Maastricht University

Loopbanen na de Universiteit Maastricht: Meting 1999 : Afstudeercohort 1987/1988 en 1992/1993

Citation for published version (APA):

Farag, S., & Ramaekers, G. W. M. (2000). *Loopbanen na de Universiteit Maastricht: Meting 1999 : Afstudeercohort 1987/1988 en 1992/1993*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 11 https://doi.org/10.26481/umarep.2000011

Document status and date:
Published: 01/01/2000

DOI:
10.26481/umarep.2000011

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: 20 Apr. 2024

Loopbanen na de Universiteit Maastricht: Meting 1999

Afstudeercohort 1987/1988 en 1992/1993

ROA-R-2000/11

Sendy Farag
Ger Ramaekers

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Universiteit Maastricht

Maastricht, december 2000

ISBN 90-5321-302-3
Sec00.198/SF

Inhoud

		Bladzijde
Voorwoord		i
Samenvatting		iii
1	Inleiding	1
	1.1 De Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht	1
	1.2 Vraagstellingen en rode draad van het onderzoeksrapport	3
	1.3 Opbouw van het onderzoeksrapport	3
2	Loopbaanverloop en loopbaansucces	5
	2.1 Kenmerken van loopbanen	5
	2.2 Wat is loopbaansucces?	6
3	Beschrijving van de respondenten	9
	3.1 Achtergrondkenmerken	9
	3.2 Startkwalificaties	10
4	Loopbaan en huidige situatie van Maastrichtse afgestudeerden	15
	4.1 Het zoeken naar werk	15
	4.2 Het loopbaanverloop na afstuderen	18
	4.3 Kenmerken van de huidige (werk)situatie	24
	4.4 Bijscholing	36
	4.5 Werkaspecten en levensdoelen	39
	4.6 Samenvatting	42
5	Analyse van loopbaansucces	45
	5.1 Factoren die mogelijk van invloed zijn op loopbaansucces	45
	5.2 Analyseresultaten van loopbaansucces	47
	5.3 Samenvatting	51
6	Conclusie	53
Literatuur		55
Bijlage 1	Beschrijving van de variabelen in de analyses	57
Bijlage 2	Verklarende analyses voor loopbaansucces	61

Voorwoord

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verricht sinds 1990 periodiek onderzoek onder afgestudeerden van de Universiteit Maastricht in opdracht van het College van Bestuur. De Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht (UM Scanner) is een langlopend project waarbij alumni zowel anderhalf jaar, vijf jaar, als tien jaar na afstuderen een schriftelijke vragenlijst ontvangen. Voor afgestudeerden die na ca. anderhalf jaar een vragenlijst ontvangen, staat de arbeidsmarktintrede centraal. Met deze meting wordt meer inzicht verkregen in de overgang van studie naar werk. Bij de vragenlijsten die alumni ca. vijf jaar en tien jaar na hun afstuderen ontvangen, staat het loopbaanverloop centraal. Er worden vragen gesteld die meer inzicht geven in de loopbaanontwikkeling van de afgestudeerden, zoals bijvoorbeeld de mate waarin men van werkgever of functie is veranderd.

De data van de UM Scanner maken een analyse van het loopbaanverloop op zowel de korte als de lange termijn mogelijk. In dit rapport wordt een beschrijving gegeven van afgestudeerden aan de Universiteit Maastricht uit 1987/'88 (afstudeercohort '88) en uit 1992/'93 (afstudeercohort '93). Beide cohorten hebben elk begin 1999 een vragenlijst ontvangen. De vragenlijsten van deze metingen zijn ontwikkeld in een breder kader, te weten het internationale CHEERS-project (Careers after Higher Education: a European Research Survey) waarin elf Europese landen en Japan participeren. In dit project wordt onderzoek gedaan naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden in het hoger onderwijs. Het ROA neemt hieraan deel als vertegenwoordiger van Nederland.

De UM Scanner wordt in samenwerking met het Bureau Inschrijvingen van de Dienst Studentenzaken van de Universiteit Maastricht uitgevoerd. Deze zorgt voor het bijhouden van het adressenbestand van de alumni, het verzenden van de vragenlijsten, en de non-responsactiviteiten. Het ROA is verantwoordelijk voor de methodologische en inhoudelijke aspecten van het project, de jaarlijkse rapportages, en het beheer van de onderzoeksgegevens. Aan deze rapportage hebben onder supervisie van dr. Rolf van der Velden meegewerkt: drs. Ger Ramaekers (projectleider), drs. Sendy Farag, dr. Jim Allen, en Lia Potma (tabellen).

Maastricht, december 2000

Huidige werksituatie

Vrijwel alle afgestudeerden hebben momenteel een betaalde baan. Afgestudeerden uit 1988 werken vaker in de publieke sector en in hetzij zeer grote, hetzij zeer kleine organisaties, terwijl afgestudeerden uit 1993 relatief vaker in de private sector werkzaam zijn en in bedrijven van 200 tot 1000 medewerkers. De meerderheid van de afgestudeerden heeft een vaste aanstelling. Het aandeel voltijd banen van 36 t/m 40 uur per week is bij het '93 cohort hoger (61%) dan bij het '88 cohort (49%). Afgestudeerden uit 1988 verdienen gemiddeld 30% meer dan afgestudeerden uit 1993. Economen uit 1993 verdienen met 6400 gulden bruto per maand het meest, gezondheidswetenschappers met ruim 4800 gulden bruto per maand het minst. Een ruime meerderheid van de afgestudeerden (ca. 80%) is tevreden met de huidige baan. Medici zijn het meest tevreden, gezondheidswetenschappers zijn relatief het minst tevreden.

Aansluiting opleiding en werk

Gemiddeld 58% van de kennis en vaardigheden die men in de opleiding heeft opgedaan, gebruiken afgestudeerden uit 1988 in de huidige baan. Ruim de helft van de kennis en vaardigheden die zij in hun huidige baan gebruiken, zeggen zij na het verlaten van de opleiding te hebben verworven. Gemiddeld 35% van de in de opleiding opgedane kennis en vaardigheden is tien jaar na afstuderen verouderd. Afgestudeerden uit 1988 hebben veelal een betere aansluiting op het werk qua opleidingsniveau en opleidingsrichting dan afgestudeerden uit 1993.

Bijscholing

Gemiddeld heeft 36% van de afgestudeerden in beide cohorten behoefte aan bijscholing. Ruim de helft van de afgestudeerden in beide cohorten heeft ook daadwerkelijk aan een (bedrijfs)opleiding deelgenomen. De belangrijkste redenen om deel te nemen aan verdere scholing zijn het op peil brengen of houden van de kennis die men heeft en het verder komen in de carrière. De populairste cursusonderwerpen zijn nieuwe kennis in het eigen vakgebied en methoden en technieken.

Werkaspecten en levensdoelen

Afgestudeerden vinden de volgende werkaspecten (zeer) belangrijk, maar kunnen ze niet of nauwelijks in hun huidige werk realiseren: genoeg tijd voor vrijetijdsbesteding, mogelijkheden om werk en gezinstaken te combineren, en carrièreperspectieven. Qua levensdoelen die men nu heeft en die men op het moment van afstuderen had, is er weinig veranderd wat het belang van bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling en het hebben van werk betreft. Dit vond men toen en dit vindt men nu nog steeds belangrijk. Wel vindt men het gezin nu veel belangrijker dan op het moment van afstuderen.

Loopbaansucces

Uit de analyses van loopbaansucces komt studierichting als belangrijkste verklarende factor naar voren. Medici en economen hebben een relatief hoger uurloon en rapporteren een betere aansluiting van hun werk naar opleidingsrichting dan gezondheidswetenschappers. Ook geslacht is van invloed op loopbaansucces: mannen zeggen vaker naar een hoger functieniveau te veranderen dan vrouwen. Zij melden eveneens een betere aansluiting van hun werk naar opleidingsniveau dan vrouwen. Levensdoelen, werkervaring tijdens de studie, en studiegerelateerde werkervaring zoals stages hebben geen significante invloed op loopbaansucces. Als afgestudeerden lang naar hun eerste baan hebben gezocht of als hun huidige functie onder hun opleidingsniveau is, verdienen ze minder. Naarmate afgestudeerden ouder zijn, een postdoctorale opleiding hebben afgerond, of in de private sector werkzaam zijn, verdienen ze meer. Hoe meer ruimte er in de huidige functie is om kennis en vaardigheden te benutten, en hoe hoger het uurloon, des te tevredener zijn afgestudeerden met hun werk. Er zijn over het algemeen weinig verschillen tussen de cohorten wat betreft het effect van de verklarende factoren op loopbaansucces.

1 Inleiding

In deze inleiding komt de onderzoeksaanpak aan bod van het loopbaanonderzoek onder oud-studenten van de Universiteit Maastricht vijf jaar en tien jaar na hun afstuderen, alsmede het verloop van de dataverzameling hiervoor. Verder worden de vraagstellingen van het rapport geïntroduceerd en wordt de rode draad aangegeven. Tot slot wordt de opbouw van dit onderzoeksverslag vermeld.

1.1 De Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht

In opdracht van het College van Bestuur van de Universiteit Maastricht (UM) verricht het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in samenwerking met de Dienst Studentenzaken sinds 1990 periodiek onderzoek onder afgestudeerden van de Universiteit Maastricht met behulp van de zogeheten UM Scanner. Deze Arbeidsmarktscanner van de Universiteit Maastricht is een langlopend project waarbij alumni zowel anderhalf jaar, vijf jaar, als tien jaar na afstuderen een schriftelijke vragenlijst ontvangen. Daarin wordt gevraagd naar hun arbeidsmarktintrede, loopbaanverloop, en huidige arbeidsmarktpositie. Ook gaat de vragenlijst in op diverse onderwerpen zoals de aansluiting van studie op werk, werkoriëntaties, en het volgen van verdere opleidingen. Er wordt op uiteenlopende manieren over de bevindingen gerapporteerd. Zo wordt onder meer voor het College van Bestuur jaarlijks een Management Summary gemaakt en ontvangen de afzonderlijke faculteiten elk een faculteitsrapportage.

De drie vragenlijsten die jaarlijks worden afgenomen verschillen van elkaar, afhankelijk van het tijdstip van de meting. Voor afgestudeerden die na anderhalf jaar een vragenlijst ontvangen, staat de arbeidsmarktintrede centraal. Over de uitkomsten van de meting anderhalf jaar na afstuderen wordt in een andere rapportage verslag gedaan (Raemakers, 1998). Met deze meting wordt meer inzicht verkregen in de overgang van de Universiteit Maastricht naar de arbeidsmarkt. Er worden onder meer vragen gesteld over de vooropleiding, de afgesloten opleiding, eventuele bestuurs- en werkervaring vóór het afstuderen, de activiteiten na het afstuderen, en de huidige situatie. De vragenlijsten die alumni vijf jaar en tien jaar na hun afstuderen ontvangen, bevatten deze vragen ook. Bij deze vragenlijsten staat echter het loopbaanverloop centraal. Er worden vragen gesteld die meer inzicht geven in de loopbaanontwikkeling van de afgestudeerden, zoals bijvoorbeeld de mate waarin men van functie of werkgever is veranderd. In het onderhavige onderzoek wordt gerapporteerd over de metingen van vijf jaar en tien jaar na afstuderen. De vragenlijsten van deze metingen zijn ontwikkeld in een breder kader, te weten het internationale CHEERS-project (Careers after Higher Education: a European Research Survey) waarin elf Europese landen en Japan participeren. In dit project wordt onderzoek gedaan naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden in het hoger onderwijs. Het ROA neemt hieraan deel als vertegenwoordiger van Nederland.

De data van de UM Scanner maken een analyse van het loopbaanverloop op zowel de korte als de lange termijn mogelijk. In dit rapport wordt een beschrijving gegeven van afgestudeerden aan de Universiteit Maastricht uit 1987/'88 (afstudeercohort '88)

en uit 1992/'93 (afstudeercohort '93). Er is geen koppeling gemaakt met de eerste meting die anderhalf jaar na afstuderen heeft plaatsgevonden, omdat de data onderling niet goed vergelijkbaar zijn. Bovendien heeft maar een klein aantal respondenten destijds meegewerkt aan de eerste meting, die zich toen nog in een ontwikkelingsstadium bevond. Dit geldt met name voor de afgestudeerden uit 1988. Het is echter de bedoeling dat een dergelijke koppeling in de toekomst plaatsvindt, zodat een beeld kan worden verkregen van de loopbaan van dezelfde respondenten door de tijd heen.

De cohorten die in dit rapport worden onderzocht, hebben elk begin 1999 een vragenlijst ontvangen. De vragenlijsten komen grotendeels met elkaar overeen, er zijn echter wel accentverschillen. Zo gaat de vragenlijst voor het '88 cohort in op cruciale momenten die zich in de loopbaan hebben voorgedaan, terwijl de vragenlijst voor het '93 cohort ingaat op het zoekproces naar de eerste baan. Er volgt nu een korte beschrijving van het verloop van de dataverzameling en de respons.

Tabel 1.1.1
Responstabel

Faculteit[1]	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM Totaal	
	1988	1993	1988	1993	1988	1993	1988	1993	1988	1993
Totaal aantal afgestudeerden	108	99	109	376	147	185	17	193	381	853
Aantal respondenten	49	44	47	140	44	55	8	60	148	299
Respons in %	45	44	43	37	30	30	47	31	39	35

De respons wordt mede bepaald door de actualiteit van het adressenbestand. Deze is vaak na vijf jaar of tien jaar niet meer optimaal. Het achterhalen van de huidige adressen van alumni die zo lang geleden zijn afgestudeerd is niet eenvoudig. De respons bedraagt voor beide afstudeercohorten bijna 40% (zie tabel 1.1.1). Onder juristen is de animo om de vragenlijst in te vullen het minst groot, onder medici is deze het grootst. Economen en gezondheidswetenschappers die tien jaar geleden zijn afgestudeerd, hebben een iets hogere respons dan economen en gezondheidswetenschappers die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd. Er waren in 1988 slechts 17 afgestudeerde economen, van wie er acht de vragenlijst hebben ingevuld. *Bij de percentages die betrekking hebben op afgestudeerde economen uit 1988 in alle tabellen van dit rapport, dient steeds te worden bedacht dat deze zijn gebaseerd op slechts acht afgestudeerde economen en derhalve met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.*

1. FdG = Faculteit der Geneeskunde, FdGW = Faculteit der Gezondheidswetenschappen, FdR = Factuleit der Rechten, FdEWB = Factulteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.

1.2 Vraagstellingen en rode draad van het onderzoeksrapport

De UM Scanner bevat een schat aan gegevens die gebruikt kunnen worden voor wetenschappelijk loopbaanonderzoek. Het uitvoeren van dergelijk onderzoek heeft als toegevoegde waarde dat er niet alleen beschrijvingen kunnen worden gegeven van hoe het afgestudeerden vergaat. Er kan tevens worden stilgestaan bij de vraag wáárom het afgestudeerden vergaat zoals het ze vergaat. In het kader hiervan staat in dit rapport zowel een beschrijving van de loopbaan van Maastrichtse afgestudeerden centraal als een analyse van loopbaansucces. Wanneer is er eigenlijk sprake van een succesvolle loopbaan en in hoeverre wordt deze door de afgestudeerden verwezenlijkt? Deze overwegingen hebben geleid tot het volgende tweetal vragen:

1 Hoe verloopt de loopbaan van Maastrichtse afgestudeerden over het algemeen?
2 Welke factoren zijn mogelijk van invloed op een succesvolle loopbaan van Maastrichtse afgestudeerden?

De rode draad van dit rapport wordt gevormd door een typering van de loopbaan op zowel de korte termijn (vijf jaar na afstuderen) als de lange termijn (tien jaar na afstuderen) en door een analyse van loopbaansucces, nadat dit begrip is gedefinieerd. Enerzijds beoogt het rapport meer inzicht te verschaffen in eventuele loopbaanverschillen tussen beide afstudeercohorten en tussen afgestudeerden van de verschillende faculteiten. Anderzijds beoogt het rapport meer inzicht te bieden in factoren die van invloed kunnen zijn op loopbaansucces.

1.3 Opbouw van het onderzoeksrapport

In hoofdstuk 2 wordt kort stilgestaan bij enkele belangrijke kenmerken van loopbanen die in de literatuur worden onderscheiden en die gebruikt kunnen worden om er het verloop van loopbanen mee te typeren. Tevens komt een definitie van loopbaansucces in dit hoofdstuk aan bod. Hoofdstuk 3 bevat een algemene beschrijving van de achtergrondkenmerken en startkwalificaties van de respondenten in het onderzoek. In hoofdstuk 4 staat een beschrijving van de loopbaan en de huidige (werk)situatie van Maastrichtse afgestudeerden centraal. In chronologische volgorde wordt er eerst over het zoeken naar werk en het loopbaanverloop na afstuderen gerapporteerd. Vervolgens komen kenmerken van de huidige situatie en het werk aan bod, evenals de aansluiting opleiding-werk, werkoriëntaties, en levensdoelen van de afgestudeerden. Hoofdstuk 5 bestaat uit een analyse van loopbaansucces. In dit hoofdstuk wordt nagegaan welke factoren van invloed zijn op het bereiken van een succesvolle arbeidsmarktpositie. Het rapport wordt besloten met een conclusie waarin kort op elk van de twee vraagstellingen een antwoord wordt geformuleerd, gevolgd door een kritische discussie van de belangrijkste resultaten.

2 Loopbaanverloop en loopbaansucces

Er wordt in dit hoofdstuk kort besproken wat voor loopbaankenmerken er in de literatuur te vinden zijn. Tevens wordt het begrip loopbaansucces gedefinieerd aan de hand van een vijftal indicatoren.

2.1 Kenmerken van loopbanen

Het bestuderen van loopbanen biedt meer inzicht in de voorgeschiedenis van de huidige situatie van afgestudeerden. Het traject voorafgaand aan de bereikte arbeidsmarktpositie is belangrijk om die bereikte positie goed te kunnen begrijpen. Vandaar dat het wenselijk is loopbanen in hun totaliteit te bekijken. Op welke aspecten van loopbanen kan er zoal worden gelet bij hun bestudering?

Loopbaanpatronen kunnen naar drie verschillende dimensies worden onderscheiden (Glebbeek, 1993, 118). Eén dimensie betreft de mate van stabiliteit van loopbanen. Deze kan worden gemeten door te kijken naar het aantal werkgevers of beroepen dat men heeft gehad. De loopbaan wordt getypeerd als instabieler naarmate men meer werkgevers of beroepen heeft gehad. Een tweede dimensie betreft de vrijwilligheid van de mobiliteit. Dit houdt een bestudering in van de verhouding tussen vrijwillige en gedwongen positiewisselingen. De derde dimensie is de verhouding tussen interne en externe mobiliteit. Interne mobiliteit is een functieverandering binnen dezelfde organisatie waar men werkzaam is. Externe mobiliteit is een functieverandering naar een andere organisatie dan waar men voorheen werkzaam was. Bij interne mobiliteit verandert men niet van werkgever, bij externe mobiliteit wel.

Aanvullend op deze drie dimensies kan er tevens een onderscheid worden gemaakt in de richting van de mobiliteit. Zo is er opwaartse, neerwaartse, en horizontale mobiliteit mogelijk. De eerste twee soorten mobiliteit zeggen iets over het niveau van de functieverandering. Zij worden samen ook wel verticale mobiliteit genoemd, hetgeen verder uitgesplitst kan worden in een verandering naar een lager functieniveau (neerwaartse mobiliteit) of een verandering naar een hoger functieniveau (opwaartse mobiliteit). Horizontale mobiliteit houdt in, dat de functieverandering op hetzelfde niveau plaatsvindt. Samenvattend kan er op twee manieren naar functieveranderingen worden gekeken. Ten eerste kan van een functieverandering worden vastgesteld of deze binnen of buiten de organisatie plaatsvindt waar men werkzaam is. Ten tweede kan van een functieverandering worden vastgesteld of dit een verandering naar een hoger, een lager, of hetzelfde functieniveau is.

Zodoende kan bij het typeren van een loopbaan op de volgende vier aspecten worden gelet:
- het aantal werkgevers;
- de verhouding van het aantal functieveranderingen binnen en buiten de organisatie;
- de richting van de functieveranderingen;
- de vrijwilligheid van de functieveranderingen.

In de loopbaanbeschrijvingen zullen niet alle vier aspecten aan bod komen. Gegevens over de richting en vrijwilligheid van functieveranderingen zijn alleen voor het afstudeercohort '88 beschikbaar. Voor dit cohort zal dan ook het aantal werkgevers, de richting van functieveranderingen, en de vrijwilligheid van functieveranderingen worden bestudeerd. Voor afgestudeerden uit 1993 wordt voor een typering van de loopbaan alleen het aantal werkgevers bestudeerd, aangezien voor dit cohort niet is gevraagd naar interne mobiliteit.

2.2 Wat is loopbaansucces?

Door meer inzicht te krijgen in de loopbaan van afgestudeerden aan de Universiteit Maastricht, kan hun huidige positie beter worden begrepen. Daarbij is het interessant om te kijken hoe succesvol zij zijn in hun bereikte positie op de arbeidsmarkt. In de literatuur zijn verschillende aanknopingspunten te vinden die loopbaansucces definiëren (Van der Linden & Van der Velden, 1998). Allereerst kan worden gekeken naar het hebben van een betaalde baan versus (onvrijwillige) werkloosheid. Een eerste vereiste voor loopbaansucces is het hebben van een betaalde baan. Als men (onvrijwillig) werkloos is, is men daarom per definitie niet succesvol in de beroepsloopbaan. Een ander aspect van loopbaansucces dat in de literatuur wordt genoemd, is de mate waarin het werk qua niveau en richting aansluit op de opleiding. Hierbij wordt uitgegaan van een grotere mate van succes in de loopbaan, als men de kennis en vaardigheden die zijn opgedaan tijdens de studie kan benutten in een baan waarvoor de gevolgde opleiding beoogde voor te bereiden. Ook het type aanstelling wordt in de literatuur genoemd als indicator voor loopbaansucces, evenals het bruto uurloon (Van der Velden & Wolbers, 1999). Een vaste aanstelling biedt voor de werknemer meer baanzekerheid dan een tijdelijke aanstelling. Hierbij moet worden opgemerkt dat het bij de interpretatie van deze indicator veel uitmaakt om wat voor soort baan het gaat. Een opleidingsplaats als AIO (Assistent in Opleiding) is bijvoorbeeld per definitie tijdelijk, maar biedt wel na voltooiing goede vooruitzichten op de arbeidsmarkt. De interpretatie van het bruto uurloon is eenduidiger: hoe meer men verdient, des te succesvoller men is in de loopbaan.

Een aantal van de bovenstaande indicatoren wordt in dit onderzoek gebruikt. Aanvullend hierop worden nog een paar andere indicatoren gebruikt. Over de loopbaan heen bekeken, zegt opwaartse mobiliteit iets over de mate waarin men succesvol is geweest in het bereiken van een hoger functieniveau (Glebbeek, 1993, 114). Een eerste indicator voor loopbaansucces is dan ook het veranderen naar *een hoger functieniveau*. Het maken van promotie wordt vaak geassocieerd met een succesvol verloop van de loopbaan. Hierbij moet echter wel de kanttekening worden gemaakt dat afhankelijk van het niveau waarop men start, er al dan niet een grotere kans is om naar een hoger functieniveau te veranderen. Bovendien betreft het in dit onderzoek een subjectieve inschatting van de respondenten van de richting van hun functieverandering.

Wat er op het loonstrookje staat, wordt algemeen als maat van succes herkend. Een tweede indicator voor loopbaansucces is dan ook *het bruto uurloon*, afgeleid van het bruto inkomen per maand en het aantal uren dat men per week werkt.

Een derde indicator voor loopbaansucces vormt *de aansluiting van het werk op opleidingsniveau*. Aangenomen wordt, dat als iemand werk heeft onder zijn opleidingsniveau, er sprake is van potentiële onderbenutting van capaciteiten. In dat geval kan de huidige arbeidsmarktpositie als minder succesvol worden getypeerd.

Een vierde indicator voor loopbaansucces is *de aansluiting van het werk op opleidingsrichting*. Deze indicator is niet zo eenduidig als de aansluiting van het werk op opleidingsniveau. In hoeverre is iemand minder succesvol omdat hij/zij geen aansluiting heeft gevonden op het eigen vakgebied? Het kan immers een bewuste keuze zijn van iemand om buiten zijn vakgebied te gaan werken. Dat de aansluiting van het werk naar opleidingsrichting toch als indicator voor loopbaansucces wordt gebruikt, is met name om de volgende reden. Vanuit de faculteiten bekeken, is het interessant om te weten waardoor iemand zijn of haar specifieke kennis en vaardigheden die zijn bijgebracht in de studie, later nu wel of niet gebruikt in het werk. Men mag er vanuit gaan dat, vanuit de faculteiten bekeken, studenten niet voor niets bepaalde kennis en vaardigheden worden bijgebracht. Iemand met een goede aansluiting van het werk op zijn opleidingsrichting is vanuit dit perspectief dan ook succesvoller in de loopbaan dan iemand die deze aansluiting niet heeft. Daarnaast dient te worden opgemerkt dat de aansluiting naar richting tweeledig geïnterpreteerd kan worden. Enerzijds duidt het op benutting of onderbenutting van (vak-)specifieke kwalificaties die in de opleiding verworven zijn. Het feit dat men een baan binnen de opleidingsrichting verwerft, is in dat geval gunstig. Anderzijds kan het werken in een baan waarvoor de eigen opleidingsrichting niet is vereist ook wijzen op brede inzetbaarheid, zeker wanneer dit een baan op academisch niveau betreft. Met een toenemend belang van generieke competenties en een vervaging van de grenzen tussen beroepen, kan dit als positief worden geïnterpreteerd.

Niet alleen het inkomen of de aansluiting opleiding-werk is van belang bij het vaststellen van loopbaansucces. Iemand kan een goed inkomen en een goede aansluiting hebben, maar ontevreden zijn met zijn werk. De vraag is dan, in hoeverre iemand succesvol is in zijn huidige arbeidsmarktpositie. Daarom is in dit rapport ook *de werksatisfactie* als indicator voor loopbaansucces opgenomen. Daarbij wordt er van uitgegaan dat hoe tevredener men is met het werk, des te succesvoller men is in de loopbaan.

Samenvattend worden de volgende vijf indicatoren voor loopbaansucces gebruikt: opwaartse mobiliteit, de aansluiting opleiding-werk naar niveau en naar richting, het bruto uurloon, en werksatisfactie. Van deze vijf indicatoren zegt opwaartse mobiliteit het meeste iets over het verloop van de loopbaan in de tijd. De overige vier indicatoren zijn kenmerken van de functie die men op dit moment bekleedt en zijn daardoor momentopnamen in de tijd. Deze indicatoren zeggen meer iets over de bereikte arbeidsmarktpositie.

3 Beschrijving van de respondenten

Aan de hand van een aantal achtergrondkenmerken wordt in dit hoofdstuk een beschrijving gegeven van de respondenten in het onderzoek. Ook wordt er stilgestaan bij hun startkwalificaties waarmee ze de arbeidsmarkt betreden hebben.

3.1 Achtergrondkenmerken

Wat is de verdeling van geslacht, leeftijd, en de samenstelling van het huishouden in de onderzoekssteekproef? Tot de in 1988 afgestudeerde respondenten behoren evenveel mannen als vrouwen (tabel 3.1.1). Onder de afgestudeerde respondenten uit 1993 bevinden zich iets meer vrouwen dan mannen. Het aandeel van vrouwen is vooral toegenomen bij economie en geneeskunde. Uit tabel 3.1.1 kan worden afgelezen dat de beide seksen niet gelijk over de verschillende faculteiten verdeeld zijn. Zowel in 1988 als in 1993 studeerden meer mannen dan vrouwen af bij economie. Het omgekeerde geldt voor gezondheidswetenschappen; daar studeerden in beide jaren meer vrouwen dan mannen af. Rechten en geneeskunde hebben relatief een gelijkere man-vrouw verdeling, met uitzondering van medici uit het afstudeercohort '88, waar mannen duidelijk in de meerderheid zijn.

Tabel 3.1.1
Geslacht

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Man	65	48	28	23	49	48	88	73	50	43
Vrouw	35	52	72	77	51	52	13	27	50	57
Totaal n (=100%)	48	44	46	114	43	48	8	60	145	266

Tabel 3.1.2
Leeftijd

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
29-34 jaar	0	59	9	82	28	73	25	93	13	79
35-40 jaar	85	36	72	16	53	19	75	7	71	18
> 40 jaar	15	5	20	3	19	8	0	0	17	3
Totaal n (=100%)	47	44	46	114	43	48	8	60	144	266
Gemiddelde leeftijd	39	35	38	33	39	33	36	32	38	33
Standaarddeviatie	2,4	2,6	3,6	2,9	7,6	3,6	2,3	1,5	4,9	2,9

De afgestudeerden uit 1988 zijn uiteraard ouder dan die uit 1993 (zie tabel 3.1.2). De gemiddelde leeftijd, die begin 1999 is gemeten, ligt respectievelijk rond de 38 jaar en

33 jaar. Opvallend is dat afgestudeerden economie in beide jaren het jongste zijn en de minste spreiding in leeftijd hebben. Juristen kennen de meeste spreiding in leeftijd. Bij medici moet er rekening mee worden gehouden dat de opleiding tot basisarts zes jaar duurt. Daarmee is de studie twee jaar langer dan andere studies, waardoor de afgestudeerden gemiddeld ook iets ouder zijn.

Over de huidige samenstelling van het huishouden geeft tabel 3.1.3 meer informatie. Het merendeel van de respondenten (ca. 80%) is gehuwd of woont samen. Op enkele uitzonderingen na, is de overige ca. 20% alleenstaand. Dit geldt voor beide afstudeercohorten. Uit de geringe toename van het aandeel gehuwden of samenwonenden tussen beide cohorten kan worden afgeleid dat afgestudeerden die al dan niet gehuwd samenwonen dat binnen vijf jaar na het afstuderen doen. Voor het '93 cohort is gevraagd hoeveel tijd men gemiddeld per week aan huishoudelijke taken besteed. Dit is gemiddeld 7 uur per week, met een standaardafwijking van 6 uur. Driekwart van de afgestudeerden besteedt maximaal 10 uur per week aan het huishouden, terwijl een kwart van de afgestudeerden meer tijd hieraan besteedt.

Tabel 3.1.3
Samenstelling huishouden

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Gehuwd/ samenwonend	79	80	83	80	76	76	100	77	81	78
Inwonend bij ouders	0	0	0	1	2	0	0	2	1	1
Met anderen	0	5	2	2	2	2	0	0	1	2
Alleenstaand	21	16	15	17	19	22	0	21	17	19
Totaal n (=100%)	48	44	46	115	42	49	8	57	144	265

3.2 Startkwalificaties

De volgende startkwalificaties zullen worden beschreven: vooropleiding, werkervaring opgedaan voor of tijdens de studie, en buitenlandervaring tijdens de studie. Een meerderheid van de afgestudeerden heeft een opleiding op vwo niveau als hoogste voltooide vooropleiding (zie tabel 3.2.1). Dit percentage is echter teruggelopen van 83% in 1988 tot 68% in 1993. Oorzaak hiervan is een hogere hbo instroom bij alle faculteiten behalve economie. De aantallen economen van het afstudeercohort '88 zijn echter klein. Hierdoor kan een vertekening voor het percentage afgestudeerden met een hbo vooropleiding ontstaan. Er zijn duidelijke verschillen te zien in de vooropleiding van gezondheidswetenschappers tussen beide afstudeercohorten. In 1988 was er sprake van 26% hbo instroom, in 1993 is dit percentage inmiddels opgelopen tot 44%. Daarmee hebben gezondheidswetenschappers in vergelijking met andere afgestudeerden het vaakst een vooropleiding op hbo niveau voordat zij aan een universitaire studie beginnen. Medici hebben het minst vaak een vooropleiding op hbo niveau. Overige vooropleidingen kunnen bestaan uit de mavo, havo, of het mbo. Deze vooropleidingen geven (direct of indirect) via het

hbo toegang tot de universiteit. Respondenten hebben bij het beantwoorden van de vraag naar de hoogst afgesloten vooropleiding deze vooropleidingen genoemd, waarschijnlijk omdat het hbo voor hen de eerste opleiding in het hoger onderwijs vormde. Ongeveer 10% van de juristen heeft bijvoorbeeld de havo als vooropleiding aangegeven, terwijl zij eigenlijk met een hbo diploma toegang tot de universiteit hebben verworven. De hbo instroom is voor juristen dus hoger dan het op het eerste gezicht lijkt, omdat een grote categorie bij 'overig' zit die eigenlijk bij het hbo als vooropleiding had moeten zitten.

Tabel 3.2.1
Vooropleiding

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Hbo	2	11	26	44	5	18	38	17	12	28
Vwo/hbs/gymn.	96	89	74	53	84	69	63	83	83	68
Overig	2	0	0	3	11	12	0	0	4	4
Totaal n (=100%)	47	44	46	118	44	49	8	60	145	271

Vanaf de jaren negentig is de Universiteit Maastricht bewust bezig zich te profileren als internationale universiteit. Niet alleen trekt zij buitenlandse studenten aan, die geheel of gedeeltelijk een studie aan de UM volgen. Ook de eigen studenten worden gestimuleerd over de grenzen heen te kijken en ervaring in het buitenland op te doen. De gedachte hierachter is dat studenten met buitenlandervaring over extra startkwalificaties beschikken. Of het opdoen van buitenlandervaring van invloed is op de bereikte arbeidsmarktpositie (en daarmee het loopbaanverloop) wordt in hoofdstuk 5 bekeken. In hoeverre hebben studenten daadwerkelijk ervaring in het buitenland opgedaan tijdens hun studie? In totaal zijn er in vergelijking met afgestudeerden uit 1988 bij cohort '93 iets meer afgestudeerden die tijdens hun opleiding een periode in het buitenland hebben gezeten (30% respectievelijk 40%, zie tabel 3.2.2). Daarmee lijkt de UM, althans wat dit aspect betreft, succesvol in haar beleid zich als een internationale universiteit te profileren. Alleen bij rechten is er een terugloop zichtbaar van het percentage afgestudeerden dat in het buitenland is verbleven. Vooral economen en medici zijn een tijd in het buitenland geweest. Ruim de helft van hen (afstudeercohort '93) heeft ervaring in het buitenland opgedaan, tegen ca. 30% van de juristen en gezondheidswetenschappers. Een verklaring hiervoor kan liggen in het feit dat basisartsen hun verplichte co-assistentschappen (deels) in het buitenland lopen. Economen kunnen verschillende internationaal georiënteerde studies volgen. Bij een studie zoals bijvoorbeeld internationale bedrijfskunde is het gebruikelijk om een deel van de opleiding in het buitenland te volgen.

Tabel 3.2.2
Studie- of werkervaring in het buitenland

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Nee	61	41	91	69	60	71	57	47	70	60
Ja	39	59	9	31	40	29	43	53	30	40
Totaal n (=100%)	49	44	46	118	42	48	7	60	144	270

Een andere belangrijke startkwalificatie is het opdoen van werkervaring vóór of tijdens de studie. Deze werkervaring kan betaald of onbetaald zijn geweest en is inclusief stages. Ook hier is de gedachte dat studenten met werkervaring een streepje voor hebben op de arbeidsmarkt in vergelijking met studenten die geen werkervaring hebben opgedaan. Of werkervaring daadwerkelijk van invloed is op het loopbaanverloop wordt in hoofdstuk 5 bij de analyse van loopbaansucces bestudeerd. Hoeveel afgestudeerden hebben vóór of tijdens hun studie werkervaring opgedaan? De meerderheid (67%) van de afgestudeerden uit 1988[2] heeft vóór het afstuderen werkervaring opgedaan (zie tabel 3.2.3). Gezondheidswetenschappers beschikken het vaakst over werkervaring, medici het minst vaak. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat medici over het algemeen direct vanuit het vwo instromen. Gezondheidswetenschappers stromen vaak in vanuit het hbo, waar zij al vaak stage hebben gelopen.

Tabel 3.2.3
Werkervaring vóór afstuderen

Faculteit	FdG 1988 %	FdGW 1988 %	FdR 1988 %	FdEWB 1988 %	UM totaal 1988 %
Nee	41	26	30	38	33
Ja	59	74	70	63	67
Totaal n (=100%)	49	46	43	8	146

Aan afgestudeerden van het '93 cohort is gevraagd in hoeverre hun werkervaringen tijdens de studie, inclusief stage, aansloten bij de opleiding. Studiegerelateerde werkervaring zou aantrekkelijk kunnen zijn voor toekomstige werkgevers, omdat afgestudeerden dan al kennis hebben gemaakt met de praktijk. Bij de analyse van loopbaansucces wordt dit als een verklarende factor meegenomen. Van de afgestudeerden geeft 38% aan dat zij studiegerelateerde werkervaring hebben opgedaan; 24% is neutraal over de mate waarin hun werkervaring aansloot op hun studie, terwijl 30% aangeeft dat deze niet aansloot bij de opleiding[3]. Er zijn aanzienlijke

2. Voor het afstudeercohort 1993 zijn geen vergelijkbare gegevens over werkervaring vóór het afstuderen beschikbaar.

3. De overige 8% heeft geen werkervaring tijdens de studie opgedaan.

verschillen tussen de faculteiten. Slechts 17% van de juristen geeft aan dat hun werkervaringen tijdens de studie aansloten op hun opleiding, tegenover maar liefst 57% van de medici en 55% van de gezondheidswetenschappers. Van de economen zegt 30% dat de werkervaringen die zij tijdens de studie hebben opgedaan, aansloten bij de opleiding.

Samenvattend kan het volgende beeld van de respondenten in dit onderzoek worden geschetst. Er zijn vrijwel evenveel mannen als vrouwen, die gemiddeld 33 jaar (cohort '93) en 38 jaar (cohort '88) oud zijn. De meerderheid woont al dan niet gehuwd samen. Als vooropleiding heeft de meerderheid het vwo afgerond. Minder dan de helft van de afgestudeerden heeft buitenlandervaring opgedaan, terwijl meer dan de helft van hen werkervaring heeft opgedaan.

In het volgende hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op het loopbaanverloop van deze respondenten en hun huidige arbeidsmarktpositie. Daarbij is er met name aandacht voor eventuele verschillen tussen beide afstudeercohorten en tussen afgestudeerden van de verschillende faculteiten.

4 Loopbaan en huidige situatie van Maastrichtse afgestudeerden

In dit hoofdstuk zal uitgebreid aandacht worden besteed aan het loopbaanverloop van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht en hun huidige arbeidsmarktpositie. In vijf paragrafen komen achtereenvolgens aan bod: het zoeken naar werk, het loopbaanverloop na afstuderen, kenmerken van de huidige (werk)situatie, verdere scholing, werkoriëntaties, en levensdoelen. Daarbij zal onder meer een beschrijving van de indicatoren voor loopbaansucces de revue passeren. In de laatste paragraaf wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste bevindingen.

Bij het vergelijken van de afgestudeerden uit 1988 met die uit 1993 dient te worden gewezen op de verschillende situatie op de arbeidsmarkt voor beide cohorten. De eerste helft van de jaren negentig bood minder gunstige omstandigheden om de arbeidsmarkt te betreden dan de tweede helft van de jaren negentig (ROA, 1997, blz. v). Dit komt, doordat begin jaren negentig het aanbod van afgestudeerden het aanbod van baanopeningen voor nieuwkomers oversteeg. In die zin hebben afgestudeerden uit 1988 met een moeilijker toegankelijke arbeidsmarkt te maken gehad dan afgestudeerden uit 1993. In de tweede helft van de jaren negentig heeft er een omslag plaatsgevonden op de arbeidsmarkt. Enerzijds was er sprake van een hogere arbeidsmarktuitstroom van werkenden en groei van de werkgelegenheid, anderzijds was er een afnemende instroom op de arbeidsmarkt van afgestudeerden. Dit maakte de intrede op de arbeidsmarkt voor afgestudeerden uit 1993 makkelijker dan voor het '88 cohort.

4.1 Het zoeken naar werk[4]

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij het tijdstip waarop wordt begonnen met zoeken, het aantal keren dat men solliciteert en het aantal maanden voordat men de eerste baan vindt. Ook is er gevraagd naar wat, volgens de afgestudeerden, de belangrijkste selectiecriteria van de werkgever waren bij het verkrijgen van de eerste baan na afstuderen.

In hoeverre is het nodig om op zoek te gaan naar een baan? Aan de afgestudeerden van het cohort '93 is gevraagd of zij sinds het afstuderen ooit hebben gezocht naar een betaalde baan (zie tabel 4.1.1). Voor 14% van de afgestudeerden is het niet nodig geweest om te zoeken naar een baan. Het merendeel daarvan had een baan gekregen zonder te hoeven zoeken. De overige 86% is wel op zoek gegaan naar een baan. Ruim eenderde daarvan begint gemiddeld vier maanden vóór het afstuderen met zoeken (zie tabel 4.1.2); 37% gaat rond het afstuderen op zoek en 24% begint gemiddeld acht maanden na het afstuderen te zoeken naar een baan. Per faculteit bekeken, verschilt het tijdstip waarop hiermee wordt begonnen. Juristen beginnen relatief gezien het vaakst vóór het afstuderen met zoeken. Gezondheidswetenschappers gaan meestal rond het afstuderen op zoek, evenals medici. Van de

4. Hierover zijn alleen gegevens van het afstudeercohort 1993 beschikbaar.

economen gaat een aanzienlijk percentage (35%) pas ná het afstuderen op zoek naar een betaalde baan. Wellicht speelt hierbij een rol dat zij redelijk goede vooruitzichten hebben op de arbeidsmarkt, waardoor zij niet de noodzaak voelen zich eerder hierop te oriënteren.

Tabel 4.1.1
Percentage afgestudeerden dat al dan niet heeft gezocht naar een betaalde baan

Faculteit	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
Ja	88	84	83	90	86
Nee, baan gekregen	12	11	4	10	10
Nee, eigen bedrijf	0	0	4	0	1
Nee, had baan voor afstuderen	0	1	6	0	1
Nee, vervolgstudie	0	3	0	0	1
Nee, overig	0	2	2	0	1
Totaal n (=100%)	43	117	48	59	267

Tabel 4.1.2
Tijdstip zoeken naar een betaalde baan

Faculteit		FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
Voor afstuderen:	> 1 jaar	0	1	0	4	1
	7-12 maanden	0	1	5	2	2
	1-6 maanden	35	35	41	38	37
Rond afstuderen		43	45	33	21	37
Na afstuderen:	1-6 maanden	14	10	8	11	11
	7-12 maanden	8	6	13	11	9
	> 1 jaar	0	1	0	13	4
Totaal n (=100%)		37	96	39	53	225
Gemiddeld aantal maanden voor afstuderen		3	4	5	5	4
Standaarddeviatie		1,2	2,4	3,0	4,6	3,2
Gemiddeld aantal maanden na afstuderen		5	8	6	10	8
Standaarddeviatie		3,7	7,0	3,7	6,3	6,0

Het aantal sollicitaties dat afgestudeerden nodig hebben om de eerste baan na afstuderen te verkrijgen, is een indicator voor de mate van succes waarin de arbeidsmarktintrede is verlopen. Hoe sneller men een baan weet te vinden, des te succesvoller is de intrede op de arbeidsmarkt. In tabel 4.1.3 is af te lezen hoe vaak men heeft gesolliciteerd voor het vinden van de eerste baan. De helft van de afgestudeerden vindt na één tot en met vijf keer solliciteren een baan. Bijna een derde heeft meer dan twintig sollicitaties nodig gehad, waarvan de helft zelfs meer dan veertig keer heeft moeten solliciteren. De mediaan voor het totaal laat zien, dat de helft van de afgestudeerden minder dan zes keer gesolliciteerd heeft, terwijl de andere helft meer dan zes keer heeft gesolliciteerd. Er zijn grote verschillen tussen

de faculteiten wat betreft het aantal sollicitaties dat de deur uitgaat. Ruim 80% van de medici heeft hooguit vijf keer gesolliciteerd. Aan de mediaan valt af te lezen dat de helft van de medici slechts één of twee sollicitaties nodig heeft gehad voor het verkrijgen van de eerste baan. Dit is veel minder in vergelijking met economen en juristen waarvan de helft tot vijftien maal toe heeft gesolliciteerd om de eerste baan te krijgen.

Tabel 4.1.3
Aantal sollicitaties voor het vinden van de eerste baan

Faculteit	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
1-5 keer	83	46	41	37	49
6-10 keer	6	12	8	12	10
11-20 keer	6	19	8	13	13
21-40 keer	3	11	15	21	13
> 40 keer	3	12	28	17	15
Totaal n (=100%)	35	90	39	52	216
Mediaan	2	9	15	15	6

Tabel 4.1.4
Aantal maanden voor het vinden van de eerste baan

Faculteit	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
1-3 maanden	92	45	44	41	51
4-6 maanden	8	30	22	37	27
7-9 maanden	0	11	9	9	8
10-12 maanden	0	4	9	4	5
> 1 jaar	0	10	16	9	9
Totaal n (=100%)	26	73	32	46	177
Gemiddeld aantal maanden	1	4	6	5	4
Standaarddeviatie	1,3	5,4	5,4	4,8	5,0

Evenals het aantal sollicitaties vormt ook het aantal maanden dat men erover doet om de eerste baan te vinden, een indicatie voor de mate waarin de arbeidsmarktintrede meer of minder succesvol is verlopen. Het duurt gemiddeld vier maanden voordat men een baan vindt (zie tabel 4.1.4). De helft van de afgestudeerden doet er één tot drie maanden over om een baan te vinden. Een kwart doet er vier tot zes maanden over. Driekwart van de afgestudeerden vindt dus binnen een half jaar een baan. Van alle afgestudeerden doet 8% er langer dan een jaar over om de eerste baan te vinden. Medici vinden het snelst een baan in vergelijking met andere afgestudeerden. Dit resultaat komt overeen met het aantal sollicitaties dat bij medici eveneens het laagste is (zie tabel 4.1.3). Onder medici is er tevens de minste spreiding in het aantal maanden voor het vinden van de eerste baan. Van de

economen vindt nagenoeg 80% binnen een half jaar een baan, tegenover 74% van de gezondheidswetenschappers, en 67% van de juristen.

Welke selectiecriteria waren belangrijk voor de werkgever, volgens de afgestudeerden, toen zij hun eerste baan na afstuderen kregen? Tabel 4.1.5 geeft hier meer informatie over. Hierbij dient te worden bedacht dat het verschil tussen afgestudeerden in de aanwezigheid van bepaalde ervaringen of vaardigheden bepalend kan zijn voor het belang dat wordt toegekend aan een bepaald selectiecriterium. Als er immers geen ervaring met bijvoorbeeld het buitenland is, dan kan dit ook geen rol hebben gespeeld bij de selectiecriteria van de werkgever. Persoonlijkheid scoort samen met het opleidingsniveau veruit het hoogst, gevolgd door de opleidingsrichting. Meer dan de helft van de afgestudeerden geeft aan dat deze aspecten een (zeer) belangrijke rol hebben gespeeld bij hun selectie. Tevens heeft de helft van de afgestudeerden het idee dat werkervaring tijdens de opleiding een belangrijke rol heeft gespeeld als selectiecriterium voor de werkgever. In hoeverre werkervaring van invloed is op de huidige arbeidsmarktpositie wordt onder meer beschreven in hoofdstuk 5 bij de analyse van loopbaansucces. Voor alle afgestudeerden geldt dat referenties van derden een belangrijker selectiecriterium zijn dan de reputatie van de universiteit. Economen noemen buitenlandse ervaring en beheersing van vreemde talen vaker dan andere afgestudeerden als zijnde een belangrijk selectiecriterium voor de werkgever. Bij medici en juristen spelen computervaardigheden nauwelijks een rol, in tegenstelling tot gezondheidswetenschappers en economen.

Tabel 4.1.5
Selectiecriteria werkgever

Faculteit % (zeer) belangrijk	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
Opleidingsniveau	72	79	81	90	81
Opleidingsrichting	70	62	62	76	67
Hoofdvak / specialisme	23	44	31	49	40
Examencijfers	5	11	17	15	12
Werkervaring (inclusief stage) tijdens opleiding	42	58	29	51	49
Werkervaring voor opleiding	12	33	19	12	22
Reputatie van hogeschool of universiteit	14	16	17	14	15
Buitenlandse ervaring	16	13	10	27	16
Beheersing van vreemde talen	7	17	19	36	20
Computervaardigheden	2	31	7	37	23
Aanbevelingen / referenties van derden	21	32	21	22	26
Persoonlijkheid	77	83	83	83	82
Psychologische test / assessment center	0	13	21	25	15
Andere criteria	9	8	10	3	8
Totaal n (=100%)	41	105	40	59	245

4.2 Het loopbaanverloop na afstuderen

Het is de eerste maal dat het ROA data tot haar beschikking heeft die zo ver terug in de tijd gaan. Dit biedt de gelegenheid om inzicht te krijgen in het loopbaanverloop van afgestudeerden van zowel vijf jaar als tien jaar geleden en (voor zover mogelijk)

dit met elkaar te vergelijken. Bij het bestuderen van loopbanen komen de volgende drie aspecten aan bod die allen mobiliteit als invalshoek hebben (zie paragraaf 2.1): het aantal werkgevers, de vrijwilligheid van functieveranderingen, en de richting van functieveranderingen. Het eerste aspect zegt iets over de mate van externe mobiliteit van de afgestudeerden. Het tweede aspect zegt iets over de vrijwilligheid van mobiliteit, terwijl het derde aspect iets zegt over de verticale en horizontale mobiliteit. Bij de interpretatie van deze aspecten is het belangrijk om het volgende in overweging te nemen. Een groot aantal werkgevers sinds afstuderen kan enerzijds wijzen op een bereidheid tot mobiliteit. In dat geval verandert men wellicht van baan om iets nieuws te proberen, of om zichzelf verder te ontwikkelen. Een groot aantal werkgevers kan echter ook wijzen op instabiele arbeidsrelaties en gedwongen mobiliteit, in het geval van ontslag bijvoorbeeld. Om erachter te komen hoe het aantal werkgevers het beste geïnterpreteerd kan worden, is het daarom belangrijk om tevens naar de vrijwilligheid van mobiliteit te kijken. Een ander belangrijk aspect van loopbanen is het niveau van functieverandering. Men kan veranderen naar een hoger, lager, of hetzelfde functieniveau. Een verandering naar een hoger functieniveau is in dit rapport een indicator voor loopbaansucces (zie paragraaf 2.2).

Typering loopbaan

Tabel 4.2.1
Typering van het loopbaanverloop na afstuderen

Faculteit	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
Meeste tijd in een reguliere baan	44	66	76	85	69
Verschillende tijdelijke banen	49	18	14	12	21
Meerdere banen tegelijkertijd	0	3	4	0	2
Merendeel van tijd werkloos	0	3	0	2	1
Voornamelijk gestudeerd	2	4	2	2	3
Bezig met zorg kinderen/overige gezinsleden	0	2	2	0	1
Anders	5	3	2	0	3
Totaal n (=100%)	43	116	49	59	267

Alvorens over te gaan tot een beschrijving van bovengenoemde aspecten, is het belangrijk om te weten hoe afgestudeerden eigenlijk zelf hun loopbaan typeren (zie tabel 4.2.1). Nagenoeg 70% van de afgestudeerden geeft aan de meeste tijd in een reguliere baan te hebben doorgebracht. Ruim 20% rapporteert verschillende tijdelijke banen te hebben gehad, 3% heeft voornamelijk gestudeerd en slechts 2% heeft meerdere banen tegelijkertijd gehad. Van alle afgestudeerden geeft 1% aan voornamelijk met de zorg voor gezinsleden bezig te zijn geweest en eveneens 1% het merendeel van de tijd werkloos te zijn geweest. Van de medici geeft slechts 44% aan de meeste tijd in een reguliere baan te hebben doorgebracht, tegenover 66% van de gezondheidswetenschappers, 76% van de juristen, en 85% van de economen. Vrijwel de helft van de medici heeft verschillende tijdelijke banen gehad.

Verdere scholing

Afgestudeerden kunnen ervoor kiezen om door te leren in de vorm van een postdoctorale opleiding, in plaats van meteen na het afstuderen te gaan werken. In hoofdstuk 5 wordt nagegaan of verdere scholing van invloed is op loopbaansucces: loont het om door te leren? Er zijn in beide cohorten niet evenveel afgestudeerden begonnen aan een postdoctorale opleiding: 27% in het '88 cohort tegenover 18% in het '93 cohort. Van het '88 cohort heeft een kwart van de afgestudeerden met succes een postdoctorale opleiding afgerond. Van het '93 cohort heeft 12% met succes een postdoctorale opleiding afgerond. Het resterende percentage kan zijn gestopt met de opleiding, of men is nog bezig met de afronding ervan. Medici en gezondheidswetenschappers nemen relatief gezien het vaakst deel aan verdere scholing.

Aantal werkgevers

Tabel 4.2.2
Aantal werkgevers tot op heden

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
1 werkgever	0	5	11	25	18	23	20	38	9	24
2 werkgevers	15	18	35	34	39	35	40	22	29	29
3 werkgevers	25	18	46	25	25	15	0	18	31	21
4 werkgevers	20	18	8	9	11	19	40	13	15	13
5 werkgevers	13	25	0	5	7	6	0	8	6	9
>= 6 werkgevers	28	16	0	2	0	2	0	0	10	4
Totaal n (=100%)	40	44	37	114	28	48	5	60	110	266
Gemiddeld aantal werkgevers	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3
Standaarddeviatie	1,9	1,8	0,8	1,2	1,1	1,5	1,3	1,3	1,7	1,5

Hoe vaak veranderen afgestudeerden van werkgever? Dit zegt iets over de mate van externe mobiliteit die men heeft. Het is te verwachten dat afgestudeerden uit het cohort '88 mobieler zijn geweest dan die uit cohort '93, omdat zij langer op de arbeidsmarkt zijn. De percentages lijken deze verwachting echter slechts gedeeltelijk te bevestigen (zie tabel 4.2.2). Bijna een kwart van de afgestudeerden uit 1993 is niet van werkgever veranderd en heeft dus tot nu toe één werkgever gehad, tegenover 9% van de afgestudeerden uit 1988. Ook hebben deze laatsten vaker drie werkgevers of meer gehad. Tot nu toe is dit in overeenstemming met de verwachting. Het percentage afgestudeerden dat één keer van werkgever veranderd is, verschilt echter niet voor beide cohorten. Hetzelfde doet zich voor bij drie of vier keer van werkgever veranderen. Gemiddeld is er dan ook geen verschil in het aantal werkgevers dat men heeft. Voor beide cohorten ligt dit aantal op drie, hetgeen inhoudt dat men twee maal van werkgever is veranderd[5]. Dit resultaat kan voorna-

5. Het '93 cohort heeft gemiddeld 2,7 werkgevers, met een standaarddeviatie van 1,5. Het 1988 cohort heeft gemiddeld 3,1 werkgevers, met een standaarddeviatie van 1,6.

melijk worden toegeschreven aan de medici en juristen, die vrij mobiel zijn. Gezondheidswetenschappers en economen vertonen wel de verwachte lagere mobiliteit van het afstudeercohort '93.

Vrijwilligheid van baanveranderingen

Voor de interpretatie van het aantal werkgevers dat iemand heeft gehad, is het belangrijk om te weten, of diegene vrijwillig van baan is veranderd, of dat er sprake was van onvrijwillig ontslag. In tabel 4.2.3 wordt duidelijk dat bijna driekwart van alle afgestudeerden uit 1988 nooit onvrijwillig ontslagen is geweest; 18% geeft aan dit één keer te hebben meegemaakt, 6% twee keer, terwijl 7% drie keer of meer onvrijwillig is ontslagen[6]. Hierbij moet wel de opmerking worden geplaatst dat het aflopen van tijdelijke contracten die niet meer verlengd worden in de cijfers zijn inbegrepen. Dit bemoeilijkt enigszins de interpretatie van deze cijfers. Als men kijkt wie er twee keer of meer onvrijwillig ontslagen is, dan hebben gezondheidswetenschappers relatief het vaakst hiermee te maken gehad, gevolgd door respectievelijk medici en juristen. Voor de medici geldt, dat zij relatief vaak onvrijwillig ontslagen kunnen worden vanwege de per definitie tijdelijke opleidingsplaatsen. Over economen kunnen geen uitspraken worden gedaan, gezien het zeer kleine aantal waarop de bijbehorende percentages betrekking hebben. Uit het feit dat 91% één of meerdere keren van werkgever is veranderd en 'slechts' 30% ooit onvrijwillig is ontslagen, kan worden geconcludeerd dat de mobiliteit meestal vrijwillig is geweest.

Tabel 4.2.3
Onvrijwillig ontslagen (incl. aflopen tijdelijke contracten)

Faculteit	FdG 1988 %	FdGW 1988 %	FdR 1988 %	FdEWB 1988 %	UM totaal 1988 %
0 keer	64	73	76	50	70
1 keer	24	13	15	25	18
2 keer	4	10	3	0	6
>= 3 keer	7	5	6	25	7
Totaal n (=100%)	45	40	33	4	122
Gemiddeld aantal keer ontslagen	1	0	0	1	1
Standaarddeviatie	1,6	0,9	0,9	1,4	1,2

Functieniveau

Wat is de richting van de mobiliteit van afgestudeerden? Komen zij bij het veranderen van functie in een hoger, lager, of hetzelfde functieniveau terecht? In tabel 4.2.4 wordt hierover gerapporteerd. Er is aan de respondenten zelf gevraagd of zij een functieverandering hebben gehad naar een hoger, lager, of hetzelfde functieniveau. Het betreft hier dus een eigen inschatting van de respondenten. Bovendien is

6. Hierover en voor de tabellen 4.2.4 en 4.2.5 zijn alleen gegevens van het afstudeercohort 1988 beschikbaar.

er alleen gevraagd naar de verandering van functieniveau ten opzichte van de vorige baan. Er kunnen derhalve geen uitspraken worden gedaan over de totale richting van de mobiliteit van afgestudeerden. Het niveau van de intredebaan kan een rol spelen bij de verandering naar een hoger functieniveau. Als men op een vrij hoog functieniveau start, zal men minder snel naar een nóg hoger niveau doorstromen dan wanneer men op een minder hoog functieniveau start. De meerderheid van de afgestudeerden uit 1988 (66%) heeft een functieverandering gehad naar een hoger functieniveau; 30% geeft aan dat de functieverandering op hetzelfde niveau heeft plaatsgevonden en 4% geeft aan te zijn gedaald in functieniveau. Over de verschillende faculteiten bekeken, is er bij juristen relatief het vaakst sprake van opwaartse mobiliteit. Medici zijn relatief het vaakst horizontaal mobiel, terwijl gezondheidswetenschappers met 8% relatief het vaakst neerwaarts mobiel zijn. De gegevens over economen moeten met de nodige voorzichtigheid worden bekeken, omdat het hier om slechts zeven afgestudeerden gaat.

Tabel 4.2.4
Verandering van functieniveau

Faculteit	FdG 1988 %	FdGW 1988 %	FdR 1988 %	FdEWB 1988 %	UM totaal 1988 %
Ja, hoger functieniveau	59	63	72	86	66
Ja, lager functieniveau	3	8	3	0	4
Nee	38	29	25	14	30
Totaal n (=100%)	37	38	32	7	114

Cruciale momenten

Sommige loopbanen worden gekenmerkt door één of meerdere cruciale momenten, die in sterke mate bepalend blijken te zijn voor het verdere verloop van de loopbaan. Als gevolg van keuzes of gebeurtenissen die te maken hebben met de opleiding, het arbeidsleven, of privé-omstandigheden van afgestudeerden kan de loopbaan een dergelijke beslissende wending nemen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een verhuizing, de geboorte van kinderen, het veranderen van werkgever, of het starten van een eigen bedrijf. In de volgende beschrijvingen zal onder meer worden stilgestaan bij welke cruciale momenten het meeste voorkomen en wat hun invloed is op diverse aspecten van het (arbeids)leven van afgestudeerden.

In tabel 4.2.5 is nagegaan in hoeverre er zich cruciale momenten tijdens de loopbaan hebben voorgedaan[7]. De meerderheid van de afgestudeerden uit 1988 (62%) heeft een belangrijke gebeurtenis meegemaakt. De meest genoemde cruciale momenten van de afgestudeerden die dit hebben meegemaakt, zijn: een verandering van werkgever (22%), een verandering van functie (17%), en de geboorte van een kind (15%). Deze drie cruciale momenten worden door de afgestudeerden van alle faculteiten het

7. De percentages in deze tabel tellen niet op tot 100% omdat er meerdere antwoorden mogelijk waren.

vaakst genoemd (weliswaar in een andere rangorde), behalve door de medici. Bij hen staat een verandering van werkgever op de eerste plaats, een verandering van opleiding op de tweede plaats, en een verandering van functie op de derde plaats. De geboorte van een kind speelt bij hen nauwelijks een rol, in tegenstelling tot gezondheidswetenschappers. Het merendeel van de laatsten bestaat uit vrouwen, hetgeen kan verklaren waarom de geboorte van een kind bij gezondheidswetenschappers het vaakst genoemd wordt als cruciaal moment. Over het algemeen nemen vrouwen de zorg van kinderen vaker op zich dan mannen, hetgeen van invloed kan zijn op de loopbaan. Vrouwen noemen de geboorte van een kind veel vaker dan mannen als een cruciaal moment, terwijl mannen vaker een verandering van functie noemen. Andere cruciale momenten die respondenten noemen, zijn: vertrek naar het buitenland, relatieproblemen, ongeluk, ziekte, of het overlijden van een dierbare.

Tabel 4.2.5
Cruciale momenten in de loopbaan

Faculteit	FdG 1988 %	FdGW 1988 %	FdR 1988 %	FdEWB 1988 %	UM totaal 1988 %
Geen cruciale momenten	35	33	47	29	38
Verandering van opleiding	17	4	5	0	8
Verandering van werkgever	21	27	12	57	22
Verandering van functie	15	13	19	43	17
Eigen bedrijf beginnen / overnemen	4	2	5	0	3
Verlies van baan	4	4	5	0	4
Trouwen/samenwonen	6	4	0	0	3
Geboorte kind	4	29	14	0	15
Verhuizing	2	11	5	0	6
Andere oorzaken	21	20	9	29	17
Totaal n (=100%)	48	45	43	7	143

In hoeverre is het meemaken van dergelijke belangrijke gebeurtenissen van invloed op zaken als kansen op werk, inkomen, prestige, en intellectuele ontwikkeling? En wat voor effect hebben cruciale momenten op het privéleven van afgestudeerden wat gezinsomstandigheden, sociaal leven, en persoonlijke ontwikkeling betreft? Dit is nagegaan voor de drie cruciale momenten die het vaakst door de respondenten genoemd worden, te weten: een verandering van werkgever, een verandering van functie, en de geboorte van een kind. De volgende beschrijvingen vormen niet meer dan een aanzet om een eerste indruk hiervan te krijgen, aangezien de aantallen waarop de cijfers betrekking hebben erg klein zijn (gemiddeld 24 respondenten). Een verandering van werkgever heeft voor de meerderheid van diegenen die dit als een cruciaal moment in hun loopbaan ervaren, een positief effect op de persoonlijke en intellectuele ontwikkeling, alsmede op de kansen op werk en het inkomen. Er worden over het algemeen weinig negatieve effecten op het werk- en privéleven gerapporteerd. Wel geeft een aantal respondenten aan, dat de verandering van werkgever een negatief effect op hun sociaal leven heeft gehad. Een paar respondenten rapporteren ook een negatief effect op hun inkomen en hun gezinsomstandigheden. Een verandering van functie vertoont min of meer dezelfde effecten op het leven van

respondenten als een verandering van werkgever. Er is één uitzondering, en dat is prestige. Respondenten die van functie zijn veranderd, geven vaker aan dat dit een positieve invloed op hun prestige heeft gehad, in vergelijking met respondenten die van werkgever zijn veranderd. Over het algemeen zijn respondenten die een functieverandering hebben gehad, neutraler over de effecten hiervan op hun gezinsomstandigheden, inkomen, en intellectuele ontwikkeling dan respondenten die een verandering van werkgever hebben gehad. De geboorte van een kind heeft voor de meeste respondenten een positieve invloed op de gezinsomstandigheden en persoonlijke ontwikkeling en een negatieve invloed op het inkomen en de kansen op werk.

4.3 Kenmerken van de huidige (werk)situatie

Hoe ziet de huidige situatie van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht eruit? In wat voor type organisaties werken zij, hoeveel verdienen ze, en zijn ze tevreden met hun werk? Dit zijn zo een aantal aspecten van de huidige arbeidsmarktpositie die in de komende beschrijvingen belicht zullen worden. Er wordt onder meer ingegaan op het soort aanstelling dat men heeft, het aantal uur dat men per week werkt, en de mate waarin de werksituatie aan de verwachtingen die men ervan had, voldoet. Ook is er aandacht voor de kennis en vaardigheden die in de opleiding zijn verworven. In hoeverre wordt deze kennis nog gebruikt in de huidige werksituatie en wat is het percentage inmiddels verouderde kennis? Er is eveneens aandacht voor de aansluiting tussen opleiding en werk wat vakgebied en opleidingsniveau betreft. Bij alle aspecten die te maken hebben met de huidige werksituatie is er een beschrijving gegeven van die respondenten die in totaal (dus inclusief eventuele nevenfuncties) minimaal twaalf uur in de week betaald werk verrichten. Dit is conform de definitie van de werkzame personen volgens het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek).

Bij het vergelijken van de beide cohorten op bovengenoemde aspecten kunnen drie soorten effecten een rol spelen. Ten eerste kan er sprake zijn van een cohorteffect, veroorzaakt door verschillen in kenmerken tussen de cohorten. Ten tweede kunnen leeftijdeffecten optreden als gevolg van verschillen in de lengte van de loopbaan tussen beide cohorten (namelijk vijf jaar na afstuderen versus tien jaar na afstuderen). Ten derde kunnen periode-effecten een rol spelen door de verschillen in tijdperk waarin de twee cohorten zich op de arbeidsmarkt hebben begeven en hun verdere loopbaan zich heeft ontwikkeld.

Huidige situatie

Er is aan de afgestudeerden gevraagd om zelf hun huidige situatie te typeren. Het betreft hier dus een eigen inschatting van de respondenten omtrent de bezigheden die hun situatie op het moment van enquêteren het beste weergeeft. Het is met name van belang om te weten bij de categorie werkzoekend/werkloos dat het om een subjectieve inschatting van de eigen situatie gaat. De overgrote meerderheid van de afgestudeerden uit beide cohorten heeft een betaalde baan (zie tabel 4.3.1): 90% van het '88 cohort en 96% van het '93 cohort. Het totale percentage af-

gestudeerden die zichzelf als werkloos/werkzoekend beschouwen, is erg klein: 3% voor het '88 cohort en slechts 1% voor het '93 cohort. Onder medici en juristen is het percentage afgestudeerden die zichzelf als werkloos/werkzoekend beschouwen in beide cohorten relatief het hoogst.

Tabel 4.3.1
Huidige situatie

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Baan / eigen bedrijf	92	93	91	95	86	98	88	98	90	96
Werkloos	4	5	2	1	5	2	0	0	3	1
Studie	2	2	0	0	0	0	13	0	1	0
Zorg	2	0	0	3	5	0	0	0	2	1
Anders	0	0	7	2	5	0	0	2	3	1
Totaal n (=100%)	49	43	46	116	43	49	8	59	146	267

Type organisatie

Tabel 4.3.2
Type organisatie

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Publieke sector	46	27	29	21	34	31	14	25	36	24
Non-profit instelling	20	27	60	48	3	13	0	6	26	28
Private sector	2	15	9	24	34	33	71	64	17	34
Eigen bedrijf	32	12	0	2	16	15	14	2	17	6
Anders	0	18	3	5	13	8	0	4	4	7
Totaal n (=100%)	41	33	35	92	32	39	7	53	115	217

In wat voor typen organisaties komen afgestudeerden zoal terecht? Dit zegt tevens iets over de aard van het dienstverband van afgestudeerden en hun rechtspositie. Daarbij is met name het onderscheid van belang tussen afgestudeerden die zelfstandig een eigen bedrijf of praktijk hebben en afgestudeerden die in loondienst bij een organisatie werken. Zelfstandigen moeten nauwlettend hun rechtspositie in de gaten houden en bijvoorbeeld zelf de juiste verzekeringen afsluiten, terwijl dat voor iemand in loondienst vaak al geregeld is. Afgestudeerden uit 1988 hebben vaker een eigen bedrijf of praktijk opgezet (17%) dan het '93 cohort (6%), hetgeen niet verwonderlijk is aangezien zij meer ervaring op de arbeidsmarkt hebben. Dit geldt niet voor juristen: in beide cohorten is het percentage dat een eigen bedrijf opzet even hoog, namelijk rond de 15%. In beide cohorten zijn het vooral de medici en juristen die een eigen praktijk beginnen. Dit is niet zo verwonderlijk. Na voltooiing van hun specialisten- of huisartsopleiding beginnen medici vaak een eigen praktijk. Bij juristen speelt

een rol dat zij vaak een eigen praktijk starten als advocaat of notaris. Tabel 4.3.2 laat zien dat afgestudeerden van cohort '93 vaker in de private sector werken dan afgestudeerden van cohort '88. Laatstgenoemden werken vaker in de publieke sector en hebben vaker een eigen bedrijf of praktijk. Het aantal afgestudeerden dat werkzaam is in de non-profit sector is voor beide cohorten ongeveer gelijk. Economen zijn het meest werkzaam in de private sector, medici het minst. Samen met juristen zijn medici vooral werkzaam in de publieke sector. Gezondheidswetenschappers werken met name in de non-profit sector.

Grootte organisatie

Tabel 4.3.3
Aantal personen werkzaam in de organisatie als geheel

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
1 pers.	0	0	0	1	3	0	0	0	1	1
2 -< 10 pers.	30	24	0	4	19	23	0	2	16	9
10 -< 50 pers.	3	0	6	9	6	13	0	6	5	8
50 -< 100 pers.	3	0	6	9	6	3	0	2	5	5
100 -< 200 pers.	9	6	25	14	6	7	14	4	14	9
200 -< 500 pers.	15	29	16	9	10	10	0	10	13	11
500 -< 1000 pers.	12	24	9	10	13	7	0	8	11	10
>= 1000 pers.	27	18	38	44	35	37	86	68	37	47
Totaal n (=100%)	33	17	32	79	31	30	7	50	103	176

De omvang van het bedrijf waar men werkt kan wellicht iets zeggen over de arbeidsvoorwaarden die er zijn, alsmede over de kans op interne mobiliteit, en de mate van vernieuwing die in de organisatie aanwezig is. In grote organisaties zijn arbeidsvoorwaarden over het algemeen goed geregeld en is de kans op interne mobiliteit groot. Kleinere organisaties zijn wellicht flexibeler en innovatiever dan grotere organisaties. Hoe groot zijn de organisaties waar afgestudeerden momenteel werken? Vergeleken met het '93 cohort werken afgestudeerden van het '88 cohort vaker in hetzij zeer grote organisaties (duizend werknemers of meer), hetzij in zeer kleine organisaties (minder dan tien werknemers) (zie tabel 4.3.3). Afgestudeerden uit 1993 werken relatief vaker in bedrijven met 200 tot 1000 werknemers. Bijna de helft van het '93 cohort is in zeer grote organisaties werkzaam tegenover 37% van het '88 cohort. Rond een kwart van beide cohorten is werkzaam in een organisatie met maximaal honderd werknemers. Economen zijn het vaakst werkzaam in een organisatie met duizend werknemers of meer. Medici en juristen werken relatief vaak in een praktijk van twee tot en met tien werknemers, die wellicht door henzelf is opgericht.

Type aanstelling

Het hebben van een vaste aanstelling is onder meer een indicator voor baanzekerheid. Over het type aanstelling kan uit tabel 4.3.4 worden afgelezen dat de meerderheid van de afgestudeerden in beide cohorten momenteel een vaste

aanstelling heeft. Meer dan de helft van de medici heeft vijf jaar na afstuderen alsnog een tijdelijke aanstelling. Dit hangt samen met het feit dat basisartsen doorgaans hun loopbaan starten in een, per definitie, tijdelijke opleidingsplaats voor medisch specialist. Tien jaar na afstuderen heeft bijna 90% van de medici een vaste aanstelling. Van alle afgestudeerden uit 1993 hebben economen het minst vaak een tijdelijke aanstelling.

Tabel 4.3.4
Type aanstelling

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Vaste aanstelling	86	39	86	68	100	82	100	91	91	72
Tijdelijke aanstelling	14	61	14	32	0	18	0	9	9	28
Totaal n (=100%)	28	31	35	95	26	38	7	54	96	218

Aantal arbeidsuren

Over het aantal uren per week dat men in de hoofdfunctie werkt, wordt in tabel 4.3.5a gerapporteerd. Van de afgestudeerden uit 1988 werkt de helft 36 t/m 40 uur per week, terwijl meer dan de helft (60%) van de afgestudeerden uit 1993 dit doet. Bijna 10% van het '88 cohort geeft aan meer dan vijftig uur per week te werken, tegenover 3% van het '93 cohort. Gemiddeld werken de afgestudeerden uit 1988 37 uur per week en de afgestudeerden uit 1993 36 uur per week. Gezondheidswetenschappers uit beide cohorten werken gemiddeld het kleinste aantal uren per week. Medici werken het vaakst meer dan veertig uur per week. Economen en juristen hebben meestal een 36 t/m 40-urige werkweek.

Tabel 4.3.5a
Aantal uren werkzaam per week in huidige hoofdfunctie

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
12 - 24 uur	7	16	14	17	9	5	0	9	9	13
25 - 35 uur	27	16	42	26	13	10	14	6	27	17
36 - 40 uur	44	39	42	52	59	77	71	78	49	61
41 - 50 uur	7	23	3	3	9	3	14	7	7	7
> 50 uur	15	6	0	2	9	5	0	0	8	3
Totaal n (=100%)	41	31	36	96	32	39	7	54	116	220
Gemiddeld aantal uren	39	37	33	34	39	38	39	38	37	36
Standaarddeviatie	11	12	7	8	10	10	6	7	9	9

Om te bepalen of er een verschil is tussen mannen en vrouwen in het aantal uren dat men per week werkt in de hoofdfunctie, is er een uitsplitsing naar geslacht gemaakt. Hieruit komt naar voren dat vrouwelijke afgestudeerden in beide cohorten gemiddeld minder uren per week werken dan mannelijke afgestudeerden (namelijk 33 uur tegenover 40 uur). Van de vrouwelijke afgestudeerden uit 1988 werkt 31% 36 t/m 40 uur in de week (tegenover 68% van de mannen), terwijl van de vrouwelijke afgestudeerden uit 1993 48% 36 t/m 40 uur in de week werkt (tegenover 77% van de mannen). Zowel bij mannen als bij vrouwen kan worden vastgesteld dat het '93 cohort vaker in voltijd banen van 36 t/m 40 uur per week werkt dan het '88 cohort.

Tabel 4.3.5b
Aantal uren werkzaam per week in totaal

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
12 - 24 uur	5	9	11	12	9	5	0	7	8	9
25 - 35 uur	10	15	36	19	3	10	0	4	15	13
36 - 40 uur	26	26	25	36	38	30	29	22	29	30
41 - 50 uur	24	29	25	25	25	33	43	52	26	33
> 50 uur	36	21	3	8	25	23	29	15	22	14
Totaal n (=100%)	42	34	36	97	32	40	7	54	117	225
Gemiddeld aantal uren	45	43	37	38	45	45	49	44	43	42
Standaarddeviatie	11	14	9	10	13	12	8	9	12	11

Hoeveel uren per week werkt men nu in totaal? Dit is inclusief het aantal overuren dat men maakt in de hoofdfunctie en het aantal uren dat men werkt in nevenfuncties. Nagenoeg de helft van de afgestudeerden uit beide cohorten werkt in totaal meer dan veertig uur in de week (zie tabel 4.3.5b). Ruim éénvijfde van de afgestudeerden uit 1988 werkt in totaal meer dan vijftig uur in de week. Het gemiddeld aantal uren dat men in totaal per week werkt (ca. 42 uur) ligt dan ook hoger dan het gemiddeld aantal uren dat men in de hoofdfunctie werkt (ca. 36 uur). Om vast te stellen of dit verschil in aantal uren per week voornamelijk veroorzaakt wordt door het werken in nevenfuncties of door overuren die men maakt, is het nodig om te weten hoeveel afgestudeerden eigenlijk een nevenfunctie hebben. Van de afgestudeerden uit 1988 heeft 22% een nevenfunctie tegenover 14% van de afgestudeerden uit 1993. Gemiddeld besteden afgestudeerden uit beide cohorten 8 uur per week aan een nevenfunctie, de standaarddeviatie bedraagt ca. 7 uur. Hoeveel afgestudeerden maken overuren in hun hoofdfunctie? Van de afgestudeerden uit 1988 geeft 41% aan overuren te maken, tegenover 51% van de afgestudeerden uit 1993. Gemiddeld werkt men 10 uur per week over, de standaarddeviatie ligt rond de 5 uur. Concluderend kan worden vastgesteld dat voor de meerderheid van de afgestudeerden het verschil tussen het aantal uren in de hoofdfunctie en het totaal aantal uren dat men per week werkt, kan worden toegeschreven aan het aantal overuren dat men in de hoofdfunctie maakt.

Bruto inkomen

Een maatstaf voor loopbaansucces is onder meer het uurloon (zie paragraaf 2.2 over de definitie van loopbaansucces). Over het algemeen wordt iemand die meer verdient als succesvoller in zijn loopbaan beschouwd. Wat verdienen afgestudeerden van de Universiteit Maastricht zoal? Zijn er grote verschillen tussen afgestudeerden van de verschillende faculteiten? En in hoeverre verschilt het inkomen tussen degenen die vijf jaar geleden en tien jaar geleden zijn afgestudeerd? Het bruto maandloon vormt een indicatie voor de inkomenspositie van afgestudeerden. Het bruto uurloon vormt een graadmeter voor de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van een bepaalde opleiding. Bij de meting van het loon is geen rekening gehouden met niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld een lease-auto van de zaak.

Tabel 4.3.6
Bruto inkomen per maand in hoofdfunctie

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988	1993	1988	1993	1988	1993	1988	1993	1988	1993
Gemiddeld bruto inkomen	9.679	5.958	5.975	4.982	7.228	5.841	13.714	6.801	8.128	5.713
Mediaan	9.500	5.900	6.000	4.824	6.300	5.250	12.000	6.400	6.624	5.400
Standaarddeviatie	4.146	2.632	1.443	3.136	2.992	2.091	5.379	1.978	3.895	2.741
Totaal n (=100%)	42	34	36	97	32	40	7	54	117	225

Het '88 cohort verdient 30% meer dan het '93 cohort als er van de gemiddelde bruto inkomens wordt uitgegaan (zie tabel 4.3.6). Afgestudeerden uit 1988 verdienen gemiddeld 8.128 gulden bruto per maand, terwijl afgestudeerden uit 1993 gemiddeld 5.713 gulden bruto per maand verdienen. Er is overigens een grote spreiding (van respectievelijk bijna 4.000 en 3.000 gulden), dus deze gemiddelden dienen met de nodige voorzichtigheid te worden bekeken omdat uitschieters naar boven of beneden hierop van invloed zijn. Daarom is eveneens naar de mediaan gekeken. Dit is de waarde waar de helft van de respondenten boven of onder zit. De helft van de afgestudeerden uit 1988 verdient tot 6.624 gulden, de andere helft zit daarboven. De mediaan voor afgestudeerden uit 1993 ligt bij 5.400 gulden. In dit geval valt de mediaanwaarde van het bruto inkomen per maand lager uit dan het gemiddelde bruto inkomen per maand. Het gemiddeld loon wordt dus in hoge mate bepaald door uitschieters naar boven[8]. Als er van de mediaanwaarden wordt uitgegaan, verdient het '88 cohort 20% bruto per maand meer dan het '93 cohort.

8. Omdat het aantal economen uit 1988 erg klein is, is tevens uitgerekend wat het gemiddelde bruto inkomen is als zij worden weggelaten bij de berekening hiervan. Het gemiddelde bruto inkomen voor afgestudeerden uit 1988 zakt dan met bijna vierhonderd gulden naar 7.741 gulden per maand. De mediaan zakt met ruim honderd gulden naar 6.500 gulden per maand.

Wat verdienen afgestudeerden uit 1993 en zijn er verschillen tussen de faculteiten te zien? Omdat de mediaan (in tegenstelling tot het gemiddelde) niet beïnvloed wordt door uitschieters, is voor de volgende beschrijving uitgegaan van de mediaanwaarden van het bruto inkomen per maand. Economen verdienen met 6.400 gulden bruto per maand het meest. Op de tweede plaats staan medici met een bruto inkomen van 5.900 gulden per maand. Juristen verdienen ruim 5.200 gulden bruto per maand en gezondheidswetenschappers verdienen met ruim 4.800 gulden bruto per maand het minst. Al met al zijn er behoorlijke verschillen in salaris tussen afgestudeerden van de verschillende faculteiten. Het bruto inkomen per maand kan nogal variëren tussen afgestudeerden aan dezelfde faculteit. De spreiding in inkomen is onder gezondheidswetenschappers het hoogst.

Onder de afgestudeerden uit 1988 verdienen medici 9.500 gulden bruto per maand (mediaan), juristen verdienen 6.300 gulden bruto per maand, en gezondheidswetenschappers verdienen 6.000 gulden bruto per maand. Bij het '88 cohort is het verschil in salaris tussen medici en andere afgestudeerden groter dan bij het '93 cohort. Tussen juristen en gezondheidswetenschappers is het verschil in salaris min of meer stabiel. Onder afgestudeerden van dezelfde faculteit bekeken, is de spreiding in zowel inkomen als uurloon bij het '88 cohort groter dan bij het '93 cohort. Een belangrijke uitzondering hierop vormen de gezondheidswetenschappers, waar de spreiding in uurloon en inkomen juist bij afgestudeerden uit 1993 groter is dan bij afgestudeerden uit 1988.

Bruto uurloon

Het gemiddeld bruto uurloon van de afgestudeerden van een opleiding zegt iets over de arbeidsmarktpositie die de afgestudeerden van de desbetreffende opleiding innemen. Het bruto uurloon wordt berekend op basis van het bruto inkomen per week gedeeld door het aantal uren dat iemand per week werkt[9]. Omdat in het bruto uurloon (in tegenstelling tot het bruto inkomen per maand) rekening wordt gehouden met het aantal uren dat men werkt, is dit een betere maat bij analyses (zie paragraaf 5.1). Het gemiddelde bruto uurloon voor afgestudeerden uit 1988 ligt rond de 50 gulden, terwijl het voor afgestudeerden uit 1993 rond de 37 gulden ligt (zie tabel 4.3.7). Het mediane bruto uurloon ligt respectievelijk rond de 42 gulden en 34 gulden. Gemiddeld verdienen afgestudeerden uit 1988 26% meer bruto per uur dan afgestudeerden uit 1993. Wat de verschillen tussen afgestudeerden betreft, valt eenzelfde patroon als bij het bruto inkomen per maand waar te nemen. Een belangrijk verschil is echter dat het mediane bruto uurloon van economen en medici uit 1993 elkaar nauwelijks ontloopt. Bij beiden ligt het rond de 38 gulden. Kijkt men naar het bruto inkomen per maand, dan verdienen economen 800 gulden meer dan medici. Men zou kunnen concluderen dat de inkomenspositie van economen relatief beter is dan die van medici, maar dat hun arbeidsmarktpositie gelijk te noemen is. Niet alleen het bruto inkomen per maand, maar ook het bruto uurloon is bij gezondheidswetenschappers het laagst. Voor afgestudeerde gezondheidswetenschappers

9. Hierbij is uitgegaan van het aantal uren dat men werkt in de hoofdfunctie en het bruto inkomen hiervan.

uit 1993 ligt het mediane bruto uurloon rond de 31 gulden. Wat het bruto mediane uurloon betreft, verdienen gezondheidswetenschappers die in 1988 zijn afgestudeerd acht gulden meer dan hun studiegenoten die vijf jaar later zijn afgestudeerd. Bij juristen bedraagt het verschil tussen beide cohorten zeven gulden. Bij medici is het verschil in het mediane bruto uurloon tussen beide cohorten het grootst, namelijk twaalf gulden. Ten opzichte van andere afgestudeerden verdienen medici uit het '88 cohort in hun mediane bruto uurloon tien gulden meer[10].

Tabel 4.3.7
Bruto uurloon in hoofdfunctie

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988	1993	1988	1993	1988	1993	1988	1993	1988	1993
Gemiddeld bruto uurloon	58,54	39,11	40,63	35,40	43,87	36,07	84,05	41,45	50,65	37,52
Mediaan	50,63	38,08	39,89	31,49	40,01	33,17	66,35	37,50	42,72	34,62
Standaarddeviatie	22,90	14,54	8,51	29,02	17,78	13,08	44,04	11,91	23,16	21,73
Totaal n (=100%)	42	34	36	97	32	40	7	54	117	225

Tabel 4.3.8
Mate waarin de huidige werksituatie aan de verwachtingen voldoet

Faculteit	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
Veel slechter	0	3	3	0	2
Slechter	3	9	0	6	5
Neutraal	35	38	43	36	38
Beter	38	32	35	40	35
Veel beter	18	2	8	8	7
Geen verwachtingen	6	16	13	11	13
Totaal n (=100%)	34	93	40	53	220

Realisatie van verwachtingen

In hoeverre komt de werkelijke situatie op de werkvloer overeen met de verwachtingen die men ervan had toen men aan zijn studie begon? Bijna de helft van de afgestudeerden uit 1993 (42%) geeft aan dat hun werksituatie (veel) beter is dan verwacht[11] (zie tabel 4.3.8); 38% is neutraal en 7% vindt de huidige werksituatie slechter dan verwacht. Van de afgestudeerden geeft 13% aan geen verwachtingen te hebben gehad. Maar liefst 18% van de medici geeft aan dat de werksituatie veel beter is dan verwacht. In totaal geeft meer dan de helft van de medici (56%) aan dat

10. Er is uitgerekend wat het gemiddelde bruto uurloon zou zijn zonder de economen uit 1988. Het gemiddelde bruto uurloon van het afstudeercohort 1988 daalt in dat geval met ruim twee gulden, terwijl de mediaanwaarde met ruim een gulden daalt.

11. Hierover zijn alleen gegevens van het afstudeercohort 1993 beschikbaar.

de werksituatie beter is dan verwacht. Bij gezondheidswetenschappers geeft slechts 34% dit aan en valt de huidige werksituatie het vaakst tegen (12%). Bijna de helft van de economen en 43% van de juristen geeft aan dat de huidige werksituatie beter is dan verwacht.

Werksatisfactie

Omdat geld alleen niet gelukkig maakt, is ook de werksatisfactie van afgestudeerden meegenomen in de meting van loopbaansucces (zie paragraaf 2.2). Er is gevraagd in hoeverre men, alle aspecten overziend, tevreden is met zijn huidige baan (zie tabel 4.3.9). Deze aspecten kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld de inhoud van het werk, alsmede op de organisatie, collega's, en sfeer op het werk. Afgestudeerden uit 1988 zijn voor het overgrote deel tevreden (45%) tot zeer tevreden (maar liefst 41%) over hun huidige baan. Afgestudeerden uit 1993 zijn iets vaker neutraal ten opzichte van hun baan, maar nog altijd is 78% tevreden tot zeer tevreden. In beide cohorten is 5% (zeer) ontevreden met het werk. Parallel aan de resultaten over de verwachtingen die men had van het werk aan het begin van de studie, zijn medici ook hier over het algemeen het meest tevreden en gezondheidswetenschappers relatief het minst tevreden. Aan afgestudeerden uit 1988 is gevraagd in hoeverre hun huidige functie voldoende ruimte biedt om hun kennis en vaardigheden te benutten. Dit wordt als verklarende factor meegenomen in de analyse van werksatisfactie in hoofdstuk 5. Een ruime meerderheid van de afgestudeerden (85%) vindt dat hun huidige functie hen voldoende ruimte biedt voor kennisbenutting.

Tabel 4.3.9
Werksatisfactie

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Zeer ontevreden	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0
Ontevreden	0	0	11	6	0	5	0	4	4	5
Neutraal	8	18	8	21	13	15	14	12	10	17
Tevreden	51	62	47	45	37	45	29	56	45	50
Zeer tevreden	41	21	33	27	47	35	57	29	41	28
Totaal n (=100%)	37	34	36	95	30	40	7	52	110	221

Benutting van kennis en vaardigheden

In hoeverre worden de kennis en vaardigheden die men tijdens de opleiding heeft opgedaan eigenlijk toegepast in het huidige werk? Meer dan de helft van de afgestudeerden uit 1993 (58%) zegt in vrij sterke tot sterke mate kennis uit de opleiding in hun huidige baan te gebruiken[12] (zie tabel 4.3.10); 13% geeft aan nauwelijks of helemaal geen studiekennis te gebruiken en 29% is neutraal. Er zijn aanmerkelijke verschillen tussen de afgestudeerden van de verschillende faculteiten. Drie-

12. Hierover zijn alleen gegevens van het afstudeercohort 1993 beschikbaar.

kwart van de medici geeft aan kennis en vaardigheden verworven in hun opleiding toe te passen in hun huidige baan. Dit is bij nog niet de helft van de gezondheidswetenschappers (45%) het geval. Wellicht hangt dit samen met het feit dat zij relatief vaak uitwijken naar banen buiten het domein van hun opleidingsrichting (zie tabel 4.3.13). Zij zijn relatief het vaakst neutraal over de toepassing van studiekennis in het werk (40%). Omdat medici en juristen op een specifieke beroepsgroep gerichte opleiding hebben, zou men verwachten dat het percentage van hen dat aangeeft nauwelijks studiekennis toe te passen in het huidige werk, aanzienlijk lager ligt dan bij andere afgestudeerden. Opvallend genoeg is dit niet het geval. Het percentage afgestudeerden dat aangeeft nauwelijks van in de studie opgedane kennis gebruik te maken, is min of meer gelijk verdeeld over de faculteiten (15% bij gezondheidswetenschappers en economen; 11% bij juristen en 12% bij medici). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn, dat deze juristen en medici misschien in andere of meer gespecialiseerde vakgebieden werkzaam zijn waardoor zij minder gebruik maken van hun destijds in de opleiding opgedane (basis)kennis.

Tabel 4.3.10
Gebruik van kennis opgedaan tijdens de opleiding in het werk

Faculteit	FdG 1993 %	FdGW 1993 %	FdR 1993 %	FdEWB 1993 %	UM totaal 1993 %
Helemaal niet	6	1	3	2	2
Nauwelijks	6	14	8	13	11
Neutraal	12	40	35	17	29
In vrij sterke mate	44	36	30	55	41
In sterke mate	32	9	25	13	17
Totaal n (=100%)	34	96	40	53	223

Kennisverwerving na afstuderen

Ook na het verlaten van het initieel onderwijs kan veel kennis en vaardigheden worden opgedaan, bijvoorbeeld in een vervolgopleiding of op het werk. Scholing op het werk kan behalve een formeel karakter (denk aan bedrijfsopleidingen) ook een informeel karakter hebben. Kennis wordt dan bijvoorbeeld overgedragen door collega's of leidinggevenden. Veel kennis en vaardigheden kunnen derhalve in de praktijk worden geleerd. Om een beeld te krijgen om hoeveel kennis het hier ongeveer gaat, is aan de afgestudeerden uit 1988 gevraagd om een schatting te maken van het percentage kennis en vaardigheden dat men in de huidige baan gebruikt en dat men ná de opleiding heeft verworven[13] (zie tabel 4.3.11). Bijna de helft van de afgestudeerden (46%) geeft aan tussen de 26% en 50% van de kennis die in de huidige baan wordt gebruikt, ná de opleiding te hebben verworven. Eenderde van de afgestudeerden geeft aan dat het percentage kennis en vaardigheden dat verworven is ná de opleiding tussen de 51% en 75% ligt. Bij 14% van de afgestudeerden ligt dit percentage tussen de 75% en 100%. Slechts 6% geeft aan een kwart of minder van

13. Hierover zijn alleen gegevens van het afstudeercohort 1988 beschikbaar.

de kennis die men in de huidige functie gebruikt, ná de opleiding te hebben verworven. Gemiddeld is 55% van de kennis en vaardigheden ná de opleiding verworven, met een standaarddeviatie van 19%. Dit impliceert dat een groot deel van de kennis en vaardigheden die tien jaar na afstuderen in het werk worden gebruikt, ná het afstuderen wordt opgedaan. Bij juristen is dit aandeel het grootst. Bijna 60% van hen geeft aan meer dan de helft van hun kennis en vaardigheden na de opleiding te hebben verworven, tegenover 50% van de gezondheidswetenschappers en 40% van de medici. Over de economen kan, gezien de kleine aantallen, geen uitspraak hierover worden gedaan.

Tabel 4.3.11
Percentage kennis en vaardigheden dat verworven is na de opleiding

Faculteit	FdG 1988 %	FdGW 1988 %	FdR 1988 %	FdEWB 1988 %	UM totaal 1988 %
<= 25%	7	5	8	0	6
26 - 50%	53	45	33	75	46
51 - 75%	22	40	41	25	33
75 - 100%	18	10	18	0	14
Totaal n (=100%)	45	40	39	8	132
Gemiddeld	53	55	57	53	55
Standaarddeviatie	19	17	21	10	19

Tabel 4.3.12
Het percentage kennis en vaardigheden dat is verouderd

Faculteit	FdG 1988 %	FdGW 1988 %	FdR 1988 %	FdEWB 1988 %	UM totaal 1988 %
<= 25%	36	53	33	86	43
26 - 50%	50	39	41	14	42
51 - 75%	7	6	18	0	10
75 - 100%	7	3	8	0	6
Totaal n (=100%)	44	36	39	7	126
Gemiddeld	36	31	41	20	35
Standaarddeviatie	20	17	23	8	20

Kennisveroudering

Hoeveel procent van de kennis en vaardigheden die in de opleiding zijn verworven, is eigenlijk verouderd, tien jaar na afstuderen? Er is gevraagd aan de respondenten om een inschatting hiervan te maken (zie tabel 4.3.12). Ruim 40% geeft aan, dat maximaal een kwart van hun in de opleiding verworven kennis en vaardigheden is verouderd. Nog eens ruim 40% geeft aan, dat tussen de 26% en 50% van hun kennis verouderd is. Gemeten ca. tien jaar na het afstuderen, is gemiddeld 35% van de kennis en vaardigheden die in de opleiding zijn opgedaan, volgens de afgestu-

deerden verouderd. Dit varieert van 31% bij gezondheidswetenschappers tot 41% bij juristen.

Aansluiting opleiding-werk naar richting

Tabel 4.3.13
Best passende opleidingsrichting bij huidige baan

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Eigen opl.richting	83	76	11	10	29	45	57	21	45	29
Aanverwante opl.richting	17	18	57	59	58	35	43	69	42	51
Andere opl.richting	0	0	11	19	3	5	0	4	4	10
Opl.richting maakt niet uit	0	0	14	8	10	13	0	4	7	7
Opl.richting bestaat niet voor baan	0	6	6	3	0	3	0	2	2	3
Totaal n (=100%)	41	34	35	96	31	40	7	52	114	222

Hoe is de aansluiting opleiding-werk wat opleidingsrichting betreft? Dit is tevens één van de indicatoren voor loopbaansucces (zie paragraaf 2.2). Er is aan de afgestudeerden gevraagd hier zelf een inschatting van te maken. Bijna de helft van de afgestudeerden uit 1988 zegt dat uitsluitend of bij voorkeur de eigen opleidingsrichting het beste past bij hun huidige baan (zie tabel 4.3.13). Dit is beduidend hoger dan bij het '93 cohort (29%). Dit duidt er wellicht op dat naarmate men in de loopbaan vordert, het type banen dat men heeft steeds beter bij de eigen opleidingsrichting aansluit. Afgestudeerden uit 1993 werken vaker (10%) in een baan waar een geheel andere opleidingsrichting dan de eigen richting het beste past, dan afgestudeerden uit 1988 (4%). In beide cohorten geeft 7% van de afgestudeerden aan, dat de opleidingsrichting niet zoveel uitmaakt voor het werk dat zij nu doen. Gezondheidswetenschappers en juristen geven dit relatief het vaakst aan. Medici geven het vaakst aan dat de eigen opleidingsrichting het beste past, terwijl gezondheidswetenschappers dit het minst vaak aangeven. Een verklaring voor het feit dat medici het vaakst werk vinden dat bij hun opleiding past, kan zijn dat zij zijn opgeleid voor een sterk geprofessionaliseerde vakdeelmarkt waar de toegang tot beroepen strikt is gereguleerd door wettelijke opleidingsvereisten.

Aansluiting opleiding-werk naar niveau

Een andere belangrijke maatstaf voor het typeren van een loopbaan als "succesvol" is de mate waarin het werk aansluit op het opleidingsniveau (zie paragraaf 2.2). Hoe beter de aansluiting, des te succesvoller men is in zijn loopbaan. In hoeverre is dit het geval bij Maastrichtse afgestudeerden en hoe ontwikkelt deze aansluiting zich in

de loop der tijd? Zijn er verschillen tussen afgestudeerden wat deze aansluiting betreft?

Tabel 4.3.14
Best passende opleidingsniveau bij huidige baan

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
WO+postdoc.opl.	85	85	25	17	35	25	86	25	53	30
WO	12	15	61	49	48	55	14	58	37	47
Hbo+ aanvullende opl.	2	0	11	23	13	20	0	11	8	16
Hbo	0	0	0	10	0	0	0	4	0	5
Mbo	0	0	3	1	0	0	0	2	1	1
Havo, vwo	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0
Totaal n (=100%)	41	33	36	96	31	40	7	53	115	222

In tabel 4.3.14 is te zien welk opleidingsniveau het beste past bij de huidige baan volgens een eigen inschatting van de afgestudeerden. Overigens moet hier de kanttekening worden gemaakt, dat er een vrij statische opvatting van een functie is gehanteerd bij deze vraag. Het kan immers zo zijn dat een academicus die werkzaam is in een functie op hbo-niveau, deze functie na verloop van tijd zo gaat uitoefenen als ware het een functie op academisch niveau. Ruim de helft van de afgestudeerden uit 1988 geeft aan dat het best passende opleidingsniveau voor hun huidige baan WO-niveau is met een postdoctorale opleiding; 30% van de afgestudeerden uit 1993 noemt dit opleidingsniveau als best passend. Bijna de helft van de afgestudeerden uit 1993 noemt een WO-opleiding best passend, tegenover 37% van de afgestudeerden uit 1988. Het '93 cohort geeft vaker aan dat een opleiding onder WO-niveau het beste past bij de huidige baan dan het '88 cohort. Gezondheidswetenschappers werken relatief gezien het vaakst op hbo-niveau. Medici geven veruit het vaakst aan dat WO-niveau met een postdoctorale opleiding het beste past bij hun huidige baan. Dit is ook niet zo verwonderlijk aangezien de opleiding tot arts een basisopleiding is en velen zich daarna specialiseren. Samenvattend werken degenen die tien jaar geleden zijn afgestudeerd vaker in functies op postdoctoraal niveau dan degenen die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd. Laatstgenoemden werken vaker in functies op of onder WO-niveau.

4.4 Bijscholing

Tegenwoordig is het vrij gebruikelijk om na het verlaten van het initieel onderwijs nog een verdere opleiding of cursus te volgen onder het motto: "levenslang leren". In deze paragraaf wordt bekeken in welke mate dit opgaat voor Maastrichtse afgestudeerden. Er wordt onder meer beschreven in hoeverre er behoefte aan bijscholing bestaat en of deze behoefte verschilt tussen afgestudeerden. Vervolgens wordt naar de daadwerkelijke deelname aan (bedrijfs)opleidingen en cursussen gekeken. Er wordt ingegaan op de belangrijkste reden voor het volgen van een cursus, alsmede welke onderwerpen het populairst zijn om een cursus over te volgen.

In hoeverre bestaat er op dit moment bij afgestudeerden behoefte aan bijscholing? Gemiddeld 35% van de afgestudeerden uit 1988 geeft aan dat hun huidige kennis en vaardigheden is verouderd (zie tabel 4.3.12). Er bestaat daarom in principe behoefte aan bijscholing. Aan tabel 4.4.1 valt af te lezen dat dit inderdaad het geval is: 34% van de afgestudeerden uit 1988 geeft aan dat zij behoefte aan bijscholing heeft, tegenover 38% bij de afgestudeerden uit 1993. Het percentage afgestudeerden uit 1988 dat aangeeft met kennisveroudering te maken te hebben en het percentage dat aangeeft een bijscholingsbehoefte te hebben, komt vrijwel met elkaar overeen. Dit hoeven echter niet dezelfde personen te zijn. Opvallend genoeg is er nauwelijks verschil tussen beide cohorten in behoefte aan bijscholing. Dit zou kunnen betekenen dat de behoefte aan bijscholing niet toe- of afneemt naarmate men zich langer op de arbeidsmarkt bevindt. Ook de percentages afgestudeerden die nauwelijks of geen behoefte hebben aan bijscholing, komen in beide cohorten overeen (24%). Rond de 40% van de afgestudeerden in beide cohorten is neutraal omtrent de behoefte aan bijscholing. De helft van de medici geeft aan dat zij behoefte heeft aan bijscholing, tegenover nog geen 30% van de juristen. Economen en gezondheidswetenschappers zitten hier tussenin.

Tabel 4.4.1
Mate waarin men behoefte heeft aan bijscholing

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Helemaal geen	5	7	16	13	10	8	43	11	12	11
Nauwelijks	12	2	9	11	10	27	43	14	12	13
Neutraal	33	37	41	36	60	37	14	44	43	38
Vrij sterke	38	49	27	33	15	22	0	28	26	32
Sterke	12	5	7	7	5	6	0	4	8	6
Totaal n (=100%)	42	41	44	112	40	49	7	57	133	259

Hoeveel afgestudeerden hebben een (bedrijfs)opleiding of cursus gevolgd? Tabel 4.4.2 laat zien dat er weinig verschil tussen beide cohorten is. Ruim de helft (rond de 55%) heeft deelgenomen aan een cursus of opleiding na het afstuderen. Het is opvallend dat er weinig verschil tussen de beide cohorten is. Over beide cohorten vergeleken, zijn juristen het meest constant in hun deelname aan bijscholing (60%). Bij medici en gezondheidswetenschappers hebben afgestudeerden uit het '88 cohort meer bijscholing gevolgd dan afgestudeerden uit het '93 cohort. Dit is zoals men zou verwachten, aangezien afgestudeerden uit 1988 zich langer op de arbeidsmarkt bevinden. Medici nemen van alle afgestudeerden het minst vaak deel aan bijscholing (van het '93 cohort slechts 25% tegenover 63% van de economen uit dat cohort). Dit is deels te verklaren door het feit dat 40% van de medici deelneemt aan een postdoctorale beroepsopleiding of een promotie traject.

Tabel 4.4.2
Percentage afgestudeerden dat een (bedrijfs)opleiding heeft gevolgd

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Nee	63	75	28	45	39	40	50	37	44	47
Ja	37	25	72	55	61	60	50	63	56	53
Totaal n (=100%)	43	40	43	106	36	47	8	57	130	250

Wat wordt als belangrijkste reden genoemd om een (bedrijfs)opleiding of cursus te gaan volgen? De ene helft van de afgestudeerden geeft aan dat de belangrijkste reden is, om de kennis op peil te brengen of te houden (zie tabel 4.4.3). De andere helft geeft aan dat verder komen in de carrière de belangrijkste reden is geweest voor het volgen van bijscholing. Ook hier is er weinig verschil tussen beide cohorten. Daaruit kan wellicht worden geconcludeerd dat het verder komen in de carrière niet alleen na vijf jaar, maar ook na tien jaar na het afstuderen nog een belangrijk motief is om een (bedrijfs)opleiding te volgen. Slechts 6% van het '93 cohort (en 0% van het '88 cohort) geeft aan vanwege omscholing een cursus of (bedrijfs)opleiding te hebben gevolgd, dus ter voorbereiding op ander werk.

Tabel 4.4.3
Belangrijkste reden voor het volgen van een (bedrijfs)opleiding

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Carrière	71	25	45	45	44	38	100	49	52	44
Kennis op peil brengen/houden	29	75	55	45	56	58	0	49	48	51
Omscholing	0	0	0	9	0	4	0	3	0	6
Totaal n (=100%)	14	8	29	55	27	26	3	35	73	124

Welke onderwerpen zijn het meest populair om een cursus over te volgen? Tabel 4.4.4 geeft hier meer inzicht in en heeft betrekking op diegenen die een cursus hebben gevolgd. Veelal volgt men een cursus die ingaat op nieuwe kennis in het vakgebied, waarschijnlijk om bij te blijven in de ontwikkelingen hierin. Ruim de helft van de afgestudeerden in beide cohorten heeft een dergelijke cursus gevolgd (60%). Een cursus methoden en technieken heeft eveneens ruim de helft van de afgestudeerden in beide cohorten gevolgd (55%). Bijna 40% van de afgestudeerden in beide cohorten heeft een cursus over andere vakgebieden gevolgd. Eveneens bijna 40% van de afgestudeerden in beide cohorten heeft een cursus over management en leiding geven gevolgd. Een kwart van de afgestudeerden in beide cohorten heeft een cursus schrijf- en/of spreekvaardigheid gevolgd en ruim een kwart heeft een cursus over juridische onderwerpen bijgewoond. Er zijn geen grote verschillen tussen beide cohorten te zien in de populariteit van onderwerpen van de cursussen, een paar uitzonderingen daargelaten. Gezondheidswetenschappers en

economen nemen relatief vaak deel aan een cursus management en leiding geven. Juristen volgen vaak over juridische onderwerpen een cursus, hetgeen ook voor de hand ligt.

Tabel 4.4.4
Onderwerpen die zijn behandeld in de gevolgde (bedrijfs)opleidingen

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Nieuwe kennis eigen vakgebied	64	91	53	49	63	79	33	54	58	60
Kennis van andere vakgebieden	50	45	37	33	30	38	0	32	35	35
Methoden en technieken	57	64	63	46	48	48	33	70	55	54
Handvaardigheden	0	64	3	9	7	7	0	3	4	11
Vreemde talen	0	0	3	18	7	3	33	11	5	11
Computervaardigheden	7	9	13	25	7	10	33	38	11	24
Sociale, politieke of filosofische onderwerpen	21	9	7	11	7	14	0	0	9	8
Inzicht in bedrijfsvoering	14	9	23	19	7	21	0	22	15	19
Management/leidinggeven	29	18	47	44	22	28	67	41	35	37
Juridische onderwerpen	43	18	7	14	56	72	0	11	31	26
Mens en milieu	7	0	3	4	4	10	0	0	4	4
Schrijven/ spreken	7	9	20	25	33	38	67	30	24	28
Relaties met klanten	14	9	23	23	22	10	33	24	22	19
Andere onderwerpen	0	9	13	0	4	0	0	3	7	1
Totaal n (=100%)	14	11	30	57	27	29	3	37	74	134

4.5 Werkaspecten en levensdoelen

Er is aan de afgestudeerden in beide cohorten gevraagd om aan te geven welke aspecten zij belangrijk vinden van het werk dat zij momenteel verrichten. Er is tevens gevraagd in hoeverre deze aspecten van toepassing zijn op hun huidige werk. Het is relevant om te constateren welke aspecten men belangrijk vindt, maar die niet van toepassing zijn op de huidige werksituatie. Er kan op die manier worden achterhaald welke aspecten niet of onvoldoende worden gerealiseerd in de huidige werksituatie, hetgeen van invloed kan zijn op de werksatisfactie.

De loopbaan van afgestudeerden wordt in zijn uiteindelijke vorm waarschijnlijk grotendeels bepaald door wat zij belangrijk vinden in hun leven. Zo zal iemand die veel waarde hecht aan een gevarieerd sociaal leven en zijn gezin, wellicht minder uren per week werken dan iemand die aangeeft prestige en geld verdienen belangrijker te vinden. Dit kan zijn weerslag hebben op bijvoorbeeld het uurloon of opwaartse mobiliteit. Levensdoelen zijn echter niet statisch. Naarmate men ouder wordt, kan er een verschuiving optreden in datgene wat men belangrijk vindt. Om hier meer inzicht in te krijgen, is aan beide afstudeercohorten gevraagd om het belang aan te geven van een aantal levensdoelen op het moment van afstuderen en op dit moment. Het is interessant om daarbij te letten op verschillen tussen de afstudeercohorten om te achterhalen of het uitmaakt voor de huidige levensdoelen, of men vijf jaar geleden of tien jaar geleden is afgestudeerd.

Tabel 4.5.1
Discrepantie tussen het belang en de toepassing van werkaspecten

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Autonomie	3	6	0	0	0	0	0	2	1	1
Wetenschappelijke verdieping	5	6	3	8	0	5	14	6	4	7
Duidelijk gestructureerde werktaken	3	3	3	5	0	5	14	2	3	4
Toepassing van kennis en vaardigheden	3	0	3	5	0	0	0	0	2	2
Baanzekerheid	3	12	9	12	4	5	0	8	5	9
Sociale status	8	3	0	2	4	0	0	2	4	2
Inbreng van eigen ideeën	0	3	0	2	0	3	0	2	0	2
Goede sfeer	0	3	9	6	0	5	0	4	3	5
Mogelijkheden om bij te leren	3	0	15	8	12	3	0	4	9	5
Hoog salaris	8	6	3	5	4	5	0	8	5	6
Macht en invloed	0	6	3	5	0	3	0	2	1	4
Uitdaging	3	3	0	6	0	5	14	6	2	5
Carrièreperspectieven	8	3	21	17	15	10	0	8	13	11
Genoeg tijd voor vrijetijdsbesteding	24	32	32	14	8	8	0	22	21	17
Leidinggeven/coördinatie	5	12	6	5	4	5	14	4	6	6
Werken in teamverband	0	6	9	6	4	3	0	4	4	5
Maatschappelijk nut	0	3	3	6	4	3	0	4	2	4
Afwisseling	5	3	3	3	4	8	14	2	5	4
Mogelijkheden om werk en gezinstaken te combineren	14	21	21	10	8	16	0	12	14	13

Wat vinden afgestudeerden eigenlijk belangrijk in hun werk? De vijf meest genoemde werkaspecten in beide afstudeercohorten zijn: een goede sfeer, de inbreng van eigen ideeën, mogelijkheden om bij te leren, afwisseling, en uitdaging[14]. In hoeverre lukt het afgestudeerden om de werkaspecten die zij belangrijk vinden, te realiseren in hun huidige werk? Er zijn geen noemenswaardige discrepanties op de vijf belangrijkste werkaspecten (zie tabel 4.5.1)[15]. Ofwel afgestudeerden zoeken díe baan die tegemoet komt aan hun aspiraties, ofwel afgestudeerden stellen hun aspiraties bij als zij een dergelijke baan niet kunnen krijgen. Wel doen er zich in beide afstudeercohorten duidelijke discrepanties voor op de volgende aspecten: genoeg tijd voor vrijetijdsbesteding, mogelijkheden om werk en gezinstaken te combineren, en carrièreperspectieven. Deze werkaspecten worden door ca. driekwart van de afgestudeerden belangrijk gevonden, maar niet of onvoldoende gerealiseerd. Tussen afgestudeerden van de verschillende faculteiten verschilt echter de mate waarin deze discrepanties zich voordoen. Zo ervaren juristen relatief weinig discrepanties wat betreft meer tijd voor vrijetijdsbesteding. Gezondheidswetenschappers die tien jaar geleden zijn afgestudeerd ervaren meer discrepanties wat betreft vrije tijd en het

14. Deze werkoriëntaties worden door ca. 90% van de afgestudeerden genoemd (n=107 bij het '88 cohort, n=214 bij het '93 cohort).

15. De percentages in deze tabel geven weer dat een bepaald werkaspect (zeer) belangrijk wordt gevonden, maar (helemaal) niet van toepassing is op de huidige werksituatie.

combineren van werk en gezinstaken dan gezondheidswetenschappers die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd. Bij medici is het omgekeerde zichtbaar.

Tabel 4.5.2a
Levensdoelen op het moment van afstuderen

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Prestige	34	20	33	37	33	39	50	46	34	36
Persoonlijke ontwikkeling	91	91	89	89	90	86	75	79	90	86
Gevarieerd sociaal leven	70	80	72	78	83	76	63	72	74	77
Thuis/gezin	64	48	48	43	57	41	63	40	57	43
Geld verdienen	43	41	57	49	52	57	75	63	52	52
Intellectuele verdieping	77	73	80	75	57	69	88	56	73	69
Het hebben van werk	81	77	87	85	79	82	50	84	80	83
Totaal n (=100%)	47	44	46	115	42	49	8	57	143	265

% (zeer) belangrijk

Tabel 4.5.2.a en tabel 4.5.2.b rapporteren over de levensdoelen die men had op het moment van afstuderen en de levensdoelen die men op dit moment heeft. Zowel op het moment van afstuderen als na vijf respectievelijk tien jaar, vinden afgestudeerden persoonlijke ontwikkeling het belangrijkst en prestige het minst belangrijk. Een gevarieerd sociaal leven en intellectuele verdieping worden nu even belangrijk gevonden als op het moment van afstuderen. Wat voor beide cohorten duidelijk aan belang heeft toegenomen in de loop der tijd, is het gezin. Vond 57% van het '88 cohort en 43% van het '93 cohort het gezin op het moment van afstuderen (zeer) belangrijk, momenteel geeft respectievelijk 89% en 82% aan het gezin (zeer) belangrijk te vinden. De drie belangrijkste levensdoelen waren op het moment van afstuderen respectievelijk: persoonlijke ontwikkeling, het hebben van werk, en een gevarieerd sociaal leven. Momenteel worden als belangrijkste levensdoelen respectievelijk genoemd: persoonlijke ontwikkeling, het gezin, en het hebben van werk. Daarmee heeft het gezin zich in de loop der tijd gevoegd bij de drie belangrijkste levensdoelen in de plaats van een gevarieerd sociaal leven. Dit is niet zo verwonderlijk, aangezien nog maar weinig studenten op het moment van afstuderen al een gezin hebben. In de levensfase waarin zij op het moment van afstuderen verkeren wordt een gevarieerd sociaal leven dan ook belangrijker gevonden dan het gezin. Hierin vindt na verloop van tijd echter duidelijk een verschuiving plaats. Treden er nog andere verschuivingen van levensdoelen binnen de afzonderlijke afstudeercohorten op? Afgestudeerden uit 1988 vinden het hebben van werk en geld verdienen momenteel iets belangrijker dan toen ze afstudeerden. Afgestudeerden uit 1993 vinden persoonlijke ontwikkeling tegenwoordig belangrijker dan op het moment van afstuderen. Samenvattend lijkt het weinig uit te maken voor het belang dat wordt gehecht aan bepaalde levensdoelen, of men vijf jaar geleden of tien jaar geleden is afgestudeerd. Ook hebben er over het algemeen geen grote verschuivingen plaatsgevonden tussen datgene wat men op het moment van afstuderen belangrijk vond

en datgene wat men nu belangrijk vindt, met als belangrijke maar verder begrijpelijke uitzondering hierop het gezin.

Tabel 4.5.2b
Levensdoelen op dit moment

Faculteit	FdG		FdGW		FdR		FdEWB		UM totaal	
	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %	1988 %	1993 %
Prestige	31	27	24	31	29	29	50	36	29	31
Persoonlijke ontwikkeling	91	95	89	95	93	94	100	97	91	95
Gevarieerd sociaal leven	73	86	67	82	80	86	75	73	74	81
Thuis/gezin	91	93	87	86	90	75	88	73	89	82
Geld verdienen	56	52	59	55	61	59	75	64	59	57
Intellectuele verdieping	73	73	80	77	68	76	88	64	75	73
Het hebben van werk	84	82	89	78	88	86	63	80	86	80
Totaal n (=100%)	45	44	46	116	41	49	8	59	140	268

% (zeer) belangrijk

Is er misschien een verschil in levensdoelen tussen de afgestudeerden van de verschillende faculteiten? Hechten economen bijvoorbeeld meer belang aan prestige en geld verdienen dan andere afgestudeerden, of is dit een clichébeeld dat niet bevestigd wordt? Als men kijkt naar het afstudeercohort '93 in beide tabellen (de aantallen economen van het afstudeercohort '88 zijn te klein om daar uitspraken over te doen), dan geven absoluut gezien economen inderdaad het vaakst aan prestige en geld verdienen (zeer) belangrijk te vinden. Relatief gezien lopen deze percentages echter niet zoveel uiteen met het percentage juristen dat prestige en geld verdienen belangrijk vindt, zowel op het moment van afstuderen als nu. Er zijn geen duidelijke verschillen in levensdoelen tussen afgestudeerden van verschillende faculteiten. De verschillen tussen afstudeercohorten zijn groter dan de verschillen tussen faculteiten.

4.6 Samenvatting

Driekwart van de afgestudeerden uit 1993 begint voor of rond het afstuderen te zoeken naar de eerste baan en vindt deze binnen een half jaar. De belangrijkste selectiecriteria van de werkgever zijn volgens hen persoonlijkheid en opleidingsniveau. Het volgende kan worden opgemerkt over het loopbaanverloop van Maastrichtse afgestudeerden. Wat het aantal werkgevers betreft, is er niet zoveel verschil tussen beide afstudeercohorten. Gemiddeld verandert men twee keer van werkgever, waarbij medici en juristen iets vaker van werkgever veranderen dan economen en gezondheidswetenschappers. De meerderheid van de afgestudeerden uit 1988 (70%) heeft niet te maken gehad met onvrijwillig ontslag. Dit betekent dat het aantal keer dat men van werkgever is veranderd, waarschijnlijk in het kader van een nieuwe uitdaging of persoonlijke ontwikkeling heeft plaatsgevonden. De meerderheid van de afgestudeerden uit 1988 (66%) heeft een functieverandering naar een hoger niveau

gehad ten opzichte van de vorige baan. Eveneens een meerderheid van deze afgestudeerden (62%) geeft aan een cruciaal moment in de loopbaan te hebben ervaren, meestal een verandering van werkgever, een verandering van functie, of de geboorte van een kind. Het effect van deze gebeurtenissen op het (arbeids)leven van de afgestudeerden is volgens hun eigen inschatting over het algemeen positief, met als uitzondering een negatief effect op het inkomen en op de kansen op werk bij de geboorte van een kind.

Vrijwel alle afgestudeerden hebben momenteel een betaalde baan. Afgestudeerden uit 1988 werken vaker in de publieke sector en in hetzij zeer grote, hetzij zeer kleine organisaties, terwijl afgestudeerden uit 1993 relatief vaker in de private sector werkzaam zijn en in bedrijven van 200 tot 1000 medewerkers. De meerderheid van de afgestudeerden heeft een vaste aanstelling. Het aandeel voltijd banen van 36 t/m 40 uur per week is bij het '93 cohort hoger (61%) dan bij het '88 cohort (49%). In beide cohorten werken vrouwen gemiddeld minder uren per week dan mannen (33 uur versus 40 uur). Afgestudeerden uit 1988 verdienen gemiddeld 30% meer dan afgestudeerden uit 1993. Economen uit 1993 verdienen met 6400 gulden bruto per maand het meest, gezondheidswetenschappers met ruim 4800 gulden bruto per maand het minst. De verschillen in beloning tussen afgestudeerden van verschillende faculteiten blijven ook na verloop van tijd bestaan. Dan neemt tevens de spreiding in inkomen tussen afgestudeerden van dezelfde faculteit toe.

Een ruime meerderheid van de afgestudeerden (ca. 80%) is tevreden met de huidige baan. Medici zijn het meest tevreden, gezondheidswetenschappers zijn relatief het minst tevreden. Gemiddeld 58% van de kennis en vaardigheden die men in de opleiding heeft opgedaan, gebruiken afgestudeerden uit 1988 in de huidige baan. Ruim de helft van de kennis en vaardigheden die zij in hun huidige baan gebruiken, zeggen zij na het verlaten van de opleiding te hebben verworven. Gemiddeld 35% van de in de opleiding opgedane kennis en vaardigheden is tien jaar na afstuderen verouderd. Afgestudeerden uit 1988 hebben veelal een betere aansluiting op het werk qua opleidingsniveau en opleidingsrichting dan afgestudeerden uit 1993.

Gemiddeld heeft 36% van de afgestudeerden in beide cohorten behoefte aan bijscholing. Ruim de helft van de afgestudeerden in beide cohorten heeft ook daadwerkelijk aan een (bedrijfs)opleiding deelgenomen. De belangrijkste redenen om deel te nemen aan verdere scholing zijn het op peil brengen of houden van de kennis die men heeft en het verder komen in de carrière. De populairste cursusonderwerpen zijn nieuwe kennis in het vakgebied en methoden en technieken. Afgestudeerden vinden de volgende werkaspecten (zeer) belangrijk, maar kunnen ze niet of nauwelijks in hun huidige werk realiseren: genoeg tijd voor vrijetijdsbesteding, mogelijkheden om werk en gezinstaken te combineren, en carrièreperspectieven. Qua levensdoelen die men nu heeft en die men op het moment van afstuderen had, is er niets veranderd wat het belang van bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling en het hebben van werk betreft. Dit vond men toen en dit vindt men nu nog steeds belangrijk. Wel vindt men het gezin nu veel belangrijker dan op het moment van afstuderen.

5 Analyse van loopbaansucces

In dit hoofdstuk zal worden gekeken welke factoren van invloed zijn op: uurloon, werksatisfactie, opwaartse mobiliteit en de aansluiting van de huidige baan naar opleidingsniveau en naar opleidingsrichting. Alvorens de resultaten van de analyses weer te geven, wordt er eerst kort ingegaan op de verwachte effecten van de verschillende factoren op loopbaansucces.

5.1 Factoren die mogelijk van invloed zijn op loopbaansucces

Wat is van invloed op iemands uurloon of werksatisfactie? Wat bepaalt of afgestudeerden werk op hun niveau hebben of werk dat past bij hun opleidingsrichting? Teneinde enig inzicht hierin te verwerven, zijn diverse multipele lineaire regressie analyses en logistische regressie analyses verricht. Daarbij is zoveel mogelijk getracht om dezelfde verklarende factoren in een analyse op te nemen voor beide cohorten, zodat een vergelijking mogelijk is tussen het effect van bijvoorbeeld studierichting op het uurloon van het '88 afstudeercohort en het uurloon van het '93 afstudeercohort.

In figuur 5.1 is schematisch weergegeven welke factoren in de analyses zijn opgenomen en wat hun mogelijke invloed op loopbaansucces is. Voor een precieze beschrijving van de gebruikte variabelen wordt verwezen naar bijlage 1. Niet alle factoren zijn in elke analyse opgenomen. Een lege cel in de tabel betekent dat de desbetreffende factor niet in de analyse is meegenomen. Gegeven de restrictie dat er bij een relatief klein aantal afgestudeerden niet veel variabelen in een regressie analyse kunnen worden opgenomen, is er telkens een selectie gemaakt uit die variabelen waarvan verwacht werd dat zij een voorspellende waarde voor de te verklaren variabele zouden hebben.

De factoren die zijn opgenomen ter verklaring van loopbaansucces kunnen grofweg in drie categorieën worden ingedeeld:
a) Startkenmerken;
b) kenmerken van de huidige organisatie en functie;
c) persoonlijke kenmerken.

Onder startkenmerken vallen: studierichting, buitenlandervaring, werkervaring, levensdoelen op het moment van afstuderen en aantal maanden zoeken naar de eerste baan. Verwacht wordt, dat buitenland- en werkervaring een positief effect zal hebben op loopbaansucces. Afgestudeerden met deze ervaring geven een positief signaal af naar werkgevers toe, is de verwachting. Zij hebben immers tijdens hun studie geïnvesteerd in extra-curriculaire activiteiten, waardoor ze wellicht een streepje voor hebben in vergelijking met afgestudeerden die alleen hun studie hebben afgerond. Afgestudeerden die prestige en geld verdienen belangrijk vinden in hun leven, zullen waarschijnlijk meer carrièregericht zijn dan afgestudeerden die andere levensdoelen (zoals gezin of sociaal leven) belangrijk vinden. Wat het belang is van een goede start op de arbeidsmarkt voor het verdere loopbaanverloop, kan worden onderzocht aan de hand van het aantal maanden voordat men de eerste baan vindt. Langdurige intredewerkloosheid kan leiden tot mogelijke veroudering van

de in de opleiding opgebouwde kennis en vaardigheden, tot stigmatisering in de ogen van werkgevers, en daarmee tot een kleinere kans op een goede baan.
Onder kenmerken van de organisatie en functie vallen de volgende kenmerken: type organisatie, de mate van kennisbenutting in de functie, en postdoctorale opleiding. Er wordt verondersteld dat afgestudeerden die in de private sector werkzaam zijn, een hoger uurloon hebben dan afgestudeerden die werkzaam zijn in de publieke of non-profit sector. Er wordt een positief effect verwacht van de mate waarin men de ruimte heeft om kennis en vaardigheden in de huidige functie te benutten op werksatisfactie. Dit houdt de functie uitdagend, waardoor men sneller tevreden blijft met het werk dan wanneer er geen of onvoldoende mogelijkheid voor kennisbenutting is. Bij het volgen van een postdoctorale opleiding kiezen afgestudeerden ervoor om eerst in scholing te investeren, hetgeen vaak gepaard gaat met een tijdelijk lager salaris. De verwachting is echter, dat de afgestudeerden met een postdoctorale opleiding in de toekomst de vruchten van hun investering zullen plukken in de vorm van een hoger uurloon en opwaartse mobiliteit (de verandering naar een hoger functieniveau).

Ook het uurloon en de aansluiting van het werk naar opleidingsniveau en -richting worden als verklarende factoren meegenomen in de analyse van onder meer werksatisfactie[16]. Verwacht wordt, dat als afgestudeerden werk op het eigen niveau en in de eigen opleidingsrichting hebben, zij tevredener zijn met het werk dan afgestudeerden die onder het eigen niveau of buiten de eigen opleidingsrichting werken. Laatstgenoemden zijn wellicht minder tevreden omdat zij de kennis die zij tijdens hun studie hebben opgedaan niet of onvoldoende kunnen gebruiken in hun functie. Ook wordt een positief effect van uurloon op werksatisfactie verwacht: hoe meer afgestudeerden verdienen, des te meer tevreden zijn ze met hun werk. Het inkomen is de materiële beloning van de arbeidsinspanningen die men levert. Een hoge beloning voor het werk dat men verricht zal waarschijnlijk meer motiverend zijn om het werk te doen dan een lage beloning. Hierbij wordt ervan uitgegaan, dat motivatie voor het werk samenhangt met werksatisfactie.

Tot de persoonlijke kenmerken tot slot, horen het aantal uren dat men per week aan huishoudelijke taken besteedt, geslacht, en leeftijd. Verwacht wordt, dat mannen een hoger uurloon hebben dan vrouwen en dat zij vaker naar een hoger functieniveau doorstromen. Uit empirisch onderzoek blijkt dit het geval te zijn. Verklaringen hiervoor lopen uiteen. Omdat vrouwen de zorg voor huishoudelijke taken en kinderen op zich nemen, werken zij vaker in deeltijd of onderbreken zij hun loopbaan hiervoor. Naarmate men minder werkt, kan men ook minder werkervaring opdoen en daarmee bestaande kennis en vaardigheden op peil houden of nieuwe kennis aanleren. Dit resulteert in een lager uurloon en minder opwaartse mobiliteit voor vrouwen dan voor mannen. Een andere verklaring is, dat werkgevers verwachten dat vrouwen hun loopbaan zullen onderbreken zodra zij kinderen krijgen, of minder zullen gaan werken. Zij zullen daardoor geneigd zijn om minder in vrouwen te investeren dan in mannen, omdat zij verwachten dat de investering in mannen meer oplevert dan die in vrouwen.

16. Deze factoren vallen onder functiekenmerken.

Er wordt een positief effect verwacht van leeftijd op uurloon en opwaartse mobiliteit. Naarmate men ouder wordt, doet men meer werkervaring op en wordt men daarnaar beloond. Ook voor het veranderen naar een hoger functieniveau is werkervaring nodig, hetgeen men verkrijgt met het ouder worden. Verwacht wordt, dat naarmate afgestudeerden meer tijd moeten besteden aan het huishouden, zij minder tevreden zullen zijn met hun werk. De tijd die zij overhouden om te ontspannen is minder in vergelijking met afgestudeerden die weinig tijd aan huishoudelijke taken besteden. Het is makkelijker omgaan met bijvoorbeeld werkdruk als men voldoende tijd heeft gehad om tot rust te komen. Hierbij wordt aangenomen dat werkdruk samenhangt met werksatisfactie.

Figuur 5.1
De verwachte invloed van diverse factoren op loopbaansucces[17]

Verwacht effect op:	Uurloon	Werk-satisfactie	Opwaartse mobiliteit	Aansluiting werk naar opleidings-niveau	Aansluiting werk naar opleidings-richting
Startkenmerken					
Studierichting	?	?	?	?	?
Buitenlandervaring			+		
Werkervaring			+	+	+
Aansluitende werkervaring				+	+
Maanden zoeken	-			-	-
Geld verdienen	+				
Prestige			+	+	+
Functiekenmerken					
Postdoc. opleiding	+		+		
Private organisatie	+			?	?
Kennisbenutting		+			
Onder opleidingsniveau	-	-			
In eigen opleidingsrichting	+	+			
Uurloon		+			
Persoonskenmerken					
Huishouden		-			
Geslacht	+	?	+	?	?
Leeftijd	+	?	+	?	?

\+ = positief effect verwacht
\- = negatief effect verwacht
? = effect verwacht, maar onbekend in welke richting

5.2 Analyseresultaten van loopbaansucces

De uitkomsten van de analyses van uurloon, werksatisfactie, opwaartse mobiliteit, en de aansluiting van het werk naar opleidingsniveau en opleidingsrichting zijn in bijlage 2 in tabelvorm weergegeven. In figuur 5.2 staat een samenvatting van de analyse-resultaten. Hieronder wordt beschreven welke factoren van invloed zijn op loop-baansucces zoals werd verwacht en welke niet. Bij het '88 cohort gaat het om een relatief kleine steekproef, zodat de resultaten met enige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

17. Zie bijlage 1 voor een beschrijving van de variabelen.

Uurloon

Het meest van invloed op uurloon is studierichting. Medici (die zijn afgestudeerd in 1988) en economen (uit beide cohorten) verdienen significant meer dan gezondheidswetenschappers. Verder heeft het aantal maanden zoeken naar de eerste baan een significant negatief effect op uurloon[18]. Deze verklarende factor is alleen beschikbaar voor het '93 cohort. Er kan worden vastgesteld dat een relatief slechte start op de arbeidsmarkt vijf jaar na afstuderen nog consequenties heeft voor het huidige uurloon. Hierbij kunnen drie effecten een rol spelen. Ten eerste is het mogelijk dat afgestudeerden die lang hebben moeten zoeken, over niet-gemeten kenmerken beschikken die samengaan met een lager loon. De lange zoekduur op zich hoeft in dat geval niet noodzakelijk een direct effect op het salaris te hebben, maar kan samenhangen met ongemeten andere kenmerken die van invloed zijn op het salaris. Een tweede mogelijkheid is dat afgestudeerden met een korte zoekduur de beter betaalde banen krijgen waardoor er relatief minder goed betaalde banen overblijven voor afgestudeerden met een lange zoekduur. Ten derde is het mogelijk dat laatstgenoemden door hun lange zoekduur een negatief signaal afgeven aan werkgevers en daarmee niet in aanmerking komen voor banen met goede carrière-perspectieven en een dito uurloon.

Afgestudeerden met een voltooide postdoctorale opleiding verdienen meer dan andere afgestudeerden. Dit is zoals werd verwacht. Blijkbaar wordt de investeringsbeslissing in scholing uiteindelijk beloond met een hoger uurloon. Hierbij moet echter wel de kanttekening worden gemaakt dat dit effect alleen significant is (op 10% niveau) bij het '93 cohort[19]. Het maakt nogal wat uit in wat voor type organisatie men werkt. Afgestudeerden uit 1988 die in de private sector werken, verdienen significant meer dan afgestudeerden die een eigen bedrijf hebben of die werkzaam zijn in de publieke sector of de non-profit sector. Afgestudeerden die werk hebben onder hun opleidingsniveau, verdienen significant minder dan afgestudeerden die werk hebben op hun opleidingsniveau. Dit effect is sterker bij het '93 cohort dan bij het '88 cohort. Het maakt voor het uurloon niet uit of men binnen de eigen opleidingsrichting werkzaam is, of erbuiten. Tegen de verwachting in is er geen significant effect van geslacht op uurloon gevonden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat studierichting en geslacht met elkaar samenhangen, waardoor alleen studierichting nog een significant effect uitoefent op het uurloon. Het zijn voornamelijk vrouwen die gezondheidswetenschappen studeren. Afgestudeerden die op geld verdienen gericht zijn, hebben geen hoger uurloon dan afgestudeerden die andere levensdoelen belangrijker vinden. Leeftijd tot slot, heeft zoals verwacht een positief effect op uurloon: hoe ouder men is, des te meer men verdient.

---

18. Er is tevens een analyse uitgevoerd waarin uitschieters (een zoekduur van meer dan anderhalf jaar) zijn weggelaten. Dit levert geen andere uitkomsten op.

19. Het effect van het gevolgd hebben van een postdoctorale opleiding op het huidige loon is bij beide cohorten even groot. Dat het effect bij het 1988 cohort niet significant is, komt waarschijnlijk door de kleinere steekproef.

Werksatisfactie

Significant van invloed op werksatisfactie zijn: uurloon en de ruimte die de functie biedt tot het benutten van kennis en vaardigheden. Hoe meer men verdient, des te tevredener is men met het werk. Hoe meer ruimte er in de functie is om kennis en vaardigheden te benutten, des te hoger is de werksatisfactie. Opvallend is het uitblijven van een effect van opleidingsniveau op werksatisfactie. Blijkbaar zijn afgestudeerden die onder hun niveau werken niet minder tevreden met hun werk dan afgestudeerden die werk op hun opleidingsniveau hebben. Of men binnen of buiten de eigen opleidingsrichting werk verricht, doet er voor de werksatisfactie eveneens niet toe. Er is tevens geen effect gevonden van huishoudelijke taken op werksatisfactie[20]. Ongeacht hoe druk men het thuis heeft met het huishouden, het werk wordt er niet meer of minder om gewaardeerd.

Opwaartse mobiliteit

Van alle factoren die in de analyse zijn opgenomen, heeft alleen geslacht een effect op opwaartse mobiliteit. Mannen veranderen significant vaker naar een hoger functieniveau dan vrouwen. Bij de meting van opwaartse mobiliteit is uitgegaan van het subjectieve oordeel van de afgestudeerden. Wellicht beoordelen mannen dezelfde functieverandering gemiddeld eerder als een overgang naar een hoger niveau dan vrouwen. Het hebben van additionele ervaringen tijdens de studie, zoals buitenland- of werkervaring, speelt blijkbaar geen rol bij het hogerop komen in een functie. Ook afgestudeerden met een postdoctorale opleiding veranderen niet vaker naar een hoger functieniveau dan afgestudeerden zonder een dergelijke opleiding.

Aansluiting werk naar opleidingsniveau

Ook op de aansluiting van werk naar opleidingsniveau is er een effect van geslacht: mannen hebben een betere aansluiting dan vrouwen. Dit effect doet zich alleen voor bij het '93 cohort. Een mogelijke verklaring is, dat de ruime meerderheid (90%) van de afgestudeerden uit het '88 cohort een baan op academisch niveau heeft en er daardoor weinig te verklaren valt. Dit is aannemelijk, aangezien er geen enkele significante resultaten uit de analyse voor het '88 cohort zijn. Bij het '93 cohort hebben economen significant vaker een betere aansluiting van hun werk naar opleidingsniveau dan gezondheidswetenschappers. Het is opvallend dat eerdere werkervaring tijdens de studie en studiegerelateerde werkervaring, zoals stages, geen invloed hebben op de latere aansluiting opleidingsniveau-werk. Ook het aantal maanden zoeken naar de eerste baan heeft geen effect op de aansluiting opleidingsniveau-werk. Afgestudeerden die langer hebben gezocht naar hun eerste baan hebben weliswaar een lager uurloon, maar niet een slechtere aansluiting van hun werk naar opleidingsniveau in vergelijking met afgestudeerden die relatief kort naar hun eerste baan hoefden te zoeken.

---

20. Er is tevens een analyse uitgevoerd waarin is gecontroleerd voor het aantal uren dat men per week werkt. Dit levert geen andere uitkomsten op.

Aansluiting werk naar opleidingsrichting

Studierichting heeft een duidelijk effect op de aansluiting van het werk naar opleidingsrichting. In het '93 cohort hebben zowel economen en medici als juristen een betere aansluiting in vergelijking met gezondheidswetenschappers. In het '88 cohort hebben alleen juristen een betere aansluiting van werk naar opleidingsrichting. In beide cohorten hebben afgestudeerden die in de private sector werken een minder goede aansluiting van werk naar opleidingsrichting. Het kan zo zijn, dat in de private sector opleidingsrichting er minder toe doet dan in andere sectoren omdat de productiviteit van mensen voorop wordt gesteld. Levensdoelen spelen in alle analyses nauwelijks een rol. Afgestudeerden die meer op prestige gericht zijn, veranderen niet significant vaker naar een hoger functieniveau en hebben ook geen betere aansluiting van hun werk naar opleidingsniveau en opleidingsrichting dan afgestudeerden die andere levensdoelen belangrijker vinden.

Figuur 5.2
Uitkomsten van de analyses naar loopbaansucces

Effect op:	Uurloon		Werk-satisfactie		Opwaartse mobiliteit	Aansluiting werk naar opleidings-niveau		Aansluiting werk naar opleidings-richting	
Cohort	1988	1993	1988	1993	1988	1988	1993	1988	1993
Startkenmerken									
Studierichting[21]	+***	+***	0	0	0	0	+*	+***	+***
Buitenlandervaring					0				
Werkervaring					0	0		0	
Aansluitende werkervaring							0		0
Maanden zoeken		-**					0		0
Geld verdienen	0	0							
Prestige					0	0	0	0	0
Functiekenmerken									
Postdoc. opleiding	0	+*			0				
Private organisatie	+*	0				0	0	-**	-**
Kennisbenutting			+***						
Onder opl.niveau	-*	-**	0	0					
In eigen opl.richting	0	0	0	0					
Uurloon			+*	+***					
Persoonskenmerken									
Huishouden			0	0					
Geslacht	0	0	0	0	+***	0	+*	0	0
Leeftijd	+*	+*	0	0	0	0	0	0	0

* = p < .10
** = p < .05
*** = p < .01
0 = geen significant effect gevonden

21. Gezondheidswetenschappen is de referentiecategorie.

5.3 Samenvatting

Uit de analyses van loopbaansucces komt studierichting als belangrijkste verklarende factor naar voren. Medici en economen hebben een relatief hoger uurloon en rapporteren een betere aansluiting van hun werk naar opleidingsrichting dan gezondheidswetenschappers. Ook geslacht is van invloed op loopbaansucces: mannen zeggen vaker naar een hoger functieniveau te veranderen dan vrouwen. Zij melden eveneens een betere aansluiting van hun werk naar opleidingsniveau dan vrouwen. Levensdoelen, werkervaring tijdens de studie, en studiegerelateerde werkervaring zoals stages hebben geen significante invloed op loopbaansucces. Als afgestudeerden lang naar hun eerste baan hebben gezocht of als hun huidige functie onder hun opleidingsniveau is, verdienen ze minder. Naarmate afgestudeerden ouder zijn, een postdoctorale opleiding hebben afgerond, of in de private sector werkzaam zijn, verdienen ze meer. Hoe meer ruimte er in de huidige functie is om kennis en vaardigheden te benutten, en hoe hoger het uurloon, des te tevredener zijn afgestudeerden met hun werk. Er zijn over het algemeen weinig verschillen tussen de cohorten wat betreft het effect van de verklarende factoren op loopbaansucces.

6 Conclusie

Over het algemeen zijn Maastrichtse afgestudeerden succesvol te noemen in hun loopbaan. Vrijwel alle afgestudeerden hebben momenteel een betaalde baan en de meerderheid van hen heeft een vaste aanstelling. Een ruime meerderheid van de afgestudeerden (ca. 80%) is tevreden met de huidige baan. Van de afgestudeerden uit 1988 heeft 66% een functieverandering naar een hoger niveau gehad ten opzichte van de vorige baan. Afgestudeerden uit 1988 hebben veelal een betere aansluiting op het werk qua opleidingsniveau en opleidingsrichting dan afgestudeerden uit 1993.

De factoren die zijn opgenomen ter verklaring van loopbaansucces kunnen grofweg in drie categorieën worden ingedeeld:
a) startkenmerken;
b) kenmerken van de huidige organisatie en functie;
c) persoonlijke kenmerken.
Uit de analyses komt naar voren dat meestal een combinatie van deze drie categorieën van invloed is op loopbaansucces. De belangrijkste verklarende factor is studierichting. Met name wat uurloon en de aansluiting van werk naar opleidingsrichting betreft, zijn economen, juristen, en medici beter af dan gezondheidswetenschappers. Het is opmerkelijk dat levensdoelen, werkervaring tijdens de studie, en studiegerelateerde werkervaring zoals stages geen significant effect hebben op loopbaansucces. Dit kan te maken hebben met het feit dat het hier om een relatief kleine steekproef gaat. Anderzijds kan het erop wijzen dat bijvoorbeeld op carrière gerichte afgestudeerden niet succesvoller in hun loopbaan hoeven te zijn dan afgestudeerden die hier minder op gericht zijn.

Bij de interpretatie van de resultaten van de analyses dient er rekening mee te worden gehouden dat het om relatief kleine aantallen afgestudeerden gaat. Niettemin geven deze resultaten enig inzicht in de factoren die een rol spelen bij het verloop van de loopbaan van Maastrichtse afgestudeerden. Er zijn over het algemeen weinig verschillen tussen de cohorten wat betreft het effect van de verklarende factoren op loopbaansucces. Dit doet vermoeden dat de meeste gevonden effecten vrij zijn van vertekening door leeftijdeffecten, cohorteffecten of periode-effecten.

De analyses naar loopbaansucces geven een aantal opmerkelijke resultaten te zien. Een lange zoekduur naar de eerste baan heeft zelfs vijf jaar na afstuderen nog een negatief effect op het uurloon. Als afgestudeerden lang naar hun eerste baan hebben gezocht verdienen ze minder. Dit resultaat suggereert dat een goede start op de arbeidsmarkt van belang is voor het verdere loopbaanverloop wat bruto uurloon betreft. Opvallend is echter het uitblijven van een effect van zoekduur op de aansluiting van het werk op opleidingsrichting of opleidingsniveau. Blijkbaar heeft een langere zoekduur naar de eerste baan geen consequenties voor de aansluiting opleiding en werk, maar wel voor het bruto uurloon. Afgestudeerden die werkzaam zijn in een functie op hun opleidingsniveau verdienen meer dan afgestudeerden die werkzaam zijn onder hun opleidingsniveau. Dit geeft aan dat het loont om na het

afstuderen op zoek te gaan naar een baan die aansluit op de gevolgde opleiding wat niveau betreft.

Hoe meer ruimte er in de huidige functie is om kennis en vaardigheden te benutten, en hoe hoger het uurloon, des te tevredener zijn afgestudeerden met hun werk. Opvallend is het uitblijven van een effect van opleidingsniveau op werksatisfactie. Blijkbaar zijn afgestudeerden die onder hun niveau werken niet minder tevreden met hun werk dan afgestudeerden die werk op hun opleidingsniveau hebben. Of men binnen of buiten de eigen opleidingsrichting werk verricht, doet er voor de werksatisfactie eveneens niet toe.

In dit rapport is bij de analyses de focus vooral geweest op aspecten van de huidige werksituatie: de aansluiting naar opleidingsniveau en -richting, het uurloon, en de werksatisfactie. Nadere analyses zouden in de toekomst kunnen worden gedaan naar het loopbaanverloop zelf, dus bijvoorbeeld het effect van diverse vormen van mobiliteit van afgestudeerden of de richting van hun functieveranderingen. Wellicht zouden andere universiteiten in dergelijk loopbaanonderzoek kunnen worden betrokken. Dit zou als voordeel hebben dat Maastrichtse afgestudeerden kunnen worden vergeleken met afgestudeerden aan andere instellingen.

Literatuur

Glebbeek, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*, Assen: Van Gorcum.

Ramaekers, G.W.M. en R.A.M.H.M. Welters (1998), *Start van de loopbaan na de Universiteit Maastricht 1996/1997*, ROA-R-1998/7, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, ROA-R-1997/7, Maastricht.

Van der Linden, A.S.R. en R.K.W. van der Velden (1998), *Effects of initial start on the labour market on future labour market position*, conferentiepaper voor EALE (European Association of Labour Economists).

Van der Velden, R.K.W. en M.H.J. Wolbers (2000), De sleutelmacht van de opleiding. Een verklaring voor verschillen in arbeidsmarktpositie tussen opleidingen. In: *Mens & Maatschappij*, nr. 3, september 2000, pp. 185-202.

Bijlage 1 Beschrijving van de variabelen in de analyses

Te verklaren variabelen

Uurloon

Het bruto uurloon wordt berekend op basis van het bruto inkomen per week gedeeld door het aantal uren dat iemand per week werkt. Hierbij is uitgegaan van het aantal uur dat men werkt in de hoofdfunctie en het bruto inkomen hiervan.

Werksatisfactie

De volgende vraag is aan de respondenten voorgelegd: "Alle aspecten overziend, in welke mate bent u tevreden met uw huidige baan?"
Het antwoord is gemeten op een vijfpuntschaal van 1 = zeer ontevreden tot 5 = zeer tevreden. Voor de logistische regressie zijn de scores 1 t/m 4 gehercodeerd tot 0 = niet zo tevreden en score 5 tot 1 = zeer tevreden[22].

Opwaartse mobiliteit

De huidige functie betekent een functieverandering naar een hoger niveau ten opzichte van de vorige functie. Dit is door de respondenten zelf ingeschat. Voor de logistische regressie is opwaartse mobiliteit als volgt gecodeerd:
0 = functieverandering naar een lager niveau of op hetzelfde niveau,
1 = functieverandering naar een hoger niveau.

Aansluiting werk naar opleidingsniveau

De respondenten hebben zelf ingeschat op welk opleidingsniveau hun huidige functie zich bevindt. Voor de logistische regressie is dit als volgt gehercodeerd: 0 = onder niveau (hbo met aanvullende opleiding, hbo, mbo, havo, vwo, mavo, of lager), 1 = op of boven niveau (WO, WO met postdoctorale opleiding).
In de analyses waarbij deze variabele als verklarende variabele is opgenomen, zijn de volgende twee dummy variabelen geconstrueerd: onder opleidingsniveau en boven opleidingsniveau. Degenen die momenteel een functie hebben op hun opleidingsniveau dienen als referentiecategorie.

22. Deze hercodering was noodzakelijk in verband met de zeer scheve verdeling van werksatisfactie (de meerderheid van de afgestudeerden is tevreden en heeft score 4 of score 5). Om toch werksatisfactie verantwoord te kunnen analyseren is daarom deze hercodering toegepast.

Aansluiting werk naar opleidingsrichting

De respondenten hebben zelf ingeschat of hun huidige functie zich binnen of buiten hun opleidingsrichting bevindt. 0 = buiten de eigen opleidingsrichting, 1 = binnen de eigen opleidingsrichting.

Verklarende variabelen

Studierichting

Drie dummy variabelen: Geneeskunde, Economie, en Rechten. Gezondheids-wetenschappen is de referentiecategorie.

Werkervaring tijdens studie

0 = geen werkervaring;
1 = wel werkervaring.

Aansluitende werkervaring op studie

Dit betreft werkervaring opgedaan tijdens de studie.
0 = geen aansluiting;
1 = wel aansluiting.

Buitenlandervaring tijdens studie

0 = geen buitenlandervaring;
1 = wel buitenlandervaring.

Maanden zoeken 1ste baan

Aantal maanden zoeken voor het vinden van de eerste baan na afstuderen. In de analyses is het aantal maanden continue opgenomen.

Levensdoelen

Het belang van prestige en geld verdienen op het moment van afstuderen. Deze zijn als dummy variabelen in de analyses opgenomen. De vraag luidt: "Hoe belangrijk waren de volgende levensdoelen voor u: a) prestige, b) geld verdienen?"
Het antwoord is gemeten met behulp van een vijfpuntschaal van:
1 = geheel onbelangrijk tot 5 = zeer belangrijk;
categorie 1 t/m 3 = onbelangrijk (0);
categorie 4 en 5 = belangrijk (1).

Postdoctorale opleiding

0 = geen postdoctorale opleiding gevolgd of (nog) niet met een diploma afgesloten;
1 = postdoctorale opleiding met een diploma afgesloten.

Private organisatie

0 = eigen bedrijf, publieke organisatie, of non-profit organisatie;
1 = private organisatie.

Kennisbenutting

Dummy variabele die op basis van de volgende vraag is geconstrueerd: "Mijn huidige functie biedt mij voldoende ruimte om mijn kennis en vaardigheden te benutten".
Het antwoord is gemeten met behulp van een vijfpuntschaal van 1 = helemaal oneens tot 5 = helemaal eens;
categorie 1 t/m 3 = oneens met uitspraak (0);
categorie 4 en 5 = eens met uitspraak (1).

Huishouden

Het aantal uren per week dat de respondent gemiddeld aan huishoudelijke werkzaamheden besteed. Deze variabele is continue in de analyses opgenomen.

Geslacht

0 = vrouw
1 = man

Leeftijd

1999 min het geboortejaar van de respondenten.
Deze variabele is continue in de analyses opgenomen.

Bijlage 2 Verklarende analyses voor loopbaansucces

Tabel 1
Uurloon, uitkomsten multipele lineaire regressie-analyse

Verklarende variabelen	Verwacht effect	1988 (N=100) adj. R^2=.254			1993 (N=211) adj. R^2=.133		
		b	β	t	b	β	t
Startkenmerken							
Geneeskunde	?	14.293***	.380	3.260	1.416	.044	.554
Economie	?	18.675**	.255	2.273	8.235***	.296	3.550
Rechten	?	5.270	.130	1.086	3.084	.100	1.386
Maanden zoeken	-				-.419**	-.177	-2.613
Geld verdienen	+	.946	.051	.560	.810	.067	.981
Functiekenmerken							
Postdoc. opleiding	+	4.121	.101	1.013	4.279*	.117	1.769
Private organisatie	+	8.367*	.182	1.685	-2.360	-.096	-1.295
Onder opl.niveau	-	-9.254*	-.183	-1.893	-3.810**	-.141	-2.008
In eigen opl.richting	+	2.140	.040	.382	-1.421	-.048	-.692
Persoonskenmerken							
Geslacht	+	-1.852	-.052	-.556	2.048	.086	1.157
Leeftijd	+	1.622*	.200	1.983	.656*	.122	1.673
Constante		-23.112		-.734	11.949		.905

* = p < .10
** = p < .05
*** = p < .01

Tabel 2
Werksatisfactie, uitkomsten logistische regressie-analyse

Verklarende variabelen	Verwacht effect	1988 (N=113) -2 Log Likelihood=96.024		1993 (N=247) -2 Log Likelihood=232.277	
		b	SE	b	SE
Startkenmerken					
Geneeskunde	?	-.758	.779	-.615	.558
Economie	?	-1.082	1.170	-.115	.478
Rechten	?	-.168	.698	.315	.452
Functiekenmerken					
Uurloon	+	.033*	.017	.037***	.014
Onder opl.niveau	-	-1.243	.957	-.597	.443
In eigen opl.richting	+	.463	1.048	.004	.451
Kennisbenutting	+	1.683***	.474		
Persoonskenmerken					
Huishouden	-			.012	.029
Geslacht	?	.091	.547	.264	.373
Leeftijd	?	-.182	.131	. 041	.082
Constante		-2.727	4.853	-3.699	2.679

* = p < .10
** = p < .05
*** = p < .01

Tabel 3
Opwaartse mobiliteit, uitkomsten logistische regressie-analyse

Verklarende variabelen	Verwacht effect	1988 (N=97) -2 Log Likelihood=110.277	
		b	SE
Startkenmerken			
Geneeskunde	?	-.239	.650
Economie	?	.554	1.265
Rechten	?	.492	.692
Buitenlandervaring	+	-.479	.558
Werkervaring	+	.741	.509
Prestige	+	-.098	.231
Functiekenmerken			
Postdoc. opleiding	+	.093	.624
Persoonskenmerken			
Geslacht	+	1.481***	.528
Leeftijd	+	.096	.135
Constante		-3.600	5.133

* = p < .10
** = p < .05
*** = p < .01

Tabel 4
Aansluiting naar opleidingsniveau, uitkomsten logistische regressie-analyse

Verklarende variabelen	Verwacht effect	1988 (N=109) -2 Log Likelihood=78.569		1993 (N=208) -2 Log Likelihood=192.512	
		b	SE	b	SE
Startkenmerken					
Geneeskunde	?	1.022	.874	8.593	17.210
Economie	?	5.737	22.542	.924*	.528
Rechten	?	-.236	.717	.704	.486
Werkervaring	+	-.358	.654		
Aansluitende werkervaring	+			.159	.387
Maanden zoeken	-			-.029	.032
Prestige	+	.355	.280	-.034	.170
Functiekenmerken					
Private organisatie	?	.804	.905	-.360	.409
Persoonskenmerken					
Geslacht	?	.895	.659	.750*	.436
Leeftijd	?	-5.917	.165	-.120	.090
Constante			6.068		2.935

* = p < .10
** = p < .05
*** = p < .01

Tabel 5
Aansluiting naar opleidingsrichting, uitkomsten logistische regressie-analyse

Verklarende variabelen	Verwacht effect	1988 (N=107) -2 Log Likelihood=53.553		1993 (N=206) -2 Log Likelihood=177.613	
		b	SE	b	SE
Startkenmerken					
Geneeskunde	?	10.029	46.054	2.915***	1.113
Economie	?	12.089	97.820	1.914***	.617
Rechten	?	3.194***	1.239	1.293**	.555
Werkervaring	+	-.352	.794		
Aansluitende werkervaring	+			.374	.422
Maanden zoeken	-			-.039	.034
Prestige	+	-.290	.349	.054	.182
Functiekenmerken					
Private organisatie	?	-2.545**	1.196	-1.018**	.434
Persoonskenmerken					
Geslacht	?	.332	.803	-.061	.462
Leeftijd	?	.039	.162	-.100	.095
Constante		.677	6.023	3.993	3.098

* = p < .10
** = p < .05
*** = p < .01