Maastricht University

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

Citation for published version (APA):

Allen, J. P., Ramaekers, G. W. M., van der Velden, R. K. W., & de Vries, M. R. (2005). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs: HBO-Monitor 2004*. HBO-raad. ROA External Reports

Document status and date:
Published: 01/01/2005

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: 25 Apr. 2024

Logo HBO-Monitor

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

HBO-Monitor 2004

J.P. Allen
G.W.M. Ramaekers
R.K.W. van der Velden
M.R. de Vries

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Universiteit Maastricht

Uitgave: Informatie en Communicatie HBO-raad

Den Haag, juni 2005
De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden
van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 2004

Betreft: afgestudeerden uit examenjaar 2002/2003

De HBO-Monitor is in opdracht van de HBO-raad en hogescholen ontwikkeld door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Universiteit Maastricht, en wordt uitgevoerd in samenwerking met DESAN Research Solutions te Amsterdam.

Auteurs
J.P. Allen
G.W.M. Ramaekers
R.K.W. van der Velden
M.R. de Vries

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt,
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde,
Universiteit Maastricht

Uitgave
HBO-raad
Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag
Telefoon 070 - 3 12 21 21
Telefax 070 - 3 12 21 00
Email post@hbo-raad.nl

Druk en omslag
Drukkerij/Uitgeverij Van Gorcum, Assen

Prijs € 25,- inclusief verzendkosten en BTW

ISBN 90-6390-000-7

© Copyright HBO-raad, juni 2005

Ten geleide

Het hoger beroepsonderwijs in Nederland kent een grote belangstelling van nieuwe studenten. Jaarlijks stromen bijna 110.000 studenten in, waarvan ongeveer 70% uiteindelijk ook het begeerde hbo-diploma behaalt. In totaal zijn er op dit moment zo'n 350.000 studenten in het hoger beroepsonderwijs.

Door de blijvend grote vraag naar hoger opgeleiden is de stijging van de deelname aan het hoger beroepsonderwijs hard nodig. Ondanks de inspanningen van hogescholen om meer studenten naar een einddiploma te leiden, zal de vraag het aanbod overtreffen en zullen er de komende jaren op de arbeidsmarkt tekorten aan afgestudeerde hbo'ers zijn.

Om inzicht te krijgen in de aansluiting van de opleidingen in het hoger beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt is in opdracht van de HBO-raad de HBO-Monitor ontwikkeld. De HBO-Monitor volgt afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt en geeft hogescholen jaarlijks inzicht in de arbeidsmarktsituatie van de eigen afgestudeerden. De uitkomsten in dit landelijke rapport van de HBO-Monitor zijn ook waardevol voor het bedrijfsleven, branche- en beroepenorganisaties en instellingen op het terrein van de arbeidsvoorziening.

Hoewel voor afgestudeerde hbo'ers de arbeidsmarktperspectieven gunstig blijven, blijken zij net als alle schoolverlaters last te hebben van de economische teruggang. Het blijkt dat mede hierdoor meer afgestudeerden een eigen bedrijf beginnen. Van de afgestudeerden die aan de slag gaan in het bedrijfsleven, werkt de helft in het midden- en kleinbedrijf.

De voorliggende rapportage van de HBO-Monitor is de veertiende editie. Het statistisch supplement behorende bij deze publicatie vindt u via de website van de HBO-raad (www.hbo-raad.nl).

Wij hopen dat deze publicatie wederom op uw waardering kan rekenen en wensen u veel plezier toe bij het gebruik ervan.

Doekle Terpstra
Voorzitter HBO-raad

Ad de Graaf
Directeur HBO-raad

Inhoudsopgave

Bladzijde

Voorwoord **7**

Samenvatting **9**

1 Inleiding **13**

1.1 Opzet HBO-Monitor 13
1.2 Indicatoren voor de kwaliteit van onderwijs in de HBO-Monitor 14
1.3 Leeswijzer 17

2 Meting 2004: resultaten en trends **19**

2.1 Inleiding 19
2.2 Samenstelling onderzoekspopulatie 19
2.3 Kwalificatiefunctie van het hbo 22
2.4 Allocatiefunctie van het hbo 32
2.5 Individueel extern rendement van hbo 39
2.6 Over-all tevredenheid over de hbo-opleiding 47
2.7 Hoofdbevindingen per hbo-sector 47

3 HBO'ers en ondernemerschap **51**

3.1 Inleiding 51
3.2 Trends 53
3.3 Ondernemerschapcompetenties 56
3.4 Onderwijs en ondernemerschap 59
3.5 Ondernemerschap en arbeidsmarkt 61
3.6 Samenvatting 67

4 De betekenis van arbeidsmarktcijfers **69**

4.1 Inleiding 69
4.2 Hoe komen de cijfers tot stand? 70
4.3 Oorzaken en gevolgen: relatie met andere kenmerken 82
4.4 Conclusies 85

Literatuur **87**

Bijlage 1 Omschrijving niveau Bachelors en Masters ('Dublin descriptoren') **89**

Bijlage 2 Resultaten regressie-analyses hoofdstuk 3 **91**

Bijlage 3 Resultaten regressie-analyses hoofdstuk 4 **93**

Voorwoord

De HBO-raad heeft in 1991 het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht opdracht verleend een instrument te ontwikkelen waarmee de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van het hbo in kaart kan worden gebracht. Dit onderzoek, de HBO-Monitor, is het afgelopen jaar voor de veertiende achtereenvolgende keer uitgevoerd.

Eind 2004 zijn in het kader van de HBO-Monitor 2004 circa 48.000 afgestudeerden benaderd. De respons bedroeg 44%. Het ROA heeft bij het uitvoeren van het project de leiding en is verantwoordelijk voor de instrumentontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer en het openbare landelijk rapport. In het project werkt het ROA nauw samen met DESAN Research Solutions te Amsterdam. DESAN is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de verwerking hiervan en het maken van de vertrouwelijke instellingsrapportages ten behoeve van de deelnemende hogescholen.

De projectleiding was in handen van Jim Allen van het ROA. Vanuit de HBO-raad is het project begeleid door Bastiaan van der Wulp. De analyses en rapportage voor het landelijk rapport zijn uitgevoerd door Jim Allen, Ger Ramaekers, Rolf van der Velden en Robert de Vries. De layout van het rapport is verzorgd door Mariëlle Beenkens, en het statistisch supplement is gemaakt door Timo Huijgen, beiden van het ROA. Monique van Alphen coördineerde de werkzaamheden van DESAN Research Solutions voor de HBO-Monitor. Bij DESAN Research Solutions zijn voorts Han van Dongen, Wout Benjamins, Michiel Bodegom en Barbara Kinket betrokken geweest bij de uitvoering. De integrale deelname aan de HBO-Monitor vanuit het hoger agrarisch onderwijs is gecoördineerd door Titia Sjenitzer van STOAS Onderzoek te Wageningen.

De HBO-Monitor komt tegemoet aan de informatiebehoefte van de hogescholen zelf. Dit komt met name naar voren in de vertrouwelijke instellingsrapportage die elke deelnemende hogeschool ontvangt over de ‘eigen’ afgestudeerden. De hogescholen zien de HBO-Monitor onder meer als een instrument voor kwaliteitszorg en voorlichting. De instellingsrapportage beoogt onder meer die taken te ondersteunen.

Ook dit jaar zal een separate rapportage verschijnen over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van door de hogescholen verzorgde kunstopleidingen (Kunsten-Monitor). Kerncijfers uit deze Kunsten-Monitor zijn overigens ook in dit rapport opgenomen.

Wij bedanken alle betrokkenen voor hun inbreng.

Maastricht, juni 2005

Samenvatting

Eind 2004 is in het kader van de HBO-Monitor voor de veertiende achtereenvolgende keer een arbeidsmarktonderzoek gehouden onder afgestudeerde hbo'ers. Aangezien de enquête circa anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt, heeft het onderzoek betrekking op hbo'ers die aan het begin staan van hun beroepsloopbaan. In de afgelopen enquête zijn in totaal circa 48.000 afgestudeerde hbo'ers van examenjaar 2002/2003 benaderd. De respons op de enquête bedroeg 44%.

Kwalificering voor de arbeidsmarkt

De belangrijkste functie van onderwijs, de kwalificatiefunctie, betreft de vraag of het onderwijs de studenten heeft uitgerust met die competenties die relevant zijn voor de doorstroming naar vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt. Tegen deze achtergrond is aan de afgestudeerden een lijst voorgelegd van competenties en gevraagd om aan te geven welk niveau vereist is in de huidige functie en wat het niveau is waarover men zelf beschikt. Daarnaast is aan de afgestudeerden gevraagd om een aantal over-all oordelen te geven over de kwalificatiefunctie. Zo is gevraagd in hoeverre men vindt dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt en om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Ook is gevraagd om de opleiding te beoordelen op breedte en diepgang.

Op basis van de confrontatie van de eigen en vereiste competentieniveaus en de over-all oordelen kan worden geconstateerd dat het voltijd hbo gemiddeld een 7,2 (ruim voldoende) scoort wat het kwalificeren van studenten voor de arbeidsmarkt betreft. Kijken we naar de afzonderlijke opleidingssectoren, dan zien we dat de beoordeling van de kwalificatiefunctie varieert van gemiddeld 7,1 voor het hsao tot gemiddeld 7,4 voor het hto.

Allocatie op de arbeidsmarkt

Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de aansluiting naar de arbeidsmarkt is gekeken naar de tevredenheid van de afgestudeerden over de voorlichting tijdens de opleiding over de beroepsmogelijkheden, het percentage afgestudeerden met een baan die formeel aansluit naar het niveau van de gevolgde opleiding, de mate waarin de afgestudeerden zelf vinden dat hun functie aansluit op hun opleiding, de mate waarin zij vinden dat zij hun capaciteiten in hun werk kunnen benutten of juist dat hun capaciteiten tekortschieten, en naar hun tevredenheid met hun functie.

De onderzoeksresultaten laten zien dat het voltijd hbo gemiddeld een 7,1 scoort wat de allocatie van afgestudeerden op de arbeidsmarkt betreft. Hierbij scoren het hgzo (gemiddelde score 7,6) en vooral het hpo (gemiddelde score 8,3) duidelijk hoger dan de andere opleidingssectoren. Bij deze bevindingen dient te worden bedacht dat de aansluiting tussen opleiding en beroep deels afhankelijk is van de vraag op de arbeidsmarkt en daarmee slechts een gedeeltelijke indicatie geeft over de kwaliteit van de opleiding.

Opbrengsten op de arbeidsmarkt

Om zicht te krijgen op de opbrengsten op de arbeidsmarkt voor het individu van het volgen van een hbo-opleiding, gemeten circa 1,5 jaar na afstuderen, is gekeken naar het werkloosheidspercentage, de werkzekerheid, de beloning en de carrièremogelijkheden van de functie. Opgemerkt zij dat deze

opbrengsten voor een groot deel worden bepaald door factoren, vooral de conjuncturele ontwikkeling, die buiten de invloedssfeer van het onderwijs liggen. Op basis van deze indicatoren laten de onderzoeksresultaten zien dat het voltijd hbo gemiddeld een 6,8 scoort wat de opbrengsten op de arbeidsmarkt betreft. Hierbij scoort het kuo met gemiddeld 5,6 duidelijk lager dan de andere opleidingssectoren. Het hgzo scoort wat dit betreft met gemiddeld 7,4 het hoogst.

Tevredenheid over de opleidingskeuze

Gebleken is dat 77% van de afgestudeerden van het voltijd hbo achteraf bezien opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding zou kiezen. Bij het heo bedraagt de tevredenheid over de opleidingskeuze 70%, bij het hao 75%, bij het hsao 76%, bij het hto 78%, bij het hgzo 84% en bij het hpo 88%. Een op de acht afgestudeerden van het voltijd hbo (12%) heeft weliswaar geen spijt van de gekozen opleiding maar zou, achteraf gezien, wel voor een andere hogeschool hebben gekozen.

Arbeidsmarktcijfers meting 2004

Vanwege de nog steeds aanhoudende conjunctuurflauwte zijn de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden op het moment van enquêteren (eind 2004) nog niet verbeterd ten opzichte van de arbeidsmarktperspectieven eind 2003. Eind 2004 behoort 5,4% van de afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden tot de werkloze beroepsbevolking. Dit is iets hoger dan de 5,1% werkloosheid in meting 2003. De werkloosheid stijgt dus lang niet meer zo snel als in 2003 (toen de werkloosheid nog met 2,3% steeg). In totaal heeft 67% van de werkzame hbo-afgestudeerden een vaste aanstelling. Dit percentage is iets lager in vergelijking met de vorige meting (70%). Kortom, de kans op werk en werkzekerheid zijn iets, maar niet veel, gedaald ten opzichte van de vorige meting.

Wel duidelijk gedaald zijn de aanvangssalarissen van hbo'ers. Hier doet zich naast de nog steeds tegenvallende conjunctuur de politiek van loonmatiging gelden. Ten opzichte van meting 2003 zijn de uurlonen onder afgestudeerden van voltijdopleidingen (met name onder afgestudeerden van het hao) verder gedaald, en wel met gemiddeld 3%.

De nog steeds tegenvallende economie ten spijt heeft de meerderheid van de werkende hbo'ers werk dat aansluit bij het niveau en de richting van de gevolgde opleiding: 77% heeft een baan die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau (vorige meting 78%), en 80% heeft een baan heeft die qua richting aansluit bij de gevolgde opleiding (vorige meting 81%).

HBO'ers en ondernemerschap

Zo'n 2% tot 4% van de hbo'ers is circa anderhalf jaar na afstuderen werkzaam als zelfstandige of freelancer. Afgestudeerden van kunstopleidingen en agrarische opleidingen werken duidelijk vaker dan anderen als zelfstandige of freelancer. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het aandeel van hbo'ers die als zelfstandige of freelancer werken het hoogst is in culturele en agrarische beroepen. Het kleine aandeel van zelfstandigen en freelancers is niet verwonderlijk omdat het gaat om hbo'ers die nog maar kort geleden de opleiding hebben verlaten. Doorgaans wordt zelfstandig ondernemerschap voorafgegaan door een periode van werken in loondienst. Uit cijfers over de opleidingsachtergrond van startende ondernemers blijkt dat mbo'ers en hbo'ers vaker een onderneming beginnen dan degenen met een andere opleidingsachtergrond.

Hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer dienen ondernemerschapcompetenties vaker op een hoog niveau te beheersen dan afgestudeerden met een ander soort dienstverband. Vooral het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken (innovatie) en het vermogen om knopen door te hakken (slagvaardigheid) zijn voor zelfstandigen en freelancers relatief belangrijk. Bij het

verwerven van ondernemerschapcompetenties spelen in de eerste plaats de onderwijsmethode en werkvormen in de opleiding een rol. Zo heeft de onderwijsmethode probleemgestuurd onderwijs een positief effect op de bereidheid om de nek uit te steken, terwijl competentiegericht onderwijs een positief effect heeft op het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken. Voor de werkvormen geldt dat vooral schrijf- of onderzoeksopdrachten en zelfstudie bijdragen aan het verwerven van ondernemerschapcompetenties. Naast de onderwijsmethode en werkvormen spelen ook ervaringen als stages, bestuurlijke ervaring, buitenlandervaring en werkervaring een rol bij het verwerven van ondernemerschapcompetenties.

Van de hbo-afgestudeerden werkt 23% in overheidsdienst, 39% in grote bedrijven en eveneens 39% in het midden- en klein bedrijf (MKB). Het aandeel van afgestudeerden die in het MKB werken is vrijwel gelijk aan dat voor de totale werkzame beroepsbevolking. Ondernemerschapcompetenties (vermogen om problemen/kansen te signaleren, onder druk goed te functioneren, nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken, knopen door te hakken en de bereidheid om de nek uit te steken) zijn minder belangrijk voor hbo'ers die in het MKB werken dan voor hbo'ers die als zelfstandige/freelancer werken. Tevens blijkt dat deze ondernemerschapcompetenties ongeveer even belangrijk zijn in het MKB als in het grootbedrijf. Dit wijst er op dat hbo'ers in het MKB qua ondernemerschap eerder een rol vervullen die vergelijkbaar is met hbo'ers werkzaam in een grootbedrijf, dan een rol die vergelijkbaar is met hbo'ers die als zelfstandige of freelancer werken.

Het aandeel van hbo'ers met een leidinggevende functie fluctueerde in de periode 1996-2001 rond de 18%. In de periode 2002-2004 is dit aandeel gedaald naar 15%. Hbo'ers met een leidinggevende functie dienen de eerder genoemde ondernemerschapcompetenties op een nagenoeg gelijk hoog niveau te beheersen als hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer. Dit geeft aan dat hbo'ers met leidinggevende functies qua ondernemerschap een vergelijkbare rol vervullen als hbo'ers die als zelfstandige of freelancer werken.

De keuze om te gaan werken als zelfstandige/freelancer hangt samen met de situatie op de arbeidsmarkt. Met een daling van de werkloosheid daalt het aandeel van zelfstandigen/freelancers, en met een stijging van de werkloosheid stijgt het aandeel van zelfstandigen/freelancers. Hbo'ers besluiten dus vaker voor zichzelf te beginnen bij een ongunstige arbeidsmarktsituatie. Een verklaring hiervoor kan zijn dat hbo'ers vooral gaan werken als zelfstandige/freelancer om werkloosheid te voorkomen.

Enkele arbeidsmarktindicatoren nader beschouwd

In hoofdstuk 4 is een kritische blik geworpen op de wijze waarop in de HBO-Monitor de intrede-werkloosheid, werkloosheid, aansluiting opleiding-werk naar niveau en aansluiting opleiding-werk naar richting wordt gemeten. Uitgangspunt bij de meting is het streven om de basisvragenlijst zo eenvoudig mogelijk te houden. Dit met het oog op een zo hoog mogelijke respons. Dit heeft er in geresulteerd dat de intredewerkloosheid wordt vastgesteld aan de hand van de zoekduur tot de eerste baan, de werkloosheid wordt vastgesteld zonder de restricties van actief zoekgedrag en registratie bij een Centrum voor Werk en Inkomen, en dat de aansluiting opleiding-werk naar niveau en richting wordt vastgesteld op basis van de door de werkgever voor de vervulling van de functie vereiste opleiding.

Wat de relaties tussen deze arbeidsmarktindicatoren betreft, is uit nadere analyses onder meer gebleken dat een langere intredewerkloosheid leidt tot een grotere kans dat het werk niet aansluit bij het opleidingsniveau of bij de opleidingsrichting. Verder is gebleken dat het niveau van de baan een sterk positief effect heeft op de beloning en de tevredenheid met de baan. De vereiste opleidings-

richting blijkt geen effect te hebben op de beloning, maar wel sterk door te werken in de tevredenheid met de baan.

1 Inleiding

1.1 Opzet HBO-Monitor

In opdracht van de HBO-raad voert het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) jaarlijks de HBO-Monitor uit. Het onderzoeksproject is gericht op het in kaart brengen van de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers. De gegevens worden verkregen door middel van een enquête die via Internet wordt afgenomen. Ter verhoging van de respons voorziet de enquête in een schriftelijke reminder, indien nodig gevolgd door een telefonische bevraging. Deze enquête wordt jaarlijks gehouden in de maanden september tot en met december onder afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar. Dit betekent dat de enquête ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt. Eind 2004 is de HBO-Monitor voor de veertiende keer uitgevoerd. Deze enquête betrof de afgestudeerden uit examenjaar 2002/2003. De gehanteerde vragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten hbo-opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk-, bestuurlijke- en buitenlandervaring vóór het afstuderen, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen, de inschatting door de afgestudeerden van het eigen competentieniveau en, bij betaald werkenden, het competentieniveau dat vereist is in de huidige functie, een aantal kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is, alsmede vragen over de aansluiting van de genoten opleiding op de beroepspraktijk. De definitie en classificatie van de variabelen sluit waar mogelijk aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De HBO-Monitor omvat alle zeven hbo-sectoren: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorg (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). Het onderzoeksproject wordt jaarlijks uitgevoerd in samenwerking met DESAN Research Solutions. In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1991, zijn ruim 16.000 afgestudeerden aangeschreven. Het afgelopen jaar zijn circa 48.000 afgestudeerden benaderd. De respons van de aangeschrevenen bedraagt dit jaar 44%, namelijk 48% voor het hao, 43% voor het hpo, 47% voor het hto, 43% voor het heo, 48% voor het hgzo, 46% voor het hsao en 37% voor het kuo.

Zoals gezegd zijn alle opleidingssectoren van het hbo in de HBO-Monitor vertegenwoordigd. Voor de opleidingssector kunst is een specifiek op deze sector toegesneden Kunsten-Monitor ontwikkeld. Voor de agrarische opleidingen wordt een vragenlijst gehanteerd die door STOAS Onderzoek specifiek is toegesneden op de situatie in de agrarische sector. De informatie uit deze sectorspecifieke deelinstrumenten is op kernpunten vergelijkbaar met de informatie uit de overige opleidingssectoren van het hbo.

Het voorliggende rapport bevat een algemene rapportage over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. Daarnaast zal door STOAS Onderzoek afzonderlijk worden gerapporteerd over de afgestudeerden van het hao en zal in het kader van de Kunsten-Monitor door het ROA opnieuw een afzonderlijke sectorrapportage worden opgesteld.

Vanaf 1998 is er sprake van een systematische monitoring van schoolverlaters over de volle breedte van het onderwijs. Dit betekent dat de arbeidsmarktgegevens van hbo'ers sinds 1998 kunnen worden gepositioneerd ten opzichte van alle andere opleidingssectoren. Dit gebeurt in het rapport *Schoolver-*

laters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2004 dat in het najaar van 2005 door het ROA wordt uitgebracht.

De in dit rapport beschreven landelijke resultaten zijn gewogen naar de totale uitstroom van afgestudeerde hbo'ers uit het studiejaar 2002/2003 in Nederland. Op deze wijze ontstaat een beeld van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in Nederland als geheel. Waar mogelijk en relevant is bij de weging rekening gehouden met de deelname aan de HBO-Monitor naar opleiding, sekse en regio. Opleidingen die in het geheel niet in de HBO-Monitor zijn vertegenwoordigd, zijn ook bij de weging buiten beschouwing gelaten.

In het onderhavige rapport worden de gegevens voor de voltijd-sectoren met elkaar vergeleken, evenals voor het totale voltijd-hbo (hbo vt), het totale deeltijd-hbo (hbo dt) en het totale duale hbo (hbo du). In de tabellen staan de cijfers voor het totale voltijd-hbo steeds vet gedrukt. Dit maakt het makkelijker om de gegevens voor de afzonderlijke voltijd-sectoren te vergelijken met het gemiddelde voor het voltijd-hbo.

Het statistisch supplement behorende bij dit rapport staat op de website van de HBO-raad (/www.hbo-raad.nl). In het statistisch supplement zijn de resultaten per studiecluster terug te vinden, waarbij waar mogelijk en relevant een onderscheid is gemaakt naar voltijd-, deeltijd- en duaal onderwijs. In de toelichting op het statistisch supplement is aangegeven op welke wijze de studieclusters zijn samengesteld.

1.2 Indicatoren voor de kwaliteit van onderwijs in de HBO-Monitor

In juni 2002 is de Wet op de Accreditatie in het hoger onderwijs in het parlement aanvaard. Lag in de vroegere kwaliteitsbeoordeling van hoger onderwijs de nadruk op de kwaliteit van het onderwijsproces, in de accreditatie wordt een sterker accent gelegd op de resultaten van de opleiding. De Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) heeft in het *'Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs'* nader uitgewerkt aan welke aspecten aandacht moet worden besteed om voor accreditatie in aanmerking te komen (NVAO, 2003). Daarbij worden 6 aspecten onderscheiden: doelstellingen van de opleiding, programma, inzet van personeel, voorzieningen, interne kwaliteitszorg en resultaten. Deze paragraaf beoogt een uitwerking te geven van het aspect 'resultaten van onderwijs' voor het hbo. De NVAO onderscheidt hierbij twee facetten: het gerealiseerde niveau (of de kwaliteit van de afgestudeerden) en het onderwijsrendement.

De kwaliteit van het belangrijkste product van onderwijs - de afgestudeerden - kan net als de kwaliteit van andere diensten of producten op basis van twee invalshoeken worden beoordeeld. De eerste invalshoek betreft een beoordeling of het onderwijs op een adequate wijze de functies vervult die het beoogt. De Onderwijsraad (1999) duidt dit aan met het begrip doeltreffendheid. De tweede invalshoek beschouwt onderwijs als een investering waarvan beoordeeld dient te worden wat de verhouding is tussen kosten en opbrengsten. De Onderwijsraad (1999) duidt dit aan met de het begrip doelmatigheid.

In dit rapport wordt het begrip *doeltreffendheid* gebruikt en gedefinieerd als de mate waarin het onderwijs de functies vervult die haar worden toegeschreven. Doeltreffendheid zal daarbij overigens worden beperkt tot doeltreffendheid met betrekking tot de doorstroming naar verder onderwijs of de arbeidsmarkt. Het onderwijs kan daarnaast ook andere doelstellingen hebben, waarvan de doeltreffendheid geëvalueerd kan worden, maar die worden hier niet behandeld. Daarnaast wordt de term *doelmatigheid* gebruikt en gedefinieerd als de mate van kostenefficiëntie waarmee het onderwijs de functies vervult die zijn omschreven.

1.2.1 Doeltreffendheid van onderwijs

In de onderwijssociologie (zie bijvoorbeeld Peschar & Wesselingh, 2001) worden de doelstellingen van onderwijs, zowel de expliciet in de wet of in eindtermen vastgelegde doelstellingen als doelstellingen die niet expliciet in regelgeving of eindtermen zijn vastgelegd, ondergebracht in een drietal functies[1]: de kwalificatiefunctie, de selectiefunctie en de allocatiefunctie van het onderwijs.

1. Kwalificatiefunctie

Bij de kwalificatiefunctie van het onderwijs gaat het om de vraag of het onderwijs de studenten heeft uitgerust met die competenties die relevant zijn voor de doorstroming naar vervolgopleidingen of de doorstroming naar de arbeidsmarkt. Hierbij zijn twee dimensies van belang: het *domein* van de verworven competenties en de *tijdshorizon*. Een beoordeling van de vraag of afgestudeerden met voldoende competenties zijn uitgerust kan op verschillende domeinen betrekking hebben. Zo worden de nagestreefde eindkwalificaties van bachelors en masters onder meer verwoord in de zogeheten Dublin-descriptoren, waarbij een onderscheid wordt gemaakt in vijf ‘soorten’ competenties (kennis en inzicht, toepassen van kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie en leervaardigheden).

Opleidingen dienen niet alleen te worden beoordeeld op de vraag of ze hun afgestudeerden voldoende startbekwaam hebben gemaakt voor de arbeidsmarkt (de *korte termijn* doelstelling van het onderwijs), maar ook op de vraag of ze een voldoende basis hebben geboden voor de verdere ontwikkeling van “novice” tot “expert” en voor de algehele 'employability' van de afgestudeerden (de *lange termijn* doelstelling).

Vaststelling van de kwalificatiefunctie in de HBO-Monitor

In de HBO-Monitor wordt aan de afgestudeerden een lijst voorgelegd van competenties en wordt gevraagd aan te geven welk niveau vereist is in de huidige functie en wat het niveau is waarover men zelf beschikt. Het verschil tussen beiden geeft inzicht in eventuele tekorten of overschotten. Daarnaast wordt aan de afgestudeerden gevraagd om een aantal over-all oordelen te geven over de kwalificatiefunctie. Zo is gevraagd in hoeverre men vindt dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt respectievelijk kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Beide items geven een over-all beoordeling van de afgestudeerden over de korte en lange termijn doelstellingen van het onderwijs. Daarnaast is gevraagd om de opleiding te beoordelen op breedte en diepgang.

2. Selectiefunctie

Een tweede functie die onderscheiden kan worden betreft de selectiefunctie van het onderwijs. Hierbij gaat het om het beoordelen van de studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan toewijzen aan verschillende onderwijsstromen of certificeren naar eindniveau. Omdat de HBO-Monitor (nog) geen indicatoren voor de kwaliteit van het selectieproces bevat, kan in dit rapport niet worden gerapporteerd over de selectiefunctie.

3. Allocatiefunctie

De derde functie die onderscheiden wordt, betreft de allocatiefunctie van het onderwijs. Hierbij kunnen twee dimensies onderscheiden worden: *ondersteuning* bij de transitie van opleiding naar vervolgopleiding of werk en de *aansluiting* van de opleiding op de vervolgopleiding of het gevonden

1. Een vierde functie die onderscheiden kan worden betreft de socialisatiefunctie van het onderwijs, dat wil zeggen de voorbereiding van studenten op het latere maatschappelijk functioneren. Op deze functie zal niet verder worden ingegaan.

werk. De *ondersteuning* kan variëren van het geven van informatie en voorlichting over vervolgopleidingen of de arbeidsmarkt tot het feitelijk bemiddelen tussen vraag en aanbod.[2] Bij de *aansluiting* gaat het om de vraag in welke mate sprake is van een optimale allocatie (bijvoorbeeld blijkend uit het percentage werkende afgestudeerden dat tevreden is over de huidige baan, of het percentage werkenden dat een baan heeft die aansluit naar niveau en richting van de gevolgde opleiding).

Vaststelling van de allocatiefunctie in de HBO-Monitor

Een goede indicator over de kwaliteit van de *ondersteuning* die de opleiding biedt bij de transitie van opleiding naar werk betreft het oordeel van de afgestudeerden over de voorlichting tijdens de opleiding over de beroepsmogelijkheden. De kwaliteit van de *aansluiting* kan voor wat betreft de doorstroom naar een vervolgopleiding worden geïndiceerd door het percentage afgestudeerden dat naar een vervolgopleiding gaat die aansluit op de gevolgde opleiding en het percentage van de doorstromers dat een diploma heeft gehaald of de vervolgopleiding nog steeds volgt. De aansluiting naar de arbeidsmarkt kan worden geïndiceerd door het percentage afgestudeerden dat aangeeft tevreden te zijn over de huidige baan, het percentage werkenden dat een baan heeft die aansluit naar het niveau van de gevolgde opleiding en de aansluiting tussen de vereiste competenties in de functie en de competenties waarover de afgestudeerde beschikt.

1.2.2 Doelmatigheid van onderwijs

De tweede invalshoek, de *doelmatigheid*, is een meer economisch georiënteerde invalshoek die de kwaliteit van onderwijs primair vanuit een oogpunt van kostenefficiëntie beziet. Het is van belang om er op te wijzen dat het geen zin heeft om naar de doelmatigheid van opleidingen te kijken zonder de doeltreffendheid in ogenschouw te nemen. Voor elk van de onderscheiden functies van doeltreffendheid kan naar de doelmatigheid worden gekeken. Bij de kwalificatiefunctie gaat het om het *leerrendement* (de efficiëntie waarmee het onderwijs de studenten toerust met de competenties die nodig zijn om goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt), bij de selectiefunctie om het *intern rendement* (de kans om het diploma te behalen en de verblijfsduur van zowel de geslaagden als degenen die de opleiding voortijdig verlaten) en bij de allocatiefunctie gaat het om het *extern rendement* (kosten en opbrengsten van het volgen van onderwijs). Aan de HBO-Monitor kunnen wel indicatoren worden ontleend om zicht te krijgen op het extern rendement van het volgen van een opleiding, maar geen indicatoren om zicht te krijgen op het leerrendement en het intern rendement.

Vaststelling van het individueel extern rendement in de HBO-Monitor

De individuele kosten per opleiding zijn slechts deels bekend en voorzover ze bekend zijn betreft het vaak kosten die niet variëren tussen opleidingen (bijvoorbeeld het collegegeld). Wat betreft de opbrengsten kijken we naar de volgende indicatoren: het hebben van een betaalde baan, de werkzekerheid, de beloning en de carrièremogelijkheden van de baan. Opgemerkt zij dat het extern rendement mede wordt bepaald door factoren die buiten de invloedssfeer van het onderwijs liggen.

Als laatste, een over-all indicator voor de kwaliteit van onderwijs

Als over-all indicator voor de kwaliteit van de opleiding kan worden gekeken naar het percentage afgestudeerden dat aangeeft achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding te zullen kiezen. De tevredenheid over de destijds gemaakte opleidingskeuze wordt niet alleen bepaald door de mate waarin de opleiding doeltreffend en doelmatig was in de hierboven omschreven zin, maar omvat ook

2. Nederlandse instellingen voor hoger onderwijs zijn van oudsher niet erg actief op dit gebied. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld Britse en Japanse onderwijsinstellingen die een uitgebreider systeem van career services kennen.

mogelijk andere aspecten die bij de keuze van een opleiding een rol spelen en waarvan de verwachtingen al dan niet zijn uitgekomen. Het geeft daarmee een indicatie van de juistheid van een bepaalde investeringsbeslissing (Borghans, 1993).

1.3 Leeswijzer

Behalve dit hoofdstuk bestaat het rapport uit drie hoofdstukken die onder te verdelen zijn in twee delen. Het eerste deel (hoofdstuk 2) bevat een beschrijving van de resultaten uit de meest recente meting. Waar relevant worden deze resultaten vergeleken met resultaten uit eerdere metingen. In het tweede deel komen twee thema's aan bod, namelijk het thema hbo'ers en ondernemerschap (hoofdstuk 3) en de betekenis en relevantie van arbeidsmarktcijfers (hoofdstuk 4).

Na een korte inleiding (paragraaf 2.1) typeert paragraaf 2.2 de onderzoekspopulatie naar opleidingssector, persoonskenmerken, vooropleiding en additionele (opleidings)kwalificaties die hbo'ers vóór of tijdens de hbo-opleiding eventueel hebben opgedaan (zoals relevante werk- en buitenlandervaring).

Het onderwerp van paragraaf 2.3 betreft de belangrijkste functie die onderwijs vervult, namelijk het kwalificeren van mensen. Bij de kwalificatiefunctie van het hbo staat de vraag centraal of het onderwijs de studenten heeft uitgerust met die competenties welke relevant zijn voor de doorstroming naar de arbeidsmarkt. Paragraaf 2.3.1 beschrijft de onderwijsmethoden en werkvormen waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking zijn gekomen, en die mede bepalend zijn voor de verworven competenties. Competenties die in het werk worden vereist en competenties waarover hbo-afgestudeerden beschikken, worden in paragraaf 2.3.2 besproken. In paragraaf 2.3.3 wordt onderzocht hoe de afgestudeerden oordelen over hun kwalificering voor de beroepspraktijk. Tot slot wordt in paragraaf 2.3.4 een aantal indicatoren voor de kwaliteit van de kwalificatiefunctie samengevat tot een totaalscore.

Paragraaf 2.4 betreft de allocatiefunctie van het onderwijs. Eerst wordt in paragraaf 2.4.1 aandacht besteed aan de doorstroom naar verder onderwijs. Vervolgens wordt in paragraaf 2.4.2 eerst stilgestaan bij de tevredenheid over de beroepsvoorlichting, en vervolgens bij de aansluiting van het werk op de gevolgde opleiding. Daartoe wordt gekeken naar het niveau en de richting van de opleiding die voor de functie is vereist. Verder wordt aandacht besteed aan het oordeel van afgestudeerden over de mate waarin hun functie aansluit op hun opleiding en hun capaciteiten passen bij hun functie en aan de tevredenheid van afgestudeerden over hun functie. In paragraaf 2.4.3 wordt een aantal indicatoren voor de kwaliteit van de allocatie samengevat tot een totaalscore.

De individuele opbrengsten die de afgestudeerden van examenjaar 2002/2003 eind 2004 op de arbeidsmarkt realiseren, worden besproken in paragraaf 2.5. Om zicht te krijgen op de kans op werk is in paragraaf 2.5.1 gekeken naar de totale werkloosheidsduur tijdens de intredeperiode en de werkloosheid op het moment van enquêteren (zo'n anderhalf jaar na afstuderen). Vervolgens wordt ingegaan op de functies van de werkende afgestudeerden. Deze functies worden in paragraaf 2.5.2 getypeerd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden, namelijk de zekerheid van het werk, de lengte van de werkweek en de hoogte van het loon, en in paragraaf 2.5.3 aan de hand van het oordeel van de afgestudeerden over de carrièremogelijkheden. Tot slot wordt in paragraaf 2.5.4 een aantal indicatoren voor het extern rendement samengevat tot een totaalscore.

In paragraaf 2.6 wordt nader ingegaan op de tevredenheid over de destijds gemaakte studiekeuze als over-all indicator voor de kwaliteit van de opleiding in de ogen van de afgestudeerden. Tot slot worden in paragraaf 2.7 de belangrijkste resultaten van meting 2004 per hbo-sector samengevat.

Centraal in het eerste thematische hoofdstuk, hoofdstuk 3, staat het begrip ondernemerschap. Dit begrip wordt in paragraaf 3.1 afgebakend aan de hand van vier aspecten, namelijk het aandeel van zelfstandigen/freelancers, het aandeel van leidinggevenden, het aandeel van het MKB en ondernemerschapcompetenties. Paragraaf 3.2 beschrijft de ontwikkeling in de tijd van het aandeel van zelfstandigen/freelancers en van leidinggevenden. In paragraaf 3.3 wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan het niveau van een vijftal ondernemerschapcompetenties dat is vereist voor zelfstandigen/freelancers, leidinggevenden en afgestudeerden werkzaam in het MKB, en aan het niveau waarop hbo'ers over deze competenties beschikken. Paragraaf 3.4 analyseert de invloed van onderwijsmethoden, didactische werkvormen en additionele kwalificaties opgedaan vóór of tijdens de hbo-opleiding op de verworven ondernemerschapcompetenties. In paragraaf 3.5 worden beroepsgroepen en branches getypeerd naar ondernemerschap, wordt de relatie tussen ondernemerschap en beloning geanalyseerd, en wordt nagegaan in hoeverre hbo'ers de extra mogelijkheden in tijden van hoogconjunctuur benutten door vaker ervoor te kiezen om voor zichzelf te beginnen. Paragraaf 3.6 vat tot slot de belangrijkste bevindingen samen.

In hoofdstuk 4, het tweede thematische hoofdstuk, wordt een kritische blik geworpen op een aantal indicatoren voor arbeidsmarktsucces, namelijk de gebruikte indicatoren voor intredewerkloosheid, werkloosheid, baan op minimaal hbo-niveau en baan binnen de eigen opleidingsrichting. In paragraaf 4.2 wordt beschreven welke definities hiervoor in de HBO-Monitor worden gebruikt, hoe deze zich verhouden tot elders gebruikte definities, en hoe de cijfers worden gemeten. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 nagegaan welke samenhangen de indicatoren vertonen met het niveau van beschikbare competenties, met beloning en met baantevredenheid. Tot slot wordt in paragraaf 4.4 aangegeven wat de implicaties voor de HBO-Monitor zijn van de kritische beschouwing van de indicatoren.

2 Meting 2004: resultaten en trends

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarktpositie eind 2004 van afstudeercohort 2002/2003. Echter, eerst wordt afstudeercohort 2002/2003 getypeerd naar persoonskenmerken, vooropleiding, gevolgde hbo-opleiding en additionele kwalificaties die de afgestudeerden vóór of tijdens de hbo-opleiding eventueel hebben verworven. Daarna worden de belangrijkste onderwijsmethoden en werkvormen in het hbo beschreven, en wordt een beeld geschetst van de competenties die de afgestudeerden in de hbo-opleiding hebben opgedaan en nodig hebben in hun werk. In aansluiting daarop wordt aandacht besteed aan de doorstroom naar vervolgonderwijs en de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk. Vervolgens wordt ingegaan op de arbeidsmarktrevenuen voor de afgestudeerden in termen van kans op werk, arbeidsvoorwaarden en carrièremogelijkheden. Ten slotte wordt gekeken naar de over-all tevredenheid van de afgestudeerden over de door hen gevolgde hbo-opleiding. Waar relevant en mogelijk wordt in dit hoofdstuk afstudeercohort 2002/2003 vergeleken met vroegere cohorten.

2.2 Samenstelling onderzoekspopulatie

Deze paragraaf typeert afstudeercohort 2002/2003 eerst naar opleidingssector en vervolgens per opleidingssector naar enkele persoonskenmerken en een aantal kwalificatiekenmerken.

Opleidingssector

De verdeling van de respondenten over de opleidingssectoren wordt weergegeven in tabel 2.1. Daarnaast wordt aangegeven welk deel van de uitstroom afkomstig is van voltijd-, deeltijd- en duale hbo-opleidingen. De tabel laat zien dat de overgrote meerderheid (79%) van de uitstroom uit het hbo bestaat uit afgestudeerden die een voltijdopleiding hebben gevolgd. In de opleidingssectoren hpo, hgzo en hsao zijn ook relatief veel afgestudeerden in deeltijd afgestudeerd. Afgestudeerden van duale opleidingen komen het meest voor in de sector gezondheidszorg (8%).

Tabel 2.1
Aantal respondenten naar opleidingssector en aandeel van voltijd-/deeltijd-/duale opleidingen

			Waarvan		
	n respondenten	%	voltijd (%)	deeltijd (%)	duaal (%)
hao	715	4	92	6	3
hpo	2.788	14	75	25	1
hto	3.641	19	87	10	3
heo	5.973	31	86	11	3
hgzo	2.376	12	65	27	8
hsao	3.071	16	66	34	1
kuo	886	5	90	10	0
Totaal	19.450	100	79	18	3

Tabel 2.2 typeert de uitstroom uit het hbo aan de hand van een drietal persoonskenmerken, namelijk geslacht, etniciteit en leeftijd.

Geslacht

Vrouwen vormen de meerderheid van de uitstroom uit het hbo (58%; vorige meting 59%). Met name in het deeltijd-hbo is het aandeel van vrouwen groot. Het voltijd- en duale hbo verschillen nauwelijks van elkaar wat het aandeel van vrouwen betreft. Binnen het voltijd-hbo vormen vrouwen het overgrote deel van de uitstroom van het hpo, hgzo en hsao. In het hto bestaat de uitstroom voornamelijk uit mannelijke afgestudeerden. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van voorgaande jaren.

Etniciteit

Conform de nieuwe standaarddefinitie voor allochtonen van het CBS is 5% van de afgestudeerden van het hbo van niet-westerse allochtone afkomst. Het aandeel van niet-westerse allochtonen is het hoogst bij het heo, en het laagst bij het hao (tabel 2.2). Opvallend is het grote aandeel van westerse allochtonen onder afgestudeerden van het kuo.

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd op het enquêtemoment (ongeveer anderhalf jaar na afstuderen) bedraagt over het totale hbo gerekend 28 jaar. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn met 38 jaar gemiddeld het oudst. De gemiddelde leeftijd van afgestudeerden van het voltijd-hbo en het duale hbo is respectievelijk 25 en 28 jaar. Deze cijfers zijn door de jaren heen vrij stabiel en komen vrijwel overeen met die van de metingen van voorgaande jaren.

Tabel 2.2
Typering uitstroom naar geslacht, etniciteit en leeftijd

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Aandeel vrouwen (%)	58	66	54	**56**	36	82	16	51	83	86	59
Etniciteit (= 100%):											
- westerse allochtonen	6	5	5	**6**	3	3	4	6	8	5	20
- niet-westerse allochtonen	5	5	4	**5**	1	3	5	7	2	5	4
- autochtonen	90	90	91	**89**	97	94	91	87	90	90	76
Gemiddelde leeftijd op enquêtemoment	28	38	28	**25**	25	25	25	24	25	24	27

Vooropleiding

Tabel 2.3 laat zien met welke vooropleiding men destijds is ingestroomd in de hbo-opleiding. Hieruit blijkt dat relatief veel hbo-afgestudeerden destijds met een havo-diploma zijn ingestroomd in het hbo (45%). Daarnaast heeft 20% van de hbo-afgestudeerden het vwo als vooropleiding en 23% het mbo. Verder is 11% van de afgestudeerden destijds met een ander diploma ingestroomd in het hbo.

Het havo vormt vooral voor degenen die instromen in het voltijd- of duale hbo de belangrijkste vooropleiding. Meer dan de helft van de afgestudeerden van het voltijd-hbo en 43% van de afgestudeerden van het duale hbo zijn toegelaten op grond van een havo-diploma. Voor het deeltijd-hbo geldt dit slechts voor 20% van de afgestudeerden. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn vaker met een ander diploma ingestroomd in het hbo.

Tabel 2.3
Hoogst voltooide vooropleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Vooropleiding (=100%):											
* havo	45	20	43	**53**	51	61	43	54	56	54	40
* vwo	20	12	17	**23**	17	15	23	28	27	13	31
* mbo	23	32	32	**21**	31	18	31	15	12	30	13
* andere vooropleiding	11	37	8	**4**	2	6	3	2	5	3	16

Van alle opleidingssectoren heeft het hpo de grootste instroom vanuit het havo. Voor het kuo geldt dat relatief veel afgestudeerden vwo als vooropleiding hebben gevolgd. Verder zijn relatief veel afgestudeerden van het hao, hto en hsao vanuit het mbo ingestroomd.

Additionele kwalificaties vóór of tijdens de hbo-opleiding

Naast de hbo-opleiding kunnen vóór of tijdens de hbo-opleiding additionele (opleidings)kwalificaties zijn opgedaan die het functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. De vooropleiding waarmee men is ingestroomd in de hbo-opleiding is al aan bod gekomen in tabel 2.3. Hieronder worden eventuele andere kwalificaties van hbo-afgestudeerden kort beschreven.

Uit tabel 2.4 blijkt dat 17% van de afgestudeerden tijdens de hbo-opleiding bestuurlijke ervaring heeft opgedaan, bijvoorbeeld in een studentenvereniging. Afgestudeerden van het hao hebben relatief het vaakst bestuurlijke ervaring opgedaan. Afgestudeerden van het hpo, hgzo, hsao en kuo beschikken het minst vaak over bestuurlijke ervaring, opgedaan tijdens de hbo-opleiding.

Tabel 2.4
Additionele (opleidings)kwalificaties (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Bestuurlijke ervaring	17	18	15	**17**	27	10	20	22	13	13	15
Stage	85	50	61	**96**	99	99	91	98	98	99	74
Relevante werkervaring	48	59	59	**45**	50	33	42	47	46	52	52
Buitenlandervaring	19	5	8	**23**	58	18	16	30	17	13	26

In totaal heeft 85% van de hbo-afgestudeerden stage gelopen tijdens de opleiding. Een stage maakt bijna altijd onderdeel uit van het curriculum van voltijd hbo-opleidingen. Alleen bij het kuo is het aandeel van afgestudeerden die tijdens de opleiding stage hebben gelopen relatief laag (74%). Aangezien deeltijd-hbo'ers vóór hun hbo-opleiding vaak al relevante werkervaring hebben opgedaan, kunnen zij vaak vrijstelling krijgen voor het onderdeel stage van de studie. Tabel 2.4 laat dan ook zien dat het aandeel van afgestudeerden die tijdens de opleiding stage hebben gelopen lager is bij het deeltijd- en duale hbo dan bij het voltijd-hbo. De helft van de afgestudeerden van deeltijdopleidingen en 61% van de afgestudeerden van de duale opleidingen heeft tijdens de opleiding stage gelopen.

Een niet onbelangrijke kwalificatie voor afgestudeerden die zich aanbieden op de arbeidsmarkt is naast de stage de eventueel andere voor hun vakgebied relevante werkervaring die zij tijdens de hbo-opleiding hebben opgedaan. Tabel 2.4 laat zien dat bijna de helft van de afgestudeerden tijdens de hbo-opleiding voor het vakgebied relevante werkervaring heeft opgedaan. Het is niet verwonderlijk dat afgestudeerden van deeltijd- en duale opleidingen vaker over werkervaring beschikken dan

afgestudeerden van voltijdopleidingen. Van de voltijd-hbo'ers hebben afgestudeerden van het hpo het minst vaak tijdens hun hbo-opleiding werkervaring opgedaan die relevant is voor hun vakgebied.

Buitenlandervaring, opgedaan tijdens de opleiding, kan van belang zijn voor de beroepsloopbaan van afgestudeerden (zie bijvoorbeeld Meng & Ramaekers, 2000). Tabel 2.4 laat zien dat 19% van alle hbo'ers buitenlandervaring heeft opgedaan tijdens de opleiding. Het betreft vooral afgestudeerden van voltijdopleidingen. Dit hangt wellicht samen met het feit dat studenten van deeltijd- en duale opleidingen gezien hun arbeidsmarktsituatie minder mobiel zijn dan studenten van voltijdopleidingen. Binnen de voltijdopleidingen hebben afgestudeerden van het hao duidelijk vaker dan anderen tijdens hun hbo-opleiding ervaring opgedaan in het buitenland.

2.3 Kwalificatiefunctie van het hbo

2.3.1 Onderwijsmethoden en werkvormen in het hbo

Het primaire doel van onderwijs is studenten te kwalificeren voor doorstroom naar vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. De onderwijsmethoden en werkvormen waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking komen, spelen hierbij een belangrijke rol. Zo hebben Vaatstra & De Vries (2003) voor afgestudeerden van het hbo bekeken in hoeverre verschillende onderwijsbenaderingen samenhangen met het soort competenties die afgestudeerden naar eigen zeggen hebben verworven. Daarnaast hebben zij onderzocht of hbo-afgestudeerden die geconfronteerd zijn met andere onderwijsbenaderingen ook anders oordelen over hun beroepsvoorbereiding. De auteurs lieten zien dat hbo-afgestudeerden die te maken hebben gehad met projectonderwijs zichzelf hoger beoordelen op de competenties "samenwerken" en "zelfstandig werken" dan hbo-afgestudeerden waarvoor dit niet geldt. Daarnaast zijn zij vaker van mening dat de opleiding een goede basis biedt om te starten in de beroepspraktijk en om competenties verder te ontwikkelen.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de mate waarin verschillende onderwijsmethoden en werkvormen zijn benadrukt in de hbo-opleiding. Tabel 2.5 gaat in op de onderwijsmethode die hbo-afgestudeerden hebben gevolgd. Hierbij zijn drie onderwijsmethoden onderscheiden: probleemgestuurd onderwijs, projectonderwijs en competentiegericht onderwijs. De tabel toont het percentage afgestudeerden dat aangeeft les te hebben gehad volgens de betreffende onderwijsmethode.

Tabel 2.5
Gevolgde onderwijsmethode (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Probleemgestuurd onderwijs	54	47	54	**55**	64	69	47	46	81	61	28
Projectonderwijs	68	52	58	**73**	80	63	84	80	48	68	58
Competentiegericht onderwijs	41	48	52	**39**	25	55	26	38	31	57	28

Meerdere antwoorden mogelijk.

Uit tabel 2.5 blijkt dat in het hbo projectonderwijs het vaakst voorkomt als onderwijsmethode. In totaal zegt 68% van de afgestudeerden projectonderwijs te hebben gevolgd in de hbo-opleiding, 54% probleemgestuurd onderwijs en 41% competentiegericht onderwijs. Overigens bestaan er verschillen tussen de opleidingssectoren in de gevolgde onderwijsmethoden. Binnen het hpo en hgzo ligt bijvoorbeeld de nadruk het vaakst op probleemgestuurd onderwijs, en binnen de andere opleidingssectoren op projectonderwijs.

Daarnaast is aan de afgestudeerden gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 'zeer weinig' t/m 'zeer veel') aan te geven hoeveel nadruk tijdens de opleiding werd gelegd op verschillende werkvormen. Tabel 2.6 toont voor iedere werkvorm het percentage afgestudeerden dat aangeeft dat de betreffende werkvorm (zeer) veel nadruk (antwoordcategorie 4 of 5) heeft gekregen in de opleiding. Uit de tabel blijkt dat groepsopdrachten het sterkst worden benadrukt in hbo-opleidingen, gevolgd door zelfstudie, afstudeerscriptie en stages. Dit geldt voor bijna alle sectoren in het voltijd-hbo, met uitzondering van het kuo. Zoals mag worden verwacht, komen groepsopdrachten (en ook hoorcollege's) minder vaak voor bij het kuo. Het kuo is meer gericht op individueel onderwijs. Zelfstudie 'scoort' als werkvorm dan ook het hoogst binnen het kuo.

Tabel 2.6
Nadruk op werkvormen tijdens de opleiding (% veel/zeer veel*)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Hoorcolleges	31	32	22	**31**	38	28	40	31	25	24	13
Werkcolleges	48	43	39	**49**	47	55	42	53	43	55	42
Groepsopdrachten**	80	74	83	**81**	84	83	74	87	81	92	32
Vaardigheidstrainingen	44	39	46	**46**	39	49	25	43	74	63	41
Practica	40	28	43	**44**	35	52	43	36	62	39	55
Computersimulaties/games	10	8	8	**10**	16	7	17	11	4	4	6
Schrijf- of onderzoeksopdracht	54	64	55	**51**	61	59	36	57	43	59	26
Zelfstudie	69	87	77	**63**	61	72	55	58	81	62	74
Stages	62	39	59	**69**	63	88	60	62	80	79	33
Afstudeerscriptie	68	71	69	**67**	71	63	71	65	71	73	42

* Antwoord 4 of 5 op een schaal van 1 (zeer weinig nadruk) t/m 5 (zeer veel nadruk).
** Zoals casus oplossen of paper schrijven.

2.3.2 Confrontatie van vereiste en beschikbare competenties

Competentiedomeinen

Competenties kunnen niet los worden gezien van de context waarbinnen ze aangewend worden. Dit impliceert dat het competentieniveau (en eventuele deficiënties) van afgestudeerden alleen goed gemeten kan worden door de verworven competenties te toetsen aan de vereisten in de beroepspraktijk. Immers, juist in de praktijk manifesteren zich de opbrengsten van hoger onderwijs ("the proof of the pudding is in the eating"). Een beoordeling van de vraag of afgestudeerden met voldoende competenties zijn uitgerust kan op verschillende domeinen betrekking hebben. In de eerste plaats wordt van oudsher van hoger opgeleiden verwacht dat ze expert zijn op hun professionele gebied. Experts onderscheiden zich van novices door hun superieure mentale organisatie van domeinspecifieke kennis, hun vermogen om die kennis op te roepen, de manier waarop ze problemen benaderen en diagnosticeren, het gebruik van geautomatiseerde procedures en het 'intuïtief' aanvoelen van alternatieve oplossingsrichtingen (Boshuizen, 1989).

De dynamiek op de arbeidsmarkt en de toegenomen mobiliteit betekenen echter ook dat hoger opgeleiden flexibel moeten zijn en over brede competenties moeten beschikken om een blijvende inzet in het arbeidsproces te kunnen garanderen. Van hoger opgeleiden wordt bij uitstek verwacht dat ze pro-actief met veranderingen omgaan, nieuwe uitdagingen aangaan en als change-agent fungeren en in brede zin 'employable' zijn.

Ook het beleidsvoornemen om het innovatievermogen van de westerse economieën sterk te vergroten (Lissabon doelstelling) en de transitie naar een kennissamenleving stellen nieuwe eisen op het vlak van innovatie en een optimale mobilisering van menselijk kapitaal. Van hoger opgeleiden

wordt bij uitstek verwacht dat zij een bijdrage leveren aan het constant vernieuwen en verbeteren van producten en diensten. Het gaat daarbij niet alleen om de innovatie capaciteit van afgestudeerden zelf, maar ook om hun vermogen een omgeving te creëren waarin kennisproductie en diffusie wordt geoptimaliseerd. Daarnaast wordt van hen verwacht dat ze innovaties daadwerkelijk implementeren in hun eigen werk en in de organisatie als geheel (Córvers, 1999).

Met de globalisering en het vervagen van de nationale grenzen is een sterk internationale oriëntatie van toenemend belang. Dit vereist niet alleen een beheersing van vreemde talen, maar ook het vermogen om zich te verdiepen in andere culturen, de beperktheden van de eigen nationale context in te zien, kortom de ontwikkeling van interculturele vaardigheden.

De onderscheiden vijf domeinen (professionele expertise, flexibiliteit, innovatie en kennis-management, mobilisering van menselijk kapitaal en internationale oriëntatie) kunnen vertaald worden in termen van competenties die in het hoger onderwijs moeten worden bijgebracht.

Dublin descriptoren

De minimumeisen die verbonden zijn met de niveaus van Bachelor en Master zijn in internationaal verband beschreven in de zogeheten Dublin descriptoren. Deze Dublin descriptoren worden ook genoemd in het NVAO accreditatiekader en geven een aantal minimum eisen op vijf terreinen: kennis en inzicht, toepassen van kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie en leervaardigheden (zie bijlage 1). Kijken we naar deze vijf Dublin-descriptoren, dan overlappen deze slechts gedeeltelijk met de eerder omschreven vijf competentiedomeinen. Zo komen de domeinen van mobilisering van menselijk kapitaal en internationale oriëntatie onvoldoende terug in de omschreven kwalificaties voor Bachelors en Masters. Ook het hierboven omschreven domein van flexibiliteit is slechts gedeeltelijk uit de Dublin-descriptoren af te leiden. In zekere zin kan men zeggen dat de Dublin-descriptoren sterk zijn geënt op de domeinen van professionele expertise enerzijds en innovatie en kennismanagement anderzijds. Gelet op de eisen die de kenniseconomie aan hoger opgeleiden stelt, is het echter van belang om ook de andere domeinen (flexibiliteit, mobilisering van menselijk kapitaal en internationale oriëntatie) te betrekken in de beoordeling van de kwaliteit van het onderwijs. Vandaar dat de door het ROA ontwikkelde lijst van competenties items omvat die van belang zijn voor de eerder genoemde vijf domeinen in de kennismaatschappij, waaronder items die direct tot de Dublin-descriptoren te herleiden zijn.

Aan de afgestudeerden, behoudens afgestudeerden van het hao, is een lijst voorgelegd van competenties die in het werk van belang kunnen zijn. Aan hen is gevraagd om voor iedere competentie een inschatting te geven van achtereenvolgens het niveau dat vereist is in hun huidige functie en hun eigen niveau. Aangezien afgestudeerden zowel het vereiste als het eigen niveau op eenzelfde vijfpuntschaal (van ‘matig’ t/m ‘uitmuntend’) konden aangeven, geeft het verschil tussen beiden inzicht in eventuele tekorten of overschotten. Tabel 2.7A toont voor de competentie-items die aan de vijf onderscheiden domeinen kunnen worden toegewezen het procentuele aandeel van betaald werkende afgestudeerden die hun ‘eigen’ competentieniveau lager in schatten dan het niveau dat vereist is in hun functie (tekortschietend niveau). De tabel heeft betrekking op alle betaald werkende afgestudeerden, dus ook op afgestudeerden met werk dat niet aansluit bij het niveau of de richting van hun opleiding. Hierdoor kan bijvoorbeeld het geconstateerde tekort aan kennis van het eigen vakgebied zijn onderschat.

Tabel 2.7A laat zien dat het hbo als totaal over alle competenties gerekend gemiddeld 8,2 scoort. Over alle competenties gerekend, scoort het hgzo 7,8, het hpo 7,9, het hsao 8,1, het hto en kuo 8,2 en het heo 8,3. Kijken we naar de verschillende competenties, dan zien we dat onvoldoendes

nergens voor komen. De laagste scores – tussen de 6 en 7 – zien we bij het hpo ten aanzien van kennis van het eigen vakgebied (een 6,8) en het vermogen om problemen/kansen te signaleren (eveneens een 6,8), bij het hgzo ten aanzien van kennis van het eigen vakgebied (een 6,2), en bij het kuo ten aanzien van het vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken (een 6,9).

Een 'tekort' betekent overigens niet automatisch dat hieraan in het curriculum meer aandacht moet worden besteed. Voor een deel kan het gaan om competenties die beter of sneller in een werkomgeving bijgebracht kunnen worden. Bovendien kan meer aandacht voor de ene competentie ten koste gaan van de aandacht voor een andere competentie. De resultaten hebben dan ook vooral een signalerende werking: ze geven aan op welke terreinen een curriculum mogelijk aanpassing behoeft. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van de opleidingen zelf om op basis hiervan te kijken welke aanpassingen verricht moeten worden.

Tabel 2.7B toont een verglijkbaar overzicht als tabel 2.7A, maar nu voor de competenties die toegewezen kunnen worden aan de zogeheten Dublin descriptoren (kennis en inzicht, toepassen kennis en inzicht, oordeelsvorming, communicatie en leervaardigheden). De tabel laat zien dat het hbo als totaal 7,4 scoort bij kennis en inzicht, 7,6 bij communicatie, 7,9 bij toepassen kennis en inzicht, 8,4 bij oordeelsvorming en 8,9 bij leervaardigheden.

Er zijn ook afgestudeerden die aangeven dat hun eigen niveau hoger is dan strikt is vereist in hun werk. Deels kunnen deze overschotten ontstaan omdat men in een functie terecht is gekomen waarvoor de eigen opleiding niet strikt vereist is. We hebben daarom de 'overschotten' alleen berekend voor die afgestudeerden die in een functie terecht zijn gekomen waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden (eigen niveau en richting van de opleiding vereist). Bij deze groep afgestudeerden wijst de confrontatie van 'eigen' en vereist niveau duidelijker op een overschot en daarmee mogelijk op ruimte in het curriculum om eventuele tekorten bij andere competenties weg te werken. Ook hier geldt overigens dat een 'overschot' niet automatisch betekent dat hieraan in het curriculum minder aandacht hoeft te worden besteed. Het procentuele aandeel van afgestudeerden die voor een bepaalde competentie over meer capaciteiten beschikken dan strikt vereist in de huidige functie staat vermeld in tabel 2.7C. Bij alle opleidingssectoren heeft het meest geconstateerde overschot betrekking op het vermogen om in buitenlandse talen te communiceren. Daarnaast manifesteren zich overschotten van meer dan 30% ten aanzien van het vermogen om ICT te gebruiken (bij afgestudeerden van het hpo), en verder bij afgestudeerden van het kuo ten aanzien van kennis van andere vakgebieden en het vermogen om nieuwe dingen te leren.

Tabel 2.7A
Tekorten* m.b.t. vijf domeinen die van belang zijn voor de kenniseconomie (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Domein "Professionele expertise"										
Kennis van eigen vakgebied	26	22	25	**27**	32	25	23	38	23	20
Vermogen om vakkennis in praktijk toe te passen	21	19	16	**22**	28	19	17	30	20	19
Vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken	19	18	20	**20**	21	17	18	27	22	14
Vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden	21	19	19	**22**	19	23	21	24	23	24
Vermogen om logisch te redeneren	12	11	12	**13**	11	12	12	17	13	13
Domein "Flexibiliteit"										
Kennis van andere vakgebieden	21	16	21	**22**	21	25	21	24	22	17
Vermogen om informatie te vergaren	12	11	13	**13**	12	13	13	14	13	12
Vermogen om problemen en kansen te signaleren	23	20	23	**24**	32	22	22	24	24	23
Vermogen om nieuwe dingen te leren	11	10	10	**11**	14	10	10	12	7	10
Domein "Innovatie en kennismanagement"										
Vermogen om ICT te gebruiken	13	15	9	**12**	15	11	12	11	9	14
Vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken	21	17	19	**22**	28	19	19	26	22	20
Bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen	17	14	20	**18**	24	13	15	22	21	16
Domein "Mobilisering van menselijk kapitaal"										
Vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken	20	17	22	**21**	16	26	20	22	20	31
Vermogen om onder druk goed te functioneren	23	20	23	**24**	28	20	21	26	25	23
Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt	24	22	22	**25**	26	24	25	25	26	29
Vermogen om productief met anderen samen te werken	12	12	8	**12**	15	12	10	12	13	13
Vermogen om capaciteiten van anderen aan te spreken	23	21	26	**23**	30	19	19	27	27	21
Vermogen om zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren	14	10	11	**15**	17	14	12	19	16	16
Domein "Internationale oriëntatie"										
Vermogen om in buitenlandse talen te communiceren	10	8	15	**10**	5	16	13	9	6	8
Gemiddelde score tekorten in %	18	16	18	**19**	21	18	17	22	19	18
Beoordeling	8,2	8,4	8,2	**8,1**	7,9	8,2	8,3	7,8	8,1	8,2

* Procentueel aandeel van afgestudeerden waarvan het 'eigen' competentieniveau lager is dan het vereiste niveau.
Zowel eigen als vereist niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).
Berekening beoordeling: 100% minus gemiddelde score tekorten, gedeeld door 10.

Tabel 2.7B
Tekorten* m.b.t. Dublin descriptoren (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Dublin descriptor "Kennis en inzicht"										
Kennis van eigen vakgebied	26	22	25	**27**	32	25	23	38	23	20
Dublin descriptor "Toepassen kennis en inzicht"										
Vermogen om vakkennis in praktijk toe te passen	21	19	16	**22**	28	19	17	30	20	19
Dublin descriptor "Oordeelsvorming"										
Vermogen om informatie te vergaren	12	11	13	**13**	12	13	13	14	13	12
Vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken	19	18	20	**20**	21	17	18	27	22	14
Vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden	21	19	19	**22**	19	23	21	24	23	24
Vermogen om logisch te redeneren	12	11	12	**13**	11	12	12	17	13	13
Bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen	17	14	20	**18**	24	13	15	22	21	16
Dublin descriptor "Communicatie"										
Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt	24	22	22	**25**	26	24	25	25	26	29
Dublin descriptor "Leervaardigheden"										
Vermogen om nieuwe dingen te leren	11	10	10	**11**	14	10	10	12	7	10

* Procentueel aandeel van afgestudeerden waarvan het 'eigen' competentieniveau lager is dan het vereist niveau.
Zowel eigen als vereist niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).

Tabel 2.7C
Overschotten* m.b.t. competenties (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Kennis van eigen vakgebied	17	19	18	**16**	10	23	22	11	12	26
Vermogen om vakkennis in praktijk toe te passen	15	18	17	**14**	8	18	18	10	12	21
Vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken	14	16	15	**13**	10	18	16	9	8	20
Vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden	13	16	12	**12**	11	18	14	8	8	21
Vermogen om logisch te redeneren	16	19	18	**15**	15	19	15	10	10	25
Kennis van andere vakgebieden	23	28	18	**21**	18	26	23	16	15	31
Vermogen om informatie te vergaren	18	21	19	**17**	18	19	15	18	11	26
Vermogen om problemen en kansen te signaleren	13	16	13	**12**	7	16	16	11	6	12
Vermogen om nieuwe dingen te leren	25	26	21	**24**	17	29	29	22	23	34
Vermogen om ICT te gebruiken	27	27	26	**28**	31	27	22	28	29	30
Vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken	21	24	21	**19**	14	25	24	16	14	21
Bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen	18	21	17	**17**	12	23	21	13	14	19
Vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken	20	26	14	**18**	18	20	19	16	17	20
Vermogen om onder druk goed te functioneren	16	18	18	**16**	14	23	16	16	11	14
Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt	11	13	12	**10**	7	15	11	9	6	12
Vermogen om productief met anderen samen te werken	16	18	9	**15**	11	19	18	17	12	19
Vermogen om capaciteiten van anderen aan te spreken	17	19	15	**16**	12	22	20	15	11	15
Vermogen om zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren	11	13	14	**10**	8	15	13	6	8	13
Vermogen om in buitenlandse talen te communiceren	48	54	39	**46**	56	39	38	48	52	46

* Procentueel aandeel van afgestudeerden waarvan het ‘eigen’ competentieniveau hoger is dan het vereiste niveau (de cijfers betreffen afgestudeerden met werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding).
Zowel ‘eigen’ als vereist niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).

2.3.3 Oordeel over beroepsvoorbereiding

Tot slot wordt in deze paragraaf ingegaan op het oordeel van de afgestudeerden over de mate waarin de afgesloten hbo-opleiding hen heeft voorbereid op de beroepspraktijk. Eerst wordt aangegeven in hoeverre zij vinden dat hun hbo-opleiding hen startbekwaam heeft gemaakt voor de arbeidsmarkt. Opleidingen dienen echter niet alleen te worden beoordeeld op de vraag of ze hun afgestudeerden voldoende startbekwaam maken voor de arbeidsmarkt (de *korte termijn* doelstelling van het onderwijs), maar ook op de vraag of ze een voldoende basis bieden voor de verdere ontwikkeling van 'novice' tot 'expert' (ontwikkelpotentieel) en voor de algehele 'employability' van de afgestudeerden (de *lange termijn* doelstelling). Daartoe is aan de afgestudeerden ook gevraagd in hoeverre de opleiding een goede basis biedt om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Daarnaast is gevraagd om de opleiding te beoordelen op breedte en diepgang.

Hbo-opleiding als basis voor het beroepsleven

Voor het eerst is in meting 2003 aan de afgestudeerden gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 'helemaal niet' t/m 'in sterke mate') aan te geven in welke mate de hbo-opleiding hen startbekwaam heeft gemaakt voor de arbeidsmarkt en een basis heeft verschaft om zich beroepsmatig verder te ontwikkelen. Tabel 2.8 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt respectievelijk om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Uit de tabel blijkt dat iets meer dan de helft (52%) van de afgestudeerden te kennen geeft dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt (antwoordcategorie 4 of 5). Hierbij zij opgemerkt dat bijna een derde (32%) de vraag neutraal heeft beantwoord (antwoordcategorie 3), en daarmee aangeeft dat de opleiding noch een goede noch een slechte basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt. Van de afgestudeerden vindt overigens 'slechts' 16% dat de opleiding (helemaal) geen goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt (antwoordcategorie 1 of 2). Afgestudeerden van deeltijd- en duale opleidingen geven vaker aan dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Dit komt waarschijnlijk omdat het merendeel van de afgestudeerden van het deeltijd- en duale hbo zich al langere tijd op de arbeidsmarkt bevindt. Binnen het voltijd-hbo valt op dat het aandeel van afgestudeerden die zeggen dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt zeer laag is bij het kuo (slechts 23%).

Tabel 2.8
Oordeel over hbo-opleiding als voorbereiding op beroepsleven (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Opleiding biedt goede basis om:											
- te starten op de arbeidsmarkt*	52	60	63	**50**	49	60	52	47	52	42	23
- kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen*	70	75	73	**68**	66	63	70	68	71	68	61

* Antwoord 4 of 5 op een schaal van 1 (helemaal niet) t/m 5 (in sterke mate).

Daarnaast biedt de hbo-opleiding voor veel afgestudeerden een goede basis om zich beroepsmatig verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld via scholing. Ruim tweederde van de afgestudeerden van het hbo geeft aan dat de opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Overigens is dit percentage hoger voor afgestudeerden van het deeltijd- en duale hbo dan voor afgestudeerden van het voltijd-hbo. Het percentage afgestudeerden dat zegt dat de opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden loopt uiteen van 61% voor afgestudeerden van het kuo tot 71% voor afgestudeerden van het hgzo.

Deelname aan scholing

Ook het volgen van scholing, zoals cursussen en bedrijfsopleidingen, is een manier om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Tabel 2.9 toont het aandeel van afgestudeerden die na het verlaten van de hbo-opleiding één of meerdere cursussen of bedrijfsopleidingen hebben gevolgd. In totaal heeft 38% (vorige meting 33%) van alle afgestudeerden scholing gevolgd. Daarmee lijkt een einde te zijn gekomen aan de daling van de deelname aan scholing onder afgestudeerden van het hbo sinds 1999 (van 45% in meting 1999 tot 33% in meting 2003). Afgestudeerden van het deeltijd- en duale hbo volgen vaker cursussen of bedrijfsopleidingen dan afgestudeerden van het voltijd-hbo. Binnen het voltijd-hbo volgen afgestudeerden van het hgzo en hsao het vaakst scholing en afgestudeerden van het kuo het minst vaak.

Tabel 2.9
Deelname aan scholing en scholingssector (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Deelname aan scholing	38	49	52	**35**	36	32	36	32	45	43	19
Sector scholing (= 100%):											
* landbouw	1	0	1	**1**	*17*	0	0	0	0	0	0
* onderwijs	12	21	6	**9**	5	*51*	1	1	3	3	11
* techniek	17	12	22	**19**	19	9	*52*	15	3	5	16
* economie	21	20	25	**22**	25	3	14	*48*	4	11	22
* gezondheidszorg	13	11	22	**14**	1	8	2	2	*70*	17	3
* gedrag & maatschappij	17	22	14	**15**	3	12	8	11	13	*42*	4
* kunst & cultuur	4	2	2	**5**	6	3	3	8	1	4	*32*
* recht & openbare orde	11	9	7	**11**	13	13	12	12	3	15	3
* natuurwetenschappen	2	1	1	**2**	1	1	7	1	2	1	0
* overig (incl. sector onbekend)	2	2	1	**2**	9	2	2	2	2	2	9

Cursief: scholingssector dezelfde als hbo-sector.

In tabel 2.9 is ook de sector vermeld waarin hbo'ers scholing volgen. Daaruit blijkt dat bij alle opleidingssectoren, met uitzondering van het hao, de meeste scholing wordt gevolgd in aansluiting op het eigen vakgebied. Voor afgestudeerden van het hao geldt dat ze relatief vaak cursussen of bedrijfsopleidingen volgen op technisch of economisch/juridisch gebied.

Oordeel over breedte en diepgang van de hbo-opleiding

Een indicator voor de kwaliteit van de beroepsvoorbereiding vormt ook het oordeel van de afgestudeerden over de breedte en diepgang van hun opleiding. Aan de afgestudeerden is gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 1 'veel te smal' naar 5 'veel te breed') een oordeel te geven over de breedte van hun hbo-opleiding. Gebleken is dat van alle afgestudeerden slechts 2% de opleiding veel te smal vindt (antwoordcategorie 1), 10% de opleiding te smal vindt (antwoordcategorie 2), 58% de opleiding noch te smal noch te breed vindt (antwoordcategorie 3), 25% de opleiding te breed vindt (antwoordcategorie 4), en slechts 5% de opleiding veel te breed vindt (antwoordcategorie 5). Tabel 2.10 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding (veel) te smal is (antwoordcategorie 1 of 2), het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding noch (veel) te smal noch (veel) te breed is (antwoordcategorie 3), en het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding (veel) te breed is (antwoordcategorie 4 of 5).

Uit tabel 2.10 komt naar voren dat de meerderheid van de afgestudeerden tevreden is over de breedte van de opleiding. Onder degenen die niet tevreden zijn, vormen de voorstanders van een

minder brede opleiding een duidelijk grotere groep dan de voorstanders van een bredere opleiding, althans bij afgestudeerden van het hao, heo en hsao.

Tabel 2.10
Oordeel over breedte en diepgang van de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Oordeel over breedte van de opleiding:											
- opleiding te smal	12	10	11	**12**	6	24	11	6	17	10	17
- niet te smal en ook niet te breed	58	69	62	**55**	55	61	60	50	57	49	67
- opleiding te breed	30	20	27	**33**	40	15	29	44	26	42	16
Oordeel over diepgang van de opleiding:											
- te weinig diepgang	43	33	40	**46**	46	49	41	49	42	47	39
- niet te weinig en ook niet te veel diepgang	48	56	50	**46**	47	43	50	44	48	45	53
- te veel diepgang	9	11	11	**8**	8	8	10	7	10	8	8

Aan de afgestudeerden is ook gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 1 ‘te weinig diepgang’ naar 5 ‘te veel diepgang’) een oordeel te geven over de diepgang van hun hbo-opleiding. Tabel 2.10 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding te weinig diepgang heeft (antwoordcategorie 1 of 2), het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding noch te weinig noch te veel diepgang heeft (antwoordcategorie 3), en het procentuele aandeel van de afgestudeerden die vinden dat hun opleiding te veel diepgang heeft (antwoord-categorie 4 of 5). Bij de interpretatie van de cijfers over de diepgang dient bedacht te worden dat een opleiding eigenlijk nooit te veel diepgang kan hebben. De cijfers in tabel 2.10 laten zien dat de meerderheid (57%) van de afgestudeerden vindt dat hun opleiding voldoende diepgang heeft (antwoordcategorie 3, 4 en 5). Dit varieert van 51% bij afgestudeerden van het hpo en heo tot 61% bij afgestudeerden van het kuo.

2.3.4 Totaalscore voor de kwalificatiefunctie

Tabel 2.11
Indicatoren voor de kwalificatiefunctie

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Opleiding goede basis om:											
- te starten op arbeidsmarkt [1)]	6,9	7,2	7,4	**6,7**	6,7	7,2	6,9	6,7	6,9	6,4	5,4
- competenties verder te ontwikkelen [1)]	7,5	7,7	7,6	**7,4**	7,5	7,4	7,5	7,4	7,6	7,4	7,3
Opleiding niet te smal en ook niet te breed [2)]	5,8	6,9	6,2	**5,5**	5,5	6,1	6,0	5,0	5,7	4,9	6,7
Opleiding heeft voldoende diepgang [2)]	5,7	6,7	6,0	**5,4**	5,4	5,1	6,0	5,1	5,8	5,3	6,1
Beoordeling opleiding	6,5	7,1	6,8	**6,3**	6,3	6,5	6,6	6,1	6,5	6,0	6,4
Beoordeling competentie tekorten (tabel 2.7A)	8,2	8,4	8,2	**8,1**		7,9	8,2	8,3	7,8	8,1	8,2
Eindbeoordeling kwalificatiefunctie [3)]	7,4	7,8	7,5	**7,2**		7,2	7,4	7,2	7,2	7,1	7,3

Voor het hao kunnen geen competentietekorten worden berekend.

[1)] De scores op een schaal van 1 (helemaal niet) t/m 5 (in sterke mate) vermenigvuldigd met 2, en vervolgens gemiddeld.

[2)] Procentueel aandeel, gedeeld door 10.

[3)] De som van de beoordeling van de opleiding en de beoordeling van de competentietekorten, gedeeld door 2.

De bevindingen met betrekking tot de mate waarin de opleidingssectoren van het hbo er in slagen om studenten te kwalificeren voor de arbeidsmarkt staan samengevat in tabel 2.11. De tabel laat zien dat het hbo als totaal gemiddeld een 7,4 scoort wat het kwalificeren van studenten voor de arbeidsmarkt betreft. Kijken we naar de afzonderlijke opleidingssectoren, dan zien we dat de beoordeling van de kwalificatiefunctie varieert van gemiddeld 7,1 voor het hsao tot gemiddeld 7,4 voor het hto.

2.4 Allocatiefunctie van het hbo

De allocatiefunctie van het onderwijs draait om de vraag in hoeverre studenten/afgestudeerden terecht komen in vervolgtrajecten, zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt, waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden. Hierbij kunnen twee dimensies onderscheiden worden: *ondersteuning* bij de transitie van opleiding naar vervolgopleiding of werk, en de *aansluiting* van de opleiding op de vervolgopleiding of het gevonden werk. Omdat het hbo als primair doel voorbereiding voor de arbeidsmarkt heeft, is de allocatie naar de arbeidsmarkt voor het hbo relevanter dan de allocatie naar vervolgonderwijs.

2.4.1 Allocatie naar vervolgonderwijs

Na het behalen van het hbo-diploma kunnen afgestudeerden hun competenties door middel van scholing of het volgen van verder onderwijs blijven vergroten. Tabel 2.12 laat zien hoeveel hbo'ers na het afstuderen voor langere of kortere tijd verder onderwijs volgen. Dit kan al dan niet in combinatie met andere bezigheden plaatsvinden, bijvoorbeeld met betaald werk. Uit de tabel blijkt dat evenals in de vorige meting 29% van alle hbo'ers na het afstuderen heeft deelgenomen aan verder onderwijs. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen volgen gemiddeld minder vaak verder onderwijs dan afgestudeerden van duale opleidingen en voltijdopleidingen. Binnen het voltijd-hbo varieert de deelname aan verder onderwijs van 25% bij het hsao tot 39% bij het heo.

Het merendeel van de verder studerende hbo'ers kiest voor een universitaire vervolgopleiding (69%; vorige meting 70%). Met andere woorden deelname aan verder regulier onderwijs betekent in de meeste gevallen een verhoging van de formele opleidingskwalificaties van afgestudeerden van het hbo. Binnen het voltijd-hbo kiezen afgestudeerden van het hao, hto, heo, hgzo en hsao vooral voor vervolgopleidingen op universitair niveau. Afgestudeerden van het hpo en kuo kiezen vaker voor vervolgopleidingen op hbo-niveau dan op universitair niveau. Dit is niet verwonderlijk omdat juist in deze opleidingssectoren het hbo veel voortgezette opleidingen en master opleidingen kent. De doorstroom naar vervolgopleidingen door afgestudeerden van het hpo en kuo betreft dan ook veelal vervolgopleidingen in de eigen opleidingssector.

Tabel 2.12
Deelname aan en niveau van regulier vervolgonderwijs (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Deelname	29	16	28	**32**	30	27	35	39	26	25	28
Niveau (= 100%):											
* < hbo	1	2	4	**1**	2	1	1	1	2	1	2
* hbo	30	64	25	**26**	21	61	17	14	36	29	74
* wo	69	34	71	**73**	77	37	82	85	62	70	25

2.4.2 Allocatie op de arbeidsmarkt

Tevredenheid met voorlichting over beroepsmogelijkheden

Een goede indicator voor de kwaliteit van de ondersteuning die de opleiding biedt bij de transitie van opleiding naar werk betreft het oordeel van de afgestudeerden over de voorlichting tijdens de opleiding over de beroepsmogelijkheden. Daartoe is aan de afgestudeerden gevraagd om op een vijfpuntschaal (van 'helemaal niet' t/m 'in sterke mate') aan te geven in hoeverre zij tevreden zijn met de voorlichting die zij tijdens de opleiding hebben gehad over de beroepsmogelijkheden. Tabel 2.13 toont het procentuele aandeel van de afgestudeerden die (in sterke mate) tevreden zijn over de beroepsvoorlichting (antwoordcategorie 4 of 5). In totaal is 27% van de afgestudeerden van het hbo (in sterke mate) tevreden over de voorlichting die ze hebben gekregen over de beroepsmogelijkheden. Hierbij zij opgemerkt dat ruim een derde (38%) de vraag neutraal heeft beantwoord (antwoordcategorie 3), en dus noch (zeer) ontevreden noch (zeer) tevreden is, terwijl 35% (zeer) ontevreden is over de beroepsvoorlichting (antwoordcategorie 1 of 2).

Tabel 2.13
Tevredenheid van hbo-afgestudeerden met de voorlichting over de beroepsmogelijkheden (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Tevreden met voorlichting over beroepsmogelijkheden*	27	27	28	**28**	22	43	23	22	35	30	14

* Antwoord 4 of 5 op een schaal van 1 (zeer ontevreden) t/m 5 (zeer tevreden).

Ten aanzien van de tevredenheid met de voorlichting over de beroepsmogelijkheden manifesteren zich aanzienlijke verschillen tussen de opleidingssectoren. Afgestudeerden van het hpo en hgzo zijn duidelijk vaker tevreden over de voorlichting die ze hebben gekregen over de beroepsmogelijkheden dan afgestudeerden van het hao, hto, heo, hsao en vooral kuo.

Aansluiting opleiding-werk

De aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie geeft aan in hoeverre afgestudeerden hun capaciteiten kunnen benutten. Afgestudeerde hbo'ers die werkzaam zijn in een functie die niet of onvoldoende aansluit bij de gevolgde opleiding lopen het risico dat ze de in de studie opgebouwde capaciteiten niet voldoende kunnen benutten, of het risico dat hun capaciteiten tekortschieten voor hun functie.

De aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie wordt aan de hand van twee indicatoren besproken: (1) de mate waarin de huidige functie aansluit bij het behaalde opleidingsniveau en (2) de mate waarin de huidige functie aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Hierbij is gekeken naar de eisen die de werkgever stelt bij het vervullen van de vacature.

Aansluiting opleiding-werk naar niveau

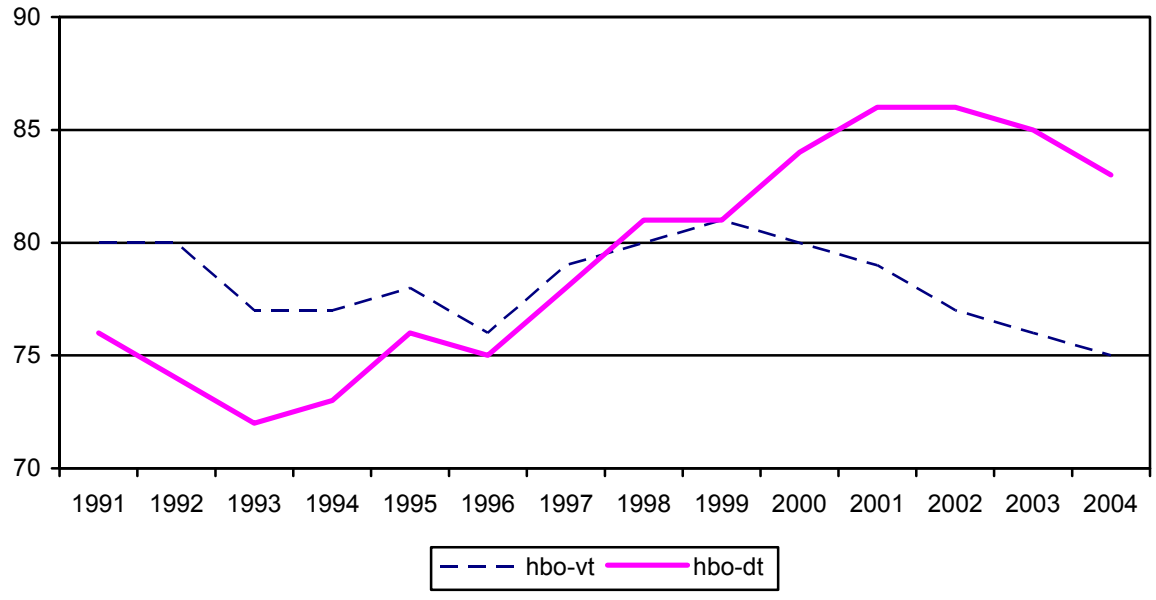
Vanuit maatschappelijk oogpunt is het van belang dat een afgestudeerde van het hbo bij voorkeur een functie op hbo-niveau vervult. Dat is immers de grondslag van het bestaan van verschillende onderwijssoorten. Ook vanuit individueel oogpunt mag worden verondersteld dat het voor een afgestudeerde van het hbo belangrijk is een baan op hbo-niveau te vinden, waar de in de opleiding opgedane competenties optimaal kunnen worden aangewend. In de praktijk is de allocatie van werknemers over banen echter verre van optimaal. Werkgevers kunnen bij een aanbodtekort van een bepaalde opleidingscategorie er toe overgaan om werknemers uit een andere opleidingscategorie te

rekruteren, en ook werknemers kunnen bij een tekortschietende vraag hun eigen voorkeuren bijstellen en werk in een andere richting of op een ander niveau accepteren. Met andere woorden, er kunnen redenen zijn voor afgestudeerden om (tijdelijk) te kiezen voor een baan onder het behaalde opleidingsniveau.

Wat vraag- en aanbodverhoudingen betreft, kunnen de jaren 1991-2004 in drie perioden worden ingedeeld: de eerste helft van de jaren negentig, de tweede helft van de jaren negentig en de periode na 2000. In de eerste helft van de jaren negentig van de vorige eeuw waren de omstandigheden op de arbeidsmarkt vrij ongunstig voor hbo'ers omdat het aanbod van hbo-afgestudeerden groter was dan de vraag. In de tweede helft van de jaren negentig vond hierin echter een omslag plaats. Deze periode werd gekenmerkt door een verdere toename van zowel de groei van de werkgelegenheid als de arbeidsmarktuitstroom van werkenden. De groeiende vraag naar afgestudeerden overtrof het jaarlijkse aanbod van afgestudeerden. De periode na 2000 werd gekenmerkt door een terugvallende economische groei, waardoor de jaarlijkse groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt daalde. Bij een nagenoeg gelijkblijvende instroom van hbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt betekende deze teruglopende groei van het aantal baanopeningen dat de spanning op de arbeidsmarkt voor hbo'ers iets afnam ten opzichte van de periode 1996-2000.

Grafiek 2.1 toont de ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk naar niveau voor de periode 1991-2004. De overgang van ruimte naar krapte op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden halverwege de jaren '90 laat zich hier duidelijk gelden. In de loop van de jaren negentig vinden steeds meer afgestudeerden van het hbo een baan op hbo-niveau. Dit geldt zowel voor afgestudeerden van het voltijd-hbo als voor afgestudeerden van het deeltijd-hbo. Na 1999 wordt de arbeidsmarkt weer ruimer. Sindsdien daalt het aandeel van functies op hbo-niveau, althans bij afgestudeerden van voltijdopleidingen. Bij afgestudeerden van deeltijdopleidingen is het aandeel van banen op hbo-niveau in de periode 2000-2002 zelfs toegenomen. Pas na 2002 daalt het aandeel van afgestudeerden van deeltijdopleidingen met een baan op hbo-niveau weer voor het eerst sinds jaren. Uit deze ontwikkeling blijkt dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt eerder en sterker worden getroffen door veranderingen in de arbeidsmarktsituatie dan de zittende beroepsbevolking.

Grafiek 2.1
Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsniveau, 1991-2004 (% minimaal hbo-niveau vereist)



Tabel 2.14
Werkenden met een baan op minimaal hbo-niveau, 1991-2004 (%)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
hbo-tot	79	79	76	76	78	76	79	80	81	81	80	79	78	77
hbo-dt	76	74	72	73	76	75	78	81	81	84	86	86	85	83
hbo-du	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	77	76
hbo-vt	**80**	**80**	**77**	**77**	**78**	**76**	**79**	**80**	**81**	**80**	**79**	**77**	**76**	**75**
hao-vt	x	x	75	67	69	67	70	80	78	75	73	75	74	68
hpo-vt	82	86	88	90	89	84	87	90	88	89	87	88	94	94
hto-vt	87	87	81	81	84	81	84	85	86	85	83	82	81	78
heo-vt	81	79	73	74	74	76	78	78	81	79	81	75	69	69
hgzo-vt	80	79	81	81	84	82	82	85	82	82	79	77	78	78
hsao-vt	60	56	61	60	61	58	64	65	63	66	62	64	60	59
kuo-vt	71	80	82	78	72	63	69	65	68	67	65	64	66	73

x = geen cijfer beschikbaar

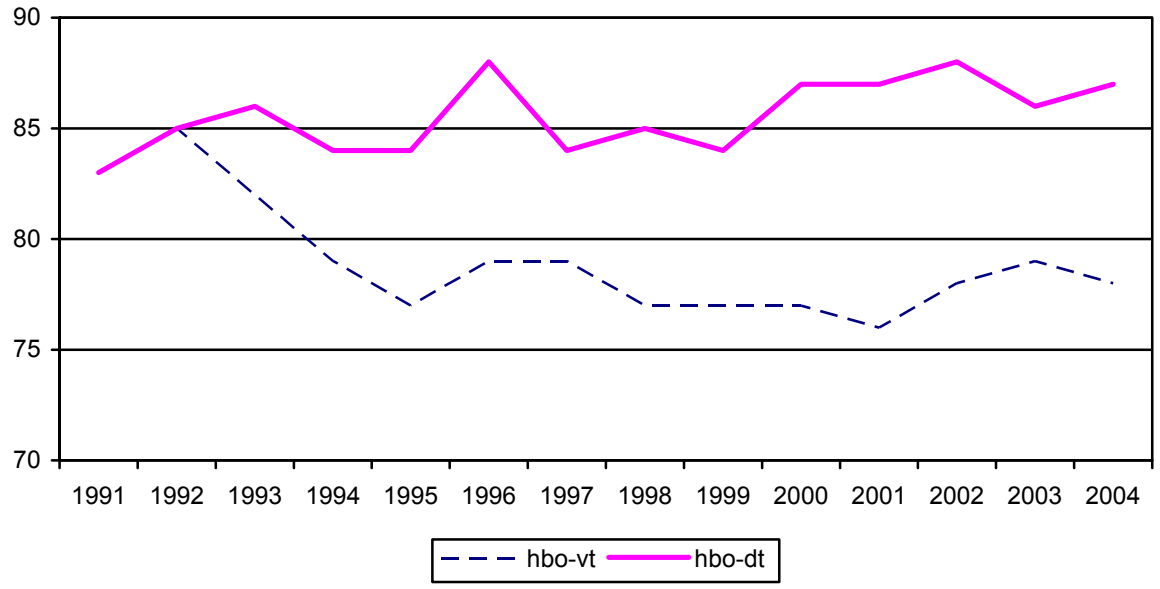
Het beeld dat uit tabel 2.14 naar voren komt, is dat de opleidingssectoren hao, hto, heo en hgzo van het voltijd-hbo de algemene ontwikkeling volgen. Dat wil zeggen dat bij deze opleidingssectoren het aandeel van functies op hbo-niveau toeneemt tot 1998/1999, om vervolgens te dalen (met name bij het heo). Een uitzondering op deze algemene ontwikkeling vormen het hsao en vooral het hpo en kuo. Voor het hsao geldt dat het aandeel van afgestudeerden met een baan op hbo-niveau in de periode 1991-2004 rond de 60% fluctueert, ongeacht de economische situatie. Bij het kuo neemt het aandeel van afgestudeerden met een baan op hbo-niveau de laatste twee jaar toe. Bij het hpo is het aandeel van afgestudeerden met een baan die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau de afgelopen paar jaar niet gedaald. Dit heeft te maken met het feit dat afgestudeerden van het hpo nog steeds makkelijk werk binnen de eigen sector kunnen vinden (zie ook tabel 2.15). Voor een baan als leraar is nu eenmaal een opleiding op minimaal hbo-niveau vereist.

Aansluiting opleiding-werk naar richting

De aansluiting opleiding-werk naar richting gaat in op de vraag of de afgestudeerde al dan niet binnen het ‘eigen’ beroependomein terechtkomt. Van het eigen beroependomein is sprake wanneer door de werkgever voor de desbetreffende functie (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist.

De interpretatie van de aansluiting opleiding-werk naar richting is minder duidelijk dan bij de aansluiting naar niveau. Wanneer wordt verondersteld dat de aansluiting uitsluitend verloopt via vakgerelateerde competenties, zou kunnen worden beargumenteerd dat een functie waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting wordt vereist beter is dan een functie waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting wordt vereist, die op zijn beurt weer beter is dan een functie waarvoor een geheel andere of geen specifieke opleidingsrichting wordt vereist. Echter, in steeds meer functies neemt het belang toe van algemene competenties die niet persé op een bepaald vakgebied hoeven te liggen, zoals het kunnen oplossen van complexe problemen, het vermogen zich zelfstandig nieuwe kennis eigen te maken en het kunnen functioneren in een multidisciplinair team. Het valt op die manier te beargumenteren dat een functie waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting wordt vereist niet per definitie slechter is dan een functie op vergelijkbaar niveau waarvoor (uitsluitend) de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting wordt vereist.

Grafiek 2.2
Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsrichting, 1991-2004 (% eigen/verwante richting vereist)



Grafiek 2.2 laat voor de periode 1991-2004 de ontwikkeling zien van de aansluiting naar richting tussen de gevolgde hbo-opleiding en de baan. Het aandeel van afgestudeerden van voltijd-opleidingen met werk binnen het eigen vakdomein is gedaald van 85% in 1992 naar 76% in 2001. Twee factoren kunnen hierbij een rol spelen. De minder gunstige situatie op de arbeidsmarkt of de trend om opleidingen breder te maken en niet strikt te fixeren op een specifiek beroependomein. Zoals eerder gezegd, was de arbeidsmarkt in de eerste helft van de jaren ’90 vrij ongunstig voor hoger opgeleiden. De daling van het aandeel van afgestudeerden met een baan in de gevolgde opleidingsrichting kan zo worden beschouwd als een reactie op de verslechterende arbeidsmarkt-omstandigheden. Maar dit past niet in het beeld vanaf de tweede helft van de jaren ’90. In deze periode verbeterde de situatie op de arbeidsmarkt. Desondanks is het aandeel van afgestudeerden met een baan die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting verder gedaald. Deze ontwikkeling maakt duidelijk dat er eerder sprake is van een structurele verbreding van hbo-opleidingen: ook bij een gespannen arbeidsmarkt daalt het percentage afgestudeerden dat werkzaam is binnen de eigen opleidingsrichting (en tegelijkertijd stijgt het percentage afgestudeerden met een baan op hbo-niveau). Zo beschouwd kan een daling van het aandeel van afgestudeerden met een baan in het eigen vakdomein als positief worden beschouwd. Het laat namelijk iets zien van het vermogen van hbo’ers om zich flexibel aan te passen. Overigens is in 2001 voorlopig een einde gekomen aan de daling van het aandeel van hbo’ers van voltijdopleidingen met een baan die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Dit lijkt erop te wijzen dat de kansen op werk buiten de eigen richting sterker zijn afgenomen dan de kansen op werk binnen de eigen richting. Of vanuit het perspectief van werkgevers geredeneerd: bij een ruimer aanbod kiest men eerder voor afgestudeerden met een passende opleiding dan voor afgestudeerden die een andere opleiding hebben gevolgd. Ten opzichte van de vorige meting is het aandeel van werk binnen de eigen opleidingsrichting overigens opnieuw gedaald, althans onder afgestudeerden van het voltijd-hbo.

Tabel 2.15 laat zien dat bij het hgzo het aandeel van afgestudeerden met een baan binnen het eigen vakdomein in de periode 1991-2004 vrijwel niet is gewijzigd. Aangezien het werkloosheidspercentage onder afgestudeerden van het hgzo in deze periode doorgaans beneden het gemiddelde van het totale hbo ligt, wijst dit er op dat er voor deze afgestudeerden voldoende mogelijkheden zijn om binnen het eigen vakdomein een baan te vinden. Bij het hpo zijn vanaf 1997 steeds meer afgestudeerden in het eigen vakdomein gaan werken omdat de vraag naar leraren fors is toegenomen. Bij het hao is het

aandeel van afgestudeerden met werk dat aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting ten opzichte van de vorige meting fors gedaald. Bij het hto en hsao schommelt het aandeel van banen binnen het eigen vakdomein de laatste jaren rond 81%, bij het heo rond 62% en bij het kuo rond 69%.

Tabel 2.15
Werkenden met een baan waarvoor de eigen of verwante opleidingsrichting werd vereist, 1991-2004 (%)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
hbo-tot	83	85	83	81	79	81	80	79	78	79	78	81	81	80
hbo-dt	83	85	86	84	84	88	84	85	84	87	87	88	86	87
hbo-du	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	80	83
hbo-vt	83	85	82	79	77	79	79	77	77	77	76	78	79	78
hao-vt	x	85	77	76	63	74	74	75	78	78	71	76	74	67
hpo-vt	81	82	88	87	85	83	84	85	86	87	88	92	94	95
hto-vt	89	90	84	83	82	83	84	81	81	80	80	82	82	81
heo-vt	72	73	71	68	67	72	71	67	65	64	62	61	63	61
hgzo-vt	92	94	95	93	92	94	93	92	93	93	92	95	94	94
hsao-vt	84	84	83	83	76	79	75	76	73	76	77	80	82	80
kuo-vt	74	80	82	74	76	71	71	67	71	76	69	67	69	70

x = geen cijfer beschikbaar

Aansluiting naar niveau én richting

Tot slot laat tabel 2.16 zien dat in totaal 67% van de hbo-afgestudeerden een functie heeft die qua niveau *én* richting aansluit bij de gevolgde opleiding. Dit cijfer is vergelijkbaar met dat van voorgaande jaren. Verder valt op dat van alle hbo'ers afgestudeerden van het hgzo en vooral hpo het vaakst werk hebben dat aansluit bij het niveau én de richting van de gevolgde opleiding, terwijl afgestudeerden van het hao, heo en kuo relatief het vaakst werk hebben dat noch bij het opleidingsniveau noch bij de opleidingsrichting aansluit.

Tabel 2.16
Aansluiting tussen opleiding en werk (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Werk sluit aan op:											
- opleidingsniveau én -richting	67	75	64	**64**	54	92	68	49	76	53	62
- alleen opleidingsniveau	10	8	12	**11**	14	2	10	20	2	6	11
- alleen opleidingsrichting	13	12	19	**13**	14	3	14	12	18	28	8
- noch opleidingsniveau Noch opleidingsrichting	10	4	5	**12**	19	2	8	19	4	14	19

Oordeel over het werk

De kwaliteit van de aansluiting naar de arbeidsmarkt hoeft niet alleen te worden geïndiceerd door het percentage werkenden met een baan die formeel aansluit naar het niveau van de gevolgde opleiding, maar ook door de mate waarin de afgestudeerden zelf vinden dat hun functie aansluit op hun opleiding, de mate waarin zij vinden dat zij hun capaciteiten in het werk kunnen benutten, en door hun tevredenheid met hun functie.

Tabel 2.17
Oordeel over huidige functie (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Functie sluit voldoende/goed aan op opleiding [1)]	79	85	84	**77**	68	92	76	69	85	72	66
Capaciteiten worden benut [2)]	64	69	65	**62**	52	84	56	50	77	57	58
Tevreden met functie [3)]	65	64	67	**65**	61	78	65	58	73	61	59

[1)] Antwoordcategorie voldoende of goed op een varabele met als antwoordcategorieën: slecht, matig, voldoende, goed.
[2)] Antwoord 4 of 5 op een schaal van 1 (helemaal niet) t/m 5 (in sterke mate).
[3)] Antwoord 4 of 5 op een schaal van 1 (zeer ontevreden) t/m 5 (zeer tevreden).

Oordeel over aansluiting opleiding-functie

Tabel 2.16 heeft laten zien dat tweederde van de betaald werkende hbo'ers werk heeft dat formeel (door de werkgever gestelde opleidingseisen) aansluit bij zowel het niveau als de richting van hun opleiding. Het is dus niet zo verwonderlijk dat een ruime meerderheid van de hbo'ers vindt dat hun werk voldoende tot zelfs goed aansluit op hun opleiding. Afgestudeerden van het deeltijd- en duale hbo zijn iets vaker deze mening toegedaan dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Afgestudeerden van het hpo en hgzo vinden het vaakst dat hun werk aansluit op hun opleiding.

Benutting van capaciteiten

De afgestudeerden konden op een vijfpuntschaal (van 'helemaal niet' t/m 'in sterke mate') aangeven in welke mate hun capaciteiten in hun huidige functie worden benut. Tabel 2.17 toont het aandeel van betaald werkende afgestudeerden die aangeven dat hun capaciteiten (sterk) worden benut. Uit de tabel komt naar voren dat bijna tweederde van de afgestudeerden aangeeft dat hun capaciteiten in de huidige functie sterk worden benut. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo geven dit iets vaker aan dan afgestudeerden van het voltijd- of duale hbo. Binnen het voltijd-hbo geven afgestudeerden van het hpo en hgzo het vaakst aan dat hun capaciteiten worden benut in hun werk. Dit is niet verwonderlijk omdat zij vaker dan anderen werk hebben dat aansluit bij hun opleiding.

Tevredenheid over het werk

De afgestudeerden konden op een vijfpuntschaal (van 'zeer ontevreden' t/m 'zeer tevreden') aangeven hoe tevreden zij zijn met hun huidige functie. Tabel 2.17 toont het procentuele aandeel van de betaald werkende afgestudeerden die (zeer) tevreden zijn (antwoordcategorie 4 of 5) met de functie die zij circa anderhalf jaar na afstuderen hebben. Hieruit blijkt dat bijna tweederde van de afgestudeerden tevreden is over de huidige functie. Wat dit betreft bestaat er weinig verschil tussen afgestudeerden van het deeltijd-, duale- en voltijd-hbo. Binnen het voltijd-hbo zijn afgestudeerden van het hpo en hgzo het vaakst tevreden over het werk. Van alle hbo'ers hebben zij ook het vaakst werk dat past bij hun opleiding.

2.4.3 Totaalscore voor de allocatiefunctie

De bevindingen met betrekking tot de mate waarin hbo'ers er in slagen om 'hun' plek op de arbeidsmarkt te verwerven, staan samengevat in tabel 2.18.

Tabel 2.18 laat zien dat het hbo als totaal gemiddeld 7,2 scoort bij de allocatie van afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Wat de opleidingssectoren betreft, scoren het hgzo en vooral hpo duidelijk hoger dan de andere opleidingssectoren. Bij deze bevindingen dient te worden bedacht dat de aansluiting

tussen opleiding en beroep deels afhankelijk is van de vraag op de arbeidsmarkt en daarmee slechts een gedeeltelijke indicatie geeft over de kwaliteit van de opleiding.

Tabel 2.18
Indicatoren voor de allocatiefunctie

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Tevreden over beroepsvoorlichting[1)]	5,8	5,9	5,9	**5,7**	5,8	6,4	5,5	5,5	6,2	5,8	5,0
Eigen opleidingsniveau vereist [2)]	7,7	8,3	7,6	**7,5**	6,8	9,4	7,8	6,9	7,8	5,9	7,3
Functie sluit aan op opleiding [2)]	7,9	8,5	8,4	**7,7**	6,8	9,2	7,6	6,9	8,5	7,2	6,6
Capaciteiten worden benut [3)]	7,2	7,5	7,3	**7,1**	6,7	8,2	6,9	6,5	7,8	6,8	7,0
Tevreden met functie[1)]	7,4	7,5	7,5	**7,4**	7,3	8,1	7,5	7,1	7,8	7,2	7,2
Beoordeling allocatiefunctie	7,2	7,5	7,3	**7,1**	6,7	8,3	7,1	6,6	7,6	6,6	6,6

[1)] De scores op een schaal van 1 (zeer ontevreden) t/m 5 (zeer tevreden) vermenigvuldigd met 2, en vervolgens gemiddeld.
[2)] Procentueel aandeel, gedeeld door 10.
[3)] De scores op een schaal van 1 (helemaal niet) t/m 5 (in sterke mate) vermenigvuldigd met 2, en vervolgens gemiddeld.
Ad [1)] en [3)]: Voor deze berekeningswijze is gekozen om de neutrale middencategorie van de betreffende vijfpuntschaal te kunnen meewegen bij de berekening. De berekeningswijze impliceert dat de gemiddelde score bij een normale verdeling 6,0 bedraagt.
Ad [2)]: Voor deze berekeningswijze is gekozen omdat een neutrale middencategorie ontbreekt. Zo heeft de variabele vereist opleidingsniveau verschillende opleidingsniveaus als antwoordcategorieën. De variabele aansluiting opleiding-werk heeft als antwoordcategorieën: slecht, matig, voldoende, goed.

2.5 Individueel extern rendement van hbo

In deze paragraaf worden de individuele opbrengsten besproken, die de afgestudeerden van examenjaar 2002/2003 eind 2004 op de arbeidsmarkt realiseren. Hierbij moet worden bedacht dat, na een aantal jaren van toenemende krapte op de arbeidsmarkt, de economische situatie in Nederland de laatste jaren is omgeslagen in een situatie van stagnerende werkgelegenheid. Verwacht mag worden dat dit tot uiting komt in de arbeidsmarktsituatie van afgestudeerden voor wat betreft de kans op werk en arbeidsvoorwaarden. Deze paragraaf beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van examenjaar 2002/2003. De paragraaf gaat eerst in op de kans op werk na het afstuderen. Om zicht te krijgen op de kans op werk is gekeken naar de totale werkloosheidsduur tijdens de intredeperiode en de werkloosheid op het moment van enquêteren. Vervolgens wordt voor afgestudeerden met betaald werk ingegaan op een aantal arbeidsvoorwaarden. Hiertoe wordt de zekerheid van het werk, de lengte van de werkweek en de hoogte van het loon besproken. Daarna wordt stilgestaan bij de carrièremogelijkheden van de functie. Op een aantal punten worden de actuele cijfers afgezet tegen de cijfers van eerdere cohorten, waarbij de ontwikkelingen vanaf begin jaren negentig worden geschetst.

2.5.1 Arbeidsmarktparticipatie en kans op werk

De kans op werk tijdens de arbeidsmarktintrede wordt geschetst aan de hand van de intrede-werkloosheid en het werkloosheidspercentage onder afgestudeerde hbo'ers. De intredewerkloosheid betreft het totale aantal maanden dat men tussen het moment van afstuderen en het enquêtemoment werkzoekend is geweest. Om de werkloosheid te bepalen is allereerst de mate waarin men op het enquêtemoment beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (het procentuele aandeel van afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden) bekeken. Vervolgens is hiervan het percentage werklozen bepaald.

Arbeidsmarktparticipatie

In tabel 2.19 wordt de arbeidsmarktparticipatie van afgestudeerden van het hbo uitgedrukt als procentueel aandeel van afgestudeerden die tot de beroepsbevolking behoren. Tot de beroepsbevolking behoren degenen die minstens 12 uur per week werken en degenen zonder werk (of met werk van minder dan 12 uur per week) die op zoek zijn naar werk. Hierbij worden afgestudeerden die hebben aangegeven student te zijn buiten beschouwing gelaten.

Tabel 2.19
Arbeidsmarktparticipatie op enquêtemoment (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Behoort tot beroepsbevolking	85	97	94	**81**	79	91	75	75	89	87	84

Uit tabel 2.19 komt naar voren dat het overgrote deel van de afgestudeerden van het hbo zich aanbiedt op de arbeidsmarkt (85%; vorige meting 86%). Afgestudeerden van voltijdopleidingen zijn duidelijk minder vaak beschikbaar voor de arbeidsmarkt dan afgestudeerden van deeltijd- of duale opleidingen. Het aandeel van afgestudeerden die zo'n anderhalf jaar na afstuderen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt varieert van 75% bij het hto en heo tot 91% bij het hpo.

Duur intredewerkloosheid

Tabel 2.20 laat het aantal maanden zien dat men na het afstuderen **in totaal** werkloos is geweest. Het gaat hier om de totale werkloosheidsduur in de genoemde periode, aaneengesloten dan wel onderbroken door eventuele andere bezigheden.

Ondanks de minder gunstige arbeidsmarktperspectieven is een ruime meerderheid (evenals vorige meting 81%) niet of minder dan 1 maand werkloos geweest gedurende de intredeperiode. Afgestudeerden van deeltijd- en duale opleidingen zijn vaker dan afgestudeerden van voltijdopleidingen niet of minder dan 1 maand werkloos geweest na het afstuderen. Het aandeel van afgestudeerden die langer dan 3 maanden werkloos zijn geweest varieert van 8% bij het hpo tot 20% bij het kuo.

Tabel 2.20
Totaal aantal maanden werkloos tussen moment van afstuderen en enquêtemoment (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
0 maanden	81	91	90	**78**	73	82	76	78	79	75	71
1-3 maanden	9	4	7	**11**	11	10	11	11	12	12	8
4-6 maanden	5	2	2	**6**	8	4	6	6	5	5	8
> 6 maanden	5	4	2	**6**	8	4	6	5	4	8	12

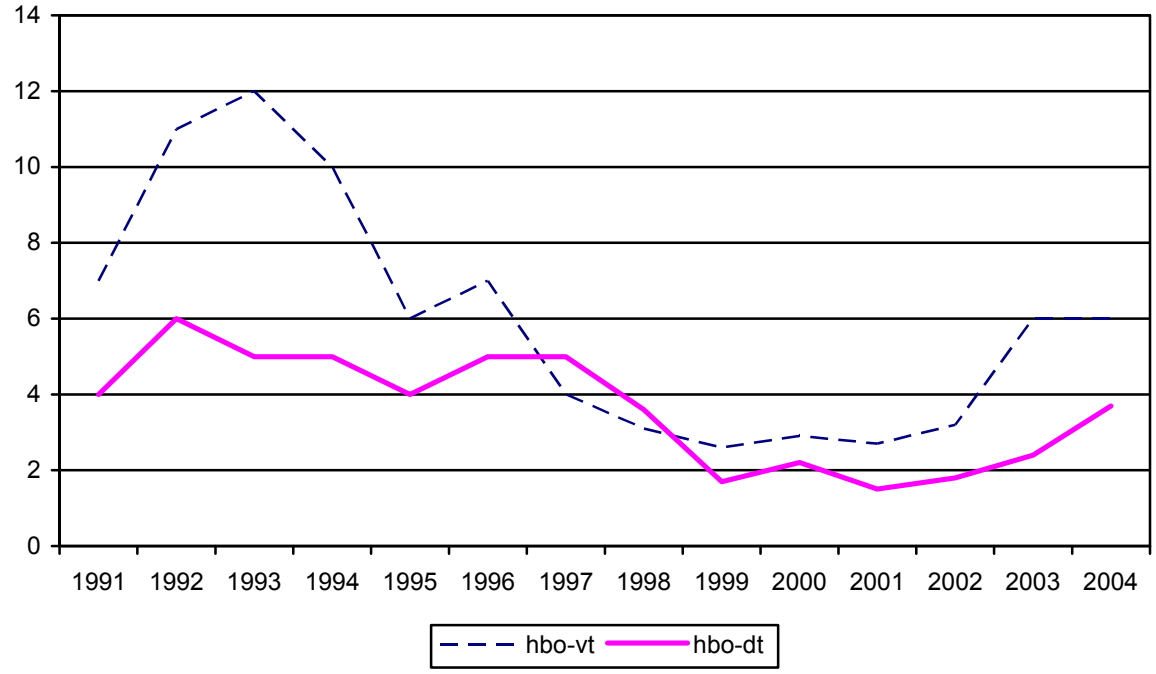
Werkloosheid op enquêtemoment

Zoals eerder is aangegeven kan het tijdvak 1991-2004 op basis van de arbeidsmarktontwikkeling in drie perioden worden ingedeeld: een ruime arbeidsmarkt in de eerste helft van de jaren negentig, een krappe arbeidsmarkt in de tweede helft van de jaren negentig, gevolgd door opnieuw een ruime arbeidsmarkt in de periode na 2000. Deze ontwikkeling is duidelijk terug te zien in grafiek 2.3. De werkloosheid onder afgestudeerden van het voltijd-hbo neemt tot en met 1993 toe. Daarna daalt de

werkloosheid onder hbo-afgestudeerden gestaag. In de periode 1998-2001 bevindt de werkloosheid zich op een zeer laag niveau. Vervolgens neemt het werkloosheidspercentage onder hbo-afgestudeerden in 2002 en met name 2003 voor het eerst sinds jaren weer toe. In 2004 is 5,4% van de alle hbo-afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden werkloos (gemeten circa anderhalf jaar na afstuderen). Overigens is het laatste jaar het werkloosheidspercentage onder afgestudeerden van het voltijd-hbo minder toegenomen dan onder afgestudeerden van het deeltijd-hbo.

Ondanks het feit dat de werkloosheid onder hbo'ers de afgelopen drie jaar is toegenomen, zijn hun arbeidsmarktperspectieven voor de toekomst relatief gunstig. Verwacht wordt dat de op de arbeidsmarkt gevraagde kwalificaties verder zullen verschuiven ten gunste van hoger opgeleiden. De bron van de verschuiving in de vraag naar hoger opgeleiden komt enerzijds van de zogeheten 'skill-biased technological change', waarbij de technologische ontwikkeling steeds meer hooggeschoolden vereist, en anderzijds van de complementariteit tussen investeringen in productiefactoren ('machines') en hooggeschoolden in het productieproces. 'Skill-biased technological change' vindt plaats omdat de recente nieuwe technologieën leiden tot een toenemende complexiteit van uit te voeren taken, en daarmee meer complementair zijn met hoog- dan met laaggeschoolden. De groei van de vraag naar hoger opgeleiden ten koste van lager opgeleiden houdt ook verband met de toename van het internationale handelsverkeer, leidend tot een specialisatie in de productie van kennisintensieve goederen en diensten. Daarnaast bewerkstelligen technologische ontwikkelingen vaak ook organisatorische veranderingen, zoals het streven naar een plattere organisatiestructuur, die op hun beurt de kwalificatie-eisen verder doen stijgen (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2003, p. 7, 13).

Grafiek 2.3
Ontwikkeling werkloosheid, 1991-2004



Tabel 2.21 toont ook de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Uit de tabel blijkt dat de verschillen in werkloosheid tussen de opleidingssectoren vaak aanzienlijk zijn geweest, zowel wat de absolute hoogte als de omvang van de fluctuaties betreft. De verschuiving van ruimte naar krapte op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden in de negentiger jaren heeft er toe geleid dat de werkloosheid bij alle opleidingssectoren na 1993 fors is

gedaald, met als gevolg dat de verschillen in werkloosheid tussen opleidingssectoren beduidend kleiner zijn geworden. Een deel van de hbo-afgestudeerden heeft te maken gekregen met de minder gunstige economische situatie na 2000. De terugvallende economische groei heeft na 2001 bij het hgzo en hsao, en na 2002 bij het hao geleid tot oplopende werkloosheidscijfers. Bij het hpo en heo is de werkloosheid in 2004 ten opzichte van 2003 niet verder opgelopen, en bij het hto en kuo zelfs gedaald.

Tabel 2.21
Werkloosheid* op enquêtemoment, 1991-2004 (%)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
hbo-tot	6	10	11	9	6	7	4	3,2	2,4	2,8	2,5	2,8	5,1	5,4
hbo-dt	4	6	5	5	4	5	5	3,6	1,7	2,2	1,5	1,8	2,4	3,7
hbo-du	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3,9	3,3
hbo-vt	**7**	**11**	**12**	**10**	**6**	**7**	**4**	**3,1**	**2,6**	**2,9**	**2,7**	**3,2**	**6,0**	**6,0**
hao-vt	8	10	11	9	9	9	5	3,7	2,4	2,0	2,7	3,8	7,3	7,9
hpo-vt	6	11	7	8	7	8	5	3,7	2,3	2,6	1,7	1,7	4,1	4,0
hto-vt	7	12	16	14	7	6	3	1,6	1,5	1,9	2,0	3,4	6,4	5,5
heo-vt	5	9	11	8	5	4	3	1,9	1,8	2,5	3,0	3,9	6,7	6,8
hgzo-vt	3	7	7	7	3	5	4	1,7	2,5	3,1	1,6	1,9	3,1	4,9
hsao-vt	8	11	14	9	8	9	7	4,5	4,3	4,1	3,5	3,0	5,0	6,4
kuo-vt	20	23	18	17	12	18	9	11,0	14,6	10,8	8,0	6,5	15,5	12,6

* Inclusief werkenden <12 uur per week
x = geen cijfers beschikbaar

2.5.2 Arbeidsvoorwaarden

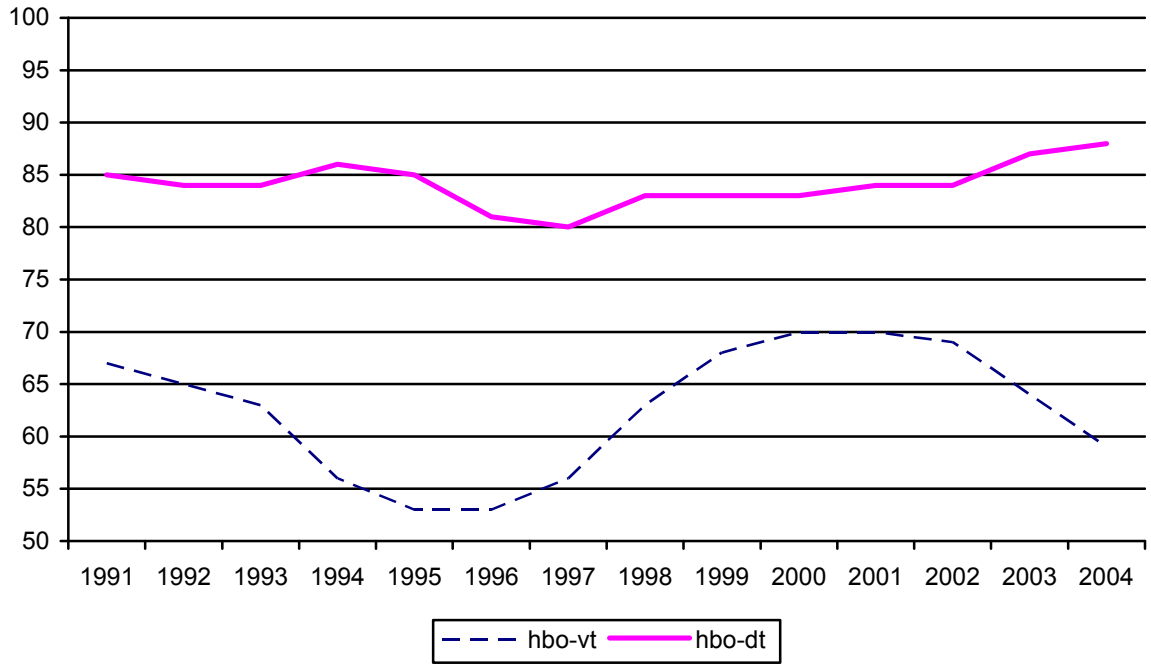
Eerder is naar voren gekomen dat het overgrote deel van de hbo-afgestudeerden behoort tot de werkzame beroepsbevolking. Wat de arbeidsvoorwaarden van deze werkzame hbo'ers betreft, wordt hieronder ingegaan op de zekerheid van de baan, de lengte van de werkweek en de beloning.

Aard van de aanstelling

Grafiek 2.4 laat voor de periode 1991-2004 de ontwikkeling van de werkzekerheid zien, dat wil zeggen van het aandeel van afgestudeerden met een vaste aanstelling. Uit de grafiek blijkt dat de omstandigheden op de arbeidsmarkt van invloed zijn op de kans op vast werk voor hbo-afgestudeerden. In de periode 1991-1996 daalde, vanwege een ruime arbeidsmarkt, het aandeel van afgestudeerden met een vaste aanstelling. Daarna neemt dit procentuele aandeel snel toe tot het meetjaar 2000. Na 2000 is de werkzekerheid voor afgestudeerden weer afgenomen. Overigens geldt dit alleen voor het voltijd-hbo. Het percentage afgestudeerden met vast werk is duidelijk hoger bij het deeltijd-hbo en dit fluctueert veel minder dan bij het voltijd-hbo. In 2004 heeft in totaal 59% van de afgestudeerden van het voltijd-hbo en 88% van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo een vaste aanstelling.

In tabel 2.22 is ook de ontwikkeling vermeld van de werkzekerheid binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Bij alle sectoren blijkt dat het percentage afgestudeerden met vast werk het afgelopen jaar verder is afgenomen.

Grafiek 2.4
Ontwikkeling werkzekerheid, 1991-2004 (% met vaste aanstelling)



Tabel 2.22
Werkenden met een vaste aanstelling 1991-2004 (%)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
hbo-tot	72	68	67	63	61	59	60	66	71	72	73	73	70	67
hbo-dt	85	84	84	86	85	81	80	83	83	83	84	84	87	88
hbo-du	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	87	85
hbo-vt	**67**	**65**	**63**	**56**	**53**	**53**	**56**	**63**	**68**	**70**	**70**	**69**	**64**	**59**
hao-vt	61	56	53	47	45	43	49	56	56	59	64	58	58	53
hpo-vt	50	51	57	55	49	45	45	57	67	67	74	79	77	70
hto-vt	73	63	59	50	52	55	59	67	71	74	72	67	57	55
heo-vt	71	67	65	56	56	58	60	67	72	72	70	65	57	55
hgzo-vt	72	75	72	68	64	66	65	68	74	76	77	78	77	70
hsao-vt	67	62	64	59	52	47	47	55	58	60	64	65	62	57
kuo-vt	55	47	56	54	48	47	43	47	51	60	63	60	56	49

x = geen cijfers beschikbaar

Arbeidsuren

Tabel 2.23 toont het gemiddeld aantal arbeidsuren per week in de hoofdfunctie (inclusief overuren) en nevenfunctie. De tabel laat zien dat het gemiddeld aantal arbeidsuren voor hbo'ers 35 uur per week bedraagt. Dit komt overeen met de vorige meting. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen hebben gemiddeld het laagste aantal arbeidsuren (32 uur per week). Het is dan ook niet verwonderlijk dat ongeveer de helft van de afgestudeerden van het deeltijd-hbo in deeltijd werkt. Voor het voltijd-hbo geldt dat het aantal arbeidsuren bij het hao, hto en heo gemiddeld het hoogst is. Het aantal arbeidsuren is relatief laag (gemiddeld 31 of 32 uur per week) voor de sectoren hgzo, hsao en kuo. Dit laatste heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat vrouwen zijn oververtegenwoordigd in deze sectoren. Vrouwen werken vaker dan mannen in deeltijd.

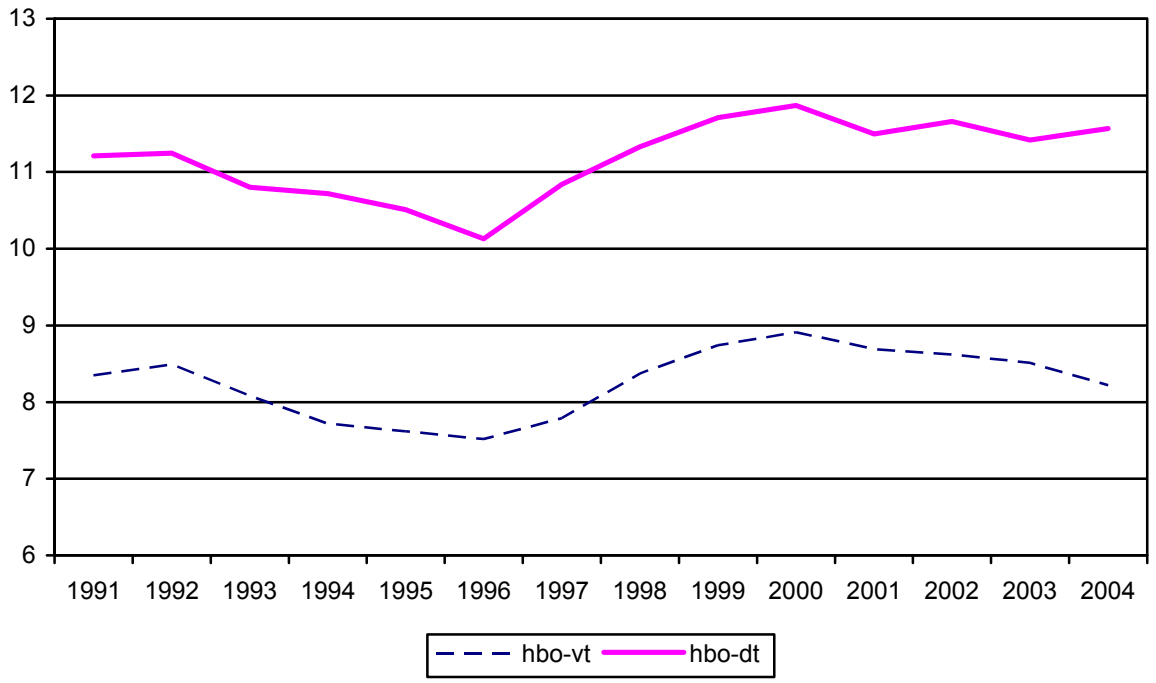
Tabel 2.23
Arbeidsduur (in uren) en deeltijdaanstelling

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Aantal arbeidsuren	35	32	36	**36**	38	35	39	37	31	32	32
Deeltijdaanstelling (%)	35	49	29	**31**	15	36	9	17	60	59	63

Beloning

In grafiek 2.5 is de ontwikkeling van het bruto uurloon weergegeven voor het voltijd- en deeltijd-hbo. De cijfers in grafiek 2.5 hebben betrekking op inkomsten uit alléén de hoofdfunctie (inclusief toeslagen). In tabel 2.24 is voor het voltijd-hbo ook de ontwikkeling van het bruto uurloon voor de verschillende opleidingssectoren vermeld. De in grafiek 2.5 en tabel 2.24 gepresenteerde uurlonen betreffen reële lonen. Dat wil zeggen nominale lonen die zijn gecorrigeerd op basis van de ontwikkeling van de consumentenprijsindices (inflatie) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (op basis van 1990 consumentenprijzen).

Grafiek 2.5
Ontwikkeling gemiddeld reëel bruto uurloon (in 1990 prijzen) van werkenden, 1991-2004 (€)



Niet alleen de kans op (vast) werk, maar ook de beloning van hbo-afgestudeerden reageert op verschuivingen in vraag- en aanbodverhoudingen. De verschuiving van ruimte naar krapte op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden in de loop van de jaren negentig heeft ook in de ontwikkeling van de reële lonen tot een aanpassing geleid. Ten tijde van de ruime arbeidsmarkt van de eerste helft van de jaren negentig zijn de nominale lonen in de jaren 1993-1996 min of meer gelijk gebleven, waardoor de reële lonen in deze periode behoorlijk zijn gedaald. Na 1996 zijn de reële lonen van afgestudeerde hbo'ers fors toegenomen. Aan de stijging van de reële lonen is, vanwege de economische teruggang in 2001 een einde gekomen. Vanaf 2001 dalen de lonen van afgestudeerden van voltijdopleidingen, en stabiliseren de lonen van afgestudeerden van deeltijdopleidingen.

Tabel 2.24
Gemiddeld reëel bruto uurloon (in 1990 prijzen) van werkenden, 1991-2004 (€)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
hbo-tot	9,12	9,21	8,80	8,49	8,25	8,06	8,34	8,89	9,28	9,47	9,25	9,32	9,29	9,11
hbo-dt	11,21	11,25	10,80	10,72	10,51	10,13	10,84	11,33	11,71	11,87	11,50	11,66	11,42	11,57
hbo-du	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	10,97	10,14
hbo-vt	**8,35**	**8,49**	**8,08**	**7,72**	**7,62**	**7,52**	**7,79**	**8,37**	**8,74**	**8,91**	**8,69**	**8,62**	**8,51**	**8,22**
hao-vt	8,08	7,94	7,81	7,36	7,18	7,23	7,44	7,93	8,26	8,24	8,19	8,32	8,30	7,70
hpo-vt	7,94	7,62	7,40	7,44	7,62	7,48	8,21	8,61	9,45	9,63	9,02	8,91	8,87	8,59
hto-vt	8,49	8,49	8,08	7,68	7,66	7,65	7,88	8,46	8,53	8,85	8,77	8,59	8,58	8,12
heo-vt	8,17	8,35	7,90	7,48	7,34	7,44	7,60	8,17	8,50	8,65	8,67	8,49	8,37	7,94
hgzo-vt	9,03	9,53	8,76	8,70	8,49	8,11	8,12	8,83	9,50	9,44	9,00	9,08	9,01	9,04
hsao-vt	8,08	8,08	8,17	7,93	7,50	7,37	7,71	8,14	8,53	8,67	8,39	8,35	8,37	7,99
kuo-vt	9,12	9,39	8,44	7,89	7,62	6,96	7,03	8,38	8,18	8,51	7,84	8,65	7,45	8,02

* Inclusief werkenden <12 uur per week

Uit tabel 2.24 blijkt dat opleidingssectoren van het voltijd-hbo verschillend reageren op verschuivingen in vraag- en aanbodverhoudingen. Bij afgestudeerden van het hgzo zijn de reële lonen de afgelopen drie jaar nauwelijks veranderd. Bij afgestudeerden van het hpo, hto en heo zijn de reële lonen in de afgelopen drie/vier jaar daarentegen licht gedaald. Voor het hao en hsao geldt dat de reële lonen van afgestudeerden in de jaren 2000-2003 vrijwel niet zijn veranderd, maar in 2004 duidelijk zijn gedaald. Het kuo ten slotte is de enige sector waar de reële lonen van de afgestudeerden ten opzichte van de vorige meting duidelijk zijn gestegen. Hierbij zij opgemerkt dat voor afgestudeerden van het kuo geldt dat de reële lonen over de gehele periode 1991-2004 sterk fluctueren.

Om een vollediger beeld te geven van de huidige inkomenssituatie van afgestudeerden van het hbo, vermeldt tabel 2.25 het bruto maandloon en het bruto uurloon (nu niet voor inflatie gecorrigeerd) van hbo'ers in 2004. Het gemiddeld bruto maandloon vormt een indicatie voor de totale inkomenspositie van de afgestudeerden van een bepaalde opleiding. In tegenstelling tot het uurloon betreft het bruto maandloon naast inkomsten uit de hoofdfunctie (inclusief toeslagen) ook inkomsten uit overwerk en eventuele nevenfuncties. De in tabel 2.25 opgenomen lonen betreffen álle afgestudeerden die in totaal minstens 12 uur per week betaald werk verrichten. Bij het meten van de hoogte van het loon is geen rekening gehouden met niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden die in sommige branches gebruikelijk zijn (bijvoorbeeld de auto van de zaak).

Tabel 2.25
Gemiddeld bruto maandloon (incl. overwerk en nevenfuncties) en bruto uurloon (excl. nevenfuncties), in €

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Bruto maandloon	1.910	2.270	2.190	**1.780**	1.810	1.810	1.930	1.820	1.710	1.570	1.430
Bruto uurloon	13,00	16,50	14,40	**11,70**	11,00	12,20	11,60	11,30	12,90	11,40	11,40

Maandloon afgerond op 10 €; uurloon afgerond op 10 cent

Uit tabel 2.25 komt naar voren dat het bruto maandloon van hbo-afgestudeerden op € 10 afgerond gemiddeld € 1.910 bedraagt (in 2003 bedroeg het bruto maandloon op € 10 afgerond gemiddeld € 1.930). Het bruto uurloon is afgerond op 10 eurocent gemiddeld € 13,00 (in 2003 bedroeg het bruto uurloon afgerond op 10 eurocent gemiddeld € 13,10). Het maand- en uurloon is voor afgestudeerden van duale- en deeltijdopleidingen doorgaans hoger dan voor afgestudeerden van voltijdopleidingen.

Dit heeft te maken met het feit dat afgestudeerden van het deeltijd- en duale hbo doorgaans al een langere tijd op de arbeidsmarkt zijn. Binnen het voltijd-hbo verdienen afgestudeerden van het hto het meest per maand. Dit hangt samen met het feit dat zij in totaal de meeste uren werken. Per uur gerekend verdienen afgestudeerden van het hpo en het hgzo meer dan afgestudeerden van andere opleidingssectoren. Bij het hoge uurloon van hgzo'ers dient te worden opgemerkt dat de sector gezondheidszorg relatief veel onregelmatigheidstoeslagen kent. Tot slot laat tabel 2.25 zien dat het uurloon van afgestudeerden van het hao het laagst is.

2.5.3 Carrièremogelijkheden

Op een vijfpuntschaal (van 'nauwelijks' t/m 'heel veel') konden betaald werkende afgestudeerden aangeven in hoeverre hun functie goede carrièremogelijkheden biedt. Hun antwoord verschaft een indicatie van de mate waarin de functie die zij circa anderhalf jaar na afstuderen hebben, doorgroeimogelijkheden biedt. Tabel 2.26 vermeldt het procentuele aandeel van betaald werkende afgestudeerden dat aangeeft dat de functie normale carrièremogelijkheden (antwoordcategorie 3) of (heel) veel carrièremogelijkheden biedt (antwoordcategorie 4 of 5). De tabel laat zien dat afgestudeerden van het voltijd- en vooral duale hbo vaker dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo aangeven dat de functie die zij circa anderhalf jaar na afstuderen hebben normale/goede carrièremogelijkheden biedt. Dit mag ook worden verwacht aangezien afgestudeerden van het voltijd- en duale hbo nieuwkomers zijn op de arbeidsmarkt en hun carrière bijgevolg nog moet beginnen. Bij het hto en heo zegt meer dan driekwart van de afgestudeerden dat de huidige functie (goede) doorgroeimogelijkheden biedt. Bij het hpo is dit aandeel 'slechts' 59%.

Tabel 2.26
Carrièremogelijkheden van de functie 1,5 jaar na verlaten van de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Functie biedt carrièremogelijkheden*	71	64	81	**73**	73	59	82	77	74	68	70

* Antwoord 3, 4 of 5 op een schaal van 1 (nauwelijks carrièremogelijkheden) t/m 5 (heel veel carrièremogelijkheden).

2.5.4 Totaalscore voor het individueel extern rendement

Tabel 2.27
Indicatoren voor het individueel extern rendement

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Werkloosheid [1)]	6,8	7,5	7,8	**6,6**	6,0	7,4	6,8	6,4	7,0	6,5	5,3
Vaste aanstelling [2)]	6,7	8,8	8,5	**5,9**	5,3	7,0	5,5	5,5	7,0	5,7	4,9
Bruto uurloon [3)]				**7,2**	6,3	7,5	7,9	6,9	8,1	6,9	5,3
Carrièremogelijkheden [2)]	7,1	6,4	8,1	**7,3**	7,3	5,9	8,2	7,7	7,4	6,8	7,0
Beoordeling extern rendement				**6,8**	6,2	7,0	7,1	6,6	7,4	6,5	5,6

1) Logaritmische transformatie van het werkloosheidspercentage met grondtal 5 vermenigvuldigd met 30. Hierdoor scoort bijvoorbeeld 1% werkloosheid een 10, 5% werkloosheid (frictiewerkloosheid) een 7,0 en 10% werkloosheid een 5,7.

2) Procentueel aandeel gedeeld door 10.

3) Procentueel aandeel van uurlonen boven drempelinkomen voor hbo'ers gedeeld door 10. Eerst is een norminkomen voor een gemiddelde hbo'er berekend op basis van het aantal jaren scholing en leeftijd. Het drempelinkomen is het norminkomen verminderd met het inkomen dat hoort bij twee jaren scholing. In de praktijk betekent dit dat het drempelinkomen eerder een mbo- dan een hbo-salaris weerspiegelt. De berekening van een drempelinkomen is alleen zinvol voor afgestudeerden van voltijdopleidingen.

De bevindingen met betrekking tot de het individueel extern rendement van een opleiding in het hbo staan samengevat in tabel 2.27. Als het gaat om de opbrengsten die afgestudeerden in de eerste een tot anderhalf jaar op de arbeidsmarkt kunnen realiseren, scoort het kuo met een score van gemiddeld 5,6 duidelijk lager dan de andere opleidingssectoren. Het hgzo scoort wat dit betreft met gemiddeld een 7,4 het hoogst. Bij deze bevindingen dient er op te worden gewezen dat het externe rendement voor een groot deel wordt bepaald door factoren die buiten de invloedssfeer van de opleiding liggen, en slechts gedeeltelijk te beïnvloeden is door de opleiding.

2.6 Over-all tevredenheid over de hbo-opleiding

Het percentage afgestudeerden dat aangeeft achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool te zullen kiezen, kan worden gezien als een over-all indicator voor de kwaliteit van de opleiding van de betreffende hogeschool. Het geeft aan in welke mate de verwachtingen waarmee een student aan de opleiding is begonnen ook overeen komen met zijn of haar ervaringen achteraf. Het oordeel hierover wordt overigens niet alleen bepaald door de kwaliteit van de opleiding maar ook door mogelijk andere aspecten die bij de keuze van een opleiding een rol spelen en waarvan de verwachtingen al dan niet zijn uitgekomen.

Uit tabel 2.28 blijkt dat 68% (vorige meting 70%) van de afgestudeerden achteraf bezien opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding en dezelfde hogeschool zou kiezen. Dit varieert van 59% binnen het kuo tot 71% binnen het hpo. Een op de acht hbo' ers (12%; vorige meting 13%) heeft weliswaar geen spijt van de gekozen opleiding maar zou, achteraf gezien, wel voor een andere hogeschool hebben gekozen. De rest van de afgestudeerden zou, achteraf gezien, een geheel andere opleiding hebben gekozen (20%; vorige meting 17%) of niet zijn gaan studeren (evenals vorige meting 1%). Vanuit het hbo als totaal gezien, is dus 80% (vorige meting 83%) van de hbo'ers tevreden over de destijds gemaakte opleidingskeuze: zij zouden achteraf bezien opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding kiezen, al dan niet aan dezelfde hogeschool.

Tabel 2.28
Studiekeuze, achteraf bezien (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo du	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Alumnus zou achteraf gezien (= 100%):											
* zelfde opleiding aan zelfde Hogeschool kiezen	68	77	69	**65**	70	71	66	61	66	64	59
* zelfde opleiding aan andere Hogeschool kiezen	12	10	15	**12**	5	17	12	9	18	12	20
* andere opleiding kiezen	20	11	13	**22**	24	12	21	29	16	24	20
* niet zijn gaan studeren	1	1	3	**0**	1	0	1	1	0	0	0
Beoordeling tevredenheid	8,0	8,7	8,4	**7,7**	7,5	8,8	7,8	7,0	8,4	7,6	7,9

Beoordeling tevredenheid: % afgestudeerden dat, achteraf bezien, opnieuw voor dezelfde opleiding zou kiezen, gedeeld door 10.

2.7 Hoofdbevindingen per hbo-sector

Tabel 2.29 vat de eindoordelen voor de onderscheiden kwaliteitsaspecten samen. Voor de wijze waarop de scores zijn berekend, wordt verwezen naar de toelichting bij tabel 2.11 voor de kwalificatiefunctie, tabel 2.18 voor de allocatiefunctie, tabel 2.27 voor het externe rendement, en tabel 2.28 voor de tevredenheid.

Bij de waardering van de kwaliteitsscores speelt een aantal overwegingen een rol:

1. *Niet elk aspect is even belangrijk.* Zoals eerder al aangegeven kan de kwalificatiefunctie beschouwd worden als de *conditio sine qua non*. In die zin zou men kunnen zeggen dat deze belangrijker is dan b.v. de allocatiefunctie. Van belang is echter ook wat de doelstellingen zijn die de opleiding voor zich zelf formuleert. Een opleiding die gouden bergen belooft aan studenten ('iedereen een goed betaalde baan') dient ook sterker op het externe rendement afgerekend te worden en de opleiding die zichzelf tot de elite rekent dient sterker op de kwalificatiefunctie afgerekend te worden.
2. *Niet elk aspect of elke indicator is toe te rekenen aan de opleiding.* Sommige aspecten of indicatoren zijn slechts gedeeltelijk te beïnvloeden door de opleiding. Dit geldt bijvoorbeeld voor het externe rendement dat voor een groot deel bepaald wordt door factoren die buiten de invloedssfeer van de opleiding liggen. Ook de aansluiting tussen opleiding en beroep is voor een groot deel afhankelijk van de vraag op de arbeidsmarkt en geeft daarmee slechts een gedeeltelijke indicatie over de kwaliteit van de opleiding. Deze aspecten zouden in de beoordeling minder zwaar moeten wegen, dan aspecten waarvoor de opleiding wel volledig verantwoordelijk is.
3. *Sommige indicatoren hebben een belangrijke signaalfunctie.* Ook wanneer een bepaald aspect niet aan een opleiding is toe te rekenen kan het nog wel een bepaalde signaalfunctie hebben. Zo is een hoge werkloosheid of een gebrekkige aansluiting reden om na te gaan waar de oorzaak ligt. Het is dan zaak om extra kritisch naar de indicatoren over de kwalificatiefunctie te kijken.
4. *Sommige indicatoren geven een over-all beeld.* Indicatoren over *klanttevredenheid* (van afgestudeerden) kunnen een belangrijke aanwijzing vormen voor de over-all kwaliteit van de opleiding en dienen daarom zwaar te wegen in de beoordeling. Bij de gebruikte indicator, namelijk het percentage afgestudeerden dat aangeeft achteraf gezien opnieuw dezelfde opleiding te zullen kiezen, dient overigens te worden bedacht dat de hoogte hiervan niet alleen bepaald wordt door de kwaliteit van de opleiding maar ook door mogelijk andere aspecten die bij de keuze van een opleiding een rol spelen en waarvan de verwachtingen al dan niet zijn uitgekomen.

Tabel 2.29
Kwaliteitsscores

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Kwalificatiefunctie	**7,2**	*	7,2	7,4	7,2	7,2	7,1	7,3
Allocatiefunctie	**7,1**	6,7	8,3	7,1	6,6	7,6	6,6	6,6
Extern rendement	**6,8**	6,2	7,0	7,1	6,6	7,4	6,5	5,6
Tevredenheid	**7,7**	7,5	8,8	7,8	7,0	8,4	7,6	7,9

* Geen vergelijkbare berekening mogelijk.

In hoofdstuk 1 is een kader beschreven om de kwaliteit van onderwijs via een stelsel van indicatoren vast te stellen. Het is van belang om daarbij rekenschap te geven van de beperktheid van dit type indicatoren. Hoewel we geprobeerd hebben om voor elk van de functies goede indicatoren te vinden, leggen de mogelijkheden van de data die ter beschikking staan wel beperkingen op. Zo genereert de HBO-Monitor (nog) geen empirische data voor de selectiefunctie, het leerrendement en het interne rendement. Dit heeft te maken met het gegeven dat het bij de HBO-Monitor gaat om een arbeidsmarktonderzoek waarin de nadruk ligt op de arbeidsmarktperformance van afgestudeerden. De HBO-Monitor pretendeert dan ook niet alle aspecten van onderwijskwaliteit te meten. Niettemin zijn we van mening dat met een juist gebruik, de hier gepresenteerde indicatoren een goede rol kunnen spelen in de discussie over de kwaliteit van onderwijs. Daarbij is het van belang om de gegevens voor meerdere jaargangen afgestudeerden te analyseren. Dit bevordert niet alleen de

robuustheid van de cijfers, maar maakt het ook mogelijk om naar trends te kijken. Het monitoren van de kwaliteit op basis van dit type indicatoren moet vooral een bewustzijnsproces op gang brengen en prikkelen tot de vraag: wat is hier aan de hand en wat betekent dit voor mijn opleiding?

Tot slot van dit hoofdstuk wordt voor de zeven opleidingssectoren een aantal resultaten van de meting eind 2004 in cijfers samengevat. Deze resultaten betreffen achtereenvolgens de kwalificatiefunctie van het onderwijs (geïndiceerd door het oordeel van de afgestudeerden over hun korte termijn startbekwaamheid en lange termijn ontwikkelpotentieel), de allocatiefunctie van het onderwijs (geïndiceerd door het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met functies die aansluiten bij het niveau én de richting van hun opleiding), het individueel externe rendement (geïndiceerd door achtereenvolgens de hoogte van de werkloosheid, de beloning en de carrière-mogelijkheden), en het over-all oordeel van afgestudeerden over de hbo-opleiding (geïndiceerd door het aandeel van de afgestudeerden die opnieuw dezelfde opleiding zouden kiezen).

hao
Van de hao-afgestudeerden vindt 49% (vorige meting 56%) dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 66% (vorige meting 74%) vindt dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Het aandeel van hao-afgestudeerden met werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding bedraagt 54% (vorige meting 62%). Op het enquêtemoment is 7,9% (vorige meting 7,3%) van de afgestudeerden van het hao werkloos. Het gemiddelde bruto uurloon van hao'ers bedraagt € 11,00 (vorige meting € 11,70). Bijna driekwart (73%; vorige meting 78%) is tevreden over de carrièremogelijkheden van hun functie. Terugblikkend zou 75% (vorige meting 82%) van de hao'ers opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

hpo
Van de hpo-afgestudeerden vindt 60% (vorige meting 69%) dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 63% (vorige meting 68%) vindt dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. De overgrote meerderheid (92%; vorige meting 90%) van de hpo'ers met betaald werk heeft een functie die qua niveau én richting aansluit bij de gevolgde hbo-opleiding. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren. Van alle hbo'ers zijn afgestudeerden van het hpo met 4,0% (vorige meting 4,1%) het minst vaak werkloos. Het gemiddeld bruto uurloon is € 12,20 (vorige meting € 12,50). Ruim de helft (59%; vorige meting 56%) van de hpo'ers is tevreden over de carrièremogelijkheden van hun functie. Dit is het laagste percentage van alle hbo'ers. Achteraf bezien zou 88% (vorige meting 91%) van alle hpo'ers opnieuw dezelfde opleiding kiezen.

hto
Van de hto-afgestudeerden vindt 52% (vorige meting 59%) dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 70% (vorige meting 75%) vindt dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. In totaal 68% (vorige meting 70%) van de hto'ers heeft een functie die qua niveau én de richting aansluit bij hun hbo-opleiding. Voor het hto geldt dat 5,5% (vorige meting 6,4%) van de afgestudeerden werkloos is op het moment van ondervragen. Afgestudeerden van het hto verdienen gemiddeld € 11,60 bruto per uur (vorige meting € 12,10). De overgrote meerderheid van de hto'ers (82%; vorige meting 82%) is tevreden over de carrièremogelijkheden die hun functie biedt. Achteraf bezien, zou 78% (vorige meting 84%) van de hto'ers opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

heo
Van de heo-afgestudeerden vindt 47% (vorige meting 55%) dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 68% (vorige meting 73%) vindt dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Iets minder dan de helft (49%; vorige

meting 49%) heeft werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. De werkloosheid onder afgestudeerden van het heo bedraagt 6,8% (vorige meting 6,7%). Het gemiddelde bruto uurloon bedraagt € 11,30 (vorige meting € 11,80). Iets meer dan driekwart van de heo'ers (77%; vorige meting 81%) is tevreden over de carrièremogelijkheden die hun functie biedt. Een ruime meerderheid (70%; vorige meting 75%) van de heo'ers zou opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

hgzo

Van de hgzo-afgestudeerden vindt 52% (vorige meting 69%) dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 71% (vorige meting 78%) vindt dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Van de betaald werkende hgzo'ers heeft 76% (vorige meting 75%) werk gevonden dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. De werkloosheid onder afgestudeerden van het hgzo bedraagt 4,9% (vorige meting 3,1%). Van alle hbo-afgestudeerden verdienen hgzo'ers bruto per uur het meest (gemiddeld € 12,90; vorige meting € 12,70). Bijna driekwart van de hgzo'ers (74%; vorige meting 73%) is tevreden over de carrièremogelijkheden van hun functie. Achteraf bezien, zou 84% (vorige meting 87%) van de afgestudeerden van het hgzo opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

hsao

Van de hsao-afgestudeerden vindt 42% (vorige meting 57%) dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt; 68% (vorige meting 74%) vindt dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Iets meer dan de helft (53%; vorige meting 55%) heeft functies die passen bij het niveau én de richting van hun opleiding. Op het moment van de enquête is 6,4% (vorige meting 5,0%) van de afgestudeerden van het hsao werkloos. Hun bruto uurloon bedraagt gemiddeld € 11,40 (vorige meting € 11,80). Van de hsao'ers is 68% (vorige meting 67%) tevreden over de carrièremogelijkheden die hun functie biedt. Van de afgestudeerden van het hsao zou 76% (vorige meting 81%) achteraf bezien opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

kuo

Hoewel slechts 23% (vorige meting 26%) van de kuo-afgestudeerden vindt dat hun opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt, vinden de meesten (61%, vorige meting 65%) wel dat hun opleiding een goede basis biedt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden. In totaal heeft 62% (vorige meting 58%) van de kuo'ers met betaald werk een baan die aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. De kans op werk is voor afgestudeerden van het kuo relatief vrij klein. Maar liefst 12,6% (vorige meting 15,5%) van de kuo-afgestudeerden is werkloos op het moment van de enquête. Daarbij verdienen afgestudeerden van het kuo gemiddeld € 11,40 (vorige meting € 10,50) bruto per uur. Zeven van de tien kuo'ers (70%; vorige meting 72%) is tevreden over de carrièremogelijkheden van hun werk. Achteraf bezien, zou 79% (vorige meting 92%) van de afgestudeerden van het kuo opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

3 HBO'ers en ondernemerschap

3.1 Inleiding

Het aandeel van zelfstandige ondernemers is in Nederland, en ook in andere westerse landen als Duitsland, Italië, Spanje en het Verenigd Koninkrijk, de afgelopen twintig jaar flink toegenomen (Luber & Gangl, 1997). Tegenwoordig is ongeveer 10% van de Nederlandse beroepsbevolking werkzaam als zelfstandig ondernemer (Blumberg en de Graaf, 2004).

Blumberg en de Graaf (2004) noemen vier ontwikkelingen die de recente toename van het aantal zelfstandige ondernemers kunnen verklaren. Ten eerste heeft er een verschuiving plaatsgevonden van productie naar de dienstensector. De gemiddelde bedrijfsgrootte in de dienstensector is kleiner dan in de productie. Daarbij is binnen de dienstensector de drempel naar het zelfstandig ondernemerschap veel lager dan in de kapitaalintensieve industrie. Deze ontwikkeling zorgt voor gemiddeld kleinere bedrijven. Ten tweede hebben de ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie ertoe geleid dat schaalvoordelen niet langer doorslaggevend zijn en dat kleinere bedrijven markten kunnen binnendringen die voorheen werden gedomineerd door grote bedrijven. Kleinere bedrijven zouden beter in staat zijn zich aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen en nieuwe technologieën te implementeren. Veel grote bedrijven zijn zich gaan concentreren op hun kernactiviteiten en besteden activiteiten uit die kleinschalig efficiënter kunnen worden georganiseerd. In de derde plaats zijn de voorkeuren van consumenten veranderd. De welvaartsgroei heeft tot een grotere vraag naar diensten geleid en, zoals eerder aangegeven, is de gemiddelde bedrijfsgrootte in de dienstensector kleiner. Daarnaast is door de toegenomen welvaart de consumentenvraag naar producten en diensten steeds meer geïndividualiseerd. Kleinere bedrijven kunnen hierop beter inspelen dan grotere bedrijven. In de vierde plaats heeft ook de overheid bijgedragen aan het toenemend aantal zelfstandige ondernemers. Het starten van een bedrijf wordt door de overheid bevorderd, omdat wordt verondersteld dat vooral kleine bedrijven verantwoordelijk zijn voor economische dynamiek en het scheppen van nieuwe banen.

In dit hoofdstuk staat het ondernemerschap van afgestudeerden van het hbo centraal. Hierbij moet worden bedacht dat de ondervraagde groep hbo'ers nog maar net de opleiding hebben verlaten. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat het zelfstandig ondernemerschap wordt voorafgegaan door een periode van werken in loondienst (Bruins, 2004). Pas wanneer iemand de nodige werkervaring heeft opgedaan en het benodigde kapitaal heeft verzameld kan deze een eigen onderneming beginnen (Blumberg & de Graaf, 2004). Verwacht mag worden dat een zeer klein deel van de afgestudeerden circa anderhalf jaar na afstuderen werkzaam is als zelfstandig ondernemer. Dit hoofdstuk beperkt zich echter niet alléén tot hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandig ondernemer. Ook het midden- en kleinbedrijf (MKB) komt aan bod. Daarbij is de vraag of hbo'ers die werkzaam zijn in het MKB een vergelijkbare rol vervullen als zelfstandig ondernemers of eerder een rol vervullen die vergelijkbaar is met werknemers in een grootbedrijf. Tevens wordt ingegaan op de vraag in hoeverre afgestudeerde hbo'ers een leidinggevende functie hebben. Ook hier kan worden bekeken in hoeverre hbo'ers met een leidinggevende functie in bedrijven een vergelijkbare rol vervullen als zelfstandigen.

Voor de analyses van dit hoofdstuk maken we gebruik van gegevens van de meetjaren 1996 tot en met 2004. De cijfers die worden gepresenteerd, betreffen intreders op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen afgestudeerden van het voltijd-hbo met betaald werk die niet ouder zijn dan 30. Voor de

bepaling van het aandeel hbo'ers dat werkzaam is als zelfstandig ondernemer is gevraagd naar het soort dienstverband waarin afgestudeerden werkzaam zijn, met als antwoordcategorieën: loondienst, uitzend-, oproepkracht, zelfstandige, freelance en anders. Op basis hiervan is een onderscheid gemaakt tussen afgestudeerden die werkzaam zijn als zelfstandigen/freelancers en afgestudeerden met een ander soort dienstverband. De bepaling van het aandeel hbo'ers dat werkzaam is in het MKB ligt wat ingewikkelder. Sinds januari 2005 wordt een nieuwe definitie gehanteerd met betrekking tot middelgrote, kleine en micro ondernemingen[3]. Om te bepalen tot welke categorie een onderneming behoort, wordt gekeken naar het aantal werknemers in het bedrijf en de jaaromzet of het jaarlijks balanstotaal (zie tabel 3.1).

Tabel 3.1
Definitie micro, kleine en middelgrote ondernemingen sinds januari 2005

Categorie onderneming	Werknemers	Jaaromzet	of jaarlijks balanstotaal
middelgroot	< 250	≤ € 50 mln.	≤ € 43 mln.
klein	< 50	≤ € 10 mln.	≤ € 10 mln.
micro	< 10	≤ € 2 mln.	≤ € 2 mln.

In de vragenlijst van de HBO-Monitor wordt sinds meetjaar 2003 gevraagd naar het aantal personen dat werkzaam is in het bedrijf waar men werkt. Op basis hiervan kan worden bepaald of een werknemer werkt voor een micro-, klein- of middelgroot bedrijf, volgens de nieuwe definitie. In de meetjaren 1996 tot en met 2002 is ook gevraagd naar het aantal personen dat werkzaam is in het bedrijf waar men werkt, maar dan met behulp van antwoordcategorieën: 1 persoon, 2-9 personen, 10-19 personen, 20-49 personen, 40-99 personen, 100-499 personen, 500-999 personen en 1000 personen of meer. Deze categorieën sloten aan bij de oude definitie voor de bepaling van kleinbedrijf (1-9 personen), middelgrootbedrijf (10-99 personen) en grootbedrijf (meer dan 100 personen). Hiermee kan echter niet worden bepaald of een hbo'er volgens de nieuwe definitie werkzaam is voor een middelgroot bedrijf (50-249 personen). De cijfers in dit hoofdstuk over het midden- en klein bedrijf hebben daarom betrekking op gegevens van meetjaren 2003 en 2004. Een uitzondering hierop betreft tabel 3.3a waarin voor afgestudeerden van het hbo ontwikkelingen van de grootte van het bedrijf waarin ze werkzaam zijn worden besproken. In de vragenlijst van de HBO-Monitor wordt verder niet gevraagd naar de jaaromzet of het jaarlijks balanstotaal van de onderneming waar men werkt. De bepaling of een afgestudeerde werkzaam is voor het MKB wordt in dit hoofdstuk alléén gemaakt op basis van het aantal werknemers van het bedrijf.

Daarnaast komen in dit hoofdstuk leidinggeven en ondernemerschapcompetenties aan bod. Om te bepalen of hbo'ers werken als leidinggevenden wordt aan de afgestudeerden gevraagd of zij in de huidige functie leidinggeven aan andere werknemers. Voor de ondernemerschapcompetenties van hbo'ers wordt gebruik gemaakt van de lijst met competenties zoals deze in de HBO-Monitor aan de afgestudeerden is voorgelegd. Zoals eerder is vermeld in hoofdstuk 2 gaat het om een lijst met 23 competenties die in het werk van belang kunnen zijn. Voor iedere competentie is gevraagd een

3. Met het oog op een goed functioneren van de interne markt binnen de EU wordt gestreefd naar het hanteren van gemeenschappelijke regels. Hiertoe behoort één Europese definitie van middelgrote en kleine ondernemingen (MKB). Er bestaan tal van communautaire en nationale steunmaatregelen specifiek gericht op ontwikkeling van het MKB, bijvoorbeeld wat structuurfondsen en onderzoek betreft. Om te voorkomen dat de Gemeenschap en de lidstaten hun acties op verschillende categorieën van MKB's toespitsten, wordt er sinds 1996 een gemeenschappelijke definitie gehanteerd. Vanaf 1 januari 2005 wordt een nieuwe, aangepaste definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen toegepast. Dit heeft de Europese Commissie in een mededeling van april 2003 aanbevolen (Aanbeveling 2003/361/EG).

inschatting te geven van het niveau dat vereist is in hun huidige functie en hun eigen niveau. Uit deze lijst van 23 competenties hebben we er vijf genomen waarvan we menen dat deze met name voor zelfstandig ondernemers van belang zijn bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Dit zijn de volgende competenties: (1) vermogen om problemen en kansen te signaleren (2) vermogen om onder druk goed te functioneren (3) vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken (4) vermogen om knopen door te hakken en (5) bereidheid om de nek uit te steken. Deze competenties weerspiegelen werkaspecten als het nemen van initiatief, daadkracht, slagvaardigheid, besluitvaardigheid, om kunnen gaan met druk, en creativiteit die naar verwachting in het werk van zelfstandig ondernemers vaker worden vereist dan in het werk van andere afgestudeerde hbo'ers.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. Eerst wordt bekeken welk deel van de hbo'ers na het afstuderen werkzaam is als zelfstandige/freelancer, werkzaam is in het MKB of werkzaam is in een leidinggevende functie. Daarna wordt ingegaan op ondernemerschapcompetenties. Voor hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandig ondernemer/freelancer, werkzaam zijn in het MKB of werkzaam zijn in een leidinggevende functie wordt nagegaan in hoeverre ondernemerschapcompetenties in het werk worden vereist. Vervolgens wordt onderzocht in welke mate hbo'ers ondernemerschapcompetenties in de opleiding hebben opgedaan, en welke aspecten uit de opleiding hebben bijgedragen aan deze ondernemerschapcompetenties. Tot slot wordt een relatie gelegd tussen ondernemerschap en de arbeidsmarkt. Hierbij wordt onder meer de beloning van zelfstandig ondernemers geanalyseerd en een relatie gelegd tussen de keuze voor het ondernemerschap en de conjunctuur.

3.2 Trends

Zelfstandig ondernemerschap

Tabel 3.2 laat de ontwikkelingen zien in het aandeel van zelfstandigen/freelancers onder afgestudeerden van het hbo voor de periode 1996-2004. Hieruit blijkt dat een beperkt deel van de afgestudeerden een onderneming begint of freelance gaat werken. Het aandeel van startende ondernemers/freelancers onder afgestudeerden varieert van 2% tot 4%. Het aandeel was het hoogst in 1996 (4%). Vervolgens is het aandeel van zelfstandigen/freelancers gedaald naar 2% in de jaren 1998-2002. Het lijkt er nu op dat het aandeel van zelfstandige/freelancers weer iets toeneemt: in 2003 en 2004 is het aandeel van zelfstandigen/freelancers 3%. Overigens geldt ook voor het wo dat maar een zeer beperkt deel van de afgestudeerden na het verlaten van de opleiding werkzaam is als zelfstandige of freelancer. Uit hier niet gepresenteerde cijfers blijkt dat in de afgelopen jaren het aandeel van zelfstandigen/freelancers onder afgestudeerde academici gemiddeld ongeveer 2% bedraagt. Deze resultaten zijn in lijn met onze verwachting, omdat ook de ondervraagde afgestudeerden van het wo nog maar net de opleiding hebben verlaten. Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven heeft eerder onderzoek laten zien dat het zelfstandig ondernemerschap in de meeste gevallen wordt voorafgegaan door een periode van werken in loondienst. In 2003 werkte bijvoorbeeld 70% van de beginnende ondernemers direct voor de start van de onderneming in loondienst (Bruins, 2004). Iemand start pas een bedrijf wanneer de nodige werkervaring is opgedaan en het benodigde kapitaal is verzameld (Blumberg & de Graaf, 2004). Naar verwachting zal na verloop van tijd het aandeel van hbo'ers die kiezen voor het ondernemerschap toenemen. Uit cijfers over de opleidingsachtergrond van startende ondernemers in 2003 blijkt dat mbo'ers en hbo'ers vaker dan universitair opgeleiden een onderneming beginnen (Bruins, 2004). Van degenen die in 2003 een onderneming zijn gestart, heeft 29% een hbo-opleiding, 28% een mbo-opleiding en 18% een universitaire opleiding afgerond.

Bij het kuo is het aandeel van afgestudeerden die na het verlaten van de opleiding als zelfstandige of freelancer werkzaam zijn veruit het hoogst. Gemiddeld zo'n 30% van de afgestudeerden van het kuo

is na het verlaten van de opleiding werkzaam als zelfstandige of freelancer. Het betreft hier voornamelijk afgestudeerden die werkzaam zijn als docent (muziek, zang of dans), uitvoerend musicus, grafisch-/reklame-/decorontwerper of beeldend kunstenaar. Ook voor het hao geldt dat relatief gezien veel afgestudeerden een onderneming starten. Bij het hao fluctueert het aandeel van zelfstandigen/freelancers in de afgelopen negen jaar rond de 6%. Hierbij gaat het voornamelijk om afgestudeerden die werkzaam zijn als bedrijfshoofd van een (pluim)veehouderij, tuinbouwbedrijf, akkerbouwbedrijf of een gemengd landbouwbedrijf. Met name in de landbouwsector geldt vaak dat een bedrijf generaties in het bezit is van een familie. Daarbij gaat het bedrijf na verloop van tijd over van ouder op kind. Bij de overige sectoren van het hbo - en dat geldt met name voor het hpo en hsao - is het aandeel van afgestudeerden die een onderneming beginnen zeer klein.

Tabel 3.2
Afgestudeerden hbo werkzaam als zelfstandige/freelancer, 1996-2004 (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	**4**	7	1	1	2	2	2	34
1997	**3**	7	2	2	2	3	0	29
1998	**2**	4	1	1	1	3	1	26
1999	**2**	4	0	1	2	2	1	31
2000	**2**	5	1	1	2	2	1	24
2001	**2**	5	0	1	2	2	0	26
2002	**2**	5	0	2	2	1	1	28
2003	**3**	6	1	2	3	3	1	36
2004	**3**	5	1	3	3	3	1	31

Grootte van het bedrijf

Volgens de oude definitie van het MKB toont tabel 3.3a voor de periode 1996-2004 de grootte van het bedrijf waar hbo'ers werken. Zoals in de inleiding is aangegeven kan alléén voor de meetjaren 2003 en 2004 worden bepaald of hbo'ers werkzaam zijn in het MKB volgens de nieuwe definitie. Dit is vermeld in tabel 3.3b. Verder mag niet worden vergeten dat hbo'ers die werkzaam zijn in de overheidssector niet zijn meegenomen in tabel 3.3a en tabel 3.3b, omdat de overheid per definitie buiten het MKB valt. In de periode 1996-2002 was gemiddeld 20% van de hbo-afgestudeerden werkzaam voor de overheid, en in de periode 2003-2004 was dit gemiddeld 23%.

Tabel 3.3a laat zien dat in de periode 1996-2004 het aandeel van afgestudeerden die werkzaam zijn in het kleinbedrijf fluctueert rond 10%. Dit aandeel was tot en met 2001 vrij stabiel, maar is de laatste drie jaar iets toegenomen (tot 13% in 2004). Daarnaast geldt voor dezelfde periode dat ongeveer een vierde deel van de afgestudeerde hbo'ers werkzaam is voor een middelgrootbedrijf[4]. Opnieuw springt het kuo er hier uit. Ongeveer 80% van de afgestudeerden van kunstopleidingen werkt voor een klein- of middelgrootbedrijf. Daarnaast valt op dat relatief veel afgestudeerden van het hgzo werken in een kleinbedrijf. Dit percentage varieert over de jaren heen, maar is vooral de afgelopen jaren toegenomen. In 2003 is 25% en in 2004 30% van de afgestudeerden van het hgzo werkzaam in het kleinbedrijf. Voor het merendeel gaat het hierbij om afgestudeerden die werkzaam zijn als fysiotherapeut. Overigens mag worden geconcludeerd dat de meerderheid van de hbo'ers werkt voor een grootbedrijf. In de periode 1996-2004 varieert dit aandeel van 61% tot 66%. Vaak wordt verondersteld dat afgestudeerden van het hbo willen werken voor een grootbedrijf omdat ze daar beter carrière zouden kunnen maken. Een vrijwel vergelijkbaar beeld komt naar voren als we in tabel

4. Bij het hpo is het aandeel van afgestudeerden die werkzaam zijn voor een klein- of middelgrootbedrijf relatief groot. Hierbij dient echter te worden vermeld dat bijna 80% van de afgestudeerden van het hpo werkzaam is bij de overheid, en afgestudeerden in overheidsdienst zijn zoals eerder is opgemerkt niet meegenomen in tabel 4.3a.

3.3b de cijfers voor 2003 en 2004 bekijken volgens de nieuwe definitie van het MKB. Hieruit blijkt dat in totaal 50% van de afgestudeerden van het hbo werkzaam is voor het MKB. Nader bekeken is 12 procent werkzaam voor een microbedrijf, 18% voor een kleinbedrijf en 20% voor een middelgrootbedrijf. Het aandeel van afgestudeerden die werkzaam zijn voor het MKB is het grootst bij het kuo, gevolgd door het hao. Afgestudeerden van het hsao en heo zijn het minst vaak werkzaam in het MKB. Eerder is vermeld dat in de periode 2003-2004 23% van de hbo-afgestudeerden werkzaam is in overheidsdienst, en dat van de overige 77% de helft in het MKB werkt. Omdat afgestudeerden in overheidsdienst niet zijn meegenomen bij de bepaling van het MKB, kan worden berekend dat 38,5% van de recent afgestudeerde hbo'ers werkzaam is voor het MKB, inclusief overheid ((100-23) x 0,50) = 38,5). Dit percentage is ongeveer vergelijkbaar met het percentage van de totale werkzame beroepsbevolking dat werkzaam is in het MKB. Op dit moment werken zo'n 2,8 miljoen werknemers in het MKB, op een totaal van 7,0 miljoen werknemers (inclusief overheid). Dit betekent dat 40% van de werknemers in Nederland werkzaam is voor het MKB (inclusief overheid).

Tabel 3.3a
Afgestudeerden hbo naar bedrijfsgrootte (oude definitie), 1996-2004 (%)

MKB categorie		**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**10**	13	13	9	9	19	7	x
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**29**	28	31	32	30	14	27	x
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**61**	59	56	59	61	67	66	x
1997	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**10**	19	17	7	8	24	7	x
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**27**	27	35	29	28	13	28	x
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**63**	54	47	64	64	63	66	x
1998	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**10**	14	13	6	7	22	5	43
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**25**	27	27	28	26	14	23	36
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**65**	59	59	66	68	64	72	21
1999	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**10**	12	13	7	7	22	6	45
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**25**	28	29	28	25	13	23	36
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**65**	59	58	65	68	66	71	19
2000	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**9**	15	11	6	7	22	5	38
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**25**	23	30	27	25	15	24	42
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**66**	63	59	67	68	63	71	20
2001	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**10**	14	15	6	6	18	5	45
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**25**	24	37	28	25	14	22	35
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**66**	62	48	66	69	68	73	21
2002	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**11**	15	16	10	8	22	4	36
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**25**	26	35	28	27	13	20	41
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**64**	59	49	62	64	65	76	24
2003	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**12**	23	17	11	8	25	3	46
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**26**	28	46	29	27	17	21	36
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**63**	49	36	60	66	58	76	18
2004	Kleinbedrijf (1-9 pers.)	**13**	18	7	11	11	30	4	40
	Middelgrootbedrijf (10-99 pers.)	**26**	34	24	32	32	18	16	35
	Grootbedrijf (≥ 100 pers.)	**61**	50	69	56	56	53	80	25

x = geen cijfer beschikbaar

Tabel 3.3b
Afgestudeerden hbo naar bedrijfsgrootte (nieuwe definitie), 2003 en 2004 (%)

	MKB categorie	**hbo vt**	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
2003	Microbedrijf (1-9 pers.)	**12**	23	17	11	8	25	3	46
	Kleinbedrijf (10-49 pers.)	**18**	21	33	20	19	15	12	26
	Middelgrootbedrijf (50-249 pers.)	**20**	18	26	22	19	9	27	15
	Grootbedrijf (≥ 250 pers.)	**50**	38	23	47	54	51	58	13
2004	Microbedrijf (1-9 pers.)	**13**	16	7	11	11	30	4	40
	Kleinbedrijf (10-49 pers.)	**17**	21	15	22	17	14	8	25
	Middelgrootbedrijf (50-249 pers.)	**20**	23	21	22	21	10	23	20
	Grootbedrijf (≥ 250 pers.)	**49**	40	57	44	51	47	65	15

Leidinggeven

In tabel 3.4 is het aandeel van afgestudeerden met een leidinggevende functie vermeld. Tot 2000 fluctueert het aandeel van hbo-afgestudeerden in een leidinggevende functie rond 18%. Vervolgens is dit aandeel iets afgenomen. Voor de periode 2002-2004 geldt dat 15% van de afgestudeerden werkzaam is als leidinggevende. Voor de onderscheiden hbo-sectoren geldt dat afgestudeerden van het hao, hto en heo doorgaans het vaakst werkzaam zijn in een leidinggevende functie. Het aandeel van afgestudeerden die leidinggeven, ligt voor deze sectoren in de afgelopen jaren op ongeveer 21%. Bij het hpo en hgzo zijn relatief weinig afgestudeerden werkzaam als leidinggevenden. Bij deze sectoren fluctueert het aandeel van leidinggevenden rond 8% in de periode 1996-2004. Dit is op zich niet vreemd omdat het overgrote deel van de afgestudeerden van het hpo werkzaam is als leraar, en veel van de afgestudeerden van het hgzo werken als verpleegkundige, fysiotherapeut en dergelijke.

Tabel 3.4
Afgestudeerden hbo werkzaam in leidinggevende functie, 1996-2004 (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	**17**	21	8	21	23	7	13	x
1997	**19**	26	10	21	23	8	16	x
1998	**17**	23	7	22	23	6	11	16
1999	**18**	22	8	24	24	7	13	17
2000	**18**	23	9	22	23	8	15	19
2001	**17**	27	9	20	21	9	14	15
2002	**15**	21	8	20	19	7	12	19
2003	**15**	18	8	20	19	9	14	12
2004	**14**	22	5	18	22	5	10	12

x = geen cijfer beschikbaar

3.3 Ondernemerschapcompetenties

In deze paragraaf staan vijf ondernemerschapcompetenties centraal: het vermogen om problemen en kansen te signaleren, het vermogen om onder druk goed te functioneren, het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken, het vermogen om knopen door te hakken en de bereidheid om de nek uit te steken. Het vereiste niveau in het werk van deze competenties wordt bekeken voor zelfstandigen/freelancers, hbo'ers die werken in het MKB en leidinggevenden. Daarna wordt bekeken

in hoeverre hbo'ers over deze ondernemerschapcompetenties beschikken. Tot slot wordt onderzocht in hoeverre bepaalde ervaringen tijdens de hbo-opleiding hebben bijgedragen aan deze ondernemerschapcompetenties.

Vereist niveau van ondernemerschapcompetenties

In tabel 3.5 wordt voor zelfstandigen/freelancers het vereist niveau van de vijf ondernemerschapcompetenties weergegeven. Voor zelfstandigen/freelancers en afgestudeerden met een ander soort dienstverband is het aandeel vermeld dat deze competenties goed of uitmuntend dient te beheersen. Het blijkt dat de competenties onder druk functioneren en nieuwe ideeën en oplossingen bedenken het vaakst op een hoog niveau wordt vereist in het werk van zelfstandigen/freelancers. Van de zelfstandigen/freelancers zegt 85% dat onder druk functioneren op een goed of uitmuntend niveau wordt vereist in het werk, en 84% dat nieuwe ideeën en oplossingen bedenken op een goed of uitmuntend niveau wordt vereist. Dit wijst erop dat stressbestendigheid en creativiteit zeer belangrijk zijn voor zelfstandigen/freelancers.

Daarnaast komt naar voren dat de ondernemerschapcompetenties vaker op een hoog niveau worden vereist in het werk van zelfstandigen/freelancers dan in het werk van afgestudeerden met een ander soort dienstverband. Dit geldt voor vier van de vijf competenties; onder druk goed functioneren, nieuwe ideeën en oplossingen bedenken, knopen doorhakken en uw nek uitsteken. Vooral bij de competenties knopen doorhakken en nieuwe ideeën en oplossingen bedenken is het verschil tussen zelfstandigen/freelancers en andere afgestudeerden groot (meer dan 10%-punt). Met andere woorden, besluitvaardigheid en creativiteit zijn voor zelfstandigen/freelancers nog belangrijker dan voor hbo'ers in loondienst. Een opvallende uitzondering wordt gevormd door het vermogen om problemen en kansen te signaleren. Deze competentie is voor hbo'ers in loondienst iets vaker relevant dan voor zelfstandigen/freelancers. Dit kan samenhangen met de bevinding dat het vermogen om problemen en kansen te signaleren vooral vaak op een hoog niveau wordt vereist in het grootbedrijf (zie tabel 3.6).

Tabel 3.5
Vereist niveau van ondernemerschapcompetenties zelfstandige/freelancer (% goed/uitmuntend niveau vereist)

	Zelfstandige/freelancer	Anders
Problemen en kansen signaleren	72	78
Onder druk goed functioneren	85	77
Knopen doorhakken	73	61
Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	84	73
Bereidheid om uw nek uit te steken	79	71

Vereist niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).

Tabel 3.6 vermeldt het vereiste niveau van ondernemerschapcompetenties naar bedrijfsgrootte. Voor zowel het MKB als het grootbedrijf zijn ondernemerschapcompetenties op een lager niveau vereist dan voor zelfstandig ondernemers (zie tabel 3.5). Daarnaast blijkt dat de relevantie van de vijf ondernemerschapcompetenties - behoudens het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken, dat in microbedrijven duidelijk belangrijker is dan in grootbedrijven - slechts weinig verschilt naar bedrijfsgrootte. Hieruit kan worden geconcludeerd dat ondernemerschapcompetenties op een ongeveer gelijk niveau zijn vereist in het MKB als in het grootbedrijf. Het bovenstaande wijst er op dat hbo'ers werkzaam in het MKB qua ondernemerschap een rol vervullen die vooral lijkt op die

van hbo'ers werkzaam in een grootbedrijf, en minder op die van hbo'ers werkzaam als zelfstandigen/freelancers.

Tabel 3.6
Vereist niveau van ondernemerschapcompetenties naar bedrijfsgrootte (% goed/uitmuntend niveau vereist)

	Microbedrijf	Kleinbedrijf	Middelgrootbedrijf	Grootbedrijf
Problemen en kansen signaleren	74	73	74	78
Onder druk goed functioneren	74	79	76	81
Knopen doorhakken	65	60	57	61
Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	78	73	69	68
Bereidheid om uw nek uit te steken	72	72	68	69

Vereist niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).

Uit tabel 3.7 komt naar voren dat afgestudeerden die in een leidinggevende functie werkzaam zijn een andere rol vervullen in een bedrijf dan afgestudeerden die niet leiding geven. Het blijkt dat voor leidinggevenden de vijf ondernemerschapcompetenties vaker op een hoog niveau zijn vereist dan voor niet leidinggevenden. Dit geldt met name voor het vermogen om knopen door te hakken en de bereidheid om de nek uit te steken (verschil groter dan 10%). Tevens blijkt dat de ondernemerschapcompetenties voor hbo'ers met een leidinggevende functie op ongeveer gelijk niveau zijn vereist als voor zelfstandigen/freelancers. Met andere woorden: leidinggevenden dienen in dezelfde mate over ondernemerschapcompetenties te beschikken als zelfstandig ondernemers. Hiermee lijken hbo'ers in leidinggevende functies qua ondernemerschap een rol te vervullen die vergelijkbaar is met zelfstandig ondernemers.

Tabel 3.7
Vereist niveau van ondernemerschapcompetenties leidinggevende (% goed/uitmuntend niveau vereist)

	Leidinggevende	Anders
Problemen en kansen signaleren	82	77
Onder druk goed functioneren	84	76
Knopen doorhakken	76	59
Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	80	72
Bereidheid om uw nek uit te steken	80	69

Vereist niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).

Eigen niveau van ondernemerschapcompetenties

Tabel 3.8 toont het eigen niveau van de ondernemerschapcompetenties van de afgestudeerden. De tabel vermeldt het percentage afgestudeerde hbo'ers dat zegt dat het eigen niveau van de competenties goed of uitmuntend is. Over het algemeen beheerst het merendeel van de afgestudeerden de ondernemerschapcompetenties op een hoog niveau. Bij vier van de vijf competenties zegt tenminste 70% van de afgestudeerden dat het eigen niveau van de competentie goed of uitmuntend is. Wel moet hierbij worden bedacht dat uit tabel 3.5 naar voren is gekomen dat meer dan 80% van de zelfstandigen/freelancers aangeeft dat de competenties onder druk functioneren en nieuwe ideeën en oplossingen bedenken goed/uitmuntend moeten worden beheerst. Daarnaast geldt dat slechts 57% van de afgestudeerden aangeeft dat het eigen niveau van de competentie knopen doorhakken goed of uitmuntend is, terwijl 71% van de zelfstandigen/freelancers

deze competentie goed of uitmuntend dient te beheersen. De vraag is dus of hbo-opleidingen afgestudeerden wel in voldoende mate voorzien van ondernemerschapcompetenties? In de volgende paragraaf wordt bekeken welke aspecten van de opleiding eventueel kunnen bijdragen aan deze ondernemerschapcompetenties.

Verder laat tabel 3.8 enige verschillen zien tussen de hbo-sectoren met betrekking tot de mate waarin de afgestudeerden de ondernemerschapcompetenties beheersen. Ongeveer 80% van de afgestudeerden van het hsao en hpo geeft aan dat het eigen niveau van de competentie problemen en kansen signaleren goed of uitmuntend is, terwijl dit percentage bij het kuo 60% is. Afgestudeerden van het kuo zeggen daarentegen het vaakst dat het eigen niveau van de competentie nieuwe ideeën en oplossingen bedenken goed of uitmuntend is (84%), en afgestudeerden van het heo het minst vaak (64%).

Tabel 3.8
Eigen niveau van ondernemerscompetenties afgestudeerden hbo (% eigen niveau goed/uitmuntend)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Problemen en kansen signaleren	**73**	x	78	69	70	74	80	60
Onder druk goed functioneren	**75**	x	72	76	78	74	72	78
Knopen doorhakken	**57**	x	61	55	54	56	58	61
Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	**70**	x	76	70	64	72	70	84
Bereidheid om uw nek uit te steken	**74**	x	77	70	74	73	76	74

x = geen cijfer beschikbaar
Eigen niveau gemeten op een schaal van 1 (matig) t/m 5 (uitmuntend).

3.4 Onderwijs en ondernemerschap

In deze paragraaf wordt bekeken welke aspecten van de opleiding hebben bijgedragen aan ondernemerschapcompetenties. Hiervoor bekijken we in hoeverre verschillende onderwijsmethoden, werkvormen en ervaringen tijdens de opleiding, als bestuurs- en buitenlandervaring, van invloed zijn op het niveau van de vijf ondernemerschapcompetenties. Dit is gedaan aan de hand van een multivariate analyse. Voor elke competentie is de kans geschat dat afgestudeerden deze competentie goed tot uitmuntend beheersen. Daarbij is rekening gehouden met een aantal achtergrondkenmerken van de afgestudeerden (zie onderaan tabel 3.9). Afgestudeerden van het hao en kuo zijn niet meegenomen in deze analyse omdat informatie over een aantal in de analyse opgenomen variabelen voor deze sectoren ontbreekt. Tabel 3.9 laat de resultaten van de deze analyse zien. In tabel 1 van bijlage 2 zijn de volledige uitkomsten van de multivariate analyse weergegeven.

Uit tabel 3.9 komt allereerst naar voren dat de onderwijsmethode en werkvormen tijdens de opleiding bijdragen aan de verwerving van ondernemerschapcompetenties. De onderwijsmethode probleem-gestuurd onderwijs heeft een positief effect op de bereidheid om de nek uit te steken. Afgestudeerden die probleemgestuurd onderwijs hebben gehad zijn dus beter in staat om hun nek uit te steken dan afgestudeerden die geen probleemgestuurd onderwijs hebben gehad. Competentiegericht onderwijs heeft een positief effect op het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken. Daarnaast laat competentiegericht onderwijs een positief, maar minder duidelijk significant, effect zien op het vermogen om problemen en kansen signaleren en knopen door te hakken.

Voor de werkvormen geldt dat vooral schrijf- of onderzoeksopdrachten en zelfstudie bijdragen aan het verwerven van ondernemerschapcompetenties. Beide werkvormen hebben vooral een positieve

invloed op het vermogen om problemen en kansen te signaleren, onder druk goed te functioneren en knopen door te hakken. Daarnaast stimuleert zelfstudie de bereidheid om de nek uit te steken. Dit effect zou je eerder verwachten bij schrijf- of onderzoeksopdrachten. Immers, van schrijf- of onderzoeksopdrachten gaat een zekere mate van ondernemen uit, zoals het afbakenen van een vraagstelling, het op zoek gaan naar relevante literatuur en het rapporteren van de conclusies. Dit geldt in mindere mate voor zelfstudie. Tot slot zien we dat practica bijdragen aan het vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken, terwijl in onze analyses nauwelijks of geen effect van werkcolleges, groepsopdrachten en vaardigheidstrainingen op de verwerving van ondernemerschapcompetenties kan worden vastgesteld.

Tabel 3.9
Resultaten van de analyse van de bijdrage van de leeromgeving en andere ervaringen opgedaan tijdens de opleiding aan de verwerving van ondernemerschapcompetenties[a]

	Problemen en kansen signaleren	Onder druk goed functioneren	Knopen doorhakken	Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	Bereidheid om uw nek uit te steken
Onderwijsmethode					
Probleemgestuurd onderwijs	0	0	0	0	++
Competentiegericht onderwijs	+	0	+	++	0
Werkvorm					
Werkcolleges	0	0	0	0	0
Groepsopdrachten	+	0	0	0	0
Vaardigheidstrainingen	0	0	+	0	0
Practica	0	0	0	++	0
Schrijf- of onderzoeksopdracht	+++	++	++	+	+
Zelfstudie	++	+++	++	+	++
Ervaring tijdens hbo-opleiding					
Stage (maanden)	+	++	0	++	+++
Bestuurservaring (maanden)	+	0	+++	0	++
Buitenlandervaring (maanden)	0	0	0	++	+
Andere voor vakgebied relevante werkervaring (maanden)	+++	+	+++	++	+++

a) Logiteffecten, rekening houdend met leeftijd, geslacht, vooropleiding, gemiddeld examencijfer en gevolgde opleidingsrichting. Zie bijlage 2 voor de volledige resultaten.

+++ positief significant op 0,1%-niveau
++ positief significant op 1%-niveau
+ positief significant op 5%-niveau
0 geen significant effect

Ook stages, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring opgedaan tijdens de opleiding dragen bij aan ondernemerschapcompetenties. Zo heeft het aantal maanden dat afgestudeerden tijdens de opleiding stage hebben gelopen een significant positief effect op de competenties onder druk goed functioneren, nieuwe ideeën/oplossingen bedenken en bereidheid om de nek uit te steken. Hoe langer afgestudeerden stage hebben gelopen, hoe beter ze deze drie competenties beheersen. Dit is interessant aangezien juist deze competenties vaak op een hoog niveau worden vereist in het werk van zelfstandig ondernemers. Daarnaast heeft de tijd die is besteed aan de stage een positief, maar minder duidelijk significant, effect op de competentie problemen en kansen signaleren. Afgestudeerden met veel bestuurservaring tijdens de studie beheersen de competenties knopen doorhakken en bereidheid om uw nek uit te steken vaker goed tot uitmuntend dan hbo'ers die minder bestuurservaring hebben opgedaan. De tijd die is besteed aan buitenlandervaring heeft een positief

effect op de competentie nieuwe ideeën en oplossingen bedenken en een, zij het minder significant, positief effect op de bereidheid om de nek uit te steken. De tijd die is besteed aan andere voor het vakgebied relevante werkervaring draagt positief bij aan al de vijf ondernemerschapcompetenties. Daarbij is vooral het effect op de competenties problemen en kansen signaleren, knopen doorhakken en bereidheid om uw nek uit te steken zeer significant.

De interpretatie van het gegeven dat stage-, bestuurs-, buitenland- en werkervaring een positieve invloed heeft op ondernemerschapcompetenties kan lastig zijn. Het kan gaan om een directe invloed van deze ervaringen op ondernemerscompetenties. Dit betekent dat de afgestudeerden ondernemerschapcompetenties hebben verworven tijdens het opdoen van deze ervaringen. De invloed kan echter ook andersom zijn. Het kan namelijk zo zijn dat een deel van de studenten al bij aanvang van de studie in grote mate beschikt over ondernemerschapcompetenties. Deze 'ondernemende' studenten zullen veel meer deelnemen aan stages, bestuurswerkzaamheden, buitenlandactiviteiten en werk buiten de studie dan minder ondernemende studenten. Met andere woorden: ondernemerschapcompetenties die al aanwezig waren bij aanvang van de studie kunnen juist leiden tot deelname aan stage-, bestuurs-, buitenland- en werkervaring in plaats van andersom.

3.5 Ondernemerschap en arbeidsmarkt

Beroepen

In deze paragraaf staat de arbeidsmarkt centraal. Eerst wordt per beroepsgroep gekeken naar het aandeel van afgestudeerden die als zelfstandige/freelancer werkzaam zijn. Dit is gedaan voor 11 verschillende beroepsgroepen, uiteenlopend van pedagogisch tot verzorgend, dienstverlenend en overige beroepen. Deze beroepsgroepen zijn gebaseerd op de Standaard Beroepen Classificatie (SBC 92) van het CBS. In tabel 3.10 is dit weergegeven.

Tabel 3.10
Aandeel zelfstandigen, aandeel werkzaam in micro-, klein, middelgrootbedrijf en aandeel leidinggevenden, naar beroepsgroep

		MKB categorie			
Beroepsgroep	Zelfstandige/ freelancer	Microbedrijf	Kleinbedrijf	Middelgroot-bedrijf	Leidinggeven
	%	%	%	%	%
Pedagogisch	2	0	29	49	6
Cultureel	25	40	20	17	17
Agrarisch	13	41	22	13	26
Technisch, ambacht, industrie	3	12	22	23	22
Transport	1	0	4	19	26
Medisch en paramedisch	2	24	15	10	8
Economisch, administratief	1	8	18	20	21
Informatica	2	13	22	16	16
Sociaal cultureel	0	3	11	28	13
Verzorgend, dienstverlenend	2	7	22	20	31
Overig	2	9	19	19	26

Vooral afgestudeerde hbo'ers die culturele en agrarische beroepen uitoefenen zijn vaak zelfstandig ondernemer. Dit is niet zo vreemd aangezien we eerder hebben gezien dat met name veel afgestudeerden van het kuo en hao als zelfstandige werkzaam zijn. Van de afgestudeerden die een cultureel beroep uitoefenen is 25% als zelfstandig ondernemer werkzaam, bij de agrarische beroepen

is dit 13%. Bij de andere beroepsgroepen varieert het aandeel van zelfstandigen/freelancers van 0% bij sociaal culturele beroepen tot 3% bij technische, ambachtelijke en industrieberoepen.

Tabel 3.10 vermeldt ook per beroepsgroep het aandeel van afgestudeerden werkzaam in een micro-, klein-, of middelgrootbedrijf (de overige afgestudeerden zijn werkzaam voor een grootbedrijf). Opnieuw zien we dat de culturele en agrarische beroepsgroepen eruit springen. Iets meer dan driekwart van de afgestudeerden met een cultureel of agrarisch beroep is werkzaam in het MKB (en daarvan werkt ongeveer 60% in een micro,- of kleinbedrijf). Verder valt op dat afgestudeerden met (para)medische beroepen en informatica beroepen relatief vaak in een microbedrijf werken. Afgestudeerden die werken in transportberoepen zijn het minst vaak werkzaam in het MKB. Het gaat hierbij om beroepen als stewards en stewardessen of kapiteins en stuurlieden. In totaal 23% van de afgestudeerden die werkzaam zijn in transportberoepen werkt in het MKB.

Tot slot is in tabel 3.10 per beroepsgroep het aandeel van afgestudeerden met een leidinggevende functie weergegeven. Afgestudeerden die werkzaam zijn in verzorgende, dienstverlenende beroepen geven het vaakst leiding (31%). Het betreft hier veelal afgestudeerden die werkzaam zijn als bedrijfshoofd in de horeca (hotel, restaurant, et cetera) of detailhandel en afgestudeerden werkzaam als groepsleider van een crèche, peuterspeelzaal of zwakzinnigeninrichting. Daarnaast zijn afgestudeerden met een agrarisch, transport of overig beroep relatief vaak werkzaam in een leidinggevende functie (aandeel groter dan 25%). Verder blijkt dat vrij weinig afgestudeerden met een pedagogisch of (para)medisch beroep in hun huidige baan leidinggeven aan andere personen (aandeel kleiner dan 10%).

Tabel 3.11
Eigen niveau van ondernemerscompetenties afgestudeerden hbo, naar beroepsgroep (% eigen niveau goed/uitmuntend)

Beroepsgroep	Problemen en kansen signaleren	Onder druk goed functioneren	Knopen doorhakken	Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	Bereidheid om uw nek uit te steken
Pedagogisch	77	72	60	76	76
Cultureel	63	86	67	80	73
Agrarisch	74	81	69	84	56
Technisch, ambacht, industrie	66	75	51	68	72
Transport	71	96	65	71	87
Medisch en paramedisch	73	73	54	70	72
Economisch, administratief	70	78	54	62	73
Informatica	76	75	55	79	69
Sociaal cultureel	79	75	61	68	75
Verzorgend, dienstverlenend	77	74	60	75	78
Overig	70	73	59	73	76
Totaal	**73**	**75**	**57**	**70**	**74**

In tabel 3.11 is voor elke beroepsgroep waarin afgestudeerden werkzaam zijn het eigen niveau van ondernemerschapcompetenties vermeld. Aan de hand hiervan kan worden aangegeven in hoeverre hbo-afgestudeerden werkzaam in deze beroepsgroepen beschikken over een goed/uitmuntend niveau van ondernemerscompetenties. Over het algemeen beschikken afgestudeerden met een agrarisch of cultureel beroep vaker dan gemiddeld op een hoog niveau over het vermogen om onder druk goed te functioneren, knopen door te hakken en nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken. Hiertegenover staat dat afgestudeerden met een cultureel beroep relatief minder vaak op een hoog niveau beschikken over het vermogen om problemen en kansen te signaleren. Hetzelfde geldt voor afgestudeerden met een agrarisch beroep voor de bereidheid om de nek uit te steken. Verder laat de

tabel zien dat afgestudeerden met een transport beroep vaker dan gemiddeld op een hoog niveau in staat zijn om onder druk goed te functioneren en bereid zijn om de nek uit te steken. Tot slot valt op dat naast afgestudeerden in culturele en agrarische beroepen ook afgestudeerden met een informatica beroep relatief vaak op een hoog niveau in staat zijn om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken. Dit betekent dat afgestudeerden werkzaam in een informatica beroep over de nodige creativiteit beschikken om hun functie uit te oefenen.

Branches

Tabel 3.12 toont per branche het aandeel van hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandigen/ freelancers. De branches zijn gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI 93) van het CBS. In de tabel worden 14 branches onderscheiden, uiteenlopend van Landbouw, jacht, bosbouw tot en met Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening. Het aandeel van zelfstandigen en freelancers is het hoogst in de branche Landbouw, jacht, bosbouw en de branche Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening. Een kwart van de afgestudeerden werkzaam in de Landbouw, jacht, bosbouw is zelfstandige of freelancer. Bij Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening betreft dit 17% van de afgestudeerden. In de overige branches is het aandeel van afgestudeerden die werkzaam zijn als zelfstandig ondernemer veel kleiner.

Tabel 3.12
Aandeel zelfstandigen, aandeel werkzaam in micro-, klein, middelgrootbedrijf en aandeel leidinggevenden, naar branche

Branches	Zelfstandige/ freelancer	MKB categorie			Leidinggeven
		Microbedrijf	Kleinbedrijf	Middelgroot-bedrijf	
	%	%	%	%	%
Landbouw, jacht, bosbouw	25	45	29	19	39
Industrie	1	5	16	21	20
Productie, distributie elektriciteit, aardgas, water	1	9	0	0	18
Bouwnijverheid	1	3	17	24	35
Reparatie consumentenartikelen en handel	2	10	21	20	29
Horeca	3	8	26	24	55
Vervoer, opslag, communicatie	1	6	12	14	25
Financiële instellingen	1	6	5	15	12
Handel, verhuur (on)roerend goed en zakelijke dienstverlening	3	15	25	20	19
Openbaar bestuur, overheidsdiensten, verplichte sociale verzekeringen	0	*	*	*	12
Onderwijs	0	*	*	*	7
Gezondheids-,welzijnzorg	1	12	12	18	9
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	17	22	28	30	25

* = komt niet voor omdat de overheidssector niet wordt meegenomen bij de bepaling van het MKB

Vervolgens is in tabel 3.12 per branche het aandeel van studeerden werkzaam in een micro-, klein of middelgrootbedrijf weergegeven. Hier zien we een vergelijkbaar beeld als bij het voorgaande. Vooral in de branche Landbouw, jacht, bosbouw en de branche Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening zijn relatief veel afgestudeerden werkzaam voor een microbedrijf. Voor deze branches geldt daarnaast dat maar een beperkt deel van de afgestudeerden werkzaam is voor een grootbedrijf. Dit in tegenstelling tot de branche Productie, distributie elektriciteit, aardgas en water, en

in zekere zin ook de branche Financiële instellingen, waarbij het merendeel van de afgestudeerden werkzaam is voor een grootbedrijf.

Tabel 3.12 laat tot slot zien dat afgestudeerden werkzaam in de Horeca het vaakst leidinggevende functies bekleden. In totaal 55% van de afgestudeerden in de Horeca heeft een leidinggevende functie. Daarnaast is ook in de branche Landbouw, jacht, bosbouw en Bouwnijverheid het aandeel van leidinggevenden vrij hoog (aandeel tenminste 35%). Afgestudeerden die werkzaam zijn in het Onderwijs of de Gezondheids- en welzijnszorg hebben het minst vaak een leidinggevende functie (aandeel kleiner dan 10%).

Wat het niveau van de ondernemerschapcompetenties van afgestudeerden betreft, zijn de verschillen tussen de branches - een enkele uitzondering daargelaten – niet bijzonder groot (zie tabel 3.13). Dit is vrij opmerkelijk aangezien dit veronderstelt dat ondernemerschapcompetenties ongeveer in gelijke mate worden vereist in de verschillende branches. De uitzondering hier is wederom de branche Landbouw, jacht, bosbouw. Afgestudeerden die werkzaam zijn in deze branche beschikken vaker dan gemiddeld over een goed tot uitmuntend vermogen om onder druk goed te functioneren, knopen door te hakken en nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken, en minder vaak dan gemiddeld over een goede/uitmuntende bereidheid om de nek uit te steken. Afgestudeerden in de branche Productie, distributie elektriciteit, aardgas en water en afgestudeerden in de branche Bouwnijverheid beschikken in mindere mate dan gemiddeld op een hoog niveau over ondernemerschapcompetenties. Voor Productie, distributie elektriciteit, aardgas en water geldt dit met name voor de competenties knopen doorhakken, nieuwe ideeën/oplossingen bedenken en bereidheid om de nek uit te steken. Afgestudeerden werkzaam in de Bouwnijverheid beschikken vooral minder vaak op een hoog niveau over het vermogen om problemen en kansen te signaleren, knopen door te hakken en nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken.

Tabel 3.13
Eigen niveau van ondernemerscompetenties afgestudeerden hbo, naar branche (% eigen niveau goed/uitmuntend)

Beroepen	Problemen en kansen signaleren	Onder druk goed functioneren	Knopen doorhakken	Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	Bereidheid om uw nek uit te steken
Landbouw, jacht, bosbouw	76	86	76	90	52
Industrie	69	80	54	69	72
Productie, distributie elektriciteit, aardgas, water	71	72	50	58	63
Bouwnijverheid	65	77	51	62	77
Reparatie consumentenartikelen en handel	72	79	58	69	77
Horeca	69	75	59	64	79
Vervoer, opslag, communicatie	69	81	54	69	75
Financiële instellingen	70	79	54	64	72
Handel, verhuur (on)roerend goed en zakelijke dienstverlening	70	76	56	67	72
Openbaar bestuur, overheidsdiensten, verplichte sociale verzekeringen	68	75	55	64	72
Onderwijs	78	72	60	76	77
Gezondheids-, welzijnzorg	77	73	56	72	73
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	67	81	59	76	74
Totaal	**73**	**75**	**57**	**70**	**74**

Beloning

In deze paragraaf wordt ingegaan op de relatie tussen ondernemerschap en beloning. Dit gebeurt aan de hand van een multivariate analyse. In deze analyse wordt onderzocht in hoeverre zelfstandig ondernemerschap, bedrijfsgrootte, leidinggeven en ondernemerschapcompetenties van invloed zijn op het bruto uurloon van hbo'ers. Tabel 3.14 laat de resultaten zien van deze analyse, waarin naast bovengenoemde kenmerken een aantal achtergrondkenmerken van hbo-afgestudeerden zijn opgenomen (zie onderaan de tabel).

Uit de analyse blijkt dat zelfstandigen/freelancers een hoger bruto uurloon hebben dan afgestudeerden met een ander soort dienstverband. Ook eerder onderzoek naar zelfstandig ondernemerschap heeft laten zien dat zelfstandig ondernemers doorgaans meer verdienen dan werknemers in loondienst. Hierbij zijn twee kanttekeningen op zijn plaats. In de eerste plaats moet worden bedacht dat de analyse van de beloning van zelfstandigen/freelancers een vertekening kan bevatten aangezien alléén de succesvolle ondernemers worden meegenomen in de analyse. De minder succesvolle ondernemers - waarvan het bedrijf inmiddels failliet is gegaan - vinden we niet terug in de analyse. In de tweede plaats kunnen zelfstandigen/freelancers beschikken over niet waargenomen kenmerken die niet alleen leiden tot een grotere kans om zelfstandige/freelancer te worden maar ook samengaan met een hogere beloning. Hierdoor kan de grootte van het effect van werken als zelfstandige/freelancer zijn overschat.

Tabel 3.14
Resultaten van de analyse van zelfstandig ondernemerschap, bedrijfsgrootte, ondernemerschapcompetenties en leidinggeven op het bruto uurloon[a]

Zelfstandig ondernemerschap	
Zelfstandige/freelancer	+
Anders	Referentie
Bedrijfsgrootte	
Microbedrijf	0
Kleinbedrijf	- -
Middelgrootbedrijf	0
Grootbedrijf	Referentie
Leidinggeven	
Leidinggevende functie	0
Geen leidinggevende functie	Referentie
Ondernemerschapcompetenties	
Problemen en kansen signaleren	0
Onder druk goed functioneren	0
Knopen doorhakken	0
Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	0
Bereidheid om uw nek uit te steken	0

[a] Ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, rekening houdend met leeftijd, geslacht, vooropleiding, gemiddeld examencijfer, gevolgde opleidingsrichting, baan die aansluit bij de gevolgde opleidingrichting en baan die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau. Zie tabel 2 in bijlage 2 voor de volledige resultaten.

++ positief significant op 1%-niveau
+ positief significant op 5%-niveau
0 geen significant effect
- negatief significant op 5%-niveau
- - negatief significant op 1%-niveau

Daarnaast heeft eerder onderzoek aangetoond dat de bedrijfsgrootte van invloed is op de beloning van werknemers. Werknemers in grote bedrijven verdienen over het algemeen meer dan werknemers in minder grote bedrijven. Dit zien we ook deels terug in onze analyse. Het blijkt dat hbo'ers werkzaam in een kleinbedrijf significant minder verdienen dan hbo'ers werkzaam in een grootbedrijf. Tussen hbo'ers die werkzaam zijn in een microbedrijf, middelgrootbedrijf en grootbedrijf bestaan geen significante verschillen in bruto uurloon.

Leidinggeven en ondernemerschapcompetenties hebben geen significant effect op de beloning van hbo'ers. Wat betreft leidinggeven is dit vrij opvallend aangezien werknemers in een leidinggevende functie doorgaans een hoger loon hebben dan werknemers die geen leiding geven. De reden waarom in deze analyse geen significant effect van leidinggeven wordt gevonden, is dat de effecten van leidinggeven en van de ondernemerschapcompetenties elkaar deels neutraliseren. Dezelfde analyse, uitgevoerd zonder de ondernemerschapcompetenties, liet wel een significant effect van leidinggeven zien. Daarbij komt dat de analyse de situatie van hbo'ers weergeeft kort na het verlaten van de opleiding. De verschillen in beloning tussen leidinggevenden en niet leidinggevenden zijn dan nog niet bijzonder groot, maar zullen naar verwachting toenemen gedurende de verdere loopbaan.

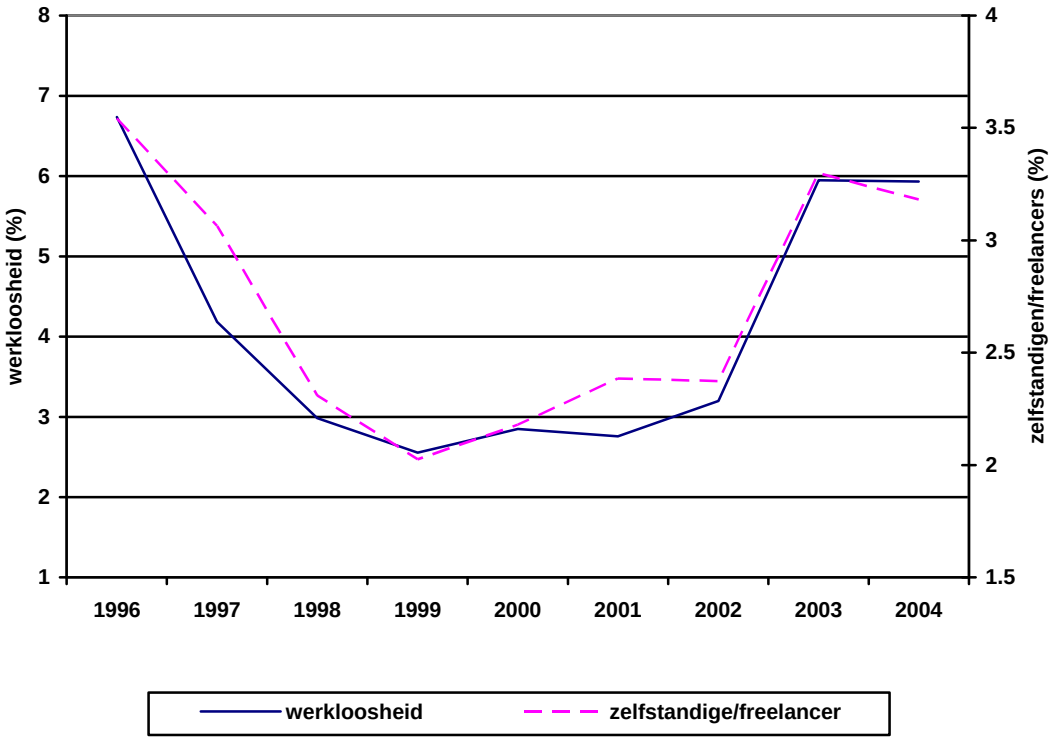
Conjunctuur

Tot slot van dit hoofdstuk wordt bekeken in hoeverre de conjunctuur van invloed is op de keuze voor het ondernemerschap. Er kunnen twee tegengestelde hypothesen worden opgesteld omtrent de relatie tussen de conjunctuur en de keuze voor het ondernemerschap. De eerste hypothese luidt dat een gunstige conjunctuur een positieve invloed heeft op de keuze voor het ondernemerschap. Volgens deze hypothese kiest men vaker voor het ondernemerschap vanwege de gunstige situatie van het moment. De tweede hypothese luidt dat juist een ongunstige conjunctuur een positieve invloed heeft op de keuze voor het ondernemerschap aangezien banen in loondienst minder voorhanden zijn. In deze laatste hypothese wordt het zelfstandig ondernemerschap vooral gezien als een 'vluchtroute' om werkloosheid te voorkomen. Welke hypothese doorslaggevend is voor hbo'ers is nog onduidelijk.

In figuur 3.1 hebben we de relatie tussen ondernemerschap en conjunctuur voor hbo'ers in beeld gebracht voor de periode 1996-2004. Vermeld is het werkloosheidspercentage in de periode 1996-2004 voor hbo'ers. Dit loopt van 6,7% in 1996, naar 2,6% in 1999 tot 5,9% in 2004. Tevens is in figuur 3.1 het aandeel van zelfstandigen/freelancers weergegeven. Deze cijfers zijn gelijk aan die van tabel 3.2. Daaruit is naar voren gekomen dat het aandeel van startende ondernemers onder afgestudeerden het hoogst is in 1996 (ongeveer 4%). Vervolgens is dit aandeel gedaald en blijft een aantal jaren op ongeveer 2%. Daarna neemt het aandeel zelfstandige/freelancers weer iets toe in 2003 en 2004 tot ongeveer 3%.

Uit de figuur wordt duidelijk dat de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap de conjunctuur volgt. Voor de hbo'ers geldt dat het aandeel van zelfstandige ondernemers afneemt wanneer het werkloosheidpercentage afneemt. En wanneer het werkloosheidspercentage onder hbo'ers stijgt, stijgt ook het aandeel van hbo'ers die kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. De figuur lijkt daarmee eerder de tweede dan de eerste hypothese te bevestigen, namelijk dat een ongunstige situatie op de arbeidsmarkt tot gevolg heeft dat meer hbo'ers kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. Daarmee lijkt het erop dat veel hbo'ers een onderneming beginnen om werkloosheid te voorkomen.

Figuur 3.1
Ondernemerschap en conjunctuur



3.6 Samenvatting

Een beperkt deel (2%-4%) van de afgestudeerden van het hbo kiest na het verlaten van de opleiding voor het ondernemerschap. Het gaat hier met name om afgestudeerden van kunstopleidingen en agrarische opleidingen. In culturele en agrarische beroepen is het aandeel van hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer dan ook het hoogst. Op zich is het niet zo vreemd dat het aandeel van zelfstandige ondernemers onder afgestudeerden beperkt is aangezien ze kort geleden de opleiding hebben verlaten. Vaak start iemand pas een bedrijf wanneer de nodige werkervaring is opgedaan en het benodigde kapitaal is verzameld. Zelfstandig ondernemerschap wordt in de meeste gevallen dan ook voorafgegaan door een periode van werken in loondienst. Overigens blijkt uit cijfers over de opleidingsachtergrond van startende ondernemers dat mbo'ers en hbo'ers vaker een onderneming beginnen dan degenen met een andere opleidingsachtergrond (Bruins, 2004). Hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer dienen ondernemerschapcompetenties vaker op een hoog niveau te beheersen dan afgestudeerden met een ander soort dienstverband. Het betreft hier met name het vermogen om knopen door te hakken en nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken.

De helft van de hbo-afgestudeerden is werkzaam voor het MKB (exclusief overheid). Het aandeel afgestudeerden van het hbo dat werkzaam is in het MKB is vrijwel gelijk aan dat voor de totale werkzame beroepsbevolking. In totaal werkt 12% van de afgestudeerden in een microbedrijf, 18% in een kleinbedrijf en 20% in een middelgrootbedrijf. Vooral bij het hao en kuo is het aandeel van afgestudeerden die werkzaam zijn in het MKB hoog. Afgestudeerden van het heo en hsao zijn daarentegen relatief vaak werkzaam voor een grootbedrijf. De bedrijfsgrootte laat vrij weinig verschil zien in het vereiste niveau van ondernemerschapcompetenties. Wel geldt dat ondernemerschapcompetenties op een minder hoog niveau zijn vereist voor hbo'ers werkzaam in het MKB dan voor hbo'ers werkzaam als zelfstandig ondernemers. Dit wijst er op dat hbo'ers in het MKB qua ondernemerschap eerder een rol vervullen die vergelijkbaar is met hbo'ers werkzaam in een

grootbedrijf, en in mindere mate een rol vervullen die vergelijkbaar is met hbo'ers werkzaam als zelfstandige of freelancer.

Het aandeel van hbo'ers met een leidinggevende functie fluctueert in de periode 1996-2001 rond de 18%. In de periode 2002-2004 is dit aandeel gedaald naar 15%. Afgestudeerden van het hao, hto en heo zijn doorgaans het vaakst werkzaam in een leidinggevende functie. Daarnaast blijkt dat hbo'ers die werkzaam zijn in de branche Horeca, de branche Landbouw, jacht en bosbouw en de branche Bouwnijverheid relatief vaak een leidinggevende functie hebben. Hbo'ers die werkzaam zijn in een leidinggevende functie dienen ondernemerschapcompetenties op een vergelijkbaar hoog niveau te beheersen als hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer. Dit geeft aan dat hbo'ers met een leidinggevende functie qua ondernemerschap een vergelijkbare rol vervullen als zelfstandig ondernemers.

Ondernemerschapcompetenties kunnen op verschillende wijze worden verworven. Het blijkt dat de onderwijsmethoden probleemgestuurd onderwijs en met name competentiegericht onderwijs positief bijdragen aan ondernemerschapcompetenties. Van de werkvormen dragen vooral schrijf- of onderzoeksopdrachten en zelfstudie in positieve zin bij aan de verwerving van ondernemerschapcompetenties. Ook ervaringen opgedaan gedurende de opleiding als stages, bestuurlijke ervaring, buitenlandervaring en werkervaring spelen een belangrijke rol bij de verwerving van ondernemerschapcompetenties. Met betrekking tot de invloed van deze soorten ervaring is het nog de vraag of hbo'ers ondernemerschapcompetenties verwerven gedurende het opdoen van de genoemde ervaringen, of dat sommige hbo'ers die al bij aanvang van de studie over ondernemerschapcompetenties beschikken tijdens de studie actiever zijn wat tot uitdrukking komt in een hoge deelname aan stages, bestuur- en buitenlandervaring.

Hbo'ers die werkzaam zijn als zelfstandige/freelancer hebben een hoger bruto uurloon dan afgestudeerden met een ander soort dienstverband. Overigens moet hierbij worden bedacht dat we de minder succesvolle ondernemers - waarvan het bedrijf inmiddels failliet is gegaan - hier niet terugvinden. Daarnaast kunnen zelfstandigen/freelancers beschikken over niet waargenomen kenmerken die niet alleen leiden tot een grotere kans om zelfstandige/freelancer te worden maar ook samengaan met een hogere beloning.

Tot slot is naar voren gekomen dat de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap nagenoeg hetzelfde patroon volgt als de conjunctuur: het aandeel van zelfstandigen/freelancers daalt wanneer het werkloosheidpercentage daalt, en stijgt wanneer het werkloosheidspercentage toeneemt. Kortom, hbo'ers kiezen eerder voor het zelfstandig ondernemerschap bij een ongunstige arbeidsmarktsituatie. Een verklaring hiervoor kan zijn dat hbo'ers vooral voor zichzelf beginnen om werkloosheid te voorkomen.

4 De betekenis van arbeidsmarktcijfers

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een kritische blik geworpen op een aantal indicatoren voor arbeidsmarktsucces, namelijk de gebruikte indicatoren voor intredewerkloosheid, werkloosheid, baan op minimaal hbo-niveau en baan binnen de eigen opleidingsrichting. De intredewerkloosheid en werkloosheid zijn indicatief voor de kans op werk, die iets zegt over de potentiële revenuen op de arbeidsmarkt. Een baan op minimaal hbo-niveau en een baan binnen de eigen richting zijn indicatief voor de allocatie op de arbeidsmarkt.

De genoemde indicatoren worden gezien als belangrijke graadmeter van de mate waarin de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt succesvol is verlopen. Op landelijk niveau is van belang om tijdig op de hoogte te zijn van eventuele knelpunten op de arbeidsmarkt voor recente schoolverlaters. Zodoende vormt deze informatie een belangrijke input in de discussie over het gevoerde onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Ook onderwijsinstelling hebben er veel belang bij om een vinger aan te pols te kunnen houden voor wat betreft hun eigen afgestudeerden. Verder kunnen gegevens over de transitie worden gebruikt door studiekiezers die vooraf een goed beeld willen krijgen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor verschillende opleidingen.

Gezien het belang van deze indicatoren, wordt veel zorg besteed aan de manier waarop ze worden gedefinieerd en gemeten. Gebrekkige cijfers kunnen immers tot minder effectieve besluitvorming leiden, en in sommige gevallen zelfs tot foute keuzes. Naast de kwaliteit van de cijfers is ook van belang dat gebruikers goed op de hoogte zijn van de betekenis van de cijfers, niet alleen in termen van de wijze waarop ze tot stand zijn gekomen, maar ook in termen van wat ze betekenen in relatie tot andere kenmerken van afgestudeerden. Dit hoofdstuk dient derhalve twee brede doelen. Ten eerste wordt kritisch gekeken naar de verschillende manieren waarop de begrippen kunnen worden gedefinieerd en gemeten, met als doel om een beargumenteerde keuze te maken voor de beste mogelijke aanpak, gegeven de restricties waaronder moet worden gewerkt. Ten tweede wordt geprobeerd inzicht te verschaffen in de bredere betekenis van de cijfers, in relatie tot enerzijds de in het onderwijs opgedane ervaringen en competenties, en anderzijds tot andere arbeidsmarkt-uitkomsten.

In de volgende paragraaf wordt beschreven welke definities voor de bovengenoemde indicatoren in de HBO-Monitor worden gebruikt, hoe deze zich verhouden tot elders gebruikte definities, en hoe de cijfers worden gemeten. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 nagegaan welke samenhangen de indicatoren vertonen met kenmerken van de opleiding, persoonskenmerken van afgestudeerden of door afgestudeerden opgedane competenties. Tevens wordt gekeken in hoeverre de indicatoren met elkaar en met andere arbeidsmarktuitkomsten samenhangen. Tot slot worden in paragraaf 4.4 de implicaties voor de HBO-Monitor van de kritische beschouwing van de indicatoren samengevat.

4.2 Hoe komen de cijfers tot stand?

4.2.1 Gebruikte definities

In deze paragraaf worden de definities die in de HBO-Monitor worden gebruikt voor intredewerkloosheid, werkloosheid, baan op minimaal hbo-niveau en baan binnen de eigen opleidingsrichting gelegd naast andere in binnen- en buitenland gebruikte definities. De sterke en zwakke punten van de verschillende definities worden besproken. Op basis hiervan wordt de keuze voor de in de toekomst te hanteren definities beargumenteerd.

Zoeken naar werk

Een belangrijke graadmeter van de soepelheid van de overgang van studie naar werk is de tijd die afgestudeerden besteden aan het zoeken naar betaald werk tijdens de intredeperiode. Aangenomen mag worden dat de meeste afgestudeerden liever snel een baan vinden dan dat ze er lang over doen. Uiteraard laten afgestudeerden zich niet alleen leiden door de wens van een zo kort mogelijke zoekduur. Minstens zo belangrijk is dat de gevonden baan goed aansluit bij de wensen en verwachtingen van de afgestudeerden. In het zoekproces kan worden aangenomen dat er sprake is van een ‘trade-off’ tussen zoekduur en kwaliteit van de baan. In het begin zal men doorgaans relatief hoog inzetten maar naarmate het zoeken langer duurt, zal men zich misschien gedwongen zien om de verwachtingen enigszins naar beneden bij te stellen. Andersom geldt ook dat, naarmate men meer vertrouwen heeft in een goede afloop van het zoekproces, men meer bereid zal zijn om langer te wachten op een geschikte baan.

Omdat afgestudeerden doorgaans liever een korte dan een lange zoekduur hebben, zegt een langere zoekduur iets over het externe rendement van hbo-opleidingen. Het externe rendement wordt niet alleen door de kwaliteit van opleidingen bepaald, maar ook door factoren die buiten de invloedssfeer van opleidingen liggen. De ervaring leert dat de zoekduur bijzonder conjunctuurgevoelig is: één van de eerste indicaties dat de marktomstandigheden minder gunstig worden is dat de gemiddelde zoekduur snel toeneemt.

Er zijn verschillende indicatoren die kunnen worden gebruikt om de periode van werkloosheid tijdens de intredeperiode te meten. De meest eenvoudige indicator bestaat uit:

> *De verstreken tijd tussen het moment van afstuderen en het moment van aanvang van de eerste baan*.

Deze indicator heeft als voordeel dat het eenvoudig en ook tamelijk nauwkeurig te meten is. Een belangrijk bezwaar tegen deze indicator is dat er geen reden is om aan te nemen dat afgestudeerden gedurende deze hele periode feitelijk werkzoekend zijn. Vooral afgestudeerden die doorstromen naar voltijd vervolgonderwijs zijn meestal niet onmiddellijk beschikbaar voor betaald werk. Er zijn ook andere redenen waarom sommige afgestudeerden zich tijdelijk niet op de arbeidsmarkt aanbieden, zoals ziekte, zwangerschap/ouderschap of een verblijf in het buitenland. De feitelijke zoekduur van deze mensen ligt lager dan de tijd tussen afstuderen en eerste baan. Zulke omstandigheden zouden systematisch met de gevolgde opleiding kunnen samenhangen, zodat een dergelijke indicator niet echt geschikt is.

Een tweede indicator is de zoekduur tot de eerste baan, die als volgt kan worden gedefinieerd:

> *Het aantal maanden dat een respondent werkloos is, voorafgaand aan de eerste betaalde baan na afstuderen*.

Door expliciet te maken dat het om een periode van werkloosheid gaat, worden in deze definitie perioden waarin men wegens studie, zwangerschap, ziekte etc. niet beschikbaar is voor betaald werk uitgesloten. Deze definitie komt ook het dichtst in de beurt van hoe mensen in het algemeen over het concept zoekduur denken. Deze verbetering gaat mogelijk voor een deel ten koste van de precisie: het wordt aan de afgestudeerde zelf overgelaten welke perioden wel en welke niet als perioden van werkloosheid worden opgevat. Zelfs als de definitie van werkloosheid in de vraag wordt opgenomen, zijn (kleine) meetfouten niet helemaal uit te sluiten. Een tweede mogelijk nadeel van deze definitie is dat er een zekere willekeurigheid in kan zitten, in de zin dat sommige mensen ter overbrugging tijdelijk een baan van lagere kwaliteit kunnen aanvaarden om vanuit die baan verder te zoeken naar passend werk. In dit geval zou een korte zoekduur wellicht ten onrechte de indruk kunnen wekken dat de transitie zeer soepel is verlopen, terwijl men feitelijk veel meer tijd nodig heeft gehad om aan geschikt werk te komen.

Er zijn twee mogelijke oplossingen voor dit laatste probleem. Eén oplossing is om verdere beperkingen op de omschrijving van de eerste baan te leggen. In dat geval zou het niet om de zoekduur tot de eerste baan gaan, maar om de zoekduur tot de eerste geschikte baan. Om twee redenen is deze oplossing niet verstandig. In de eerste plaats is het vrijwel onmogelijk om een eenduidige afbakening te geven van wat men onder ‘geschikt’ dient te verstaan. Sommige afgestudeerden gaan doelbewust werken in banen die niet goed aansluiten bij de gevolgde opleiding, en kunnen soms jaren met veel plezier en voldoening in die banen blijven werken. Evenmin kan dit aan de respondent zelf worden overgelaten omdat dit tot de absurde situatie kan leiden dat twee afgestudeerden die op precies hetzelfde moment na afstuderen exact dezelfde baan hebben gekregen toch sterk verschillen in hun zoekduur.

De tweede mogelijke oplossing voor het probleem van willekeurigheid is om niet de zoekduur tot de eerste baan als maatstaf te nemen, maar de optelsom van alle perioden waarin men gedurende de intredeperiode (in het geval van de HBO-Monitor de eerste een tot anderhalf jaar na afstuderen) werkloos is geweest. De definitie van intredewerkloosheid luidt dan:

> *Het aantal maanden tussen de afstudeerdatum en het enquêtemoment dat afgestudeerden hebben opgegeven werkloos te zijn.*

Het voordeel van deze definitie is dat hij minder gevoelig is voor het effect van tijdelijke banen, en ook niet afhangt van een definitie van wat een geschikte baan is. Er kleven echter ook nadelen aan deze definitie. Deze definitie is mogelijk nog gevoeliger voor verschillende interpretaties van werkloosheid dan de eerder beschreven definitie van zoekduur tot eerste baan (moeten bijvoorbeeld korte perioden tussen banen wel of niet worden meegeteld?). Een tweede nadeel is dat deze definitie gevoeliger is voor verschillen in de periode waarin men in principe beschikbaar is geweest voor betaald werk. Voor mensen die in het begin van het relevante afstudeerjaar de studie hebben afgerond en niet te maken hebben gehad met vervolgstudie, ziekte, zwangerschap etc., is de periode waarin ze werkloos kunnen zijn geraakt langer dan voor mensen die later zijn afgestudeerde en/of met dergelijke omstandigheden te maken hebben gehad. Een verder bezwaar ligt niet in de sfeer van het meten maar van het rapporteren van de resultaten. Een dergelijke definitie wijkt af van wat de meeste mensen onder intredewerkloosheid verstaan, en is niet eenvoudig uit te leggen op een manier die meteen door lezers intuïtief wordt begrepen. Dit in tegenstelling tot de zoekduur tot eerste baan, die door vrijwel iedereen zonder nadere uitleg meteen te begrijpen is. Wanneer we deze bezwaren in ogenschouw nemen, kunnen we concluderen dat deze definitie pas de voorkeur verdient wanneer de voordelen sterk hiertegen opwegen. We komen hier in de volgende paragraaf op terug.

Kans op werk

De kans op werk vormt een veel gebruikte indicator van het externe rendement van onderwijs dat beoogt studenten op te leiden voor de arbeidsmarkt. Evenals de zoekduur wordt de kans op werk niet alleen bepaald door de kwaliteit van opleidingen maar ook door factoren die buiten de invloedssfeer van opleidingen liggen. De ervaring leert dat niet alleen de zoekduur maar ook de kans op werk zeer conjunctuurgevoelig is: één van de eerste indicaties dat de marktomstandigheden minder gunstig worden is een daling van de kans op werk, dus een toename van de werkloosheid. Structurele verschillen tussen opleidingen in de hoogte van de kans op werk zeggen in ieder geval iets over de conjunctuurgevoeligheid van opleidingen of over het structureel uit balans zijn van vraag en aanbod. Hoe het ook zij, ook wanneer een bepaald aspect zoals de kans op werk niet of slechts zeer ten dele aan de kwaliteit van een opleiding is toe te rekenen, kan het nog wel een bepaalde signaalfunctie hebben. Zo is een hoge werkloosheid reden om na te gaan waar de oorzaak ligt.

Er zijn verschillende definities van werkloosheid. Het eenvoudigste zou zijn om te vragen of iemand wel of geen betaald werk heeft. Dit voldoet niet omdat lang niet iedereen die niet werkt daadwerkelijk werkloos is. Dit is de reden waarom de meeste definities ook iets van beschikbaarheid voor betaald werk behelzen. Dit zien we duidelijk terug in de definities van werkloosheid die door bijvoorbeeld de International Labour Organisation (ILO) of het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden gehanteerd.

De *ILO* beschouwt iemand als *werkloos* wanneer deze persoon in de betreffende periode:
a) geen betaald werk verricht in loondienst of als zelfstandige;
b) beschikbaar is voor betaald werk in loondienst of als zelfstandige;
c) concrete stappen heeft ondernomen om aan betaald werk te komen in loondienst of als zelfstandige.
Het werkloosheidspercentage volgens de ILO wordt bepaald door het aantal werklozen volgens deze definitie te relateren aan het totaal aantal werklozen en werkenden samen. Werkenden zijn diegenen die in de betreffende periode voor tenminste 1 uur betaald werk hebben verricht.

De definitie door het *CBS* van *werkloze beroepsbevolking* komt sterk overeen met de ILO definitie. Het verschil is dat het CBS een minimum van 12 uur per week stelt aan het aantal uren waarvoor werklozen beschikbaar zijn en aan het aantal uren dat door werkenden wordt gewerkt. Personen die voor minder dan 12 uur beschikbaar zijn voor betaald werk worden niet tot de beroepsbevolking gerekend en worden buiten beschouwing gelaten bij het berekenen van het werkloosheidspercentage (de werkloze beroepsbevolking in procenten van de totale werkloze en werkzame beroepsbevolking). Personen die betaald werk verrichten voor minder dan 12 uur per week, beschikbaar zijn om voor in totaal tenminste 12 uur per week te werken en activiteiten ontplooien om werk voor ten minste 12 uur per week te vinden, worden tot de werkloze beroepsbevolking gerekend.

Het *CBS* rekent tot de *geregistreerde werklozen* de bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) ingeschreven personen in de leeftijd van 16 tot en met 64 jaar die niet of minder dan twaalf uur per week werken èn beschikbaar zijn voor een baan van twaalf uur of meer per week of werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week gaan werken. Het geregistreerd werkloosheids-percentage bestaat uit de geregistreerde werklozen in procenten van de beroepsbevolking. Deze administratief gerichte definitie heeft als nadeel dat lang niet iedereen die werkloos is zich inschrijft bij een CWI.

Tot 2002 heeft het *ROA* een definitie van werkloosheid gehanteerd die gelijk is aan de CBS definitie van de werkloze beroepsbevolking, met als extra restrictie dat mensen voor wie studie de

belangrijkste bezigheid is buiten de beroepsbevolking vallen. Deze restrictie is opgenomen vanwege het relatief hoog percentage afgestudeerden/schoolverlaters die na afronding van hun opleiding doorstromen naar vervolgonderwijs. Een deel van deze mensen heeft weliswaar betaald werk of is daarvoor beschikbaar, maar aannemelijk is dat dit in veel gevallen om een bijbaan gaat om de studie (deels) te bekostigen.

Een nadeel van alle tot nu toe besproken definities is dat er een relatief groot aantal vragen aan afgestudeerden moeten worden gesteld om vast te stellen wie werkloos is dan wel werk heeft (zie paragraaf 4.2.2 voor een nadere specificatie). In het licht van de toenemende druk op de vragenlijsten, heeft het ROA in 2003 het besluit genomen om de definitie te vereenvoudigen. Volgens de nieuwe definitie wordt niet nader gevraagd naar de stappen die men onderneemt om aan betaald werk te komen. Iemand is werkloos als hij of zij geen betaald werk heeft, of betaald werk heeft voor minder dan 12 uur per week en op het moment van bevraging op zoek is naar betaald werk. Er wordt ook niet gevraagd naar het aantal uren waarvoor mensen beschikbaar zijn voor werk. Net als bij de oude ROA-definitie worden mensen voor wie studie de belangrijkste bezigheid is buiten de beroepsbevolking gelaten. In de volgende paragraaf worden de effecten van de verschillende definities beschreven.

Aansluiting naar niveau

Een van de belangrijkste indicatoren die in het kader van de HBO-Monitor zijn ontwikkeld en gebruikt betreft de aansluiting tussen het niveau van de gevolgde opleiding en het niveau van de huidige baan. Voor de relevantie van deze indicator wordt verwezen naar paragraaf 2.4.2. Er zijn verschillende manieren waarop de aansluiting naar niveau kan worden gemeten. Volgens alle definities is het niveau van de opleiding (hbo-niveau) een gegeven. De verschillende definities verschillen in de manier waarop het niveau van de baan wordt vastgesteld. Sommige definities gaan uit van een inschatting van het opleidingsniveau dat volgens de vervuller van de functie het beste bij de huidige werkzaamheden hoort. Andere definities gaan uit van het opleidingsniveau dat voor de functie wordt vereist. Het vereiste opleidingsniveau kan dus worden vastgesteld volgens het perspectief van de werknemer of volgens het perspectief van de werkgever. Beide varianten zijn wel eens in het kader van de HBO-Monitor gevraagd. De definitie die in landelijke rapporten en instellingsrapportages wordt gehanteerd, gaat uit van het opleidingsniveau dat door de werkgever werd vereist voor de huidige functie.

Een meer subjectieve definitie heeft als voordeel dat ze vermoedelijk beter aansluit bij het feitelijke niveau van de functie. Dit aspect wordt echter beter afgedekt door andere vragen in de vragenlijst. Het door de werkgever vereiste niveau geeft een beeld van hoe de functie wordt gewaardeerd in de ogen van de werkgever. Los van de feitelijke invulling van de functie, blijkt deze waardering in sterke mate bepalend te zijn voor beloning, carrièreverloop e.d.

Aansluiting naar richting

Voor de relevantie van deze indicator wordt ook verwezen naar paragraaf 2.4.2. Net als bij de aansluiting naar niveau zijn er verschillende definities van de aansluiting naar richting tussen opleiding en huidige functie. Deze verschillen primair in de manier waarop de richting van de baan wordt vastgesteld. Sommige definities gaan uit van een inschatting van de opleidingsrichting die volgens de vervuller van de functie het beste bij de huidige werkzaamheden hoort, en andere definities van het opleidingsniveau dat voor de functie wordt vereist. De vereiste opleidingsrichting kan dus, evenals het vereiste opleidingsniveau, worden vastgesteld volgens het perspectief van de werknemer of volgens het perspectief van de werkgever. Beide varianten zijn wel eens in het kader van de HBO-Monitor gevraagd. De definitie die in landelijke rapporten en instellingsrapportages wordt

gehanteerd, gaat uit van de opleidingsrichting die door de werkgever werd vereist voor de huidige functie. Deze meer formele functie-eis geeft, beter dan een subjectieve inschatting van de aansluiting naar richting, weer in welke mate afgestudeerden emplooi vinden in het werkveld waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden, en voor de mate waarin afgestudeerden van een opleiding daadwerkelijk concurrentie ondervinden van afgestudeerden van andere opleidingen.

4.2.2 Het meetproces

Hieronder wordt de vertaling van de theoretische begrippen in concrete vragen die aan afgestudeerden worden voorgelegd kort besproken, evenals de eventuele verdere bewerkingen die de data ondergaan voordat de cijfers worden gerapporteerd.

Zoeken naar werk

In de huidige vragenlijst wordt de volgende vraag gesteld:

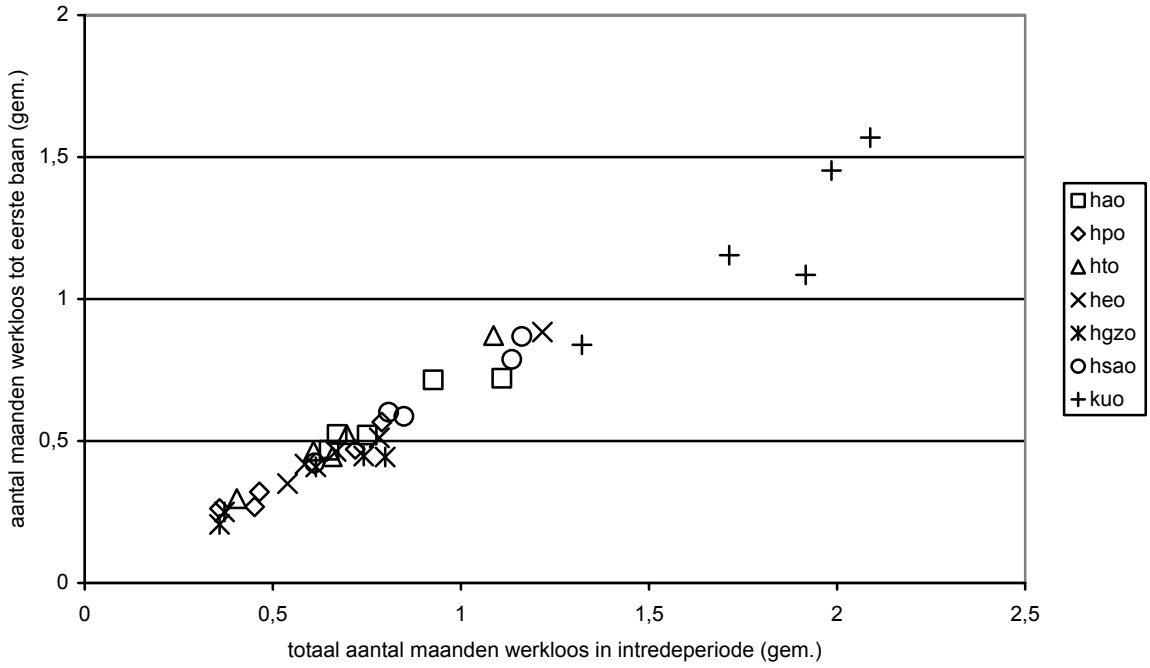
Hoe lang bent u werkloos geweest na uw HBO-opleiding:

a. voordat u uw eerste baan vond?

b. in totaal tot nu toe?

Het antwoord op deelvraag a wordt gebruikt om de zoekduur tot de eerste baan te bepalen, en het antwoord op deelvraag b voor het bepalen van de totale duur van de werkloosheid gedurende de intredeperiode. De antwoorden op de twee vragen zijn sterk met elkaar gecorreleerd.

Figuur 4.1
Gemiddelde intredewerkloosheid per sector vanaf 1999, volgens de twee definities



Figuur 4.1 toont de gemiddelde intredewerkloosheid per sector vanaf 1999 volgens de twee definities. De figuur laat zien dat verschillen tussen sectoren en veranderingen in de tijd volgens de twee definities eenzelfde patroon geven. In sectoren c.q. jaren waarin de zoekduur tot de eerste baan relatief hoog is, is ook de totale duur van de werkloosheid tijdens de intredeperiode relatief hoog. In sectoren c.q. jaren waarin de zoekduur tot de eerste baan relatief laag is, is ook de totale duur van de

werkloosheid tijdens de intredeperiode relatief laag. De totale werkloosheidsduur ligt uiteraard iets hoger, maar het verschil tussen de twee maten is tamelijk constant. Het maakt dus niet veel uit welke indicator wordt gebruikt. Gegeven het streven om de basisvragenlijst zo eenvoudig mogelijk te houden, ligt het voor de hand om slechts één van deze twee vragen te stellen. Bij het ontbreken van sterke inhoudelijke redenen om één definitie boven de andere te kiezen, dient de voorkeur uit te gaan naar de meest eenvoudige definitie: de zoekduur tot de eerste baan.

Kans op werk

Om de kans op werk vast te stellen worden de volgende vragen gesteld:

a. Heeft u op dit moment betaald werk?
b. Wat zijn uw gemiddelde arbeidsuren?
c. Zoekt u op dit moment (ander) betaald werk?
d. Wat is de beste omschrijving van uw huidige situatie?

Afgestudeerden die op vraag a het antwoord 'ja' geven, en bij vraag b aangeven voor in totaal minimaal 12 uur per week te werken, worden in principe als werkenden aangemerkt. Afgestudeerden die op vraag a het antwoord 'nee' geven, of bij vraag b aangeven voor minder dan 12 uur per week te werken, én op vraag c het antwoord 'ja' geven, worden in principe als werklozen aangemerkt. Afgestudeerden die op vraag d het antwoord 'student' geven, worden ongeacht hun antwoorden op de overige vragen niet tot de beroepsbevolking gerekend.

Ter vergelijking staan hieronder de vragen die tot 2003 ook werden gesteld om vast te stellen of iemand conform de CBS definitie werkloos is:

a. Heeft u in de afgelopen vier weken iets gedaan om aan (ander) betaald werk te komen? (advertenties nakijken om een baan te vinden telt al mee).
- *1 ja*
- *2 nee*
- *3 nee, maar ik wacht op de uitkomst van lopende sollicitatie(s)*

b. Hoeveel uren per week zou u liefst betaald werk willen hebben?
(rekening houdend met gevolgen voor inkomenssituatie).
- *1 ik wil geen betaald werk*
- *2 ik wil betaald werk voor …. uren per week.*

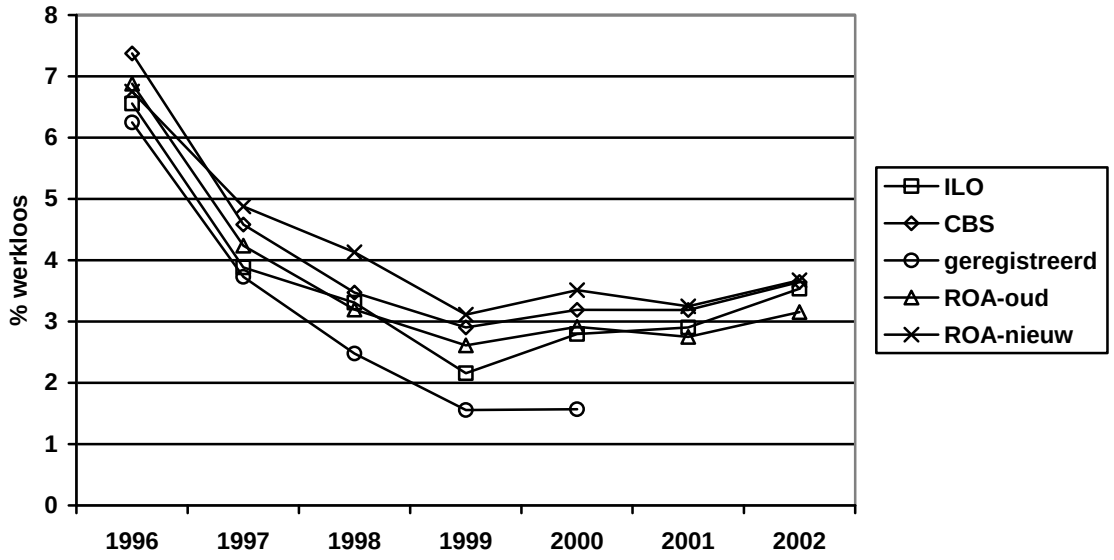
c. Stel, u vindt nú een (andere) baan. Hoe snel kunt u daarmee dan beginnen?
- *1 binnen 2 weken*
- *2 tussen 2 weken en 3 maanden*
- *3 na 3 maanden*

d. Waarom kunt u niet eerder beginnen?
- *1 opzeggen huidige baan*
- *2 afronden vrijwilligerswerk*
- *3 afronden opleiding/studie*
- *4 regelen kinderopvang*
- *5 vakantie*
- *6 ziekte*
- *7 andere reden, namelijk:……*

Figuur 4.2 laat de werkloosheid volgens de verschillende definities zien van 1996 tot en met 2002. Het patroon van de werkloosheid volgens de verschillende definities toont veel overeenkomsten, maar het absolute niveau verschilt nogal naar gelang de gebruikte definitie. De geregistreerde werkloosheid levert, vanwege de extra eis van registratie bij een CWI, de laagste schattingen. De werkloosheid volgens de nieuwe definitie van het ROA ligt - vanwege het kleinste aantal voorwaarden

waaraan voldaan moet worden - het hoogst. De werkloze beroepsbevolking van het CBS ligt daar niet ver onder.

Figuur 4.2
Werkloosheid volgens de verschillende definities, 1996-2002



Tabel 4.1 geeft een overzicht van de verschillen en overeenkomsten tussen de ROA definitie van werkloosheid vanaf 2003 en de vier overige definities van werkloosheid.

Tabel 4.1
Verschillen en overeenkomsten tussen de ROA definitie vanaf 2003 van werkloosheid en de vier overige definities van werkloosheid

	Volgens nieuwe ROA definitie		
	Werkzaam	werkloos	Missing[1)]
Volgens ILO definitie:			
• Werkzaam	100	14,7	14,2
• Werkloos	0	72,5	3,5
• Missing	0	12,8	82,3
Volgens CBS definitie beroepsbevolking:			
• Werkzaam	100	0	13,3
• Werkloos	0	84,9	3,0
• Missing	0	15,1	83,8
Volgens CBS definitie geregistreerd werkloos:			
• Werkzaam	100	0	13,3
• Werkloos	0	62,3	1,4
• Missing	0	37,7	85,3
Volgens oude ROA definitie:			
• Werkzaam	100	0	0
• Werkloos	0	84,9	0,7
• Missing	0	15,1	99,3

[1)] Dat wil zeggen dat respondenten niet tot de beroepsbevolking worden gerekend, hetzij omdat zij volgens de betreffende definitie buiten de beroepsbevolking vallen, hetzij omdat zij een deel van de relevante vragen niet hebben beantwoord.

Alle afgestudeerden die volgens de nieuwe ROA definitie werkzaam zijn, zijn dat ook volgens alle andere definities. Er zijn echter wat verschillen onder afgestudeerden die volgens de nieuwe ROA definitie werkloos of missing zijn. Alleen volgens de ILO definitie is een deel van de afgestudeerden die volgens de nieuwe definitie van het ROA werkloos zijn, werkzaam. Dit heeft te maken met de veel lagere ondergrens (één uur versus 12 uur) voor betaald werk bij de ILO definitie. Een aanzienlijk deel van de afgestudeerden die volgens de nieuwe definitie werkloos zijn, vallen volgens alle andere definities buiten de beroepsbevolking. Dit heeft in eerste instantie te maken met het feit dat volgens alle andere definities mensen die niet hebben aangegeven concrete stappen te hebben ondernomen om aan werk te komen, niet als werkloos worden aangemerkt. Het percentage is het laagst bij de geregistreerde werkloosheid, omdat daar de niet-geregistreerden niet als werkloos worden beschouwd. Hoewel zulke cijfers waardevolle informatie bevatten over de omvang van de inzetbare arbeidsreserve, zijn vanuit het gezichtspunt van het monitoren van het extern rendement van opleidingen dergelijke inperkingen weinig zinvol. Het feit dat sommige afgestudeerden, om welke redenen dan ook, geen actief zoekgedrag vertonen, verandert niets aan het feit dat ze circa anderhalf jaar na afstuderen geen werk hebben.

Omdat volgens de ROA-definities studerenden niet tot de beroepsbevolking worden gerekend, is een aantal afgestudeerden die volgens andere definities werkzaam of werkloos zijn volgens de ROA-definities missing. Vanuit het perspectief van de ILO en het CBS is het zinvol om ook studerenden tot de beroepsbevolking te rekenen, omdat het voor deze organisaties gaat om het verkrijgen van een min of meer uitputtend beeld van alle personen in een land die betaald werk verrichten of daarvoor beschikbaar zijn. De HBO-Monitor richt zich - net als andere schoolverlatersonderzoeken - echter op een heel specifieke fase in het leven van de ondervraagden, en heeft als belangrijkste doel een beeld te schetsen van kwaliteit van de transitie van studie naar werk. Voor een deel van de afgestudeerden is echter de belangrijkste bestemming na afronding van de studie niet de arbeidsmarkt maar een vervolgopleiding. Het feit dat een deel van deze afgestudeerden daarnaast betaald werk zoekt of verricht, verandert niets aan het feit dat zij in eerste instantie studerend zijn. Wanneer deze afgestudeerden ook meegerekend worden bij het bepalen van de kans op werk, vertroebelt dit alleen het beeld, omdat het weinig zegt over de kansen van afgestudeerden op de arbeidsmarkt waarvoor ze zijn opgeleid.

Wanneer we alle verschillen in ogenschouw nemen, lijkt de keuze voor de huidige ROA-definitie gerechtvaardigd. Hoewel in absolute termen het werkloosheidspercentage volgens deze definitie iets hoger ligt dan volgens de andere definities, geeft het in wezen hetzelfde beeld weer. Bovendien kan met recht worden volgehouden dat het hoger percentage volgens deze definitie juist een meer accuraat beeld geeft van de werkelijke kans op werk, omdat ook mensen die op het moment van de enquête niet actief zoeken - bijvoorbeeld omdat ze ontmoedigd zijn geraakt door het gebrek aan perspectieven - worden meegeteld. Een aanzienlijk bijkomend voordeel is dat deze definitie op basis van veel minder vragen kan worden vastgesteld, waardoor respondenten minder worden belast en meer ruimte wordt vrijgemaakt voor andere meer wezenlijke vragen. Tenslotte deelt de huidige definitie met de oude ROA-definitie het voordeel dat studerenden buiten beschouwing worden gelaten bij het bepalen van de kans op werk.

Aansluiting naar niveau

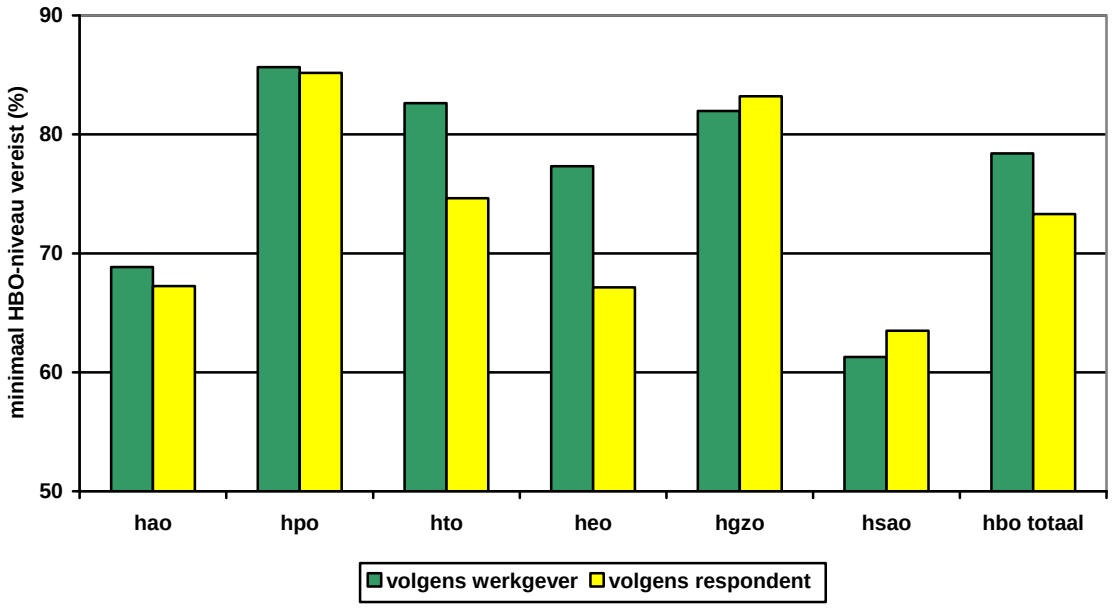
In de huidige vragenlijst wordt de volgende vraag gesteld:

Welk opleidingsniveau werd door uw werkgever voor deze functie minimaal vereist?

De antwoordcategorieën zijn: 1. *wo*, 2. *hbo*, 3. *mbo*, 4. *havo/vwo*, en 5. *mavo/lbo/vbo of lager*. Voor rapportages wordt doorgaans het percentage ‘hbo’ plus ‘wo’ gepresenteerd (d.w.z. het percentage werkzaam in een functie waarvoor tenminste een opleiding op hbo-niveau werd vereist).

Figuur 4.3 laat per hbo-sector het percentage afgestudeerden zien dat in 1996 en1997[5] in een functie werkzaam was waarvoor volgens de werkgever respectievelijk de respondent zelf minimaal hbo-niveau werd vereist.

Figuur 4.3
Vereist opleidingsniveau volgens de werkgever en de afgestudeerde, 1996-1997



Voor de meeste sectoren geldt dat het weinig uitmaakt welke definitie wordt gehanteerd. Uitzonderingen zijn de sectoren techniek en economie, waar het percentage werkzaam op minimaal hbo-niveau volgens de respondent lager ligt dan volgens de werkgever. Over het algemeen geldt dat hbo'ers zelf minder geneigd zijn om aan te geven dat de functie minimaal op hbo-niveau is dan hun werkgevers.

Tabel 4.2 laat zien hoe de antwoorden op de twee vragen zich tot elkaar verhouden. Voor een meerderheid van de afgestudeerden is geen verschil tussen het vereiste niveau volgens de werkgever en het vereiste niveau volgens de respondent zelf. Ruim twee derde van de afgestudeerde hbo'ers werkt in een baan waarvoor zowel volgens de werkgever als volgens henzelf minimaal een hbo-niveau is vereist, terwijl meer dan een van de zes werkt in een baan waarvoor volgens beide een lager niveau vereist is. Bij een deel van de respondenten is echter sprake van een discrepantie tussen de twee definities. Bijna een van de tien hbo'ers is werkzaam in een baan waarvoor volgens de werkgever minimaal een hbo-niveau is vereist, maar waarvoor volgens henzelf een lager niveau voldoende is. Ruim 4% geeft aan in een baan te werken waarvoor de werkgever vindt dat een lager niveau voldoende is, terwijl de respondent zelf vindt dat het wel degelijk om een hbo-baan gaat.

Er zijn forse verschillen tussen opleidingssectoren in de mate waarin zulke discrepanties vóórkomen. Bij afgestudeerden van de sterk geprofessionaliseerde sectoren hpo en hgzo, is nauwelijks verschil te zien tussen de twee definities: slechts een paar procent geeft aan dat er een discrepantie is. Dit contrasteert sterk met de sectoren hto en heo, waarvan meer dan een tiende van de afgestudeerden werkzaam zijn in banen die door de werkgever worden beschouwd als hbo-banen, maar waarvoor ze

5. De laatste jaren waarin is gevraagd naar zowel het door de werkgever minimaal vereiste opleidingsniveau als het volgens de afgestudeerde minimaal vereiste opleidingsniveau. Vergelijkbare cijfers voor de sector kuo zijn niet beschikbaar.

zelf vinden dat een lager niveau voldoende is. Afgestudeerden van de sector hsao geven het vaakst aan dat ze zelf vinden dat een hbo-niveau nodig is voor hun baan, terwijl volgens hun werkgever kan worden volstaan met een lager niveau.

Tabel 4.2
Relatie tussen vereist opleidingsniveau volgens de werkgever en volgens de afgestudeerde, naar opleidingssector (1996-1997)

	Minimaal hbo-niveau volgens werkgever		Lager niveau volgens werkgever	
	Min. eigen niveau volgens respondent	Lager niveau volgens respondent	Min. eigen niveau volgens respondent	Lager niveau volgens respondent
hao	61,5	7,6	6,4	24,5
hpo	83,9	1,8	1,8	12,5
hto	71,4	11,3	3,4	14,0
heo	63,3	14,0	4,0	18,7
hgzo	79,5	2,5	3,8	14,2
hsao	53,1	8,1	10,6	28,3
hbo totaal	69,2	9,2	4,3	17,3

Om een beter beeld te vormen van de betekenis van de verschillen tussen de twee definities, is het interessant om na te gaan of - en zo ja op welke wijze - afgestudeerden waarvoor het vereiste niveau volgens de twee definities verschillend is, anders zijn dan afgestudeerden waarvoor de twee definities met elkaar in overeenstemming zijn. Tabel 4.3 laat zien in hoeverre discrepanties tussen de subjectieve en objectieve definities van aansluiting naar niveau samenhangen met kenmerken van afgestudeerden en/of banen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in banen waarvoor volgens de werkgever geen hbo-opleiding nodig is, vooral in die banen waarvoor die vrouwen zelf dat ook vinden. Interessant genoeg zijn vrouwen licht ondervertegenwoordigt in banen waarvoor de werkgever een hbo-opleiding nodig acht maar zijzelf niet. Leeftijd lijkt in het geheel niet met de verticale aansluiting tussen opleiding en werk samen te hangen, of dat nu door de werkgever of door de respondent wordt bepaald. Zoals mag worden verwacht, hangt het oordeel van respondenten over de kwaliteit van de aansluiting tussen opleiding en werk vooral samen met het vereiste niveau volgens de respondent, en in veel minder mate met het vereiste niveau volgens de werkgever. Ook de gepercipieerde ontwikkelingsmogelijkheden en het zoeken naar ander werk lijken vooral met de subjectieve definitie samen te hangen. Het gemiddelde uurloon ligt het hoogst bij afgestudeerden die vanuit beide perspectieven in banen werken op minimaal hbo-niveau, en het laagst bij banen die eensluidend als banen op lager niveau worden bestempeld. Banen die vanuit slechts één van de twee perspectieven als hbo-banen worden bestempeld nemen een tussenpositie in.

Een aantal van de bevindingen in tabel 4.3 bevestigen de eerder uitgesproken verwachting dat het vereiste niveau volgens de respondent een beter beeld geeft van het inhoudelijke niveau van de functie zoals door die door de respondent wordt uitgeoefend dan het vereiste niveau volgens de werkgever. Het oordeel over de kwaliteit van de aansluiting, het bestaan van goede ontwikkelings-mogelijkheden, en de bereidheid om (voorlopig) in de huidige baan te blijven, hangen veel sterker samen met de subjectieve maat dan met de objectieve maat. Desalniettemin gaat, wanneer een keuze moet worden gemaakt tussen de twee definities, de voorkeur uit naar de objectieve definitie. De reden hiervoor is dat de objectieve definitie veel sterker aangeeft hoe de functie door de werkgever, en mede daardoor door anderen, wordt gewaardeerd. Een afgestudeerde zou heel goed gelijk kunnen hebben als die beweert dat het feitelijke niveau anders is dan door de werkgever wordt aangegeven, maar de buitenwereld zal vooral afgaan op het oordeel van de werkgever. Dit betekent allerminst dat het subjectieve oordeel van afgestudeerden over de inhoud van de functie buiten beschouwing blijft. Naast het in tabel 4.3 vermelde oordeel over de kwaliteit van de aansluiting, zijn

inmiddels veel andere indicatoren in de HBO-Monitor die licht werpen hierop, waaronder het vereiste en eigen niveau van competenties van afgestudeerden. Dit levert de mogelijkheid op om de bijvoorbeeld de relatie tussen het formele niveau van de functie en de manier waarop de functie door de afgestudeerde wordt uitgeoefend, nader uit te diepen.

Tabel 4.3
Relatie tussen vereist opleidingsniveau volgens de werkgever en opleidingsniveau volgens de afgestudeerde, naar geselecteerde persoons- en baankenmerken (1996-1997)

	Minimaal hbo-niveau volgens werkgever		Lager niveau volgens werkgever	
	Min. eigen niveau volgens respondent	Lager niveau volgens respondent	Min. eigen niveau volgens respondent	Lager niveau volgens respondent
Geslacht (% vrouw)	48,4	43,4	54,8	57,3
Leeftijd (gem.)	25,1	25,2	25,2	24,9
Oordeel over aansluiting opleiding-baan (% goed of voldoende)	86,9	73,3	84,1	63,0
Goede ontwikkelingsmogelijkheden binnen bedrijf (%)	85,1	57,7	74,5	59,5
Uurloon (gem. in Euro's)	9,4	8,7	8,8	8,0
Op zoek naar ander werk (%)	19,5	39,0	25,7	40,7

Aansluiting naar richting

In de huidige vragenlijst wordt de volgende vraag gesteld:

Welke studierichting werd door uw werkgever voor deze functie vereist?

De antwoordcategorieën zijn: 1 *uitsluitend eigen richting*, 2. *mijn eigen of een verwante richting*, 3. *een geheel andere richting* en 4. *geen specifieke richting*. Voor rapportages wordt vaak het percentage 'uitsluitend eigen richting' plus 'mijn eigen of een verwante richting' gepresenteerd (d.w.z. het percentage werkzaam in een functie waarvoor de eigen of een verwante richting werd vereist).

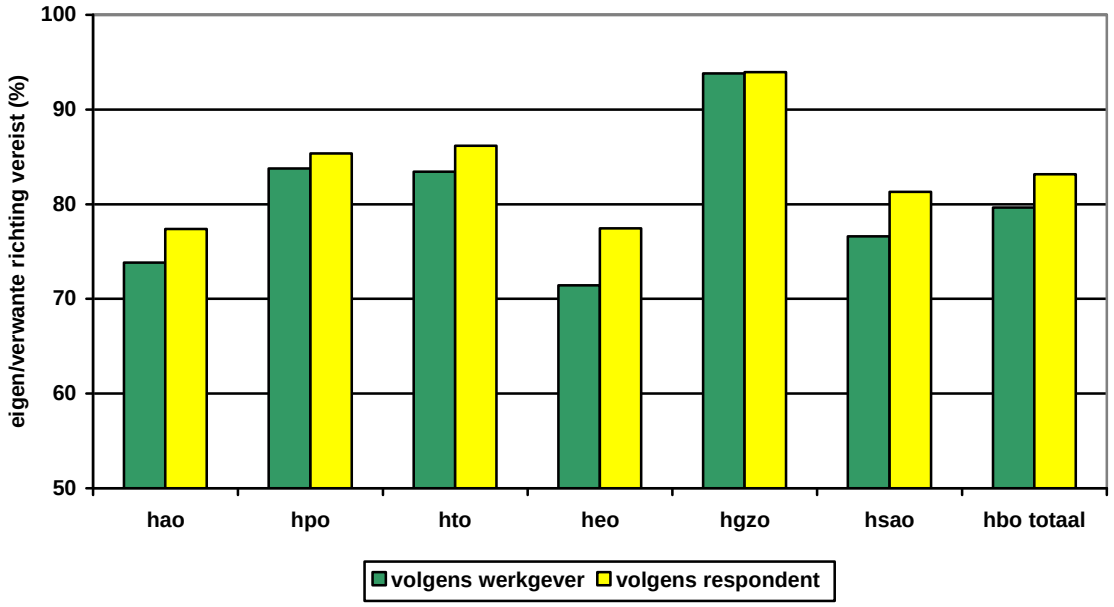
Figuur 4.4 laat per hbo-sector het percentage afgestudeerden zien dat in 1996 en1997[6] in een functie werkzaam was waarvoor volgens de werkgever respectievelijk de respondent zelf de eigen of een verwante richting werd vereist.

Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hgzo, vinden de afgestudeerden iets vaker dan hun werkgevers dat de functie past bij de opleidingsrichting. Afgestudeerden van het hgzo vinden vrijwel even vaak als hun werkgevers dat de functie past bij de opleidingsrichting.

Tabel 4.4 laat zien hoe de antwoorden op de twee vragen zich tot elkaar verhouden. Voor de overgrote meerderheid van de afgestudeerden is geen verschil tussen de vereiste richting volgens de werkgever en de vereiste richting volgens de respondent zelf. Ruim driekwart van de afgestudeerde hbo'ers werkt in een baan waarvoor zowel volgens de werkgever als volgens henzelf de eigen of een verwante richting is vereist, terwijl ruim een van de zeven in een baan werkt waarvoor volgens beide geen of een geheel andere richting vereist is. Slechts bij een klein deel van de respondenten is sprake van een discrepantie tussen de twee definities. Dit betreft vooral afgestudeerden die in een baan werken waarvoor de werkgever vindt dat een geheel andere of geen specifieke richting nodig is, terwijl de respondent zelf vindt dat het wel degelijk om een baan in de eigen of een verwante richting gaat.

6. De laatste jaren waarin is gevraagd naar zowel de door de werkgever vereiste opleidingsrichting als de volgens de afgestudeerde vereiste opleidingsrichting. Er zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar voor het kuo.

Figuur 4.4
Vereiste opleidingsrichting volgens de werkgever en de afgestudeerde, 1996-1997



Tabel 4.4
Relatie tussen vereiste opleidingsrichting volgens de werkgever en volgens de afgestudeerde, naar opleidingssector (1996-1997)

	Eigen of verwante richting volgens werkgever		Geheel andere of geen specifieke richting volgens werkgever	
	Eigen/verwante richting volgens respondent	Andere/geen specifieke richting volgens respondent	Eigen/verwante richting volgens respondent	Andere/geen specifieke richting volgens respondent
hao	72,1	1,8	5,3	20,7
hpo	82,6	1,2	2,9	13,3
hto	81,2	2,2	4,9	11,6
heo	68,8	2,7	8,7	19,8
hgzo	93,2	0,6	0,8	5,4
hsao	74,5	2,1	7,0	16,4
hbo totaal	77,6	2,0	5,6	14,8

Zoals bekend verschillen opleidingssectoren in de mate waarin hun afgestudeerden in banen werken waarvoor de eigen of een verwante richting is vereist. Voor de meeste sectoren geldt echter dat er weinig discrepanties zijn tussen de objectieve en subjectieve definities van de verticale aansluiting. De belangrijkste verschillen zijn te zien in het percentage afgestudeerden die in banen werken waarvoor de werkgever vindt dat een geheel andere of geen specifieke richting nodig is, terwijl de respondent zelf vindt dat het wel degelijk om een baan in de eigen of een verwante richting gaat. Dit percentage varieert van minder dan 1% voor de sector hgzo, tot bijna 9% voor het heo.

Tabel 4.5 laat zien in hoeverre discrepanties tussen de subjectieve en objectieve definities van aansluiting naar richting samenhangen met kenmerken van afgestudeerden en/of banen. Vergeleken met banen waarvoor volgens de respondent een andere/geen specifieke opleidingsrichting is vereist, zijn vrouwen licht oververtegenwoordigd in banen waarvoor volgens de respondent de eigen of een

verwante richting vereist is. Hierbij maakt het oordeel van de werkgever nauwelijks iets uit. Leeftijd lijkt in het geheel niet met de horizontale aansluiting tussen opleiding en werk samen te hangen, of dat nu door de werkgever of door de respondent wordt bepaald. Net als bij de verticale aansluiting het geval was, hangt het oordeel van respondenten over de kwaliteit van de aansluiting tussen opleiding en werk vooral samen met de subjectieve definitie van de horizontale aansluiting, en veel minder met de vereiste richting volgens de werkgever. Ook de gepercipieerde ontwikkelingsmogelijkheden het zoeken naar ander werk lijken vooral met de subjectieve definitie samen te hangen. Het gemiddelde uurloon ligt het hoogst bij afgestudeerden die vanuit beide perspectieven in banen werken waarvoor de eigen of een verwante richting vereist is, en het laagst bij banen waarvoor eensluidend geen of een geheel andere richting vereist is. Banen waarvoor vanuit slechts één van de twee perspectieven de eigen of een verwante richting is vereist nemen een tussenpositie in.

Tabel 4.5
Relatie tussen vereist opleidingsrichting volgens de werkgever en volgens de afgestudeerde, naar geselecteerde persoons- en baankenmerken (1996-1997)

	Eigen of verwante richting volgens werkgever		Geheel andere of geen specifieke richting volgens werkgever	
	Eigen/verwante richting volgens respondent	Andere / geen specifieke richting volgens respondent	Eigen/verwante richting volgens respondent	Andere / geen specifieke richting volgens respondent
Geslacht (% vrouw)	49,4	45,2	49,6	46,8
Leeftijd (gem.)	25,0	25,1	25,1	25,1
Oordeel over aansluiting opleiding-baan (% goed of voldoende)	86,9	59,9	82,2	54,2
Goede ontwikkelingsmogelijkheden binnen bedrijf (%)	80,8	68,4	78,5	64,8
Uurloon (gem. in Euro's)	9,3	8,9	8,8	8,4
Op zoek naar ander werk (%)	22,8	38,5	26,6	36,6

Net als bij de verticale aansluiting geldt dat de horizontale aansluiting volgens de respondent een beter beeld lijkt te geven van de inhoudelijke richting van de functie zoals die door de respondent wordt uitgeoefend dan de horizontale aansluiting volgens de werkgever. Het oordeel over de kwaliteit van de aansluiting, het bestaan van goede ontwikkelingsmogelijkheden, en de bereidheid om (voorlopig) in de huidige baan te blijven hangen veel sterker samen met de subjectieve maat dan met de objectieve maat. Desalniettemin gaat ook hier de voorkeur uit naar de objectieve definitie, omdat dit beter aansluit met hoe de functie door de buitenwereld wordt gewaardeerd. Ook hier geldt dat het zeer interessant is om de relatie tussen de formele richting van de functie en de manier waarop de functie door de afgestudeerde wordt uitgeoefend, nader uit te diepen.

4.3 Oorzaken en gevolgen: relatie met andere kenmerken

Naast inzicht in de wijze waarop de arbeidsmarktindicatoren worden gedefinieerd en gemeten, hebben gebruikers van de HBO-Monitor er belang bij om meer inzicht te hebben in de bredere betekenis van de cijfers. Zijn er kenmerken van de opleiding of van de afgestudeerden zelf die van invloed lijken te zijn op de zoekduur, de kans op werk en de kans op een baan die naar niveau en/of richting goed aansluit op de gevolgde opleiding? En in hoeverre hangt een goede of slechte start op de arbeidsmarkt samen met andere arbeidsmarktuitkomsten? Dit soort informatie maakt het gemakkelijker voor de gebruikers van de cijfers om ze op hun juiste waarde te schatten. Hieronder komen achtereenvolgens de oorzaken en gevolgen van de onderscheiden kenmerken aan de orde.

4.3.1 Determinanten van arbeidsmarktindicatoren

In deze paragraaf wordt gekeken in hoeverre de genoemde indicatoren samenhangen met kenmerken van de opleiding, persoonskenmerken van afgestudeerden of door afgestudeerden opgedane competenties. Tevens wordt gekeken in hoeverre de indicatoren met elkaar samenhangen. Tabel 1 in bijlage 3 toont de resultaten van een lineaire regressieanalyse met als afhankelijke variabele de (logaritme van de) zoekduur tot de eerste baan.

De zoekduur is laag onder afgestudeerden van de opleidingssectoren onderwijs, techniek en gezondheidszorg (vergeleken met de sector economie). Oudere afgestudeerden zoeken iets langer dan jongere afgestudeerden. Relevante werkervaring tijdens de opleiding verlaagt de zoekduur. Buitenlandervaring en vervolgopleidingen verhogen de zoekduur. Een aantal competenties – vermogen om knopen door te hakken, vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen, vermogen om onder druk te functioneren, en vermogen om problemen en kansen te signaleren – hangen samen met een lage zoekduur. De competenties vermogen om in buitenlandse talen te communiceren, vermogen om nieuwe dingen te leren en vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden, hangen samen met een langere zoekduur.

Tabel 2 in bijlage 3 laat de uitkomsten zien van een logistische regressieanalyse met als afhankelijke variabele de kans op werkloosheid. Naast de kenmerken die in de analyse van zoekduur werden meegenomen, wordt in deze analyse ook de zoekduur tot eerste baan meegenomen, ditmaal als verklarende variabele. Zo kan worden gezien in hoeverre een lange zoekduur een blijvend effect heeft op de kans op werk.

Een langere zoekduur leidt tot een hogere kans op werkloosheid op het enquêtemoment. De kans op werkloosheid is relatief laag in de sector gezondheidszorg, en hoog in de sector kunst en cultuur. Oudere afgestudeerden hebben een hogere kans op werkloosheid dan jongere afgestudeerden. Afgestudeerden die een vervolgopleiding hebben gevolgd hebben minder kans om werkloos te zijn dan afgestudeerden die geen vervolgstudie hebben gevolgd. Afgestudeerden die zichzelf hoog inschatten op de competenties kennis van eigen vakgebied, kennis van andere vakgebieden, vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen, vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken en vermogen om de werkzaamheden zelfstandig uit te voeren hebben minder kans om werkloos te zijn dan afgestudeerden die zichzelf laag inschatten op deze competenties. Omdat de competenties gemeten zijn op het enquêtemoment, is niet uit te sluiten dat de causaliteit andersom loopt, dat wil zeggen dat werkenden meer kans hebben gehad om deze competenties te ontwikkelen dan niet-werkenden. De competenties vermogen om in buitenlandse talen te communiceren en bereidheid om begrip te tonen voor andere standpunten hangen positief samen met de kans op werkloosheid.

De tabellen 3 en 4 in bijlage 3 laten de uitkomsten zien van een logistische regressieanalyse met als afhankelijke variabele de kans op een baan op minimaal hbo-niveau respectievelijk de kans op een baan in de eigen of een verwante opleidingsrichting. Omdat we willen nagaan in hoeverre de verschillende indicatoren met elkaar samenhangen, is het wenselijk om bij deze analyses naast de zoekduur tot eerste baan ook de kans op werk mee te nemen als verklarende variabele. Dit is echter problematisch omdat de aansluiting naar niveau en richting tussen opleiding en baan per definitie alleen voor werkenden kan worden geanalyseerd. Om dit probleem op te lossen is in de volgende analyses de geschatte kans op werkloosheid uit tabel 2 van bijlage 3 als voorspeller meegenomen. Omdat deze analyses zijn beperkt tot werkenden, wordt hiermee gekeken in hoeverre kenmerken die de kans op werkloosheid sterk verhogen ook van invloed zijn op de baankenmerken van degenen die er wel in geslaagd zijn om werk te vinden.

Afgestudeerden met een langere zoekduur hebben minder kans op een baan op minimaal hbo-niveau dan afgestudeerden die korter hebben gezocht naar de eerste baan (tabel 3 in bijlage 3). Gecorrigeerd hiervoor hebben afgestudeerden met een hogere kans op werkloosheid niet meer en ook niet minder kans op een baan op hbo-niveau dan afgestudeerden met een lagere kans op werkloosheid. Afgestudeerden van de opleidingssectoren onderwijs, techniek en gezondheidszorg hebben meer kans, en afgestudeerden van de sector sociaal agogisch onderwijs minder kans op een baan op minimaal hbo-niveau dan afgestudeerden van de sector economie. Mannen en oudere afgestudeerden hebben meer kans op een hbo-baan dan vrouwen en jongere afgestudeerden. Het volgen van een stage tijdens de opleiding geeft meer kans op een hbo baan. Afgestudeerden die zichzelf hoog inschatten op de competentie vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen hebben meer kans op een baan op hbo niveau dan afgestudeerden die zichzelf op deze competentie laag inschatten. Een hoge zelfinschatting op de competentie vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken geeft juist een relatief lage kans op een hbo baan.

De uitkomsten van de analyse van de kans op een baan in de eigen/verwante opleidingsrichting (tabel 4 in bijlage 3) lijken sterk op die van de kans op een baan op hbo-niveau. Afgestudeerden met een langere zoekduur hebben minder kans op een baan in de eigen of verwante richting dan afgestudeerden die korter hebben gezocht naar de eerste baan. Gecorrigeerd hiervoor hebben afgestudeerden met een hogere kans op werkloosheid minder kans op een baan in de eigen of verwante richting dan afgestudeerden met een lagere kans op werkloosheid. Afgestudeerden van de opleidingssectoren onderwijs, techniek, gezondheidszorg en sociaal-agogisch onderwijs hebben meer kans op een baan in de eigen of een verwante richting dan afgestudeerden van de sector economie. Mannen hebben meer kans op een baan in de eigen of verwante richting dan vrouwen. In tegenstelling tot de uitkomsten van de analyses met betrekking tot de kans op een baan op hbo-niveau hebben oudere afgestudeerden juist minder kans op een baan in de eigen of verwante richting dan jongere afgestudeerden. Het volgen van een stage tijdens de opleiding geeft meer kans op een baan in de eigen of een verwante richting, terwijl het opdoen van buitenlandervaring tijdens de opleiding de kans op een baan die qua richting goed bij de opleiding past juist verlaagt. Afgestudeerden die zichzelf hoog inschatten op de competenties kennis van eigen vakgebied en vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen hebben meer kans op een baan in de eigen of een verwante richting dan afgestudeerden die zichzelf op deze competenties laag inschatten. Een hoge zelfinschatting op de competenties kennis van andere vakgebieden, vermogen om ICT te gebruiken, vermogen om in buitenlandse talen te communiceren, vermogen om problemen en kansen te signaleren en vermogen om de werkzaamheden zelfstandig uit te voeren verkleint juist de kans op een baan in de eigen of een verwante richting.

4.3.2 Gevolgen van arbeidsmarktindicatoren: andere arbeidsmarktuitkomsten

In deze paragraaf wordt gekeken welke gevolgen de genoemde indicatoren hebben voor twee indicatoren van de kwaliteit van het werk, te weten uurloon en baantevredenheid. Ter wille van de vergelijkbaarheid met de analyses in de vorige paragraaf worden in deze analyses ook de effecten van opleidings- en persoonskenmerken meegenomen, evenals de effecten van eigen competenties.

Gecorrigeerd voor andere relevante kenmerken blijkt een langere zoekduur geen invloed te hebben op de beloning van afgestudeerden circa anderhalf jaar na afstuderen (tabel 5 in bijlage 3). Tegen de verwachting in blijkt een hogere kans op werkloosheid evenmin door te werken in de beloning. Dit suggereert dat beloningsverschillen tussen hbo'ers in dit stadium van hun loopbaan meer door andere kenmerken worden beïnvloed dan door marktomstandigheden.[7] Wel blijkt het niveau van de

7. Dit wil overigens niet zeggen dat de ontwikkeling van de lonen van hbo'ers in de tijd niet door economische factoren wordt beïnvloed. Grafiek 2.5 laat duidelijk het cyclische karakter van de ontwikkeling van het reële bruto uurloon zien.

baan een sterk effect te hebben op beloning, dit in tegenstelling tot de aansluiting naar richting tussen de opleiding en de gevonden baan.

Andere effecten vertonen een tamelijk bekend patroon. Afgestudeerden van de opleidingssectoren gezondheidszorg en sociaal-agogisch onderwijs verdienen significant meer, en afgestudeerden van de sector kunst en cultuur significant minder dan afgestudeerden van de sector economie. Mannen en oudere afgestudeerden verdienen meer dan vrouwen c.q. jongere afgestudeerden. Alleen de competentie vermogen om verbanden te leggen vertoont een positief effect op beloning, terwijl het vermogen om productief met anderen samen te werken negatief met beloning samenhangt.

In tegenstelling tot hun effect op beloning, namelijk het ontbreken van een effect, blijken een langere zoekduur en een hogere kans op werkloosheid een negatief effect te hebben op baantevredenheid. Ook de aansluiting naar niveau en de aansluiting naar richting (de aansluiting naar richting had geen effect op beloning) werkt sterk door in de mate waarin afgestudeerden zich tevreden tonen met de huidige functie.

Van alle opleidingssectoren zijn afgestudeerden van de sector onderwijs en de sector gezondheids-zorg het meest tevreden met hun werk. Jongere afgestudeerden zijn gemiddeld iets meer tevreden dan oudere afgestudeerden. De competenties vermogen om productief samen te werken, vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen, vermogen om knopen door te hakken en bereidheid de nek uit te steken blijken positief samen te hangen met baantevredenheid. De bereidheid om ideeën ter discussie te stellen hangt juist negatief samen met baantevredenheid.

4.4 Conclusies

In dit hoofdstuk is een kritische blik geworpen op de indicatoren die in de HBO-Monitor worden gebruikt voor het meten van intredewerkloosheid, werkloosheid, aansluiting opleiding-werk naar niveau en aansluiting opleiding-werk naar richting. Voor het vaststellen van de *intredewerkloosheid* maakt het niet veel uit welke indicator wordt gebruikt: de zoekduur tot de eerste baan of de totale duur van de werkloosheid tijdens de intredeperiode. Gegeven het streven om de basisvragenlijst zo eenvoudig mogelijk te houden, ligt het voor de hand om te kiezen voor de meest eenvoudige definitie: de zoekduur tot de eerste baan.

De *werkloosheid* kan worden vastgesteld aan de hand van verschillende definities (ILO, CBS, RWI). Deze verschillen op basis van het aantal restricties die zijn ingebouwd om vast te stellen of iemand al dan niet werkloos is. Hoe groter het aantal restricties, hoe meer vragen nodig zijn om dit te kunnen vaststellen en hoe groter de non-respons op de variabele werkloosheid. Gegeven het streven naar een zo hoog mogelijke respons heeft het ROA gekozen voor de meest eenvoudige definitie. Echter, vanwege het klein aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan om als werkloos te worden aangemerkt, leidt de meest eenvoudige definitie wel tot een iets hoger werkloosheidscijfer.

De *aansluiting opleiding-werk naar niveau en richting* kan in schoolverlatersonderzoeken op twee manieren worden vastgesteld: door te vragen naar het niveau en de richting van de opleiding die volgens de werkgever vereist was voor de functie of door te vragen naar het niveau en de richting van de opleiding die volgens de afgestudeerde zelf vereist is voor de functie. Aangezien beide benaderingen niet tot wezenlijk verschillende uitkomsten leiden, wordt sinds 1998 alleen gevraagd naar de formeel, dat wil zeggen door de werkgever vereiste opleiding. Met betrekking tot het vereiste opleidingsniveau zij opgemerkt dat de mening van de afgestudeerde vermoedelijk beter aansluit bij het feitelijk niveau van de functie. Dit aspect wordt echter beter afgedekt door andere vragen in de vragenlijst. Het formeel (door de werkgever) vereiste niveau geeft een beeld van hoe de functie wordt

gewaardeerd in de ogen van de werkgever. Los van de feitelijke invulling van de functie, blijkt deze waardering in sterke mate bepalend te zijn voor beloning, carrièreverloop e.d. Met betrekking tot de vereiste opleidingsrichting zij opgemerkt dat de formeel (door de werkgever) vereiste richting, beter dan de subjectieve inschatting door de afgestudeerde, weergeeft in welke mate afgestudeerden emplooi vinden in het werkveld waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden, en in welke mate afgestudeerden van een opleiding concurrentie ondervinden van afgestudeerden van andere opleidingen.

Uit nadere analyses is gebleken dat een langere intredewerkloosheid leidt tot een grotere kans op het enquêtemoment dat het werk niet aansluit bij het opleidingsniveau of bij de opleidingsrichting. De kans op werkloosheid heeft geen effect op het niveau van de baan, maar wel een negatief effect op de kans dat het werk past bij de gevolgde opleidingsrichting. Een langere intredewerkloosheid en grotere kans op werkloosheid hebben overigens geen effect op de beloning, maar wel een negatief effect op de tevredenheid met de baan.

Kijken we naar het effect van de aansluiting opleiding-werk, dan zien we dat het niveau van de baan een sterk positief effect heeft op de beloning en de tevredenheid met de baan. De vereiste opleidingsrichting heeft geen effect op de beloning, maar werkt wel sterk door in de tevredenheid met de baan.

Literatuur

Blumberg, B.F. & de Graaf, P.M. (2004), Zelfstandig ondernemerschap in Nederland: Determinanten van instroom en uitstroom. *Mens en Maatschappij, 79, 1*, pp. 43-65 .

Borghans, L. (1993), *Educational Choice and Labour Market Information*, thesis, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Boshuizen, H.P.A. (1989), *De Ontwikkeling van Medische Expertise: een Cognitief-Psychologische Benadering,* Thesis, Haarlem: Thesis Publishers.

Bruins, A. (2004), *Starten in recessie: Startende ondernemers in 2003,* Zoetermeer: EIM

Cörvers, F. (1999), *The Impact of Human Capital on International Competitiveness and Trade Performance of Manufacturing Sectors*. Doctoral dissertation. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Luber, S. & Gangl, M. (1997), *Die Entwicklung Selbständiger Erwerbsarbeits in Westeuropa und den USA 1960-1995*. Working paper Nr. 16: Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforshung.

Meng, C.M. & G.W.M. Ramaekers (2000), *Effecten van buitenlandervaring tijdens de studie op de loopbaan van academici*, Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek 73, Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie i.o. (2003), *Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs*, 14 februari 2003.

Onderwijsraad (1999), *Schoolkwaliteit in beeld*, Den Haag: Onderwijsraad.

Peschar, J. & A. Wesselingh (2001), *Onderwijssociologie*, Groningen: Wolters-Noordhoff

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2003), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*, Maastricht: ROA.

Vaatstra, H.F. & Vries, M.R., de (2003), De relatie tussen onderwijsvorm, competenties en de arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs,* 21 (3), pp. 144-158.

Bijlage 1 Omschrijving niveau Bachelors en Masters ('Dublin descriptoren')

	Kwalificaties Bachelors	Kwalificaties Masters
Kennis en inzicht	Heeft aantoonbare kennis en inzicht van een vakgebied, waarbij wordt voortgebouwd op het niveau bereikt in het voortgezet onderwijs en dit wordt overtroffen; functioneert doorgaans op een niveau waarop met ondersteuning van gespecialiseerde handboeken, enige aspecten voorkomen waarvoor kennis van de laatste ontwikkelingen in het vakgebied vereist is.	Heeft aantoonbare kennis en inzicht, gebaseerd op de kennis en het inzicht op het niveau van Bachelor en die deze overtreffen en/of verdiepen, alsmede een basis of een kans bieden om een originele bijdrage te leveren aan het ontwikkelen en/of toepassen van ideeën, vaak in onderzoeksverband.
Toepassen kennis en inzicht	Is in staat om zijn/haar kennis en inzicht op dusdanige wijze toe te passen, dat dit een professionele benadering van zijn/haar werk of beroep laat zien, en beschikt verder over competenties voor het opstellen en verdiepen van argumentaties en voor het oplossen van problemen op het vakgebied.	Is in staat om kennis en inzicht en probleemoplossende vermogens toe te passen in nieuwe of onbekende omstandigheden binnen een bredere (of multidisciplinaire) context die gerelateerd is aan het vakgebied; is in staat om kennis te integreren en met complexe materie om te gaan.
Oordeelsvorming	Is in staat om relevante gegevens te verzamelen en interpreteren (meestal op het vakgebied) met het doel een oordeel te vormen dat mede gebaseerd is op het afwegen van relevante sociaal-maatschappelijke, wetenschappelijke of ethische aspecten.	Is in staat om oordelen te formuleren op grond van onvolledige of beperkte informatie en daarbij rekening te houden met sociaal-maatschappelijke en ethische verantwoordelijkheden, die zijn verbonden aan het toepassen van de eigen kennis en oordelen.
Communicatie	Is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op een publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.	Is in staat om conclusies, alsmede de kennis, motieven en overwegingen die hieraan ten grondslag liggen, duidelijk en ondubbelzinnig over te brengen op een publiek van specialisten of niet-specialisten.
Leervaardigheden	Bezit de leervaardigheden die noodzakelijk zijn om een vervolgstudie die een hoog niveau van autonomie veronderstelt aan te gaan.	Bezit de leervaardigheden die hem of haar in staat stellen een vervolgstudie aan te gaan met een grotendeels zelfgestuurd of autonoom karakter.

Bron: NVAO i.o. (2003), *Toetsingskader nieuwe opleidingen hoger onderwijs*.

Bijlage 2 Resultaten regressie-analyses hoofdstuk 3

Tabel 1

Resultaten van de logistische regressie-analyse van de kans dat het eigen niveau van ondernemerschapcompetenties goed/uitmuntend is: logiteffecten

	Problemen en kansen signaleren	Onder druk goed functioneren	Knopen doorhakken	Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	Bereidheid om uw nek uit te steken
Onderwijsmethode					
Probleemgestuurd onderwijs	0,055	0,075	0,099	0,006	0,175**
Competentiegericht onderwijs	0,157*	0,079	0,127*	0,180**	0,072
Werkvorm					
Werkcolleges	0,101	0,036	0,011	0,105	0,046
Groepsopdrachten	0,210*	0,061	0,005	0,084	0,082
Vaardigheidstrainingen	0,131	0,122	0,135*	0,053	0,120
Practica	-0,013	0,085	0,063	0,219**	0,060
Schrijf- of onderzoeksopdracht	0,245***	0,180**	0,141**	0,145*	0,142*
Zelfstudie	0,169**	0,213***	0,149**	0,134*	0,189**
Ervaring tijdens hbo-opleiding					
Stage (maanden)	0,015*	0,023**	0,009	0,022**	0,025***
Bestuurservaring (maanden)	0,011*	0,009	0,020***	0,007	0,012**
Buitenlandervaring (maanden)	0,009	0,018	-0,001	0,035**	0,029*
Andere voor vakgebied relevante werkervaring (maanden)	0,015***	0,007*	0,010***	0,009**	0,012***
Geslacht (ref. vrouw)	0,000	0,175*	0,145*	0,126	-0,058
Leeftijd	0,013	-0,010	0,046*	0,024	-0,027
Vooropleiding (ref. hbo)					
Eerder diploma, vwo	0,045	-0,084	-0,171*	-0,155*	-0,233**
Eerder diploma, mbo	-0,059	-0,116	-0,035	0,019	0,262**
Eerder diploma, anders	-0,042*	-0,364	0,043	-0,047	0,092
Opleidingssector in het hbo (ref. heo)					
Hpo	0,313**	-0,411**	0,256*	0,546***	-0,007
Hto	0,075	-0,131	-0,082	0,177*	-0,097
Hgzo	0,110	-0,360**	0,015	0,298**	-0,244*
Hsao	0,501***	-0,398***	0,159	0,143	-0,075
Gemiddeld examencijfer	0,172**	0,048	0,108*	0,297***	0,099
Constante	-1,473*	0,517	-2,229***	-2,834***	0,235
N	5.368	5.384	5.373	5.376	5.367
Nagelkerke R^2	0,050	0,26	0,036	0,051	0,040

*** = significant op 0,1%-niveau

** = significant op 1%-niveau

* = significant op 5%-niveau

Tabel 2
Resultaten van de regressie-analyse van het bruto uurloon: ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten

Zelfstandig ondernemerschap	
Zelfstandige/freelancer (ref. anders)	0,068*
Bedrijfsgrootte (ref. grootbedrijf)	
Microbedrijf	-0,017
Kleinbedrijf	-0,031**
Middelgrootbedrijf	-0,011
Leidinggeven	
Leidinggevende functie (ref. geen leidinggevende functie)	0,020
Ondernemerschapcompetenties	
Problemen en kansen signaleren	0,003
Onder druk goed functioneren	-0,003
Knopen doorhakken	0,012
Nieuwe ideeën en oplossingen bedenken	0,012
Bereidheid om uw nek uit te steken	0,004
Geslacht (ref. vrouw)	0,040***
Leeftijd	0,018***
Vooropleiding (ref. hbo)	
Eerder diploma, vwo	0,027**
Eerder diploma, mbo	-0,009
Eerder diploma, anders	-0,005
Opleidingssector in het hbo (ref. heo)	
Hpo	0,089
Hto	0,001
Hgzo	0,103***
Hsao	0,048***
Gemiddeld examencijfer	0,009
Werk op eigen opleidingsniveau	0,126***
Werk in eigen/verwante richting	0,047***
Constante	1,756***
N	3.506
Adj R^2	0,104

*** = significant op 0,1%-niveau
** = significant op 1%-niveau
* = significant op 5%-niveau

Bijlage 3 Resultaten regressie-analyses hoofdstuk 4

Tabel 1
Uitkomsten lineaire regressieanalyse, afhankelijke variabele ln(zoekduur eerste baan)

	Beta	t	significantie
HBO-sector (ref. heao)			
- hpo	-0,13	-10,06	0,00
- hto	-0,04	-3,12	0,00
- hgzo	-0,10	-7,81	0,00
- hsao	0,00	0,08	0,94
- kuo	0,00	0,3	0,82
Geslacht: vrouw	-0,01	-0,58	0,56
Leeftijd	0,03	2,29	0,02
Ervaring tijdens HBO-opleiding:			
- stage gelopen	-0,01	-0,44	0,66
- andere relevante werkervaring	-0,04	-4,02	0,00
- bestuurlijke ervaring	0,00	0,15	0,88
- buitenlandervaring	0,03	2,40	0,02
Vervolgopleiding gevolgd	0,14	12,54	0,00
Inschatting eigen competenties afgestudeerden[a]			
- vermogen om in buitenlandse talen te communiceren	0,07	6,05	0,00
- vermogen om knopen door te hakken	-0,04	-3,28	0,00
- vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen	-0,04	-3,28	0,00
- vermogen om onder druk goed te functioneren	-0,03	-2,68	0,01
- vermogen om hoofd- van bijzaken te onderscheiden	0,03	2,77	0,01
- vermogen om nieuwe dingen te leren	0,03	2,43	0,01
- vermogen om problemen en kansen signaleren	-0,03	-2,41	0,02
Constante		0,34	0,73

[a] Alleen die competenties meegenomen die significante effecten lieten zien

Tabel 2
Uitkomsten logistische regressieanalyse, afhankelijke variabele kans op werkloosheid

	B	SE	significantie
Hbo-sector (ref. heao)			
- hpo	-0,06	0,21	0,77
- hto	-0,02	0,16	0,93
- hgzo	-0,54	0,23	0,02
- hsao	-0,13	0,18	0,47
- kuo	0,82	0,22	0,00
Geslacht: vrouw	0,04	0,14	0,77
Leeftijd	0,06	0,02	0,00
Ervaring tijdens hbo-opleiding:			
- stage gelopen	0,11	0,28	0,70
- andere relevante werkervaring	0,18	0,12	0,13
- bestuurlijke ervaring	-0,08	0,16	0,62
- buitenlandervaring	0,12	0,14	0,39
Vervolgopleiding gevolgd	-0,41	0,14	0,00
Ln(zoekduur eerste baan)	0,63	0,07	0,00
Inschatting eigen competenties afgestudeerden[a]			
- kennis van eigen vakgebied	-0,19	0,09	0,04
- kennis van andere vakgebieden	-0,31	0,08	0,00
- vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen	-0,18	0,09	0,03
- vermogen om in buitenlandse talen te communiceren	0,28	0,06	0,00
- vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken	-0,13	0,07	0,04
- vermogen om zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren	-0,20	0,09	0,02
- bereidheid om begrip te tonen voor andere standpunten	0,27	0,09	0,00
Constante	-2,85	0,96	0,00

[a] Alleen die competenties meegenomen die significante effecten lieten zien

Tabel 3
Uitkomsten logistische regressieanalyse, afhankelijke variabele kans op baan op minimaal hbo-niveau

	B	SE	significantie
HBO-sector (ref. heao)			
- hpo	2,07	0,16	0,00
- hto	0,71	0,10	0,00
- hgzo	0,46	0,11	0,00
- hsao	-0,34	0,09	0,00
- kuo	-0,08	0,18	0,65
Geslacht: vrouw	-0,26	0,08	0,00
Leeftijd	0,05	0,02	0,00
Ervaring tijdens HBO-opleiding:			
- stage gelopen	0,57	0,17	0,00
- andere relevante werkervaring	0,03	0,07	0,70
- bestuurlijke ervaring	0,12	0,09	0,18
- buitenlandervaring	-0,01	0,08	0,87
Vervolgopleiding gevolgd	-0,11	0,09	0,21
Ln(zoekduur eerste baan)	-0,31	0,07	0,00
Geschatte kans op werkloosheid	0,64	1,04	0,54
Inschatting eigen competenties afgestudeerden[a]			
- vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen	0,34	0,05	0,00
- vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken	-0,11	0,04	0,01
Constante	-1,97	0,61	0,00

[a] Alleen die competenties meegenomen die significante effecten lieten zien

Tabel 4
Uitkomsten logistische regressieanalyse, afhankelijke variabele kans op baan in de eigen of een verwante richting

	B	SE	significantie
HBO-sector (ref. heao)			
- hpo	2,10	0,17	0,00
- hto	1,01	0,10	0,00
- hgzo	2,31	0,17	0,00
- hsao	0,93	0,11	0,00
- kuo	-0,22	0,18	0,23
Geslacht: vrouw	-0,19	0,08	0,02
Leeftijd	-0,04	0,02	0,01
Ervaring tijdens HBO-opleiding:			
- stage gelopen	0,44	0,17	0,01
- andere relevante werkervaring	0,10	0,07	0,19
- bestuurlijke ervaring	-0,13	0,09	0,17
- buitenlandervaring	-0,27	0,09	0,00
Vervolgopleiding gevolgd	0,00	0,10	0,97
Ln(zoekduur eerste baan)	-0,37	0,08	0,00
Geschatte kans op werkloosheid	3,30	1,40	0,02
Inschatting eigen competenties afgestudeerden[a]			
- kennis van eigen vakgebied	0,36	0,06	0,00
- kennis van andere vakgebieden	-0,29	0,06	0,00
- vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen	0,55	0,06	0,00
- vermogen om ICT te gebruiken	-0,10	0,05	0,03
- vermogen om in buitenlandse talen te communiceren	-0,20	0,04	0,00
- vermogen om problemen en kansen te signaleren	-0,16	0,05	0,00
Constante	0,50	0,63	0,43

[a] Alleen die competenties meegenomen die significante effecten lieten zien

Tabel 5
Uitkomsten lineaire regressieanalyse, afhankelijke variabele uurloon

	Beta	t	significantie
HBO-sector (ref. heao)			
- hpo	0,03	1,84	0,07
- hto	0,00	0,04	0,97
- hgzo	0,06	4,08	0,00
- hsao	0,04	2,42	0,02
- kuo	-0,06	-4,00	0,00
Geslacht: vrouw	-0,06	-3,52	0,00
Leeftijd	0,10	6,74	0,00
Ervaring tijdens HBO-opleiding:			
- stage gelopen	0,00	0,31	0,76
- andere relevante werkervaring	0,03	1,87	0,06
- bestuurlijke ervaring	-0,01	-0,78	0,44
- buitenlandervaring	0,00	0,19	0,85
Vervolgopleiding gevolgd	-0,02	-1,78	0,08
Ln(zoekduur eerste baan)	-0,02	-1,17	0,24
Geschatte kans op werkloosheid	0,00	-0,14	0,89
Baan op minimaal hbo-niveau	0,14	9,99	0,00
Baan in de eigen of een verwante richting	0,01	0,85	0,40
Inschatting eigen competenties afgestudeerden[a]			
- vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken	0,06	4,59	0,00
- vermogen om productief met anderen samen te werken	-0,03	-2,02	0,04
Constante		5,48	0,00

[a] Alleen die competenties meegenomen die significante effecten lieten zien

Tabel 6
Uitkomsten lineaire regressieanalyse, afhankelijke variabele baantevredenheid

	Beta	t	significantie
HBO-sector (ref. heao)			
- hpo	0,09	6,12	0,00
- hto	0,00	-0,03	0,97
- hgzo	0,05	3,29	0,00
- hsao	0,02	1,38	0,17
- kuo	0,01	0,82	0,41
Geslacht: vrouw	-0,02	-1,33	0,18
Leeftijd	-0,04	-3,24	0,00
Ervaring tijdens HBO-opleiding:			
- stage gelopen	-0,01	-0,51	0,61
- andere relevante werkervaring	0,01	0,76	0,44
- bestuurlijke ervaring	-0,02	-1,60	0,11
- buitenlandervaring	0,00	0,05	0,96
Vervolgopleiding gevolgd	0,00	-0,40	0,69
Ln(zoekduur eerste baan)	-0,04	-2,39	0,02
Geschatte kans op werkloosheid	-0,06	-2,79	0,01
Baan op minimaal hbo-niveau	0,20	15,34	0,00
Baan in de eigen of een verwante richting	0,09	7,08	0,00
Inschatting eigen competenties afgestudeerden[a]			
- vermogen om productief met anderen samen te werken	0,09	6,89	0,00
- vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen	0,09	6,75	0,00
- bereidheid om uw nek uit te steken	0,08	5,94	0,00
- bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen	-0,04	-2,75	0,01
- vermogen om knopen door te hakken	0,03	2,49	0,01
Constante		11,15	0,00

[a] Alleen die competenties meegenomen die significante effecten lieten zien