Maastricht University

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs 1991

Citation for published version (APA):

van de Loo, P. J. E., Ramaekers, G. W. M., & van der Velden, R. K. W. (1992). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs 1991: Samenvattende rapportage - HBO-Monitor 1991*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA External Reports

Document status and date:
Published: 01/01/1992

Document Version:
Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

• A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
• The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
• The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

Link to publication

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the “Taverne” license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 23 Apr. 2024

HBO-Raad

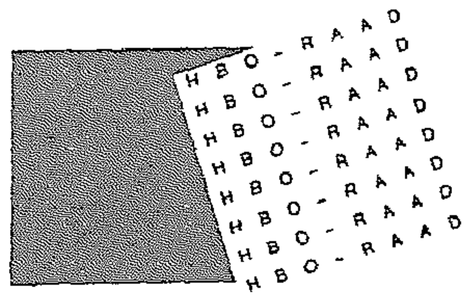
HBO MONITOR

De **arbeidsmarktpositie**

van afgestudeerden van het

hoger beroepsonderwijs

1994



ERRATUM

In tabel 6.2 (pagina 99) en 6.3 (pagina 101) is een aantal cijfers verschoven, waardoor de volgende fouten in deze tabellen en bijbehorende tekst zijn ontstaan:

Tabel 6.2, p.99
- lagere (para)medische beroepen: 2% bij hgzo (i.p.v. heo);
- middelb. wiskundige, natuurwetensch. beroepen : 1% bij hto (i.p.v. hpo)

Tabel 6.3, p.101
- hogere pedagogische beroepen: 5% bij hgzo (i.p.v. 6%) en 11% bij kuo (i.p.v. 35%);
- hogere juridische/bestuurlijke beroepen: 11% bij hsao (i.p.v. hgzo)

Tekst p.100

- 2e alinea, 1e zin: 'Uit zowel tabel 6.2 ...', i.p.v 'Uit tabel 6.1 ...'.
- 3e alinea, 6e zin: '...(78% uit hpo)', i.p.v. ...(78% uit hpo en 35% uit kuo)'

HBO MONITOR

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het **hoger beroepsonderwijs**

HBO-Monitor 1994

P.J.E. van de Loo
J. Hoevenberg
R.K.W. van der Velden

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Faculteit der Economische Wetenschappen
Rijksuniversiteit Limburg

Uitgave: Voorlichtingsdienst HBO-Raad

Den Haag, september 1995

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden
van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 1994

Betreft: afgestudeerden uit examenjaar 1992/1993

De HBO-Monitor is in opdracht van de HBO-Raad ontwikkeld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Faculteit der Economische Wetenschappen van de Rijksuniversiteit Limburg te Maastricht, en wordt uitgevoerd in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam.

Auteurs
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt,
Faculteit der Economische Wetenschappen,
Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht
P.J.E. van de Loo
J. Hoevenberg
R.K.W. van der Velden

Uitgave
Voorlichtingsdienst HBO-Raad
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
Telefoon 070 - 3 62 49 51
Telefax 070 - 3 65 58 16

Ontwerp omslag
Jan Heijnen, Den Haag

Druk
Drukkerij Tonnaer B.V., Weert

Prijs *f* 65,- landelijk rapport en statistisch supplement tezamen, inclusief verzendkosten

ISBN 90-6390-191-7

© Copyright HBO-Raad, september 1995

Ten geleide

Het door de hogescholen in Nederland verzorgde hoger beroepsonderwijs (hbo) is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk. Om dit te kunnen doen, stelt de samenleving de hogescholen financiële middelen ter beschikking. De samenleving verwacht van de hogescholen niet alleen dat die middelen doelmatig worden besteed, maar zeker ook dat kwalitatief hoogwaardig onderwijs wordt gegeven. Om dit laatste te bewaken hanteren de hogescholen een aantal instrumenten. Het belangrijkste instrument is de kwaliteitszorg. Eén van de belangrijkste vragen die daarbij wordt gesteld, is de vraag hoe de opleiding aansluit op de praktijk.

In opdracht van de HBO-Raad is een instrument ontwikkeld, de HBO-Monitor genaamd, waarmee antwoord op deze en andere vragen kan worden verkregen. De HBO-Monitor is een instrument dat afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt 'volgt'. Het instrument stelt hogescholen in staat jaarlijks zicht te krijgen op de arbeidsmarktsituatie van de eigen afgestudeerden, alsmede op de landelijke situatie. Hierdoor zijn de uitkomsten van het instrument ook waardevol voor onder meer het bedrijfsleven, branche- en beroepenorganisaties en organisaties op het terrein van de arbeidsvoorziening.

Voor u ligt de vierde editie van het landelijk rapport van dit onderzoek, HBO-Monitor 1994. Ten behoeve van dit onderzoek zijn eind 1994 circa 24.000 afgestudeerden van circa 50 deelnemende hogescholen geënquêteerd, ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen. De uitvoering van dit project is opgedragen aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Rijksuniversiteit Limburg en is uitgevoerd in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam.

De HBO-Monitor bestrijkt het gehele hoger beroepsonderwijs, te weten: de sectoren agrarisch, economie, techniek, pedagogiek, sociaal-agogisch, gezondheidszorg en kunst. Het landelijk rapport bevat enerzijds de belangrijkste resultaten met betrekking tot de arbeidsmarktintrede van de hbo'ers. De resultaten van HBO-Monitor 1994 worden daarbij gerelateerd aan de uitkomsten van HBO-Monitor 1993. Anderzijds wordt ingegaan op een bepaald thema binnen het aansluitingsvraagstuk tussen hbo en beroepspraktijk. Dit jaar staan *de beroeps- en arbeidsmarktprofielen van hbo-opleidingen* centraal. Het bijbehorende statistisch supplement omvat een naslagwerk met de belangrijkste resultaten voor circa 80 clusters van opleidingen, onderverdeeld naar de 7 sectoren.

Drs. A. van der Hek,
Voorzitter HBO-Raad

Drs. A.B. de Graaf,
Directeur HBO-Raad

Inhoudsopgave

		Bladzijde
Voorwoord		7
Samenvatting		9
1	**Inleiding**	13
1.1	Opzet HBO-Monitor	13
1.2	Samenstelling onderzoekspopulatie	19
2	**Maatschappelijke positie: verder studeren of gaan werken**	25
2.1	Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen	25
2.2	Verder studeren	29
2.3	Kans op werk	32
3	**Baankenmerken**	37
3.1	Baanzekerheid	37
3.2	Typering werkkring	42
3.3	Functievereisten	46
3.4	Leidinggeven en inkomen	51
4	**Afstemming tussen hbo-opleiding en werk**	59
4.1	Inleiding	59
4.2	Algemeen oordeel over aansluiting tussen hbo-opleiding en werk	60
4.3	Afstemming tussen kwalificaties van de hbo-opleiding en de beroepspraktijk	62
4.4	Behoefte en deelname aan bijscholing	67
4.5	Achteraf zelfde studiekeuze?	68
5	**Arbeidsmarktpositie hbo'ers in de jaren negentig**	71
5.1	Arbeidsmarktpositie hbo-sectoren	71
5.2	Arbeidsmarktverschuivingen voor hbo'ers in de jaren negentig	76
5.3	Succes- en faalfactoren voor hbo'ers op de arbeidsmarkt	85
6	**Thema: beroeps- en arbeidsmarktprofielen hbo-opleidingen**	93
6.1	Inleiding	93
6.2	In welke arbeidsmarktsegmenten komen hbo'ers terecht?	96
6.3	Hebben hbo'ers uitwijkmogelijkheden?	102
6.4	Tot besluit	106
Literatuur		109

Voorwoord

De HBO-Raad heeft in 1991 het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), dat verbonden is aan de Economische Faculteit van de Rijksuniversiteit Limburg te Maastricht, de opdracht verleend een instrument te ontwikkelen waarmee de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van het hbo in kaart kan worden gebracht. In de periode mei 1994 - augustus 1995 is de HBO-Monitor voor het vierde jaar uitgevoerd. Eind 1994 zijn in het kader van HBO-Monitor 1994 circa 24.000 afgestudeerden benaderd van circa 50 hogescholen. Het ROA heeft bij het uitvoeren van het project de leiding en is verantwoordelijk voor de instrument-ontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer en het openbare landelijk rapport en het daarbij behorende statistisch supplement. DESAN Marktonderzoek te Amsterdam is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de verwerking hiervan en het maken van de vertrouwelijke instellingsrapportages ten behoeve van de deelnemende hogescholen.

De projectleiding was in handen van dr. Rolf van der Velden en drs. Peet van de Loo van het ROA, terwijl het project vanuit de HBO-Raad door drs. Odette Meyer is begeleid. De analyse en rapportage voor het landelijk rapport is uitgevoerd door drs. Jeroen Hoevenberg en drs. Peet van de Loo. De grafieken in het landelijk rapport zijn door Hans Stegeman en Jacqueline Pisters verzorgd. Ook drs. Ron Dekker en Ad Dikmans zijn vanuit het ROA bij de uitvoering van de HBO-Monitor betrokken geweest. De tabellen voor het statistisch supplement zijn door drs. ing. Karel Pagrach van Desan Marktonderzoek uitgevoerd, terwijl ing. Hans Rutjes de werkzaamheden van Desan Marktonderzoek voor de HBO-Monitor coördineerde.

Bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van de HBO-Monitor gedurende het vierde uitvoeringsjaar is het projectteam langs verschillende wegen over mogelijke aanpassingen en uitbreidingen van de HBO-Monitor geadviseerd. In de eerste plaats heeft het project bijzonder geprofiteerd van de op- en aanmerkingen die deelnemende hogescholen tijdens de evaluaties hebben gemaakt. Daarnaast ontving het projectteam advies van diverse vertegenwoordigers uit het onderwijs- en beroepenveld. Bovendien hebben medewerkers van de HBO-Raad het projectteam over het instrument en de uitvoering van de HBO-Monitor regelmatig geadviseerd. Het gaat hier in het bijzonder om dr. Ad van Bemmel die als een soort 'nestor' nog steeds over de HBO-Monitor waakt. Verder heeft het projectteam ook waardering voor de inhoudelijke inbreng van ing. Michèle Gimbrère van het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS te Wageningen. Zij coördineerde niet alleen de - integrale - deelname aan de HBO-Monitor vanuit het hoger agrarisch onderwijs, maar adviseerde het projectteam ook geregeld in algemene zin met het oog op de befaamde 'puntjes op de i'.

Het projectteam wenst u - opnieuw - veel leesplezier!

Maastricht, september 1995

Samenvatting

Het onderzoek

Eind 1994 is in het kader van de HBO-Monitor voor de vierde maal onder de afgestudeerden van het hbo een grootschalig onderzoek gehouden naar hun positie op de arbeidsmarkt en hun oordeel over de aansluiting tussen het hbo en de beroepspraktijk. In opdracht van de hogescholen zijn circa 24.000 hbo'ers benaderd die in het studiejaar 1992/1993 het hbo-diploma hebben behaald. Het onderzoek heeft dus ongeveer anderhalf jaar na afstuderen plaatsgevonden. De respons bedroeg 55% voor het totale hbo. De gegevens zijn representatief voor de zeven hbo-sectoren: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorgonderwijs (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). Daarbinnen vindt een nadere differentiatie plaats naar circa 80 clusters van opleidingen. Er is tevens onderscheid gemaakt tussen voltijd- en deeltijd-opleidingen, aangezien de afgestudeerden van de voltijd-opleidingen vaak een geheel andere startpositie op de arbeidsmarkt hebben dan de afgestudeerden van de deeltijd-opleidingen. Deze laatsten hebben immers vaak tijdens de studie al een functie in het vakgebied.

Maatschappelijke positie

Op het moment van onderzoek geeft 76% van de hbo'ers betaald werk als voornaamste bezigheid op. Voor de afgestudeerden van het voltijd-hbo is dit percentage 72%, terwijl bij het deeltijd-hbo 90% meldt dat betaald werk de belangrijkste bezigheid is. De afgestudeerden van het hpo (80%) en hgzo (78%) hebben bij het voltijd-hbo het vaakst een betaalde werkkring, terwijl de afgestudeerden van het kuo (60%) en het hto (67%) op het moment van enquêteren het minst vaak betaald werken. Ten opzichte van het voorgaande jaar is het percentage betaald werkenden, als gevolg van een aantrekkende economie, met 4% toegenomen. Het aantal afgestudeerden dat zich in de eerste plaats werkzoekende of student noemt of de dienstplicht vervult is het afgelopen jaar dan ook afgenomen. Zo is het percentage afgestudeerden dat zich als werkzoekende heeft opgegeven gedaald van 8% naar 7%.

Deelname aan vervolgonderwijs

Na het hbo stroomt 21% van de afgestudeerden door naar vervolgonderwijs, vooral naar de universiteiten. Onder de afgestudeerden van het voltijd-hbo is de doorstroom naar regulier vervolgonderwijs ruim tweemaal zo hoog als onder de afgestudeerden van het deeltijd-hbo (23% versus 12%). Binnen het voltijd-hbo studeren de afgestudeerden van het heo het vaakst verder, namelijk 31%, hetgeen twee maal zoveel is als bij het hgzo voltijd (16%).

Kans op werk
Aan het begin van de jaren negentig is als gevolg van de economische recessie het percentage geregistreerde werklozen onder afgestudeerde hbo'ers die zich hebben gemeld op de arbeidsmarkt sterk toegenomen (van 6% naar 10%). Eind 1994 is de werkloosheid onder de hbo'ers gedaald naar 9% (voltijd: 10%, deeltijd 5%). De werkloosheidspercentages zijn bij vijf van de zeven voltijd-sectoren het afgelopen jaar behoorlijk afgenomen, terwijl bij het hgzo en hpo de lage werkloosheidspercentages van zo'n 7% tot 8% zijn gehandhaafd. Ondanks de toegenomen kans op werk, blijven de werkloosheidspercentages bij het kuo (17%) en hto (14%) voltijd nog steeds hoog.

Baanzekerheid
Van de hele groep werkende hbo-ers heeft 63% een vaste aanstelling op het moment van enquêteren. Eind 1993 was dat nog 69%. Bij het deeltijd-hbo bedraagt het percentage met een vaste baan 86%, terwijl dit percentage bij het voltijd-hbo slechts 56% is: een verschil van 30%. Binnen het voltijd-hbo hebben de hgzo'ers het vaakst een vaste baan (68%), terwijl het percentage vaste aanstellingen het laagst is bij het hao, namelijk 47%.

Midden- en kleinbedrijf
Van alle werkende hbo'ers is 22% werkzaam in 'het MKB': het midden- en kleinbedrijf (vorig jaar: 21%). Bij het voltijd-hbo werkt 26% in het MKB, terwijl dit percentage bij het deeltijd-hbo 10% bedraagt. Het zijn bij het voltijd-hbo met name de afgestudeerden van het kuo (66%), heo (36%), hao (33%) en hto (33%) die een baan in het MKB vervullen. Bij het afbakenen van het MKB ten opzichte van de andere branches is niet alleen rekening gehouden met de grootte van de organisatie waarin de hbo'ers werkzaam zijn (minder dan 100 werknemers), maar eveneens met de branche waarin zij werken (particulier bedrijfsleven).

Vereist opleidingsniveau
Ruim driekwart (76%) van de hbo'ers werkt in een functie waarvoor minimaal hbo-niveau werd vereist. Dit percentage is ongeveer gelijk aan dat van de HBO-Monitor 1993. Met name de afgestudeerden van het hsao voltijd lopen het gevaar in hun kwalificaties te worden onderbenut: 40% vervult een functie beneden hbo-niveau. Bij de andere voltijd-sectoren varieert het percentage dat een functie beneden hbo-niveau vervult van 10% voor het hpo tot 34% voor het hao. Hierbij dient men zich te realiseren dat het veelal om functies gaat aan het begin van de beroepsloopbaan.

Vereiste opleidingsrichting
Ongeveer vier op de vijf (81%) van de hbo'ers heeft een baan waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist. Tussen de afgestudeerden van het voltijd- en deeltijd-hbo bestaat op dit punt slechts een klein verschil (hbo-voltijd: 79%, hbo-deeltijd: 84%). Bij het voltijd-hbo blijken de afgestudeerden van het heo het minst vaak in de eigen of verwante vakrichtingen terecht te zijn gekomen, namelijk 68% van hen. Daarentegen is maar liefst 93% van de hgzo'ers voltijd werkzaam in een functie waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist.

Inkomen

Het gemiddelde bruto maandinkomen voor de afgestudeerden uit het cohort 1992/93 bedraagt 3.250,- gulden per maand. De deeltijd-hbo'ers verdienen gemiddeld bijna 1.000,- gulden meer dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo, voornamelijk omdat men reeds langer op de arbeidsmarkt werkzaam is en men ook vaak ouder is. Bij het voltijd-hbo is het bruto maandinkomen het hoogst voor de werkende afgestudeerden van het hto en het hgzo, respectievelijk *f* 3.190,-- en *f* 3.150,--. De afgestudeerden van het kuo (2.400,- gulden) en hpo (2.770,- gulden) verdienen gemiddeld het laagste bruto inkomen per maand.

Succes- en faalfactoren op de arbeidsmarkt

In het voorafgaande zijn enkele verschillen besproken tussen de opleidingssectoren in het hbo met betrekking tot kansen op werk en kwaliteit van het werk. Nu is de gevolgde opleiding in het hbo weliswaar een belangrijke, maar zeker geen allesbepalende factor in de vraag óf iemand werk krijgt en zo ja wat de kwaliteit daarvan is. Uit nadere analyses komt naar voren dat afgestudeerden die ouder zijn weliswaar langer werkzoekend zijn, maar dat de kwaliteit van het verkregen werk hoger is. Voor vrouwen daarentegen geldt dat de kwaliteit van het verkregen werk lager is dan voor mannen. Allochtone afgestudeerden zijn vaker langdurig werkzoekend geweest en moeten bovendien vaker genoegen nemen met een tijdelijke baan.

De regio waarin men heeft gestudeerd heeft ook invloed op de arbeidsmarktkansen. Degenen die in het westen van het land zijn afgestudeerd hebben de grootste kans op werk. Daarnaast speelt de vooropleiding een rol. In vergelijking met degenen die een havo-vooropleiding hebben genoten, hebben met name degenen die voorafgaand aan de hbo-opleiding een mbo- of andere hbo-opleiding hebben voltooid een betere positie op de arbeidsmarkt. Ten slotte blijken de afgestudeerden die tijdens of voorafgaand aan de hbo-opleiding al beschikken over werkervaring en/of bestuurservaring zowel een grotere kans op werk te hebben als kwalitatief hoogwaardiger werk te verkrijgen.

Oordeel over aansluiting tussen opleiding en werk

Meer dan 80% van de hbo'ers geeft aan dat de aansluiting van de door hen gevolgde hbo-opleiding op het werk goed of voldoende is. In vergelijking met vorig jaar betekent dit een stijging van 5%. Tussen het voltijd- en deeltijd-hbo en tussen de hbo-sectoren bestaan op dit punt nauwelijks verschillen. Alleen bij de afgestudeerden van het kuo voltijd blijft de waardering van de opleiding met 69% achter bij de rest, hetgeen mogelijk samenhangt met de matige arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van het kuo. Overigens is bij deze sector het percentage dat tevreden is over de aansluiting naar de beroepspraktijk wel sterk toegenomen, namelijk van 61% naar 69%.

Achteraf tevreden met studiekeuze?

De afgestudeerde hbo'ers is gevraagd of zij, achteraf bezien, de door hen aan het hbo gevolgde opleiding opnieuw zouden kiezen. Deze vraag kan worden beschouwd als een indicator voor een algemeen oordeel over de genoten hbo-opleiding. Ruim driekwart (78%) van de afgestudeerden van het voltijd-hbo zou opnieuw de gevolgde opleiding kiezen. Ruim één op de vijf zou echter, achteraf bekeken, liever een andere opleiding hebben gekozen. Bij het deeltijd-hbo ligt het percentage spijtoptanten met 19% iets lager.

Opvallend is dat afgestudeerden van op de arbeidsmarkt 'succesvolle' opleidingen, achteraf bezien net zo vaak spijt hebben van hun keuze als afgestudeerden van opleidingen die een 'zwakkere' positie op de arbeidsmarkt hebben. Blijkbaar wordt een dergelijk oordeel niet zozeer bepaald door verschillen in arbeidsmarktpositie, maar door meer algemene factoren, zoals onbekendheid met de latere beroepspraktijk en dergelijke. In dit verband is het belangrijk om (aanstaande) studenten goed voor te lichten over de studie en de latere beroepsmogelijkheden en het bijbehorende werkveld.

Beroeps- en arbeidsmarktprofielen hbo-opleidingen

leder jaar staat in de HBO-Monitor een specifiek thema centraal. In HBO-Monitor 1994 zijn, mede naar aanleiding van de voorstellen van de Commissie Brouwer en het debat over de herstructurering van het hoger onderwijs, de beroeps- en arbeidsmarktprofielen van de hbo-opleidingen in kaart gebracht. De resultaten laten zien dat er geen sprake is van een strikte één-op-één-relatie tussen hbo-opleiding en beroep. Afgestudeerden uit de verschillende hbo-sectoren werken immers in diverse beroepsklassen, op verschillende beroepsniveau's. Omgekeerd zijn er ook meerdere (hbo-)opleidingen waarvan de afgestudeerden in één beroepsegment terecht komen. Toch tekent zich wel degelijk een beroepssegmentering op grond van de gevolgde hbo-opleiding af. Zo blijkt ruim driekwart van de afgestudeerden van het hpo, hgzo, hsao èn heo in een beroepsklasse werkzaam te zijn die wat betreft richting, ongeacht het functieniveau, aansluit bij de betreffende hbo-sector. Bij het kuo gaat het duidelijk om twee soorten beroepsklassen: de pedagogische naast de kunstzinnige. Opvallend is verder het hoge percentage hto'ers en hao'ers dat in een commerciële, administratieve of automatiseringsfunctie werkzaam is.

Ten slotte is nagegaan of de geconstateerde flexibiliteit in de relatie tussen hbo-sectoren en beroepsklassen ook op het lagere niveau van (clusters van) hbo-opleidingen en beroepsgroepen voorkomt. Hiervoor is de beroepenspreiding per studiecluster berekend. Een grote beroepenspreiding kan niet alleen een gevolg zijn van de breedte van het curriculum, maar ook een effect van een ongunstige arbeidsmarktsituatie waardoor de afgestudeerden gedwongen zijn om uit te wijken naar andere functies, veelal op een lager functieniveau. Zowel tussen als binnen de hbo-sectoren blijken er grote verschillen in beroepenspreiding voor te komen. Over het algemeen is de beroepenspreiding laag bij het hgzo en het hsao, en relatief hoog bij het hao. Bij de andere hbo-sectoren is de beroepenspreiding bij de verschillende hbo-opleidingen binnen de sector zeer divers. Zo zijn er binnen het heo en hto, welke doorgaans een relatief grote beroepenspreiding kennen, opleidingen met een 'smal' beroependomein zoals de financieel-economische, informatica-, bibliotheek- en journalistiekopleidingen aan het heo, en de laboratorium-, informatica- en maritiem officieropleidingen binnen het hto. Afgestudeerden van opleidingen die zijn toegespitst op een specifiek beroep zijn vaak goed voorbereid op de uitoefening van dit beroep, maar zijn wel sterk afhankelijk van de werkgelegenheidsontwikkeling in dit specifieke beroepssegment. Op het moment dat de kans op werk in dit segment afneemt, hebben zij vaak weinig mogelijkheden om uit te wijken naar andere beroepssegmenten.

1 Inleiding: opzet HBO-Monitor

1.1 Opzet HBO-Monitor

In opdracht van de HBO-Raad heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) begin jaren negentig een instrument ontwikkeld om de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers in kaart te brengen, met als resultaat de HBO-Monitor. De HBO-Monitor is een instrument waarmee de hbo'ers na hun afstuderen kunnen worden gevolgd en het instrument beoogt een landelijk representatief beeld te geven van zowel de kwantitatieve als kwalitatieve aspecten van de aansluiting tussen hbo en werkkring. In eerste instantie door middel van een éénmalige bevraging, circa anderhalf jaar na afstuderen. Dit betekent dat eind 1994 afgestudeerden uit het studiejaar 1992/1993 zijn benaderd. De basismeting geeft informatie over de startfuncties van afgestudeerden en geeft een snelle feedback over de aansluiting tussen het hbo en de beroepspraktijk. Daarnaast bestaat voor de deelnemende hogescholen de mogelijkheid dit basisinstrument uit te breiden door het toevoegen van bijvoorbeeld opleidingsspecifieke vragen of het enquêteren van afgestudeerden die al langer op de arbeidsmarkt zijn met behulp van de zogenaamde 'loopbaanmeting'. Hogescholen kunnen bovendien de verzending van de vragenlijsten aan de afgestudeerden uitbesteden.

Sinds voorjaar 1991 hebben jaarlijks circa 50 hogescholen besloten om deel te nemen aan de HBO-Monitor. In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1991, zijn ruim 16.000 afgestudeerden aangeschreven, terwijl het afgelopen jaar circa 24.000 afgestudeerden voor HBO-Monitor 1994 zijn benaderd. Dit betekent dat de HBO-Monitor inmiddels ruim de helft van de totale uitstroom aan afgestudeerde hbo'ers dekt. De respons voor het totale hbo bedraagt in 1994 ruim 55%. Deze varieert van bijna 40% voor het kuo tot ruim 60% voor het hao.

De HBO-Monitor bestrijkt sinds het uitvoeringsjaar 1993 alle zeven hbo-sectoren[1]: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorg (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). Sindsdien zijn de resultaten over alle sectoren direct met elkaar te vergelijken. De informatie over HBO-Monitor 1991 en 1992 is overigens in grote lijnen vergelijkbaar met de gegevens die het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS in opdracht van de SHAO (Stichting Samenwerkend Hoger Agrarisch Onderwijs) verzamelde in een vergelijkbaar onderzoek onder afgestudeerden van het hoger agrarisch onderwijs (Gimbrère, 1992 en 1993).

De hogescholen die deelnemen aan het onderzoek ontvangen tevens een vertrouwelijke instellingsrapportage waarin de resultaten per opleiding zijn weergegeven.

---

1. Deze indeling is gebaseerd op de indeling in opleidingen en sectoren, zoals die voor het studiejaar 1992/'93 is opgenomen in de regeling van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. In grote lijnen komt deze regeling overeen met de indeling zoals die in de HBO-Almanak 1992/'93 staat vermeld. Hierbij wordt opgemerkt dat per 1 augustus 1993 het begrip 'studierichting' in de wet is vervangen door het begrip 'opleiding'.

De uitkomsten van de hogeschool en de landelijke gegevens staan hierin steeds in dezelfde tabel, zodat de hogeschool de positie van haar eigen opleiding ten opzichte van het landelijke resultaat voor die opleiding in één oogopslag kan bepalen.

De landelijke resultaten zoals weergegeven in dit landelijk rapport zijn gewogen naar de totale uitstroom uit het betreffende studiejaar van afgestudeerde hbo'ers in Nederland. Op deze wijze ontstaat een representatief beeld van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in Nederland als totaal. Bij de weging is rekening gehouden met de deelname aan de HBO-Monitor naar opleiding en regio. Opleidingen die in het geheel niet in de HBO-Monitor zijn vertegenwoordigd zijn ook bij de weging buiten beschouwing gelaten.

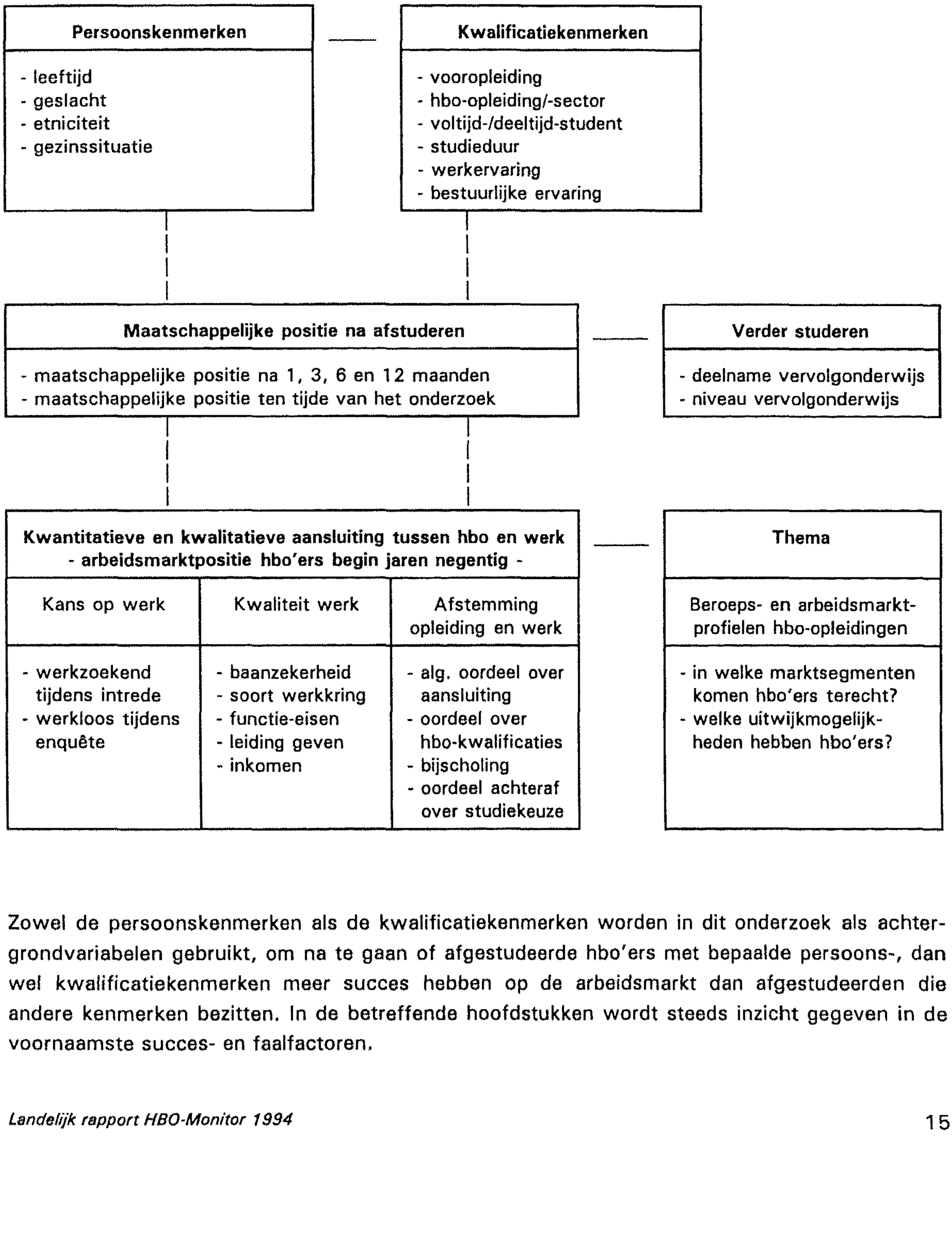
In het landelijk rapport worden de resultaten over 1994 meestal vergeleken met de resultaten uit HBO-Monitor 1993, die hiervoor eveneens gewogen zijn naar de totale uitstroom in de betreffende opleidingen in dat studiejaar. Het vorig jaar uitgebrachte rapport over de HBO-Monitor 1993 was gebaseerd op het ongewogen bestand. Hierdoor kunnen kleine verschillen bestaan in de uitkomsten zoals vermeld in het vorig jaar uitgebrachte landelijk rapport en in het voorliggende rapport. Bovendien wordt in hoofdstuk 5 aandacht besteed aan de verschuivingen in de arbeidsmarktpositie voor alle vier de cohorten, die in het kader van de HBO-Monitor tussen 1991 en 1994 zijn onderzocht (cohort 1989/1990 tot en met 1992/1993). Aangezien over de studiejaren 1989/1990 en 1990/1991 geen betrouwbare nationale populatiegegevens voorhanden zijn over de gediplomeerde uitstroom uit de onderscheiden hbo-opleidingen, is deze cohortvergelijking gebaseerd op de ongewogen gegevens.

De in het onderzoek gehanteerde definities en classificaties zijn niet alleen in de tijd zoveel mogelijk op elkaar aangepast, maar sluiten waar mogelijk ook aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), zodat de resultaten op deze onderdelen vergelijkbaar zijn met onder andere de uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

In het voorliggende landelijk rapport worden de resultaten van het onderzoek uitvoerig en in onderlinge samenhang beschreven. In het rapport worden de gegevens voor de voltijd-sectoren met elkaar vergeleken, evenals voor het totale voltijd- en deeltijd-hbo. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo hebben vaak een andere uitgangssituatie op de arbeidsmarkt dan afgestudeerden uit het voltijd-hbo. Aangezien het deeltijd-hbo niet in alle sectoren in redelijke mate voorkomt en het 'deeltijd-effect' op de arbeidsmarktsituatie van de afgestudeerden doorgaans hetzelfde is, zijn in de grafieken niet de resultaten van de afzonderlijke deeltijd-sectoren weergegeven. Waar de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van een bepaalde deeltijd-sector een opmerkelijke positie inneemt, is dit wel in het rapport vermeld. In het statistisch supplement zijn de resultaten per studiecluster terug te vinden, waarbij waar mogelijk en relevant een onderscheid is aangebracht tussen voltijd- en deeltijd-opleiding. In de bijlage van het statistisch supplement is aangegeven op welke wijze deze studieclusters zijn gevormd.

Overzicht 1.1 geeft de - inhoudelijke - opzet van de HBO-Monitor weer. Alvorens de afgestudeerde hbo'ers de arbeidsmarkt betreden, hebben zij in hun leven al de nodige 'bagage' opgedaan. Aan de ene kant gaat het om - meestal niet te beïnvloeden - persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en gezinssituatie. Aan de andere kant heeft deze 'bagage' betrekking op de kwalificaties die de hbo'ers al vóór het afstuderen hebben opgedaan. Het gaat hier niet alleen om formele onderwijskwalificaties, zoals de vooropleiding, de hbo-opleiding en de studieduur, maar ook om informele kwalificaties, zoals werkervaring en bestuurlijke ervaring.

Overzicht 1.1 Opzet HBO-Monitor



Zowel de persoonskenmerken als de kwalificatiekenmerken worden in dit onderzoek als achtergrondvariabelen gebruikt, om na te gaan of afgestudeerde hbo'ers met bepaalde persoons-, dan wel kwalificatiekenmerken meer succes hebben op de arbeidsmarkt dan afgestudeerden die andere kenmerken bezitten. In de betreffende hoofdstukken wordt steeds inzicht gegeven in de voornaamste succes- en faalfactoren.

Bovendien worden in paragraaf 1.2 de belangrijkste kwalificaties van de hbo'ers besproken, alvorens zij als afgestudeerde hbo'ers de arbeidsmarkt hebben betreden. In het statistisch supplement zijn overigens meer gegevens opgenomen over de persoons- en kwalificatiekenmerken van de afgestudeerden.

Niet alle hbo'ers hebben na hun afstuderen gekozen voor toetreding tot de arbeidsmarkt. Een deel is de militaire of vervangende dienstplicht gaan vervullen en een ander deel is verder gaan studeren. Alvorens in te gaan op de arbeidsmarktpositie van de hbo'ers, wordt in *hoofdstuk 2* eerst de maatschappelijke positie na afstuderen besproken.

In paragraaf 2.1 wordt niet alleen de maatschappelijke positie ten tijde van het onderzoek aangegeven, maar worden eveneens de verschuivingen in het eerste jaar na afstuderen vermeld. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 nader ingegaan op de deelname aan het (reguliere) vervolgonderwijs en het door de hbo'ers gekozen opleidingsniveau van de vervolgstudie. Hierbij komt ook het oordeel over de aansluiting naar deze vervolgopleiding aan bod en het aandeel dat reeds voortijdig is afgehaakt.

Zoals gezegd heeft de HBO-Monitor tot doel om zowel de kwantitatieve als kwalitatieve aspecten van de aansluiting tussen het hbo en de beroepspraktijk in kaart te brengen. Bij de kwalitatieve aansluiting gaat het dan om de afstemming binnen de werksituatie tussen de capaciteiten van een werknemer en de voor een adequate vervulling van de functie vereiste kennis en vaardigheden. Kwantitatieve aansluitingsproblemen treden op de arbeidsmarkt op wanneer er een tekort is aan arbeidskrachten voor een bepaald soort functies. Het gaat hier echter om theoretische en meerdimensionale begrippen die nader uitgewerkt dienen te worden en vertaald in concrete en meetbare indicatoren. Het aansluitingsvraagstuk valt uiteen in de volgende dimensies (zie ook Van der Velden en Wieling, 1994).

In de eerste plaats is inzicht nodig in de *kans op betaald werk* voor afgestudeerden van het hbo. Hiervoor zijn in paragraaf 2.3 twee indicatoren gebruikt: het aantal maanden dat men na afstuderen werkzoekend is geweest en de werkloosheid op het moment van enquêteren.

Voor het in kaart brengen van de *kwaliteit van het werk* zijn in *hoofdstuk 3* de volgende indicatoren beschreven. Eerst is in paragraaf 3.1 gekeken naar de baanzekerheid van het werk: hebben de afgestudeerden een vaste of een tijdelijke aanstelling en gaat het om een full-time of part-time baan? Vervolgens is in paragraaf 3.2 nagegaan in wat voor werkkring de hbo'ers terecht zijn gekomen. Werken veel afgestudeerde hbo'ers in het midden- en kleinbedrijf? Hoeveel afgestudeerden werken er in het bedrijfsleven, hoeveel in een non-profit organisatie? Voor het bepalen van de kwaliteit van het werk is in paragraaf 3.3 eveneens gekeken naar de functievereisten. Het gaat hierbij om eisen ten aanzien van het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en eventuele werkervaring. Verder is in paragraaf 3.4 nagegaan in hoeverre de werkende hbo'ers een leidinggevende functie bekleden. Deze paragraaf wordt afgesloten met informatie over het bruto maandinkomen en bruto uurloon dat de hbo'ers met hun werkzaamheden verdienen.

De *afstemming tussen de hbo-opleiding en het werk* dat de hbo'ers uitoefenen vormt eveneens een dimensie van het aansluitingsvraagstuk. Na een inleiding, geven de werkende afgestudeerden in de tweede paragraaf van *hoofdstuk 4* hun mening over deze aansluiting in het algemeen. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 nader ingegaan op het belang van kennis, vaardigheden en houdingsaspecten in de beroepspraktijk van de hbo'ers, waarbij de hbo'ers tevens hun mening geven over de benodigde aandacht voor deze kwalificaties tijdens de hbo-opleiding. Vervolgens is in paragraaf 4.4 de behoefte en deelname aan bijscholing gepeild onder de hbo'ers. Tot slot is gevraagd of de afgestudeerden, achteraf bezien, wederom dezelfde hbo-opleiding zouden kiezen.

In *hoofdstuk 5* wordt aangegeven welke hbo'ers nu juist succes hebben op de arbeidsmarkt en welke factoren hierop van invloed zijn. In paragraaf 5.1 wordt de 'marktwaarde' van de zeven sectoren bepaald aan de hand van de dimensies 'kans op werk' en 'kwaliteit van het werk'. Vervolgens worden de arbeidsmarktverschuivingen tussen de inmiddels vier onderzochte cohorten behandeld in paragraaf 5.2. Het is echter van belang om te constateren dat er niet alleen verschillen bestaan *tussen* cohorten en sectoren, maar dat er ook grote arbeidsmarkt-verschillen tussen afgestudeerden *binnen* één cohort of sector voorkomen. Daarom zijn analyses verricht op de afgestudeerde hbo'ers uit alle vier de cohorten van de afgelopen jaren samen om na te gaan of ook andere factoren eventuele verschillen in de arbeidsmarktpositie tussen de afgestudeerden nader kunnen verklaren (zie paragraaf 5.3). Hierbij gaat het dan om verschillen in persoonskenmerken en kwalificaties. Ook is gekeken naar het effect van loopbaan-, -marktsegment- en functiekenmerken op de positie van de werkende hbo'ers.

Hoofdstuk 6 besteedt wederom aandacht aan een specifiek thema van de arbeidsmarktpositie van hbo'ers. Bij HBO-Monitor 1993 is het thema 'De hbo'ers in het MKB' (het midden- en kleinbedrijf) behandeld. Dit jaar staan de beroeps- en arbeidsmarktprofielen van de hbo'ers centraal. De resultaten in dit thema-hoofdstuk kunnen eveneens worden benut als opstap voor een nadere beroepenanalyse in het kader van de recente voorstellen van de Commissie Brouwer ten aanzien van de herstructurering van het hoger onderwijs. Na een inleiding in paragraaf 6.1 is in paragraaf 6.2 aangegeven in welke arbeidsmarktsegmenten de hbo'ers uit de verschillende sectoren terechtkomen. Vervolgens is in paragraaf 6.3 nagegaan in hoeverre de hbo'ers uitwijkmogelijkheden hebben voor het geval zij in hun 'eigen' arbeidsmarktsegment niet (snel) een baan kunnen vinden.

Naast deze rapportage en de genoemde instellingsrapportage zullen in de toekomst nog aanvullende analyses en rapportages plaatsvinden. Deze zullen echter meer een ad-hoc karakter kennen, gericht op de beantwoording van specifieke (beleids)vragen vanuit ondermeer het onderwijs- of het werkveld. Ook verschijnt er in de herfst bij het ROA een werkdocument, waarbij verslag wordt gedaan van de dataverzameling, de weging en de (multivariate) analyses.[2] Bovendien hebben de deelnemende hogescholen de HBO-Monitor gegevens over hun 'eigen' afgestudeerden als geautomatiseerd bestand ontvangen, zodat zij op dit bestand zelf nog aanvullende schoolspecifieke analyses kunnen uitvoeren.

---

2. Hierin zijn ondermeer de respons, de weging en de resultaten van de multivariate analyses opgenomen, welke zijn uitgevoerd om de succes- en faalfactoren te bepalen die de arbeidsmarktpositie van de hbo'ers beïnvloeden.

Dit betreft alleen de afgestudeerden die hiervoor uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven, zoals is aangegeven in het beheers- en gebruiksreglement voor de gegevens uit de HBO-Monitor.[3]

De openbare landelijke informatie zoals die is opgenomen in het landelijk rapport en het bijbehorend statistisch supplement heeft vele toepassingsmogelijkheden, welke met name de volgende vier beleidsterreinen betreffen:
- interne en externe voorlichting;
- kwaliteitszorg: zelfevaluaties en visitatiecommissies;
- (na)scholing van werkende en werkloze afgestudeerden en docenten;
- arbeidsmarkt- en personeelsbeleid.

De belangrijkste gebruikersgroepen daarbij zijn:
- individuele onderwijsinstellingen;
- individuele werkgevers;
- georganiseerd onderwijsveld;
- georganiseerd werkveld, branche-organisaties;
- overheden;
- arbeidsbemiddelaars e.a. intermediairs op het gebied van de aansluiting onderwijs-werkveld.

Overigens is deze lijst van gebruikersgroepen niet uitputtend. Ook beroeps- en studentenverenigingen, onderzoekers, landelijke en regionale media, vakjournalisten, individuele werknemers en vakbonden gebruiken voor hun activiteiten en informatiebehoefte de resultaten van de HBO-Monitor. In principe hebben de uitkomsten van de HBO-Monitor tot doel het hbo en het werkveld in onderling overleg verder te laten werken aan verbeteringen van de aansluiting tussen de opleidingen en het werkveld. Ook zal het duidelijk zijn dat de genoemde beleidsterreinen niet los van elkaar staan. De HBO-Monitor en de resultaten die daaruit voortvloeien moeten worden opgevat als hulpmiddelen bij de verdere verbetering van de aansluiting en niet worden beschouwd als doel op zich.

Een instrument als de HBO-Monitor is nooit 'af'. De opzet, uitvoering en rapportage wordt derhalve regelmatig geëvalueerd. De resultaten van deze evaluaties zijn, voor zover mogelijk, verwerkt in de vragenlijsten, in het dataverzamelingstraject en in de afzonderlijke rapportages. Zo is bijvoorbeeld samen met de kunstensector een nieuw instrument ontwikkeld dat aan de ene kant goed aansluit bij de markt en leefwereld van kunstenaars, terwijl aan de andere kant de vergelijking met de resultaten uit de HBO-Monitor mogelijk blijft.

Ten slotte is het van belang om op te merken dat de aansluiting tussen het hbo en haar werkveld regelmatig moet worden onderzocht. Deze aansluiting kan immers niet worden beoordeeld op basis van de resultaten van één jaar onderzoek onder de afgestudeerden.

---

3. Het ROA, dat is aangesloten bij de Vereniging van Onderzoeksinstituten (VOI), heeft als beheerder van het onderzoeksbestand het gehele onderzoek begin 1993 aangemeld bij de Registratiekamer. Daarnaast is, in overleg met de andere bij het project betrokken organisaties, een reglement opgesteld ten behoeve van het beheer en gebruik van de onderzoeksgegevens, waarvan een kopie door de HBO-Raad aan de deelnemende hogescholen is toegezonden, onder andere ten behoeve van de inzage voor de betreffende (oud-) studenten.

Alleen bij periodieke metingen die onderling vergelijkbaar zijn, kunnen bepaalde trends in deze aansluiting worden gesignaleerd. Daarbij is het natuurlijk interessant de resultaten en mogelijke trends bij de eigen onderwijsinstelling te vergelijken met die op landelijk niveau. De resultaten van een onderzoek onder afgestudeerden hebben immers geen eeuwigheidswaarde. Als de aansluiting tussen een bepaalde opleiding en de arbeidsmarkt op dit moment nogal matig is, kan deze over een aantal jaren best goed zijn. En omgekeerd natuurlijk!

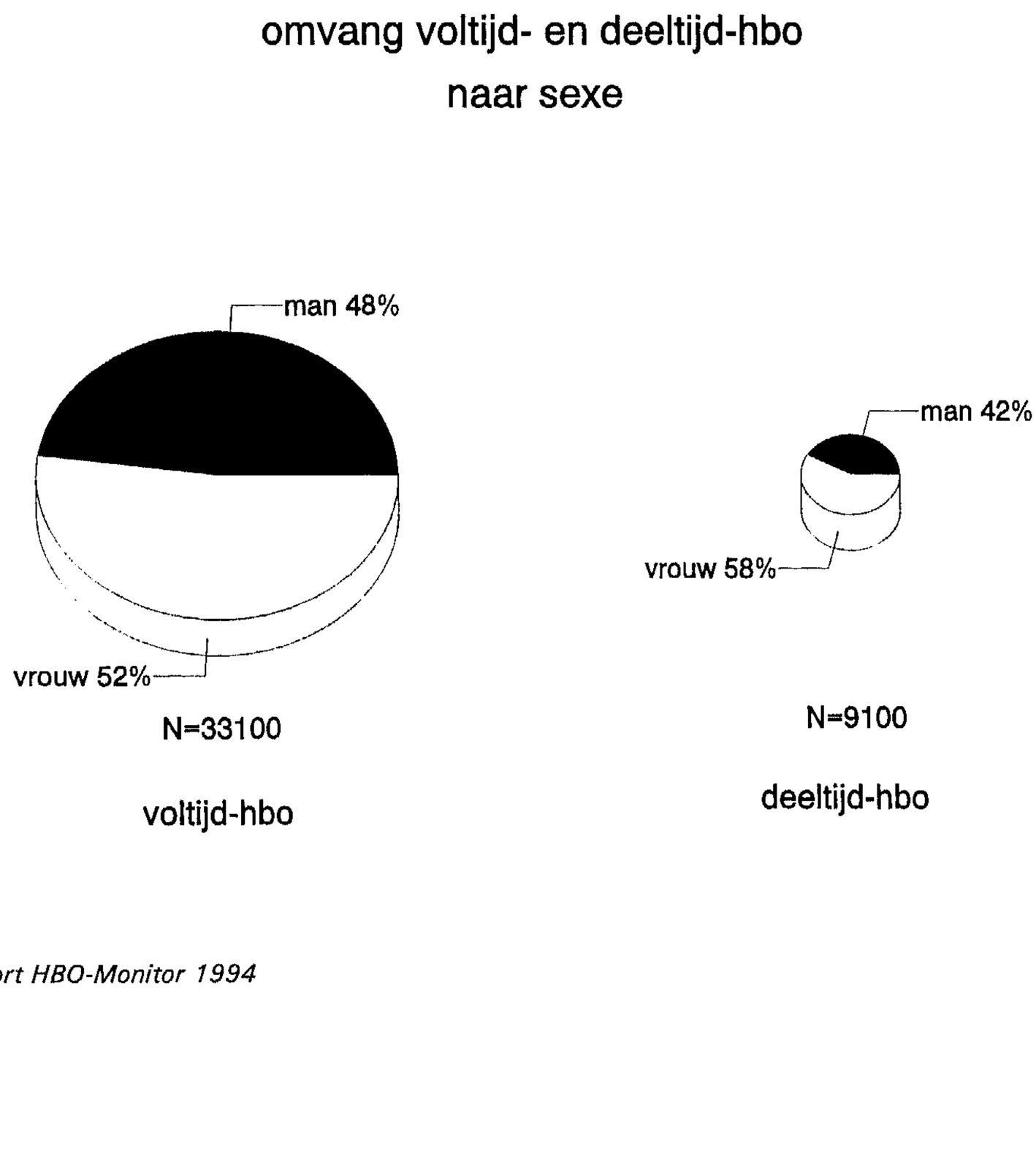
1.2 Samenstelling onderzoekspopulatie

Voordat het landelijk rapport de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerde hbo'ers behandelt, wordt eerst een korte beschrijving gegeven van de onderzoekspopulatie. Hierbij komen met name de door de afgestudeerden behaalde kwalificaties aan bod. Met kwalificaties wordt het geheel van kennis, vaardigheden en houdingen bedoeld die het goed functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt mogelijk maken. Het gaat om formele en informele kwalificaties die de hbo'ers vóór of tijdens de hbo-opleiding kunnen hebben opgedaan, alvorens zij de arbeidsmarkt als afgestudeerde hbo'ers betreden.

Voltooide hbo-opleiding naar sexe

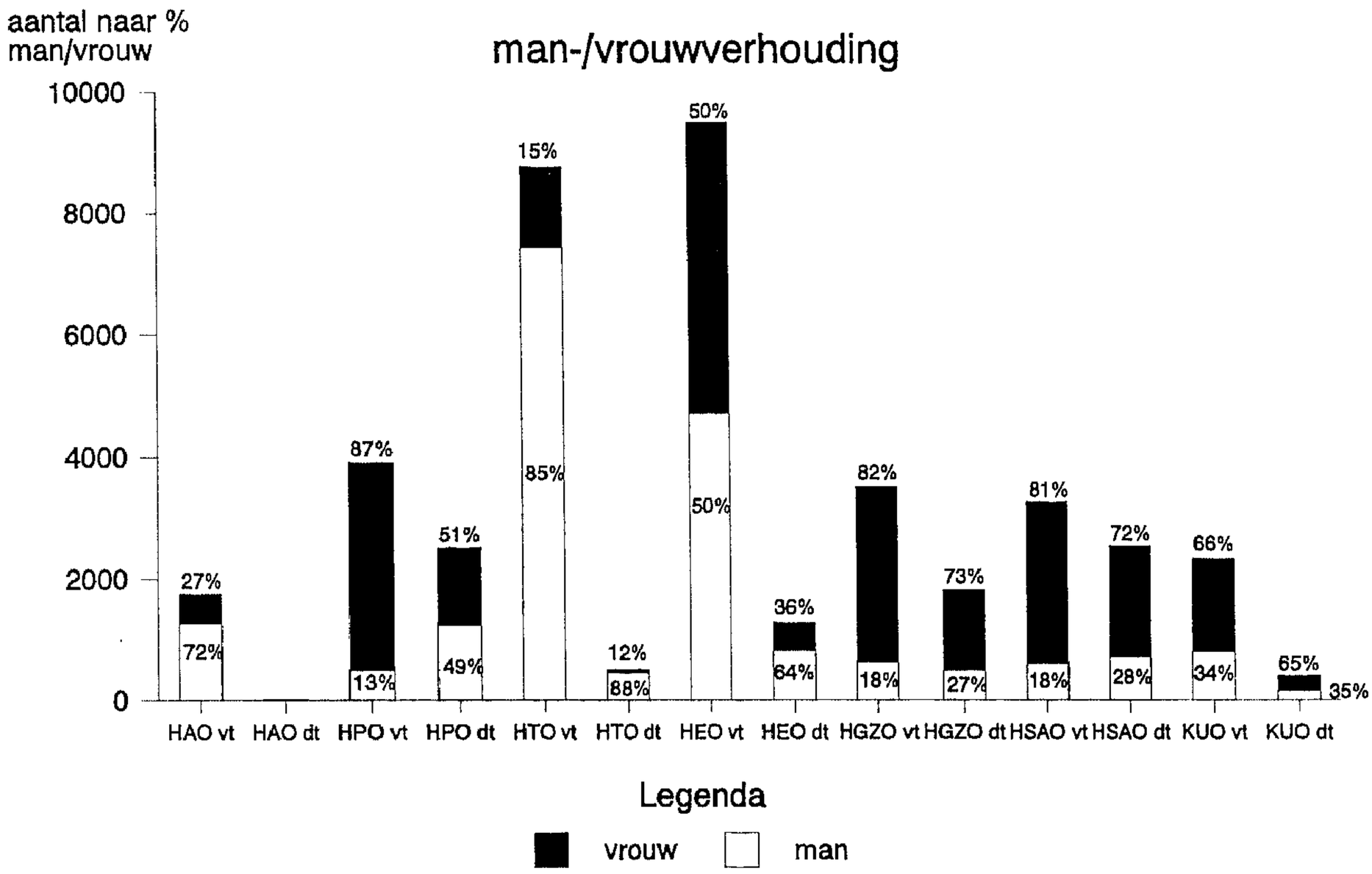
In het studiejaar 1992/1993 hebben ruim 40.000 studenten het hbo-diploma behaald. Bij ruim driekwart van de afgestudeerde hbo'ers betrof dit een diploma van een voltijd-opleiding, terwijl in dat jaar 22% aan het deeltijd-hbo is afgestudeerd (zie grafiek 1.1).

Grafiek 1.1 Aantal afgestudeerden in het voltijd- en deeltijd-hbo naar sexe



Over het gehele hbo gerekend zijn de vrouwen met 53% licht in de meerderheid. Onder de afgestudeerden van het deeltijd-hbo is dit met 58% zelfs nog iets meer het geval. Dit is vooral een gevolg van het feit dat vrouwen sterk zijn oververtegenwoordigd in sectoren die naar verhouding veel deeltijd-studenten hebben, zoals het hpo, hsao en hgzo. Wanneer de gegevens echter worden uitgesplitst naar sector, blijkt namelijk dat in deze sectoren het percentage mannen bij de deeltijd-opleidingen naar verhouding hoog is te noemen (zie grafiek 1.2).

Grafiek 1.2 Aantal afgestudeerden naar sector, uitgesplitst naar aandeel mannen en vrouwen



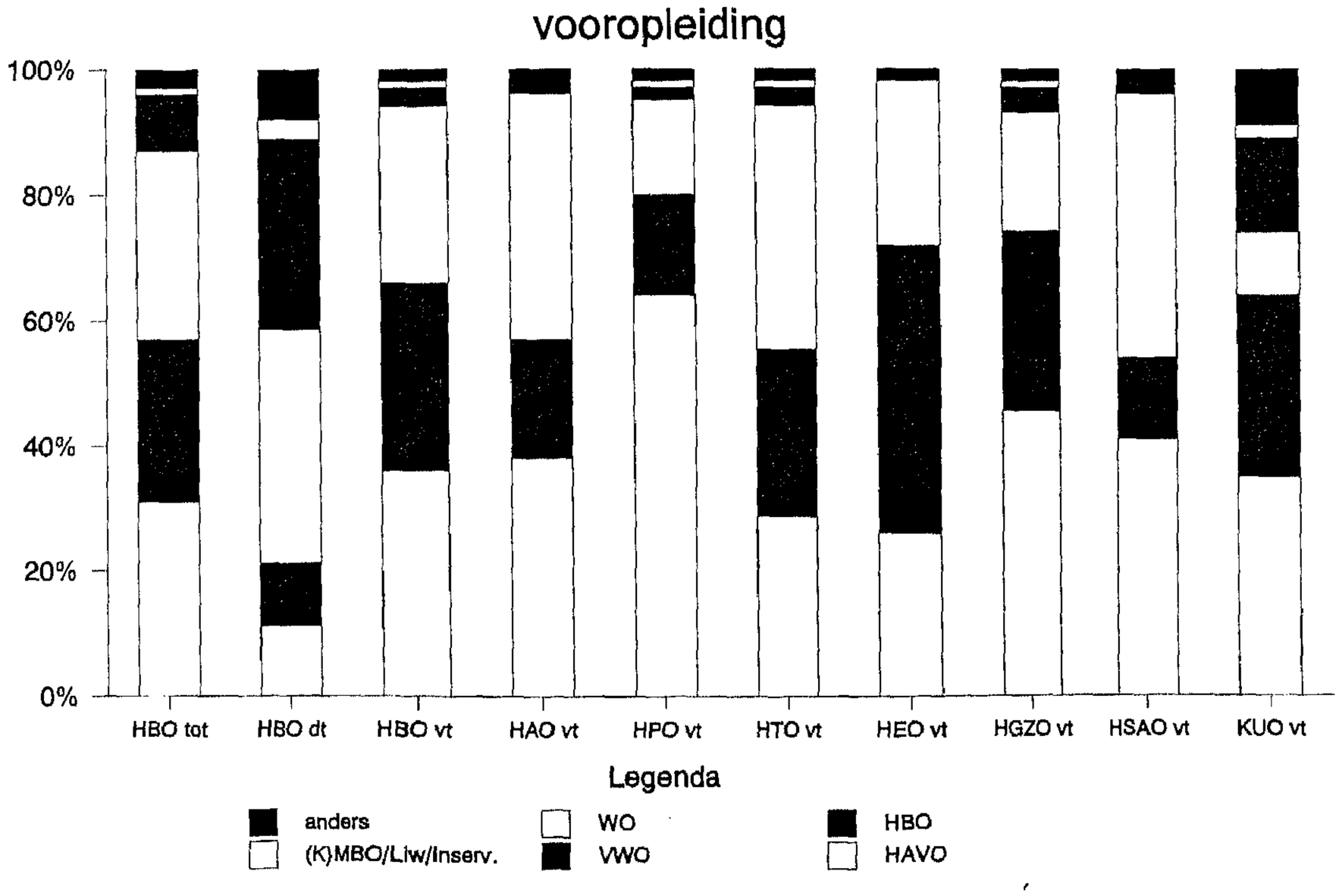
Grafiek 1.2 laat zien dat wat betreft het voltijd-hbo het heo en hto de meeste afgestudeerden tellen: in het studiejaar 1992/1993 ieder ongeveer 9.000 afgestudeerden. Voor de andere voltijd-sectoren variëren deze aantallen tussen 1.800 voor het hao tot bijna 4.000 voor het hpo. Indien het aantal deeltijd-studenten hierbij wordt meegerekend, dan stijgt de gediplomeerde uitstroom met name bij het hsao (plus 2.600), het hpo (plus 2.500) en hgzo (plus 1.800). Het is overigens pas sinds enkele jaren dat het heo het grootste aandeel heeft in de jaarlijkse uitstroom van afgestudeerden van het hbo. Tussen 1988/1989 en 1992/1993 is het aantal afgestudeerden met een heo-diploma met ruim driekwart gestegen, zo blijkt uit cijfers van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (bron: HBO-Almanak 1994/1995). Ook het aantal afgestudeerden van het hto en kuo is in die vijf jaren met een kwart toegenomen, terwijl de gediplomeerde uitstroom uit het hgzo en hsao in die periode is gedaald. Bij het hpo is de uitstroom aan afgestudeerden de afgelopen vijf jaar redelijk constant geweest, terwijl bij het hao het aantal afgestudeerden de afgelopen vier jaar redelijk is toegenomen (voor het hao zijn de cijfers afkomstig van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij).

Hoewel in het hbo als geheel genomen de man-/vrouwverhouding in evenwicht is, blijkt dit onderverdeeld naar de sectoren geenszins het geval te zijn. Bij het hao en hto zijn de mannen zwaar oververtegenwoordigd, terwijl bij het hpo, hgzo, hsao en kuo (voltijd) de vrouwen de overgrote meerderheid vormen. Alleen bij het heo voltijd is de man-/vrouwverhouding 'fifty-fifty'. Al dient men zich hierbij wel te realiseren dat er nog grote verschillen in de sexeverhouding bestaan tussen de diverse opleidingen die tot deze sector behoren.

Vooropleiding

Grafiek 1.3 geeft inzicht in de hoogst voltooide vooropleiding van de afgestudeerden, alvorens zij aan de studie in het hbo zijn begonnen. Afgestudeerden in het hbo voltijd hebben voornamelijk havo, vwo of middelbaar beroepsonderwijs (incl. Leerlingwezen en Inservice-onderwijs) als vooropleiding. Het havo-onderwijs is hierbij de 'hofleverancier' met 36% en vwo en middelbaar beroepsonderwijs volgen met repsectievelijk 30% en 28%. In het deeltijd-hbo hebben de meeste afgestudeerden al een middelbare (37%) of hogere (30%) beroepsopleiding voltooid. Het aandeel van havo en vwo is met respectievelijk 11% en 10% veel lager dan bij het voltijd-hbo het geval is.

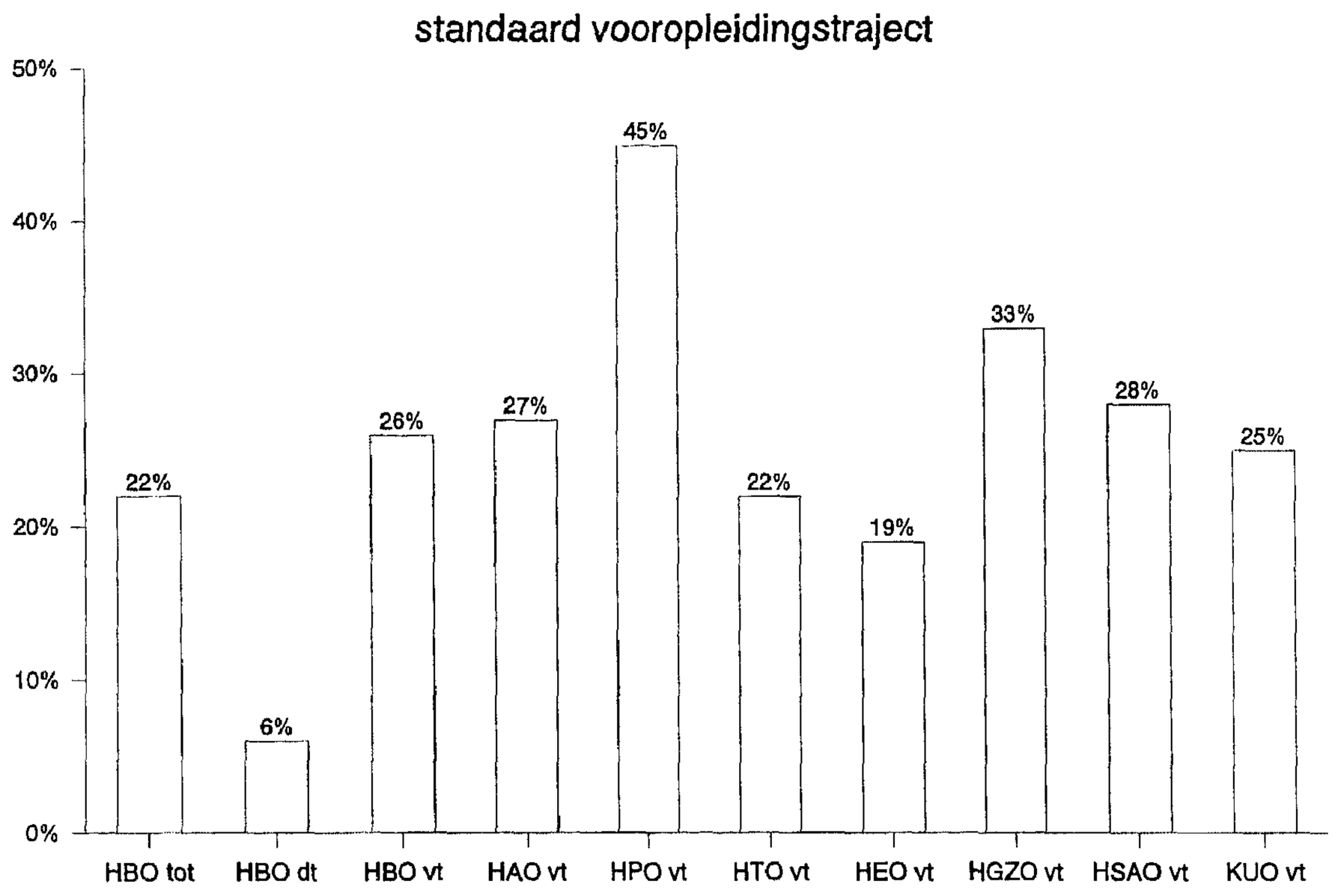
Grafiek 1.3 Afgestudeerden naar hoogst voltooide vooropleiding



Tussen de sectoren van het voltijd-hbo komen grote verschillen voor in vooropleiding. Het betreft ook hier de hoogst genoten vooropleiding, welke in de regel overeenkomt met de laatst voltooide vooropleiding. Afgestudeerden van het hpo en hgzo voltijd hebben het vaakst havo als vooropleiding gehad (respectievelijk 64% en 46%).

De heo-opleidingen trekken met 46% veel leerlingen van het vwo. Het hao, hto en hsao lijken voornamelijk uit het middelbaar beroepsonderwijs hun studenten te recruteren (respectievelijk 39%, 39% en 42%). Veel van deze mbo'ers hebben voordien niet havo, maar mavo of een vbo-opleiding gevolgd. Dit duidt er al op dat veel studenten niet via de zogenaamde 'koninklijke weg' het hbo bereiken, maar dat studenten veelal via andere opleidingswegen naar het hbo doorstromen. Met de 'koninklijke weg' wordt bedoeld dat de studenten via het traject basisonderwijs-havo naar het hbo zijn gegaan, zonder zijwegen.

Grafiek 1.4 Afgestudeerden met opleidingstraject basisonderwijs-havo-hbo



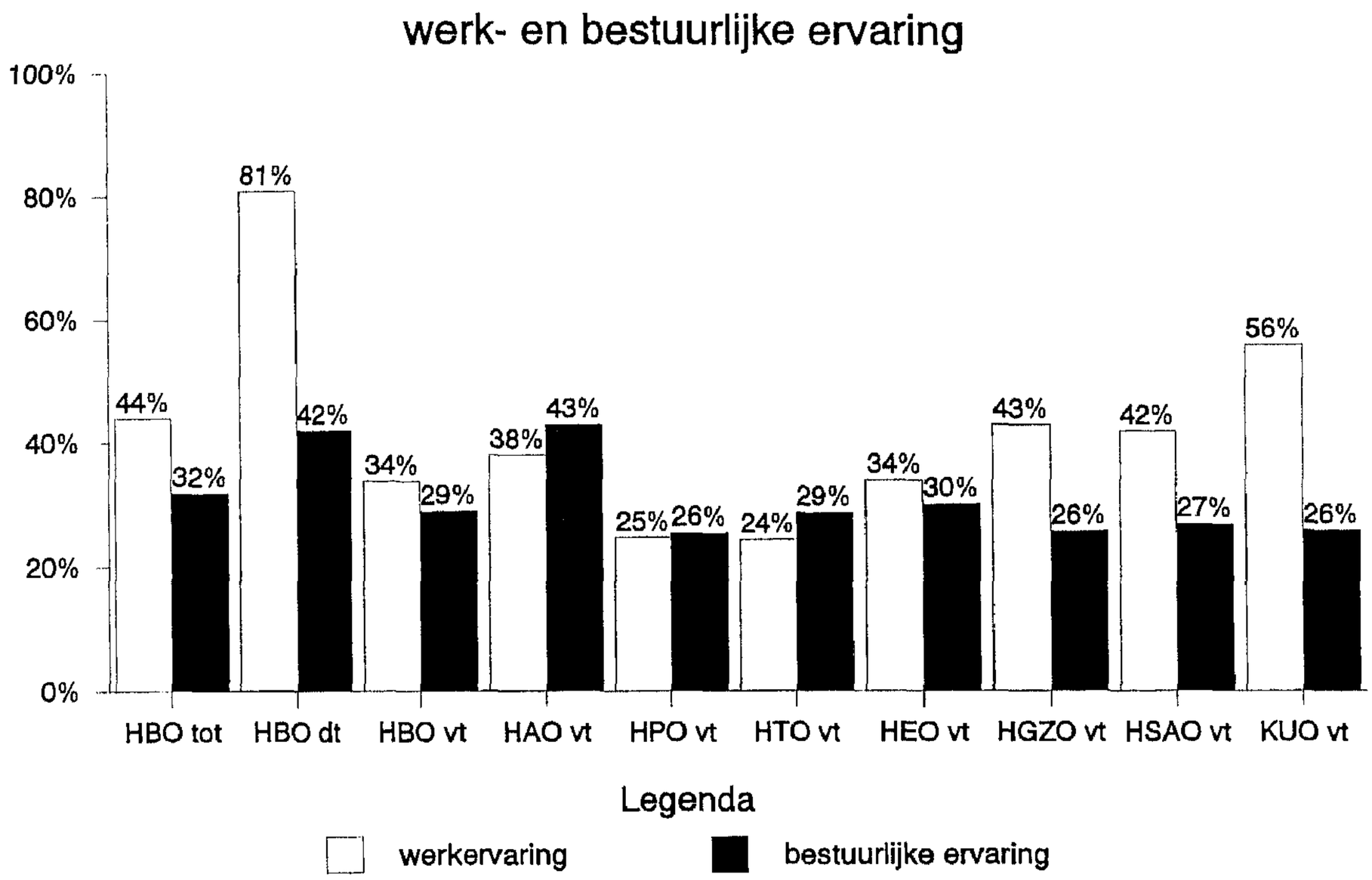
Grafiek 1.4 laat zien welk percentage van de afgestudeerde hbo'ers het traject basisonderwijs-havo-hbo heeft gevolgd. Van de afgestudeerden van het hbo heeft 22% het hbo via dit traject bereikt. De overigen zijn òf via het vwo of mbo het hbo binnengestroomd, òf hebben voorafgaand aan het havo nog een andere voortgezette opleiding gevolgd, bijvoorbeeld het mavo of het vbo. In het hbo voltijd heeft één op de vier afgestudeerden deze beoogde route gevolgd, terwijl dit slechts voor 6% van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo geldt. Wanneer het hbo-voltijd nader wordt bekeken kan worden gezien dat het percentage afgestudeerden dat de 'koninklijke weg' heeft gevolgd varieert van 19% voor het heo tot 45% van het hpo.

Informele kwalificaties: werk- en bestuurlijke ervaring

Aan de afgestudeerden is gevraagd of zij vóór of tijdens de hbo-opleiding betaalde of onbetaalde werkervaring hebben opgedaan die relevant is voor hun vakgebied, stages buiten beschouwing gelaten.

Onder de afgestudeerden van het deeltijd-hbo blijkt maar liefst 81% al voor het afstuderen aan het hbo dergelijke werkervaring opgedaan te hebben. Bij het voltijd-hbo geldt dit voor ruim één op de drie afgestudeerden. Daarnaast hebben met name de afgestudeerden van het kuo voltijd met 56% relatief vaak voor het vakgebied relevante werkervaring. Het percentage afgestudeerden dat al voor het afstuderen werkervaring heeft opgedaan varieert bij het voltijd-hbo verder van 24% voor het hto tot 43% voor het hgzo.

Grafiek 1.5 Afgestudeerden met werkervaring of bestuurlijke ervaring vóór afstuderen aan hbo



2 Maatschappelijke positie: verder studeren of gaan werken

2.1 Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen

De HBO-Monitor beoogt ondermeer de bestemming na het voltooien van een hogere beroepsopleiding in kaart te brengen. In deze paragraaf wordt ingegaan op de verschuivingen in maatschappelijke positie die zich na afstuderen hebben voorgedaan. De afgestudeerden hebben voor iedere maand tussen september 1992 en de enquêtemaand hun maatschappelijke positie aangegeven. Het gaat hierbij om de maatschappelijke positie die volgens de respondenten hun dagelijkse bezigheden het best weergeeft. De afgestudeerden konden de categorie 'betaald werk' aankruisen wanneer zij in de betreffende maand(en) voor minimaal 12 uur per week betaald werk verrichtten (incl. nevenfunctie, stage met loon, werk als zelfstandige, free-lancer of beroepsmilitair). De afgestudeerden konden de categorie 'werkzoekende' aankruisen, wanneer deze het best paste bij hun situatie èn zij in die periode niet of hooguit 12 uur per week betaald werk verrichtten.

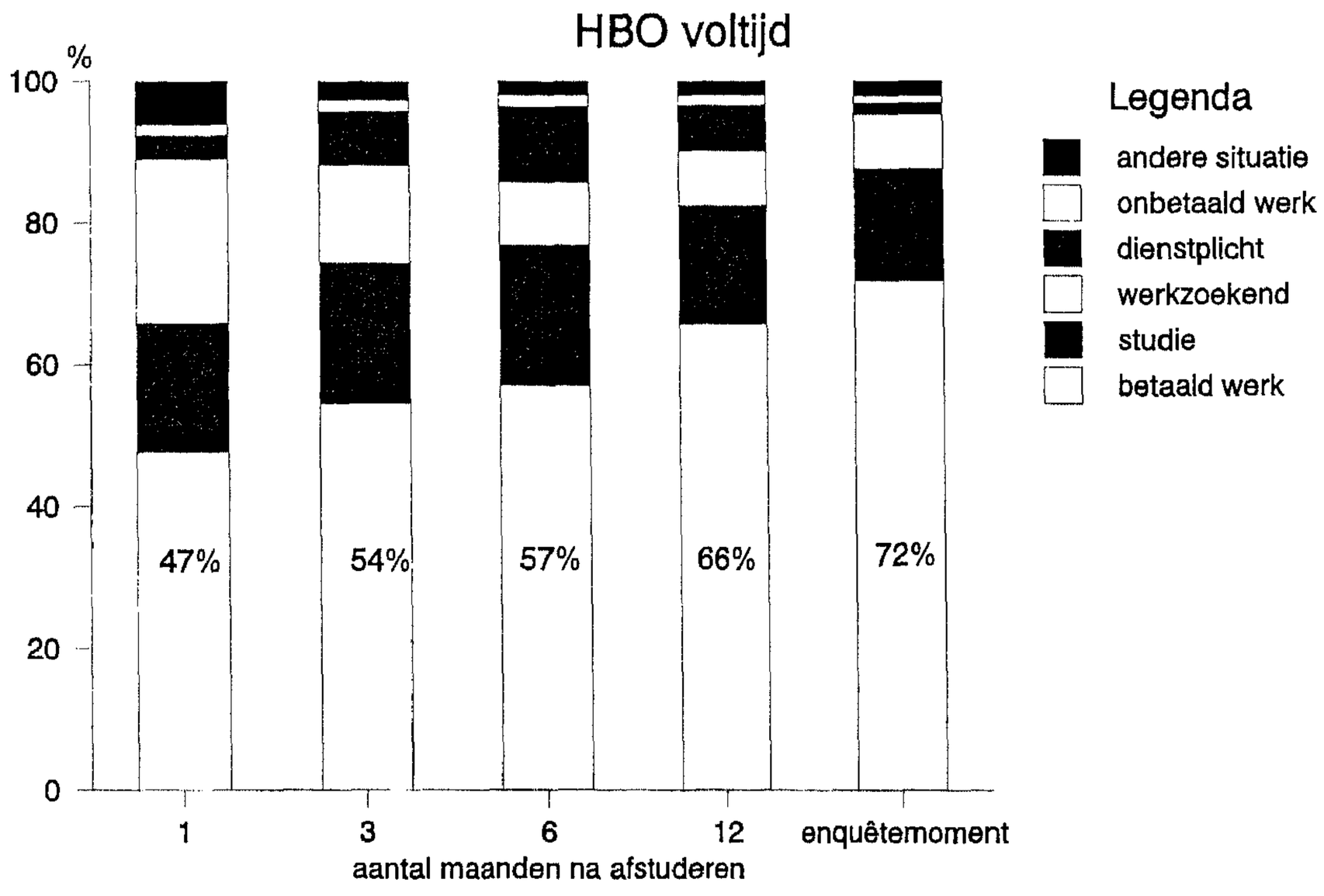
Grafiek 2.1 geeft de verschuivingen in de maatschappelijke positie na afstuderen voor het gehele hbo weer, uitgesplitst naar voltijd en deeltijd, terwijl grafiek 2.2 voor iedere voltijd-sector afzonderlijk de ontwikkelingen in maatschappelijke positie laat zien. Uit grafiek 2.1 blijkt duidelijk dat de overgang van hbo-opleiding naar betaald werk voor de afgestudeerden van het voltijd-hbo anders verloopt dan voor de deeltijd-hbo'ers. Bij het deeltijd-hbo heeft 84% reeds vóór of binnen één maand na afstuderen betaald werk en heeft 90% op het moment van enquêteren voor minimaal 12 uur per week betaald werk. Dit gegeven sluit nauw aan bij het hoge percentage deeltijd-afgestudeerden dat de gehele hbo-opleiding heeft gecombineerd met een betaalde werkkring (74% bij het deeltijd-hbo versus 15% bij het voltijd-hbo) en het hoge percentage deeltijd-hbo'ers dat voor het verlaten van de hbo-opleiding al meer dan een jaar voor het vakgebied relevante werkervaring heeft opgedaan (70% versus 14% voor respectievelijk deeltijd- en voltijd-hbo). In het deeltijd-hbo is het bij een aantal opleidingen zelfs gebruikelijk dat studenten tijdens de opleiding werk verrichten in een voor die opleiding relevante functie en/of branche. Uit de resultaten van de HBO-Monitor blijkt verder dat 43% van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo op het moment van enquêteren een functie heeft waarin zij al vóór het verlaten van de HBO-opleiding zijn begonnen. Bij het voltijd-hbo geldt dit slechts voor 9% van de werkende afgestudeerden.

Echter, ook een belangrijk deel van de afgestudeerden van het voltijd-hbo heeft binnen één maand na afstuderen een baan: namelijk 47%. De grootste verschuivingen in de maatschappelijke positie doen zich voor bij het voltijd-hbo. Het percentage afgestudeerde voltijd-hbo'ers met een betaalde werkkring stijgt in drie maanden naar 54% en loopt in het eerste jaar uiteindelijk op tot 66%. Op het moment van enquêteren, ongeveer 15-18 maanden na afstuderen, bedraagt het percentage voltijd-hbo'ers met een betaalde werkkring van minimaal 12 uur per week 72%.

Maatschappelijke positie: verder studeren of gaan werken

Het percentage werkzoekenden vertoont een omgekeerd beeld: de eerste maand na afstuderen is 23% van de afgestudeerden van het voltijd-hbo op zoek naar betaald werk, hetgeen binnen drie maanden is afgenomen tot 8%. Bij het deeltijd-hbo is het percentage werkzoekenden in de periode na afstuderen gelijkelijk aan gedaald van 7% naar 4%. Het gaat hier om het percentage werkzoekenden over de totale groep afgestudeerden. Dit percentage is dus niet vergelijkbaar met de werkloosheidspercentages zoals vermeld in paragraaf 2.3, waar het aandeel werkzoekenden gerelateerd is aan de groep hbo'ers die zich hebben aangeboden op de arbeidsmarkt (i.c. de beroepsbevolking).

Grafiek 2.1a Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen voltijd-hbo

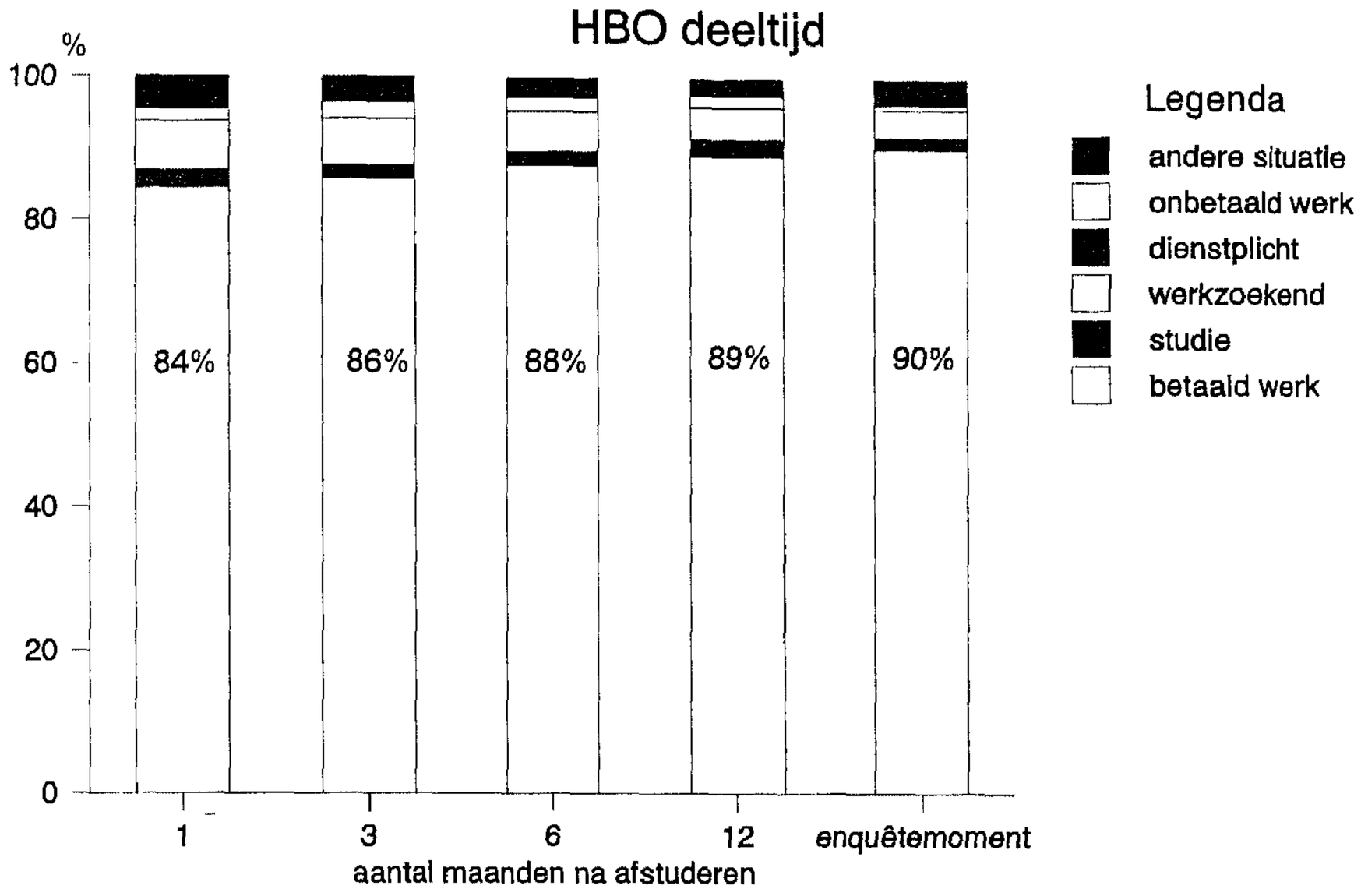


Wat betreft het aantal hbo'ers dat als voornaamste dagtaak 'studie' opgeeft wordt het volgende opgemerkt.[4] Voor slechts enkelen van het deeltijd-hbo is het volgen van (voltijds) vervolgonderwijs de hoofdactiviteit. Van de afgestudeerden van het voltijd-hbo geeft echter 18% na één maand na afstuderen aan, dat verder studeren de belangrijkste maatschappelijke positie is. Op het moment van enquêteren, nadat opnieuw een studiejaar is begonnen, heeft nog 16% van de voltijd-hbo'ers studie als belangrijkste bezigheid opgegeven.

---

4. In de eerste maand na afstuderen is het mogelijk dat het bij een klein gedeelte van degenen die 'studie' als hoofdactiviteit hebben aangegeven, niet om een vervolgstudie gaat, maar nog steeds om de aan het hbo gevolgde opleiding. De examendatum is namelijk niet precies vast te stellen, doordat de ene afgestudeerde de datum van het laatst behaalde tentamen als examendatum opgeeft, terwijl de andere afgestudeerde de datum van de diploma-uitreiking als examendatum beschouwd. Ook het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen is niet in staat om een éénduidige definitie van examendatum vast te stellen.

Grafiek 2.1b Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen deeltijd-hbo

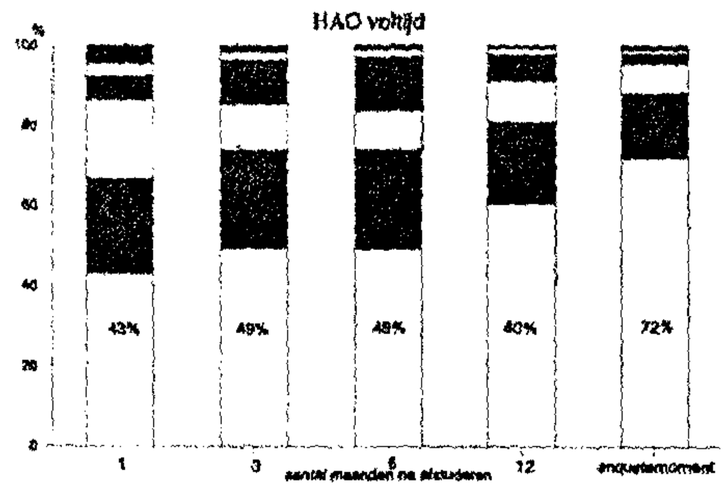


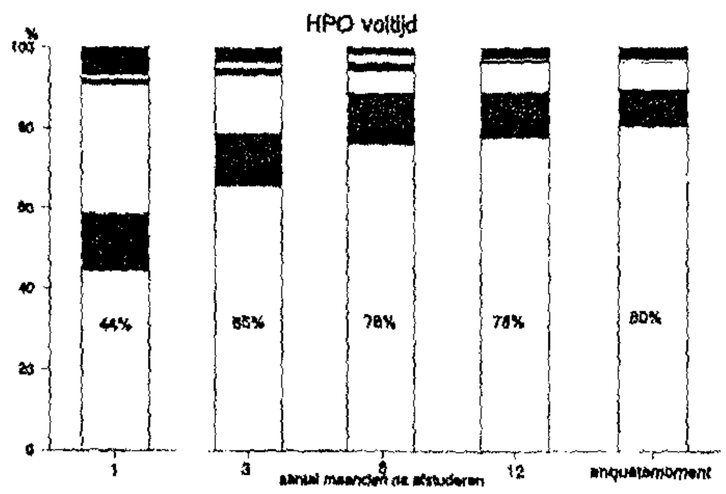
Zowel bij het voltijd- als deeltijd-hbo heeft slechts tussen de 1 en 2 procent van de afgestudeerden onbetaald werk als maatschappelijke positie. Dit geringe percentage geldt voor de gehele periode na afstuderen. In de eerste maand na afstuderen blijkt een belangrijk deel van degenen die een 'andere maatschappelijke situatie' hebben opgegeven, in die periode met vakantie te zijn. Bij de afgestudeerden van het deeltijd-hbo betreft de categorie 'andere situatie' daarnaast voornamelijk afgestudeerden die de categorie huisvrouwen en -mannen hebben aangekruist.

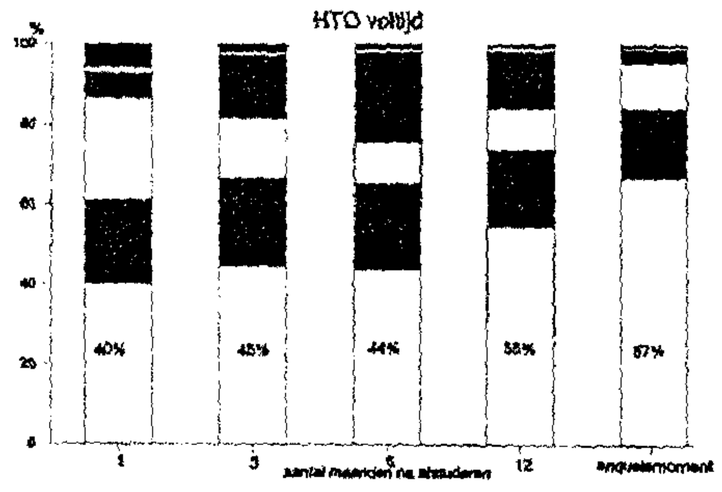
Een vergelijking tussen de sectoren levert bij het voltijd-hbo het volgende beeld op. De afgestudeerden van hgzo hebben gedurende de eerste drie maanden na afstuderen het vaakst betaald werk. Na zes maanden blijken echter de afgestudeerden van het hpo het vaakst betaald werken te hebben opgegeven. Op het moment van enquêteren heeft 80% van de afgestudeerden uit het voltijd-hpo betaald werk, terwijl dit op het moment van afstuderen slechts 44% was. Alleen voor afgestudeerden in het hto en kuo blijft het percentage afgestudeerden dat op de enquêtedatum betaald werk heeft onder de 70% met respectievelijk 67% en 60%.

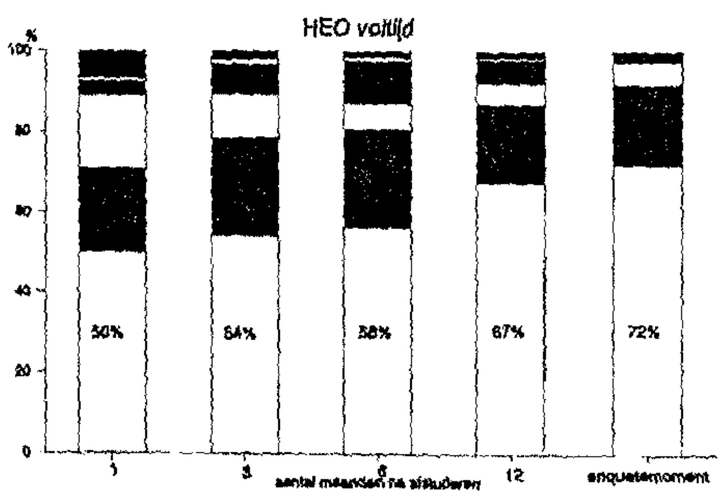
Op het moment van enquêteren varieert het percentage werkzoekenden van 4% voor het hao en hgzo voltijd tot 14% voor het voltijd-kuo. Tevens kan geconstateerd worden dat zeer veel afgestudeerden van het voltijd-hto op het enquêtemoment nog op zoek zijn naar betaald werk, namelijk 11%. De afgestudeerden van het voltijd-hpo laten de grootste daling in het zoeken naar betaald werk zien.

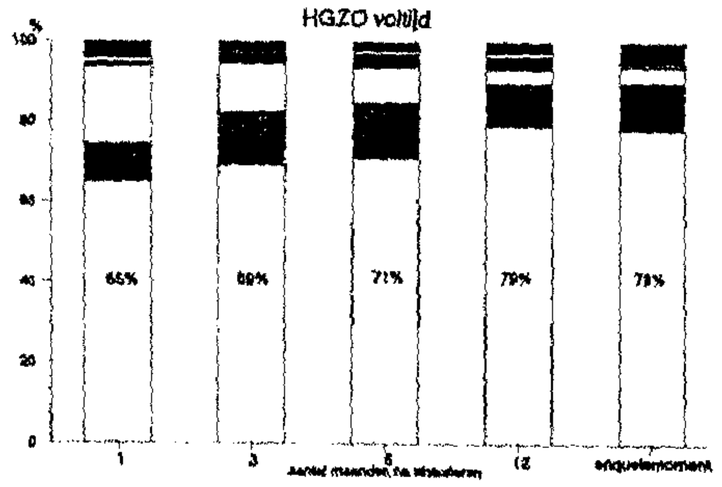
Grafiek 2.2 Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen per voltijd-sector

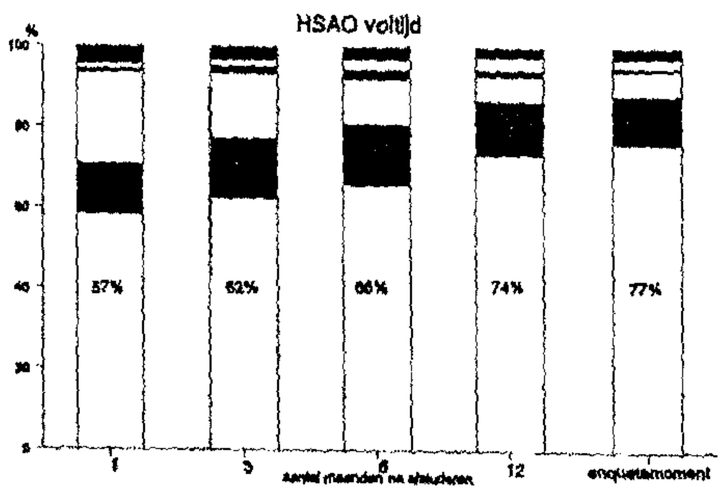




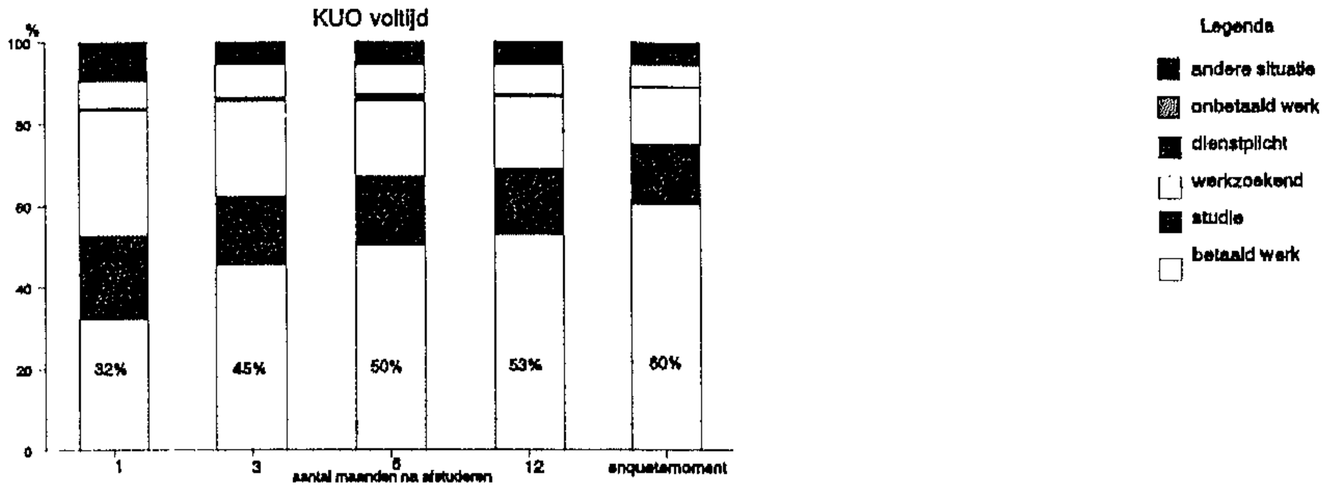








Grafiek 2.2 Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen per voltijd-sector (vervolg)



Zo zoekt 32% van de afgestudeerden van het hpo 1 maand na afstuderen nog naar passend werk, op het enquêtemoment is dit nog slechts 7%. Deze ontwikkeling van het percentage werkzoekenden bij het hpo heeft te maken met de bemiddeling van docenten via de Tijdelijke Wet Arbeidsvoorziening Onderwijs (TWAO). Scholen voor basis- en voortgezet onderwijs zijn namelijk verplicht hun vacatures aan te melden bij Arbeidsvoorziening. Bij de vervulling van deze vacatures hebben de zogenaamde 'wachtgelders' voorrang. Pas daarna zijn afgestudeerden, (voor de school bekende) vervangers, herintreders en anderen 'aan de beurt'. In de praktijk betekent dit dat, afhankelijk van het vak en de graad waarin het diploma is behaald, hpo'ers enige maanden moeten wachten alvorens zij aan de slag kunnen.

De afgestudeerden van het hao, hto en heo voltijd hebben naar verhouding vaak aangegeven bezig te zijn met een vervolgstudie (22 tot 25 procent 3 en 6 maanden na afstuderen). Juist in deze vakgebieden zijn er veel mogelijkheden om de studie op universitair niveau te vervolgen. De afgestudeerden van het hto voltijd vervullen tevens veel vaker de dienstplicht (van 16% na 3 maanden tot 23% na 6 maanden na afstuderen). De vraag dringt zich hierbij op welke maatschappelijke positie deze afgestudeerden anders zouden hebben gehad. Deze vraag wordt nog relevanter wanneer men bedenkt dat de dienstplicht binnenkort wordt afgeschaft en hbo'ers die door gaan studeren, bijna niet meer in aanmerking komen voor studiefinanciering in de periode dat zij 'stapelen'. Veel op gediplomeerde hbo'ers gerichte doorstroomprogramma's in het universitair onderwijs zijn inmiddels dan ook weer afgeschaft.

2.2 Verder studeren

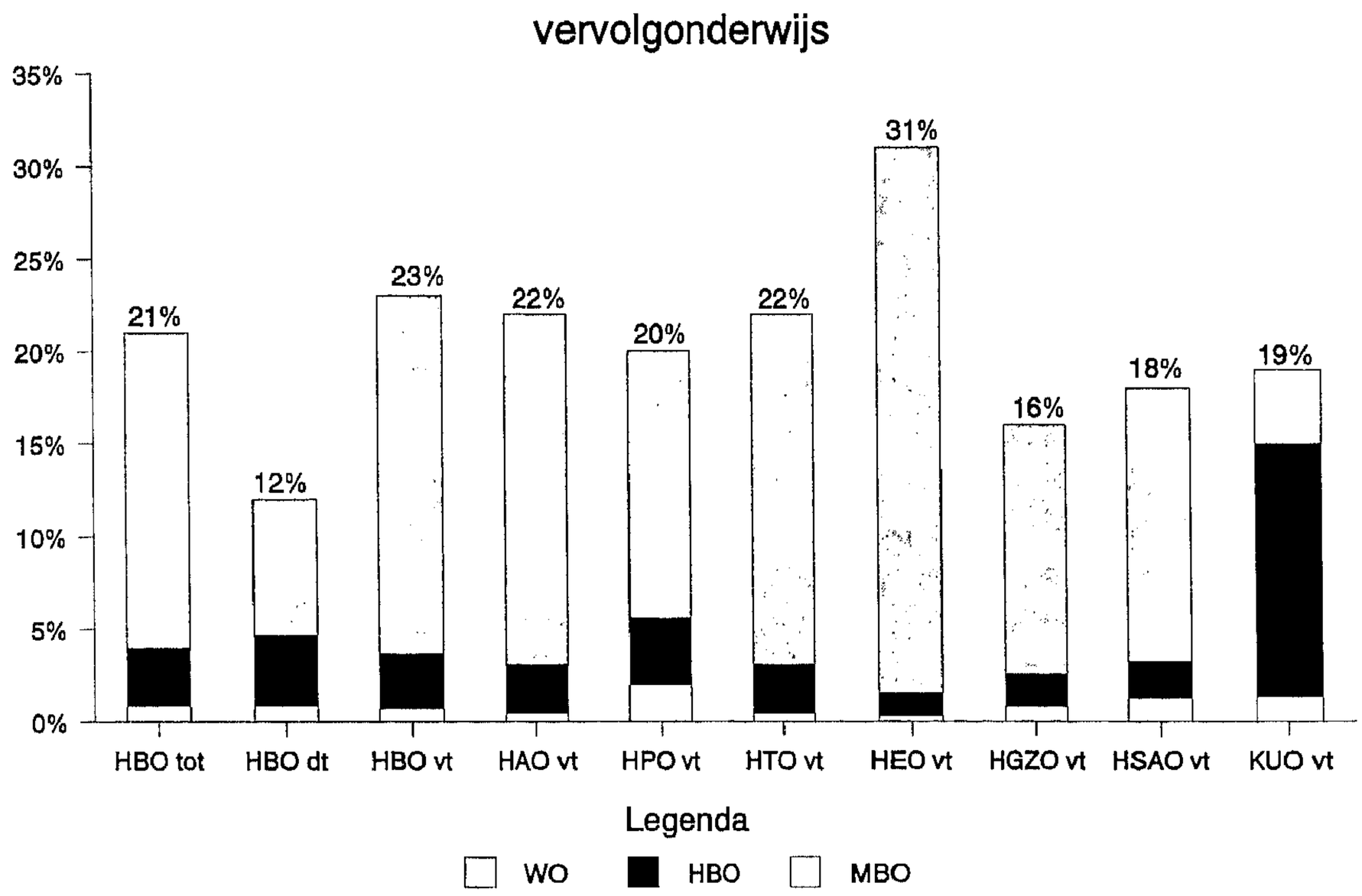
Deze paragraaf gaat in op het eventueel verder volgen van onderwijs na het voltooien van een studie in het hbo. Eerst wordt een indicatie gegeven van de omvang van de deelname aan vervolgonderwijs op het moment van enquêteren. Vervolgens wordt aangegeven om welke onderwijsniveaus het hierbij gaat.

Maatschappelijke positie: verder studeren of gaan werken

Het volgen van vervolgonderwijs wordt hierbij beperkt tot het verder volgen van middelbaar en hoger beroepsonderwijs, evenals universitair onderwijs. Indien men meerdere opleidingen volgt of heeft gevolgd, gaat het om de opleiding met het grootste aantal studie-uren. Cursussen, al dan niet in het kader van het post-hoger onderwijs, en bedrijfsopleidingen komen in hoofdstuk 4 aan bod. Vervolgens is nagegaan welke afgestudeerden na het hbo (significant vaker) hebben gekozen voor vervolgonderwijs. Hierbij komen niet alleen persoonskenmerken, als geslacht en leeftijd, aan bod, maar eveneens formele en informele kwalificatiekenmerken, zoals de feitelijke studieduur en het hebben van relevante werkervaring en bestuurlijke ervaring. Ten slotte komt de aansluiting tussen de gevolgde en de vervolgopleiding aan bod.

In grafiek 2.3 wordt het procentuele aandeel van de afgestudeerden weergegeven dat beroeps- of universitair onderwijs is gaan volgen. Daarbinnen is steeds een onderverdeling aangebracht van het niveau van het vervolgonderwijs dat de afgestudeerde hbo'ers hebben gekozen. Daarbij wordt tevens kort ingegaan op de vraag hoeveel afgestudeerden deze opleiding reeds voortijdig hebben verlaten, als indicator voor de aansluiting tussen het hbo en het vervolgonderwijs.

Grafiek 2.3 Deelname en niveau vervolgonderwijs



De totale doorstroom naar vervolgonderwijs bedraagt bij het gehele hbo 21%, bij het voltijd-hbo 23%. De gemiddelde doorstroom bij het gehele deeltijd-hbo is daarvan bijna de helft: 12%. De deelname aan vervolgonderwijs is bij alle sectoren van het deeltijd-hbo laag. Uitgezonderd het hpo deeltijd, waar 27% verder studeert.

De afgestudeerden van het heo voltijd gaan het vaakst verder studeren. Bijna één op de drie afgestudeerden gaat een verdere studie volgen. Vergeleken met het deeltijd-hbo stromen afgestudeerden van het voltijd-hbo niet alleen vaker door naar vervolgonderwijs, maar kiezen ze ook vaker voor een vervolgopleiding op universitair niveau. Zowel bij het voltijd- als deeltijd-hbo gaat slechts een klein aandeel verder met een mbo-opleiding (respectievelijk 3% en 7%).

Van alle afgestudeerden van het voltijd-hbo die doorstromen naar vervolgonderwijs kiest 84% voor een universitaire opleiding, terwijl dit percentage voor afgestudeerden van het deeltijd-hbo slechts 61% bedraagt. Daarentegen kiest 32% van de deeltijd-hbo'ers na afstuderen opnieuw voor een hbo-opleiding. Bij het voltijd-hbo is dit 13%. Dit verschil tussen de afgestudeerden van het deeltijd- en voltijd-hbo komt met name voor in het hpo en hgzo en is in de eerste plaats het gevolg van het feit dat de belangrijkste vervolgopleidingen voor de deeltijd-opleidingen in deze twee sectoren voornamelijk in het hbo zijn terug te vinden, terwijl dit in mindere mate geldt voor het vervolgonderwijs van afgestudeerden van de voltijd-opleidingen in deze beide sectoren.

Sinds het begin van de HBO-Monitor is het percentage verder studerende voltijd-hbo'ers dat kiest voor een universitaire opleiding over het algemeen behoorlijk toegenomen, hoewel het percentage ten opzichte van de HBO-Monitor 1993 licht gedaald is. Deze recente daling vindt enerzijds zijn oorsprong in het feit dat het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen het 'stapelen' van opleidingen in het hoger onderwijs heeft bemoeilijkt. Anderzijds is ook de verbeterde arbeidsmarktsituatie hierop van invloed.

Grafiek 2.3 laat verder zien dat het bij het voltijd-hbo met name het heo voltijd is, waarvan de verder studerende afgestudeerden een vervolgopleiding op wo-niveau kiezen (overigens geldt dit ook voor het deeltijd-hbo: 93% van de verder studerende deeltijd-heo'ers kiest voor een universitaire vervolgopleiding). Daarentegen kiest bij het kuo voltijd 72% opnieuw voor een hbo-opleiding, terwijl slechts 21% kiest voor vervolgonderwijs op wo-niveau. Deze, ook nog sterk toenemende, keuze voor vervolgopleidingen op hbo-niveau, heeft eveneens te maken met het sterk uitgebreide onderwijsaanbod aan 2e en 3e fase opleidingen in het hbo op kunstzinnig vakgebied. Op universitair niveau zijn er voor afgestudeerden van het kuo niet zoveel mogelijkheden om (in het eigen vakgebied) verder te studeren. Overigens verklaart dit niet het feit dat bij het kuo voltijd relatief veel verder studerenden een opleiding op mbo-niveau zijn gaan volgen.

Uit aanvullende analyses blijkt dat ten tijde van de meting 11% van de afgestudeerden die na het hbo verder zijn gaan studeren de vervolgopleiding binnen anderhalf jaar voortijdig heeft gestaakt. Vooral afgestudeerden van het hsao voltijd en hpo voltijd verlaten vaker voortijdig de vervolgopleiding (respectievelijk 25% en 16%).

In overzicht 2.1 staat aangegeven welke afgestudeerden vaker zijn gaan doorstuderen na het hbo. In dit overzicht wordt samengevat welke factoren hierbij bepalend zijn geweest.

Overzicht 2.1 Welke afgestudeerden gaan vaker verder studeren?

Welke hbo'ers gaan vaker verder studeren?

- naarmate een afgestudeerde hbo'er jonger is, neemt de kans op verder studeren toe;
- alleenstaanden zonder kinderen studeren vaker door dan afgestudeerden met een andere gezinssituatie;
- mannen kiezen vaker voor een vervolgstudie dan vrouwen, en allochtonen vaker dan autochtonen;
- afgestudeerden van het heo studeren vaker door dan afgestudeerden van de andere opleidingssectoren;
- voormalige havisten studeren vaker door dan afgestudeerden van het hbo die als vooropleiding al een middelbare of hogere beroepsopleiding hadden;
- naarmate men langer over de hbo-opleiding heeft gedaan, wordt de kans kleiner dat men doorstudeert;
- afgestudeerden die een hbo-opleiding in het oosten van Nederland hebben voltooid, gaan vaker verder studeren dan afgestudeerden van hbo-opleidingen uit andere delen van het land;
- hbo'ers die ten tijde van de enquête langer geleden waren afgestudeerd, studeren minder vaak verder;
- afgestudeerden die, achteraf bezien, niet opnieuw de door hen gevolgde hbo-opleiding zouden kiezen, studeren vaker door dan afgestudeerden die over de voormalige studiekeuze tevreden zijn.

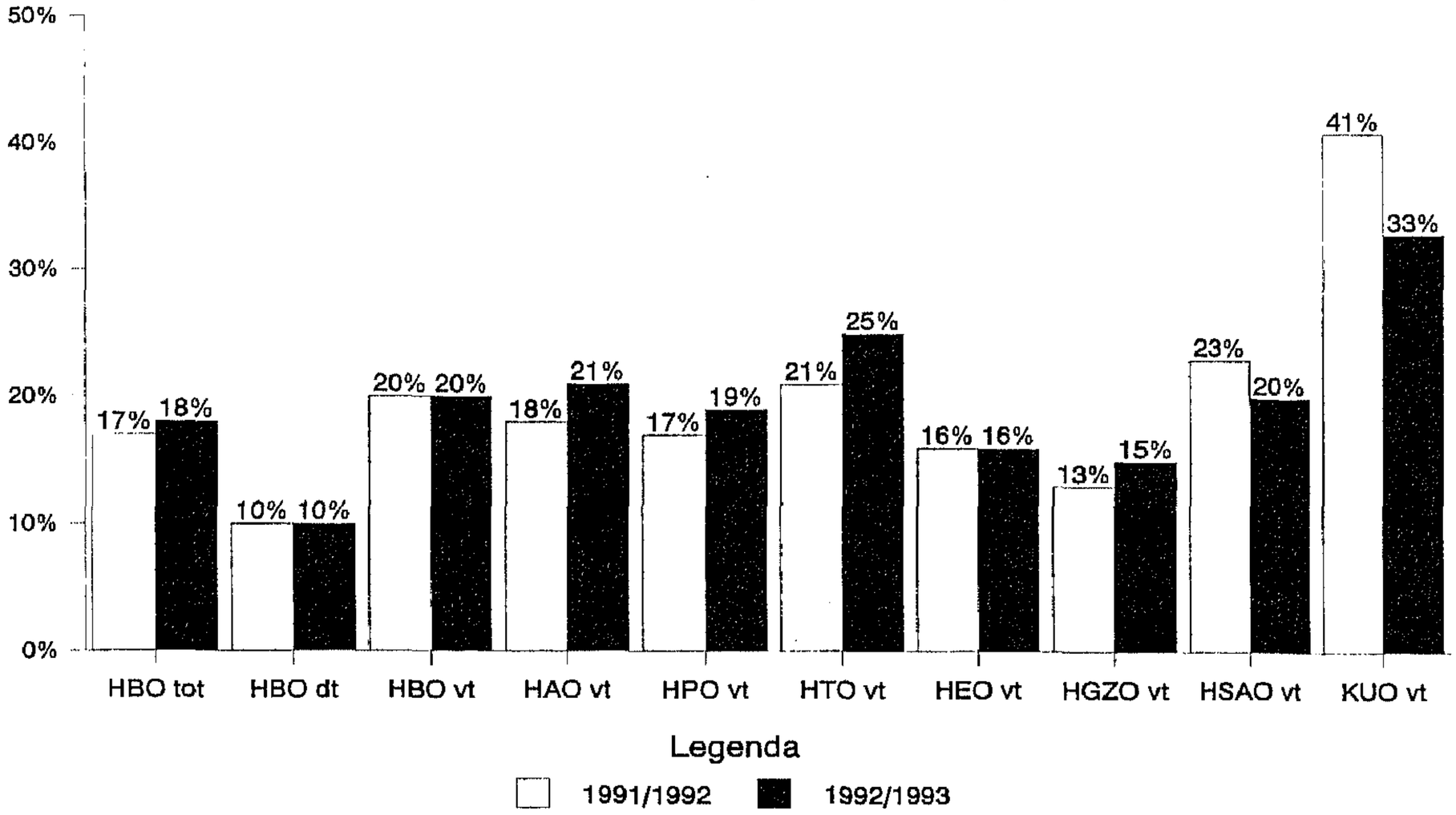
Ten slotte is gevraagd naar de mate waarin afgestudeerden tevreden zijn over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de vervolgopleiding. Ruim vier op de vijf deelnemers aan vervolgonderwijs, is tevreden over deze aansluiting. Voor afgestudeerden van het deeltijd-hbo is dit percentage zelfs bijna 90%. Afgestudeerden van het hpo en hsao voltijd zijn het minst vaak tevreden over de aansluiting tussen de gevolgde en de vervolgopleiding. Eén op de drie hpo'ers en 29% van de afgestudeerden van het voltijd-haso geeft aan hier niet tevreden over te zijn. Binnen alle andere voltijd-sectoren varieert het aandeel dat deze aansluiting naar het vervolgonderwijs goed of voldoende vindt tussen de 76% (kuo) en 84% (heo en hgzo).

2.3 Kans op werk

werkzoekend tijdens intredeperiode

Gegevens over het naar werk zoeken tijdens de arbeidsmarktintrede geeft een indicatie voor de mate waarin de intrede op de arbeidsmarkt minder succesvol verloopt. Onder werkzoekend wordt hier begrepen: 'werkzoekend, terwijl geen of minder dan 12 uur per week betaald werk wordt verricht'. Grafiek 2.4 schetst de mate van succes waarmee de afgestudeerden de arbeidsmarkt hebben betreden. Net als het voorafgaande jaar, zijn in deze grafiek uitsluitend afgestudeerden opgenomen die zich tijdens de arbeidsmarktintrede hebben aangeboden op de arbeidsmarkt: zij hebben in die periode betaald werk verricht en/of zijn werkzoekend geweest.

Grafiek 2.4 Afgestudeerden die tijdens de intredeperiode meer dan 3 maanden werkzoekend zijn geweest



Gemiddeld zijn de hbo'ers minder dan 2 maanden werkzoekend geweest gedurende de intredeperiode, dat wil zeggen tussen september 1992 en de enquêtemaand. Bij de deeltijd-hbo'ers bedraagt dit gemiddelde net één maand. Bij het voltijd-hbo is dit gemiddelde het hoogst voor de afgestudeerden van het kuo voltijd, namelijk bijna 4 maanden. Voor de overige voltijd-sectoren ligt dit gemiddelde tussen de 1 en 2 maanden. Bij het deeltijd-hbo is het wederom het kuo waarvan de afgestudeerden gemiddeld het langste werkzoekend zijn geweest tijdens de intredeperiode, namelijk ruim 4 maanden. Bij de andere deeltijd-sectoren bedraagt het gemiddelde nog geen één maand of minder.

In grafiek 2.4 wordt het percentage afgestudeerden weergegeven dat zichzelf gedurende de intredeperiode meer dan 3 maanden als werkzoekende heeft opgegeven. In vergelijking met de lichting afgestudeerden uit 1991/1992 is dit percentage voor de afgestudeerden uit het examenjaar 1992/1993 slechts licht toegenomen van 17% tot 18%. Afgerond op hele percentages heeft de intredewerkloosheid zich zowel onder de afgestudeerden van het voltijd-hbo als het deeltijd-hbo gestabiliseerd, op respectievelijk 20% en 10%.

Dit jaar kan worden geconstateerd dat het, nog altijd hoge, percentage afgestudeerden van het kuo voltijd dat meer dan 3 maanden werkzoekend is (geweest) sterk is afgenomen, namelijk van 41% naar 33%.

Maatschappelijke positie: verder studeren of gaan werken

De 'intredewerkloosheid' onder de afgestudeerden van het hsao voltijd is eveneens afgenomen en bij hęt heo voltijd gelijk gebleven. Echter, bij alle andere voltijd-sectoren is het percentage afgestudeerden dat meer dan 3 maanden op zoek is (geweest) naar betaald werk gestegen. Daarbij is het van belang om te realiseren dat deze werkloosheidsindicator die zich met name direct na afstuderen manifesteert voor het cohort 1992/1993 voornamelijk de tweede helft van 1993 betreft. Een vergelijking tussen de jaren toont aan dat de verschillen tussen de voltijd-sectoren, voor wat betreft de werkloosheid gedurende de intredeperiode het afgelopen jaar verder zijn afgenomen. Gegeven de over het algemeen niet zo grote toe- of afname van het percentage afgestudeerden dat langere tijd werkzoekend is (geweest), lijkt er steeds meer sprake te zijn van een stabilisatie.

Werkloos op moment van enquêteren

Grafiek 2.5 geeft de werkloosheidspercentages weer op het moment van enquêteren, dat wil zeggen eind 1994 / begin 1995. Het gaat hierbij om afgestudeerden die ongeveer anderhalf jaar daarvoor het diploma hebben behaald. Bij het bespreken van de verschuivingen in de maatschappelijke positie na afstuderen en het werk zoeken gedurende de intredeperiode is steeds het begrip 'werkzoekende' gebruikt. Het gaat daarbij om afgestudeerden die van zichzelf vinden dat zij in een bepaalde maand na afstuderen werkzoekend zijn geweest, terwijl zij in die betreffende maand(en) geen betaalde werkkring voor minimaal 12 uur per week hebben gehad. De in grafiek 2.5 aangegeven werkloosheidspercentages hebben echter betrekking op de definitie van 'geregistreerde werkloosheid', zoals het CBS die periodiek publiceert.[5]

Bij het voltijd-hbo is het percentage geregistreerde werklozen gedaald tot 10% van de afgestudeerden die zich hebben aangeboden op de arbeidsmarkt.[6] Deze afname geldt voor alle voltijd-sectoren, met uitzondering van het hpo waarbij het werkloosheidspercentage met 1% licht is gestegen tot 8%. Bij het deeltijd-hbo is het werkloosheidspercentage gelijk gebleven op 5%.

Net als bij het percentage werkzoekenden tijdens de intredeperiode, blijkt op het moment van enquêteren de werkloosheid onder de afgestudeerden van het kuo voltijd met 17% het hoogst te zijn. Bij het hto en het hsao voltijd, waarbij vorig jaar eveneens een relatief hoog werkloosheidspercentage werd geconstateerd, is sprake van een afname in het procentuele aandeel geregistreerde werklozen. Vooral bij het hsao is deze afname van 14% naar 9% fors te noemen. Evenals bij de lichting 1991/1992 is bij de lichting 1992/1993 de geregistreerde werkloosheid voor voltijd-hbo'ers met 7% het laagst onder de afgestudeerden van het hgzo.

---

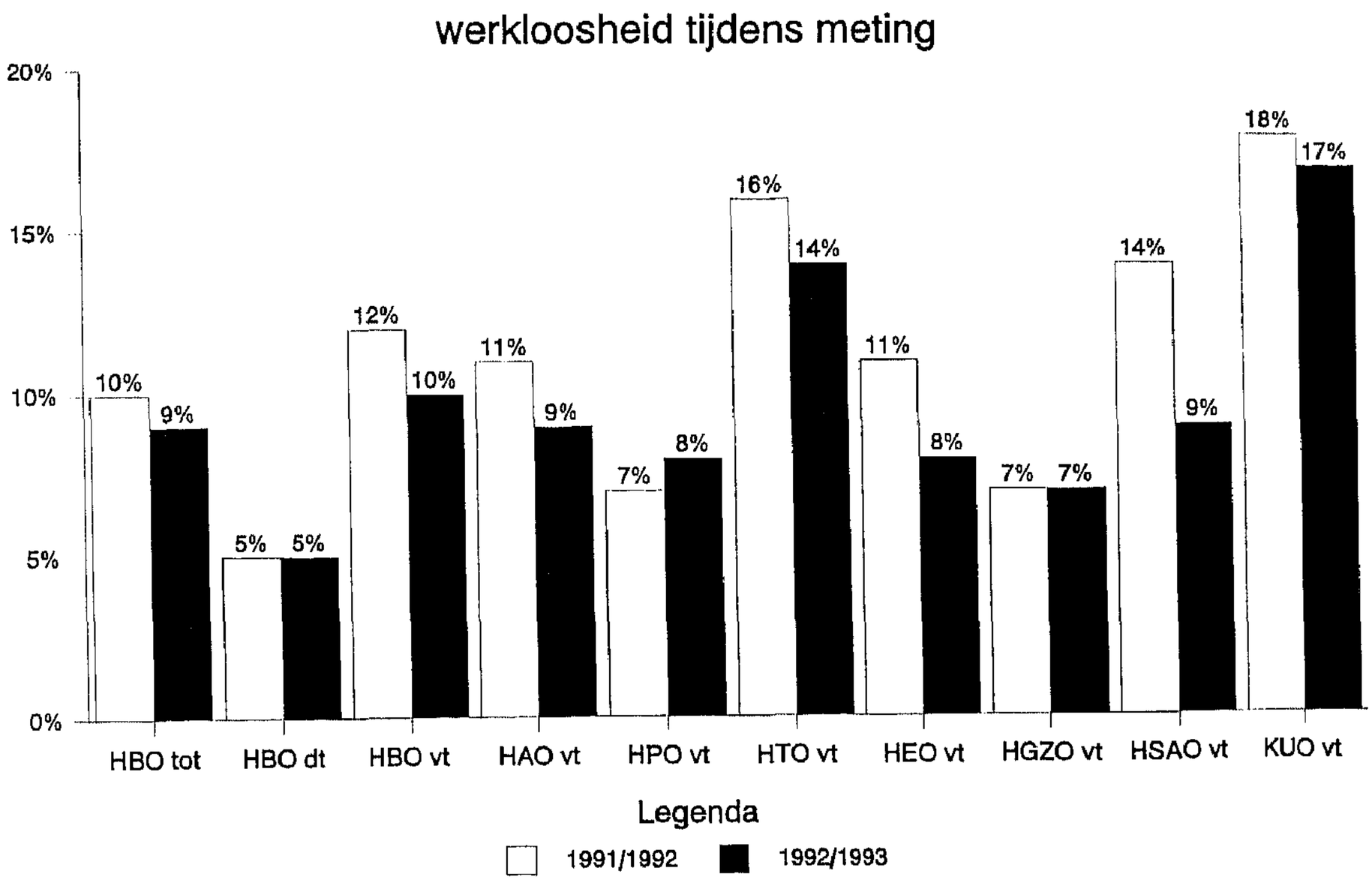
5. De door het CBS sinds 1991 gehanteerde definitie van geregistreerde werkloosheid is voor dit onderzoek als volgt geoperationaliseerd. Afgestudeerden met een leeftijd van 16 t/m 64 jaar worden gerekend tot de geregistreerd werklozen wanneer zij zijn ingeschreven bij het arbeidsbureau, èn minimaal 12 uur per week betaald werk willen verrichten, èn op het enquêtemoment geen betaald werk voor tenminste 12 uur per week hebben, èn beschikbaar zijn voor een baan van 12 uur of meer per week (d.w.z. binnen 2 weken kunnen beginnen of binnen 3 maanden in verband met opzegtermijn huidige werkkring, het afronden van vrijwilligerswerk, het regelen van kinderopvang, vakantie of ziekte) of werk hebben aanvaard waardoor men tenminste 12 uur per week gaat werken. Voor het berekenen van het werkloosheidspercentage wordt het aantal geregistreerd werklozen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking. Zie voor definities ook het statistisch supplement.

6. De cijfers voor het cohort 1991/1992 wijken iets af van de vorig jaar gepubliceerde cijfers, omdat in het voorliggende rapport gebruik is gemaakt van een bestand dat herwogen is naar de landelijke gediplomeerde uitstroom uit het hbo.

Dit jaar is het voor het eerst mogelijk om een vergelijking tussen twee cohorten in het hao te maken. Was bij de lichting 1991/1992 nog 11% van de afgestudeerde hao'ers werkloos, voor de lichting 1992/1993 is dit 9%.

In vergelijking met de resultaten van de eerste drie metingen, waarbij de geregistreerde werkloosheid onder de intredende hbo'ers verdubbelde, is de geregistreerde werkloosheid voor het eerst in bijna alle voltijd-sectoren gedaald. Zoals in de afgelopen jaren de werkloosheid vanwege de economische recessie (sterk) is toegenomen, heeft zich nu weer een lichte daling van de werkloosheid onder de hbo'ers ingezet. Met name in conjunctuurgevoelige sectoren vindt men dit patroon terug. Het begin van een weer opgaande lijn in de economie lijkt in zicht. In hoeverre de afgestudeerde hbo'ers kunnen (blijven) profiteren van een weer aantrekkende (arbeids)markt, kan met behulp van de volgende meting in het kader van de HBO-Monitor verder in beeld worden gebracht.

Grafiek 2.5 Afgestudeerden die op het enquêtemoment werkloos zijn



Voor een goede (of slechte) kans op werk is het behalen van het diploma van een of andere hbo-opleiding niet meer alles bepalend. Er zijn meerdere succes- (en faalfactoren) te onderscheiden die de kans op werk beïnvloeden (zie overzicht 2.2). Een afgestudeerde die gedurende de intredeperiode niet of hooguit drie maanden op zoek is geweest naar betaald werk, heeft in deze analyse een relatief goede kans op betaald werk.

Overzicht 2.2 Welke afgestudeerden hebben meer kans op werk?

Welke hbo'ers hebben meer kans om snel betaald werk te vinden?

- hbo'ers die in het studiejaar 1992/1993 zijn afgestudeerd hebben minder kans om direct na de studie een baan te vinden dan de afgestudeerden uit de drie daaraan voorafgaande cohorten;
- de kans op werk neemt af, naarmate de afgestudeerde ouder is;
- hbo'ers die gehuwd zijn of samenwonen hebben een grotere kans op het (snel) vinden van betaald werk dan afgestudeerden die alleenstaand of thuiswonend zijn;
- allochtonen hebben een lagere kans om (snel) betaald werk te vinden;
- hbo'ers met een vooropleiding op mbo-niveau hebben meer kans op het (snel) vinden van een betaalde baan, dan afgestudeerden met een andere vooropleiding;
- afgestudeerden van het heo of hgzo hebben meer kans op het (snel) vinden van betaald werk, dan de afgestudeerden van de andere hbo-opleidingen;
- afgestudeerden die opleiding in het deeltijd-hbo hebben afgerond, hebben een grotere kans op werk (dit heeft vooral te maken met het feit dat deze mensen al tijdens de hbo-opleiding werk in het vakgebied hebben);
- snel afstuderen levert een grotere kans op het (snel) vinden van betaald werk op;
- werkervaring en bestuurlijke ervaring vóór afstuderen aan het hbo verhoogt de kans op werk;
- hoe langer de afgestudeerde wacht met het zoeken naar een betaalde baan, hoe kleiner de kans dat de afgestudeerde (snel) betaald werk vindt;
- de hbo'ers die de hbo-opleiding in het westen van het land hebben afgerond hebben meer kans op het (snel) vinden van een betaalde baan dan degenen die elders in het land zijn afgestudeerd.

3 Baankenmerken

3.1 Baanzekerheid

Het vorige hoofdstuk is ondermeer ingegaan op de kans op werk voor afgestudeerden van het hbo. Dit hoofdstuk gaat in op een aantal kenmerken van de baan[7] die de werkende afgestudeerde op het moment van enquêteren. In deze eerste paragraaf komt de baanzekerheid van de werkende afgestudeerde hbo'ers aan de orde. Het dienstverband en de duur van de aanstelling worden daarbij besproken. Ook wordt in dit verband naar de wekelijkse arbeidsduur gekeken. Dit vormt een indicatie van de mate van arbeidsparticipatie.

Dienstverband

Aan de afgestudeerde hbo'ers is eerst de vraag voorgelegd in welk soort dienstverband men ten tijde van de enquête werkzaam is. De overgrote meerderheid (84%) van de betaald-werkende hbo'ers werkt in loondienst. Bij het kuo voltijd werkt echter slechts 55% in loondienst, terwijl een relatief groot percentage aangeeft als zelfstandige (21%) of als free-lancer (13%) werkzaam te zijn. Ook bij het hao werkt een naar verhouding groot deel als zelfstandige (6%) of als meewerkend gezinslid in een bedrijf van de ouder(s) of partner (4%). Slechts 74% van de hao'ers werkt in loondienst. Verder valt op dat bij het hpo, hgzo en hsao 8% à 9% als oproepkracht werkzaam is.

Aanstelling

Van de afgestudeerden die in een loonbetrekking werken, is tevens de soort aanstelling nagegaan waarin men werkzaam is. Grafiek 3.1 geeft een indicatie van het vaste of tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst en daarmee van de baanzekerheid.

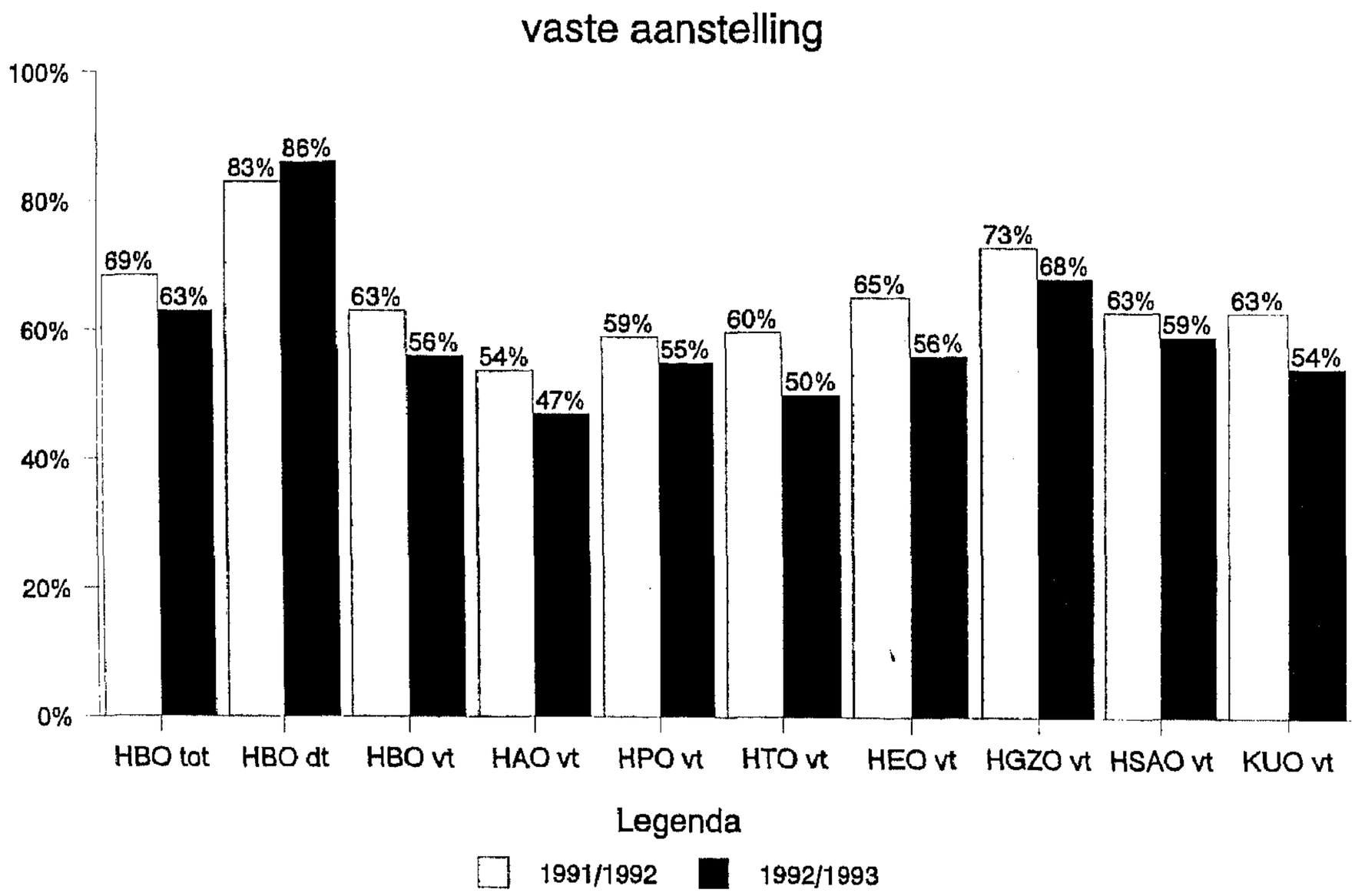
Van deze hele groep werkende hbo'ers heeft 63% een vaste aanstelling op het moment van enquêteren. Bij HBO-Monitor 1993 was dat nog 69%. Deze ontwikkeling weerspiegelt zich in een algemene trend op de arbeidsmarkt om minder vaak een vast dienstverband met nieuwe werknemers aan te gaan. Ten opzichte van degenen die het voltijd-hbo hebben voltooid zijn de afgestudeerden van het deeltijd-hbo vaker in bezit van een vaste aanstelling. Het gaat hierbij om een verschil van 30%, dat bovendien toeneemt. De afgestudeerden van het deeltijd-hbo hebben veelal een vaste baan op het moment van afstuderen, waardoor zij ook op het moment van verder solliciteren een betere onderhandelingspositie hebben om een vaste aanstelling te bepleiten.

---

7. In hoofdstuk 3 worden de functies van de werkende hbo'ers nader belicht. Het gaat hierbij om afgestudeerde hbo'ers die ten tijde van de meting in totaal voor **minimaal 12 uur per week** betaald werk hebben. In het geval iemand meerdere functies heeft, hebben de gegevens, tenzij anders vermeld, betrekking op de functie met het grootste aantal arbeidsuren.

Bij het voltijd-hbo variëren de percentages werkenden met een vaste baan voor het cohort 1992/1993 van 47% voor het hao voltijd tot 68% voor het hgzo vt. In vergelijking met de resultaten van het voorgaande jaar is het percentage werkenden met een vast contract sterk afgenomen bij alle voltijd-opleidingen. Tussen de voltijd-sectoren zijn de verschillen in het al dan niet hebben van een vaste aanstelling de afgelopen periode over het algemeen wel kleiner geworden.

Grafiek 3.1 Werkenden met een vaste aanstelling



In overzicht 3.1 wordt samengevat welke factoren de afgelopen jaren bepalend zijn geweest voor het al dan niet verwerven van een vaste baan door de afgestudeerden.

Overzicht 3.1 Welke werkende afgestudeerden hebben meer kans op een vaste baan?

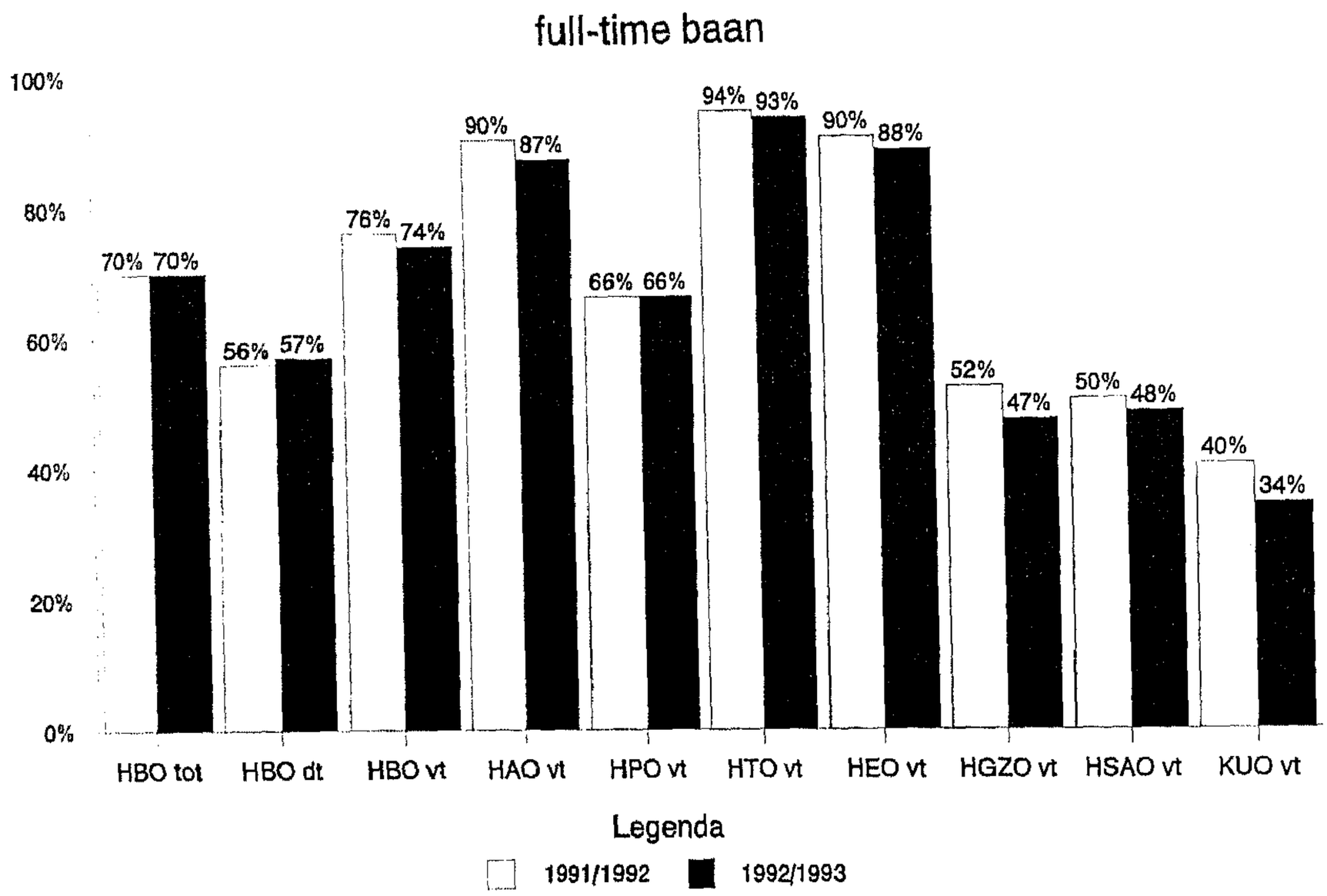
Welke werkende hbo'ers hebben de meeste kans op een vaste baan?

- hbo'ers die vóór het studiejaar 1992/1993 zijn afgestudeerd hebben een grotere kans op een vaste aanstelling;
- hbo'ers die gehuwd zijn of samenwonen hebben meer kans op een vaste baan, terwijl alleenstaanden mèt kinderen vaker genoegen moeten nemen met een tijdelijke baan;
- autochtone hbo'ers hebben meer kans op een vaste baan dan allochtonen met een hbo-diploma;
- hbo'ers die al voor het hbo een middelbare beroepsopleiding hebben voltooid, hebben ook vaker een vaste baan;
- een hbo'er die is afgestudeerd aan het hgzo of het hsao heeft meer kans op een vaste baan; een opleiding aan het hao, hpo, hto of kuo levert een kleinere kans op op om een vaste baan te vinden;
- afgestudeerden van het deeltijd-hbo vinden vaker een vaste baan dan degenen die het diploma aan het voltijd-hbo hebben behaald;
- degenen die snel het hbo-diploma hebben behaald maken meer kans op een vaste baan;
- hbo'ers die vóór het afstuderen aan het hbo - voor het vakgebied relevante - werkervaring hebben opgedaan, hebben vaker een vaste baan gevonden;
- de afgestudeerden die al wat langer geleden het hbo-diploma hebben behaald (en dus al langer op de arbeidsmarkt zijn), hebben vaker een vaste aanstelling;
- de hbo'ers die na het afstuderen langer werkzoekend zijn geweest moeten vaker genoegen nemen met een tijdelijke baan;
- naarmate de hbo'ers al langer in de functie werkzaam zijn, is de kans op een vaste baan groter;
- hbo'ers die een functie hebben buiten de regio waar de opleiding is gevolgd, hebben meer kans op een vaste baan;
- hbo'ers die in het buitenland werken hebben meer kans op een vaste baan;
- hbo'ers die in een grote organisatie werken, hebben vaker een vaste baan;
- hbo'ers die in non-profit organisatie werken, zoals de overheid, het onderwijs of een semi-overheidsinstelling, hebben een grotere kans op een tijdelijke baan.

Wekelijkse arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur is een aspect van de arbeidsmarktpositie dat een indicatie biedt voor de mate van arbeidsparticipatie.[8] Grafiek 3.2 geeft aan hoeveel werkende afgestudeerden een full-time baan hebben, dat wil zeggen een baan van minimaal 35 uur per week. Daarbij wordt uitgegaan van de baan met het grootste aantal (contractuele) arbeidsuren. Een eventuele nevenfunctie is hierbij buiten beschouwing gelaten.[9]

Grafiek 3.2a Werkenden met een full-time baan



Van de afgestudeerden van het hbo werkt ten tijde van de enquête 70% in een full-time baan. Het percentage afgestudeerden van het deeltijd-hbo dat full-time werkt is 17% lager dan bij degenen die een voltijd-hbo-opleiding hebben voltooid. Wanneer de afzonderlijke voltijd-hbo-sectoren in ogenschouw worden genomen blijkt het percentage werkenden met een full-time baan in alle sectoren ten opzichte van het voorgaande cohort te zijn gedaald of stabiel gebleven.

---

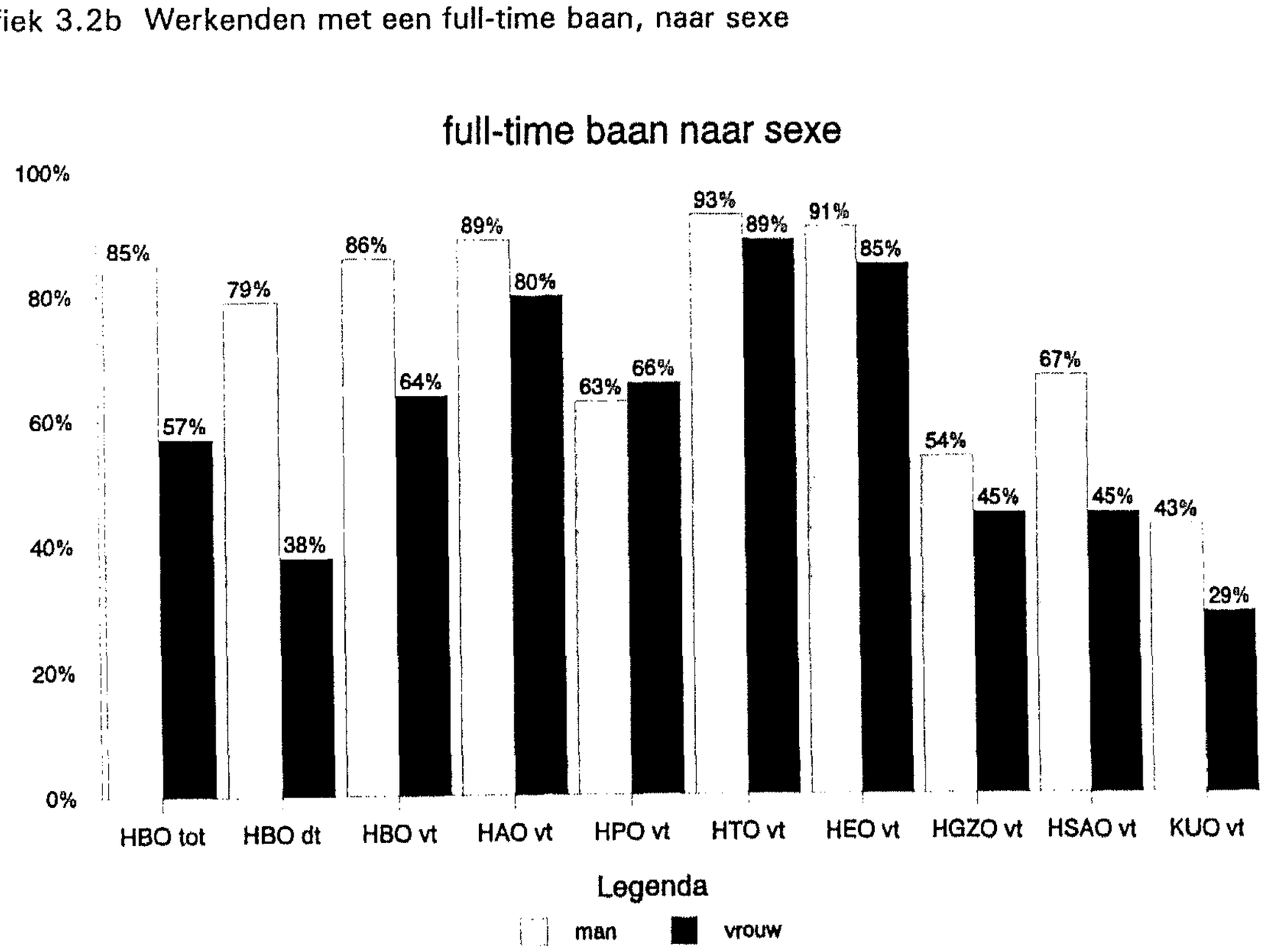
8. Zoals gezegd heeft dit hoofdstuk alleen betrekking op de afgestudeerden die in totaal minimaal 12 uur per week betaald werken. Voor het vaststellen van de mate van arbeidsparticipatie is het echter ook zinvol om te weten hoeveel afgestudeerden voor slechts enkele uren per week betaald werk hebben. Ter indicatie worden daarom de volgende aanvullende gegevens verstrekt. Onder de afgestudeerden van het hbo heeft 5% voor hooguit 11 uur per week betaald werk (inclusief nevenfuncties). De percentages variëren van 3% voor het hto tot 13% voor het kuo.

9. Voor de nevenfuncties wordt verwezen naar het statistisch supplement. Van alle werkende hbo'ers heeft 13% een nevenfunctie. Binnen het voltijd-hbo is dit percentage bij het hto 4%, bij het hao en heo beneden de 10%; bij het hpo, hsao en hgzo tussen de 15% en 20%, echter bij het kuo bedraagt dit percentage 50%.

Bij het kuo, waar het percentage full-timers toch al het laagst was, is het percentage full-timers met 6% zelfs het sterkst gedaald. In het hao, hto en heo voltijd blijft het percentage werkende afgestudeerden, ondanks de lichte afname, met minimaal 87% hoog. Het hpo voltijd neemt met 66% een midden-positie in, terwijl bij het hgzo en hsao voltijd minder dan de helft van de werkende afgestudeerden een full-time baan heeft.

Wanneer een verder onderscheid wordt gemaakt naar mannen en vrouwen kan worden waargenomen dat vrouwen vaker in een part-time baan terecht komen dan mannen. Bij het voltijd-hbo bedraagt het verschil 22% en bij het deeltijd-hbo zelfs 41%. Binnen het voltijd-hbo zijn deze sexeverschillen met name terug te vinden bij het hsao en kuo. Alleen binnen het voltijd hpo hebben vrouwen vaker een full-time aanstelling dan mannen. Dit is vooral het gevolg van het feit dat vrouwen naar verhouding vaak in het basisonderwijs werken, waar vaker sprake is van full-time aanstellingen dan voor docenten die in het voortgezet onderwijs werkzaam zijn. Overigens blijkt uit grafiek 3.2b een wisselwerking tussen (voltijd-)sector en sexe wat betreft de lengte van de werkweek. In sectoren waar het aandeel full-timers (en mannen) hoog is, zijn de verschillen tussen beide sexen in het aandeel met een full-time baan gering. In sectoren waar veel vrouwen en part-timers werkzaam zijn, werken ook de mannen vaker in een part-time functie. Binnen het hbo deeltijd is voor alle richtingen het verschil tussen mannen en vrouwen met een full-time baan zeer groot, hetgeen de taakverdeling tussen deze mannen en vrouwen wat betreft hun activiteiten binnens- en buitenshuis weerspiegelt. In vergelijking met het voorgaande jaar is het percentage full-time werkende vrouwen over de gehele linie licht gedaald.

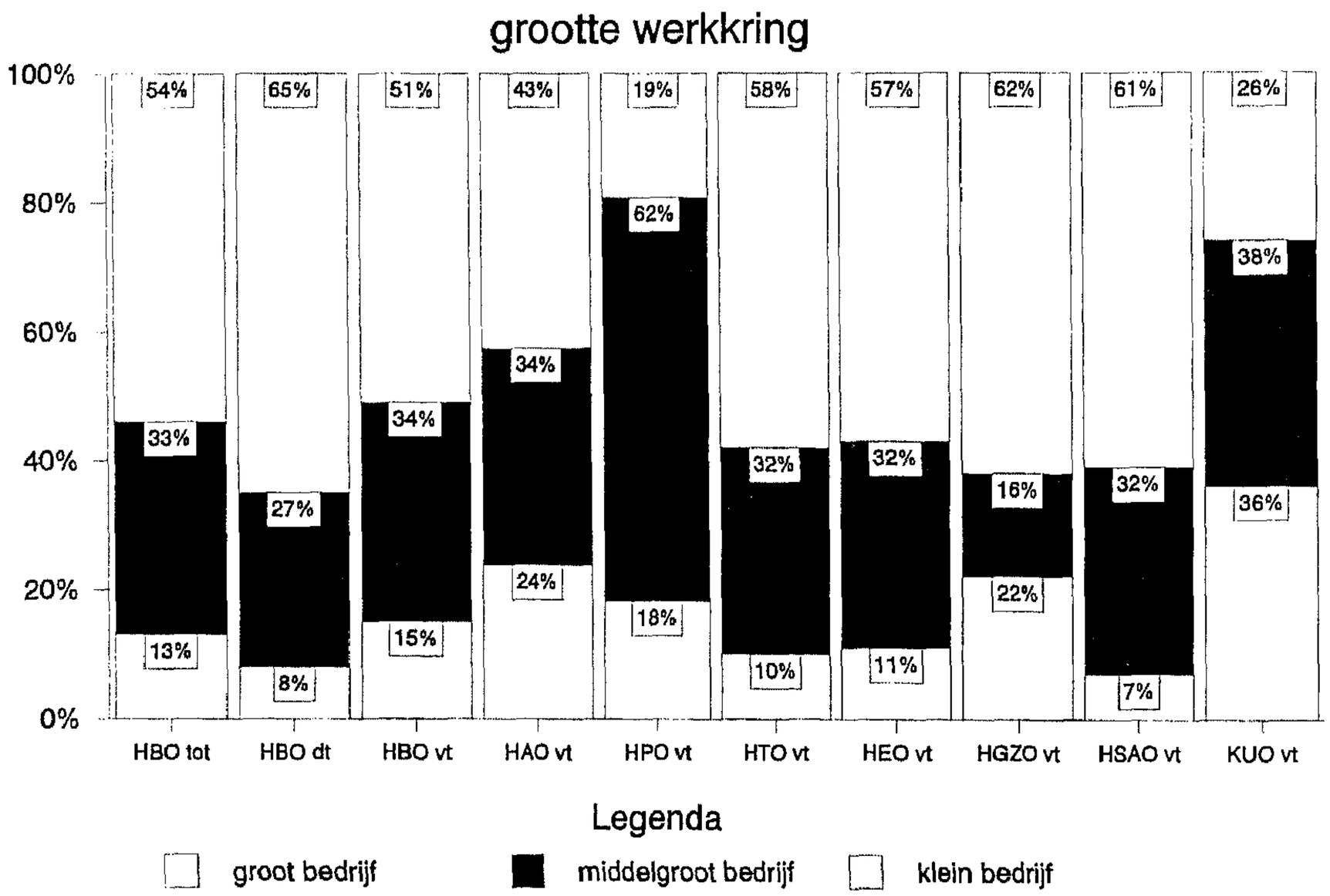
Grafiek 3.2b Werkenden met een full-time baan, naar sexe



3.2 Typering werkkring

Bedrijfsomvang
Grafiek 3.3 typeert de werkgelegenheid van de afgestudeerden van het hbo naar de grootte van het bedrijf of de organisatie waarin men werkzaam is. Het gaat daarbij om het aantal werknemers bij het gehele concern.

Grafiek 3.3 Werkenden naar personeelsomvang werkkring



Van het cohort 1992/1993 werkt op het moment van enquêteren meer dan de helft in een groot bedrijf, dat wil zeggen een bedrijf of instelling met minimaal 100 werknemers. Eén op de drie werkende hbo'ers is werkzaam in een middelgroot bedrijf (tussen de 10 en 100 werknemers), terwijl 13% terecht is gekomen in een bedrijf of instelling met maximaal 9 werknemers.

De afgestudeerden van het voltijd-hbo hebben relatief vaak een baan gevonden in een klein of middelgroot bedrijf, terwijl de afgestudeerden van de deeltijd-opleidingen verhoudingsgewijs vaker zijn terug te vinden in de grote bedrijven en instellingen (65% versus 51%). Uit nadere analyses blijkt dat dit verschil tussen voltijd- en deeltijd-hbo bij alle sectoren is te constateren.

Tussen beide cohorten zijn de verschillen ook toegenomen. Alleen voor het hpo en kuo voltijd is het percentage afgestudeerden dat bij een groot bedrijf terecht is gekomen toegenomen, terwijl alle andere voltijd-opleidingen een daling laten zien.

Voor zowel het kuo, hgzo en hao voltijd is het percentage afgestudeerden dat in een bedrijf of organisatie werkt met minder dan 10 mensen relatief groot (cohort 1992/1993 respectievelijk: 36%, 22% en 24%). Voor het hpo voltijd is het percentage werkende afgestudeerden dat op het moment van enquêteren in een bedrijf of organisatie met een personeelsomvang van 10 en 100 personen werkt relatief groot met 62%. Wanneer de kleine en middelgrote instellingen samen worden genomen, kan worden opgemerkt dat 75% tot 81% van de afgestudeerden van het hpo en kuo hierin terechtkomen, terwijl dit bij alle andere voltijdopleidingen minder dan 60% bedraagt.

Midden- en kleinbedrijf (MKB)

Om te bepalen hoeveel hbo'ers in het 'MKB' terecht zijn gekomen, is het niet voldoende om de grootte van de werkkring (minder dan 100 werknemers) te bepalen. Bij het afbakenen van het MKB ten opzichte van de andere branches dient namelijk ook rekening te worden gehouden met de branche waarin de afgestudeerden werken (particulier bedrijfsleven).[10]

Van alle werkende hbo'ers is 22% werkzaam in het MKB (cohort 1991/1992: 21%). Bij het voltijd-hbo werkt 26% in het MKB, terwijl dit percentage bij het deeltijd-hbo 10% bedraagt. Het zijn bij het voltijd-hbo met name de afgestudeerden van het kuo (66%), heo (36%), hao (33%) en hto (33%) die een baan in het MKB vervullen.

Profit- versus non-profit organisatie

Voor iedere sector is in grafiek 3.4 aangegeven in hoeverre de afgestudeerden een baan hebben gevonden in de profit- dan wel de non-profit-sector.[11] Dit gegeven is relevant, omdat arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden vaak mede afhankelijk zijn van de sector waarin de afgestudeerde de functie uitoefent. Zo blijken afgestudeerden die in de profit-sector werkzaam zijn, vaker een vaste aanstelling te hebben (zie paragraaf 3.1).

In het statistisch supplement wordt nader ingegaan op de specifieke branches waarin de afgestudeerden van het hbo terecht zijn gekomen. Per opleiding worden daar alle branches vermeld waarin minimaal 5% van de werkende afgestudeerden van de betreffende opleiding terecht is gekomen. In het thema-hoofdstuk is bovendien aangegeven welke bedrijfssecties en beroepsklassen het meest relevant zijn voor de zeven hbo-sectoren.

De afgestudeerden van het voltijd-hbo werken vaker in de profit-sector dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo (60% versus 28%). Dit verschil is deels te verklaren doordat de afgestudeerden van de sectoren met het meeste deeltijd-onderwijs, te weten het hpo, hgzo en hsao het minst vaak in de profit-sector werkzaam zijn.

---

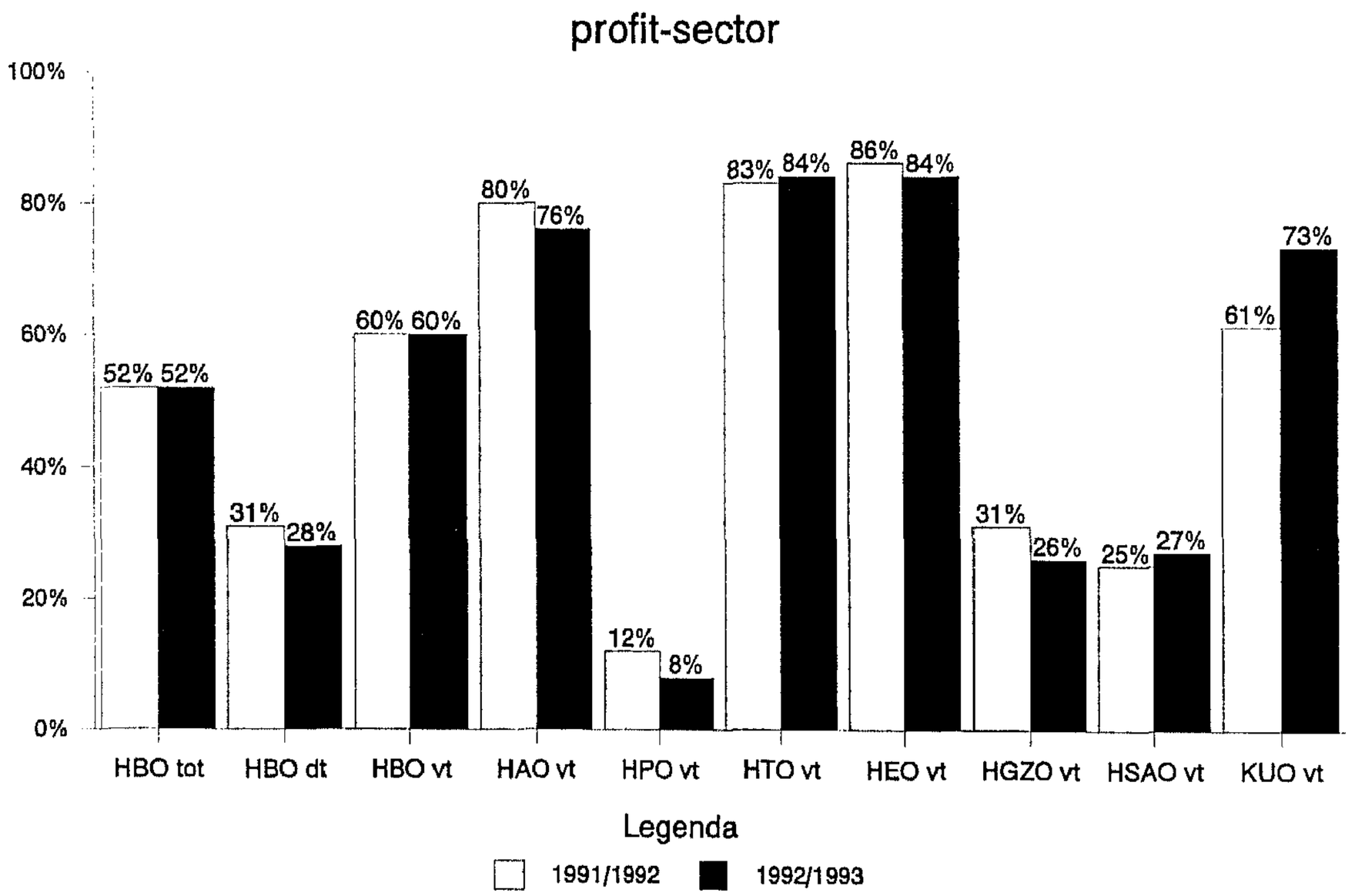
10. Conform de definitie van het CBS en de operationalisatie daarvan door het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM), betreft het MKB de volgende - particuliere - sectoren (voor zover er minder dan 100 werknemers op de loonlijst staan en de bedrijven winst als oogmerk hebben): industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel, horeca, auto- en reparatiebedrijven, particulier vervoer en zakelijke en overige dienstverlening.

11. Tot de profitsector worden gerekend: landbouw en visserij (exclusief (gemeentelijke) plantsoendiensten), delfstoffenwinning, industrie, gas-, elektriciteit-, waterdistributiebedrijven, bouwnijverheid, handel, horeca, auto- en reparatiebedrijven, vervoer en telecommunicatie, zakelijke en overige dienstverlening. De non-profit-sector omvat de overheid (inclusief defensie), semi-overheid (gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening) en overheidsbedrijven.

Uit aanvullende analyses blijkt echter ook dat met name bij het hpo de deeltijders minder vaak werkzaam zijn in de non-profit-sector dan de afgestudeerden van de voltijd-opleidingen van het hpo.

Van de afgestudeerden van het hto en heo voltijd werkt meer dan 80% in de profit-sector. Dit geldt zowel voor het cohort 1991/1992, als voor het cohort 1992/1993. Bij het kuo voltijd is een forse stijging te zien van het percentage afgestudeerden dat werkzaam is in de profit-sector (van 61% naar 73% voor de laatste lichting); bij het hto en hsao voltijd gaat het slechts om een geringe toename. Bij de overige voltijd-sectoren is het aandeel werkenden in de profit-sector het afgelopen jaar behoorlijk afgenomen.

Grafiek 3.4 Werkenden met baan in profit-sector

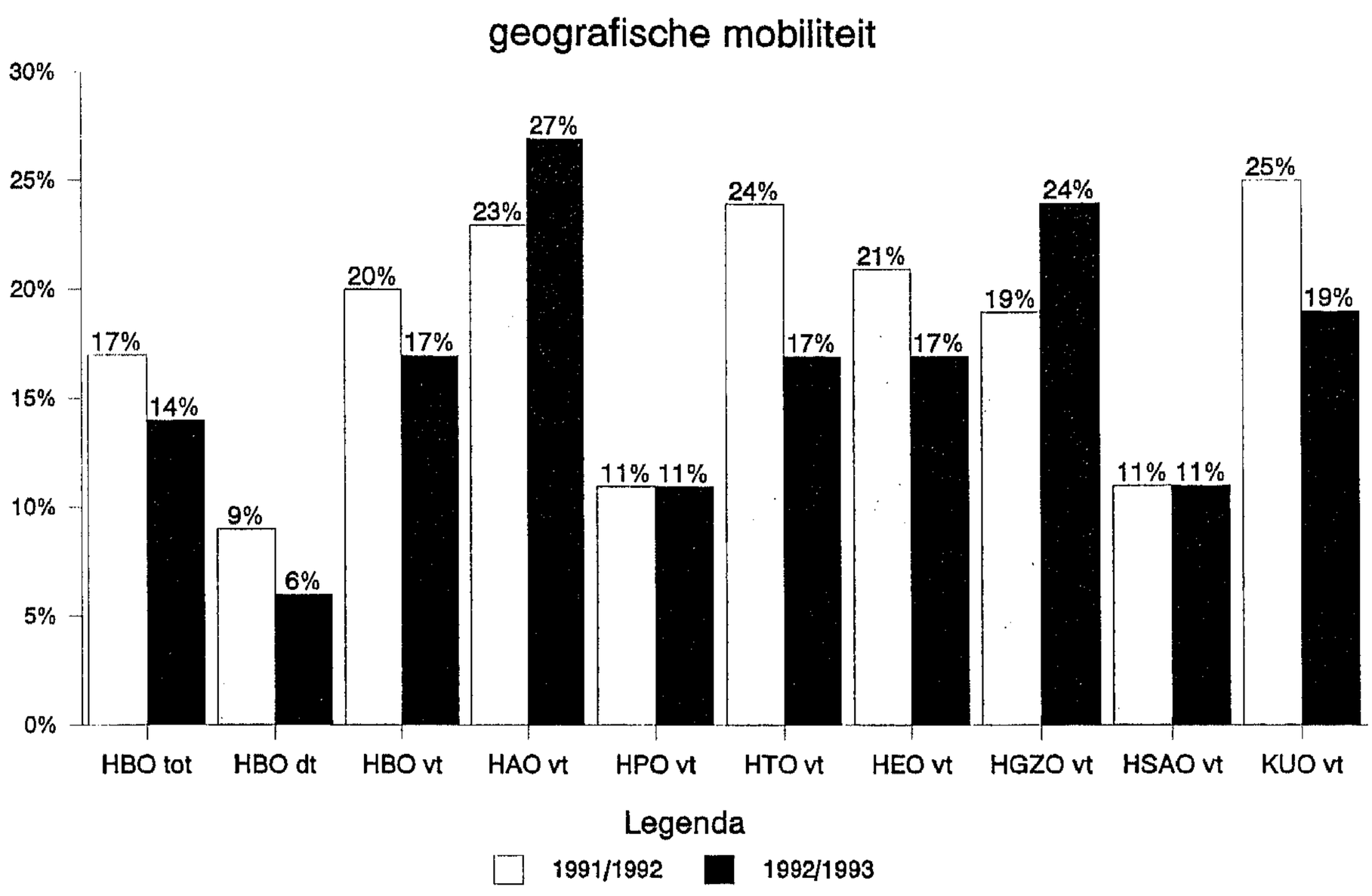


Geografische mobiliteit

Door de plaats waar men heeft gestudeerd te vergelijken met de plaats waar men thans werkt, kan inzicht worden verkregen in de mate van geografische mobiliteit onder afgestudeerden tijdens de intrede op de arbeidsmarkt. Hierbij kunnen zich vier situaties voordoen:

- men werkt in dezelfde provincie als waar men heeft gestudeerd (gehele hbo: 57%);
- de provincie waar men werkt grenst aan de provincie waar men heeft gestudeerd (gehele hbo: 29%);
- men werkt in een niet aan de schoolprovincie grenzende provincie (gehele hbo: 11%);
- men werkt in het buitenland (gehele hbo: 3%).

Grafiek 3.5 Werkenden naar geografische mobiliteit



De afgestudeerde is als 'geografisch mobiel' getypeerd, indien deze in een niet aan de school-provincie grenzende provincie werkt of in het buitenland.[12] Van de betaald werkende hbo'ers kan 14% 'geografisch mobiel' worden genoemd. Het gaat hier om een indicatie van het aantal afgestudeerden dat bereid is geweest om (voor een baan) te verhuizen of (dagelijks) op en neer te reizen (feitelijk geografisch mobiel gedrag). De potentiële geografische mobiliteit is niet gemeten. Een lage geografische mobiliteit kan enerzijds het gevolg zijn van een lage bereidheid om te verhuizen of op en neer te reizen en anderzijds niet nodig zijn aangezien er voldoende geschikte banen in de eigen regio zijn.

De afgestudeerden van het voltijd-hbo zijn over het algemeen mobieler dan de afgestudeerden van het deeltijd-hbo (cohort 1992/1993: 17% versus 6%). Dat de voormalige deeltijd-studenten minder mobiel zijn dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo kan voor een belangrijk deel toe worden geschreven aan het feit dat deeltijd-afgestudeerden al vaker in een gezinssituatie verkeren dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo en/of nog vaak bij de oorspronkelijke werkgever werkzaam zijn, die doorgaans in de nabijheid van de opleiding gevestigd zal zijn.

12. Binnen het hbo varieert het percentage werkende afgestudeerde dat in het buitenland werkzaam is van (afgerond) 1% voor het hsao en hpo tot 13% voor het hgzo.

Baankenmerken

Binnen het voltijd-hbo zijn de werkende afgestudeerden van het hao en hgzo en kuo voltijd in geografisch opzicht het meest mobiel. Bij het hao en hgzo is de geografische mobiliteit onder de afgestudeerden ten opzichte van de lichting daarvoor gestegen. Daarentegen is de geografische mobiliteit bij de overige voltijdopleidingen het laatste jaar - soms fors - gedaald. Bij het hpo en hsao is sprake van een stabilisatie op een overigens laag niveau. De resultaten over de afgelopen jaren laten zien dat de geografische mobiliteit onder de hbo'ers behoorlijke schommelingen heeft gekend. Terwijl vorig jaar, toen de werkgelegenheid voor hbo'ers doorgaans minder ruim was, de mobiliteit in de meeste sectoren nog toenam, is deze nu weer aan het afnemen, op het moment dat de conjunctuur weer redelijk aantrekt.

3.3 Functievereisten

In deze paragraaf wordt ingegaan op de eisen die - door de werkgever - aan de afgestudeerde zijn gesteld bij de werving en selectie voor de functie die de afgestudeerde op het enquêtemoment uitoefent. Daarbij komt achtereenvolgens het vereiste opleidingsniveau, de vereiste opleidingsrichting en de vraag of werkervaring was vereist aan bod.

Vereist opleidingsniveau

In de enquête is gevraagd naar het (door de werkgever) minimaal vereiste opleidingsniveau voor de ten tijde van de meting uitgeoefende functie. Indien dit onder het gevolgde hbo-niveau ligt, wijst dat op een potentiële onderbenutting van de capaciteiten bij de uitoefening van de functie. Met betrekking tot het interpreteren van de resultaten moet echter worden opgemerkt dat het hier gaat om startfuncties, waarbij mogelijk nog doorgroeimogelijkheden aanwezig zijn naar een niveau dat beter aansluit bij de gevolgde opleiding. Een hoog onderbenuttingspercentage geeft echter een indicatie in de richting van een slechte marktpositie voor de desbetreffende opleiding, zeker op het moment dat er eveneens sprake is van een lage kans op werk.

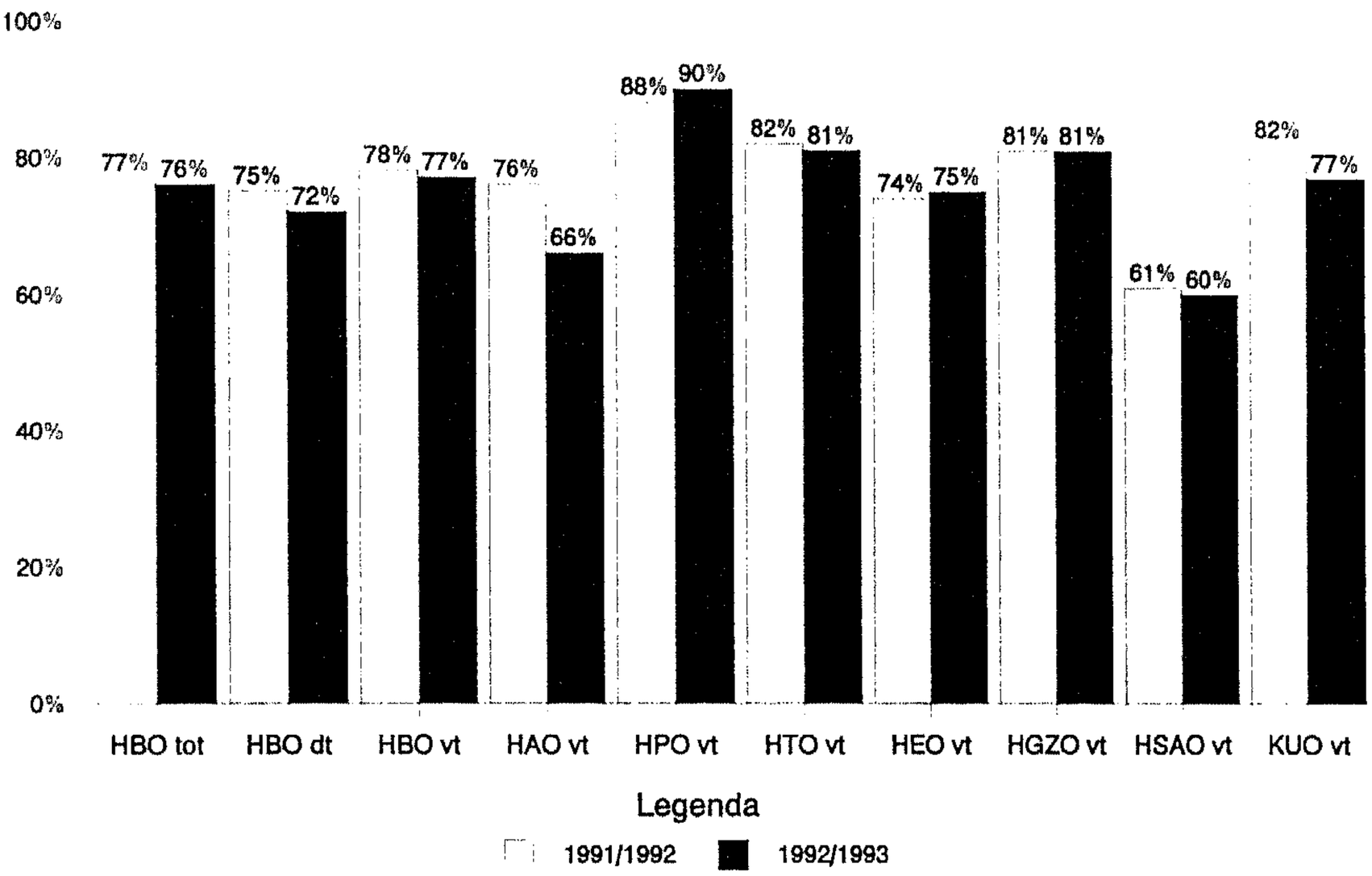
Grafiek 3.6 laat zien dat bijna een kwart van de werkenden die in het examenjaar 1992/1993 zijn afgestudeerd, aangeeft dat voor de functie die ten tijde van de enquête wordt uitgeoefend een lager opleidingsniveau werd vereist dan hbo-niveau. Daarbij valt op dat dit percentage voor de afgestudeerden van het deeltijd-hbo hoger is, hetgeen voornamelijk bij het hgzo het geval is.[13] Ten opzichte van het cohort 1991/1992 is de onderbenutting voor het gehele hbo voltijd het afgelopen jaar wederom licht gestegen.

Met een onderbenutting van 40% nemen de hsao'ers binnen het voltijd-hbo nog steeds de meest ongunstige positie in met betrekking tot het vereiste opleidingsniveau. Het gaat hier vaak om mensen die in een sociaal-pedagogisch beroep werkzaam zijn, zoals bijvoorbeeld groepsleider, dat zowel op mbo- als hbo-niveau kan worden vervuld. Dat neemt niet weg dat bij aanname van een hbo'er de werkzaamheden anders vervuld (kunnen) worden, waardoor het feitelijke functieniveau toch redelijk zou (kunnen) aansluiten bij de voltooide hbo-opleiding.

---

13. Dit verschil is terug te voeren op het feit dat juist bij de verpleegkundige opleidingen een verschil in onderbenutting bestaat tussen het voltijd- en deeltijd-hbo. Bij de paramedische opleidingen die alleen als voltijd-opleiding zijn gevolgd, geldt dit verschil derhalve niet.

Grafiek 3.6 Werkenden met baan op minimaal hbo-niveau



De arbeidsmarktpostitie voor hao'ers verslechtert op dit punt eveneens verder. Werd van het cohort 1991/1992 al 24% van de afgestudeerden met een eventuele onderbenutting geconfronteerd, voor het cohort 1992/1993 is dit al opgelopen tot 34%. Ook bij het kuo voltijd is sprake van een meer dan marginale afname van het aandeel werkenden dat een baan vervult op minimaal hbo-niveau. Bij het hpo, hto en hgzo voltijd is de kans op onderbenutting echter geringer: 10% tot 20% heeft een baan onder het genoten opleidingsniveau.

Overzicht 3.2 vat samen welke werkende afgestudeerden meer kans hebben op een baan op minimaal hbo-niveau. In het overzicht staan de factoren die hiervoor bepalend zijn.

Overzicht 3.2 Welke werkende afgestudeerden hebben een grotere kans op een baan in het eigen segment?

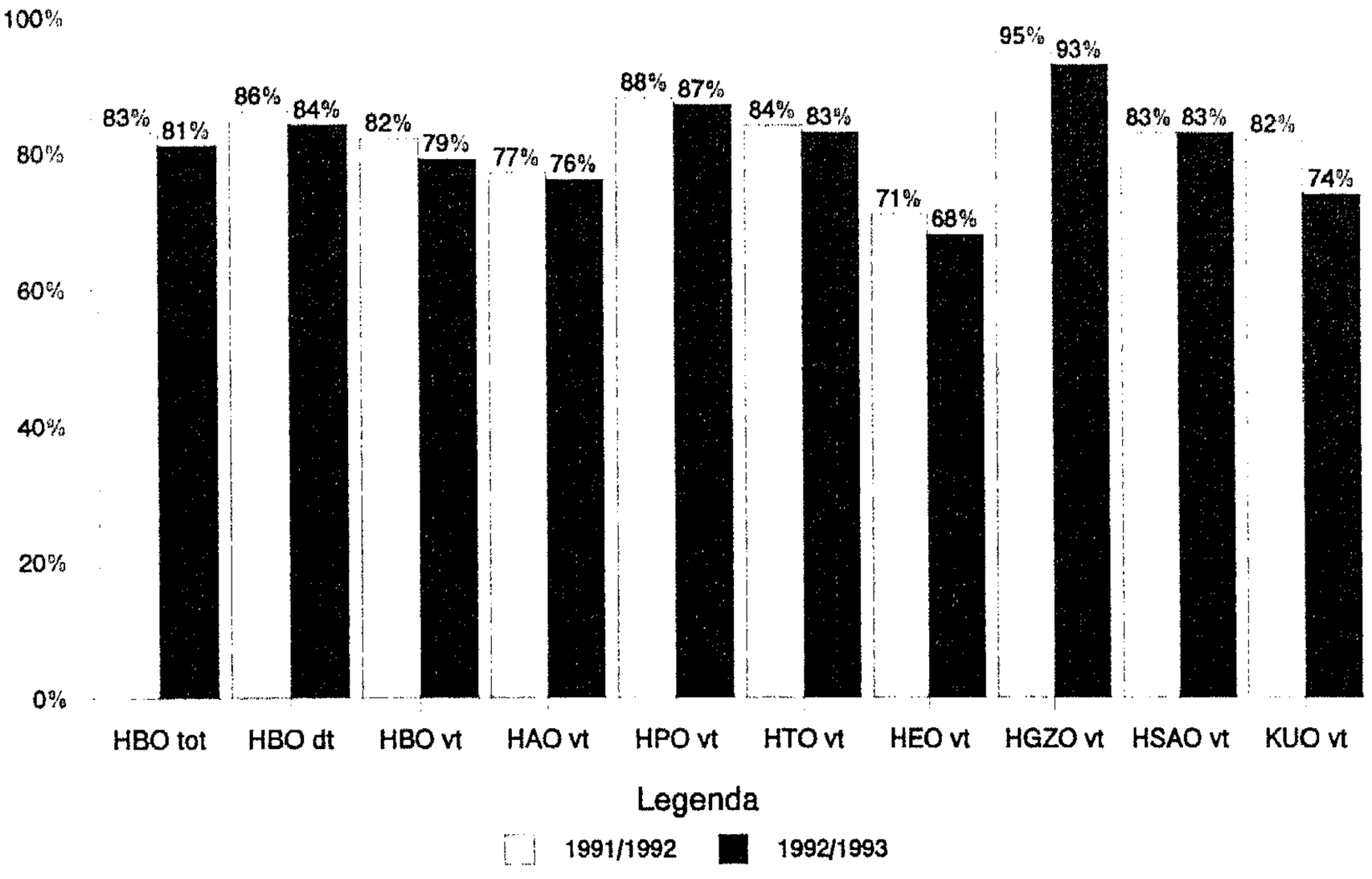
Welke hbo'ers hebben meer kans op een baan op minimaal hbo-niveau?

- in vergelijking met de andere jaargangen, hebben de afgestudeerden uit het cohort 1990/1991 het vaakst een baan op minimaal hbo-niveau;
- met het toenemen van de leeftijd neemt ook de kans op een baan op minimaal hbo-niveau toe;
- hbo'ers die gehuwd zijn of samenwonen en kinderen hebben, hebben een grotere kans op een baan op minimaal hbo-niveau; daarentegen lopen hbo'ers die thuiswonend zijn vaker het risico van onderbenutting in een baan;
- vrouwen hebben minder kans op een baan op minimaal hbo-niveau;
- allochtone hbo'ers hebben meer kans op een baan op minimaal hbo-niveau;
- afgestudeerden van het hbo die daarvoor al een mbo-opleiding hebben voltooid hebben minder vaak een (nieuwe) baan op tenminste hbo-niveau; de hbo'ers daarvoor ook al een ander hbo-diploma hebben behaald, hebben daarentegen juist meer kans op een baan op minimaal hbo-niveau
- afgestudeerden van het hsao, hao en kuo lopen vaker het risico om in hun kwalificaties te worden onderbenut; afgestudeerden van het hpo en hto lopen dit risico veel minder vaak;
- bestuurlijke ervaring, voor het afstuderen aan het hbo, levert een grotere kans op een baan op tenminste hbo-niveau op;
- naarmate de afgestudeerde langer (werkzoekend) op de arbeidsmarkt verblijft, des te kleiner de kans op een baan op minimaal hbo-niveau;
- wanneer de hbo'er de functie ten tijde van de enquête al langer vervulde, is de kans kleiner dat dit een functie is op minimaal hbo-niveau (blijkbaar is het deze hbo'ers nog niet gelukt om een nieuwe baan te vinden die aansluit bij hun inmiddels behaalde hbo-diploma);
- de hbo'ers die een baan hebben buiten de regio waar zij de opleiding hebben gevolgd, hebben een grotere kans op een baan op minimaal hbo-niveau;
- werkt de afgestudeerde in het buitenland, dan is de kans dat hij of zij een baan heeft op tenminste hbo-niveau groter.

Vereiste opleidingsrichting

Naast het vereiste opleidingsniveau is ook gevraagd naar de opleidingsrichting die werd vereist voor de desbetreffende functie. Met behulp van deze indicator kan een beeld worden verkregen van de mate waarin de afgestudeerden in afgebakende beroepsdomeinen, zogenaamde 'vakdeelmarkten' terechtkomen, of juist in een breed toegankelijk arbeidsmarktsegment werkzaam zijn. Aan de ene kant betekent dit laatste dat afgestudeerden veel uitwijkmogelijkheden hebben naar andere beroepsdomeinen. Aan de andere kant kunnen zij op deze brede arbeidsmarktsegmenten ook veel concurrentie ondervinden van afgestudeerden uit andere richtingen (zie verder het thema in hoofdstuk 6).

Grafiek 3.7 Werkenden met een baan waarvoor eigen/verwante richting werd vereist



Grafiek 3.7 geeft voor beide cohorten het percentage werkende afgestudeerden aan dat een functie heeft waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist. Het grootste gedeelte van de betaald werkende hbo'ers vervult op het moment van enquêteren een functie in het eigen vakgebied.

Met uitzondering van het heo en inmiddels ook het kuo, heeft ruim 80% van de werkende hbo'ers, een baan waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting is gevraagd. Bij het hgzo voltijd ligt dit percentage voor beide cohorten zelfs boven de 90%. In vergelijking met de andere sectoren is het percentage heo'ers voltijd dat terecht is gekomen in het eigen vakgebied aan de lage kant en is dit percentage tussen de meting in 1992 en de laatste meting afgenomen van 75% tot 68%. Bij alle andere voltijd-sectoren is een lichte daling of stabilisatie te zien van het percentage werkenden dat in de eigen vakrichting terecht is gekomen. Deze afname is echter groot bij het kuo voltijd.

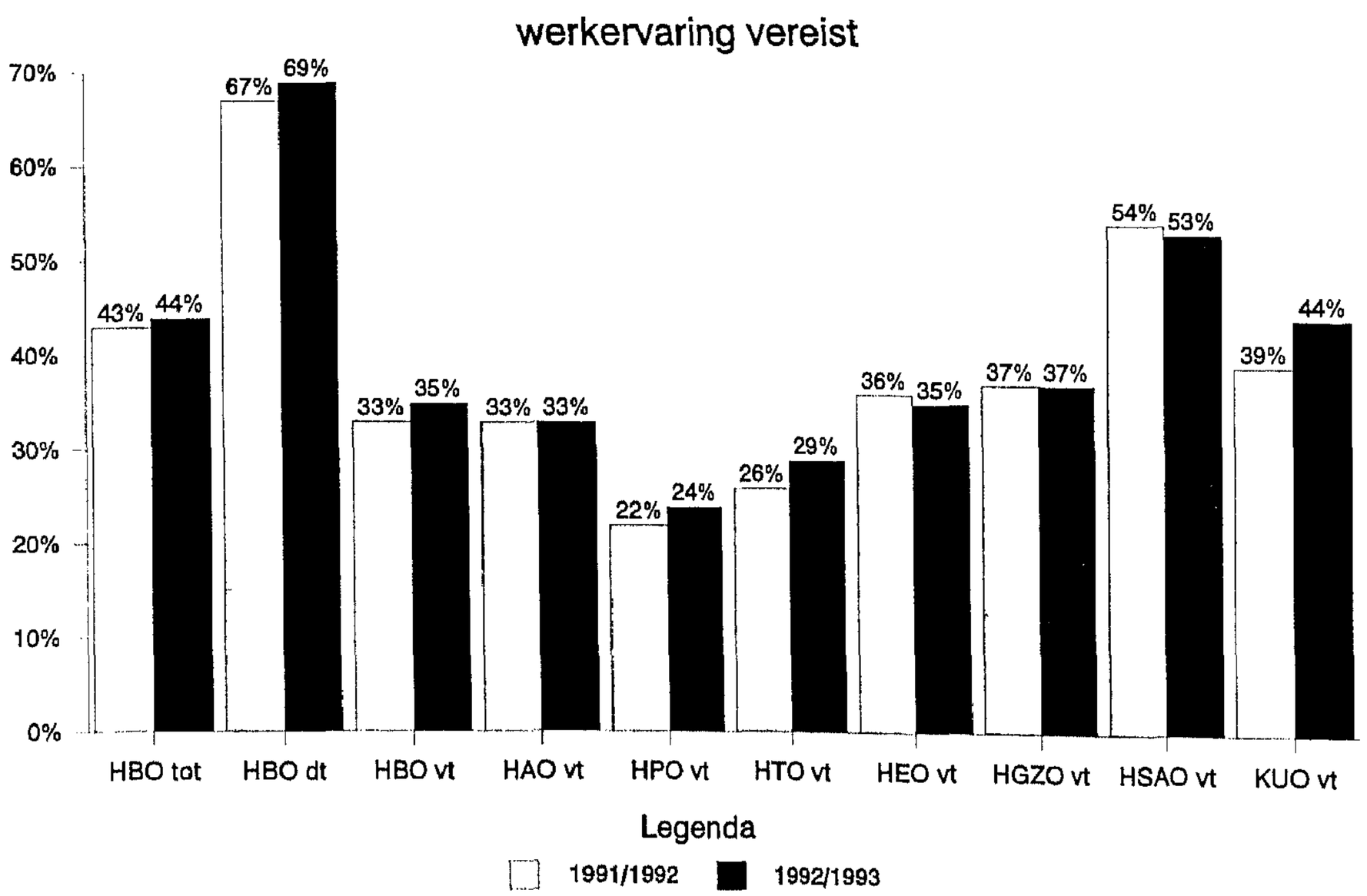
Tussen het voltijd- en deeltijd-hbo bedraagt het verschil in percentage wat betreft het aandeel dat een baan heeft waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist 5%, in het voordeel van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo. Aan de ene kant wijst dit op een loopbaaneffect. Aan de andere kant is het ook mogelijk dat het om een trendmatige daling gaat van het aantal afgestudeerden dat een baan in de eigen vakrichting heeft gevonden, waarvan de afgestudeerden van het deeltijd-hbo minder hinder vinden daar zij vaak al tijdens de studie een baan (in de vakrichting) hadden.

Vereiste werkervaring

Het laatste aspect met betrekking tot de eisen die (door de werkgever) bij de werving en selectie zijn gesteld, is de al dan niet vereiste werkervaring. De resultaten hiervan zijn in grafiek 3.8 samengevat.

Van de betaald werkende hbo'ers geeft 44% aan dat voor de ten tijde van het onderzoek uitgeoefende functie werkervaring werd vereist, waarbij de verschillen tussen de cohorten vrijwel constant zijn gebleven (met uitzondering van het kuo waar dit percentage met 5% is toegenomen). Er treedt wel een duidelijk verschil op tussen de afgestudeerden van een voltijd-opleiding ten opzichte van degenen die het deeltijd-hbo hebben voltooid. Dit geldt voor beide cohorten. Terwijl van de afgestudeerden van het voltijd-hbo uit het examenjaar 1992/1993 slechts 35% een functie uitoefent waarvoor werkervaring werd vereist, bedraagt dit percentage voor de afgestudeerden van het deeltijd-hbo uit hetzelfde cohort bijna het dubbele (69%). Ook dit resultaat weerspiegelt het feit dat de arbeidsmarkt voor afgestudeerden uit het deeltijd-hbo voor een deel anders is dan voor de afgestudeerden die de hbo-opleiding als voltijd-student hebben gevolgd en de afgestudeerden van het deeltijd-hbo vaak al verder in de beroepsloopbaan zitten.

Grafiek 3.8 Werkenden met baan waarvoor werkervaring werd vereist



Binnen het voltijd-hbo is het percentage werkenden dat een baan heeft waarvoor werkervaring werd vereist met 53% het hoogst bij het hsao en met 24% het laagst bij het hpo. Vorig jaar was dat ook al zo.

De analyses laten zien dat studenten die vóór of tijdens de hbo-opleiding werkervaring hebben opgedaan, tijdens de werving en selectie, een streepje voor hebben bij afgestudeerde hbo'ers zonder deze werkervaring. Met werkervaring kunnen hbo'ers betere arbeidsvoorwaarden claimen (zie succesfactoren bij analyses over de kans op werk, inkomen e.d.).

Voor afgestudeerden van met name het voltijd-hbo die vaak (op hun eigen vakgebied) nauwelijks werkervaring (buiten de stage) hebben, is het opdoen van deze voor hen zo belangrijke werkervaring tijdens de studie evenwel niet altijd even gemakkelijk. Zeker gezien het feit dat door het almaar strakker wordende studieregime studenten voor het opdoen van werkervaring steeds minder tijd ter beschikking hebben. Gelukkig blijft er, met name voor de afgestudeerden van het voltijd-hbo, echter nog altijd een aanzienlijk aantal banen over, waarvoor geen werkervaring (door de werkgever) wordt vereist. Het zijn met name de grote organisaties die ieder jaar een groot aantal van dit soort 'intredebanen' voor afgestudeerden reserveren. Dit soort banen zijn bedoeld voor mensen die voor een langer loopbaantraject in de onderneming worden geworven. Voor het verwerven van een dergelijke baan is werkervaring in het vakgebied doorgaans geen selectiecriterium. Studieresultaten waaruit blijkt dat men snel nieuwe kennis en vaardigheden oppikt en bestuurlijke en maatschappelijke activiteiten naast de studie tellen zwaarder voor het binnenkomen in dit soort - grote - organisaties.

3.4 Leidinggeven en inkomen

In deze paragraaf wordt eerst onderzocht hoeveel van de werkende afgestudeerden van het hbo een leidinggevende functie hebben. Vervolgens wordt ingegaan op het door de afgestudeerden verdiende inkomen. Beide aspecten vormen eveneens indicatoren van de kwaliteit van de (start)functies die de afgestudeerde hbo'ers op het moment van enquêteren vervullen.

Leidinggeven

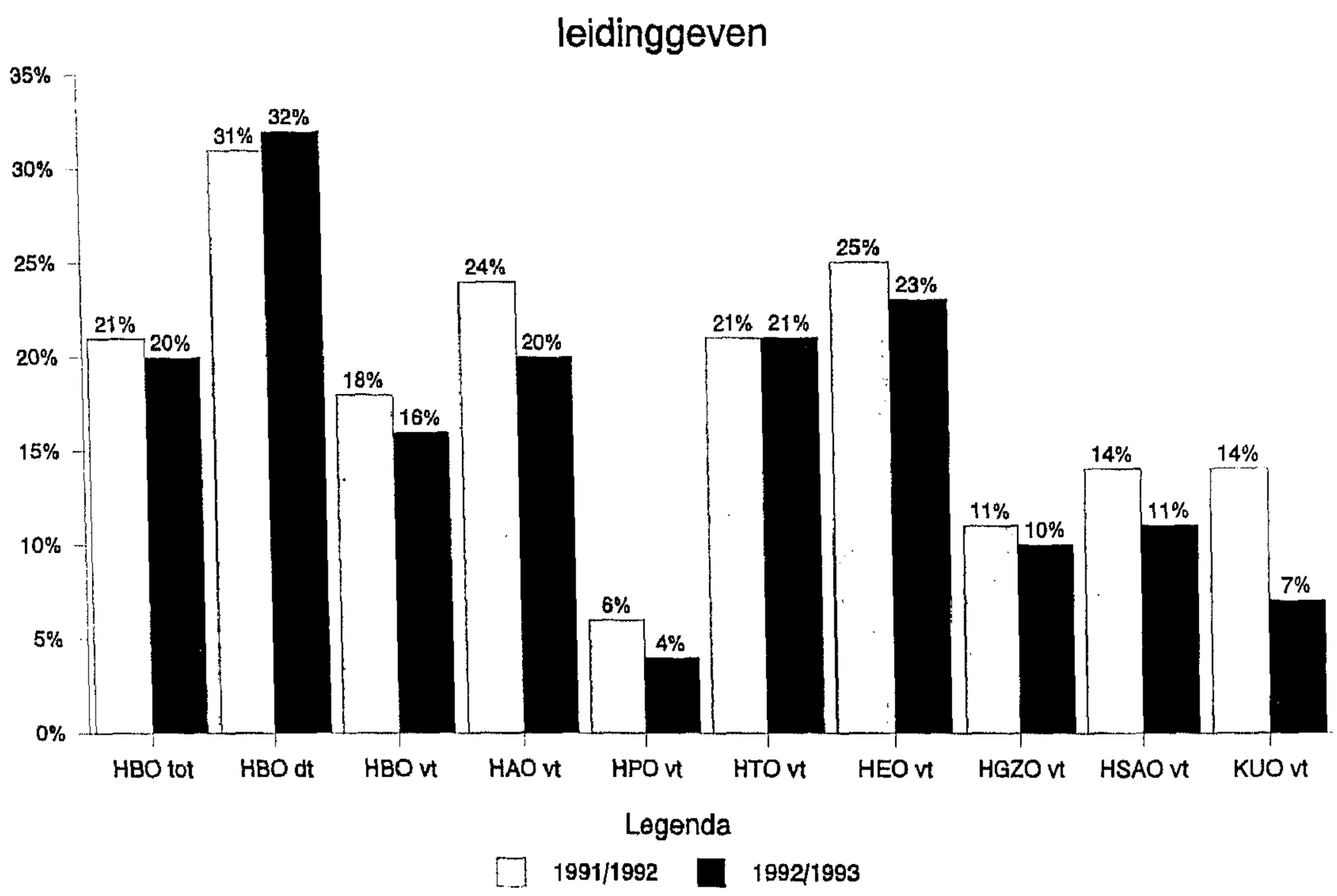
Grafiek 3.9 geeft een beeld van de mate waarin de afgestudeerden van het hbo in leidinggevende functies werkzaam zijn. Van de afgestudeerden van het voltijd-hbo heeft 16% een leidinggevende functie ten tijde van de meting. Van de leidinggevende voltijd-hbo'ers geeft bijna 70% leiding aan minder dan 5 personen, geeft bijna een kwart leiding aan 5 tot 20 medewerkers en heeft slechts één op de twaalf leidinggevenden een baan waarbij aan meer dan 20 personen leiding wordt gegeven.

Bij het deeltijd-hbo heeft één op de drie afgestudeerden die in 1992/1993 het hbo-diploma hebben behaald een leidinggevende baan. De afgestudeerden van het deeltijd-hbo hebben over het algemeen een langere beroepscarrière achter de rug, waardoor zij vaker in aanmerking komen voor leidinggevende functies.

Op het hto na, waar het percentage leidinggevenden gelijk is gebleven, is bij alle afzonderlijke voltijd-sectoren (en eveneens bij bijna alle deeltijd-sectoren) het percentage leidinggevenden bij het laatste cohort gedaald. De daling in het percentage leidinggevenden is hiermee doorgezet.

Wanneer deze trend, die zijn oorsprong mede vindt in het platter worden van arbeidsorganisaties, zich ook in de toekomst doorzet betekent dit een verandering van de positie van de (pas) afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt. Hierbij dient wel te worden bedacht dat het (bij het voltijd-hbo) voornamelijk om afgestudeerden gaat die aan het begin van hun beroepsloopbaan staan.

Grafiek 3.9 Werkenden met een leidinggevende baan



Binnen het voltijd-hbo valt het hpo op door het lage percentage afgestudeerden dat aangeeft een leidinggevende functie te hebben (circa 4%), terwijl het heo, hao en hto voltijd wordt gekenmerkt door een relatief hoog aandeel afgestudeerden dat in een leidinggevende functie werkzaam is (in alle drie de cohorten tenminste 20%). Het hgzo, hsao en kuo voltijd nemen een midden-positie in, waarbij opvalt dat het percentage leidinggevenden bij het kuo voor het tweede opeenvolgende jaar fors is gedaald van 20% voor het cohort 1990/1991 naar uiteindelijk 7% voor het cohort 1992/1993.

Overzicht 3.3 laat zien welke factoren bepalend zijn voor het al dan niet hebben van een leidinggevende baan door werkende afgestudeerden van het hbo.

Overzicht 3.3 Welke afgestudeerden hebben meer kans op een leidinggevende baan?

Welke hbo'ers hebben meer kans op een leidinggevende functie?

- hbo'ers uit de eerste twee cohorten hebben meer kans op een leidinggevende baan, dan de afgestudeerden die de afgelopen twee jaar het hbo-diploma hebben behaald;
- met het toenemen van de leeftijd, neemt de kans op een leidinggevende baan eveneens toe;
- de hbo'ers die gehuwd zijn of samenwonen maar geen kinderen hebben, hebben vaker een leidinggevende baan, terwijl de hbo'ers die thuiswonend zijn minder kans hebben op een leidinggevende functie.
- mannen hebben vaker een leidinggevende positie dan vrouwen;
- autochtone hbo'ers hebben meer kans op een leidinggevende baan dan allochtonen die een hbo-diploma hebben behaald;
- afgestudeerden van het heo hebben vaker een leidinggevende baan dan de afgestudeerden van de andere zes sectoren;
- afgestudeerden van het deeltijd-hbo hebben vaker een leidinggevende functie dan afgestudeerden van het voltijd-hbo;
- naarmate de studieduur van de hbo'ers korter is geweest, is de kans op een leidinggevende baan groter;
- hbo'ers die al voor het afstuderen - voor het vakgebied relevante - werkervaring en bestuurlijke ervaring hadden, hebben meer kans op een leidinggevende baan;
- hbo'ers die ten tijde van de enquête langer geleden waren afgestudeerd, hebben vaker een leidinggevende functie;
- de afgestudeerden die tijdens de intredeperiode niet of hooguit 3 maanden werkzoekend zijn geweest hebben meer kans om een leidinggevende baan te vinden;
- naarmate de afgestudeerden al langer in de functie werkzaam zijn, is de kans groter dat het om een leidinggevende baan gaat;
- de afgestudeerden die in het buitenland zijn gaan werken hebben vaker een leidinggevende functie;
- hbo'ers die in de profit-sector, het bedrijfsleven, zijn gaan werken, hebben meer kans op een leidinggevende baan.

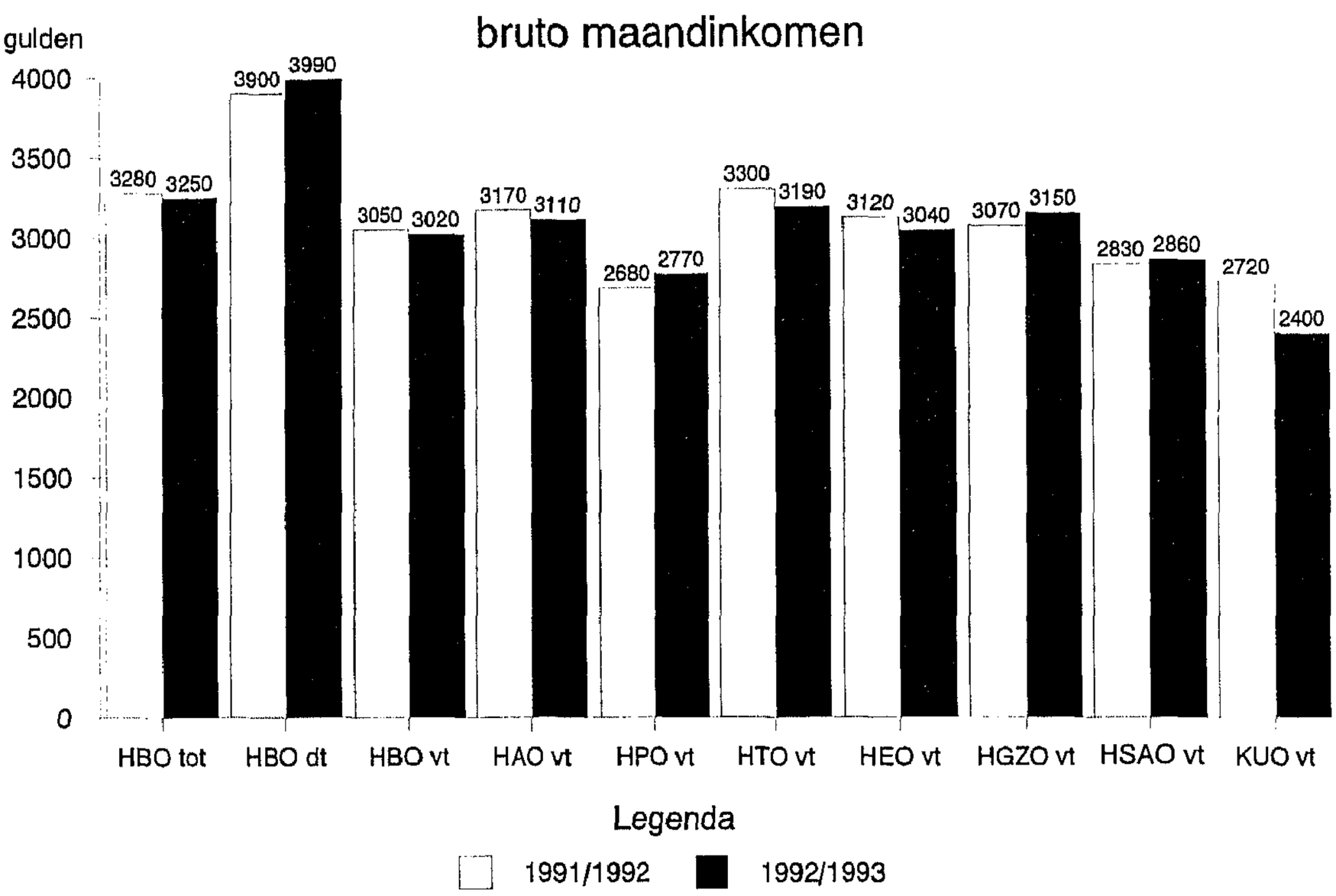
Inkomen

Als laatste baankenmerk komt het verdiende inkomen aan bod.[14] Voor het cohort 1992/1993 bedraagt het gemiddelde maandinkomen voor het gehele hbo 3.250 ,- gulden bruto per maand. Uit grafiek 3.10a blijkt dat de afgestudeerden van het deeltijd-hbo per maand bijna 1.000,- gulden meer verdienen dan de afgestudeerden die een voltijd-hbo-opleiding hebben voltooid.

14. De definitie sluit aan bij de definitie die het CBS hanteert bij het jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen (zie CBS, 1987). Het gaat hier om het *totale bruto* maandinkomen dat de afgestudeerden met hun werkzaamheden verdienen, inclusief eventuele toeslagen voor onregelmatig werk, ploegendienst, provisie en dergelijke, doch exclusief inkomsten uit overwerk en bijzondere uitkeringen, zoals 13e maand, winstdeling, gratificatie, vakantiegeld, kinderbijslag, vergoeding voor reiskosten en kleding en dergelijke. Inkomsten uit eventuele nevenfuncties zijn eveneens inbegrepen. Nadat het gemiddelde maandinkomen per hbo-sector is berekend, is dit op 10 gulden afgerond.

Dit verschil wordt voornamelijk veroorzaakt doordat deze mensen reeds langer op de arbeidsmarkt actief en vaak ook ouder zijn.

Grafiek 3.10a Gemiddeld bruto maandinkomen van werkenden (incl. nevenfuncties en toeslagen)



Verder laat grafiek 3.10a voor het voltijd-hbo zien dat de afgestudeerden van het hpo (2.770,- gulden), hsao (2.860,- gulden) en kuo (2.400,- gulden) relatief weinig verdienen. De afgestudeerden van de andere vier sectoren verdienen, gemiddeld, ruim 3.000,- gulden bruto per maand, waarbij de afgestudeerden van het hto voltijd met 3.190,- gulden het hoogste bruto maandinkomen blijken te hebben. Echter, ten opzichte van het vorig jaar is dit een daling in het bruto inkomen van 100 gulden per maand. Het voltijd-kuo laat de grootste daling in het brutoinkomen zien van ruim 300 gulden ten opzichte van het cohort 1991/1992.[15]

Binnen het deeltijd-hbo is het totale maandinkomen met gemiddeld 2.860,- gulden bruto eveneens het laagst onder de afgestudeerden van het kuo. Voor de werkende hgzo'ers en hsao'ers van het deeltijd-hbo bedraagt het totale bruto maandinkomen ruim 3.800,- gulden, terwijl dit voor de werkenden van het hpo, hto en heo tussen de 4.100,- en 4.500 ligt.

---

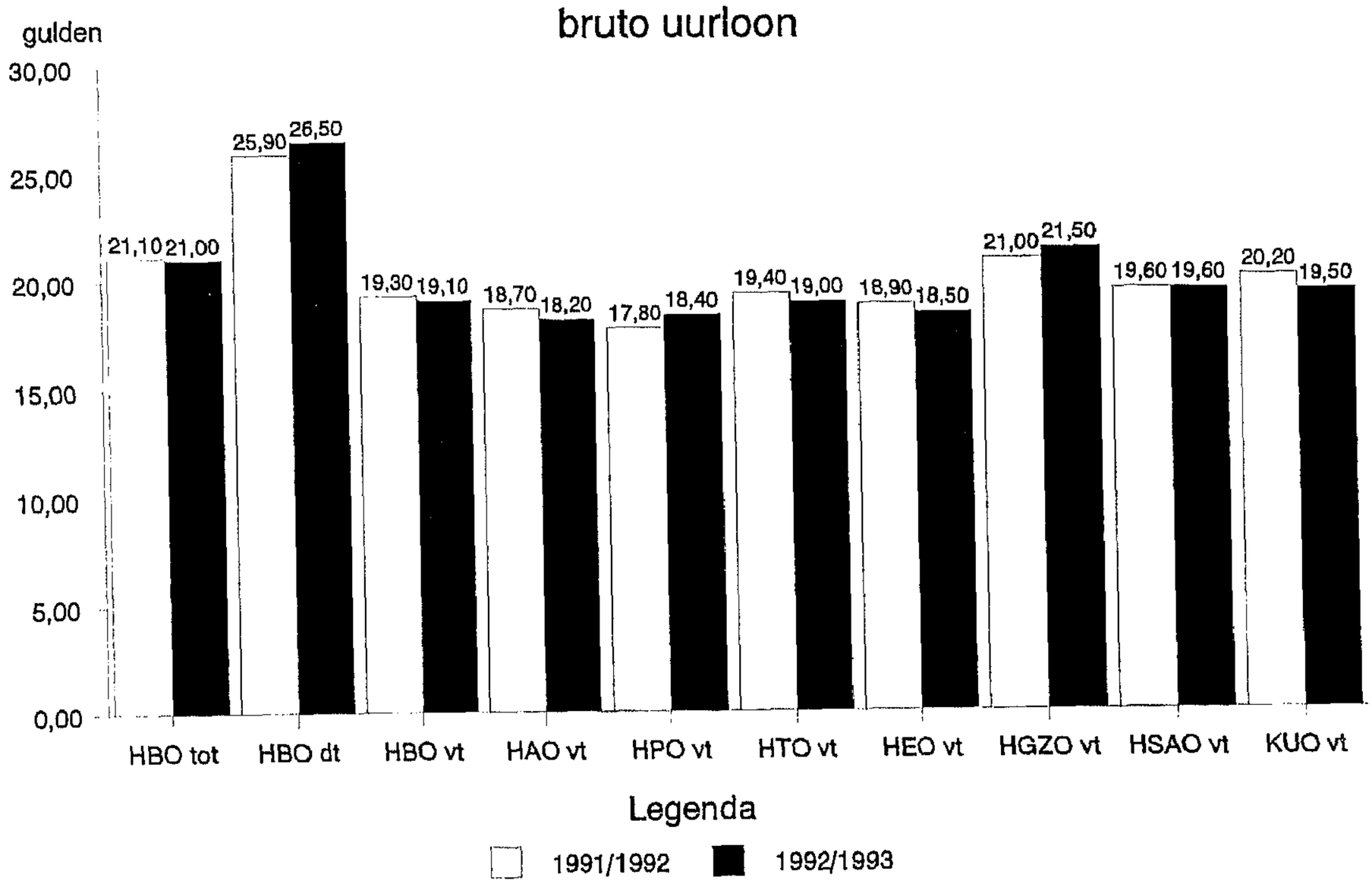
15. Bij HBO-Monitor 1993 en 1994 is de vraag naar inkomen hetzelfde geweest. Wel is bij HBO-Monitor 1994 als opmerking toegevoegd dat aanvullende uitkeringen zoals RWW, WW en WAO buiten beschouwing gelaten dienden te worden. Mogelijk dat als gevolg van deze toevoeging bij het kuo, waar nogal wat afgestudeerden voor hun levensonderhoud mede afhankelijk zijn van een aanvullende uitkering, een inkomensverschil is ontstaan.

Uit grafiek 3.10a is af te lezen dat de werkende hbo'ers uit het studiejaar 1992/1993 per maand 30 gulden minder verdienen dan de hbo'ers uit het cohort daarvoor. Deze afname in het maandloon is alleen bij het hbo-voltijd te constateren. Bij het deeltijd-hbo zijn de bruto maandlonen in het afgelopen jaar daarentegen met 90 gulden gestegen.

Daarnaast is nagegaan hoeveel afgestudeerden minder verdienen dan het wettelijk minimum maandloon en daarmee in feite niet (structureel) in eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Het wettelijk vastgestelde minimumloon is afhankelijk van de leeftijd van de afgestudeerde en bedraagt voor een volwassene van tenminste 23 jaar 2160,- gulden bruto per maand. Uit de resultaten van HBO-Monitor 1994 blijkt dat 11% van de betaald werkende hbo'ers een inkomen beneden dit minimuminkomen heeft. Bij het voltijd-hbo ligt dit percentage beneden de 10% bij het hto en heo voltijd. Echter, bij het kuo voltijd heeft maar liefst 44% van de werkenden een inkomen beneden het wettelijk minimumloon. Bij de overige voltijd-sectoren ligt dit percentage tussen de 10% en 20%. Het percentage werkende afgestudeerden met hoogstens een minimum maandinkomen is bij de deeltijd-sectoren steeds lager dan bij de betreffende voltijd-sectoren en varieert van 1% voor het hto en heo deeltijd tot 36% voor het kuo deeltijd.

De hierboven geconstateerde inkomensverschillen tussen de sectoren en cohorten zijn voor een belangrijk deel terug te voeren op verschillen in de lengte van de werkweek. Om de inkomens hiervoor te corrigeren zijn eveneens de bruto uurlonen berekend (zie grafiek 3.10b).

Grafiek 3.10b Gemiddeld bruto uurloon van werkenden (incl. toeslagen, excl. nevenfuncties)



Per uur blijken de werkende afgestudeerden van het deeltijd-hbo gemiddeld circa 7,50 gulden bruto meer te verdienen dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo (bij een full-time werkweek zou dit meer dan 1.200,- gulden bruto per maand betekenen). Bij het voltijd-hbo varieert het gemiddeld bruto uurloon van 18,20 gulden voor de werkende afgestudeerden van het hao voltijd tot 21,50 gulden voor de werkende hgzo'ers voltijd (omgerekend naar een full-time werkweek gaat het hier om een gemiddeld inkomensverschil van meer dan 500 gulden bruto per maand). Het relatief hoge bruto uurloon van de hgzo'ers is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de toeslagen die zij voor het werken in onregelmatige diensten ontvangen. De afgestudeerden van het hao voltijd hebben het laagste uurloon. De relatief lage maandelijkse lonen van de kuo'ers, hpo'ers en hsao'ers voltijd zijn inderdaad mede het gevolg van de gemiddeld relatief korte werkweek. Omgekeerd hebben de afgestudeerden van het hto, hao en heo voltijd hun relatief hoge totale maandelijkse inkomen te danken aan het feit dat zij per week meer uren werkzaam zijn. Bij de afgestudeerden van het kuo komt in het, in vergelijking met maandloon relatief hoge, uurloon bovendien een compensatie voor de lange (en vaak niet of onderbetaalde) voorbereidingstijd tot uiting.

De daling van het maandinkomen van het cohort 1992/1993 ten opzichte van het daaraan voorafgaande cohort blijkt niet geheel toe te schrijven aan een verschil in gemiddelde werkweek. Immers, ook bij het bruto uurloon vindt men bij vier van de zeven voltijd-sectoren een daling terug. Alleen bij het hpo en hgzo zijn de uurlonen het afgelopen jaar gestegen, terwijl deze bij het hsao gelijk zijn gebleven. Bij het hpo lijkt dit de resultante te zijn van de recent aangepaste lonen voor de startende docenten (de zogenaamde 'na-hossers'). Ook in de gezondheidszorg zijn de lonen voor met name de verpleegkundigen de afgelopen jaren relatief sterk toegenomen. In deze verschillen in loonontwikkeling weerspiegelt zich ongetwijfeld ook het marktsegment waarop de afgestudeerden zich richten. Doorgaans wordt in het bedrijfsleven het loon sneller aangepast aan zich wijzigende marktverhoudingen, dan bij de overheid.

Bovenstaande verklaart ook voor een deel het feit dat bij het deeltijd-hbo het (uur)loon niet onder druk is komen te staan. Het deeltijd-hbo is mede goed vertegenwoordigd in het hpo, hsao en hgzo. Maar daarnaast speelt zeker mee dat de afgestudeerden van het deeltijd-hbo vaak al (langere tijd) een baan in het vakgebied hadden alvorens zij het hbo-diploma behaalden. Deze deeltijders zitten al in bepaalde banen en loonschalen. Doorgaans veranderen zij alleen (vrijwillig) van baan wanneer dat niet ten koste gaat van het (uur)loon. Verschuivingen in beloningsverhoudingen zijn doorgaans het best waarneembaar bij schoolverlaters die zich nog een positie op de arbeidsmarkt moeten verwerven. De verandering in inkomen kan het gevolg zijn van een wijziging van het uurloon dat in een bepaalde functie verdiend kan worden, maar kan ook worden veroorzaakt door het feit dat de hbo'ers deels in andere arbeidsmarktsegmenten terechtkomen, waar andere verdiensten gebruikelijk zijn.

In overzicht 3.4 staat aangegeven welke factoren bepalend zijn voor de hoogte van het bruto uurloon dat de werkende afgestudeerden verdienen. Het bruto uurloon is berekend voor de hoofdfunctie van de afgestudeerden, exclusief inkomsten uit eventuele nevenfuncties. Uit deze analyse blijkt dat de hierboven geconstateerde uurloonverschillen tussen de afgelopen twee jaar voor het grootste gedeelte het gevolg zijn van het feit dat hbo'ers tegenwoordig voor een deel in andere functies en arbeidsmarktsegmenten terechtkomen, waardoor zij minder verdienen.

Wanneer hiervoor en voor andere mogelijk interveniërende variabelen wordt gecorrigeerd, blijkt namelijk dat de afgestudeerden van het laatste cohort zelfs meer verdienen dan de afgestudeerden uit het jaar daarvoor.

Overzicht 3.4 Welke werkende afgestudeerden verdienen het meest?

Welke hbo'ers verdienen per uur het meest?

- de hbo'ers uit het studiejaar 1992/1993, de laatst gemeten jaargang, hebben een grotere kans op een hoger bruto uurloon dan de afgestudeerden van de eerste en derde meting;
- met het toenemen van de leeftijd neemt de kans op een hoger uurloon toe;
- gehuwden of samenwonenden hebben een grotere kans op een hoger bruto uurloon, terwijl hbo'ers die thuiswonend zijn hierop een lagere kans hebben;
- vrouwen verdienen per uur minder dan de afgestudeerde mannen;
- allochtonen met een hbo-diploma hebben een kleinere kans op een hoog bruto uurloon, dan autochtone hbo'ers;
- de afgestudeerde hbo'ers die voorheen al een hbo- of vwo-diploma hebben behaald, hebben een grotere kans op een hoger uurloon dan degenen die havo of mbo als vooropleiding hebben;
- de afgestudeerden van het hgzo en hsao hebben een grotere kans op een hoger uurloon, terwijl deze kans voor afgestudeerden van het hao, hpo en kuo daarentegen juist kleiner is;
- afgestudeerden van het deeltijd-hbo hebben een grotere kans op een hoger uurloon.
- hbo'ers die al voor het afstuderen werk- en/of bestuurlijke ervaring hebben opgedaan, hebben een grotere kans op een hoger uurloon.
- hbo'ers die al wat meer maanden geleden zijn afgestudeerd op het enquêtemoment, verdienen doorgaans meer dan degenen die pas kortgeleden zijn afgestudeerd;
- hbo'ers die tijdens de intrede op de arbeidsmarkt langer werkzoekend zijn geweest, hebben een kleinere kans op een hoog inkomen;
- hbo'ers die al langer in de functie werkzaam zijn, hebben een grotere kans op een hoger bruto uurloon;
- hbo'ers die in een groot bedrijf werken hebben een grotere kans op een hoog uurloon;
- hbo'ers die in de profit-sector, het bedrijfsleven, werken, hebben een grotere kans op een hoger uurloon;
- hbo'ers die in het buitenland of in West-Nederland werken, verdienen meer dan degenen die in de overige regio's van Nederland werken;
- hbo'ers die een baan hebben buiten de regio waar zij de opleiding hebben gevolgd, hebben een grotere kans op hoger bruto uurloon;
- hbo'ers die minder dan 30 uur per week werken hebben verdienen per uur doorgaans meer;
- hbo'ers die in een vaste baan werken, hebben een grotere kans op een hoog uurloon.
- hbo'ers die in een baan op minimaal hbo-niveau werken en/of in een baan in de eigen opleidingsrichting, hebben een grotere kans op een hoger uurloon;
- hbo'ers die in een leidinggevende functie werken, hebben een grotere kans op een hoger uurloon.

4 Afstemming tussen hbo-opleiding en werk

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de aansluiting tussen het door de afgestudeerden genoten onderwijs aan het hbo en hun werkkring centraal. Nagegaan zal worden in welke mate zich zogenaamde 'afstemmingsproblemen' voordoen bij de arbeidsmarktintrede van hbo'ers. Van inhoudelijke discrepanties tussen opleiding en functie is sprake wanneer de kwalificaties die in het onderwijs worden bijgebracht niet passen bij de kwalificaties die worden vereist vanuit het werkveld. Het is daarbij van belang om op te merken dat hier uitsluitend het oordeel van de afgestudeerden aan bod komt. Dit hoeft niet overeen te stemmen met het oordeel vanuit het werkveld.

Voor het achterhalen van eventuele afstemmingsproblemen zijn aan de betaald werkende afgestudeerden 38 kwalificatie-aspecten voorgelegd die voor een goede uitoefening van hun functie van belang kunnen zijn. Er zijn de werkende hbo'ers twee vragen voorgelegd. De hbo'ers hebben ten eerste aangegeven of het genoemde aspect van belang is voor een goede uitoefening van de functie. Vervolgens is nagegaan in hoeverre de hbo-opleidingen, in de ogen van de werkende afgestudeerden, in deze kwalificaties voorzien. In de tweede plaats is daarom aan de afgestudeerden gevraagd in hoeverre zij van mening zijn dat tijdens de hbo-opleiding meer, evenveel of juist minder aandacht moet worden besteed aan deze kwalificaties. In paragraaf 4.3 worden de resultaten over beide vragen in hun onderlinge samenhang besproken. Het is immers goed mogelijk dat afgestudeerden bepaalde aspecten weliswaar van groot belang achten voor het goed functioneren in de beroepspraktijk, maar dat zij desondanks niet vinden dat de hogeschool aan dit aspect meer aandacht moet gaan besteden, dan tijdens hun opleiding het geval was. Het moge duidelijk zijn dat bepaalde houdingsaspecten, hoe belangrijk wellicht ook in een functie, slechts gedeeltelijk aangeleerd kunnen worden op een hogeschool. Hogescholen kunnen nauwelijks meer doen dan de studenten tijdens hun opleiding op het belang van deze houdingsaspecten wijzen, hen daarin voor een deel trainen en aan deze aspecten tijdens de stage meer aandacht schenken. In dit verband is het ook belangrijk dat het (landelijke) onderwijsbeleid toelaat dat studenten voldoende tijd hebben om, naast de feitelijke studie, werkervaring en bestuurlijke ervaring op te doen. Juist deze ervaringen zijn bijzonder relevant voor het zich eigen maken van de vereiste sociale vaardigheden en werkhouding.

De kwalificatie-aspecten verwijzen naar eisen ten aanzien van kennis, vaardigheden en houdingsaspecten, die ondermeer zijn ontleend aan literatuur over functie-analyse (zie o.a. Algera, 1991). Deze aspecten lopen uiteen van algemene en specialistische vakkennis, inzicht in bedrijfsvoering en het plannen, organiseren en coördineren van activiteiten, tot en met sociale vaardigheden als onderhandelingstechnische vaardigheden, het leggen en onderhouden van contacten met cliënten, patiënten e.d. en aspecten ten aanzien van de werkhouding zoals originaliteit, aanpassings- en doorzettingsvermogen.

Ook bij HBO-Monitor 1994 is voor alle sectoren in het hbo dezelfde groep van aspecten gehanteerd. De aspecten zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen uit verscheidene werkvelden toepasbaar zijn. Uit de evaluaties is namelijk gebleken dat de meeste hogescholen de voorkeur geven aan een sectoroverstijgende indeling van aspecten. Hogescholen die daar prijs op stellen kunnen echter wel op een aanvullend vragenformulier opleidingsspecifieke aspecten aan bod laten komen.

Uiteraard kunnen strikt individuele factoren bij deze oordelen een rol spelen, waardoor er tussen de afgestudeerden een behoorlijke variatie kan bestaan in het oordeel over de opleiding. Afhankelijk van de persoonlijke (werk)omstandigheden kan het oordeel de ene keer iets positiever en de andere keer iets negatiever uitvallen. Gemiddeld genomen vallen deze afwijkingen waarschijnlijk tegen elkaar weg, zeker omdat de in paragraaf 4.3 besproken resultaten het gehele hbo betreffen. Over het algemeen zullen de gemiddelde oordelen van de afgestudeerden dus een valide beeld geven over de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en de functie.

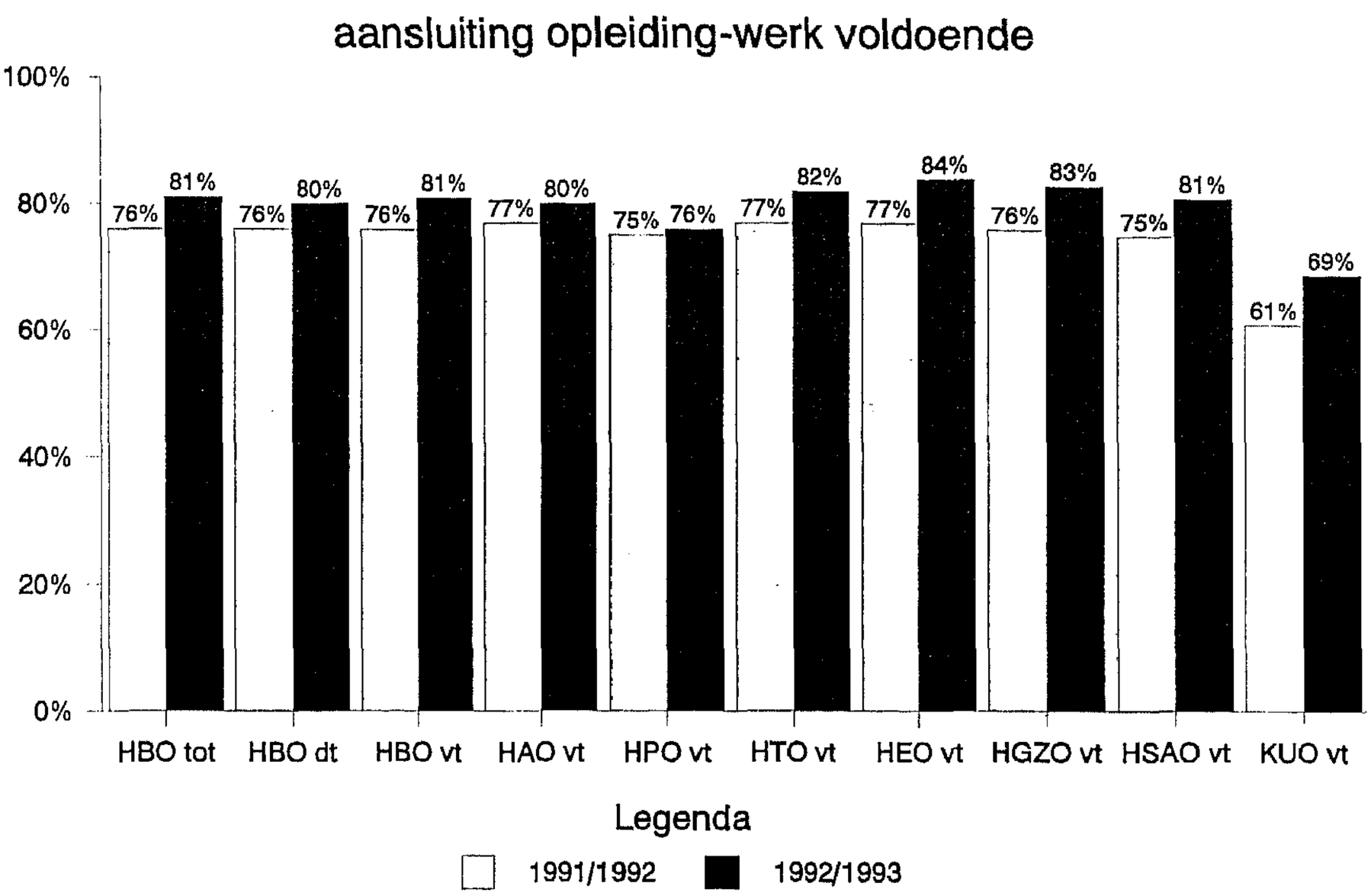
4.2 Algemeen oordeel over aansluiting tussen hbo-opleiding en werk

Alvorens wordt ingegaan op het oordeel van de werkende hbo'ers op de onderscheiden kwalificatie-aspecten, wordt in algemene zin de aansluiting tussen de hbo-opleiding en de beroepspraktijk van de werkende afgestudeerden weergegeven in grafiek 4.1.

Uit grafiek 4.1 blijkt dat meer dan 80% van de werkende hbo'ers van mening is dat de aansluiting tussen de door hen gevolgde hbo-opleiding en het werk (dat zij op het moment van enquêteren uitoefenen) goed of voldoende genoemd kan worden. In vergelijking met het voorgaande cohort is bij alle sectoren het percentage dat tevreden is over deze aansluiting toegenomen. Enerzijds kan dit het gevolg zijn van een zich herstellende arbeidsmarkt voor hbo'ers. Anderzijds is dit mogelijk ook een effect van de toegenomen belangstelling en activiteiten bij hogescholen om, gezamenlijk met het werkveld, de aansluiting tussen de opleidingen en de beroepspraktijk nog verder te verbeteren.

Gemiddeld bestaat er tussen het voltijd- en deeltijd-hbo op dit punt nauwelijks verschil. Dit geldt ook voor de diverse sectoren binnen het voltijd-hbo, met uitzondering van het kuo voltijd. Bij het kuo voltijd vindt ruim 30% van de werkende afgestudeerden dat de aansluiting tussen de de door hen genoten kunst-opleiding en het werk matig of slecht is. In vergelijking met het voorafgaande jaar is het percentage kuo'ers dat tevreden is over de aansluiting naar de beroepspraktijk wel behoorlijk toegenomen, zodat het verschil in satisfactie tussen het kuo en de andere sectoren behoorlijk is verkleind.

Grafiek 4.1 Werkenden die aansluiting tussen opleiding en werk goed of voldoende vinden



In overzicht 4.1 staan de factoren weergegeven die bepalen of de werkende hbo'er de aansluiting tussen de hbo-opleiding en de werkzaamheden goed of voldoende vindt of dat de hbo'er deze als matig of slecht typeert. In de analyse op het bestand van HBO-Monitor 1994 is zowel naar het effect van persoonskenmerken en kwalificatiekenmerken gekeken, als naar de invloed van arbeidsmarkt- en baankenmerken op het oordeel over de aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk.

Overzicht 4.1 Welke werkende afgestudeerden vinden aansluiting tussen hbo-opleiding en werk goed of voldoende?

Welke hbo'ers zijn tevreden over de aansluiting tussen hbo-opleiding en werk?

- vrouwen zijn positiever over de aansluiting tussen de door hen genoten opleiding dan mannen;
- alleenstaanden zonder kinderen blijken vaker tevreden over de aansluiting naar werk dan de hbo'ers in een andere gezinssituatie;
- de afgestudeerde hbo'ers die havo als vooropleiding hebben, zijn negatiever over de aansluiting van het hbo naar de beroepspraktijk, dan de hbo'ers die voorheen al het diploma van het vwo of van een middelbare of hogere beroepsopleiding hebben behaald;
- in vergelijking met de afgestudeerden van het heo, zijn de afgestudeerden van de overige hbo-sectoren minder vaak tevreden over de aansluiting tussen de opleiding en het werk;
- afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn minder vaak tevreden over hun aansluiting tussen hbo en werkveld;
- afgestudeerden die al tijdens of vóór de hbo-opleiding werkervaring hebben opgedaan, hebben een grotere kans dat zij de aansluiting van het hbo naar de beroepspraktijk goed of voldoende vinden;
- hbo'ers die in een baan op minimaal hbo-niveau werken en/of in een baan in de eigen of een verwante opleidingsrichting, zijn vaker van mening dat de hbo-opleiding goed of voldoende aansluit op hun werkzaamheden;
- in vergelijking met de afgestudeerden die in het westen van het land werken, zijn de hbo'ers die werken in Oost-Nederland minder vaak tevreden over de aansluiting naar het werkveld;
- hbo'ers die al wat langer in de functie werkzaam zijn, zijn vaker tevreden over de aansluiting, dan degenen die kort geleden in de functie zijn gestart.
- de hbo'ers die tevreden zijn over de aansluiting van de stage op het werkveld, hebben ook vaker een positief oordeel over de aansluiting van de gehele hbo-opleiding op de beroepspraktijk;
- de afgestudeerden die, achteraf bezien, opnieuw voor de door hen gevolgde hbo-opleiding zouden kiezen, zijn eveneens vaker van oordeel dat de aansluiting naar de beroepspraktijk goed of voldoende is.

4.3 Afstemming tussen kwalificaties van de hbo-opleiding en de beroepspraktijk

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de afstemming tussen de kwalificatievereisten die de werkende afgestudeerden in de beroepspraktijk ervaren en de kwalificaties die in de hbo-opleiding van deze afgestudeerden aan bod zijn gekomen (zie overzicht 4.2). Ten eerste wordt ingegaan op de kwalificatievereisten die naar de mening van de betaald werkende hbo'ers nodig zijn voor het goed kunnen vervullen van de functie. Aan de werkende afgestudeerden zijn 38 kwalificatie-aspecten voorgelegd die mogelijk van belang zijn.

Deze kwalificatie-aspecten verwijzen, zoals gezegd, naar een breed scala van mogelijk relevante eisen ten aanzien van vaardigheden, kennis- en houdingsaspecten. De vraag is opgenomen om te bepalen welke kwalificaties pas afgestudeerde hbo'ers nodig hebben om in hun (start)functies goed te kunnen functioneren.

De afgestudeerden konden het belang dat zij aan een bepaald kwalificatie-aspect toekennen op een vierpuntsschaal aangeven. Deze schaal bevat de categorieën:
- onbelangrijk;
- vrij onbelangrijk;
- tamelijk belangrijk;
- zeer belangrijk.

In overzicht 4.2 staat in de kolom 'belang' voor ieder aspect het percentage werkende hbo'ers weergegeven dat het betreffende aspect tamelijk of zeer belangrijk vindt voor een goede beroepsuitoefening van de functie.

De aspecten vormen in feite verschillende indicatoren voor het 'latente' en meerdimensionele begrip (vereiste) 'kwalificaties'. Met behulp van factoranalyse is onderzocht of het grote aantal aspecten te herleiden is tot één of enkele dimensies. De conclusie is dat de 38 aspecten die het belang van de kwalificaties in de beroepspraktijk typeren goed herleidbaar zijn tot een achttal dimensies, de 'factoren' (zie overzicht 4.2.). Middels deze factoranalyse is nagegaan welke kwalificatie-aspecten in de beroepspraktijk vaak met elkaar verweven zijn en in feite een gemeenschappelijke 'set' van kwalificatie-aspecten vormen. Hierbij is de samenhang *binnen* de dimensies groot, terwijl de samenhang *tussen* de acht dimensies gering is. Zeker bij een beschrijving op een hoger aggregatieniveau, waarbij sectoroverstijgende kwalificaties aan de orde zijn, komt het terugbrengen van het grote aantal aspecten tot een handzame acht kwalificatie-dimensies de analyse ten goede.

Wanneer echter het in kaart brengen van opleidingsspecifieke afstemmingsproblemen en het 'doorlichten' van het curriculum het doel zijn, is het beter om de afgestudeerden het oordeel te laten vellen over het belang en de daarvoor tijdens de opleiding vereiste aandacht ten aanzien van de betreffende curriculumonderdelen van de opleiding. Deze aspecten kunnen goed worden ontleend aan het beroeps- en opleidingsprofiel van de opleiding.

Uit overzicht 4.2 blijkt dat bijna alle werkaspecten voor een groot gedeelte van de hbo'ers belangrijk zijn bij het vervullen van de huidige functie. Bij 22 van de 38 aspecten vindt tenminste 75% van de werkende hbo'ers dat dit aspect belangrijk is voor een goede uitoefening van de functie, terwijl slechts 3 aspecten bij minder dan de helft een belangrijke rol speelt bij de functievervulling. De genoemde aspecten zijn blijkbaar in hoge mate relevant voor het typeren van de kwalificaties die de afgestudeerden van het hbo bij hun arbeidsmarktintrede nodig hebben.

Overzicht 4.2 Afstemming tussen kwalificaties van de hbo-opleiding en de beroepspraktijk

Afstemming tussen kwalificaties	**Belangrijk in praktijk**	**Meer aandacht in opleiding**
1) Werkhouding		
- aanpassingsvermogen, flexibiliteit	95%	28%
- zelfdiscipline, doorzettingsvermogen	94%	21%
- stressbestendigheid, omgaan met onzekerheid	94%	42%
- inlevingsvermogen	91%	20%
- zelfstandigheid, initiatieven nemen	97%	33%
- systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	91%	26%
- originaliteit, creativiteit, innovatief vermogen	89%	33%
- nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	97%	20%
- contacten leggen en onderhouden met derden	86%	36%
- samenwerken met collega's	94%	28%
2) Theoretische en praktische vakkennis		
- vakspecifieke methoden en technieken	82%	31%
- specialistische vakkennis	81%	29%
- algemene vaktheoretische kennis	89%	17%
- toepassen kennis & technieken in de praktijk	89%	43%
- recente ontwikkelingen in het vakgebied	87%	41%
- analytische/diagnostische/onderzoeksvaardigheden	75%	30%
- kennis van materialen en hulpmiddelen	75%	27%
- kennis van kwaliteitszorg en kwaliteitscontrole	73%	33%
3) Communicatie & presentatie		
- commerciële kennis en vaardigheden	40%	22%
- mondelinge presentatie	84%	39%
- onderhandelingstechnische vaardigheden	67%	42%
- verzorgen van voorlichting, pr, advies	57%	30%
- schriftelijke presentatie	82%	38%
- beheersing vreemde talen	41%	19%
4) Financieel management		
- inzicht in financieel management	51%	24%
- inzicht in bedrijfsvoering	62%	27%
- inzicht in administratieve & beheerszaken	58%	20%
- kennis financierings-/subsidiemogelijkheden	40%	24%

Overzicht 4.2 Afstemming tussen kwalificaties van de hbo-opleiding en de beroepspraktijk (vervolg)

Afstemming tussen kwalificaties	Belangrijk in praktijk	Meer aandacht in opleiding
5) Gegevensbeheer		
- documenteren, registreren, archiveren	69%	17%
- verzamelen van relevante informatie	85%	22%
- kennis computerprogrammatuur & informatica	68%	33%
6) Leidinggeven		
- pedagogisch-didactische vaardigheden	75%	34%
- leidinggevende vaardigheden	61%	31%
- plannen, coördineren, organiseren activiteiten	87%	40%
7) Wetskennis		
- inzicht in wettelijke regelingen vakgebied	69%	34%
- inzicht in arbeidsrecht en -omstandigheden	58%	31%
8) Motoriek & conditie		
- praktische handvaardigheden	52%	16%
- lichamelijke conditie	59%	14%

Teruggebracht tot de acht dimensies blijken de kwalificatievereisten die de werkhouding van de hbo'ers betreffen het belangrijkst te zijn voor het goed kunnen functioneren in het werk. Het gaat hier om kwalificatie-aspecten waarbij minimaal 85% van de hbo'ers heeft aangegeven dat dit werkaspect belangrijk is voor de functievervulling. Daarnaast acht circa driekwart van de werkende hbo'ers de vakspecifieke kwalificaties voor een goede uitoefening van hun functie van belang. Uit de factoranalyse komt heel duidelijk de samenhang naar voren tussen de theoretische vakkennis en de praktische toepassing daarvan. De resultaten geven verder aan dat in de beroepspraktijk van hbo'ers leidinggevende en communicatieve vaardigheden evenals gegevensbeheer een belangrijke rol spelen. Wetskennis, financieel management en praktische handvaardigheden en conditie worden in mindere mate 'hbo-breed' als belangrijke kwalificatievereisten genoemd.

Bovenstaande resultaten maken duidelijk dat bij de overgang van een studie naar een werkkring de juiste houdingsaspecten en sociale vaardigheden van groot belang zijn. Zoals in de inleiding al is aangegeven, is het overigens nog maar de vraag of juist tijdens de hbo-opleiding meer aandacht moet en kan worden geschonken aan dergelijke aspecten.

Daarom is nagegaan of naar de mening van de werkende afgestudeerden de aandacht die tijdens de studie aan het hbo aan de betreffende kwalificatie-aspecten is besteed, voldoende is geweest. De werkende afgestudeerden hebben in de vragenlijst per aspect aangeven of hieraan tijdens de door hen gevolgde studie in het hbo meer, evenveel of minder aandacht moet worden besteed (in vergelijking met de hoeveelheid aandacht die het aspect tijdens de hbo-opleiding heeft gehad). Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat afgestudeerden zich niet altijd realiseren dat meer aandacht voor het ene aspect, bij een gelijkblijvende studieduur, minder aandacht voor een ander aspect betekent.

Wanneer de resultaten over het belang van de kwalificaties in de beroepspraktijk worden vergeleken met de resultaten over de benodigde aandacht hiervoor, valt op dat de kwalificatie-aspecten die het vaakst van belang blijken te zijn bij het uitoefenen van de functie, niet altijd de aspecten zijn waaraan meer aandacht moet worden besteed tijdens de hbo-opleiding, naar de mening van de werkende afgestudeerden. Terwijl meer dan 90% van de werkende hbo'ers van mening is dat houdingsaspecten, zoals zelfdiscipline, inlevingsvermogen en nauwkeurigheid, van belang zijn voor het goed kunnen functioneren in de functie, vindt slechts één op de vijf werkende afgestudeerden dat er tijdens de hbo-opleiding meer aandacht moet zijn voor deze aspecten.

Desondanks is er een aantal houdingsaspecten waarvoor wel relatief vaak meer aandacht wordt gevraagd (stressbestendigheid, contacten met derden, zelfstandigheid en originaliteit). Uit bovenstaand overzicht blijkt verder dat de hbo'ers met name meer aandacht nodig achten voor communicatieve vaardigheden, presentatietechnieken en leidinggeven. Dit betekent dat er tijdens de hbo-opleiding meer ruimte zou moeten zijn voor training op deze terreinen. Of in aanvullende lessen, of - beter nog - door een andere vormgeving van het bestaande onderwijs. Ook de stages lenen zich goed voor het aanleren van dergelijke vaardigheden. De hogescholen kunnen op deze terreinen, in samenwerking met het werkveld, uiteraard ook nascholings-cursussen aanbieden, zodat iedere afgestudeerde precies die cursus kan volgen die het beste aansluit bij zijn of haar interesse, functie en werkveld.

Daarnaast worden kennis en vaardigheden genoemd die direct verband houden met het vakgebied van de betreffende hbo'er. Volgens de afgestudeerden zou de hogeschool zich met name meer moeten richten op de praktische toepassingsmogelijkheden van de vakkennis en op de actualiteit daarvan. Aan algemene (theoretische) vakkennis, hoe belangrijk ook, wordt naar de mening van de afgestudeerden voldoende aandacht besteed tijdens de hbo-opleiding. Hoewel 89% van de werkende hbo'ers van mening is dat algemene vaktheoretische kennis belangrijk is voor het goed kunnen uitoefenen van de functie, is slechts 17% van mening dat hieraan tijdens de hbo-opleiding meer aandacht zou moeten worden besteed. Blijkbaar voldoen de meeste hbo-opleidingen aan de doelstellingen in dit opzicht: het aanleren van basiskennis, waarna een verdere specialisatie na de (initiële) opleiding kan volgen.

Ten slotte geeft ongeveer één op de drie hbo'ers aan dat de hogeschool in het curriculum meer tijd zou moeten inruimen voor kennis over computergebruik en wettelijke regelingen inzake het eigen vakgebied en op het terrein van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Wel is uit de analyses over de afgelopen jaren gebleken dat het percentage werkende hbo'ers dat vindt dat tijdens de hbo-opleiding meer aandacht moet worden besteed aan computerprogrammatuur en informatica de afgelopen vier jaar is teruggelopen van 40% naar 33%. Blijkbaar wordt tegenwoordig op een aantal hogescholen meer aandacht geschonken aan dit vakgebied, zodat minder afgestudeerden daarvoor nu extra aandacht wensen.

4.4 Behoefte en deelname aan bijscholing

In de voorgaande paragraaf zijn mogelijke afstemmingsproblemen tussen het hbo en de beroepspraktijk besproken. De vraag is nu in hoeverre de afgestudeerden behoefte hebben aan bijscholing en in hoeverre zij daadwerkelijk hebben deelgenomen aan bijscholingsactiviteiten nadat zij de hbo-opleiding hebben verlaten. Tevens is nagegaan aan wat voor een soort instelling de afgestudeerden de bijscholing hebben gevolgd en met welk doel zij hebben deelgenomen aan eventuele bijscholingsactiviteiten.

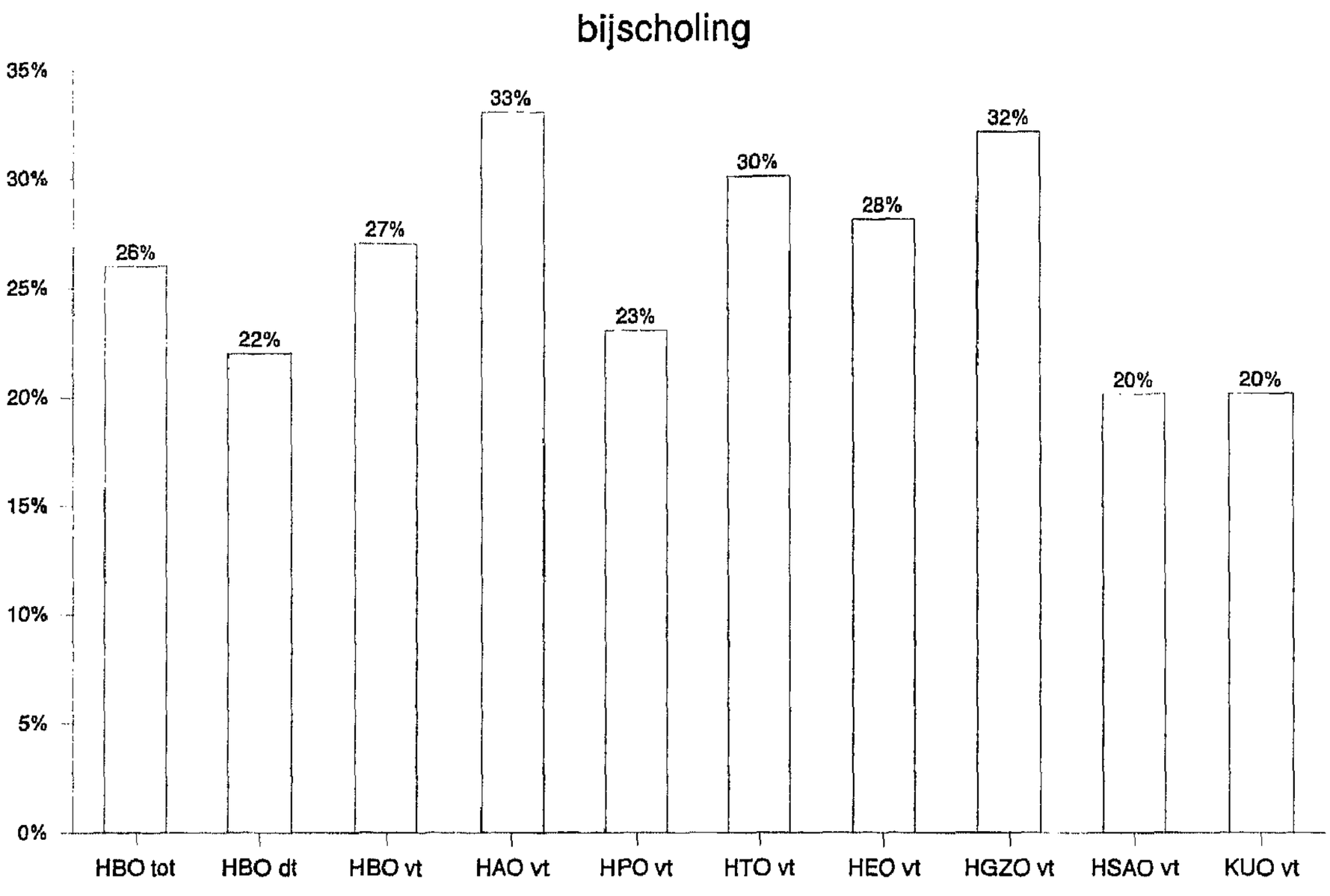
Ruim de helft van alle afgestudeerde hbo'ers (54%) geeft aan behoefte te hebben aan bijscholing. Tussen het voltijd- en deeltijd-hbo bestaat op dit punt hoegenaamd geen verschil: 54% voor het voltijd-hbo en 55% voor het deeltijd-hbo. Bij het voltijd-hbo melden de afgestudeerden van het hgzo (69%) en hsao (64%) relatief vaak behoefte te hebben aan bijscholing. Bij de andere vijf voltijd-sectoren varieert dit percentage van 48% voor het heo tot 56% voor het kuo voltijd.

Aan de hogescholen is via de instellingsrapportage doorgegeven aan wat voor een soort bijscholing de afgestudeerden behoefte hebben. De hogescholen kunnen hun nascholingsactiviteiten hierop afstemmen. Enerzijds betreffen deze bijscholingsbehoeften kennis en vaardigheden die min of meer op het eigen vakterrein betrekking hebben (specialisatie/verdieping). Zo geven de afgestudeerden van het hpo bijscholingsbehoeften aan op het terrein van didaktiek en het omgaan met ouders van leerlingen en willen afgestudeerden van het hao meer weten over effecten van allerhande milieumaatregelen en -wetten op het agrarisch vakgebied. Anderzijds gaat het hierbij om terreinen buiten het eigen vakgebied (verbreden). Afgestudeerden met een technische opleidingsachtergrond melden bijvoorbeeld bijscholingsbehoeften op het gebied van marketing en verkooptechniek (ten aanzien van technische produkten). Daarnaast zijn bijscholingsbehoeften genoemd die een meer algemeen karakter dragen, zoals management-vaardigheden en presentatietechnieken.

In aanvulling op paragraaf 2.2, waar deelname aan het reguliere vervolgonderwijs is behandeld, wordt in grafiek 4.2 een overzicht gegeven van de procentuele deelname aan bijscholings-activiteiten na de hbo-opleiding. Van alle hbo'ers blijkt 26% na afstuderen een bijscholingscursus te hebben gevolgd of thans nog te volgen. Bij het voltijd-hbo is het deelnamepercentage 27%, terwijl dit voor het hbo-deeltijd 22% bedraagt.

De deelname aan bijscholingsactiviteiten is bij het hsao, kuo en hpo voltijd met percentages tussen de 20% en 23% relatief aan de lage kant. Onder de afgestudeerden van het hao, hgzo, hto en heo zijn de deelnamepercentages, die variëren van 28% tot 33%, beduidend hoger.

Grafiek 4.2 Afgestudeerden naar deelname aan bijscholing



Maar liefst 41% van de deelnemers aan een bijscholingscursus volgt (of volgde) deze cursus aan een particulier opleidingsinstituut. De hogescholen hebben een kwart van deze cursusmarkt in bezit. Het marktaandeel van de (open) universiteit op de cursusmarkt bedraagt 8%. Bij één op de tien afgestudeerden is de cursus door het eigen bedrijf of de instelling verzorgd en eveneens bij 10% betreft het een bedrijfstakorganisatie of overheidsschool.

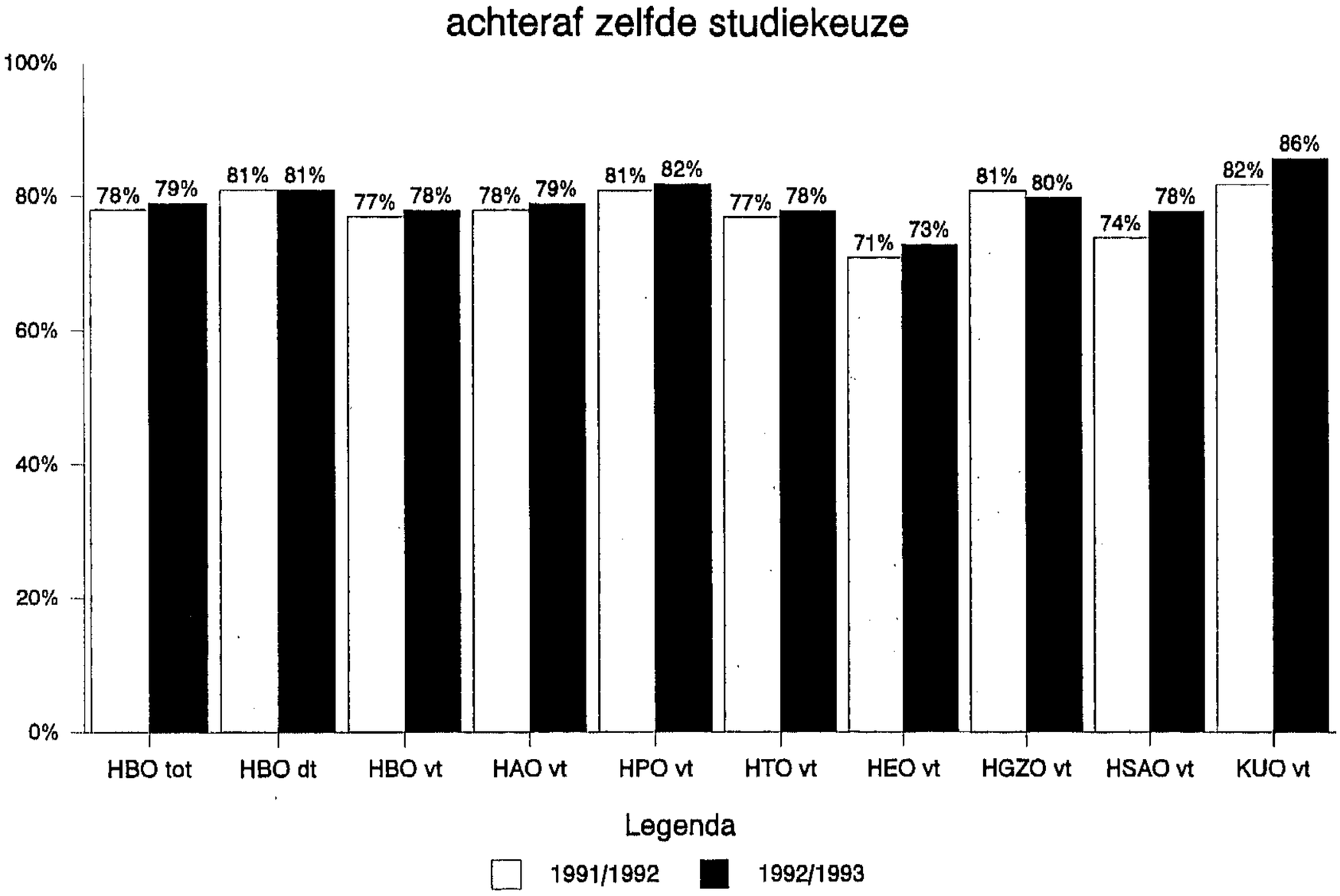
De afgestudeerden die na het afstuderen een vervolgopleiding of cursus hebben gevolgd of deze op het moment van enquêteren nog steeds volgen is eveneens naar het doel van de cursus gevraagd. Specialisatie en verdieping van het vakgebied is door 44% als motief opgegeven voor het volgen van de cursus. Daarnaast heeft bijna één op de drie cursusdeelnemers (32%) verbreding van het vakgebied als voornaamste motief genoemd. Bijblijven in het vakgebied is voor 12% van de cursisten de belangrijkste reden voor het volgen van de cursus, terwijl 6% van de hbo'ers de cursus heeft gevolgd (of nog steeds volgt) om zichzelf om te scholen.

4.5 Achteraf zelfde studiekeuze?

Tot besluit worden de resultaten gepresenteerd met betrekking tot de vraag of de afgestudeerden, achteraf bezien, opnieuw de door hen aan het hbo gevolgde studierichting zouden kiezen. Deze vraag kan worden beschouwd als een indicator voor een algemeen oordeel over de genoten hbo-opleiding.

Van de afgestudeerden van het voltijd-hbo zou ruim driekwart (78%) opnieuw dezelfde opleiding aan het hbo kiezen. Ruim één op de vijf afgestudeerden (22%) zou, achteraf bezien, echter voor een andere opleiding hebben gekozen. Bij het deeltijd-hbo ligt dit percentage spijtoptanten, zoals verwacht mag worden, iets lager (voor beide cohorten 19%). De percentages spijtoptanten variëren voor de laatste meting van 14% voor het kuo tot 27% voor het heo. Bij de op de arbeidsmarkt 'succesvollere' opleidingen is het percentage spijtoptanten vaak in het geheel niet lager dan bij de opleidingen die een 'zwakkere' positie op de arbeidsmarkt hebben. Het lage percentage spijtoptanten bij het kuo voltijd en het hoge percentage spijtoptanten bij het heo spreken wat dat betreft boekdelen. Blijkbaar wordt het oordeel over de studiekeuze niet zozeer bepaald door verschillen in de feitelijke arbeidsmarktpositie, maar mogelijk wel door de discrepantie tussen de verwachte en feitelijke positie als gevolg van onbekendheid met de latere beroepspraktijk (op het moment van studiekeuze). Het is daarom belangrijk om (aanstaande) studenten goed voor te lichten over de studie, de latere beroepsmogelijkheden en het bijbehorende werkveld.

Grafiek 4.3 Afgestudeerden die achteraf zelfde hbo-opleiding zouden kiezen



Juist de opleidingen in de economische sector zijn relatief vaak gekozen vanwege het (vermeende) goede arbeidsmarktperspectief, dat velen hebben gebaseerd op de werkloosheid onder afgestudeerden van het heo, op het moment dat zij startten met de opleiding. Op het moment van afstuderen blijkt het arbeidsmarktperspectief, door de algehele recessie begin jaren negentig en de grote instroom in het heo, minder rooskleurig te zijn dan verwacht. Dit werkt teleurstellingen over de studiekeuze in de hand.

Daarom is het van belang om in het kader van de studie- en beroepskeuzevoorlichting naast informatie over de actuele arbeidsmarktpositie van hbo'ers, zoals de HBO-Monitor biedt, (aankomende) studenten en decanen te informeren over de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen (en beroepen) op de middellange termijn (zie ook hoofdstuk 5).

5 Arbeidsmarktpositie hbo'ers in de jaren negentig

5.1 Arbeidsmarktpositie hbo-sectoren

Door de hbo-sectoren op een tweetal dimensies met elkaar te vergelijken, wordt in deze paragraaf getracht een antwoord te geven op de vraag wat de marktwaarde is van de zeven sectoren op de arbeidsmarkt. Deze dimensies betreffen de kans op werk en de kwaliteit van het werk. De indicatoren die tezamen deze dimensies vormen zijn in de voorgaande hoofdstukken reeds aan de orde gekomen, en worden hier in samenvattende en kwalitatieve zin met elkaar in verband gebracht. Alvorens de arbeidsmarktpositie van de hbo-sectoren inhoudelijk te beschrijven, volgt eerst een toelichting op de keuze en de inhoud van de dimensies en de bijbehorende indicatoren.

De arbeidsmarktpositie van opleidingen is een 'latent' en meerdimensionaal begrip dat kan worden benaderd met behulp van verschillende, manifeste indicatoren. In een artikel van Van der Velden & Wieling (1994) is onderzocht, welke indicatoren gebruikt kunnen worden om de actuele arbeidsmarktpositie van opleidingen te typeren en is nagegaan of deze indicatoren zijn te herleiden tot één of enkele dimensies. De conclusie van de uitgevoerde factoranalyse is, dat de zeven onderzochte indicatoren van de arbeidsmarktpositie goed herleidbaar zijn tot een tweetal dimensies, te weten de dimensie 'kans op werk' en de dimensie 'kwaliteit van het werk'. Aangezien de samenhang *tussen* de beide dimensies gering is en de samenhang *binnen* de dimensies groot is, kan worden volstaan met een voor dit doel geschikte selectie van indicatoren, zonder dat dit (sterk) ten koste gaat van de verklaringskracht.

Voor de dimensie kans op werk wordt het werkloosheidspercentage op het moment van enquêteren als indicator gehanteerd, alsmede het percentage afgestudeerden dat tijdens de intredeperiode meer dan drie maanden op zoek is (geweest) naar betaald werk voor tenminste 12 uur per week. Beide percentages zijn berekend voor de afgestudeerde hbo'ers die zich in de betreffende periode hebben aangeboden op de arbeidsmarkt, de beroepsbevolking.

Voor de dimensie kwaliteit van het werk, waarbij alleen de afgestudeerden zijn geselecteerd die minimaal 12 uur per week betaald werken, zijn de volgende vier indicatoren gekozen. Ten eerste het percentage werkende hbo'ers met een vaste aanstelling, hetgeen informatie verschaft over de baanzekerheid voor de afgestudeerden. De tweede indicator betreft het percentage werkende afgestudeerden dat *niet* (potentieel) wordt 'onderbenut'. Deze afgestudeerden hebben een baan waarvoor minimaal hbo-niveau (door de werkgever) werd vereist. Deze indicator wordt aangevuld met het percentage werkende hbo'ers dat in een functie werkzaam is waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting (door de werkgever) werd vereist. Zo worden zowel mogelijke verticale als horizontale benuttingsproblemen in kaart gebracht.

Bij een eventuele *onder*benutting worden de kwalificaties van een hbo'er te weinig benut, terwijl bij een eventuele *foutieve* benutting andere kennis, vaardigheden en houdingsaspecten in de functie worden vereist dan de hbo'er in zijn hbo-opleiding heeft aangeleerd. In het thema-hoofdstuk wordt overigens verder ingegaan op de vraag in hoeverre de hbo'ers in het 'eigen' beroepsdomein werkzaam zijn.

Daarnaast is het bruto uurloon (inclusief toeslagen voor onregelmatige en ploegendiensten, doch exclusief inkomsten uit nevenfuncties, overwerk en bijzondere uitkeringen) als indicator voor de kwaliteit van het werk gekozen. Hierbij is rekening gehouden met afwijkingen tussen de sectoren in de gemiddelde duur van de arbeidsweek. Als laatste is het totale bruto maandloon (inclusief inkomsten uit eventuele nevenfuncties) opgenomen, om inzicht te geven in het aandeel werkende hbo'ers dat in principe in het eigen levensonderhoud kan voorzien.

Tabel 5.1 De arbeidsmarktpositie van het hbo, per (voltijd-)sector (cohort 1992/1993)

Dimensies	kans op werk		kwaliteit van het werk				
Indicatoren	intrede >3 mnd. werk-zoekend	werk-loos enquête-moment	vaste baan	baan op hbo-niv	baan in eigen/ verwante richting	bruto uurloon in *f*	bruto maandloon in *f*
Sector							
hao vt	21%	9%	47%	67%	76%	18,20	3.110
hpo vt	19%	8%	55%	90%	87%	18,40	2.770
hto vt	25%	14%	50%	81%	83%	19,00	3.190
heo vt	16%	8%	56%	74%	68%	18,50	3.040
hgzo vt	15%	7%	68%	81%	93%	21,50	3.150
hsao vt	20%	9%	59%	60%	83%	19,60	2.860
kuo vt	33%	17%	54%	78%	74%	19,50	2.400
Gemiddelden							
hbo vt	20%	10%	56%	77%	79%	19,10	3.020
hbo dt	10%	5%	86%	72%	84%	26,50	3.990
hbo vt/dt	18%	9%	64%	76%	81%	21,00	3.250

In tabel 5.1 zijn de resultaten voor de zeven voltijd-sectoren[16] samengevat.

Het hgzo voltijd heeft in vergelijking met de andere voltijd-sectoren de sterkste positie op de arbeidsmarkt. De afgestudeerden hebben een relatief grote kans op het (snel) vinden van betaald werk: slechts 15% is tijdens de arbeidsmarktintrede meer dan 3 maanden op zoek (geweest) naar werk en slechts 7% is ten tijde van de meting werkloos. Bovendien kennen de afgestudeerden van het hgzo een naar verhouding hoge mate van baanzekerheid, 68% heeft namelijk een vaste baan. Daarnaast verdienen zij met hun werkzaamheden, mede door het vaak werken in onregelmatige diensten, gemiddeld het hoogste bruto uurloon (21,50 gulden). Per maand levert dat gemiddeld een inkomen op van 3.150,- gulden voor de hgzo'ers van de voltijd-opleidingen. Slechts weinig hgzo'ers zijn buiten het eigen beroepsdomein werkzaam: 7% werkt in een functie waarvoor niet de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist en slechts 19% heeft, al dan niet in de eigen richting, een baan waarvoor geen diploma van het hoger onderwijs werd vereist. Hier zitten ook meteen de eventuele 'doornen' aan de roos: op het moment dat de arbeidsmarktsituatie in het eigen beroepsdomein verslechtert, vormen deze geringe uitwijkmogelijkheden een risico voor de afgestudeerden van het hgzo.

De arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van het kuo voltijd is daarentegen (relatief) zwak te noemen. De kans op het (snel) vinden van betaald werk van minimaal 12 uur per week, is in vergelijking met die van de andere voltijd-sectoren ronduit ongunstig: 33% is tijdens de intredeperiode meer dan 3 maanden op zoek naar betaald werk (geweest) en ten tijde van de meting is 17% werkloos. Daarnaast blijkt bijna de helft van de werkende afgestudeerden van het kuo een tijdelijke baan te hebben, hetgeen een lage baanzekerheid met zich meebrengt. Bij het kuo speelt hierbij mee dat de afgestudeerden vaak in perioden zonder betaald werk voorbereidende werkzaamheden uitvoeren om daarna opnieuw als werkende aan de slag te kunnen. Deze on(der)betaalde werkzaamheden, welke doorgaans het eigen vakgebied betreffen, veklaren ook tevens het feit dat het gemiddelde bruto uurloon van 19,50 gulden bij het kuo relatief hoog is, terwijl het gemiddelde totale bruto maandloon met 2.400,- gulden aan de lage kant is. Het wettelijk minimumloon voor een volwassene van tenminste 23 jaar bedraagt immers zo'n 2.160,- gulden. Het aandeel werkenden van het kuo dat een baan heeft waarvoor de eigen of een verwante richting werd vereist ligt met 74% iets onder het gemiddelde van 79% voor het totale voltijd-hbo. Ruim driekwart (78%) van de werkenden van het kuo voltijd heeft een baan op tenminste hbo-niveau.

De afgestudeerden van het voltijd-hpo zijn op het enquêtemoment minder vaak werkloos (8%). Dat een dergelijk gunstig resultaat niet geldt voor het percentage werkzoekenden dat tijdens de intredeperiode snel een baan heeft gevonden, heeft te maken met de bemiddeling van docenten via de Tijdelijke Wet Arbeidsvoorziening Onderwijs (TWAO) die op 1 januari 1993 is ingegaan. Scholen voor basis- en voortgezet onderwijs zijn namelijk verplicht hun vacatures (inclusief vervanging van meer dan drie weken) aan te melden bij Arbeidsvoorziening.

---

16. Zoals in dit rapport meerdere malen is aangetoond hebben de afgestudeerden van het deeltijd-hbo een andere positie op de arbeidsmarkt dan de afgestudeerden van het voltijd-hbo. Veel deeltijd-hbo'ers combineren hun studie met een betaalde baan, zodat zij op het moment van afstuderen al een betaalde werkkring hebben. Overigens is dit niet in alle gevallen reeds een baan op hbo-niveau. Ter vergelijking zijn in de tabel wel de gemiddelden voor het voltijd- en deeltijd-hbo en voor het totale hbo (voltijd en deeltijd) weergegeven.

Bij de vervulling van deze vacatures hebben de zogenaamde 'wachtgelders' voorrang. Pas daarna zijn afgestudeerden, (voor de school bekende) vervangers, herintreders en anderen 'aan de beurt'. Bij de bemiddeling wordt wel rekening gehouden met het betreffende vak en de graad alsmede de vereiste werkervaring. In de praktijk betekent dit dat, afhankelijk van het vak en de graad waarin het diploma is behaald, hpo'ers enige maanden moeten wachten alvorens zij aan de slag kunnen. Door de TWAO is de vraag en aanbod van docenten in het onderwijs dus sterk gereguleerd, waarbij weinig ruimte over is gelaten voor individuele voorkeuren van zowel de vragende scholen als de zich aanbiedende docenten. Uit HBO-Monitor 1994 blijkt verder dat bijna de helft van de afgestudeerden van het hpo in een tijdelijke baan werkzaam is en dat zij zowel per uur (gemiddeld 18,40 gulden) als per maand (gemiddeld 2.770,- gulden) naar verhouding niet zoveel verdienen. Het verschil in uurloon met de andere hbo-sectoren is overigens dit jaar minder groot dan in de afgelopen jaren, hetgeen een gevolg lijkt te zijn van het feit dat met name de inkomensschalen voor beginnende docenten (de 'nahossers') zijn verhoogd. Desondanks is het totale maandloon voor hpo'ers nog steeds aan de lage kant. Maar liefst één op de drie (34%) van de hpo'ers voltijd werkt namelijk in een part-time baan. In combinatie met het hoge aandeel hpo'ers met een tijdelijke aanstelling is de baanzekerheid bij het hpo niet bijzonder gunstig. Net als bij het hgzo wordt bij deze sector geconstateerd dat het overgrote deel een baan heeft op tenminste hbo-niveau en/of in de eigen of een verwante opleidingsrichting. Op zichzelf is dit een mooi resultaat, maar men dient er op bedacht te zijn dat de uitwijkmogelijkheden voor de hpo'ers gering zijn op het moment dat de werkgelegenheid in het onderwijs afneemt. Verschuivingen in deze werkgelegenheid worden niet alleen veroorzaakt door demografische factoren, maar zijn eveneens het gevolg van veranderingen in studie- en beroepskeuze en onderwijsbeleid (vaststelling klassegrootte, mogelijkheden voor leerlingen om meerdere vakken te kiezen en voor docenten om in meerdere vakken of combinaties daarvan les te geven e.d.).

Hoewel de kans op werk voor de hsao'ers als gemiddeld getypeerd kan worden (20% is meer dan 3 maanden op zoek naar werk en 9% is ten tijde van de meting werkloos), is de arbeidsmarktpositie van het hsao voltijd op twee punten relatief ongunstig te noemen. Veel werkende hsao'ers hebben verhoudingsgewijs een baan waarvoor minder dan een hbo-diploma is vereist, zodat 40% van de hsao'ers werkzaamheden verricht waarbij de door hen aangeleerde kennis en vaardigheden mogelijk niet voldoende worden benut. Aangezien de meeste hsao'ers (83%) een baan hebben in de eigen of een verwante richting, kan hierbij worden geconcludeerd dat relatief veel hsao'ers - wellicht noodgedwongen - werk uitvoeren op middelbaar niveau, waarbij zij met name de mdgo'ers verdringen uit de voor deze laatsten bedoelde arbeidsmarktsegmenten. Daarnaast hebben de afgestudeerden van het hsao gemiddeld een relatief laag bruto maandloon (2.860,- gulden), terwijl het bruto uurloon (gemiddeld 19,60 gulden) relatief hoog is. Dit lage bruto maandloon wordt veroorzaakt doordat maar liefst de helft (50%) van de werkende hsao'ers een part-time baan heeft van minder dan 35 uur per week. Tot slot blijkt 59% van de werkende hsao'ers een vaste aanstelling te hebben, hetgeen in vergelijking met het totaal voltijd-hbo aan de hoge kant is.

De afgestudeerden van het hto voltijd vallen op door een relatief slechte kans op (het snel vinden) van betaald werk en een relatief laag percentage werkenden dat een vaste aanstelling heeft, namelijk 50%.

Een kwart van de hto'ers is tijdens de arbeidsmarktintrede meer dan 3 maanden op zoek geweest naar een betaalde baan en op het moment van enquêteren is 14% werkloos. Deze lagere kans op werk heeft onder andere te maken met het feit dat de hto'ers voor een belangrijk deel in conjunctuurgevoelige sectoren werken, zoals de industrie en de bouw (zie ROA, 1993 en 1994). Daarentegen is de kwaliteit van het werk van de hbo'ers relatief hoog: ruim 80% heeft een baan op minimaal hbo-niveau en/of in de eigen of een verwante opleidingsrichting en het totale bruto maandloon is met gemiddeld 3.190,- hoog te noemen. Omgerekend naar het bruto uurloon levert dit een gemiddelde op van 19,00 gulden, hetgeen overeenkomt met het gemiddelde van het totaal voltijd-hbo (slechts 7% van de hto'ers heeft een part-time baan).

De kans op werk kan als gemiddeld worden getypeerd voor het hao: 9% is ten tijde van de enquête werkloos en 21% is langer dan 3 maanden op zoek (geweest) naar betaald werk gedurende de arbeidsmarktintrede. Het hao voltijd onderscheidt zich ten opzichte van de andere zes sectoren in ongunstige zin wat betreft de kwaliteit van het werk. Nog niet de helft (47%) van de werkende hao'ers heeft een vaste baan gevonden en slechts twee op de drie (67%) van de werkenden van het hao heeft een baan op minimaal hbo-niveau gevonden. Aangezien maar liefst driekwart (76%) van de werkende hao'ers een baan heeft gevonden in de eigen of verwante opleidingsrichting en het bruto uurloon met gemiddeld 18,20 gulden aan de lage kant is, lijkt hier met name sprake te zijn van het verdringen van middelbaar agrarisch opgeleiden uit de voor deze laatsten bestemde arbeidsmarktsegmenten. Mede door de vaak lange (contractuele) werkweken in de agrarische sector, bedraagt het gemiddeld bruto maandloon desondanks 3.110,- gulden. Uit de resultaten bij het hao voltijd spreekt een relatief grote mate van flexibiliteit, welke in het verlengde ligt van het deels seizoensgebonden karakter van de werkgelegenheid in deze sector.

Bij het heo voltijd constateert men een relatief goede kans op (het snel vinden van) betaald werk: 16% is meer dan 3 maanden op zoek (geweest) naar betaald werk en op het moment van enquêteren is 8% werkloos. Daarnaast toont tabel 5.1 voor het heo voltijd een verhoudingsgewijs laag percentage werkenden dat een baan heeft in de eigen (of verwante) opleidingsrichting (68%) en een iets lager dan gemiddeld percentage werkenden dat een baan heeft op minimaal hbo-niveau (74%). Deze combinatie van een goede kans op werk en het relatief vaak (horizontaal) uitwijken naar andere arbeidsmarktsegmenten, maakt het niet waarschijnlijk dat het hier vooral om gedwongen uitwijkgedrag gaat, waarbij de afgestudeerden van het heo voltijd uit het eigen beroepsdomein worden verdrongen. Het aandeel met een vaste baan ligt bij het voltijd-heo op het gemiddelde voor het totaal voltijd-hbo van 56%. Het bruto uurloon van gemiddeld 18,50 gulden is naar verhouding laag, terwijl het totaal bruto maandloon met gemiddeld 3.040 gulden als gemiddeld getypeerd kan worden.

Zoals in de voorgaande paragraaf is geconstateerd, staan de twee dimensies 'kans op werk' en 'kwaliteit van het werk' niet op zichzelf. In het beste geval gaat een goede kans op (het snel vinden van) betaald werk samen met een hoge kwaliteit van het werk. Daarnaast zijn er sectoren waarbij zowel de kans op werk als de indicatoren die de kwaliteit van het werk samenvatten minder gunstig zijn. Hierbij kan sprake zijn van zowel een lagere kans op werk als een relatief hoog percentage werkenden met een tijdelijke baan.

Daarbij dient men zich te realiseren dat op het moment dat een bepaalde groep hbo'ers relatief vaak tijdelijk werk heeft, de kans dat zij ten tijde van de enquête werkloos zijn groter is. In andere sectoren is òfwel de kans op werk aan de lage kant, òf hebben één of meerdere indicatoren van de kwaliteit van het werk een ongunstiger score. Afhankelijk van het arbeidsmarktsegment waarvoor wordt opgeleid en de concurrentie vanuit eventuele verwante opleidingen kunnen diverse combinaties worden waargenomen. Ook komt het voor dat een lage kans op het (snel) vinden van een betaalde baan wordt gecompenseerd door redelijk tot goede scores voor de indicatoren van de kwaliteit van het werk. Of hebben de afgestudeerden vrij snel betaald werk doordat zij ook buiten het voor hen bedoelde arbeidsmarktsegment een baan kunnen vinden. Soms is dit een baan in de eigen richting, maar op een lager functieniveau, waardoor verdringing van lager opgeleiden en onderbenutting van de kwalificaties van de hbo'ers kan plaatsvinden. Daarnaast gaat het om banen die weliswaar op hbo-niveau liggen, maar waarvoor niet de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist. In dat geval is er sprake van (mogelijke) verdringing van anders opgeleide hbo'ers en 'foutieve' benutting van de kwalificaties van deze hbo'ers. In hoofdstuk 6 zal aan de hand van de beroepsprofielen van de hbo-opleidingen en de uitwijkmogelijkheden die de hbo'ers daarbij hebben nader ingegaan worden op dit thema.

Ter afsluiting van deze paragraaf over de arbeidsmarktpositie van (voltijdse) hbo-sectoren is een aantal relativerende opmerkingen op zijn plaats. Bij bovenstaande beschrijving van de arbeidsmarktpositie van de hbo-sectoren dient te worden bedacht dat de verschillen *tussen* de sectoren weliswaar zijn belicht, maar dat er *binnen* deze sectoren ook grote verschillen kunnen bestaan. Voor het nazien van eventuele arbeidsmarktverschillen binnen sectoren wordt u verwezen naar het statistisch supplement. Ook in het thema in hoofdstuk 6 worden enkele verschillen in beroepsprofielen op het niveau van de opleiding aan de orde gesteld.

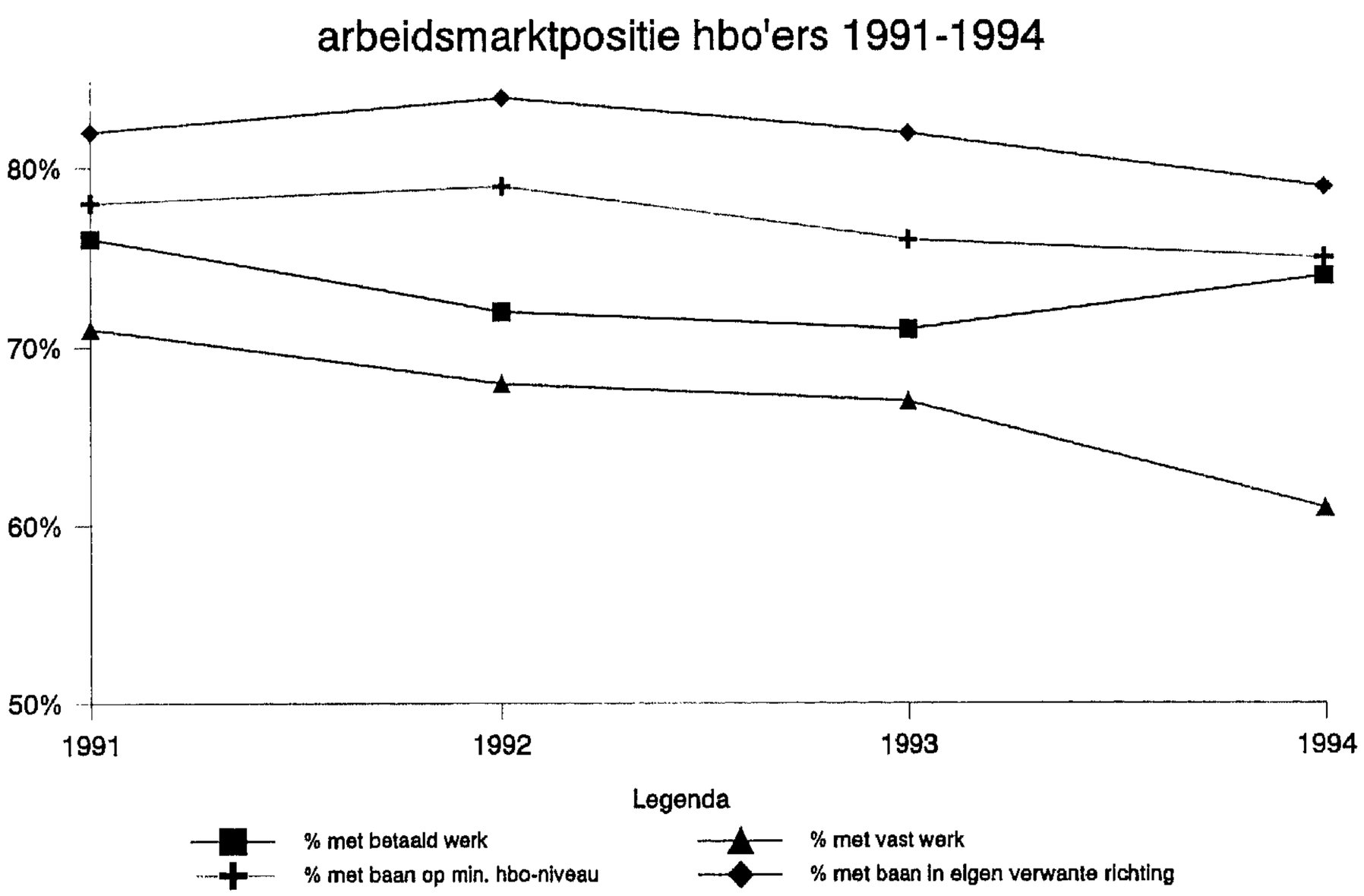
Ten slotte, de typering van de arbeidsmarktpositie is gebaseerd op de feitelijke arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers die zo'n anderhalf jaar geleden het diploma hebben behaald. Wanneer de marktpositie van de sectoren zou zijn bepaald op basis van gegevens over de verdere loopbaan van hbo'ers zou het beeld wellicht anders zijn geweest.

5.2 Arbeidsmarktverschuivingen voor hbo'ers in de jaren negentig

Bovenstaande resultaten met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van hbo-sectoren betreffen een momentopname, waarbij de gegevens over het cohort 1992/1993 als uitgangspunt hebben gediend. Door veranderende vraag- en aanbodverhoudingen op de arbeidsmarkt, maar ook door maatschappelijke of culturele ontwikkelingen kunnen arbeidsmarktposities wijzigen, waardoor ook de vooruitzichten voor nieuwe cohorten afgestudeerde hbo'ers anders kunnen zijn. Zo is de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden uit het cohort 1989/1990, die in het kader van de eerste HBO-Monitor meting zijn onderzocht, voor een deel anders dan de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden uit het examenjaar 1992/1993, welke via de laatst gehouden HBO-Monitor meting zijn benaderd.

Grafiek 5.1 laat zien in hoeverre de arbeidsmarktpositie van de hbo'ers op de hierboven onderscheiden dimensies begin jaren negentig is veranderd. Het gaat hier om een vergelijking tussen de cohorten op basis van de ongewogen cijfers.[17] De dimensies zijn in één grafiek samengebracht om de relaties tussen de verschillende dimensies goed in beeld te kunnen brengen. Als aanvulling hierop zijn in tabel 5.2 de werkloosheidspercentages over de afgelopen vier jaren voor hbo'ers in kaart gebracht.

Grafiek 5.1 De arbeidsmarktpositie van hbo'ers tussen 1991 en 1994 (cohort 1989/'90 t/m 1992/1993)



17. Over de studiejaren 1989/1990 (HBO-Monitor 1991) en 1990/1991 (HBO-Monitor 1992) zijn namelijk geen betrouwbare populatiegegevens voorhanden over de gediplomeerde uitstroom in Nederland, uitgesplitst naar opleiding en regio. Hierdoor kunnen er, overigens kleine, verschillen zijn tussen de resultaten die in deze paragraaf worden gepresenteerd en de gewogen resultaten in de andere hoofdstukken. Verder dient men zich te realiseren dat het hao de eerste twee jaren nog niet in de HBO-Monitor is vertegenwoordigd. Er zijn slechts marginale verschillen in de vergelijking van de vier cohorten tussen de berekening exclusief het hao en de berekening inclusief het hao (voor de laatste 2 jaar).

De dimensies 'kans op werk' en 'kwaliteit van het werk' zijn hierbij als volgt geoperationaliseerd:

kans op werk:
- het percentage afgestudeerden dat op het moment van enquêteren betaald werk verricht (voor minimaal 12 uur per week)[18];

kwaliteit van het werk:
- het percentage werkende hbo'ers met een vaste aanstelling op het moment van enquêteren;
- het percentage werkende hbo'ers dat ten tijde van de meting een baan heeft waarvoor minimaal hbo-niveau werd vereist;
- het percentage afgestudeerden dat ten tijde van de meting een baan heeft waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist.

De afgestudeerde hbo'ers die in het kader van de eerste meting eind 1991 zijn benaderd, kwamen op de arbeidsmarkt terecht in het 'staartje' van de hoogconjunctuur van eind jaren tachtig. Ruim driekwart (76%) van de afgestudeerden uit het cohort 1989/1990 had eind 1991 een betaalde baan en slechts 5% gaf eind 1991 aan werkzoekend te zijn. Daarna wijzigde de conjunctuur in snel tempo, waardoor ook Nederland in 1992 in een economische recessie terecht is gekomen. Het percentage hbo'ers dat ten tijde van de meting betaald werk had nam daarna af tot 71% en het percentage werkzoekenden nam toe tot 8% voor het cohort dat in 1991/1992 is afgestudeerd. Het afgelopen jaar is er sprake van een zich herstellende economie, hetgeen zich ook uit in een stijgend aandeel hbo'ers met betaald werk; op het moment van enquêteren was dat voor de laatst gemeten lichting 76%, terwijl 7% van die groep opgaf werkzoekend te zijn. Deze economische opleving komt overeen met de verwachtingen die daarover vorig jaar zijn geuit.

Desondanks is het voor hbo'ers nog steeds niet gemakkelijk om (voor minimaal 12 uur per week) betaald werk te vinden. Het percentage intreders op de arbeidsmarkt dat meer dan 3 maanden op zoek is geweest naar een betaalde baan is ook het afgelopen jaar licht verder gestegen naar 18%. Hierbij dient men zich wel te realiseren dat deze intredewerkloosheid voornamelijk direct na de studie manifesteert, en dus met name de werkgelegenheidssituatie van zomer en najaar 1993 weergeeft. Wanneer deze gegevens verder worden uitgesplitst blijkt dat 9% van de hbo'ers tussen de 4 en 6 maanden op zoek is geweest naar betaald werk tijdens de intredeperiode en dat 6% daar 7 tot en met 12 maanden voor nodig heeft gehad. Slechts 2% van de hbo'ers is in die periode langer dan één jaar werkzoekend geweest.

---

18. Er is hier gekozen voor de door de afgestudeerde aangegeven maatschappelijke positie, aangezien deze indicator door de jaren heen goed vergelijkbaar is, en deze ook goed de situatie op het moment van de enquête aangeeft. De afgestudeerden konden kiezen uit één van de volgende bezigheden: betaald werk (voor minimaal 12 uur per week), student, werkzoekend, militaire of vervangende dienst, onbetaald werk of huisvrouw/huisman, arbeidsongeschikt of de categorie 'anders' omcirkelen die zij nader konden specificeren.

Tabel 5.2 Werkloosheidspercentages tussen 1991 en 1994

Jaar	1991	1992	1993	1994
Werkloosheidspercentage				
HBO-Monitor				
% werkzoekenden onder afgestudeerden				
- totaal hbo	5%	7%	8%	7%
% > 3 mnd. werkzoekend tijdens intredeperiode				
- totaal hbo	13%	16%	17%	18%
% geregistreerd werklozen onder afgstudeerden beroepsbevolking				
- totaal hbo	6%	9%	10%	9%
Enquête beroepsbevolking				
% geregistreerd werklozen onder beroepsbevolking				
- totale beroepsbevolking	5%	5%	6%	8%
- 15-24 jaar	7%	7%	10%	11%
- mbo	3%	3%	4%	5%
- hbo	4%	3%	4%	5%
- wo	4%	4%	5%	6%
Schoolverlatersbrief				
% werkzoekenden zonder baan				
- totaal		20%	23%	
- havo/vwo/mbo		18%	21%	
- hbo		20%	21%	
- wo		33%	33%	

Bronnen:
ROA, HBO-Monitor 1991-1994
CBS, Enquête beroepsbevolking 1994
Arbeidsvoorziening, Schoolverlatersbrief 1993 en 1995

De resultaten van de HBO-Monitor laten tevens zien dat de afgelopen jaren het percentage hbo'ers dat zich werkzoekend noemt minder sterk fluctueerde dan het aandeel afgestudeerden met betaald werk. Op het moment dat het afgestudeerden niet lukt om een betaalde baan te vinden, gaan velen namelijk verder studeren of vervullen in de tussentijd hun dienstplicht (zie ook paragraaf 2.1). Dit verklaart ook tevens waarom de werkloosheidspercentages op basis van de CBS-definitie met betrekking tot het aandeel geregistreerde werklozen veel heftiger verschuivingen te zien geven in de kans op werk onder de hbo'ers de afgelopen jaren, dan wanneer wordt uitgegaan van het percentage werkzoekenden als onderdeel van de maatschappelijke positie zoals aangegeven door de afgestudeerden (zie tabel 5.2).

Bij dit laatste percentage wordt uitgegaan van alle afgestudeerden, terwijl het percentage geregistreerde werklozen alleen is berekend over de beroepsbevolking (i.c. de werkenden en werkzoekenden). Degenen die verder zijn gaan studeren, de dienstplicht vervullen of anderszins niet tot de beroepsbevolking worden gerekend (bijvoorbeeld omdat zij minder dan 12 uur per week werkzaam zijn of niet zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt), zijn bij het percentage geregistreerde werklozen buiten beschouwing gelaten, hetgeen een hoger, doch nauwkeuriger, werkloosheidspercentage tot gevolg heeft.[19]

Het percentage geregistreerd werkloze hbo'ers verdubbelde bijna tussen (eind) 1991 en 1993 en kwam voor het cohort 1991/1992 uit op 10%. Inmiddels blijkt de geregistreerde werkloosheid te zijn gedaald tot 9%, hetzelfde percentage als voor het cohort 1990/1991 geldt. Deze daling heeft zich bij vrijwel alle voltijd-sectoren voorgedaan. Alleen bij het hpo voltijd is het percentage met 1% gestegen naar 8% en bij het hgzo voltijd gelijk gebleven op 7%.

Wanneer voor het hbo de cijfers over de geregisteerde werkloosheid van de HBO-Monitor met die uit de Enquête beroepsbevolking van het CBS worden vergeleken valt op dat deze laatste lager zijn dan die uit de HBO-Monitor. Dit heeft te maken met het feit dat de cijfers van het CBS op alle werkende en werkloze hbo'ers betrekking hebben, terwijl de HBO-Monitor alleen de werkloosheid voor de pas afgestudeerde hbo'ers meet. Over het algemeen worden jongeren (schoolverlaters en afgestudeerden) en mensen met een tijdelijk arbeidscontract als eerste de dupe van een verslechtering van de algemene werkgelegenheidssituatie. Immers, bedrijven en instellingen zullen pas in laatste instantie hun vaste medewerkers ontslaan. Dit blijkt eveneens uit de gegevens van de Enquête beroepsbevolking van het CBS. Terwijl voor de totale beroepsbevolking het percentage geregistreerde werklozen tussen 1991 en 1994 toenam van 5% tot 8%, steeg het werkloosheidspercentage onder de jongeren tot 25 jaar in dezelfde periode van 7% tot 11%.

Verder valt op dat de werkloosheid volgens de gegevens van het CBS pas later toeneemt, en in 1994 nog niet is afgenomen. De resultaten uit de HBO-Monitor laten zien dat de werkloosheid al (eind) 1992 toenam, terwijl deze in 1994 reeds op haar retour is. Dit verschil heeft te maken met het feit dat het bij het CBS om jaargemiddelden van de werkloosheidspercentages gaat. Bij de HBO-Monitor daarentegen gaat het om het percentage geregistreerd werklozen op het moment van onderzoek, dat wil zeggen rond de jaarwisseling.

Uit tabel 5.2 blijkt verder dat het percentage werkzoekende schoolverlaters zonder baan, zoals gedefinieerd door Arbeidsvoorziening, onder hbo'ers fors lager is dan onder de afgestudeerden van het wo. Uit de Schoolverlatersbrief (Wegerif, 1993 en 1995) blijkt dat zowel in 1992 als in 1993 één op de drie universitair geschoolde schoolverlaters, die het jaar daarvoor nog studeerden, op zoek is naar betaald werk, tegenover één op de vijf schoolverlaters van het hbo.

De vraag is nu of de verschuivingen in de kansen op werk repercussies hebben gehad voor de kwaliteit van het werk van de hbo'ers (zie grafiek 5.1).

---

19. Zie voor de precieze definitie van de beroepsbevolking en het percentage geregistreerd werklozen hierin paragraaf 2.3 van het landelijk rapport en de toelichting in het statistisch supplement.

De afnemende kans op werk begin jaren negentig heeft in ieder geval geleid tot een afnemende baanzekerheid voor de hbo'ers. Terwijl van het cohort 1989/1990 nog 71% een vaste baan had, heeft van het cohort uit 1992/1993 nog slechts 63% een vaste aanstelling. In vergelijking met de situatie eind 1991, betekent dit een forse daling, die zich met name het laatste jaar heeft doorgezet.

In eerste instantie leek het 'zoekgebied' voor hbo'ers niet te veranderen als gevolg van de toegenomen werkloosheid. Echter, vanaf het cohort dat eind 1993 is onderzocht blijkt het percentage werkende hbo'ers dat een baan heeft waarvoor minimaal hbo-niveau werd vereist licht te zijn afgenomen van 78% naar 75%. Ook het percentage werkende hbo'ers dat een baan heeft gevonden in de eigen of een verwante richting begint nu een dalende lijn in te zetten: van 82% voor het cohort 1989/1990 tot 79% voor het cohort 1992/1993. Hoewel nog steeds een zeer hoog en respectabel aandeel van de hbo'ers werk vindt in de voor haar bedoelde arbeidsmarktsegmenten, nemen als gevolg van verticale en horizontale verdringingsprocessen, 'onder- en foutieve' benuttingsproblemen wel toe.

Wanneer andere indicatoren voor de kwaliteit van het werk in ogenschouw worden genomen, zoals het aandeel dat een leidinggevende baan heeft en het inkomen dat de hbo'ers verdienen, wordt bij het (voltijd)-hbo eveneens een achteruitgang geconstateerd. Deze achteruitgang in de indicatoren voor de kwaliteit van het werk is opvallend in een periode waarin de werkgelegenheidssituatie verbetert.

Een aantal oorzaken kan hiervoor worden aangewezen. Ten eerste duurt het natuurlijk even voordat de markt zich heeft aangepast aan de zich wijzigende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Daarbij is het van belang om te melden dat conjunctuurverschuivingen elkaar tegenwoordig sneller lijken op te volgen. In die zin lijkt zich nu een soort 'na-ijl-effect' voor te doen.

In de tweede plaats gaat het om structurele effecten. De laatste jaren zijn werkgevers in rap tempo hun arbeidsplaatsen aan het flexibiliseren. Deze flexibilisering lijkt zich vooral te richten op de 'starters' op de arbeidsmarkt, waarbij tijdelijke aanstellingen vaak de functie hebben van een verlengde 'proeftijd'. De afgestudeerden van het hbo-deeltijd, die vaak al een baan hadden alvorens zij aan het hbo afstudeerden, hebben dan ook bijna allemaal een vaste aanstelling (86%). In combinatie met de loopbaanmeting kan worden nagegaan in hoeverre de flexibilisering een gevolg is van een trendmatige ontwikkeling of alleen 'starters' op de arbeidsmarkt treft.

Ten derde neemt het aandeel hoger opgeleiden (hbo'ers en wo'ers samen) in de beroepsbevolking de laatste decennia sterk toe. De beroepenstructuur in Nederland is, wat betreft vereist functieniveau, de afgelopen jaren echter niet in die mate gewijzigd (zie Huijgen, 1989). Grosso modo zijn er dus meer hoger opgeleiden dan er banen zijn waarvoor hun hogere kwalificaties (direct) nodig zijn. Om toch aan het werk te kunnen moeten hoger opgeleiden dan banen aanvaarden die ofwel op een lager niveau liggen ofwel op een ander vakgebied. Zo verdringen universitair opgeleiden hbo'ers en hbo'ers op hun beurt mbo'ers etc.

Dit verdringingsproces verklaart ook meteen het feit waarom er naar verhouding veel laag opgeleiden werkloos zijn, terwijl er best veel banen zijn waarvoor laag opgeleiden in aanmerking komen (maar die nu door middelbaar of hoger opgeleiden worden vervuld). Over het algemeen is het zo dat de lonen e.a. arbeidsvoorwaarden in arbeidsmarktsegmenten voor middelbaar (of lager) opgeleiden ook minder goed zijn dan in de segmenten voor hoger opgeleiden.

Ten slotte kunnen werkgevers als gevolg van het grote aanbod aan werkzoekenden voor dezelfde soort banen toch minder goede arbeidsvoorwaarden gaan bieden. Werkgevers kunnen dit het makkelijkste realiseren bij startende werknemers, zeker wanneer de werkgevers tot het bedrijfsleven behoren. Uit de resultaten van de HBO-Monitor blijkt dat bij vijf van de zeven voltijd-sectoren het gemiddelde bruto uurloon is gedaald. Alleen bij het hpo en hgzo voltijd zijn de gemiddelde uurlonen toegenomen. Het gaat hier om sectoren die met name voor beroepen in de non-profitsector opleiden. Sectoren waar de lonen vaak pas na langdurig onderhandelen tot stand komen. In deze twee sectoren heeft bovendien net een loonaanpassing (naar boven) plaatsgevonden. Ook bij het deeltijd-hbo, waarvan een belangrijk deel niet van baan is veranderd sinds de HBO-opleiding, is het gemiddelde uurloon tussen eind 1993 en eind 1994 gestegen.

Arbeidsmarktverschuivingen komen derhalve niet alleen tot uitdrukking in werkloosheids- of schaarsteproblemen, maar ook in zich wijzigende beloningsverhoudingen en in toe- of afnemende benuttingsproblemen.

Tabel 5.3 Arbeidsmarktperspectief hbo'ers tussen 1993 en 1998

	Typering arbeidsmarktsituatie tot 1998					
	Uitwijken branches	Uitbreiding	Vervanging	Banen	Instroom	Perspectief
opleidingstypen hbo						
hbo onderwijs	klein	laag	gemiddeld	laag	laag	redelijk
hbo tolk/vertaler	gemiddeld	gemiddeld	hoog	hoog	gemiddeld	redelijk
hbo agrarisch	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld	hoog	matig
hbo technisch lab.	groot	gemiddeld	laag	gemiddeld	gemiddeld	goed
hbo technisch	groot	gemiddeld	gemiddeld	hoog	gemiddeld	goed
hbo vervoer	groot	gemiddeld	erg hoog	erg hoog	erg laag	goed
hbo medisch lab.	erg klein	gemiddeld	laag	gemiddeld	laag	goed
hbo gezondheidszorg	erg klein	hoog	erg laag	gemiddeld	hoog	redelijk
hbo economisch	groot	hoog	erg laag	gemiddeld	gemiddeld	redelijk
hbo techn. bedrijfsk.	groot	hoog	erg laag	laag	hoog	matig
hbo bestuurlijk	klein	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld	gemiddeld	redelijk
hbo soc.-cultureel	gemiddeld	gemiddeld	laag	gemiddeld	gemiddeld	redelijk
hbo kunst	gemiddeld	hoog	gemiddeld	hoog	gemiddeld	matig

Bron: ROA (1994)

In het voorgaande zijn de werkgelegenheidsontwikkelingen voor hbo'ers in de afgelopen jaren belicht. De hiervoor gepresenteerde werkloosheidscijfers geven in feite de vraag- en aanbodverhouding weer zoals die in het betreffende jaar voor de gedefinieerde groep gold. De cijfers uit de HBO-Monitor betreffen dus niet alleen het aanbod zoals nog wel eens wordt verondersteld.

Als aanvulling hierop wordt deze paragraaf afgesloten met informatie over de arbeidsmarktperspectieven voor hbo'ers in de nabije toekomst. Deze gegevens zijn ontleend aan het informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt van het ROA (1994) dat ieder jaar wordt geactualiseerd.[20] Het informatiesysteem bevat zowel actuele arbeidsmarktinformatie, structurele risico-indicatoren als prognoses over de toekomstige werkgelegenheidssituatie voor een bepaald cluster van beroep of opleidingen. In tabel 5.3 is de belangrijkste informatie voor de opleidingstypen van het hbo samengevat. De resultaten voor de hbo-opleidingen worden in relatieve maatstaven getypeerd.

De indicator over de uitwijkmogelijkheden naar verschillende bedrijfsklassen geeft aan in welke mate de werkenden met een bepaalde opleiding voor hun werkgelegenheid afhankelijk zijn van slechts één of enkele branches of juist kunnen uitwijken naar een groter scala van bedrijfsklassen. In het thema-hoofdstuk worden de uitwijkmogelijkheden naar beroepen behandeld.

De gegevens uit het informatiesysteem laten zien dat, niet verwonderlijk, de uitwijkmogelijkheden naar meerdere branches voor afgestudeerden van de hbo-opleidingstypen onderwijs, medisch laboratorium, gezondheidszorg en bestuurlijk gering zijn. Op het moment dat de werkgelegenheidssituatie voor deze afgestudeerden verslechtert lopen zij een relatief groot risico om werkloos te worden, aangezien het voor hen moeilijk is om buiten de eigen sector werk te vinden. Uit tabel 5.3 blijkt verder dat er voor afgestudeerden uit de technische en economische juist relatief veel mogelijkheden bestaan om uit te wijken naar diverse branches.

De andere vijf gegevens betreffen prognoses over de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt voor hbo'ers tot 1998, hetgeen resulteert in een bepaald arbeidsmarktperspectief voor afgestudeerden van het betreffende opleidingstype. De baanopeningen betreffen de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten. Deze totale vraag is onderverdeeld in de uitbreidingsvraag, die ontstaat door een eventuele werkgelegenheidsgroei, en de vervangingsvraag, die ontstaat doordat arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk en/of gedeeltelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld als gevolg van het verzorgen van kinderen) opnieuw opgevuld moeten worden.

Voor het hbo varieert de jaarlijkse werkgelegenheidsgroei tussen 1993 en 1998 van zo'n 0,7% (laag) tot 3% (hoog). De jaarlijkse vervangingsvraag ligt in die periode voor hbo'ers tussen de 0,5% (erg laag) en 4,0% (erg hoog).

---

20. Het ROA verzorgt dit informatiesysteem jaarlijks in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, het Centraal Bureau voor de Arbeidsvoorziening (CBA) en het Landelijk Dienstverlenend Centrum voor studie- en beroepskeuzevoorlichting (LDC).

Voor de afgestudeerden van een pedagogische hbo-opleiding worden de komende jaren weinig extra banen verwacht. Daarentegen zal de werkgelegenheid toenemen voor afgestudeerden van de hbo-opleidingstypen gezondheidszorg, economie, technische bedrijfskunde èn kunst, zo is de verwachting. Met name in de sectoren en beroepen waarin afgestudeerden van de opleidingstypen tolk/vertaler en vervoer werkzaam zijn wordt de vraag door vervanging van reeds bestaande arbeidsplaatsen (erg) hoog geschat. Voor alle andere hbo-opleidingstypen is de vervangingsvraag juist (erg) laag of gemiddeld geschat. De vervangingsvraag en uitbreidingsvraag bij elkaar opgeteld, levert het volgende beeld op aan baanopeningen voor de hbo'ers. Een groot aantal baanopeningen zijn er tot 1998 te verwachten voor afgestudeerden van: hbo tolk/vertaler, hbo technisch, hbo vervoer en hbo kunst. Het aantal baanopeningen is laag voor afgestudeerden van: hbo onderwijs en hbo technische bedrijfskunde.

Voor het bepalen van het arbeidsmarktperspectief van een bepaalde opleiding zijn gegevens over de vraagzijde aan de arbeidsmarkt echter niet voldoende. Het toekomstig aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt betreft de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dagonderwijs, de schoolverlaters van het deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie.

Een (erg) lage instroom vanuit de hbo-opleidingen naar de arbeidsmarkt verwacht men bij het hbo onderwijs, vervoer en medisch laboratoriumonderwijs. Voor het hbo agrarisch, gezondheidszorg en technische bedrijfskunde is juist een hoge instroom naar de arbeidsmarkt berekend. In vergelijking met de vraagzijde is de aanbodzijde op de arbeidsmarkt het meest aan fluctuaties onderhevig. Dit heeft men ook bij het hbo de afgelopen jaren kunnen constateren. Terwijl de uitstroom van gediplomeerde hbo'ers tussen de studiejaren 1988/1989 en 1992/1993 gemiddeld met bijna een kwart is toegenomen, bedroeg deze toename bij het heo maar liefst 76%. In het hgzo en hsao is in die periode juist het aantal afgestudeerden gedaald. (Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, zoals vermeld in HBO-Almanak 1994/1995).

Het toekomstig arbeidsmarktperspectief per opleidingstype is gedefinieerd als de verhouding tussen enerzijds de verwachte uitbreidingsvraag- en vervangingsvraag (de baanopeningen), en anderzijds de verwachte instroom van schoolverlaters en kortdurig werklozen.

Alle elementen van het arbeidsmarktperspectief op een rij zettend, betekent dit dat er voor de afgestudeerden van de hbo-opleidingstypen laboratoriumonderwijs, techniek en vervoer de komende jaren een goed perspectief wordt verwacht. Het perspectief tot 1998 is daarentegen matig voor afgestudeerden van het hbo agrarisch, technische bedrijfskunde en kunst. Bij al deze drie opleidingstypen is het aantal afgestudeerden te hoog voor het soms best wel grote aantal baanopeningen. Bij technische bedrijfskunde speelt daarnaast de lage vervangingsvraag een belangrijke rol. De afgelopen jaren zijn er namelijk erg veel afgestudeerden uit dit vakgebied ingetreden op de arbeidsmarkt. Het merendeel is daar nog lang niet aan vervanging toe. Het matige perspectief bij de kunstopleidingen wordt mede veroorzaakt door de hoge werkloosheid onder de kortgeleden afgestudeerden van deze opleidingen.

5.3 Succes- en faalfactoren voor hbo'ers op de arbeidsmarkt

De beschrijving in de voorgaande paragrafen geeft weliswaar een goed inzicht in de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen sectoren en cohorten, maar er bestaan daarnaast ook belangrijke verschillen tussen de afgestudeerden uit één opleiding of jaargang. Dit hoofdstuk wordt daarom afgesloten met een overzicht van de belangrijkste succes- en faalfactoren waardoor de ene hbo'er een betere arbeidsmarktpositie blijkt te hebben dan de andere afgestudeerde.

Alvorens de afgestudeerde hbo'ers de arbeidsmarkt betreden, hebben zij immers in hun leven al de nodige 'bagage' opgedaan. Aan de ene kant gaat het om persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en gezinssituatie. Aan de andere kant heeft deze 'bagage' betrekking op de kwalificaties die de hbo'ers al vóór het afstuderen hebben opgedaan. Het gaat hier niet alleen om formele onderwijskwalificaties, zoals de vooropleiding, de hbo-opleiding en de studieduur, maar ook om informele kwalificaties, zoals werkervaring en bestuurlijke ervaring.

Overzicht 5.1 Invloed van succes- en faalfactoren op de arbeidsmarktpositie van hbo'ers

Succes- en faalfactoren					
Jaargang (cohort)	Persoons-kenmerken	Kwalificatie-kenmerken	Loopbaan-kenmerken	Marktsegment-kenmerken	Functie-kenmerken

Arbeidsmarktpositie hbo'ers		
Kans op werk	Kwaliteit werk	Afstemming hbo-werk
- niet of maximaal 3 maanden werkzoekend gedurende arbeidsmarktintrede	- vaste aanstelling - minimaal hbo-niveau vereist - bruto uurloon	- algemeen oordeel over aansluiting tussen hbo en werk

Met behulp van aanvullende (multivariate) analyses is nagegaan welke (zelfstandige) invloed persoons-, kwalificatie-, loopbaan-, marktsegment-, en functiekenmerken van individuele afgestudeerden uitoefenen op indicatoren van de arbeidsmarktpositie van hbo'ers. Ook de invloed van het jaar van afstuderen is in kaart gebracht. Waar mogelijk is de analyse uitgevoerd op het (ongewogen) totaal HBO-Monitor bestand over alle cohorten, om ook het (netto) effect van mogelijke arbeidsmarktverschuivingen in de tijd te meten. Was een variabele niet voor alle jaargangen beschikbaar, dan is de analyse uitgevoerd voor HBO-Monitor 1994. Overzicht 5.1 geeft de opzet van de analyses weer.

Tabel 5.4 Succes- en faalfactoren bij de marktpositie van hbo'ers, HBO-Monitor 1991-1994

Dimensies	**kans op werk**	**kwaliteit v/h werk**		
Indicatoren	≤ 3 mnd. werk-	vaste baan	baan op minimaal	bruto uurloon
Succes-/faalfactoren	zoekend		hbo-niv	
Jaargang/Cohort				
1991 (1989/1990)	+	+		-
1992 (1990/1991)	+	+	+	
1993 (1991/1992)	+	+		
1994 (1992/1993)	ref	ref	ref	ref
Persoonskenmerken				
Leeftijd: ouder	-		+	+
Geslacht: vrouw			-	-
Kwalificatiekenmerken				
Vooropleiding:				
havo	ref	ref	ref	ref
vwo				+
mbo	+	+	-	
hbo			+	+
andere vooropleiding				
Sector:				
hao		-	-	-
hpo	-		+	-
hto	-	-	+	
heo	ref	ref	ref	ref
hgzo	+	+		+
hsao	-	+	-	+
kuo	-	-	-	-
Deeltijd-student hbo-opleiding	+	+	-	+
Studieduur hbo: langere	-	-		
Relevante (on)betaalde werkervaring	+	+		+
Bestuurlijke ervaring	+		+	+
Regio hbo-opleiding:				
noord	-	x	x	x
oost	-	x	x	x
west	ref	x	x	x
zuid	-	x	x	x
Loopbaankenmerken				
Langer op arbeidsmarkt: meer mnd. afgestudeerd	-	+	-	+
Duur intredewerkloosheid: langer werkloos	x	-	-	-

+ = positief effect, - = negatief effect, x = niet in analyse opgenomen, ref = referentiecategorie

Tabel 5.4 Succes- en faalfactoren bij de marktpositie van hbo'ers, HBO-Monitor 1991-1994

Dimensies	**kans op werk**	**kwaliteit v/h werk**		
Indicatoren	≤ 3 mnd. werk-zoekend	vaste baan	baan op minimaal hbo-niv	bruto uurloon
Succes-/faalfactoren				
Marktsegmentkenmerken				
Non-profit-sector	x	-		-
Bedrijfsomvang: ≥ 100 pers.	x	+		+
Regio werkkring				
noord	x			-
oost	x			-
west	x	ref	ref	ref
zuid	x			-
buitenland	x	+	+	+
Functiekenmerken				
Werkweek: minimaal 30 uur	x	x	x	-
Vaste aanstelling	x	x	x	+
Baan op minimaal hbo-niveau	x	x	x	+
Baan in eigen/verwante richting	x	x	x	+
Leidinggevende baan	x	x	x	+

\+ = positief effect, - = negatief effect, x = niet in analyse opgenomen, ref = referentiecategorie

Wederom zijn de dimensies kans op werk en kwaliteit van het werk hierbij in beschouwing genomen. De *kans op werk* betreft het percentage afgestudeerden dat zich gedurende de intredeperiode op de arbeidsmarkt heeft gemeld en niet of hooguit 3 maanden werkzoekend is geweest.

Voor het bepalen van de *kwaliteit van het werk* zijn drie indicatoren gebruikt:
- het hebben van een vaste aanstelling (in plaats van een tijdelijke aanstelling);
- het hebben van een baan waarvoor (door de werkgever) minimaal hbo-niveau werd vereist;
- het bruto uurloon[21] van de werkende hbo'er.

De uitkomsten zoals weergegeven in tabel 5.4 hebben de volgende betekenis. Een '+' geeft een positieve invloed van deze factor op de indicator weer. Een '-' een negatief effect. Een 'x' geeft aan dat de betreffende factor niet in de analyse is opgenomen. Voor de analyse van de kans op werk is het bijvoorbeeld niet zinvol om baankenmerken als verklarende variabelen in de analyse op te nemen. Is de kolom bij de betreffende factor blanco, dan wil dit zeggen dat de factor het

21. In de analyse is de logaritme van het bruto uurloon (exclusief inkomsten uit eventuele nevenfuncties) opgenomen.

betreffende aspect van de arbeidsmarktpositie niet significant[22] beïnvloed. Bij een aantal factoren is een zogenaamde referentiecategorie opgenomen. De resultaten van de overige categorieën zijn gerelateerd aan deze referentiecategorie.

Invloed cohort op arbeidsmarktsucces

Zoals in de voorgaande paragraaf al is geconstateerd is de kans op werk, uitgaande van de werkloosheid gedurende de intredeperiode, de afgelopen jaren gedaald vanwege een verslechtering van de economische situatie aan het begin van de jaren negentig. Ook de baanzekerheid is tussen 1991 en 1994 voor hbo'ers afgenomen. Voor deze beide indicatoren geldt dat de arbeidsmarktpositie van hbo'ers op deze twee punten ieder jaar verder is afgenomen. Desondanks heeft deze afnemende kans op werk en baanzekerheid de verdere marktpositie van de hbo'ers, gecorrigeerd voor mogelijk interveniërende factoren, (nog) nauwelijks beïnvloed.

Invloed persoonskenmerken op arbeidsmarktsucces

Persoonskenmerken beïnvloeden de arbeidsmarktpositie van hbo'ers als volgt. De relatief oudere afgestudeerden hebben aan de ene kant een lagere kans op betaald werk, maar hebben wel vaker een baan op minimaal hbo-niveau en verdienen (per uur) meer dan de jongere afgestudeerden. Het is opmerkelijk dat al aan het begin van de loopbaan vrouwen met een hbo-diploma een lager uurloon hebben en een kleinere kans op een baan op minimaal hbo-niveau dan de afgestudeerde mannen van het hbo.

Uit de analyse op basis van gegevens over HBO-Monitor 1994 blijkt dat allochtone hbo'ers, ofschoon nog steeds een kleine groep van 1,5% in de totale gediplomeerde uitstroom uit het hbo, een kleinere kans hebben om (snel) werk te vinden en vaker genoegen moeten nemen met een tijdelijke baan. Ook bij het cohort 1991/1992 is geconstateerd dat allochtone hbo'ers een kleinere kans hebben op het (snel) vinden van een betaalde baan. Wel vinden allochtonen vaker een baan op minimaal hbo-niveau, doch verdienen zij een lager bruto uurloon.

De samenstelling van het huishouden, c.q. de burgerlijke staat, heeft eveneens effect op de arbeidsmarktpositie van de hbo'ers, zo blijkt uit de analyse op basis van HBO-Monitor 1994. In vergelijking met de alleenstaanden zonder kinderen, die de referentiecategorie vormen, hebben gehuwden of samenwonenden, al dan niet met kinderen, meer kans op werk, vaker een vaste aanstelling en een hoger bruto uurloon. Gehuwde of samenwonende afgestudeerden met kinderen hebben daarnaast ook meer kans op een baan op minimaal hbo-niveau. Daarentegen hebben hbo'ers die ten tijde van de meting nog thuiswonend waren een kleinere kans op het vinden van een baan op minimaal hbo-niveau en een kleinere kans op een hoger bruto uurloon. De alleenstaanden met kinderen moeten vaker genoegen nemen met een tijdelijke aanstelling, terwijl baanzekerheid in hun situatie juist extra belangrijk is.

---

22. Dit wil zeggen statistisch verantwoorde conclusies toelatend op een niveau van 99% betrouwbaarheid. Zie verder het werkdocument over HBO-Monitor 1994, dat bij de Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt te Maastricht te bestellen is.

Bij een verdere uitsplitsing van de analyse naar sexe, aan de hand van de resultaten over HBO-Monitor 1993, is gebleken dat de relatie tussen de samenstelling van het huishouden en het succes tijdens de arbeidsmarktintrede voor mannen en vrouwen niet hetzelfde is. Zo geldt alleen voor gehuwde of samenwonende mannen met kind(eren) dat zij meer kans hebben op een vaste aanstelling (in vergelijking met alleenstaande mannen zonder kinderen). Bij dezelfde categorie vrouwen is hier niet sprake van een significant verband. Ook het positief verband tussen huwen of samenwonen en een baan op minimaal hbo-niveau blijkt alleen voor mannen te gelden. 'Last but not least' blijken gehuwde of samenwonende mannen met kinderen significant meer te verdienen dan alleenstaande mannen zonder kinderen, terwijl bij vrouwen het omgekeerde geldt: gehuwde of samenwonende vrouwen met kinderen verdienen significant minder dan alleenstaande vrouwen zonder kinderen.

Ten slotte nog een opmerking over het oorzakelijk verband tussen huishouden en arbeidsmarktpositie. Is het nu zo dat het samenwonen of trouwen op zichzelf tot een bepaalde positie leidt? Het ligt meer voor de hand dat de gehuwde of samenwonende afgestudeerde hiermee - onbewust - een bepaald 'signaal' afgeeft waarop een (potentiële) werkgever, al dan niet terecht, reageert. Voor een deel van de afgestudeerden zal de causaliteit tussen huishouden en arbeidsmarktpositie zelfs andersom liggen: doordat men inmiddels een goede baan heeft verworven besluit men om samen te gaan wonen, te huwen of kinderen te krijgen.

Invloed kwalificaties op arbeidsmarktsucces

Ook voor een aantal kwalificatiekenmerken is nagegaan wat de invloed is op de arbeidsmarktpositie van hbo'ers. In vergelijking met de afgestudeerden die het havo als vooropleiding hebben genoten, hebben met name de afgestudeerde hbo'ers die daarvoor al een middelbare of hogere beroepsopleiding hebben voltooid een goede positie op de arbeidsmarkt. De hbo'ers met een vooropleiding op hbo-niveau hebben relatief vaak een baan op minimaal hbo-niveau en een relatief hoog bruto uurloon. De hbo'ers die daarvoor al een mbo-diploma hebben behaald vinden naar verhouding snel een baan en hebben vaker een vaste baan. Daarentegen hebben zij wel vaak een baan onder hbo-niveau. De afgestudeerden met het vwo als vooropleiding verdienen meer dan de voormalige havisten.

De sector waarin de hbo'ers zijn afgestudeerd heeft eveneens effect op de kans op werk en de kwaliteit van het werk. De resultaten van de sectoren zijn steeds afgezet tegen de uitkomsten bij het heo (voltijd), welke als referentiecategorie in de analyses is opgenomen. Verder dient men zich te realiseren dat de afgestudeerden van het hao pas sinds 1993 in de HBO-Monitor zijn opgenomen.

De afgestudeerden van het hpo, hto, hsao en kuo zijn vaker (en langer) werkzoekend geweest tijdens de intredeperiode, terwijl de hgzo'ers juist vaker (en sneller) een betaalde baan hebben gevonden tijdens de intrede op de arbeidsmarkt. Bij zowel het kuo als het hao hebben alle indicatoren die de kwaliteit van het werk aangeven een relatief lage waarde. Daarentegen hebben de werkende hgzo'ers een hoger uurloon en ook vaker een vaste baan. De werkende afgestudeerden van het hpo hebben vaker een baan op minimaal hbo-niveau, doch ook vaker een relatief laag uurloon.

Hoewel de hsao'ers een relatief hoog bruto uurloon hebben en naar verhouding vaak een vaste baan, lopen zij echter ook een relatief grote kans dat hun kwalificaties in hun functie worden onderbenut. Tot slot hebben de werkenden van het hto een kleinere kans op een vaste aanstelling, doch daarentegen wel een relatief grote kans op een baan op minimaal hbo-niveau.

Het als deeltijd-student voltooien van de hbo-opleiding heeft een positieve invloed op de kans op het (snel) vinden van betaald werk, het verwerven van een vaste baan en het verdienen van een hoger bruto uurloon. Deze afgestudeerden van het deeltijd-hbo, die vaak al gedurende de (gehele) hbo-opleiding een baan hadden, is het echter wel minder vaak gelukt om na het afstuderen over te stappen naar een baan op minimaal hbo-niveau.

Snel afstuderen heeft tevens effect op de arbeidsmarktpositie van hbo'ers: hoe sneller de afgestudeerden hun hbo-opleiding hebben afgerond, des te vaker zijn zij niet of maximaal 3 maanden op zoek geweest naar betaald werk, en des te vaker hebben zij een vaste aanstelling.

Zowel werk- als bestuurlijke ervaring vóór het afstuderen aan het hbo is van invloed op de arbeidsmarktpositie van de hbo'ers. Beiden hebben een positief effect op de kans op werk en de kans op een hoger bruto uurloon. Werkervaring vóór afstuderen resulteert bovendien in een grotere kans op een vaste baan, terwijl afgestudeerden met bestuurlijke ervaring relatief vaak een baan op minimaal hbo-niveau hebben.

De regio waar men heeft gestudeerd heeft eveneens effect op de kans op betaald werk: de afgestudeerden die in Noord-, Oost- of Zuid-Nederland hun hbo-opleiding hebben voltooid zijn vaker (en langer) werkzoekend tijdens de intredeperiode dan de afgestudeerden uit West-Nederland die zich hebben aangeboden op de arbeidsmarkt.[23]

Invloed loopbaan op arbeidsmarktsucces

Kenmerken die te maken hebben met de - overigens vaak nog korte - arbeidsmarktloopbaan van de afgestudeerden zijn tevens onderzocht op hun invloed op de arbeidsmarktpositie van de hbo'ers. De afgestudeerden die ten tijde van de meting al meer maanden zijn afgestudeerd en derhalve langer op de arbeidsmarkt (kunnen) zijn, hebben een grotere kans op een vaste baan en een hoger bruto uurloon. Wel hebben zij minder kans op het binnen 3 maanden vinden van een betaalde baan. Mogelijk spelen seizoensinvloeden hier een rol, in het voorjaar is de werkgelegenheid namelijk ruimer dan in het najaar. Daarnaast kan meespelen dat de afgestudeerden die later op de arbeidsmarkt komen op een 'overvolle' arbeidsmarkt terechtkomen. De afgestudeerden die langer zijn afgestudeerd hebben ook minder kans op een baan op minimaal hbo-niveau.

Uit de analyses blijkt verder dat afgestudeerden die gedurende de intredeperiode langer op zoek zijn geweest naar een betaalde baan (voor minimaal 12 uur per week), minder kans hebben op een vaste aanstelling, op een baan op minimaal hbo-niveau en op een hoger bruto uurloon.

---

23. De regio-indeling is als volgt. Noord-Nederland: Groningen, Friesland, Drenthe. Oost-Nederland: Overijssel, Gelderland, Flevoland. West-Nederland: Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland, Zeeland. Zuid-Nederland: Noord-Brabant, Limburg.

Werkende hbo'ers die relatief lang geleden in de functie zijn begonnen, hebben vaker een vaste baan en verdienen (per uur) meer, zo blijkt uit de analyse op basis van HBO-Monitor 1994. Echter, zij hebben wel minder kans op een baan op minimaal hbo-niveau. Met name onder de afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn er nogal wat afgestudeerden die al langer in de functie werkzaam zijn, en waarvoor het moeilijk is om, een baan te vinden op minimaal hbo-niveau, ook nadat zij inmiddels het hbo-diploma hebben behaald.

De resultaten over HBO-Monitor 1994 laten verder zien dat ook de afgestudeerden die geografisch mobiel zijn meer kans hebben op een vaste baan, op een baan op minimaal hbo-niveau en een hoger bruto uurloon. Het gaat hier om de werkende hbo'ers die niet werken in de provincie die overeenkomt of grenst aan de provincie waar de hbo-opleiding is gesitueerd.

Invloed marktsegment op arbeidsmarktsucces

Verder is opvallend dat de hbo'ers die in de non-profit-sector[24] en/of in een kleine (1-9 personen) of middelgrote (10-99 personen) organisatie werken, een kleinere kans op een vaste baan of een hoger bruto uurloon hebben dan degenen die in de profit-sector en/of een grote organisatie werkzaam zijn.

De regio waar de hbo'ers werkzaam zijn heeft eveneens invloed op de kwaliteit van het werk. In vergelijking met degenen die in West-Nederland werken, hebben degenen die in andere regio's in Nederland werkzaam zijn een lager bruto uurloon. Daarnaast hebben de afgestudeerden die in het buitenland zijn gaan werken vaker een vaste baan en een baan op minimaal hbo-niveau en verdienen zij (per uur) meer. De naar verhouding goede arbeidsmarktpositie van Nederlandse hbo'ers die in het buitenland werken, hoeft niet persé het gevolg te zijn van een betere marktpositie van hbo'ers (of vergelijkbaar opgeleiden) in het buitenland. Hierbij zal ook zeker een 'compensatie-factor' meespelen voor het feit dat de hbo bereid is een baan in het buitenland te aanvaarden. Daarnaast is het mogelijk dat juist de betere hbo'ers een baan in het buitenland weten te bemachtigen.

Invloed functie op arbeidsmarktsucces

Er is tevens nagegaan wat de invloed is van functiekenmerken op de marktpositie van hbo'ers. Deze kenmerken zijn alleen in de analyse van het uurloon opgenomen, omdat deze functiekenmerken (mede)bepalend zijn voor het salaris (en doorgaans niet andersom). Het gaat hier om kenmerken die te maken hebben met de arbeidsvoorwaarden, inhoud en vereisten van een bepaalde functie. Uit de analyse blijkt dat degenen die een werkweek van minder dan 30 uur hebben, gemiddeld een minder hoog bruto uurloon hebben. Bij een hoog bruto uurloon kunnen mensen zich immers ook eerder een minder lange werkweek permitteren. Daarnaast blijkt dat zowel het hebben van een vaste of leidinggevende baan, als het hebben van een baan die wat betreft opleidingsniveau en opleidingsrichting goed bij het werk aansluit een grotere kans geeft op een relatief hoog inkomen.

---

24. De non-profit-sector omvat de gemeente, provincie, rijksoverheid, defensie, brandweer en politie, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de openbare sport-, recreatie- en cultuurvoorzieningen, werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigingen en stichtingen e.a. niet eerder genoemde semi-overheidsinstellingen en -bedrijven.

Conclusie

Ook dit laatste ondersteunt de conclusie dat zich op de arbeidsmarkt voor hbo'ers meerdere segmenten aan het aftekenen zijn. Een belangrijk deel van de afgestudeerde hbo'ers vindt relatief snel een (vaste) baan, in een functie die wat betreft niveau en richting (nauw) aansluit bij de gevolgde hbo-opleiding en waarmee zij een redelijk tot goed inkomen verdienen. Een ander deel is, na enige tijd zoeken, aangewezen op (tijdelijke) banen die minder goed aansluiten bij de door hen gevolgde hbo-opleiding, met eveneens minder goede arbeidsvoorwaarden.

Wie de 'goede en passende' baan verwerft is niet alleen afhankelijk van de behaalde formele en informele kwalificaties, maar blijkt ook te worden beïnvloed door factoren als sexe en etniciteit. Mede als gevolg van de economische recessie aan het begin van de jaren negentig is de arbeidsmarkt zich aan het 'verharden'. Ondanks het feit dat het economisch tij zich langzamerhand verbetert, staat de kwaliteit van het werk van hbo'ers nog steeds onder druk. Gegeven de ruimte op de arbeidsmarkt kunnen werkgevers allerlei aanvullende eisen gaan stellen, die vaak niet direct vereist zijn voor het goed vervullen van de betreffende functie, maar die de werkgever zich in ieder geval met het oog op de marktverhoudingen kan permitteren. Dit kan leiden tot (statistische) discriminatie.

6 Thema: beroeps- en arbeidsmarktprofielen hbo-opleidingen

6.1 Inleiding

Het door de hogescholen verzorgde hoger beroepsonderwijs is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk. De ontstaansgeschiedenis van het hbo volgt het proces van industrialisatie, de opkomst van de welvaartsstaat, de welzijnssector en ten slotte de diensteneconomie. Het hbo positioneert zich hierbij nadrukkelijk niet als generator van fundamenteel nieuwe kennis, de competentie van de universiteiten, maar als de schakel tussen die nieuwe kennis en zijn toepassing, niet alleen in de grote bedrijven, maar vooral ook in het midden- en kleinbedrijf (HBO-Raad, 1993 en 1995).

De dynamiek van de samenleving weerspiegelt zich in de dynamiek van het opleidingsaanbod van het hbo. Telkens wanneer sociale, culturele, economische en/of technologische ontwikkelingen tot gevolg hadden dat de complexiteit van de arbeid in een bepaald beroepenveld boven een kritische grens kwam, namen betrokkenen het initiatief tot een hierop gerichte hbo-opleiding. Ook de door de overheid in de jaren tachtig geëntameerde grotere marktwerking in het hbo, heeft invloed gehad op het opleidingsaanbod: hogescholen hebben zich de laatste jaren met name proberen te profileren op basis van een specifiek opleidingsaanbod. De Commissie Brouwer beveelt de hogescholen dan ook aan zich in de toekomst daarentegen juist meer te profileren op basis van de inhoud, inrichting en organistie van het onderwijs, dan op aantal en naamgeving van opleidingen (HBO-Raad, 1995).

De complexiteit van de samenleving heeft gaandeweg een zodanig niveau bereikt, dat verdere 'één-op-één'-aanpassingen in het opleidingsaanbod de herkenbaarheid (de 'transparantie') dreigen aan te tasten. Bij een verdere groei van het aantal opleidingen zouden bovendien zowel de hbo-studenten als het beroepenveld belemmerd worden in hun keuzeproces: de eersten wat betreft het kiezen van een opleiding (die toegang verschaft tot een breed beroependomein), de laatsten wat betreft de werving en selectie van afgestudeerden van het hbo (HBO-Raad, 1995).

Voor het hbo betreft het hier het dilemma tussen herkenbaarheid voor de afnemers, i.c. de studenten en werkgevers, en differentiatie om zich als hogeschool te profileren in de (straks) krimpende markt van studenten. De afgelopen jaren zijn in het hsao, het hto en het heo reeds een aantal stelseloperaties uitgevoerd, met als doel de transparantie van het geboden onderwijs te verbeteren (HBO-Raad, 1991, 1993). De grote (en vaak onoverzichtelijke en overlappende) diversiteit aan opleidingen en afstudeerrichtingen is daarbij in deze sectoren aanzienlijk verkleind.

Zoals uit bovenstaande blijkt, heeft in het hbo het externe (naast het interne) rendement van de opleidingen altijd al een belangrijke rol gespeeld. Het externe rendement betreft de mate waarin de afgestudeerden van een opleiding een baan vinden die wat betreft niveau, richting en inhoud goed aansluit bij de door hen gevolgde opleiding. Hierbij wordt onder andere nagegaan in hoeverre de opleiding een eigen beroependomein heeft. Bij de discussie over de herstructurering van het hoger (beroeps)onderwijs, wordt daarbij regelmatig het vraagstuk van de algemeen of specialistisch geörienteerde opleidingen aan de orde gesteld: de zogenaamde 'brede' en 'smalle' opleidingen. Om een zo goed mogelijke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te realiseren dient in het onderwijs een afweging gemaakt te worden tussen specialisme en flexibiliteit (Borghans, De Grip en Smits, 1995).

In het hbo heeft de hierboven reeds aangehaalde Commissie Brouwer inmiddels een procedure voorgesteld om binnen enkele jaren het aantal hbo-opleidingen te reduceren tot zo'n 30 tot 50 brede hbo-opleidingen. Van een brede hbo-opleiding is dan 50% tot 70% van het onderwijsprogramma landelijk vastgelegd in gemeenschappelijke eindtermen, de kernkwalificaties. Het overige deel bestaat uit vrije ruimte, bestemd voor specifieke invullingen, waarmee recht kan worden gedaan aan diverse wensen van externe doelgroepen (studenten en beroepenveld). Een belangrijk bijkomend voordeel van deze brede opleidingen is dat de vernieuwing van het onderwijsaanbod binnen het kader van deze brede opleidingen kan plaatshebben. Omslachtige en ondoorzichtige procedures rond de toewijzing van nieuwe opleidingen worden dan overbodig. Overigens onderkent de commissie wel dat bij een aantal opleidingen de relatie met een bepaald arbeidsmarktsegment zo exclusief is, dat opname van deze specialistische opleidingen in een breder verband niet opportuun is.

Bij een beleid dat een relatief grote beleidsvrijheid en autonomie voor de hogeschool voorstaat, is kwaliteitsbewaking van groot belang. De afnemers van het hbo, studenten en werkveld, moeten daarom garanties hebben wat betreft de kwaliteit van de geboden opleidingen, en aan de overheid moet verantwoording worden afgelegd over de besteding van de rijksbijdrage aan het onderwijs, welke dan sterker uit zou moeten gaan van een output-financiering.

In dit hoofdstuk wordt vanuit de hierboven geschetste thematiek een eerste aanzet gegeven van een analyse omtrent de feitelijke beroeps- en arbeidsmarktprofielen van hbo-opleidingen. Hierbij dient men in het oog te houden dat het hier profielen betreft op basis van afgestudeerden die veelal aan het begin van hun beroepsloopbaan staan. In paragraaf 6.2 wordt aangegeven in welke bedrijfssecties en beroepsklassen de hbo'ers uit de diverse hbo-sectoren voornamelijk terecht zijn gekomen. En wordt omgekeerd ook de dominantie van hbo-sectoren in de betreffende hogere beroepsklassen aangegeven. Het gaat hier om een grofmazig overzicht, welke tot doel heeft om de relatie tussen de hbo-sectoren en arbeidsmarktsegmenten globaal te belichten. Aan de hand van dit overzicht kan worden nagegaan in hoeverre bepaalde hbo-sectoren aan bepaalde arbeidsmarktsegmenten zijn gerelateerd. De relatie tussen opleiding en beroep is overigens vaak specifieker dan in paragraaf 6.2 wordt geschetst. Voor een gedetailleerd overzicht van de beroependomeinen van de hbo-opleidingen wordt u daarom verwezen naar het statistisch supplement. In het supplement wordt namelijk voor ieder studiecluster een overzicht gegeven van de belangrijkste beroepen en branches waarin de hbo'ers terecht zijn gekomen.

De opvatting dat er een één-op-één-relatie bestaat tussen opleidingen en beroepen is overigens sterk bekritiseerd. Dit 'naïeve model' van de arbeidsmarkt negeert volgens Van Hoof en Dronkers (1980) ten onrechte de bestaande flexibiliteit in de relatie tussen opleiding en beroependomein. Afgestudeerden van een bepaalde opleiding kunnen immers in geheel verschillende beroepen terechtkomen en omgekeerd worden veel beroepen uitgeoefend door afgestudeerden met diverse opleidingsachtergronden. Het naïeve model impliceert dat een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt kan worden bewerkstelligd door de scholing van het arbeidsaanbod perfect te laten aansluiten op de kwalificaties die op de arbeidsmarkt worden gevraagd. Volgens het 'flexibiliteitsmodel' dat Van Hoof en Dronkers naar voren brengen is veeleer een verbreding van het kwalificatieprofiel van de afgestudeerden het middel om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

In dat geval is het van groot belang om een indicatie te hebben van de bestaande flexibiliteit op de arbeidsmarkt voor afgestudeerden (De Grip, Van der Velden, Wieling, 1991). In paragraaf 6.3 wordt daarom per studiecluster een overzicht gegeven van de feitelijk opgetreden beroepenspreiding van de hbo-opleidingen. Hierbij worden twee spreidingsmaten gepresenteerd. De ene wat betreft de uitwijkmogelijkheden voor alle beroepsbeoefenaren. De andere geeft alleen de uitwijkmogelijkheden weer voor degenen die een (start)baan vervullen waarvoor minimaal hbo-niveau werd vereist. Dit om na te gaan of een grote beroepenspreiding het gevolg is van de breedte van het curriculum, concurrentie vanuit andere (hbo-)opleidingen, dan wel het effect van een ongunstige arbeidsmarktsituatie zodat de afgestudeerden gedwongen zijn om uit te wijken naar andere functies. In dit laatste geval gaat het dan veelal ook om functies op een lager functieniveau. Bij de interpretatie van deze resultaten is het van belang dat men zich realiseert dat het hier afgestudeerden betreft die veelal aan het begin van hun beroepsloopbaan staan.

De analyses in dit thema-hoofdstuk en het statistisch supplement beperken zich vooralsnog tot de belangrijkste - feitelijke - beroependomeinen van de hbo-opleidingen. Op termijn zou ook de marktpositie van opleidingen binnen deze beroependomeinen in kaart kunnen worden gebracht. Met behulp van dergelijke analyses zou dan tot uiting kunnen worden gebracht in welke arbeidsmarktsegmenten sprake is van concurrentie tussen hbo-opleidingen en welke segmenten juist sterk zijn afgeschermd. Deze analyses kunnen zich beperken tot de concurrentie-verhoudingen tusssen HBO-opleidingen, maar kunnen waar mogelijk en relevant ook de verdringingsprocessen vanuit het wo en naar het mbo betreffen. Bij het bepalen van de concurrentie van hbo-opleidingen op de beroepenmarkt spelen zowel de intensiteit als de richting een rol. De richting betreft aan de ene kant de vraag tussen welke opleidingen deze concurrentie zich voordoet, en aan de andere kant de vraag in welke beroepssegmenten zich deze concurrentie afspeelt. De resultaten van deze analyses kunnen worden benut ter onderbouwing van de voorstellen voor een herstructurering van het hoger beroepsonderwijs, conform het referentiekader dat de Commissie Brouwer onlangs heeft opgesteld.

6.2 In welke arbeidsmarktsegmenten komen hbo'ers terecht?

Alvorens in te gaan op de beroependomeinen van de hbo-sectoren, wordt in tabel 6.1 eerst per hbo-sector een overzicht gegeven van de organisaties waarin de hbo'ers terecht zijn gekomen. In de tabel zijn alleen de bedrijfssecties en percentages opgenomen, voor zover minimaal 1,0% van de werkende afgestudeerden uit een hbo-sector een functie vervult in de betreffende bedrijfssectie.

Tabel 6.1 Werkenden hbo naar meest voorkomende bedrijfssecties (minimaal aandeel van bedrijfssectie in hbo-sector 1,0%), per sector

	Sectoren hbo							Totaal
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo	hbo
Bedrijfssecties								
Landbouw, jacht & visserij	19%							1%
Industrie & delfstoffenwinning & nutsbedrijven	18%	2%	36%	11%		2%	3%	12%
Bouwnijverheid	2%		9%	1%				2%
Handel & reparatie	12%	2%	8%	13%		2%	4%	6%
Horeca		1%		5%				2%
Vervoer, post, telecommunicatie			8%	7%		1%		4%
Financiële instellingen	4%	2%	2%	16%		2%	1%	5%
Zakelijke dienstverlening	20%	2%	21%	27%		10%	22%	15%
Openbaar bestuur	10%	1%	6%	9%	1%	11%	2%	6%
Onderwijs	10%	77%	4%	2%	3%	3%	12%	16%
Gezondheidszorg, welzijn		12%	5%	3%	94%	65%	6%	27%
Overige dienstverlening[25]	2%		1%	5%		3%	48%	5%
Totaal (N=100%)	1220	4995	6110	7670	4351	4514	1576	30436

Bron: HBO-Monitor 1994

Bij het classificeren van de branches waarin de hbo'ers werkzaam zijn, is gebruik gemaakt van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) die het CBS in 1993 grondig heeft herzien. De vorige SBI dateerde van 1974. De nieuwe SBI is aangepast aan de economische structuurveranderingen van de afgelopen twintig jaar, en is in overeenstemming gebracht met de indelingen die hiervoor ook in internationaal verband worden gebruikt.

25. De sectie overige dienstverlening bestaat uit milieudienstverlening (afvalverwerking en sanering), bedrijfs-, werkgevers-, beroeps- en werknemersorganisaties, overkoepelende en samenwerkings- en adviesorganen, culturele, sport- en recreatieorganisaties (incl. zelfstandig als free-lancer werkende kunstenaars of journalisten) en bedrijven op het terrein van de persoonlijke verzorging.

In tabel 6.1 gaat het om een globaal overzicht van het belang van de bedrijfssecties (op 2 digit) in de werkgelegenheid van de hbo'ers. In het statistisch supplement is per studiecluster gedetailleerde informatie opgenomen over de branches waarin de hbo'ers terecht zijn gekomen.[26]

Tabel 6.1 laat zien dat voor het hbo als totaal in de gezondheidszorg (27%), het onderwijs (16%), de zakelijke dienstverlening (15%) en de industrie (12%) de meeste banen voor de hbo'ers beschikbaar zijn. Verder blijkt dat met name het hpo, hgzo en hsao zich sterk richten op één economische sector. Tweederde tot ruim 90% van de beroepsbeoefenaren in deze drie hbo-sectoren is werkzaam in één bedrijfssectie.

Het betreft hier instellingen uit de kwartaire sector (onderwijs, gezondheidszorg en welzijnsinstellingen). Ook de afgestudeerden van het kuo komen voornamelijk (48%) in de overige dienstverlening terecht (zelfstandig werkende kunstenaars worden eveneens tot deze sectie gerekend). De sterke gerichtheid van deze hbo-sectoren op de kwartaire sector maakt dat de werkgelegenheid voor deze afgestudeerden sterk afhankelijk is van de door de (rijks)overheid bepaalde regelgeving en budgetten.

De branchespreiding voor de werkende afgestudeerden van het hao, hto en heo is beduidend groter. De afgestudeerden van het hao, hto en heo vinden zowel in de industrie, de handel en de zakelijke dienstverlening vaak een baan. Het gaat hier om sectoren in het bedrijfsleven, waarbij met name de industrie, bouwnijverheid en landbouw conjunctuurgevoelig zijn. Uiteraard werken de afgestudeerden van het hao ook regelmatig in de landbouw, en vindt men de afgestudeerden van het heo vaak terug in financiële instellingen (bank- en verzekeringswezen). Het openbaar bestuur (de overheid) is daarnaast relevant voor de afgestudeerden van het hao, heo en hsao.

In tabel 6.2 zijn voor iedere hbo-sector de meest voorkomende beroepsklassen vermeld. In de tabel zijn alleen de beroepsklassen en percentages opgenomen, voor zover minimaal 1,0% van de werkende afgestudeerden uit een sector een functie vervult in de betreffende beroepsklasse. Tabel 6.3 bevat omgekeerd een overzicht van de dominantie van de hbo-sectoren in de hogere beroepsklassen. Hierbij dient men zich overigens te realiseren dat in deze beroepsklassen ook beroepsbeoefenaren werkzaam kunnen zijn die een opleiding op universitair of middelbaar niveau hebben voltooid. De beroepen zijn geclassificeerd op basis van de nieuwe Standaard Beroepenclassificatie van het CBS (zie ook overzicht 6.1).[27] Aangezien het in dit hoofdstuk om een globaal overzicht per sector gaat, betreft het in tabel 6.2 en 6.3 het niveau van de beroepsklasse (op 2 digit). Voor een gedetailleerd overzicht van de meest voorkomende beroepen (op 6 digit) per studiecluster, wordt u, zoals gezegd, verwezen naar het statistisch supplement.

---

26. De SBI '93 bevat op het laagste aggregatieniveau op 5 digit ruim 800 bedrijfssubklassen. Aangezien in deze SBI '93 sommige branches voor de HBO-Monitor dan nog steeds op een te globaal niveau zijn beschreven, heeft het ROA ook bij deze nieuwe classificatie een 6e digit toegevoegd, om de branches op een nog gedetailleerder niveau te kunnen weergeven (zie statistisch supplement).

27. De SBC '92 bevat op het laagste aggregatieniveau op 5 digit ruim 1200 beroepen. Aangezien in deze SBC '92 sommige beroepen voor de HBO-Monitor nog steeds op een te globaal niveau zijn beschreven, heeft het ROA ook bij deze classificatie een 6e digit toegevoegd, om de beroepen op een nog gedetailleerder niveau te kunnen weergeven.

Overzicht 6.1 Overgang naar nieuwe Standaard Beroepenclassificatie 1992 van het CBS

Overgang naar nieuwe Standaard Beroepenclassificatie

Voor het classificeren van de door de afgestudeerden aangegeven beroepen wordt vanaf HBO-Monitor 1994 gebruik gemaakt van de nieuwe Standaard Beroepenclassificatie die het CBS in 1992 heeft ontwikkeld (SBC '92). Daarvoor werd de beroepenclassificatie uit 1984 gehanteerd, welke een herziening betrof van de classificatie die het CBS in 1971 heeft gebruikt ten behoeve van de Volkstelling uit dat jaar. De beroepenclassificatie uit 1984 was om een aantal redenen aan vernieuwing toe. Het voornaamste bezwaar was dat de classificatiecriteria onvoldoende eenduidig en operationeel waren. In de beroepenindeling liepen het niveau en de richting van het beroep door elkaar heen, waardoor het niet goed mogelijk was de beroepen naar beroepsniveau te ordenen. Bovendien waren veel beroepen niet naar de beroepsactiviteiten geordend, maar vaak naar de bedrijfssector waarin een beroep veelvuldig voorkwam. De overlap met de bedrijfsindeling was daarmee erg groot. Een ander belangrijk bezwaar van de classificatie uit 1984 was het feit dat sommige beroepsvelden, zoals de technische, op een zeer gedetailleerd niveau waren beschreven, terwijl andere beroepvelden, zoals de administratieve, slechts zeer globaal werden aangegeven. Daarnaast was de beroepenclassificatie uit 1984 zowel naar inhoud als naamgeving sterk verouderd.

Om deze bezwaren te ondervangen heeft het CBS na intensief overleg met de gebruikers een nieuwe classificatie ontwikkeld. In deze SBC '92 zijn de classificatiecriteria wel eenduidig en operationeel gemaakt. De voor het beroep *benodigde bekwaamheden* staan hierbij centraal. In 1994 heeft het CBS deze nieuwe SBC '92 voor het eerst bij het classificeren van beroepen ten behoeve van haar eigen enquêtes gehanteerd (CBS, 1993), waarna ook het ROA is overgestapt naar de nieuwe SBC '92.

Uit zowel tabel 6.2 als 6.3 blijkt dat er geen sprake is van een strikte 'naïeve' één-op-één-relatie tussen de hbo-sectoren en de beroepsklassen op hbo-niveau. Afgestudeerden uit de verschillende hbo-sectoren werken immers in diverse beroepsklassen, op verschillende beroepsniveau's. Wanneer echter alleen wordt gekeken naar de beroepsrichting van de afgestudeerden, dan blijkt de relatie tussen opleiding en beroep nauwer te zijn. Zo blijkt ruim driekwart van de afgestudeerden van het heo in een administratief of commercieel beroep werkzaam, waarvan een belangrijk deel op mbo-niveau. Ook bij het hgzo en hsao blijkt een groot gedeelte van de beroepsbeoefenaren een functie in een overeenkomstige richting te vervullen. Bij het hpo werkt zelfs meer dan driekwart van de beroepsbeoefenaren in een pedagogische functie op hbo-niveau. Opvallend is evenwel het hoge percentage afgestudeerden van het hto dat in een commerciële, administratieve of automatiseringsfunctie werkzaam is.

Tabel 6.2 Werkenden hbo naar meest voorkomende beroepsklassen (minimaal aandeel van beroepsklasse in hbo-sector 1,0%), per sector

	Sectoren hbo						
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo
Beroepsklassen							
Elementaire beroepen	4%		2%	1%			2%
Lagere beroepen							
- agrarische beroepen	7%						
- technische beroepen (incl. grafische)	1%		1%				
- (para)medische beroepen				2%			
- administratieve, commerciële beroepen	2%	1%		3%			4%
- verzorgende beroepen		2%					
Middelbare beroepen							
- agrarische beroepen	11%						
- wiskundige, natuurwetensch. beroepen		1%					
- technische beroepen (incl. grafische)	3%		11%				1%
- (para)medische beroepen					15%	2%	
- administratieve beroepen (incl. automatisering)	8%	3%	7%	29%	1%	3%	4%
- sociaal-maatsch. beroepen				2%		8%	
- verzorgende beroepen		4%		3%	7%	12%	1%
Hogere beroepen							
- pedagogische beroepen	9%	76%			6%	2%	35%
- landbouwkundige beroepen	23%		3%				
- wiskundige, natuurwetensch. beroepen	4%		6%				
- technische beroepen	7%		28%				5%
- (para)medische beroepen		2%	3%		63%	7%	1%
- administratieve, econ./commerciële beroepen (incl. automatisering)	18%	1%	30%	45%		2%	
- juridische, bestuurlijke beroepen				2%			
- taalkundige, culturele beroepen		1%		2%			40%
- soc.-maatsch. beroepen (incl. journalistiek)		5%		6%	1%	56%	2%
- verzorgende beroepen					2%	2%	
Wetenschappelijke beroepen							
- technisch (w.o. industrieel ontwerpers)							2%
Totaal (N=100%)	1211	4998	6131	7722	4355	4622	1574

Bron: HBO-Monitor 1994

Ook bij het hao vindt men een relatief hoog percentage beroepsbeoefenaren terug met een administratieve of commerciële functie. De afgestudeerden van het hao hebben daarnaast ook vaak een technische of pedagogische functie gevonden. De pedagogische beroepen zijn verder ook van belang voor de afgestudeerden van het kuo: maar liefst 35% van de beroepsbeoefenaren van het kuo is in een pedagogische functie werkzaam.

Uit zowel tabel 6.1 als het statistisch supplement komt naar voren dat sommige hbo-sectoren zich nadrukkelijk op bepaalde beroepssegmenten richten, waarbij een bepaald soort beroepshandeling centraal staat. Het hpo, dat opleidt voor docentfuncties, is hiervan een expliciet voorbeeld. Ook het heo (administratief en commercieel), het hgzo (verplegend en therapeutisch) en het hsao (sociaal-agogisch en verzorgend) zijn in de eerste plaats op bepaalde beroepshandelingen gericht. Het hao en kuo zijn voorbeelden van hbo-sectoren waarbij respectievelijk agrarische en kunstzinnige produkten of dienstverlening centraal staan. Binnen deze sector zijn vervolgens een aantal opleidingen onderscheiden die naar een bepaalde beroepshandeling verwijzen (bijvoorbeeld doceren versus uitvoeren). In de beroepspraktijk is er tussen deze twee hbo-sectoren wel een belangrijk verschil. Terwijl het bij het kuo zeer vaak voorkomt dat de afgestudeerden van de docentopleidingen (ook) als uitvoerend kunstenaar werkzaam zijn (en vice versa), vindt men deze 'dubbel gerichtheid' bij de hao-opleidingen veel minder sterk terug. Ten slotte blijken de afgestudeerden van het hto zowel bij de uitvoering van het (technisch) produktieproces betrokken te zijn, als bij de commerciële en administratieve activiteiten ten aanzien van (meestal technische) produkten. Voor het goed kunnen functioneren van de afgestudeerden van het hto in de beroepspraktijk is het derhalve van groot belang dat aan diverse soorten beroepshandelingen tijdens de opleiding aandacht is besteed.

Toch blijkt uit tabel 6.3 wel degelijk een nauwe relatie tussen de onderscheiden hogere beroepsklassen en één of enkele hbo-sectoren, waaruit de werkgevers de afgestudeerden recruteren (zoals gezegd blijft in deze analyse het aandeel vanuit het mbo en wo achterwege). Deze relatie is het duidelijkst waarneembaar bij de technische beroepen (89% afkomstig van hto), de exacte beroepen (85% uit hto), de (para)medische beroepen (81% uit hgzo) en de pedagogische beroepen (78% uit hpo en 35% uit kuo). Voor de landbouwkundige beroepen worden afgestudeerden van zowel het hao (54%) als het hto (41%) geworven. Eenzelfde beeld ziet men terug bij de hogere verzorgende beroepen, waarbij het vaak om leidinggevende functies gaat in de zorgsector. Hierbij worden zowel mensen gerecruteerd van het hgzo (43%) als het hsao (42%). Het hgzo en hsao concurreren echter niet met elkaar wat betreft de functievervulling van de hogere sociaal-maatschappelijke en de (para)medische beroepen. De afgestudeerden van het heo spelen met name een rol bij de functievervulling in de commercieel-administratieve en juridische beroepsklassen. Met name bij de administratieve, commerciële en automatiseringsberoepen ondervinden zij hierbij concurrentie van de afgestudeerden van het hto. De hogere taalkundige en culturele beroepen worden met name door afgestudeerden van het kuo (70%) en het heo (19%) vervuld. De afgestudeerden van het heo, i.c. van de tolk- en vertaleropleiding en bibliotheekopleiding, zijn hierbinnen voornamelijk terug te vinden in de hogere taalkundige, bibliotheek- en documentatieberoepen, terwijl de afgestudeerden van het kuo vooral de kunstzinnige beroepen binnen deze beroepsklasse voor haar rekening nemen.

De omvang van een bepaalde hbo-sector hoeft geenszins overeen te komen met het belang van de corresponderende beroepsklasse in de werkgelegenheid van hbo'ers. Zo is het aandeel van de technische beroepen in de totale werkgelegenheid veel kleiner, dan het aandeel van het hto in de totale werkende uitstroom uit het hbo. Zoals gezegd werken er nogal wat hto'ers in niet-technische functies en zijn de hto'ers dus in vele beroepsklassen goed vertegenwoordigd. Omgekeerd is het aandeel van de commercieel-administratieve, pedagogische, (para)medische en sociaal-maatschappelijke beroepen in de totale werkgelegenheid voor hbo'ers relatief hoog.

Tabel 6.3 Beroepsklassen naar meest voorkomende hbo-sectoren (minimum aandeel van hbo-sector in beroepsklasse 1,0%)

	Sectoren hbo								
	hao	hpo	hto	heo	hgzo	hsao	kuo	Totaal hbo %	N
Beroepsklassen									
Elementaire beroepen								1%	304
Lagere beroepen								4%	1197
Middelbare beroepen								23%	7081
Hogere beroepen									
- pedagogisch	2%	78%			6%	2%	35%	16%	4860
- landbouwkundig	54%		41%	3%			2%	2%	514
- exact	10%		85%	3%	1%	1%		1%	425
- technisch	4%		89%	2%			4%	6%	1945
- (para)medisch		3%	5%		81%	10%		11%	3414
- administratief/commercieel	4%	1%	33%	61%		1%		19%	5741
- juridisch/bestuurlijk			16%	73%	11%			1%	234
- taalkundig/cultureel		7%	2%	19%		2%	70%	3%	886
- soc.-maatschappelijk		7%	2%	14%	2%	75%		11%	3466
- verzorgend	4%			11%	43%	42%		1%	202
Wetenschappelijke beroepen								1%	231

Bron: HBO-Monitor 1994

6.3 Hebben hbo'ers uitwijkmogelijkheden?

Hierboven is op globaal niveau al aangetoond dat er in de aansluiting tussen opleiding en beroep enige mate van flexibiliteit bestaat. Om na te gaan of deze flexibiliteit ook op een lager aggregatieniveau geldt, is op basis van de beroepen- en opleidingeninformatie uit HBO-Monitor 1993 de beroepenspreiding per studiecluster berekend (zie tabel 6.4).[28] De zogenaamde Gini-Hirschman coëfficiënt (Sheldon, 1985; Warnken, 1986) is een goede maatstaf voor het op overzichtelijke wijze in kaart brengen van de feitelijk bestaande flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Op basis van deze maatstaf is de beroepenspreiding voor de verschillende (clusters van) opleidingen bepaald. Het grote voordeel van deze indicator is dat hij zeer makkelijk te interpreteren is. De indicator neemt waarden aan tussen de 0 en 1. De beroepenspreiding van een opleiding is 0 als de afgestudeerden slechts in één beroepsgroep voorkomen, en 1 als de afgestudeerden gelijkmatig over alle beroepsgroepen zijn gespreid.[29]

Zoals in de inleiding al is opgemerkt, kan een grote beroepenspreiding zowel een gevolg zijn van de breedte van het curriculum, als een effect van een ongunstige arbeidsmarktsituatie of van concurrentie uit andere (hbo-)opleidingen, waardoor de afgestudeerden gedwongen zijn om uit te wijken naar andere functies, veelal op een lager functieniveau. Het is daarom van belang om ook andere arbeidsmarktindicatoren, zoals het werkloosheids- en onderbenuttingspercentage, bij de interpretatie van de spreidingsmaatstaf te betrekken.

De in de eerste kolom vermelde spreidingscoëfficiënten zijn berekend op basis van alle beroepen die door de werkende hbo'ers worden uitgeoefend. Er is daarbij geen rekening gehouden met de opleidingseisen van de banen waarnaar de hbo'ers zijn uitgeweken. Afgestudeerden die aanvankelijk geen werk kunnen vinden dat zowel qua niveau als richting aansluiten bij de door hen gevolgde opleiding, zullen op een gegeven moment een baan aanvaarden die daar minder goed op aansluit. De vraag is dan of een dergelijke (start)functie op (minimaal) hbo-niveau ligt. Er is dus tevens de beroepenspreiding berekend voor uitsluitend de beroepsbeoefenaren die op minimaal hbo-niveau werkzaam zijn. Alleen zo worden namelijk de 'echte' uitwijkmogelijkheden gemeten. Deze laatste spreidingsindicator staat vermeld in de tweede kolom van tabel 6.4.

Zowel tussen als binnen de hbo-sectoren blijken er grote verschillen in beroepenspreiding voor te komen. Over het algemeen is de beroepenspreiding laag bij het hgzo en het hsao, en relatief hoog bij het hao. Bij de andere sectoren is de beroepenspreiding binnen de sector zeer divers.

---

28. Een analyse van de belangrijkste beroepen waarin de afgestudeerden terecht zijn gekomen, zoals aangegeven in het statistisch supplement is in deze uiteraard ook zeer informatief. De beroepeninformatie in het supplement laat niet alleen de omvang van de beroepenspreiding zien, maar tevens de richting waarin deze plaatsvindt (zie ook tabel 6.2). De informatie in het supplement is echter te uitgebreid om in dit thema-hoofdstuk te presenteren.

29. Voor de formules van deze spreidingsmaat wordt verwezen naar De Grip, Van der Velden en Wieling (1991). Hierbij wordt opgemerkt dat de coëfficiënten de neiging hebben om snel te stijgen en bijgevolg een grote spreiding suggereren. Aan de hoogte van de berekende spreidingscoördinator mag derhalve geen absolute betekenis worden toegekend. Deze positioneert de desbetreffende opleiding ten opzichte van de andere hbo-opleidingen en zegt derhalve alleen iets over de relatieve spreiding over een doorgaans beperkt aantal beroepen die met een bepaalde hbo-opleiding worden uitgeoefend.

Tabel 6.4 Uitwijkmogelijkheden hbo'ers naar andere beroepsgroepen op alle functieniveau's en op minimaal hbo-niveau, per studiecluster

	Spreidingsindex alle niveau's	Spreidingsindex min. hbo-niveau
Studieclusters		
HAO landbouw/produktie vt	0,94	0,92
HAO landbouw/bedrijfskunde vt	0,95	0,94
HAO inrichting & beheer vt	0,91	0,89
HAO technologie & laboratorium vt	0,90	0,88
HAO agrarische docenten vt/dt	0,83	0,73
HPO leraar basisonderwijs vt/dt	0,67	0,62
HPO 2e graads combi taal vt	0,30	0,17
HPO 2e graads combi maatschappij vt	0,46	0,32
HPO 2e graads combi exact vt	0,00	0,00
HPO 2e graads combi expressie vt	0,88	0,84
HPO 2e graads combi taal & maatschappij vt	0,62	0,41
HPO 2e graads combi maatschappij & exact vt	0,42	0,34
HPO 2e graads combi overig vt	-	-
HPO 2e graads taal dt	0,78	0,61
HPO 2e graads maatschappij dt	0,66	0,58
HPO 2e graads exact dt	0,55	0,36
HPO 2e graads expressie dt	0,82	0,78
HPO 1e graads taal dt	0,31	0,26
HPO 1e graads maatschappij dt	0,84	0,83
HPO 1e graads lichamelijke oefening vt	0,72	0,61
HTO bedrijfskunde vt	0,93	0,92
HTO bouwkunde vt	0,74	0,74
HTO chemische technologie vt	0,88	0,86
HTO elektrotechniek vt	0,84	0,80
HTO informatica vt	0,57	0,53
HTO technische natuurkunde vt	0,75	0,71
HTO civiele techniek vt	0,84	0,83
HTO werktuigbouwkunde vt	0,90	0,88
HTO algemene operationele technieken vt	0,94	0,92
HTO maritiem officier vt	0,57	0,55
HTO chemisch laboratorium vt	0,71	0,67
HTO medisch laboratorium vt	0,18	0,12
HTO biologisch laboratorium vt	0,31	0,19
HTO techniek dt	0,93	0,93
HTO laboratorium dt	0,76	0,78
HTO overig vt	0,88	0,86

Tabel 6.4 Uitwijkmogelijkheden hbo'ers naar andere beroepsgroepen op alle functieniveau's en op minimaal hbo-niveau, per studiecluster (vervolg)

	Spreidingsindex alle niveau's	Spreidingsindex min. hbo-niveau
Studieclusters		
HEO accountancy vt/dt	0,23	0,22
HEO bedrijfseconomie vt	0,65	0,61
HEO bedrijfseconomie dt	0,79	0,79
HEO bedrijfsinformatica vt	0,56	0,50
HEO bedrijfsinformatica dt	0,74	0,66
HEO fiscale economie vt	0,17	0,06
HEO commerciële economie vt	0,93	0,91
HEO commerciële economie dt	0,94	0,93
HEO communicatie vt	0,86	0,80
HEO communicatie dt	0,77	0,73
HEO management, economie & recht vt	0,93	0,92
HEO management, economie & recht dt	0,88	0,85
HEO economisch-linguïstisch vt	0,88	0,89
HEO logistiek & economie vt	0,89	0,89
HEO hoger hotelonderwijs vt	0,93	0,92
HEO toerisme, recreatie & vrije tijd vt	0,91	0,92
HEO facilitaire dienstverlening vt	0,91	0,90
HEO journalistiek & voorlichting vt	0,28	0,13
HEO bibliotheek & documentatie vt	0,43	0,20
HEO bibliotheek & documentatie dt	0,39	0,36
HEO overig	0,85	0,84
HGZO verpleegkunde vt	0,21	0,17
HGZO verpleegkunde dt	0,49	0,34
HGZO verpleegkunde maatsch. gezondheidszorg vt	0,43	0,42
HGZO verpleegkunde maatsch. gezondheidszorg dt	0,42	0,41
HGZO kader gezondheidszorg vt/dt	0,44	0,50
HGZO 2e graads leraar verpleegkunde dt	0,24	0,21
HGZO diëtetiek vt	0,65	0,45
HGZO ergotherapie vt	0,05	0,03
HGZO fysiotherapie vt	0,11	0,08
HGZO logopedie vt	0,23	0,09

Tabel 6.4 Uitwijkmogelijkheden hbo'ers naar andere beroepsgroepen op alle functieniveau's en op minimaal hbo-niveau, per studiecluster (vervolg)

	Spreidingsindex alle niveau's	Spreidingsindex min. hbo-niveau
Studieclusters		
HSAO cultureel-maatschappelijke vorming vt	0,50	0,39
HSAO cultureel-maatschappelijke vorming dt	0,56	0,58
HSAO maatschappelijk werk vt	0,29	0,14
HSAO maatschappelijk werk dt	0,27	0,25
HSAO sociaal-pedagogische hulpverlening vt	0,28	0,17
HSAO sociaal-pedagogische hulpverlening dt	0,37	0,40
HSAO creatieve therapie vt/dt	0,40	0,08
HSAO personeel & arbeid vt	0,46	0,30
HSAO personeel & arbeid dt	0,49	0,45
KUO schilderkundige, plastische vormgeving vt/dt	0,75	0,75
KUO architectonische vormgeving vt/dt	0,29	0,27
KUO industriële vormgeving vt/dt	0,27	0,08
KUO modevormgeving vt/dt	0,42	0,26
KUO publiciteits- c.q. grafische vormgeving vt/dt	0,26	0,23
KUO docent tekenen, handvaardigheid, textiel vt/dt	0,78	0,68
KUO uitvoerend/docent dans vt	-	-
KUO uitvoerend/docent drama vt/dt	0,68	0,63
KUO uitvoerend musicus vt	0,46	0,40
KUO docerend musicus vt	0,63	0,51

Bron: HBO-Monitor 1993

Zo varieert de spreidingsindex, berekend over alle beroepsbeoefenaren, bij het hpo van 0,00 voor de 2-vakkige voltijdse 2e graads opleiding exact tot 0,88 voor de 2-vakkige voltijdse 2e graads opleiding expressie. De spreidingsindex voor hpo'ers die een lesbevoegdheid hebben in een taal, maatschappijvak of in lichamelijke oefening ligt hiertussen in. Dit geldt evenzeer voor degenen die de opleiding tot leraar basisonderwijs hebben gevolgd.

Ook bij het hto is de beroepenspreiding tussen de verschillende opleidingen zeer divers. Bij de (voltijdse) laboratoriumopleidingen, de informatica-opleiding en de opleiding tot maritiem officier is de spreidingsindex, gemeten over alle beroepsbeoefenaren, laag. Daarentegen is deze hoog bij de (voltijdse) opleidingen bedrijfskunde, werktuigbouwkunde en algemene operationele technieken. Ook de afgestudeerden van het deeltijdonderwijs blijken in een breder scala van beroepen te werken, hetgeen logisch is als men bedenkt dat het hier om mensen gaat die al verder in hun beroepsloopbaan zijn.

Doorgaans staat het heo te boek als een sector met vele beroepsmogelijkheden. Voor een belangrijk deel van deze sector is dit ook het geval, overigens wel voornamelijk in administratieve, commerciële of aanverwante beroepen (zie tabel 6.2). Bij de heao-opleidingen commerciële economie, communicatie, management, economie & recht, economisch-linguïstisch en logistiek & economie is de beroepenspreiding hoog tot zeer hoog. Dit geldt ook voor de opleidingen hoger hotelonderwijs, toerisme, recreatie & vrije tijd en facilitaire dienstverlening. De spreidingsindex, berekend over alle beroepsbeoefenaren, heeft bij deze opleidingen doorgaans een waarde van ongeveer 0,90. Bij de financieel-economische en automatiseringsopleidingen, zoals accountancy, fiscale economie, bedrijfseconomie en bedrijfsinformatica is de beroepenspreiding echter flink lager. Ook bij de opleidingen journalistiek & voorlichting en bibliotheek & documentatie is het feitelijke beroependomein aanzienlijk smaller.

Bij het kuo is de beroepenspreiding over het algemeen laag te noemen. Uitzonderingen hierop zijn de clusters schilderkundige & plastische vormgeving, docent tehatex, uitvoerend/docent drama en docerend musicus. Bij deze laatste heeft de spreidingsindex ongeveer een gemiddelde waarde van zo'n 0,70.

Over het algemeen is er slechts een klein verschil tussen de spreidingscoëfficiënt die voor alle werkende hbo'ers is berekend en de coëfficiënt die alleen voor de hbo'ers is bepaald met een baan op minimaal hbo-niveau. Blijkbaar zijn de hbo'ers voor het uitwijken naar andere beroepsgroepen niet alleen aangewezen op functies op een lager functieniveau, maar zijn er ook veel 'horizontale' uitwijkmogelijkheden. Voor zover er tussen deze twee spreidingsmaten al een verschil wordt geconstateerd, komt dit met name voor bij opleidingen waarbij de beroepenspreiding doorgaans al aan de lage kant was. Het gaat hier met name om opleidingen binnen het (voltijd-)hsao, het kuo en het hpo. Dit kan het resultaat zijn van een relatief ongunstige arbeidsmarktsituatie in de beoogde (en relatief smalle) beroependomeinen van deze opleidingen. Wanneer er dan niet voldoende alternatieven zijn op het eigen functieniveau moeten deze afgestudeerden uitwijken naar banen op een lager functieniveau.

6.4 Tot besluit

Het oordeel over de in dit hoofdstuk waargenomen beroepsprofielen van hbo-opleidingen, waarvan een deel als 'smal' kan worden getypeerd en een deel als 'breed', is afhankelijk van de hoogte en stabiliteit in de werkgelegenheidssituatie en het belang van een direct optimale inzetbaarheid van nieuwe werknemers in het betreffende beroependomein, evenals de concurrentie vanuit andere (hbo-)opleidingen in dit arbeidsmarktsegment. Bij de beoordeling speelt ook de transparantie van de relatie tussen de hbo-opleiding en het feitelijke beroep voor de (aankomende) studenten en de werkgevers een belangrijke rol.

Bij de discussie over de herstructurering van het hoger (beroeps)onderwijs wordt regelmatig het vraagstuk van de algemeen of specialistisch geörienteerde opleidingen aan de orde gesteld: de zogenaamde 'brede' en 'smalle' opleidingen. Afgestudeerden van 'smalle' opleidingen die erg zijn toegespitst op een specifiek beroep kunnen optimaal voorbereid zijn op de uitoefening van dit beroep, waardoor hun produktiviteit in dit beroep meteen al erg hoog kan zijn.

Wanneer bovendien slechts enkele opleidingen voor dit beroep opleiden is de concurrentie vanuit andere opleidingen in dit segment gering. Opleidingen zijn in een dergelijke situatie complementair. Een nadeel van een specialistische invulling van het onderwijs is echter dat de betreffende afgestudeerden sterk afhankelijk worden van de werkgelegenheidsontwikkeling in dit specifieke beroep. Bovendien zijn opleidingen die voor een 'smal' arbeidsmarktsegment opleiden sterk onderhevig aan de zogenaamde 'varkenscycli' op de arbeidsmarkt. Om flexibiliteit op de arbeidsmarkt te kunnen waarborgen is het daarom zinvol studenten breder op te leiden. Wanneer meerdere opleidingen voor beroepen uit dit 'bredere' arbeidsmarktsegment opleiden, wordt de concurrentie op dit segment overigens wel groter (Borghans, De Grip en Smits, 1995).

Hoe deze afweging uitvalt kan sterk verschillen tussen opleidingen. In het geval dat de kennnis en vaardigheden die nodig zijn voor het ene beroep niet sterk verschillen van de kennis en vaardigheden die vereist zijn voor andere (verwante) beroepen, kan een verbreding van het curriculum plaats vinden zonder dat hierbij de diepgang sterk verminderd hoeft te worden. In het algemeen wordt verondersteld dat bij technische opleidingen een dergelijke verbreding van het curriculum niet goed mogelijk is, omdat juist daar ieder specifiek technisch beroep zijn eigen kennis en vaardigheden vereist die voor verschillende technische beroepen niet goed gecombineerd kunnen worden in één opleiding. Aan de andere kant is flexibiliteit juist voor technische opleidingen zo belangrijk, vanwege de sterke conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid in de techniek. Bij de afweging speelt ook een rol in welke beroepssegmenten de concurrentie tussen opleidingen plaatsvindt. Zo kan men zich voorstellen dat de concurrentie tussen afgestudeerden van technische opleidingen in de -specialistische- technische beroepen gering is, terwijl deze concurrentie tussen de niet-technische beroepen, waarin eveneens veel afgestudeerden van technische beroepen terecht kunnen komen, veel groter is. In een dergelijk geval kunnen de verschillende technische opleidingen aan een hogeschool er voor kiezen de technische vakken een specialistisch karakter te geven waarbij de student in feite maar voor één technisch vak kan kiezen, terwijl de opleidingen de niet-technische vakken gemeenschappelijk aanbieden.

Op basis van bovenstaande overwegingen kan het onderwijsveld voor haar opleidingen - in het kader van de herstructurering van het hoger beroepsonderwijs - een afweging maken ten aanzien van de gewenste mate van specialisme en flexibiliteit. Uiteraard in nauw overleg met het werkveld, de studenten en afgestudeerden. De in dit hoofdstuk (en het statistisch supplement) gepresenteerde beroepsprofielen van de hbo-opleidingen kunnen als onderbouwing voor deze afweging dienen. Bovendien zou ook de marktpositie van de opleidingen binnen deze beroependomeinen in kaart kunnen worden gebracht. Met behulp van dergelijke analyses zou dan tot uiting kunnen worden gebracht in welke arbeidsmarktsegmenten sprake is van concurrentie tussen hbo-opleidingen en welke segmenten juist sterk zijn afgeschermd en derhalve complementair zijn. Deze analyses kunnen zich beperken tot de concurrentie-verhoudingen tusssen hbo-opleidingen, maar kunnen waar mogelijk en relevant ook de verticale verdringingsprocessen omvatten, zowel vanuit het wo als naar het mbo.

Literatuur

Adviescommissie heo (1991, voorzitter T.C. Braakman), *Economisch ingedeeld*, advies voor een andere studierichtingsindeling in het hoger economisch onderwijs, HBO-Raad, Den Haag.

Adviescommissie techniek (1993, voorzitter Koumans), *Vlag en lading*, een nieuw arrangement voor het technisch hbo, HBO-Raad, Den Haag.

Aldrich, J.H., F.D. Nelson (1984), *Linear Probability, Logit and Probit Models*, SAGE Publications Inc., Beverly Hills.

Algera, J.A. (redactie, 1991), *Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam/Lisse.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1982), *Standaard bedrijfsindeling bedrijfstelling 1978*, CBS, Voorburg.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Standaard bedrijfsindeling bedrijfstelling 1993*, CBS, Voorburg/Heerlen.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1984), *Beroepenclassificatie 1984*, CBS, Voorburg.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), *Standaard beroepenclassificatie 1992*, CBS-publikaties, Sdu Uitgeverij, Den Haag.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1991, 1993, 1994, 1995), *Enquête Beroepsbevolking 1990, 1992, 1993, 1994*, CBS, Heerlen.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1994b), *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, CBS, Voorburg/Heerlen.

Centraal Bureau voor de Statistiek (1987), *Methode en opzet van het jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen*, CBS, Voorburg/Heerlen.

Commissie Referentiekader Onderwijsaanbod (1995, voorzitter O.G. Brouwer), *Niet meer maar beter*, eindrapport, HBO-Raad, Den Haag.

Dam, J.W. van, J.A.M. Heijke, G.W.M. Ramaekers (1989), *Ontwerp van een arbeidsmarktscanner voor academici,* ROA-R-1989/3, Maastricht.

Gimbrère, M.C. (1992), *Arbeidsmarktpositie van de Agrarische Hogescholen, Jaargang 1990*, Verslag van een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van 1990 van de Agrarische Hogescholen, ca. één jaar na afstuderen, Stichting Samenwerkend Hoger Agrarisch Onderwijs (SHAO), Wageningen.

Gimbrère, M.C. (1993), *Agrarische hogescholen op de arbeidsmarkt*, Onderzoek onder afgestudeerden van 1977 - 1991, Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS, Wageningen.

Grip, A. de, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling (1991), *Indicatoren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt MDGO*, ROA-R-1991/2, Maastricht.

Grip, A. de, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling (1993), De arbeidsmarktpositie van MDGO-schoolverlaters, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 9, 1993/3, blz. 241-252, Academische uitgeverij Amersfoort, Amersfoort.

Grip, A. de, L. Borghans, W. Smits (1995), *Beroepsmobiliteit technisch opgeleiden*, OSA-rapport, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), Den Haag (verschijnt binnenkort).

HBO-Raad (1993), *Innovatief werken aan de toekomst*, HBO-Raad, Den Haag.

HBO-Raad (1995), *Het hbo, sterk in ontwikkeling*, het standpunt van de hogescholen in het debat over het stelsel van hoger onderwijs, HBO-Raad, Den Haag.

Hoof, J.J. van, J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt: een verkenning van de relatie tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*, Van Loghum Slaterus, Deventer.

Huijgen, F. (1989), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel III*, OSA-voorstudie nr. 33, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), Den Haag.

Jong, A.L. de, P.J.E. van de Loo, R.K.W. van der Velden, J.J. Dijkstra, P.P.M. van Opheusden (1993), *Handboek Monitoringsysteem HSAO-Werkveld, afstemming tussen Hoger Sociaal-Agogisch Onderwijs en werkveld*, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW), Utrecht.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger pedagogisch onderwijs 1991*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger technisch onderwijs 1991*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger economisch onderwijs 1991*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger gezondheidszorgonderwijs 1991*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger sociaal-agogisch onderwijs 1991*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, G.W.M. Ramaekers, R.K.W. van der Velden (1992), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het kunstonderwijs 1991*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling (1993), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, rapport HBO-Monitor 1992*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, J.M.J.A. Pisters, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling (1993), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, statistisch supplement HBO-Monitor 1992*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden (1993), *De arbeidsmarkt in de zorg- en welzijnssector, Pilot-onderzoek onder werkgevers in Noord-Nederland*, ROA-R-1993/2, Maastricht.

Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden (1994), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, rapport HBO-Monitor 1993*, HBO-Raad, Den Haag.

Loo, P.J.E. van de, J.M.J.A. Pisters, R. Dekker, R.K.W. van der Velden (1994), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, statistisch supplement HBO-Monitor 1992*, HBO-Raad, Den Haag.

Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties (1995), *Doelgericht hoger onderwijs; balans in viervoud*, visie van de centrale ondernemingsorganisaties op de toekomst van het hoger onderwijs, RCO, Den Haag.

Ramaekers G.W.M., J.A.M. Heijke (1991), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg, Afgestudeerden 1986-1989*, ROA-R-1991/6, Maastricht.

Ramaekers G.W.M., J.A.M. Heijke (1993), *Arbeidsmarktscanner Rijksuniversiteit Limburg: Basismeting Cohort '90*, ROA-R-1993/1, Maastricht.

Ramaekers, G.W.M., R.J.P. Dekker (1993), *Aansluiting opleiding-werk en arbeidsmarktpositie van civiel-ingenieurs*, ROA-R-1993/3, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1993), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 1998*, rapport en statistische bijlage, ROA-R-1993/10+10B, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1994), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 1998*, statistische bijlage, actualisering 1994, ROA-R-1994/10B, Maastricht.

Sheldon, G. (1985), *Die berufliche und geographische Flexibilität*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg.

Smoorenburg, M.S.M, R.K.W. van der Velden, P.J.E. van de Loo (1994), *Schoolverlaters op de arbeidsmarkt, de uitstroom en bestemming van het schooljaar 1991/1992*, Registratie van Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters (RUBS), Stichting Landelijk Dienstverlenend Centrum (LDC) voor Studie- en Beroepskeuzevoorlichting, Leeuwarden.

Velden, R.K.W. van der, M.H. Wieling (1994), De arbeidsmarktkansen per opleiding, in: *Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, Beleid in Beweging*, blz. 106-114, H. Scholten, S.C. de Groot (red.), IVA Tilburg, Eburon Delft.

Vries, I. de, E. Verberg (1991), *HEAO, beroepenveld, arbeidsmarkt en studierichtingen*, verslag van een uitstroomonderzoek onder afgestudeerden van het heao, HBO-Raad, Den Haag.

Warnken, J. (1986), Zur Entwicklung der 'Internen' Anpassungsfähigkeit der Berufe bis zum Jahre 2000. Projectionen unter den Annahmen der Wachstumzenarien der Prognos-Studie, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, nr. 1, blz. 119-133.

Wegerif, M. (1993), *Schoolverlatersbrief 1993*, analyse arbeidsmarktkansen schoolverlaters, Arbeidsvoorziening, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rijswijk.

Wegerif, M. (1995), *Schoolverlatersbrief 1995*, analyse arbeidsmarktkansen schoolverlaters, Arbeidsvoorziening, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rijswijk.

Wieling, M.H., A. de Grip, E.J.T.A. Willems (1990), *Een systematische kwalitatieve typering van arbeidsmarktinformatie*, ROA-W-1990/8.

Wieling, M.H., P.J.E. van de Loo, R.K.W. van der Velden (1993), *Waar komen onze schoolverlaters terecht?, de uitstroom en bestemming van het schooljaar 1990/1991*, Registratie van Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters (RUBS), Stichting Landelijk Dienstverlenend Centrum (LDC) voor Studie- en Beroepskeuzevoorlichting, Leeuwarden.

Wieling, M.H., P.J.E. van de Loo, R.K.W. van der Velden (1993), *Waar komen de schoolverlaters van het Middelbaar Technisch Onderwijs terecht?, de uitstroom en bestemming van het schooljaar 1990/1991*, Registratie van Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters (RUBS), Stichting Landelijk Dienstverlenend Centrum (LDC) voor Studie- en Beroepskeuzevoorlichting, Leeuwarden.

De HBO-Monitor is ontwikkeld in opdracht van de HBO-Raad door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) te Maastricht en wordt uitgevoerd in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam.

De openbare rapportage over de HBO-Monitor 1994 wordt uitgegeven in twee delen: een landelijk rapport en een statistisch supplement. De HBO-Monitor 1994 bevat informatie over alle sectoren van het hoger beroepsonderwijs:

- hoger economisch onderwijs
- hoger technisch onderwijs
- hoger gezondheidszorgonderwijs
- hoger sociaal-agogisch onderwijs
- hoger pedagogisch onderwijs
- hoger agrarisch onderwijs
- kunstonderwijs

HBO-Monitor 1994

De HBO-Monitor is een volgsysteem voor afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs (hbo) en biedt inzicht in hun arbeidsmarktpositie circa anderhalf jaar na afstuderen.

De HBO-Monitor geeft antwoord op vragen als: Waar gaan afgestudeerde hbo'ers werken? Wat voor functies vervullen ze? Wat verdienen ze? Hoe hebben ze werk gevonden en hoe lang duurde dit? Vinden ze dat hun opleiding aansluit op de praktijk? Welke kennis en vaardigheden vinden ze belangrijk in hun huidige werk? Antwoorden op deze en andere vragen zijn in het landelijk rapport onderscheiden naar onderwijssector. Tevens worden de succesfactoren voor een goede arbeidsmarktpositie vermeld. De resultaten zijn vergeleken met die van de HBO-Monitor uit voorafgaande jaren. In het statistisch supplement zijn de resultaten gerangschikt naar (groepen van) opleiding.

De HBO-Monitor verschijnt jaarlijks, om ontwikkelingen op de voet te kunnen volgen. Deze vierde editie is gebaseerd op de enquête die de circa 50 deelnemende hogescholen eind 1994 onder zo'n 24.000 afgestudeerden uit het examenjaar 1992/1993 hebben laten uitvoeren.

Voor bedrijven en instellingen biedt de HBO-Monitor uitgebreide informatie voor onder meer het personeels- en opleidingsbeleid.

Bestellingen kunnen schriftelijk worden gericht aan:

HBO-Raad, bestuursadministratie,
Koestraat 122, 2501 CC Den Haag.

Het rapport en het statistisch supplement vormen een geheel. Het is niet mogelijk een van beide delen afzonderlijk te bestellen.

De prijs van beide delen bedraagt f 35,- inclusief btw en verzendkosten.