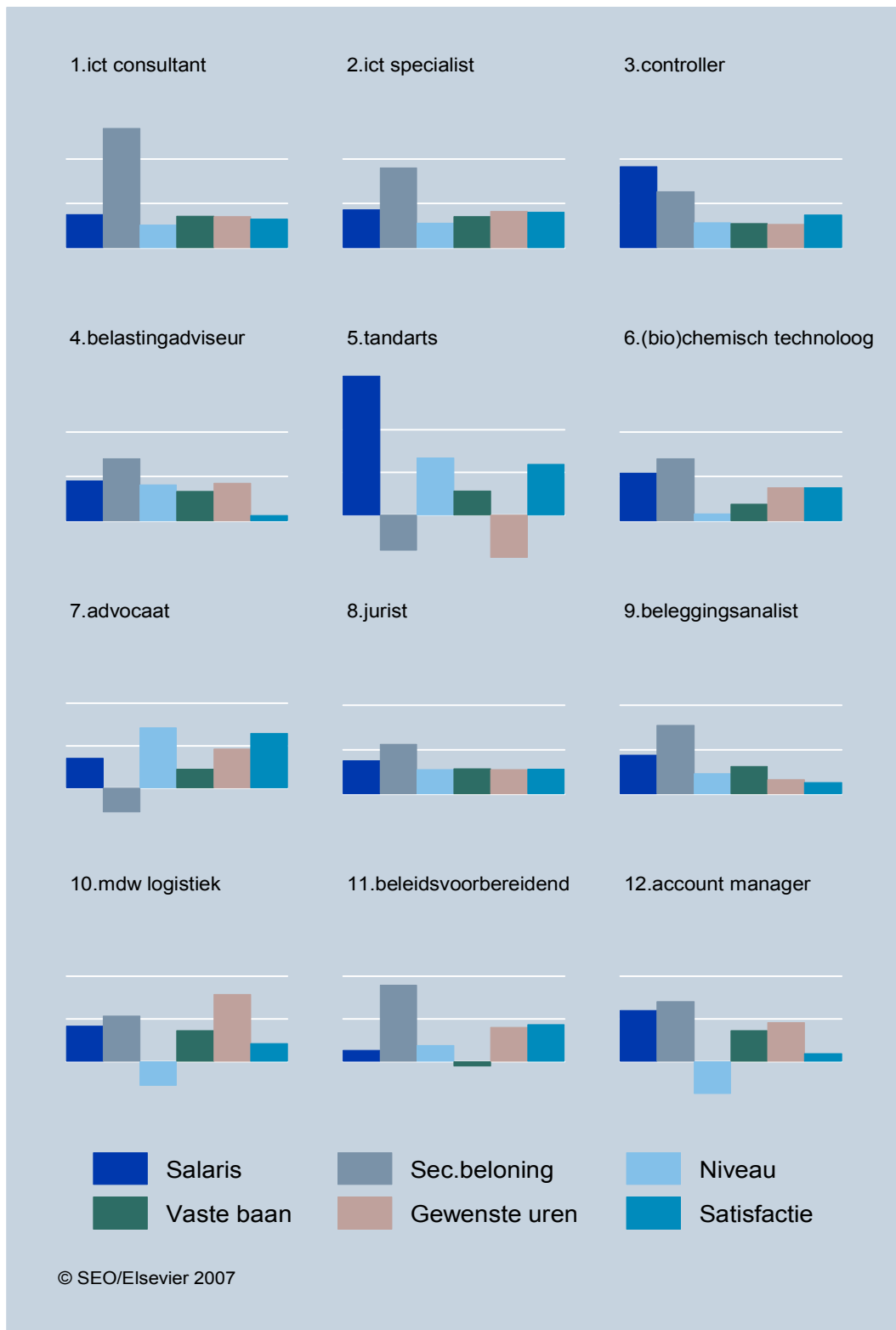
‘Tevreden Twaalf’, een overzicht van de twaalf beste startersfuncties. Deze zijn weergegeven in de onderstaande tabel, inclusief de rangorde van de afgelopen jaren.

Tabel 4.1 Tevreden Twaalf 2007

| 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | 2002 | 2001 | | score |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|---------------------------------|-------|
| 1 | 7 | 6 | 8 | 22 | 1 | 3 | ict consultant | 6.01 |
| 2 | 5 | 15 | 9 | 6 | 14 | 8 | ict specialist | 5.54 |
| 3 | 9 | 9 | 3 | 18 | 5 | 13 | controller | 5.47 |
| 4 | 4 | 2 | 5 | 11 | 3 | 6 | belastingadviseur | 4.75 |
| 5 | 6 | 18 | 11 | 5 | 12 | 21 | tandarts | 4.56 |
| 6 | 1 | 4 | 13 | 13 | 34 | | (bio)chemisch technoloog | 4.53 |
| 7 | 19 | 17 | 29 | 31 | 23 | 27 | advocaat | 4.22 |
| 8 | 20 | 25 | 46 | 24 | | | jurist | 4.12 |
| 9 | 3 | 1 | 10 | 2 | 2 | 2 | beleggingsanalist | 4.10 |
| 10 | 55 | 22 | 32 | 48 | 32 | 33 | medewerker logistiek | 4.04 |
| 11 | 12 | 7 | 26 | 10 | 21 | 4 | beleidsvoorbereidend medewerker | 3.98 |
| 12 | 10 | 3 | 6 | 8 | 4 | 12 | account manager | 3.67 |
| <i>Andere interessante functies die dit jaar niet (meer) in de Tevreden twaalf staan:</i> | | | | | | | | |
| 13 | 2 | 11 | 16 | 27 | 19 | 29 | accountant | 3.54 |
| 15 | 13 | 8 | 2 | 4 | 24 | 35 | civiel technicus | 3.12 |
| 18 | 16 | 10 | 4 | 20 | 7 | 1 | product-manager | 2.51 |
| 19 | 11 | 12 | 33 | 41 | 46 | 24 | notaris, griffier | 2.47 |
| 29 | 8 | 13 | 15 | 19 | 17 | 17 | stysteembeheerder | 1.56 |

Bron: SEO/Elsevier (2007)

Figuur 4-1 Tevreden Twaalf: de twaalf beste startfuncties van 2007



De ict consultant blijkt als beste startfunctie uit de bus te komen. Ict consultants danken hun hoge score vooral aan goede secundaire beloningen. Ook de nummer twee, de ict specialist, scoort met name goed op dat kenmerk. Drie van de 12 functies stonden vorig jaar nog niet in de top 12. Advocaten, juristen en met name medewerkers logistiek hebben grote sprongen gemaakt. De functies notaris/griffier, systeembeheerder en accountant zijn dit jaar uit de top gevallen.

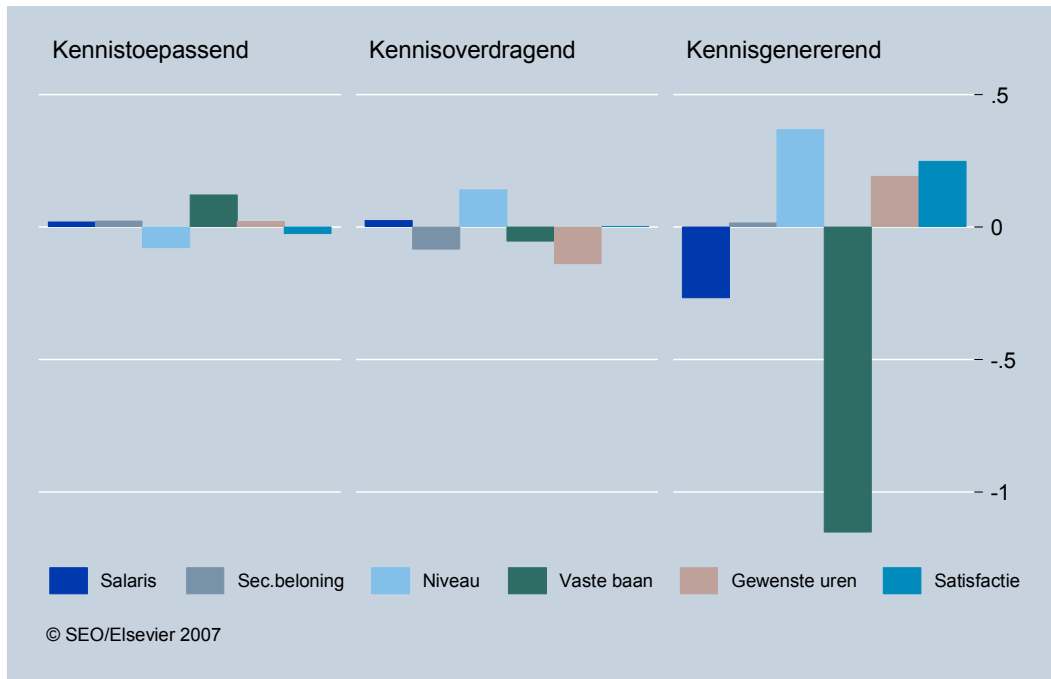
Kennistoepassend, -overdragend of genererend?

Om een gerichte, zinvolle analyse van het containerbegrip 'kenniseconomie' mogelijk te maken heeft de 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 73, 20 en 7 procent van de ondervraagden. De analyse die eerder is uitgevoerd voor aparte functies kan uiteraard ook toegepast worden op deze verschillende soorten kenniswerkers. Dit resulteert in een overzicht van de karakteristieken van startende hoger opgeleiden in deze drie verschillende sectoren van de kenniseconomie, zoals weergegeven in de onderstaande figuur.

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



Het blijkt dat de verschillen tussen de kennisgenereerders en de anderen vrij 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 (uitzend-)contracten voor bepaalde tijd aangesteld. Gezien de samenstelling van deze groep weerspiegelt deze conclusie voornamelijk het personeelsbeleid van hogescholen en universiteiten. De verschillen tussen de kennistoepassers en de kennisoverdragers zijn minder uitgesproken, maar hier en daar toch interessant. Kennisoverdragers scoren bijvoorbeeld significant beter wat betreft het niveau van werkzaamheden.

5 Arbeidsvoorwaarden in sectoren

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de arbeidsmarktpositie van starters met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden. Het accent ligt daarbij op verschillen tussen de diverse sectoren van de economie. Paragraaf 5.1 gaat in op de primaire arbeidsvoorwaarden salaris, contracturen per week en contractvorm. Tevens wordt aandacht besteed aan de zogeheten arbeidssatisfactie oftewel de tevredenheid met de baan. Paragraaf 5.2 geeft een overzicht van de secundaire arbeidsvoorwaarden.

5.1 Primaire arbeidsvoorwaarden en tevredenheid

In Tabel 5.1 wordt voor 15 sectoren het gemiddelde netto maandsalaris en het gemiddelde aantal contracturen per week voor pas afgestudeerde hbo'ers en academici weergegeven. De cijfers gelden voor de arbeidsmarktpositie op het moment van enquêteren: januari 2007. De respondenten zijn dan gemiddeld 20 maanden geleden afgestudeerd. Alleen gemiddelden berekend over meer dan 25 waarnemingen worden gepresenteerd.

Tabel 5.1 Het netto maandsalaris en de contracturen per week in januari 2007 naar sector

| | hbo | | wo | |
|--------------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | netto per maand | uren per week | netto per maand | uren per week |
| landbouw/visserij | 1.350 | 42 | -- | -- |
| industrie (incl. uitgeverijen) | 1.550 | 39 | 1.900 | 39 |
| nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit) | -- | -- | 1.800 | 39 |
| bouwnijverheid | 1.525 | 38 | 1.700 | 39 |
| groothandel | 1.400 | 36 | 1.550 | 38 |
| detailhandel | 1.150 | 34 | 1.500 | 34 |
| horeca | 1.175 | 34 | -- | -- |
| transport, opslag & communicatie | 1.450 | 34 | 1.775 | 37 |
| financiële instellingen | 1.500 | 37 | 1.925 | 38 |
| zakelijke dienstverlening | 1.400 | 37 | 1.725 | 38 |
| openbaar bestuur & overheidsdiensten | 1.450 | 35 | 1.675 | 36 |
| onderwijs | 1.325 | 32 | 1.475 | 36 |
| gezondheids- & welzijnszorg | 1.300 | 28 | 1.750 | 35 |
| cultuur, sport & recreatie | 1.025 | 29 | 1.200 | 35 |
| overige bedrijfstakken | 1.325 | 36 | 1.675 | 37 |

Bron: SEO/Elsevier (2007)

Voor hbo'ers is de industrie de bestbetalende sector, gevolgd door de bouwnijverheid en de financiële instellingen. De laagst betalende sectoren voor hbo'ers zijn cultuur, sport & recreatie, detailhandel en horeca. Het verschil tussen de laagst en hoogst betalende sector is ruim €500 netto per maand.

Voor academici is qua salaris de financiële dienstverlening de aantrekkelijkste sector met een gemiddeld netto maandsalaris van €1925, gevolgd door de industrie. Evenals bij de hbo'ers zitten

de nutsbedrijven bij de top3. De laagst betalende sector is wederom cultuur, sport & recreatie. Het verschil tussen de laagst en hoogst betalende sector is bij academici ruim €700 netto per maand.

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

| | | vast voor onbepaalde tijd | tijdelijk met uitzicht op vast | anders: tijdelijk, zelfstandig etc |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| wo | industrie (incl. uitgeverijen) | 63 | 28 | 9 |
| | nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit) | 38 | 47 | 15 |
| | bouwnijverheid | 43 | 45 | 13 |
| | groothandel | 64 | 23 | 13 |
| | detailhandel | 65 | 30 | 5 |
| | transport, opslag & communicatie | 57 | 33 | 10 |
| | financiële instellingen | 65 | 25 | 10 |
| | zakelijke dienstverlening | 52 | 38 | 10 |
| | openbaar bestuur & overheidsdiensten | 36 | 42 | 22 |
| | onderwijs | 20 | 16 | 64 |
| | gezondheids- & welzijnszorg | 22 | 23 | 56 |
| | cultuur, sport & recreatie | 22 | 37 | 41 |
| | overige bedrijfstakken | 42 | 43 | 15 |
| | TOTAAL | 39 | 31 | 30 |
| | hbo | landbouw/visserij | 50 | 21 |
| industrie (incl. uitgeverijen) | | 48 | 41 | 12 |
| bouwnijverheid | | 47 | 45 | 8 |
| groothandel | | 56 | 33 | 11 |
| detailhandel | | 40 | 42 | 18 |
| horeca | | 36 | 43 | 21 |
| transport, opslag & communicatie | | 44 | 44 | 12 |
| financiële instellingen | | 46 | 34 | 21 |
| zakelijke dienstverlening | | 48 | 36 | 15 |
| openbaar bestuur & overheidsdiensten | | 36 | 33 | 31 |
| onderwijs | | 42 | 34 | 24 |
| gezondheids- & welzijnszorg | | 53 | 35 | 12 |
| cultuur, sport & recreatie | | 22 | 22 | 56 |
| overige bedrijfstakken | | 40 | 35 | 25 |
| TOTAAL | | 44 | 35 | 20 |

Bron: SEO/Elsevier (2007)

In Tabel 5.2 wordt voor de 15 onderscheiden sectoren het percentage weergegeven van de pas afgestudeerde hbo'ers en academici die een vast contract hebben, een tijdelijk contract met uitzicht op vast, of een andere contractvorm hebben.

Over het algemeen hebben hbo'ers vaker dan academici een vast contract of uitzicht daarop: 44% van de hbo'ers en 39% van academici heeft een vast contract op het moment van enquêteren. De variatie tussen de sectoren is wat betreft het vaste contract voor hbo'ers niet erg groot. Een percentage tussen 40 en 50 dichtbij het gemiddelde komt het vaakst voor. Bij academici is de variatie daarentegen veel groter. In 4 sectoren is het percentage met een vast contract hoger dan 60% (industrie, detailhandel, groothandel en financiële instellingen) en in drie sectoren heeft

slechts circa 20% (onderwijs, gezondheids- en verzorgingszorg, cultuur, sport & recreatie) een vast contract. Academici die graag onder een vast contract werken, kunnen met hun keuze van sector daarop dus meer invloed uitoefenen dan hbo'ers.

Tabel 5.3 Arbeidssatisfactie op rapportcijferschaal

| | hbo | wo |
|--------------------------------------------|-----|-----|
| landbouw/visserij | 7.5 | -- |
| industrie (incl. uitgeverijen) | 7.4 | 7.6 |
| nutsbedrijven (gas, water & elektriciteit) | -- | 7.6 |
| bouwnijverheid | 7.4 | 7.6 |
| groothandel | 6.8 | 7.8 |
| detailhandel | 6.8 | 7.0 |
| horeca | 7.0 | -- |
| transport, opslag & communicatie | 7.1 | 7.2 |
| financiële instellingen | 6.9 | 7.5 |
| zakelijke dienstverlening | 7.2 | 7.4 |
| openbaar bestuur & overheidsdiensten | 7.3 | 7.6 |
| onderwijs | 7.7 | 7.7 |
| gezondheids- & verzorgingszorg | 7.5 | 7.6 |
| cultuur, sport & recreatie | 7.6 | 7.2 |
| overige bedrijfstakken | 7.5 | 7.6 |

Bron: SEO/Elsevier (2007)

De tevredenheid met de baan in al zijn aspecten wordt door afgestudeerden uitgedrukt met een rapportcijfer. Tabel 5.3 laat zien dat pas afgestudeerden anno 2007 behoorlijk tevreden zijn. Op wo-niveau is het gemiddelde in geen enkele sector lager dan 7, en op hbo-niveau is de laagste score een 7-min in een drietal sectoren. 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. De meest tevreden academici vinden we terug in de sector groothandel, waar het salaris gemiddeld is.

5.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

In Tabel 5.4 en Tabel 5.5 wordt het voorkomen van 13 verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden in de diverse sectoren uitgesplitst naar afgestudeerden van hbo en wo weergegeven. Uit de tabellen blijkt dat over het algemeen geldt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden vaker van toepassing zijn op academici dan op hbo'ers. Er is één uitzondering: de onregelmatigheidstoeslag komt vaker voor bij hbo'ers (12%) dan bij academici (8%). Ook binnen de diverse sectoren is dat meestal het geval. Bijvoorbeeld in de industrie krijgt 43% van de academici een dertiende maand, terwijl in die sector dat maar voor 21% van de hbo'ers geldt.

Tabel 5.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden in sectoren (%)

| | deeltijd mogelijk | flexibele werktijden | kinder- opvang | onregel- matig- heids- toeslag | bonus regeling | 13e maand |
|----------------------------|----------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------------------------|-------------------|--------------|
| WO | | | | | | |
| industrie | 20 | 57 | 11 | 8 | 45 | 43 |
| nutsbedrijven | 6 | 68 | 12 | 4 | 29 | 20 |
| bouwnijverheid | 15 | 35 | 12 | 2 | 18 | 16 |
| groothandel | 7 | 37 | 15 | 5 | 27 | 16 |
| detailhandel | 18 | 41 | 8 | 10 | 23 | 33 |
| transport, opslag, comm. | 21 | 47 | 3 | 10 | 25 | 34 |
| financiële instellingen | 26 | 38 | 19 | 2 | 59 | 72 |
| zakelijke dienstverlening | 27 | 44 | 11 | 2 | 44 | 20 |
| openbaar bestuur | 48 | 61 | 29 | 7 | 27 | 16 |
| onderwijs | 33 | 63 | 10 | 1 | 6 | 20 |
| gezondheidszorg | 33 | 30 | 12 | 29 | 2 | 17 |
| cultuur, sport & recreatie | 41 | 66 | 10 | 2 | 2 | 5 |
| overige bedrijfstakken | 28 | 43 | 8 | 4 | 25 | 27 |
| TOTAAL WO | 30 | 47 | 13 | 8 | 24 | 25 |
| HBO | | | | | | |
| landbouw/visserij | 14 | 48 | 3 | 4 | 14 | 13 |
| industrie | 14 | 40 | 11 | 13 | 22 | 21 |
| bouwnijverheid | 11 | 29 | 3 | 5 | 15 | 18 |
| groothandel | 10 | 31 | 5 | 3 | 20 | 19 |
| detailhandel | 17 | 30 | 2 | 8 | 22 | 13 |
| horeca | 3 | 49 | 0 | 5 | 23 | 7 |
| transport, opslag, comm. | 18 | 36 | 2 | 15 | 12 | 20 |
| financiële instellingen | 20 | 36 | 13 | 8 | 54 | 50 |
| zakelijke dienstverlening | 21 | 34 | 8 | 3 | 34 | 16 |
| openbaar bestuur | 41 | 70 | 29 | 7 | 12 | 14 |
| onderwijs | 39 | 12 | 4 | 1 | 3 | 28 |
| gezondheidszorg | 35 | 45 | 13 | 40 | 3 | 16 |
| cultuur, sport & recreatie | 20 | 45 | 1 | 8 | 6 | 5 |
| overige bedrijfstakken | 15 | 38 | 8 | 9 | 21 | 15 |
| TOTAAL HBO | 26 | 35 | 9 | 12 | 16 | 21 |

Bron: SEO/Elsevier (2007)

Tabel 5.5 (Vervolg) Secundaire arbeidsvoorwaarden in sectoren (%)

| | winst of einde- jaarsuitke- ring | spaar- loon bedrijfs- sparen | auto van de zaak | aandelen of opties in bedrijf | pc / laptop | mobiele telefoon- abonn | (ver)- kopen vakantie- dagen |
|----------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| WO | | | | | | | |
| industrie | 50 | 58 | 12 | 17 | 32 | 36 | 48 |
| nutsbedrijven | 68 | 72 | 5 | 0 | 35 | 68 | 65 |
| bouwnijverheid | 44 | 52 | 23 | 5 | 25 | 37 | 27 |
| groothandel | 35 | 40 | 5 | 7 | 29 | 22 | 13 |
| detailhandel | 36 | 40 | 16 | 0 | 22 | 28 | 26 |
| transport, opslag, comm. | 31 | 48 | 15 | 3 | 36 | 47 | 24 |
| financiële instellingen | 46 | 70 | 12 | 15 | 14 | 30 | 67 |
| zakelijke dienstverlening | 47 | 52 | 41 | 9 | 43 | 50 | 40 |
| openbaar bestuur | 59 | 57 | 2 | 0 | 7 | 15 | 56 |
| onderwijs | 55 | 42 | 0 | 1 | 8 | 3 | 31 |
| gezondheidszorg | 51 | 35 | 1 | 0 | 6 | 11 | 11 |
| cultuur, sport & recreatie | 20 | 18 | 5 | 0 | 4 | 15 | 14 |
| overige bedrijfstakken | 41 | 50 | 15 | 6 | 23 | 33 | 28 |
| TOTAAL WO | 49 | 48 | 14 | 5 | 20 | 26 | 34 |
| HBO | | | | | | | |
| landbouw/visserij | 22 | 30 | 13 | 9 | 9 | 44 | 16 |
| industrie | 36 | 46 | 9 | 5 | 20 | 21 | 27 |
| bouwnijverheid | 36 | 49 | 24 | 2 | 16 | 33 | 23 |
| groothandel | 38 | 29 | 20 | 8 | 25 | 28 | 13 |
| detailhandel | 26 | 17 | 6 | 0 | 8 | 16 | 16 |
| horeca | 15 | 14 | 6 | 3 | 13 | 18 | 12 |
| transport, opslag, comm. | 18 | 39 | 4 | 1 | 10 | 20 | 18 |
| financiële instellingen | 36 | 48 | 29 | 8 | 18 | 27 | 46 |
| zakelijke dienstverlening | 38 | 44 | 27 | 6 | 21 | 30 | 27 |
| openbaar bestuur | 41 | 53 | 2 | 0 | 5 | 19 | 46 |
| onderwijs | 44 | 23 | 0 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| gezondheidszorg | 53 | 31 | 2 | 0 | 4 | 10 | 14 |
| cultuur, sport & recreatie | 13 | 9 | 1 | 0 | 4 | 10 | 4 |
| overige bedrijfstakken | 34 | 35 | 12 | 5 | 15 | 21 | 20 |
| TOTAAL HBO | 39 | 34 | 10 | 3 | 11 | 16 | 19 |

Bron: SEO/Elsevier (2007)

De meest voorkomende secundaire arbeidsvoorwaarden op beide niveaus zijn flexibele werktijden, winst/eindejaarsuitkering en spaarloon/bedrijfssparen. Aandelen/opties in het bedrijf zijn voor hoog opgeleide starters een zeldzaamheid: gemiddeld 5% (wo) en 3% (hbo). In de industrie 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 enquêteren 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 ongeveer 100 typen functies en 7 sectoren. Dat betekent in theorie dat de afgestudeerden zich verspreiden over ongeveer 700 cellen (kruisingen van functietype en sector). Niet elke van die 700 cellen is relevant. Zo zullen we geen huisartsen in opleiding waarnemen in de industrie en evenmin zullen we notarissen waarnemen in het onderwijs. Van de ruim 700 cellen 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 Tabel 6.1 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 X.1:



Uit Tabel 6.1 blijkt het volgende. In totaal elf segmenten zijn rood gekleurd. Dat zijn thans de hotspots op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden. Het gaat om:

- Belastingadviseurs, fiscalisten in de zakelijke dienstverlening
- (Technisch) ontwerper/constructeur in de industrie en overige bedrijfstakken
- Civiel technicus in overige bedrijfstakken
- (Bedrijfs-)jurist/(kandidaat) advocaat/(kandidaat) notaris in de zakelijke dienstverlening
- Aio/oio/promovendus in onderwijs & zorgsector
- Fysiotherapeut/oefentherapeut en tandarts in de zorgsector

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

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

- Accountants, beleggingsanalisten en financieel adviseurs in de zakelijke en financiële dienstverlening
- Product- en marketingmanager in overige bedrijfstakken
- (Technisch) tekenaar/constructeur, werkvoorbereider en productieplanner in overige bedrijfstakken
- Chemisch-, voedingsmiddelentechnoloog in de industrie
- Medewerkers juridische zaken bij de overheid
- Leerkracht basisschool en wetenschappelijk onderzoeker in de sector onderwijs
- Huisarts, medisch specialist (i.o.) en medisch assistent in de zorgsector
- Projectontwikkelaar in de overige bedrijfstakken

De koude segmenten op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden vinden we vooral terug in de zakelijke dienstverlening en de overige bedrijfstakken. Bij de overheid en de financiële

dienstverlening is ongeveer de helft van de segmenten blauw gekleurd en bovendien vinden we in die sectoren geen hotspots terug.

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

| categorie | functie | Financiële dienstverlening | Industrie | Onderwijs | Overheid | Zakelijke dienstverlening | Zorg | Overige bedrijfsstakken |
|---------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------|-----------|-----------|----------|---------------------------|------|-------------------------|
| Financieel/Administratief | (directie)secretaresse/assistent, office-manager | | | | | 1300 | | 1250 |
| | accountant | 1600 | | | | 1625 | | |
| | belastingadviseur, fiscalist | | | | | 1850 | | |
| | controller, treasurer | | | | | | | 1875 |
| | financieel of beleggings analist, -adviseur | 1925 | | | | 2000 | | |
| | helpdesk-, -balie, -servicemedewerker | 1100 | | | | | | 1050 |
| | hoofd/mdw (financiële) administratie, archief | 1300 | | | | | | 1275 |
| | hoofd/mdw verzekeringen/pensioenen | 1425 | | | | | | |
| | kredietanalist of hypotheekadviseur | 1750 | | | | | | |
| | overige financieel-administratieve functies | 1450 | | | | 1475 | | 1375 |
| Automatisering | ict consultant, -strateeg, -planner | | | | | 1700 | | |
| | hoofd/mdw personeel & organisatie | | | | | | | 1500 |
| Personeel & Organisatie | hoofd/mdw werving & selectie | | | | | 1450 | | |
| | overige functies personeel en organisatie | | | | | 1475 | | 1325 |
| Verkoop | hoofd/mdw binnendienst | | 1500 | | | 1300 | | 1325 |
| | hoofd/mdw buitendienst (verkoper, vertegenwoordiger) | | | | | | | 1375 |
| | intercedent uitzendbureau | | | | | 1375 | | |
| | overige verkoopfuncties | | | | | | | 1050 |
| Inkoop & Logistiek | product- of unit manager | | | | | | | 1400 |
| | rayon-, area- of account manager | | 1850 | | | 1550 | | 1750 |
| | hoofd/mdw afdeling logistiek | | | | | | | 1475 |
| | hoofd/mdw inkoopafdeling | | | | | | | 1550 |
| Marketing, PR & Reclame | overige functies inkoop & logistiek | | | | | | | 1400 |
| | hoofd/mdw marketing & reclame | | | | | | | 1350 |
| | marketing adviseur, -specialist, of -analist | | | | | 1625 | | |
| Techniek | overige marketingfuncties/pr/reclame functies | | | | | 1450 | | 1350 |
| | product- of marketing manager | | | | | | | 1625 |
| | (technisch) ontwerper-constructeur | 1675 | | | | | | 1650 |
| | (technisch) tekenaar-constructeur | 1425 | | | | | | 1425 |
| | (technisch) werkvoorbereider, (productie)planner | 1625 | | | | | | 1525 |
| Vervoer & Transport | chemisch of voedingsmiddelentechnoloog | | 1775 | | | | | |
| | civil technicus | | | | | | | 1675 |
| | overige technische functies | | 1800 | | | 1575 | | 1650 |
| Juridisch | overige functies vervoer en transport | | | | | | | 1450 |
| | (bedrijfs) jurist | | | | | | | |
| | (kandidaat) advocaat | | | | | 1675 | | |
| | (kandidaat) notaris, griffier | | | | | 1825 | | |
| | hoofd/mdw juridische zaken | | | | 1575 | 1825 | | 1675 |
| Onderwijs | overige juridische functies | | | | 1550 | 1375 | | |
| | curusleider, instructeur, onderwijskundige | | | 1425 | | | | |
| | docent voortgezet onderwijs | | | 1375 | | | | |
| | docent hoger onderwijs | | | 1400 | | | | |
| Onderzoek, R&D | leerkracht basisschool | | | 1375 | | | | |
| | overige functies in het onderwijs | | | 1175 | | | | |
| | aio, oio, promovendus | | | 1500 | | | 1650 | |
| Medisch, Verzorging | overige onderzoeks/r&d functies | | | 1325 | | | | |
| | wetenschappelijk onderzoeker | | | 1500 | | | | |
| | (klinisch) psycholoog, psychotherapeut, psychiater | | | | | | 1500 | |
| | fysiotherapeut, oefentherapeut | | | | | | 1300 | |
| | huisarts (i.o.) | | | | | | 1800 | |
| | mdw instelling voor gehandicapten | | | | | | 1125 | |
| | medisch assistent | | | | | | 1725 | |
| | medisch specialist (i.o.) | | | | | | 2000 | |
| | overige medisch/verzorgende functies | | | | | | 1250 | |
| | tandarts (i.o.) | | | | | | 3175 | |
| Beleid, Overheid | verpleegkundige (wijk/ziekenhuis/revalidatie) | | | | | | 1250 | |
| | beleidsuitvoerende functie | | | | 1625 | | | |
| | beleidsvoorbereidende functie | | | | 1750 | | | |
| | dienstverlenende en/of adviserende functie | | | | 1575 | 1650 | 1450 | 1500 |
| | overige functies (semi)-overheid | | | | 1600 | | | 1450 |
| Overige functies | sociaal (cultureel) werk, maatschappelijk werk | | | | | | 1250 | 1200 |
| | architect, stedenbouwkundige | | | | | | | 1575 |
| | beeldend kunstenaar | | | | | | | 675 |
| | docerend/uitvoerend musicus | | | | | | | 850 |
| | industriële vormgever, -ontwerper | | | | | | | 1200 |
| | journalist, recensent, redacteur | | | | | 1400 | | |
| | overige functies | | 1650 | | | 1700 | 1225 | 1250 |
| | projectontwikkelaar | | | | | | | 1750 |
| trainee | 1925 | | | | 1400 | 1575 | 1600 | |

Bron: SEO/Elsevier (2006/2007)

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



seo economisch onderzoek

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