

Loopbanen na de Universiteit Maastricht: metingen 2006 en 2007

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G. W. M. (2008). *Loopbanen na de Universiteit Maastricht: metingen 2006 en 2007*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 1 <https://doi.org/10.26481/umarep.2008001>

Document status and date:

Published: 01/01/2008

DOI:

[10.26481/umarep.2008001](https://doi.org/10.26481/umarep.2008001)

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.

Loopbanen na de Universiteit Maastricht: metingen 2006 en 2007

Ger Ramaekers

ROA-R-2008/1

Colofon

© Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directeur van het ROA.

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

Vormgeving
ROA secretariaat, Maastricht

Verkoop
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
email: secretary@roa.unimaas.nl
website: www.roa.unimaas.nl

ISBN: 978-90-5321-463-3
februari 2008



Inhoud

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Voorwoord | v |
| Samenvatting | vii |
| 1 Inleiding | 1 |
| 1.1 Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht | 1 |
| 1.2 Kwaliteitsmodel voor universitaire opleidingen | 3 |
| 1.3 Leeswijzer | 5 |
| 2 Oordeel van alumni over hun studie aan de UM | 7 |
| 2.1 Oordeel over docenten en voorzieningen (kwalificatie: input) | 7 |
| 2.2 Oordeel over opleiding (kwalificatie: proces) | 9 |
| 2.2.1 Evenwichtigheid studieprogramma | 9 |
| 2.2.2 'Rapportcijfer' voor aspecten studieprogramma | 14 |
| 2.2.3 Gewenste nadruk op didactische werkvormen | 16 |
| 2.2.4 Rol van PGO | 18 |
| 2.3 Oordeel over voorbereiding op arbeidsmarkt (kwalificatie: output) | 20 |
| 2.3.1 Voorbereiding op beroepsleven | 20 |
| 2.3.2 Waarde van de opleiding in de praktijk | 22 |
| 2.3.3 Gewenste aandacht voor kennis en vaardigheden | 23 |
| 2.4 Oordeel over selectiviteit van de opleiding | 26 |
| 2.5 Evaluatie van de studiekeuze | 28 |
| 2.6 Samenvatting en conclusie | 30 |
| 3 Verdere kwalificering na afstuderen | 33 |
| 4 Ontwikkeling van loopbanen | 39 |
| 4.1 Allocatie (waar komt men terecht?) | 39 |
| 4.2 Extern rendement (wat levert het op?) | 44 |
| 4.3 Samenvatting en conclusie | 50 |
| 5 Huidige arbeidsmarktpositie | 53 |
| 5.1 Huidige maatschappelijke positie en dienstverband | 54 |
| 5.2 Allocatie (waar is men terecht gekomen?) | 56 |
| 5.3 Extern rendement (wat heeft het opgeleverd?) | 59 |
| 5.4 Periode-effecten | 64 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 5.5 Samenvatting en conclusie | 67 |
| Literatuur | 73 |
| Bijlage 1 | 75 |



Voorwoord

Hoe vergaat het alumni van de Universiteit Maastricht (UM) na afstuderen? In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van de in 2006 en 2007 uitgevoerde metingen onder alumni van de UM. Deze betreffen metingen op drie momenten tijdens de loopbaan, namelijk 1½, 5½ en 10½ jaar na afstuderen. Aan de hand hiervan wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarktintrede (meting na 1½ jaar), de eerste fase van de loopbaan (meting na 5½ jaar) en het verdere verloop van de loopbaan (meting na 10½ jaar) van Maastrichtse alumni. Bovendien zijn de alumni die 5½ en 10½ jaar geleden de opleiding aan de UM hebben verlaten al eerder benaderd. Er is een koppeling gemaakt tussen de verschillende metingen. Hiermee zijn longitudinale analyses uitgevoerd die in dit rapport worden beschreven.

Sinds 1990 verricht het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in opdracht van het College van Bestuur periodiek onderzoek naar de arbeidsmarktintrede van alumni van de UM. Vanaf 1998 wordt daarnaast ook periodiek onderzoek gedaan naar de loopbanen van alumni van de UM. De arbeidsmarktcanner van de UM (UM Scanner) bestaat jaarlijks uit drie metingen waarbij alumni die 1½, 5½ en 10½ jaar eerder zijn afgestudeerd via internet een digitale vragenlijst ontvangen.

De metingen onder alumni van de UM worden uitgevoerd in samenwerking met het Studentenservicecentrum (SSC) van de UM en DESAN Research Solutions. Het ROA is verantwoordelijk voor de methodologische en inhoudelijke aspecten van het project, de rapportages en het beheer van de onderzoeksgegevens.

Bij het Studentenservicecentrum van de UM is aan het onderzoek meegewerkt door Daniëlle Townsend-Prevo. Bij DESAN Research Solutions hebben Monique van Alphen en Han van Dongen aan het onderzoek meegewerkt. Deze rapportage is samengesteld door Ger Ramaekers. De tabellen zijn gemaakt door Esther Soudant, en de opmaak is verzorgd door Esther Soudant. Verder is bij het ROA aan het onderzoek meegewerkt door Paul van der Kolk. Het project wordt intern begeleid door Rolf van der Velden, hoofd van de afdeling Onderwijs en Beroepsloopbaan.



Samenvatting

Oordeel van alumni over de opleiding

De alumni zijn in ruime meerderheid tevreden over hun opleiding aan de UM. Ze zijn (redelijk) tevreden over de docenten en voorzieningen, het studieprogramma, hun voorbereiding voor de arbeidsmarkt en de selectiviteit van de opleiding. De meesten zouden dan ook opnieuw voor de UM kiezen als zij opnieuw voor de studiekeuze zouden staan. Hun oordelen bevatten echter ook suggesties voor verbetering:

- versterking van de internationale oriëntatie van het studieprogramma;
- meer nadruk op vaardigheidstrainingen, stages en werkcolleges;
- meer aandacht besteden aan de praktische toepassing van vakkennis, ICT en werken conform budget, planning of richtlijnen, en minder aandacht besteden aan multidisciplinaire kennis en communicatie in buitenlandse talen;
- strengere beoordeling door docenten, en het voor studenten moeilijker maken om bij groepsopdrachten ‘mee te liften’.

Vervolgonderwijs

Vijf jaar na afstuderen, heeft ongeveer een derde van de alumni een vervolgopleiding (meestal postdoctorale beroepsopleiding) met succes afgerond (tien jaar na afstuderen is dit bijna de helft). Het aandeel van alumni die na het afstuderen cursussen of bedrijfsopleidingen hebben gevolgd, neemt gaandeweg de loopbaan gestaag toe: van 45% (een jaar na afstuderen) via 68% (vijf jaar na afstuderen) naar 80% (tien jaar na afstuderen).

Ontwikkeling van de loopbaan

Wat de allocatie op de arbeidsmarkt betreft, is gebleken dat alumni gaandeweg de loopbaan steeds vaker functies gaan uitoefenen die passen bij hun opleidingsniveau (van 57% na een jaar, via 69% na vijf jaar tot 81% na tien jaar), en dat op alle drie momenten van de loopbaan circa een kwart van de alumni buiten het eigen vakgebied werkzaam is. Wat het externe rendement betreft, blijkt dat het aandeel

van vaste aanstellingen vooral in de beginfase van de loopbaan (eerste vijf jaar) fors toeneemt (van 48% na een jaar, via 81% na vijf jaar tot 90% na tien jaar), en dat in de beginfase van de loopbaan het aandeel van alumni dat fulltime werkt nog iets toeneemt (van 80% na een jaar tot 97% na vijf jaar). In de volgende fase van de loopbaan (na vijf tot tien jaar) gaan steeds meer alumni parttime werken, waarschijnlijk om werk- en gezinstaken te kunnen combineren (aandeel fulltime werk na tien jaar: 61%).

Verder komt uit het onderzoek naar voren dat de wijze waarop de intrede op de arbeidsmarkt verloopt gevolgen heeft voor de ontwikkeling van de loopbaan. Hierbij weten alumni een minder goede start van de loopbaan gaandeweg de loopbaan iets goed te maken, maar niet allemaal.

Tot slot is gebleken dat het aandeel van alumni die als zelfstandige of freelancer werken en het aandeel van alumni in leidinggevende functies tijdens de ontwikkeling van de loopbaan stijgt. Het aandeel van zelfstandigen/freelancers stijgt van 2% na een jaar, via 5% na vijf jaar tot 11% na tien jaar, en het aandeel van leidinggevendenden van 19% na een jaar, via 43% na vijf jaar tot 44% na tien jaar.

1.1 Arbeidsmarktscanner Universiteit Maastricht

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verricht sinds 1990 in samenwerking met het Studentenservicecentrum (SSC) periodiek onderzoek onder alumni van de Universiteit Maastricht (UM). Dit onderzoeksproject, de UM-Scanner, wordt uitgevoerd in opdracht van het College van Bestuur van de UM. Het betreft een langlopend project dat informatie verschaft over de gevolgde opleiding, arbeidsmarktintrede en het verdere verloop van de loopbaan van Maastrichtse alumni. Hiertoe worden alumni ongeveer 1½ jaar ($t+1$), 5½ jaar ($t+5$) en 10½ jaar ($t+10$) na afstuderen benaderd. De alumni ontvangen een digitale vragenlijst die via internet wordt afgenomen.¹ In de vragenlijst wordt gevraagd naar de afgesloten opleiding, de arbeidsmarktintrede, het verdere verloop van de loopbaan, verworven en vereiste competenties en de opleiding aan de UM achteraf bezien. De drie vragenlijsten die jaarlijks worden afgenomen verschillen van elkaar, afhankelijk van het tijdstip van de meting. Voor alumni die na 1½ jaar een vragenlijst ontvangen, staat de arbeidsmarkt-intrede centraal. Met deze meting wordt meer inzicht verkregen in de overgang van de UM naar de arbeidsmarkt. In de vragenlijsten die alumni 5½ en 10½ jaar na hun afstuderen ontvangen, staat het loopbaanverloop centraal.

Over de resultaten van de metingen wordt tweejaarlijks verslag gedaan in een rapport van het ROA: *Loopbanen na de Universiteit Maastricht*. Het laatste rapport is uitgekomen in 2006, en had betrekking op de in 2004 en 2005 uitgevoerde metingen. In 2006 en 2007 hebben weer nieuwe metingen plaatsgevonden onder alumni van de UM. In het voorjaar van 2006 en 2007 (voor alumni 5½ en 10½ jaar na afstuderen) en eind 2006 en 2007 (voor alumni 1½ jaar na afstuderen). In

1. Het toenemende internationale karakter van de UM leidt ertoe dat steeds meer buitenlandse studenten de opleiding volgen aan de UM. Deze buitenlandse studenten (met uitzondering van Belgische) worden benaderd met een Engelse versie van de vragenlijst.

deze rapportage wordt hiervan verslag gedaan.² In de bijlage van dit rapport wordt ingegaan op de respons van deze metingen.

In 2006 en 2007 uitgevoerde metingen onder alumni van de UM

| Meetmoment | Soort meting | Afstudeercohort |
|------------|--------------|-----------------|
| 2006 | | |
| - voorjaar | t+10 | 1994-1995 |
| - voorjaar | t+5 | 1999-2000 |
| - najaar | t+1 | 2004-2005 |
| 2007 | | |
| - voorjaar | t+10 | 1995-1996 |
| - voorjaar | t+5 | 2000-2001 |
| - najaar | t+1 | 2005-2006 |

Over de resultaten van de jaarlijkse t+1 meting, die in het bredere kader van de WO-Monitor³ plaatsvindt, wordt nog op andere wijze gerapporteerd. De afzonderlijke faculteiten⁴ ontvangen jaarlijks elk een faculteitsrapportage. Deze rapportage aan de faculteiten vindt op twee manieren plaats.

- In de eerste plaats in de vorm van een gedrukte faculteitsrapportage. Deze bevat de belangrijkste resultaten van de betreffende faculteit, geordend naar de verschillende accreditatieaspecten, en per opleiding een aantal gegevens over de evenwichtigheid van het studieprogramma en een aantal kerngegevens over vervolgopleiding, functie en competenties. Deze gedrukte rapportage heeft betrekking op afgestudeerden van voltijdopleidingen.
- In de tweede plaats in de vorm van een digitale versie. Deze bevat naast de al genoemde onderdelen van de gedrukte faculteitsrapportage alle overige informatie uit de WO-Monitor. In dit digitale rapport kan door het aanklikken van links verder worden ingezoomd op de indicatoren die voor accreditatie van belang zijn. Het digitale rapport is beschikbaar in 2 versies: een voor afgestudeerden van voltijdopleidingen en indien van toepassing een voor afgestudeerden van deeltijdopleidingen.

Voor het College van Bestuur wordt jaarlijks een overzichtsrapport (gedrukt en digitaal) gemaakt waarin de belangrijkste resultaten per faculteit staan vermeld.

2. Ten tijde van het schrijven van dit rapport waren de resultaten van de eind 2007 uitgevoerde t+1 meting nog niet beschikbaar.

3. Dit is een in opdracht van de VSNU en de verschillende universiteiten uitgevoerd landelijk onderzoek onder pas afgestudeerden.

4. De UM herbergt de volgende faculteiten/Schools: Faculteit der Cultuur- en Maatschappijwetenschap (FdCMW), Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde (FdEWB), Faculteit der Psychologie (FdP), Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR), Maastricht ICT Competence Centre (MICC) en Faculty of Health, Medicine and Life Sciences. De Faculty of Health, Medicine and Life Sciences bestaat uit de vroegere Faculteit der Geneeskunde (FdG) en Faculteit der Gezondheidswetenschappen (FdGW).

Verder wordt ingegaan op (incidentele) verzoeken om informatie vanuit diverse geledingen van de UM. Daarbij kan het gaan om een bijdrage aan voorlichtingsdagen, onderwijsverslagen, voorlichtingsbrochures, symposia en onderwijsmiddagen. Bovendien worden de gegevens gebruikt voor specifieke rapportages, scripties, dissertaties en paperbijdragen aan wetenschappelijke congressen. Zoals eerder is vermeld, maken de resultaten uit de meting 1½ jaar na afstuderen deel uit van landelijke onderzoeksresultaten m.b.t. universitaire afgestudeerden, de WO-Monitor. Over de WO-Monitor wordt tweejaarlijks gerapporteerd in een landelijk rapport in opdracht van de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU). Het landelijk rapport en de meest recente gegevens over afgestudeerden van het WO zijn te vinden op de website van het ROA: <http://www.womonitor.nl>. De WO-Monitor (waarvan de t+1 meting van de UM-Scanner een integraal deel vormt) wordt door universiteiten voor een belangrijk deel gebruikt voor systematische en periodieke zelfevaluatie en bij het proces van accreditatie. Tegen de achtergrond van het accreditatiekader wordt in de WO-Monitor, naast het meten van de arbeidsmarktpositie van de alumni, en in het bijzonder de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, steeds meer ingegaan op de mening van alumni over hun opleiding.

1.2 Kwaliteitsmodel voor universitaire opleidingen

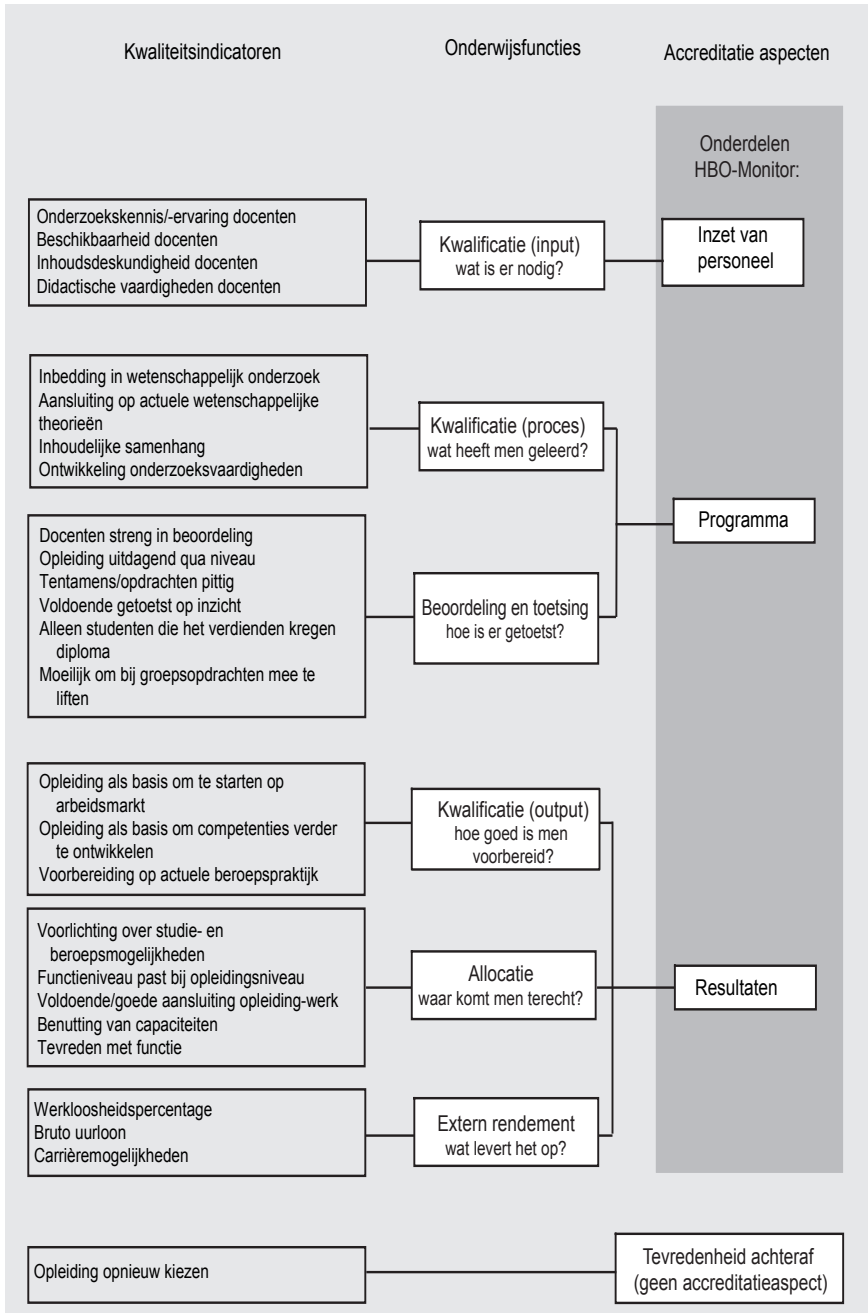
De kwaliteit van onderwijs wordt doorgaans vanuit twee invalshoeken beoordeeld: het onderwijs moet doeltreffend (effectief) zijn en het moet doelmatig (efficiënt) zijn. In het conceptueel model dat ontwikkeld is voor de WO-Monitor (Ramaekers & van der Velden, 2006)⁵ is doeltreffendheid ontleend aan de functies die het onderwijs moet vervullen:

- kwalificatie: dit betreft de vraag of het onderwijs de studenten voldoende heeft gekwalificeerd voor de arbeidsmarkt (hierbij kunnen zowel input-, proces- als outputfactoren onderscheiden worden).
- selectiviteit: dit betreft het beoordelen van studenten op de aanwezige competenties en het op grond hiervan certificeren naar eindniveau (beoordeling en toetsing).
- allocatie: dit betreft de ondersteuning bij de transitie van opleiding naar werk en de aansluiting van de opleiding op het gevonden werk.

De doelmatigheid wordt in de WO-Monitor vastgesteld op basis van het externe rendement: dit betreft de opbrengsten op de arbeidsmarkt voor de alumni.

5. Zie ook: www.womonitor.nl.

Figuur 1.1
Accreditatie-schema



De onderscheiden aspecten (kwalificatie, selectie, allocatie en extern rendement) hebben een duidelijke link met de in het accreditatiekader onderscheiden aspecten *inzet van personeel, programma* en *resultaten*. Figuur 1.1 toont hoe de verschillende aspecten van de WO-Monitor zich verhouden tot het accreditatiekader en welke indicatoren voor de verschillende aspecten gebruikt zijn. Naast de genoemde aspecten is ook gekeken naar de tevredenheid van de afgestudeerden met de gevolgde studie. Dit kan beschouwd worden als een indicator van de mate waarin verwachtingen van studenten overeenkomen met de feitelijke ervaringen.

1.3 Leeswijzer

In de UM Scanner vindt een beschrijving plaats van de huidige arbeidsmarktsituatie en de loopbaan van Maastrichtse alumni. Drie vragen staan in dit rapport centraal:

- Hoe evalueren alumni in verschillende fasen van de loopbaan de opleiding die zij aan de UM hebben gevolgd?
- Hoe vergaat het alumni van de UM in de verschillende fasen van hun loopbaan?
- Wat is de invloed van de start van de loopbaan op de verdere carrière?

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 beschouwt de opleidingen van de UM vanuit de voorbereiding op de arbeidsmarkt. De kwaliteit van de voorbereiding op de arbeidsmarkt wordt aan de hand van vier oordelen van alumni in kaart gebracht, namelijk het oordeel over docenten en voorzieningen (paragraaf 2.1), het oordeel over de opleiding (paragraaf 2.2), het oordeel over de voorbereiding op de arbeidsmarkt (paragraaf 2.3) en het oordeel over de selectiviteit van de opleiding (paragraaf 2.4). In paragraaf 2.5 wordt ingegaan op de vraag of de alumni van de UM, achteraf gezien, opnieuw voor een opleiding aan de UM zouden kiezen. Paragraaf 2.6 vat de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk samen.

Hoofdstuk 3 onderzoekt het additioneel menselijk kapitaal dat men na het verlaten van de opleiding aan de UM in de vorm van vervolgonderwijs of cursussen en bedrijfsopleidingen eventueel verwerft.

Hoofdstuk 4 beschrijft de ontwikkeling van de individuele loopbanen van de Maastrichtse alumni. In dit hoofdstuk wordt specifiek bekeken in welke mate de start van de loopbaan van invloed is op de verdere carrière. Heeft een minder gunstige intrede op de arbeidsmarkt gevolgen op de langere termijn?

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de huidige arbeidsmarktsituatie van de alumni van de UM. Besproken wordt de maatschappelijke positie en het huidige dienst-

verband, de allocatie op de arbeidsmarkt en het extern rendement van de opleiding aan de UM. Dit hoofdstuk is vooral gericht op de vraag hoe het de Maastrichtse alumni in de verschillende fasen van hun loopbaan thans vergaat. Hierbij worden de meest actuele cijfers van meting 2006 en 2007 gepresenteerd.



2

Oordeel van alumni over hun studie aan de UM

In dit hoofdstuk komt een aantal indicatoren aan bod waarmee, vanuit de optiek van de alumni, de kwaliteit van hun opleiding aan de UM inzichtelijk kan worden gemaakt. Om op een systematische wijze zicht te krijgen op hun oordeel over de opleiding kan worden gekeken naar een aantal aspecten waaraan in de UM-Scanner aandacht wordt besteed, namelijk het oordeel van de alumni over de docenten, de huisvesting en de overige materiële voorzieningen (kwalificatie: input), hun oordeel over het studieprogramma (kwalificatie: proces), hun oordeel over de voorbereiding op de arbeidsmarkt (kwalificatie: output) en hun oordeel over de selectiviteit van hun opleiding.

Een paar opmerkingen zijn hier op hun plaats. In de eerste plaats gaat het om subjectieve oordelen van alumni. Daarbij komt dat het soms gaat om samenvattende oordelen. Het is dan ook van belang om deze oordelen te leggen naast andere, objectieve cijfers die iets zeggen over de kwaliteit van een opleiding.

2.1 Oordeel over docenten en voorzieningen (kwalificatie: input)

Wat de input voor kwalificatie betreft, is in de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 aan de alumni gevraagd om aan de hand van een ‘rapportcijfer’ hun oordeel te geven over de kwaliteit van achtereenvolgens de docenten, de huisvesting en de overige materiële voorzieningen, zoals bibliotheek, mediatheek, werkplaatsen, ict-voorzieningen (tabel 2.1). In de t+1 metingen van 2006/2007 is niet langer gevraagd naar het oordeel over de huisvesting en de overige materiële voorzieningen, en is - wat de kwaliteit van het docentenkorps betreft - aan de afgestudeerden gevraagd om aan de hand van een rapportcijfer hun oordeel te geven over achtereenvolgens de onderzoekskennis/-ervaring van de docenten, de beschikbaarheid van de docenten, de inhoudskundigheid van de docenten en de didactische vaardigheden van de docenten (tabel 2.2).

Oordeel over docenten

Tabel 2.1 laat zien dat de alumni de kwaliteit van het docentenkorps ‘over all’ met een ruim voldoende beoordelen. Hierbij geven alumni van de FdCMW de hoogste cijfers aan de docenten.

Tabel 2.1

Oordeel alumni over kwaliteit van docenten¹⁾, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 7,6 | 7,0 | 7,2 | 7,2 | 7,5 | 7,3 | 7,2 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | 7,6 | 7,1 | 7,3 | 7,1 | X | 7,2 | 7,2 |

¹⁾ Gemiddeld rapportcijfer

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Van de vier indicatoren voor de kwaliteit van de docenten beoordelen alumni de inhoudskundigheid en de onderzoekskennis/-ervaring van de docenten nog iets beter dan de beschikbaarheid en didactische vaardigheden van de docenten. Bij deze indicatoren voor de kwaliteit van het docentenkorps manifesteren zich geen grote verschillen tussen de faculteiten (tabel 2.2).

Tabel 2.2

Oordeel alumni over kwaliteit van docenten¹⁾, meting 2006 bij afstudeercohort 2004-2005 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Oordeel alumni over: | | | | | | | |
| - onderzoekskennis/-ervaring van docenten | 7,7 | 7,2 | 7,4 | 7,3 | 7,9 | 7,5 | 7,4 |
| - beschikbaarheid van docenten | 7,6 | 7,2 | 7,1 | 7,1 | 7,7 | 7,5 | 7,3 |
| - inhoudskundigheid van docenten | 7,9 | 7,4 | 7,5 | 7,6 | 8,0 | 7,8 | 7,6 |
| - didactische vaardigheden van docenten | 7,2 | 6,9 | 7,0 | 7,0 | 7,1 | 7,2 | 7,0 |

¹⁾ Gemiddeld rapportcijfer

Bron: ROA

Oordeel over voorzieningen

Over het geheel genomen, wordt de huisvesting even vaak met ruim voldoende tot goed gewaardeerd als de overige materiële voorzieningen (tabel 2.3).

Tabel 2.3Oordeel alumni over voorzieningen¹⁾, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Oordeel over huisvesting: | | | | | | | |
| - na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 7,3 | 7,3 | 7,6 | 7,6 | 7,7 | 7,4 | 7,5 |
| - na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 7,6 | 7,7 | 7,5 | X | 7,5 | 7,5 |
| Oordeel over overige materiële voorzieningen: | | | | | | | |
| - na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 7,3 | 7,2 | 8,0 | 7,8 | 7,9 | 7,4 | 7,5 |
| - na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | 7,6 | 7,5 | 8,0 | 7,7 | X | 7,5 | 7,6 |

¹⁾ Gemiddeld rapportcijfer

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

2.2 Oordeel over opleiding (kwalificatie: proces)

In de enquête is aan de alumni gevraagd om hun opleiding aan de UM te evalueren aan de hand van een aantal aspecten van het studieprogramma (breedte, diepgang, moeilijkheidsgraad, verhouding tussen theorie en praktijk, keuzemogelijkheden, internationale oriëntatie, inbedding in wetenschappelijk onderzoek, aansluiting op actuele wetenschappelijke theorieën, onderzoeksvaardigheden, inhoud, opbouw, samenhang, studiebegeleiding, wijze van toetsen en beoordelen), de nadruk die alumni zouden leggen op verschillende didactische werkvormen, en de competenties waarbij het PGO een voordeel dan wel nadeel is geweest.

2.2.1 Evenwichtigheid studieprogramma

Wat de evenwichtigheid van het studieprogramma betreft, is in de t+1, t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 aan de alumni gevraagd om hun mening te geven over de gewenste breedte en de gewenste diepgang van de opleiding. Daarnaast is in de t+1 metingen van 2006/2007 gevraagd naar het oordeel over de moeilijkheidsgraad, verhouding tussen theorie en praktijk en de keuzemogelijkheden van de opleiding, en in de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 in hoeverre de alumni het eens zijn met de stellingen dat het studieprogramma 1) een goede balans had tussen theorie en praktijk en 2) voldoende internationale oriëntatie had.

Breedte van de opleiding

In de discussie over de inrichting van het onderwijs heeft het spanningsveld tussen een brede of een specialistische oriëntatie binnen opleidingen altijd een belangrijke rol gespeeld. Door het curriculum van een opleiding toe te spitsen op

een specifiek beroep zijn de afgestudeerden optimaal voorbereid op dit beroep, en zal de productiviteit als gevolg hoog zijn. Een nadeel van een dergelijke specialistische invulling van het onderwijs is echter dat de betreffende afgestudeerden sterk afhankelijk worden van de werkgelegenheidsontwikkeling van dit specifieke beroep. Om voldoende flexibiliteit op de arbeidsmarkt te kunnen waarborgen, is het vereist om de studenten breder op te leiden. Daarbij is er in de praktijk, gegeven de beperkte studieduur, sprake van een spanningsveld tussen enerzijds het op een bepaald beroepsdomein gerichte specifieke vaktechnische karakter van een opleiding en anderzijds de competenties die een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bewerkstelligen. In essentie gaat het hier om het spanningsveld tussen productiviteit en flexibiliteit. Tussen deze twee doelstellingen, productiviteit en flexibiliteit, dient een afweging te worden gemaakt. Overigens lijkt in de discussie over de inrichting van het onderwijs een golfbeweging te bestaan tussen enerzijds de roep om bredere kwalificaties en anderzijds de roep om beter toegeruste vakspecialisten. Vooral de sterke technologische en organisatorische veranderingen van de laatste jaren hebben geleid tot een roep om werknemers met een hoge employability en sleutelkwalificaties, die niet zijn aangewezen op een specifiek beroep maar in een breder beroependomein inzetbaar zijn (Borghans & De Grip, 1999).

Tabel 2.4

Oordeel alumni over breedte van de opleiding, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Opleiding is te smal: | | | | | | | |
| - mening na één jaar (cohort 2004-2005) ¹⁾ | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| - mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) ²⁾ | 2 | 8 | 4 | 6 | 15 | 9 | 7 |
| - mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) ²⁾ | 9 | 6 | 3 | 7 | X | 5 | 6 |
| Opleiding is te breed: | | | | | | | |
| - mening na één jaar (cohort 2004-2005) ³⁾ | 29 | 16 | 13 | 7 | 13 | 5 | 13 |
| - mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) ⁴⁾ | 49 | 23 | 12 | 28 | 9 | 15 | 22 |
| - mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) ⁴⁾ | 23 | 16 | 16 | 22 | X | 16 | 19 |

¹⁾ Antwoord 1 of 2 op 7-puntschaal (1 = 'veel te smal'; 7 = 'veel te breed')

²⁾ Antwoord 1 of 2 op 5-puntschaal (1 = 'veel te smal'; 5 = 'veel te breed')

³⁾ Antwoord 6 of 7 op 7-puntschaal (1 = 'veel te smal'; 7 = 'veel te breed')

⁴⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'veel te smal'; 5 = 'veel te breed')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 2.4 toont voor de drie verschillende metingen het procentuele aandeel van alumni die hun opleiding te smal of te breed vinden. Bij elk van de drie

metingen (behoudens de t+5 meting onder alumni van de FdCMW) komt naar voren dat de overgrote meerderheid van de alumni 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 onder alumni van de FdCMW, FdEWB, FdG en FdGW. In de t+5 meting onder alumni van de FdP vormden de voorstanders van een bredere opleiding een iets grotere groep dan de voorstanders van een minder brede opleiding, en in de t+1 meting onder afgestudeerden van de FdR houden beide groepen elkaar in evenwicht.

Diepgang van de opleiding

Tabel 2.5 toont voor de drie verschillende metingen het procentuele aandeel van alumni die vinden dat hun opleiding te weinig of te veel diepgang heeft. Bij elk van de drie metingen komt naar voren dat de overgrote meerderheid van de alumni tevreden is over de diepgang van hun opleiding. Dit laat onverlet dat een niet te verwaarlozen groep vindt dat de opleiding te weinig diepgang heeft. Dit speelt relatief sterk onder alumni van de gezondheidsopleidingen: FdGW (t+1 meting) en FdG (t+5 meting).

Tabel 2.5

Oordeel alumni over diepgang van de opleiding, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Opleiding heeft te weinig diepgang: | | | | | | | |
| - mening na één jaar (cohort 2004-2005) ¹⁾ | 7 | 15 | 11 | 18 | 14 | 6 | 12 |
| - mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) ²⁾ | 17 | 29 | 40 | 30 | 18 | 22 | 28 |
| - mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) ²⁾ | 23 | 20 | 20 | 22 | X | 23 | 21 |
| Opleiding heeft te veel diepgang: | | | | | | | |
| - mening na één jaar (cohort 2004-2005) ³⁾ | 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| - mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 13 | 11 | 4 | 9 | 8 | 7 | 9 |
| - mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995--1996) | 5 | 11 | 9 | 9 | X | 10 | 10 |

¹⁾ Antwoord 1 of 2 op 7-puntschaal (1 = 'te weinig diepgang'; 7 = 'te veel diepgang')

²⁾ Antwoord 1 of 2 op 5-puntschaal (1 = 'te weinig diepgang'; 5 = 'te veel diepgang')

³⁾ Antwoord 6 of 7 op 7-puntschaal (1 = 'te weinig diepgang'; 7 = 'te veel diepgang')

⁴⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'te weinig diepgang'; 5 = 'te veel diepgang')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Met betrekking tot de evenwichtigheid van het studieprogramma is in de t+1 metingen van 2006/2007 aan de afgestudeerden daarnaast gevraagd om hun

oordeel te geven over de moeilijkheidsgraad van de opleiding, de verhouding tussen theorie en praktijk en de keuzemogelijkheden van de opleiding (tabel 2.6).

Moeilijkheidsgraad van de opleiding

In de t+1 meting van 2006 is aan de afgestudeerden tevens gevraagd om een oordeel te geven over de moeilijkheidsgraad van hun opleiding. Zij konden dit doen op een 7-puntschaal die loopt van 1 ('veel te laag') naar 7 ('veel te hoog'). Tabel 2.6 toont als eerste het procentuele aandeel van de afgestudeerden die hun opleiding te gemakkelijk (antwoordcategorie 1 en 2) of te moeilijk (antwoordcategorie 6 en 7) vonden. De overgrote meerderheid van de afgestudeerden is tevreden over de moeilijkheidsgraad van hun opleiding. Dit laat onverlet dat een op de acht afgestudeerden (12%) vindt dat de opleiding te gemakkelijk was. Dit varieert van 4% bij afgestudeerden van de FdCMW tot 22% bij afgestudeerden van de FdG. Bij het oordeel over de moeilijkheidsgraad zij opgemerkt dat slechts 3% vindt dat de opleiding te moeilijk was.

Tabel 2.6

Oordeel alumni over moeilijkheidsgraad, over verhouding tussen theorie en praktijk en over keuzemogelijkheden van de opleiding, meting 2006 onder afstudeercohort 2004-2005 (%)

| | MICC | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------------|------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Moeilijkheidsgraad van de opleiding: | | | | | | | | |
| - moeilijkheidsgraad is te laag ¹⁾ | X | 4 | 10 | 22 | 15 | 11 | 8 | 12 |
| - moeilijkheidsgraad is te hoog ²⁾ | X | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Verhouding theorie versus praktijk: | | | | | | | | |
| - opleiding is te theoretisch ¹⁾ | X | 29 | 34 | 4 | 29 | 43 | 24 | 26 |
| - opleiding is te praktijkgericht ²⁾ | X | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| Keuzemogelijkheden in de opleiding: | | | | | | | | |
| - te weinig keuzemogelijkheden ¹⁾ | 30 | 7 | 5 | 4 | 14 | 19 | 6 | 8 |
| - te veel keuzemogelijkheden ²⁾ | 0 | 9 | 6 | 11 | 2 | 4 | 7 | 7 |

¹⁾ Antwoord 1 of 2 op 7-puntschaal

²⁾ Antwoord 6 of 7 op 7-puntschaal

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Verhouding tussen theorie en praktijk

Een ander kenmerk dat iets zegt over de evenwichtigheid van het studieprogramma is de verhouding tussen theorie en praktijk. In de t+1 meting van 2006 konden de afgestudeerden deze verhouding beoordelen aan de hand van een 7-puntschaal die loopt van 1 (veel te theoretisch) t/m 7 (veel te praktijkgericht).

Tabel 2.6 toont ook het percentage afgestudeerden dat de opleiding te theoretisch (antwoordcategorie 1 en 2) dan wel te praktijkgericht (antwoordcategorie 6 en 7) vond. De cijfers tonen dat de meerderheid tevreden is over de verhouding tussen theorie en praktijk. Dit laat onverlet dat een kwart van de afgestudeerden (26%) de opleiding te theoretisch vindt. Daar staat slechts 3% tegenover die de opleiding te praktijkgericht vindt. Overigens varieert het aandeel dat de opleiding te theoretisch vindt van 4% onder afgestudeerden van de FdG tot 43% onder afgestudeerden van de FdP.

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni gevraagd om op een 5-puntschaal (1 = 'zeer mee oneens'; 5 = 'zeer mee eens') aan te geven in hoeverre zij het eens zijn met de volgende stelling: 'Het studieprogramma had een goede balans tussen theorie en praktijk'. Met deze stelling blijken de alumni van de FdG het vaakst eens te zijn, en alumni van de FdCMW het minst vaak (tabel 2.7).

Keuzemogelijkheden van de opleiding

Als laatste kenmerk van de evenwichtigheid van het studieprogramma is aan de afgestudeerden gevraagd hoe zij denken over de keuzemogelijkheden in de opleiding. Zij konden de keuzemogelijkheden beoordelen met behulp van een 7-puntschaal die loopt van 1 (veel te weinig keuzemogelijkheden) t/m 7 (veel te veel keuzemogelijkheden). Tabel 2.6 toont ook het percentage afgestudeerden dat vindt dat de opleiding te weinig keuzemogelijkheden heeft (antwoordcategorie 1 en 2) en het percentage afgestudeerden dat vindt dat de opleiding te veel keuzemogelijkheden heeft (antwoordcategorie 6 en 7).

Tabel 2.7

Oordeel alumni over balans tussen theorie en praktijk en over internationale oriëntatie, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (% mee eens)¹⁾

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| <i>Het studieprogramma had een goede balans tussen theorie en praktijk</i> | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 6 | 42 | 74 | 44 | 20 | 30 | 41 |
| - mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | 23 | 44 | 80 | 43 | X | 41 | 46 |
| <i>Het studieprogramma had voldoende internationale oriëntatie</i> | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 28 | 72 | 47 | 20 | 38 | 48 | 44 |
| - mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | 46 | 57 | 49 | 22 | X | 38 | 38 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'zeer mee oneens'; 5 = 'zeer mee eens')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Ook ten aanzien van dit kenmerk van de opleiding is de meerderheid van de afgestudeerden tevreden. Tegenover de 8% die vindt dat de opleiding te weinig keuzemogelijkheden had, staat 7% die vindt dat de opleiding te veel keuzemogelijkheden had. Het aandeel dat vindt dat de opleiding te weinig keuzemogelijkheden heeft, varieert overigens van 4% onder afgestudeerden van de FdG tot 30% onder afgestudeerden van het MICC.

Internationale oriëntatie

In het licht van de toenemende internationalisering van onze samenleving bieden universiteiten aan studenten steeds vaker de mogelijkheid om een deel van de studie, een stage of een project in het buitenland te volgen. Buitenlandervaring, opgedaan tijdens de opleiding, kan van belang zijn voor de wijze waarop de transitie van studie naar werk en de verdere ontwikkeling van de beroeps carrière verloopt. Zo blijkt uit onderzoek onder universitaire afgestudeerden dat alumni die tijdens hun opleiding buitenlandervaring hebben opgedaan veel vaker op zoek gaan naar werk in het buitenland en ook vaker daadwerkelijk in het buitenland gaan werken dan alumni zonder buitenlandervaring (Meng & Ramaekers, 2000). Uit het onderzoek van Meng en Ramaekers onder universitaire afgestudeerden blijkt verder dat buitenlandervaring tijdens de opleiding bij afgestudeerden van economische en technische opleidingen met een verhoging van hun productieve waarde samengaat.

Om de internationale oriëntatie van het studieprogramma te evalueren, is in de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 aan de alumni gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met de volgende stelling: *het studieprogramma had voldoende internationale oriëntatie*. De alumni konden op een 5-puntschaal (1 = 'zeer mee oneens'; 5 = 'zeer mee eens') aangeven in hoeverre zij het met deze stelling eens zijn. Wat de mening van de alumni over de internationale oriëntatie van het studieprogramma betreft, laat tabel 2.7 zien dat circa 40% van de alumni het met deze stelling eens is. Van alle alumni zijn de alumni van de FdEWB het meest vaak, en de alumni van de FdGW het minst vaak, tevreden over de internationale gerichtheid van hun studieprogramma.

2.2.2 'Rapportcijfer' voor aspecten studieprogramma

In de t+1 metingen van 2006/2007 is aan de afgestudeerden gevraagd om achtereenvolgens de inbedding in wetenschappelijk onderzoek, de aansluiting op actuele wetenschappelijke theorieën, de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden, de inhoudelijke samenhang en de internationale oriëntatie aan de hand van een rapportcijfer te evalueren. In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni gevraagd om achtereenvolgens de inhoud van het studieprogramma, de

opbouw van het studieprogramma, de samenhang tussen vakken, de studiebegeleiding en de wijze van toetsen en beoordelen aan de hand van een rapportcijfer te evalueren. De resultaten van hun evaluaties staan vermeld in tabel 2.8. Als eerste valt op dat geen van de in de tabel opgenomen aspecten van het studieprogramma door de alumni met een onvoldoende wordt beoordeeld. Dit geldt voor alle drie de metingen.

Tabel 2.8

Oordeel alumni¹⁾ over aspecten van het studieprogramma, meting 2006/2007 naar afstudeercohort

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Oordeel na één jaar (cohort 2004-2005) | | | | | | | |
| - inbedding in wetenschappelijk onderzoek | 7,1 | 6,9 | 6,2 | 7,2 | 8,2 | 6,4 | 6,8 |
| - aansluiting op actuele wetenschappelijke theorieën | 7,6 | 7,3 | 6,7 | 7,2 | 8,1 | 6,9 | 7,2 |
| - ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden | 6,7 | 7,0 | 6,0 | 6,9 | 7,9 | 6,3 | 6,7 |
| - inhoudelijke samenhang | 7,2 | 7,1 | 7,6 | 7,3 | 7,1 | 7,3 | 7,3 |
| Inhoud van het studieprogramma | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar | 7,3 | 7,5 | 7,6 | 7,4 | 7,7 | 7,4 | 7,5 |
| - mening na tien jaar | 7,9 | 7,5 | 7,9 | 7,3 | X | 7,3 | 7,4 |
| Opbouw van het studieprogramma | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar | 7,2 | 7,4 | 7,6 | 7,4 | 7,5 | 7,3 | 7,4 |
| - mening na tien jaar | 7,3 | 7,4 | 7,8 | 7,2 | X | 7,3 | 7,3 |
| Samenhang tussen vakken | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar | 6,8 | 6,9 | 7,4 | 7,1 | 7,1 | 7,0 | 7,0 |
| - mening na tien jaar | 6,5 | 7,0 | 7,5 | 7,1 | X | 6,9 | 7,0 |
| Studiebegeleiding | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar | 6,9 | 6,4 | 6,8 | 6,5 | 6,8 | 6,4 | 6,5 |
| - mening na tien jaar | 6,1 | 6,3 | 6,8 | 6,5 | X | 6,1 | 6,4 |
| Wijze van toetsen en beoordelen | | | | | | | |
| - mening na vijf jaar | 7,3 | 7,0 | 6,5 | 6,8 | 7,2 | 6,9 | 6,9 |
| - mening na tien jaar | 7,3 | 6,9 | 7,1 | 6,9 | X | 7,0 | 6,9 |

¹⁾ Gemiddeld rapportcijfer

Mening na vijf jaar betreft cohort 1999-2000 en 2000-2001

Mening na tien jaar betreft cohort 1994-1995 en 1995-1996

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In de t+1 meting komt naar voren dat afgestudeerden van de FdP de inbedding in wetenschappelijk onderzoek, de aansluiting op actuele wetenschappelijke theorieën en de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden hoger beoordelen dan afgestudeerden van de andere faculteiten. Van alle afgestudeerden zijn de afgestudeerden van de FdG het best te spreken over de inhoudelijke samenhang van het studieprogramma.

In de t+5 meting manifesteren zich geen grote (meer dan een half rapportcijfer afwijking van het gemiddelde) verschillen tussen de alumni van de verschillende faculteiten.

In de t+10 meting komt naar voren dat alumni van de FdG door de bank genomen het meest tevreden zijn over het studieprogramma. Van alle alumni beoordelen zij de inhoud van het studieprogramma (samen met alumni van de FdCMW), de opbouw van het studieprogramma, de samenhang tussen de vakken en de studiebegeleiding met de hoogste rapportcijfer. De wijze van toetsen en beoordelen wordt van alle alumni het best beoordeeld door alumni van de FdCMW.

2.2.3 Gewenste nadruk op didactische werkvormen

De werkvormen waarmee studenten tijdens de opleiding in aanraking komen spelen een belangrijke rol bij de competentieverwerving. Naast activerende onderwijsmethoden, zoals probleemgestuurd onderwijs (PGO), kunnen activerende werkvormen worden aangeboden, waardoor studenten de mogelijkheid krijgen om kennis en vaardigheden toe te passen op complexe problemen en in 'gesimuleerde' praktijksituaties. In de opleiding kan de mogelijkheid worden geboden om kennis in de praktijk te brengen door middel van bijvoorbeeld vaardigheidstrainingen, practica, schrijfopdrachten en onderzoeksopdrachten. Bransford e.a. (1989) en Glaser (1991) stellen dat het opdoen van ervaring met praktijkproblemen - of simulaties daarvan - een goede voorbereiding vormt op een beroep. Enerzijds leren studenten beter om te gaan met multidisciplinaire situaties of problemen en zijn ze vaker gestimuleerd om multidisciplinaire kennis toe te passen. Anderzijds zijn afgestudeerden die vaker in de gelegenheid zijn geweest om hun kennis en vaardigheden te trainen in een realistische context, beter voorbereid op de beroepspraktijk dan afgestudeerden die minder vaak gebruik hebben gemaakt van actieve werkvormen.

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni gevraagd om bij elf (activerende) werkvormen aan te geven of hierop tijdens de opleiding minder, gelijk of meer nadruk gelegd zou moeten worden (voor een goede uitoefening van het beroep). De resultaten staan vermeld in tabel 2.9. Zowel in de t+5 als in de t+10 meting komt naar voren dat minstens 50% van de alumni vindt dat in

de opleiding meer nadruk gelegd zou moeten worden op vaardigheidstrainingen, stages en werkcolleges.

Van de alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd, zou minstens de helft meer nadruk leggen op werkcolleges (FdG, FdGW, FdR), op groepsopdrachten (FdP, FdR), op vaardigheidstrainingen en stages (alle faculteiten behoudens FdG) en op practica (FdEWB, FdP, FdR).

Van de alumni die langer geleden zijn afgestudeerd ($t+10$) zou minstens de helft meer nadruk leggen op werkcolleges (FdEWB, FdGW en FdR), groepsopdrachten en practica (FdR), stages (FdEWB en FdR) en vaardigheidstrainingen (alle faculteiten behoudens FdG).

Tabel 2.9

Gewenste nadruk op werkvormen, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (% meer nadruk gewenst)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|--------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Mening na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | | | | | | | |
| - hoorcolleges | 41 | 17 | 47 | 19 | 9 | 18 | 22 |
| - onderwijsgroepen | 10 | 21 | 7 | 9 | 17 | 30 | 16 |
| - werkcolleges | 47 | 43 | 57 | 53 | 47 | 53 | 50 |
| - groepsopdrachten | 48 | 39 | 24 | 41 | 57 | 52 | 41 |
| - vaardigheidstrainingen | 74 | 52 | 16 | 60 | 72 | 77 | 56 |
| - practica | 48 | 54 | 30 | 42 | 62 | 56 | 48 |
| - computersimulaties/games | 31 | 34 | 46 | 26 | 5 | 19 | 29 |
| - schrijfpdracht of onderzoekopdracht | 26 | 24 | 31 | 33 | 32 | 47 | 32 |
| - zelfstudie | 10 | 10 | 13 | 10 | 5 | 10 | 10 |
| - stages | 85 | 68 | 20 | 55 | 78 | 58 | 57 |
| - afstudeerscriptie | 10 | 14 | 8 | 11 | 12 | 22 | 13 |
| Mening na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | | | | | | | |
| - hoorcolleges | 20 | 22 | 35 | 25 | X | 36 | 27 |
| - onderwijsgroepen | 15 | 16 | 7 | 10 | X | 29 | 15 |
| - werkcolleges | X | 56 | 44 | 51 | X | 54 | 52 |
| - groepsopdrachten | 25 | 48 | 43 | 41 | X | 52 | 45 |
| - vaardigheidstrainingen | 50 | 66 | 12 | 56 | X | 73 | 58 |
| - practica | 35 | 42 | 30 | 30 | X | 56 | 38 |
| - computersimulaties/games | X | 34 | 48 | 36 | X | 35 | 36 |
| - schrijfpdracht of onderzoekopdracht | 30 | 28 | 37 | 40 | X | 42 | 36 |
| - zelfstudie | 20 | 7 | 10 | 9 | X | 14 | 10 |
| - stages | X | 65 | 24 | 47 | X | 60 | 53 |
| - afstudeerscriptie | X | 9 | 20 | 11 | X | 25 | 14 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

2.2.4 Rol van PGO

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni een lijst van 25 aspecten voorgelegd die in werk van belang kunnen zijn. Aan hen is gevraagd om uit de lijst maximaal drie aspecten te noemen waarvoor volgens hen PGO een voordeel is geweest (tabel 2.10), en maximaal drie aspecten waarvoor volgens hen PGO een nadeel is geweest (tabel 2.11).

Tabel 2.10

Werkaspecten waarbij PGO volgens alumni een voordeel is geweest, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | Mening na vijf jaar (cohort 1999-2000 /2000-2001) | Mening na tien jaar (cohort 1994-1995 /1995-1996) |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Kennis van: | | |
| - het eigen vakgebied | 6 | 5 |
| - andere vakgebieden | 1 | 2 |
| Vermogen om: | | |
| - vakkennis in de praktijk toe te passen | 10 | 11 |
| - ICT te gebruiken | 3 | 3 |
| - in buitenlandse talen te communiceren | 3 | 2 |
| - informatie te vergaren en te beoordelen | 34 | 39 |
| - problemen en kansen te signaleren | 7 | 6 |
| - verbanden te leggen tussen verschillende zaken | 17 | 20 |
| - hoofd- van bijzaken te onderscheiden | 16 | 18 |
| - logisch te redeneren | 11 | 11 |
| - problemen te analyseren en op te lossen | 35 | 42 |
| - conform budget, planning of richtlijnen te werken | 1 | 0 |
| - onder druk goed te functioneren | 1 | 1 |
| - knopen door te hakken | 1 | 1 |
| - nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken | 9 | 11 |
| - nieuwe dingen te leren | 5 | 6 |
| - aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt | 21 | 21 |
| - productief met anderen samen te werken | 33 | 34 |
| - capaciteiten van anderen aan te spreken | 4 | 3 |
| - zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren | 11 | 16 |
| - een presentatie te houden voor een publiek | 17 | 11 |
| Bereidheid om: | | |
| - uw nek uit te steken | 1 | 1 |
| - (eigen) ideeën ter discussie te stellen | 22 | 16 |
| - op te komen voor eigen standpunt | 11 | 8 |
| - begrip te tonen voor andere standpunten | 11 | 5 |

Maximaal 3 aspecten genoemd

Bron: ROA

PGO: voordeel

Zowel in de t+5 meting als in de t+10 meting blijkt dat PGO volgens de alumni vooral een voordeel is geweest als het gaat om informatie te vergaren en te beoordelen, problemen te analyseren en op te lossen, en productief met anderen samen te werken (tabel 2.10).

Tabel 2.11

Werkaspecten waarbij PGO volgens alumni een nadeel is geweest, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | Mening na vijf jaar (cohort 1999-2000 /2000-2001) | Mening na tien jaar (cohort 1994-1995 /1995-1996) |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Kennis van: | | |
| - het eigen vakgebied | 35 | 35 |
| - andere vakgebieden | 30 | 31 |
| Vermogen om: | | |
| - vakkennis in de praktijk toe te passen | 16 | 18 |
| - ICT te gebruiken | 7 | 11 |
| - in buitenlandse talen te communiceren | 6 | 10 |
| - informatie te vergaren en te beoordelen | 3 | 2 |
| - problemen en kansen te signaleren | 2 | 4 |
| - verbanden te leggen tussen verschillende zaken | 3 | 3 |
| - hoofd- van bijzaken te onderscheiden | 7 | 7 |
| - logisch te redeneren | 2 | 1 |
| - problemen te analyseren en op te lossen | 1 | 0 |
| - conform budget, planning of richtlijnen te werken | 15 | 14 |
| - onder druk goed te functioneren | 9 | 11 |
| - knopen door te hakken | 13 | 13 |
| - nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken | 4 | 3 |
| - nieuwe dingen te leren | 3 | 3 |
| - aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt | 1 | 1 |
| - productief met anderen samen te werken | 3 | 3 |
| - capaciteiten van anderen aan te spreken | 6 | 7 |
| - zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren | 14 | 9 |
| - een presentatie te houden voor een publiek | 4 | 6 |
| Bereidheid om: | | |
| - uw nek uit te steken | 14 | 10 |
| - (eigen) ideeën ter discussie te stellen | 3 | 2 |
| - op te komen voor eigen standpunt | 4 | 3 |
| - begrip te tonen voor andere standpunten | 3 | 2 |

Maximaal 3 aspecten genoemd

Bron: ROA

PGO: nadeel

Zowel in de t+5 meting als in de t+10 meting blijkt dat PGO volgens de alumni vooral een nadeel is geweest als het gaat om kennis van het eigen vakgebied, kennis van andere vakgebieden en het toepassen van vakkennis in de praktijk (tabel 2.11).

2.3 Oordeel over voorbereiding op arbeidsmarkt (kwalificatie: output)

Het onderwerp van deze paragraaf betreft de belangrijkste functie die het hoger onderwijs vervult, namelijk het voorbereiden van hoger opgeleiden voor de arbeidsmarkt. In de metingen onder alumni kan een aantal indicatoren worden ontleend, die iets zeggen over de kwaliteit, in de ogen van de alumni, van hun voorbereiding op de arbeidsmarkt:

- In de t+1 metingen van 2006/2007 is aan de afgestudeerden gevraagd om aan de hand van een ‘rapportcijfer’ hun oordeel te geven over hun voorbereiding op de actuele beroepspraktijk.
- In de t+1, t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni gevraagd om hun oordeel te geven over de opleiding als basis om te starten op de arbeidsmarkt en als basis voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden.
- In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is gevraagd naar het nut van de opleiding aan de UM voor de huidige functie,
- In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni een lijst van 25 aspecten voorgelegd die in het werk van belang kunnen zijn. Aan hen is gevraagd om uit de betreffende lijst maximaal 3 aspecten te noemen waaraan in de opleiding meer aandacht zou moeten worden besteed, en maximaal 3 aspecten te noemen waaraan minder aandacht zou moeten worden besteed.

2.3.1 Voorbereiding op beroepsleven

In deze subparagraaf wordt ingegaan op het oordeel van de alumni over de mate waarin de opleiding aan de UM hen heeft voorbereid op de beroepspraktijk. Eerst wordt aangegeven in hoeverre zij vinden dat hun 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 hun voorbereiding op de actuele beroepspraktijk aan de hand van een rapportcijfer te beoordelen.

Startbekwaamheid en ontwikkelpotentieel

In de t+1, t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni gevraagd om op een 5-puntschaal (1 = 'helemaal niet'; 5 = 'in sterke mate') achtereenvolgens aan te geven in welke mate de opleiding hen startbekwaam heeft gemaakt voor de arbeidsmarkt en in hoeverre de opleiding een basis heeft verschaft om zich beroepsmatig verder te kunnen ontwikkelen. Tabel 2.12 toont het aandeel van alumni die vinden dat de opleiding een goede basis biedt om te starten op de arbeidsmarkt respectievelijk om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen (antwoordcategorie 4 of 5). Uit elk van de drie metingen blijkt dat alumni doorgaans positiever zijn over hun ontwikkelpotentieel dan over hun startbekwaamheid. Van alle faculteiten zijn alumni van de FdG het meest positief over zowel hun startbekwaamheid als hun ontwikkelpotentieel.

Tabel 2.12

Oordeel alumni over de opleiding aan de UM als voorbereiding op het beroepsleven, meting 2006/2007 naar afstudeercohort

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| % dat de opleiding een goede basis vindt om te starten op de arbeidsmarkt ¹⁾ | | | | | | | |
| - na één jaar | 22 | 77 | 92 | 38 | 36 | 67 | 68 |
| - mening na vijf jaar | 31 | 85 | 90 | 57 | 45 | 75 | 70 |
| - mening na tien jaar | 25 | 74 | 94 | 53 | X | 62 | 64 |
| % dat de opleiding een goede basis vindt voor het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden ¹⁾ | | | | | | | |
| - mening na één jaar | 78 | 92 | 97 | 76 | 77 | 86 | 88 |
| - mening na vijf jaar | 86 | 84 | 94 | 84 | 77 | 82 | 84 |
| - mening na tien jaar | 65 | 86 | 95 | 79 | X | 79 | 82 |
| Oordeel afstudeercohort 2004-2005 over voorbereiding op actuele beroepspraktijk ²⁾ | 5,4 | 6,2 | 7,5 | 6,2 | 5,3 | 6,4 | 6,4 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'helemaal niet'; 5 = 'in sterke mate')

²⁾ Gemiddeld rapportcijfer

Mening na een jaar betreft cohort 2004-2005

Mening na vijf jaar betreft cohort 1999-2000 en 2000-2001

Mening na tien jaar betreft cohort 1994-1995 en 1995-1996

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Vorbereiding op beroepspraktijk

In de t+1 metingen van 2006/2007 is aan de afgestudeerden ook gevraagd om de voorbereiding op de actuele beroepspraktijk aan de hand van een ‘rapportcijfer’ te evalueren (tabel 2.12). Van alle alumni zijn alumni van de FdCMW en FdP het minst positief over hun startbekwaamheid. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zij van alle alumni de laagste rapportcijfers (een onvoldoende) geven voor hun voorbereiding op de actuele beroepspraktijk.

2.3.2 Waarde van de opleiding in de praktijk

Functioneren in beroepspraktijk

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni gevraagd in hoeverre zij het met de onderstaande twee uitspraken eens zijn:

- *mijn opleiding biedt mij de mogelijkheid om goed te functioneren in een baan buiten mijn vakgebied*
- *mijn opleidingsachtergrond biedt een toegevoegde waarde bij het uitoefenen van mijn huidige baan.*

De mate waarin de alumni het met deze uitspraken een zijn, konden zij aangeven met behulp van een 5-puntschaal (1 ‘helemaal niet’; 5 ‘in sterke mate’). Tabel 2.13 toont de reacties van de afgestudeerden op deze uitspraken.

Tabel 2.13

Oordeel alumni over praktijkwaarde van de opleiding, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (% eens met uitspraak ¹⁾)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| <i>Mijn opleiding biedt mij de mogelijkheid om goed te functioneren in een baan buiten mijn vakgebied</i> | | | | | | | |
| - na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 51 | 76 | 15 | 46 | 33 | 39 | 49 |
| - na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 70 | 23 | 49 | X | 52 | 53 |
| <i>Mijn opleidingsachtergrond biedt een toegevoegde waarde bij het uitoefenen van mijn huidige baan</i> | | | | | | | |
| - na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 66 | 81 | 91 | 79 | 76 | 83 | 81 |
| - na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 84 | 89 | 78 | X | 71 | 79 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = ‘helemaal niet’; 5 = ‘in sterke mate’)

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Met de uitspraak dat de opleiding de mogelijkheid biedt om goed te kunnen functioneren in een baan buiten het eigen vakgebied is ongeveer de helft van de alumni het eens. Het is niet verwonderlijk dat de alumni van de meest generieke opleidingen, namelijk die van de FdEWB, het vaakst met deze uitspraak eens zijn, en alumni van de meest specialistische opleiding (geneeskunde) het minst vaak.

Met de uitspraak dat de opleidingsachtergrond een toegevoegde waarde biedt bij het uitoefenen van de huidige baan is bij alle faculteiten, en in beide metingen, de meerderheid van de alumni het eens. De alumni van de FdG zijn het vaakst met deze uitspraak eens.

Nut van de opleiding aan de UM voor de huidige functie

In de in 2006/2007 gehouden t+5 en t+10 metingen konden de betaald werkende alumni op een 5-puntschaal (1 = 'helemaal niet nuttig'; 5 = 'heel erg nuttig') aangeven hoe nuttig de opleiding aan de UM is geweest voor de huidige functie (de functie ten tijde van de meting). Tabel 2.14 toont het aandeel van betaald werkende alumni dat aangeeft dat de opleiding aan de UM (zeer) nuttig is geweest (antwoordcategorie 4 of 5). Uit de tabel komt naar voren dat bij alle faculteiten, en in beide metingen, de meerderheid van de alumni van mening is dat de opleiding aan de UM (heel erg) nuttig is geweest voor de huidige functie. De alumni van de meest vakgerichte opleiding (geneeskunde) zijn het vaakst deze mening toegeedaan.

Tabel 2.14

Opleiding aan de UM (heel erg) nuttig¹⁾ voor functie, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 64 | 79 | 98 | 75 | 81 | 83 | 80 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 79 | 95 | 71 | X | 71 | 75 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'helemaal niet nuttig'; 5 = 'heel erg nuttig')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

2.3.3 Gewenste aandacht voor kennis en vaardigheden

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is een lijst van 25 aspecten die in het werk van belang kunnen zijn aan de alumni voorgelegd. Aan hen is gevraagd om uit de betreffende lijst maximaal drie aspecten te noemen waaraan in het curriculum van de opleiding volgens hen meer aandacht zou moeten worden besteed (tabel 2.15), en maximaal drie aspecten te noemen waaraan volgens hen minder aandacht zou moeten worden besteed (tabel 2.16).

Tabel 2.15

Werkaspecten die volgens alumni meer aandacht behoeven, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | Mening na vijf jaar (cohort 1999-2000 /2000-2001) | Mening na tien jaar (cohort 1994-1995 /1995-1996) |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Kennis van: | | |
| - het eigen vakgebied | 15 | 12 |
| - andere vakgebieden | 17 | 16 |
| Vermogen om: | | |
| - vakkennis in de praktijk toe te passen | 41 | 32 |
| - ICT te gebruiken | 16 | 26 |
| - in buitenlandse talen te communiceren | 13 | 14 |
| - informatie te vergaren en te beoordelen | 5 | 5 |
| - problemen en kansen te signaleren | 9 | 10 |
| - verbanden te leggen tussen verschillende zaken | 10 | 8 |
| - hoofd- van bijzaken te onderscheiden | 9 | 10 |
| - logisch te redeneren | 6 | 5 |
| - problemen te analyseren en op te lossen | 9 | 6 |
| - conform budget, planning of richtlijnen te werken | 23 | 28 |
| - onder druk goed te functioneren | 12 | 12 |
| - knopen door te hakken | 13 | 12 |
| - nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken | 13 | 14 |
| - nieuwe dingen te leren | 2 | 2 |
| - aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt | 9 | 10 |
| - productief met anderen samen te werken | 3 | 3 |
| - capaciteiten van anderen aan te spreken | 13 | 14 |
| - zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren | 2 | 1 |
| - een presentatie te houden voor een publiek | 17 | 18 |
| Bereidheid om: | | |
| - uw nek uit te steken | 6 | 5 |
| - (eigen) ideeën ter discussie te stellen | 6 | 7 |
| - op te komen voor eigen standpunt | 7 | 6 |
| - begrip te tonen voor andere standpunten | 3 | 3 |

Maximaal 3 aspecten genoemd

Bron: ROA

Volgens de alumni zou hun opleiding meer aandacht moeten besteden aan de toepassing van vakkennis in de praktijk (beide metingen), aan ICT (t+10 meting) en aan werken conform budget, planning of richtlijnen (beide metingen). Meer dan 20% van de alumni noemde deze aspecten als een van de drie waaraan volgens hen meer aandacht zou moeten worden besteed (tabel 2.15). Ruimte hiervoor in het curriculum zou volgens de alumni gevonden kunnen worden door minder aandacht te besteden aan kennis van andere vakgebieden (beide metingen) en aan

communicatie in buitenlandse talen (t+10 meting) Meer dan 20% van de alumni noemde deze aspecten als een van de drie waaraan volgens hen minder aandacht zou moeten worden besteed (tabel 2.16).

Tabel 2.16

Werkaspecten die volgens alumni minder aandacht behoeven, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | Mening na vijf jaar (cohort 1999-2000 /2000-2001) | Mening na tien jaar (cohort 1994-1995 /1995-1996) |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Kennis van: | | |
| - het eigen vakgebied | 10 | 13 |
| - andere vakgebieden | 20 | 23 |
| Vermogen om: | | |
| - vakkennis in de praktijk toe te passen | 4 | 4 |
| - ICT te gebruiken | 16 | 11 |
| - in buitenlandse talen te communiceren | 15 | 21 |
| - informatie te vergaren en te beoordelen | 10 | 14 |
| - problemen en kansen te signaleren | 5 | 3 |
| - verbanden te leggen tussen verschillende zaken | 3 | 2 |
| - hoofd- van bijzaken te onderscheiden | 3 | 3 |
| - logisch te redeneren | 6 | 5 |
| - problemen te analyseren en op te lossen | 5 | 4 |
| - conform budget, planning of richtlijnen te werken | 15 | 15 |
| - onder druk goed te functioneren | 6 | 6 |
| - knopen door te hakken | 5 | 8 |
| - nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken | 2 | 4 |
| - nieuwe dingen te leren | 7 | 7 |
| - aan anderen duidelijk te maken wat u bedoelt | 5 | 6 |
| - productief met anderen samen te werken | 11 | 10 |
| - capaciteiten van anderen aan te spreken | 11 | 7 |
| - zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren | 11 | 12 |
| - een presentatie te houden voor een publiek | 9 | 5 |
| Bereidheid om: | | |
| - uw nek uit te steken | 17 | 17 |
| - (eigen) ideeën ter discussie te stellen | 7 | 7 |
| - op te komen voor eigen standpunt | 6 | 5 |
| - begrip te tonen voor andere standpunten | 13 | 9 |

Maximaal 3 aspecten genoemd

Bron: ROA

2.4 Oordeel over selectiviteit van de opleiding

Bij selectiviteit in het onderwijs gaat het om de betrouwbaarheid waarmee het onderwijs het competentieniveau van studenten/examenkandidaten vaststelt en beoordeelt, dus om waarborging van de kwaliteit van *studenten/afgestudeerden*. Door visitatiecommissies wordt dit doorgaans gecontroleerd door zelf steekproefsgewijze beoordelingen te maken van enkele werkstukken en deze te vergelijken met de door docenten gegeven beoordelingen. Een dergelijk systeem van externe ijking van de controle op kwaliteit is waardevol omdat de deskundigenoordelen aangeven of de normstelling juist is. Als aanvulling hierop wordt in de WO-Monitor gevraagd naar het oordeel van de afgestudeerden over de beoordeling en toetsing in hun opleiding. Omdat deze bevraging jaarlijks plaatsvindt en specifieke dimensies van beoordeling en toetsing omvat, geven de resultaten ervan meer concrete aangrijpingspunten voor opleidingen om op te sturen.

Om systematisch en periodiek na te gaan hoe de afgestudeerden zelf denken over de beoordeling en toetsing van hun studieprestaties is voor het eerst in de WO-Monitor 2006 aan de afgestudeerden gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met de volgende zes uitspraken:

- 1) De docenten waren streng in de beoordeling van studenten
- 2) De opleiding was uitdagend qua niveau
- 3) De tentamens/opdrachten waren over het algemeen zeer pittig
- 4) Alleen studenten die dat verdienden kregen het diploma
- 5) Het was moeilijk voor studenten om bij groepsopdrachten 'mee te liften'
- 6) In de opleiding werd voldoende getoetst op inzicht.

De afgestudeerden konden aan de hand van een 5-puntschaal (1 = 'helemaal mee oneens'; 5 = 'helemaal mee eens') aangeven in hoeverre zij het met deze uitspraken eens zijn. Tabel 2.17 toont de reacties van de afgestudeerden op de zes uitspraken.

Over de hele UM gerekend, vindt de grootste groep afgestudeerden dat de docenten niet streng beoordeelden en dat het voor studenten gemakkelijk was om bij groepsopdrachten 'mee te liften'. Daar staat tegenover dat eveneens de grootste groep afgestudeerden vindt dat de opleiding uitdagend qua niveau was en dat voldoende werd getoetst op inzicht. Over de moeilijkheidsgraad van de tentamens/opdrachten en het al dan niet terecht toekennen van het diploma zijn de meningen meer verdeeld.

Tabel 2.17

Oordeel afstudeercohort 2004-2005 over selectiviteit van de opleiding, meting 2006 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| <i>De docenten waren streng in de beoordeling van studenten.</i> | | | | | | | |
| - mee oneens ¹⁾ | 26 | 38 | 70 | 53 | 41 | 35 | 44 |
| - neutraal ²⁾ | 39 | 34 | 24 | 36 | 38 | 45 | 35 |
| - mee eens ³⁾ | 35 | 27 | 6 | 11 | 22 | 21 | 20 |
| <i>De opleiding was uitdagend qua niveau.</i> | | | | | | | |
| - mee oneens ¹⁾ | 4 | 21 | 42 | 36 | 17 | 14 | 23 |
| - neutraal ²⁾ | 22 | 23 | 20 | 24 | 25 | 31 | 24 |
| - mee eens ³⁾ | 74 | 57 | 38 | 40 | 58 | 55 | 53 |
| <i>De tentamens/opdrachten waren over het algemeen zeer pittig.</i> | | | | | | | |
| - mee oneens ¹⁾ | 13 | 25 | 73 | 29 | 33 | 22 | 34 |
| - neutraal ²⁾ | 42 | 33 | 19 | 58 | 32 | 37 | 33 |
| - mee eens ³⁾ | 45 | 42 | 8 | 14 | 35 | 41 | 32 |
| <i>Het kwam wel voor dat studenten het diploma kregen die dat eigenlijk niet verdienden.</i> | | | | | | | |
| - mee oneens ¹⁾ | 29 | 40 | 14 | 44 | 42 | 44 | 36 |
| - neutraal ²⁾ | 45 | 31 | 21 | 36 | 20 | 30 | 29 |
| - mee eens ³⁾ | 26 | 29 | 66 | 20 | 38 | 26 | 36 |
| <i>Het was makkelijk voor studenten om bij groepsopdrachten 'mee te liften'.</i> | | | | | | | |
| - mee oneens ¹⁾ | 20 | 21 | 8 | 15 | 31 | 25 | 20 |
| - neutraal ²⁾ | 45 | 19 | 24 | 9 | 27 | 24 | 22 |
| - mee eens ³⁾ | 35 | 61 | 68 | 76 | 42 | 51 | 58 |
| <i>In de opleiding werd voldoende getoetst op inzicht.</i> | | | | | | | |
| - mee oneens ¹⁾ | 9 | 25 | 55 | 38 | 17 | 23 | 30 |
| - neutraal ²⁾ | 39 | 25 | 25 | 22 | 26 | 24 | 25 |
| - mee eens ³⁾ | 52 | 51 | 20 | 40 | 57 | 53 | 45 |

¹⁾ Antwoord 1 of 2 op 5-puntschaal (1 = 'helemaal mee oneens'; 5 = 'helemaal mee eens')²⁾ Antwoord 3 op 5-puntschaal (1 = 'helemaal mee oneens'; 5 = 'helemaal mee eens')³⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'helemaal mee oneens'; 5 = 'helemaal mee eens')

Bron: ROA

Kijken we naar de resultaten per faculteit ontstaat het volgende beeld met betrekking tot de selectiviteit van de opleiding:

FdCMW

De meerderheid van de afgestudeerden vindt dat de opleiding uitdagend qua niveau was en dat voldoende werd getoetst op inzicht.

FdEWB

De meerderheid van de afgestudeerden vindt weliswaar dat de opleiding uitdagend qua niveau was en dat voldoende werd getoetst op inzicht, maar ook dat het gemakkelijk was voor studenten om bij groepsopdrachten ‘mee te liften’.

FdG

De meerderheid van de afgestudeerden vindt niet dat de docenten streng beoordeelden, dat de tentamens/opdrachten zeer pittig waren en dat voldoende werd getoetst op inzicht; de meerderheid vindt wel dat soms studenten het diploma kregen die dat eigenlijk niet verdienden en dat het gemakkelijk was om bij groepsopdrachten ‘mee te liften’.

FdGW

De meerderheid van de afgestudeerden vindt dat de docenten niet streng beoordeelden en dat het gemakkelijk was voor studenten om bij groepsopdrachten ‘mee te liften’.

FdP

De meerderheid van de afgestudeerden vindt dat de opleiding uitdagend qua niveau was en dat voldoende werd getoetst op inzicht.

FdR

De meerderheid van de afgestudeerden vindt weliswaar dat de opleiding uitdagend qua niveau was en dat voldoende werd getoetst op inzicht, maar ook dat het gemakkelijk was voor studenten om bij groepsopdrachten ‘mee te liften’.

2.5 Evaluatie van de studiekeuze

Een indicator voor de algemene tevredenheid achteraf over de gemaakte opleidingskeuze is de vraag aan de alumni of zij, achteraf bezien, opnieuw dezelfde opleiding zouden kiezen. Deze ‘spijtvraag’ geeft aan in welke mate de verwachtingen waarmee een student aan de opleiding is begonnen ook overeenkomen met zijn of haar ervaringen achteraf.

Vergelijking van de faculteiten laat het volgende zien:

- In elk van de drie metingen valt bij de FdEWB en vooral FdG op dat minstens acht van de tien alumni, achteraf bezien, opnieuw dezelfde opleiding aan de UM zouden gaan volgen.
- In elk van de drie metingen valt bij de FdCMW en FdGW op dat een relatief groot aantal alumni achteraf bezien een andere universitaire opleiding zou hebben gekozen (al dan niet aan de UM).
- Vooral in de t+1 meting bij de FdP en de t+10 meting bij de FdR valt op dat een relatief groot aantal alumni aangeeft dat zij, achteraf bezien,

de studie psychologie c.q. rechten studie liever bij een andere universiteit zouden hebben gevolgd.¹

Tabel 2.18

Studiekeuze achteraf bezien in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | | | | | | | |
| Alumnus zou achteraf gezien: | | | | | | | |
| - dezelfde opleiding aan de UM kiezen | 69 | 80 | 85 | 68 | 68 | 88 | 80 |
| - dezelfde opleiding maar andere universiteit kiezen | 3 | 3 | 8 | 3 | 15 | 3 | 5 |
| - andere universitaire opleiding kiezen | 25 | 14 | 6 | 27 | 15 | 8 | 13 |
| - niet-universitaire opleiding kiezen | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| - niet zijn gaan studeren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | | | | | | | |
| Alumnus zou achteraf gezien: | | | | | | | |
| - dezelfde opleiding aan de UM kiezen | 60 | 87 | 90 | 66 | 81 | 85 | 79 |
| - dezelfde opleiding maar andere universiteit kiezen | 5 | 3 | 6 | 2 | 7 | 3 | 4 |
| - andere universitaire opleiding kiezen | 30 | 11 | 3 | 30 | 9 | 11 | 16 |
| - niet-universitaire opleiding kiezen | 5 | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| - niet zijn gaan studeren | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | | | | | | | |
| Alumnus zou achteraf gezien: | | | | | | | |
| - dezelfde opleiding aan de UM kiezen | 55 | 82 | 91 | 64 | X | 74 | 73 |
| - dezelfde opleiding maar andere universiteit kiezen | 5 | 2 | 4 | 3 | X | 9 | 4 |
| - andere universitaire opleiding kiezen | 35 | 15 | 3 | 30 | X | 15 | 21 |
| - niet-universitaire opleiding kiezen | 5 | 1 | 3 | 2 | X | 2 | 2 |
| - niet zijn gaan studeren | 0 | 0 | 0 | 2 | X | 0 | 1 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tot slot: naarmate alumni van de FdCMW en FdR langer geleden zijn afgestudeerd, zouden zij - achteraf bezien - vaker een andere universitaire opleiding (al dan niet aan de UM) hebben gekozen. Alumni van de FdGW zouden, achteraf bezien, minder vaak zelfde opleiding aan de UM hebben gekozen.

1. Nadere analyse wijst uit dat dit bij psychologie vooral Belgische studenten betreft.

2.6 Samenvatting en conclusie

Kwalificatie: input (personeel en voorzieningen)

Alumni beoordelen de kwaliteit van het docentenkorps, de huisvesting en de overige materiële voorzieningen 'overall' met ruim voldoende.

Kwalificatie: proces (opleiding)

Wat de evenwichtigheid van het studieprogramma betreft, is de overgrote meerderheid van de alumni tevreden over de breedte, diepgang, moeilijkheidsgraad, verhouding tussen theorie en praktijk en keuzemogelijkheden van de opleiding. Meer verdeeld zijn zij in hun mening over de internationale oriëntatie van de opleiding: circa 40% is het eens met de uitspraak dat het studieprogramma voldoende internationale oriëntatie had.

Wat aspecten van het studieprogramma betreft, beoordelen alumni de inbedding in wetenschappelijk onderzoek, aansluiting op actuele wetenschappelijke theorieën, ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden, inhoudelijke samenhang, inhoud en opbouw van het studieprogramma, samenhang tussen vakken en wijze van toetsen en beoordelen 'overall' met ruim voldoende, en de studiebegeleiding met een voldoende tot ruim voldoende.

Wat de gewenste nadruk op didactische werkvormen betreft, vindt minstens 50% van de alumni dat in de opleiding meer nadruk gelegd zou moeten worden op vaardigheidstrainingen, stages en werkcolleges.

Wat de rol van PGO betreft, blijkt dat PGO volgens de alumni vooral een voordeel is geweest als het gaat om informatie te vergaren en te beoordelen, problemen te analyseren en op te lossen, en productief met anderen samen te werken. Echter, PGO is volgens de alumni vooral een nadeel geweest als het gaat om kennis van het eigen vakgebied, multidisciplinaire kennis en praktische toepassing van vakkennis.

Kwalificatie: output (voorbereiding op arbeidsmarkt)

De meerderheid van de alumni vindt dat hun opleiding een goede basis bood om te starten op de arbeidsmarkt (startbekwaamheid) en kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen (ontwikkelpotentieel). Zij zijn doorgaans positiever over hun ontwikkelpotentieel dan over hun startbekwaamheid (voor hun voorbereiding op de actuele beroepspraktijk geven recent afgestudeerden een 6,4).

De helft van de alumni is het eens met de uitspraak dat de opleiding de mogelijkheid biedt om goed te functioneren in een baan buiten het eigen vakgebied. Met de uitspraak dat de opleidingsachtergrond een toegevoegde waarde biedt bij het uitoefenen van de huidige baan is de overgrote meerderheid van de alumni het eens. Ook vindt de overgrote meerderheid dat de opleiding aan de UM (zeer) nuttig is geweest voor de huidige functie.

Wat aspecten betreft die in het werk van belang kunnen zijn, zou volgens de alumni de opleiding meer aandacht moeten besteden aan de praktische toepassing van vakkennis, ICT en werken conform budget, planning of richtlijnen. Volgens hen zou de opleiding minder aandacht kunnen besteden aan multidisciplinaire kennis en communicatie in buitenlandse talen.

Selectiviteit van de opleiding

Afgestudeerden die vinden dat de docenten niet streng beoordeelden en dat het voor studenten gemakkelijk was om bij groepsopdrachten ‘mee te liften’ vormen de grootste groep. Daar staat tegenover dat eveneens de grootste groep afgestudeerden vindt dat de opleiding uitdagend qua niveau was en dat voldoende werd getoetst op inzicht. Over de moeilijkheidsgraad van de tentamens/opdrachten en het al dan niet terecht toekennen van het diploma zijn de meningen meer verdeeld.

Keuze voor de UM achteraf bezien

De overgrote meerderheid van de alumni zou, achteraf bezien, opnieuw voor dezelfde opleiding aan de UM kiezen. Slechts vier tot vijf procent zou weliswaar dezelfde opleiding, maar – achteraf bezien – niet meer voor de UM kiezen.

Conclusie

De alumni zijn in ruime meerderheid tevreden over hun opleiding aan de UM. Ze zijn (redelijk) tevreden over de docenten en voorzieningen, het studieprogramma, hun voorbereiding voor de arbeidsmarkt en de selectiviteit van de opleiding. De meesten zouden dan ook opnieuw voor de UM kiezen als zij opnieuw voor de studiekeuze zouden staan. Hun oordelen bevatten echter ook suggesties voor verbetering:

- versterking van de internationale oriëntatie van het studieprogramma;
- meer nadruk op vaardigheidstrainingen, stages en werkcolleges;
- meer aandacht besteden aan de praktische toepassing van vakkennis, ICT en werken conform budget, planning of richtlijnen, en minder aandacht

besteden aan multidisciplinaire kennis en communicatie in buitenlandse talen;

- strengere beoordeling door docenten, en het voor studenten moeilijker maken om bij groepsopdrachten 'mee te liften'.

3

Verdere kwalificering na afstuderen

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de betaald werkende alumni gevraagd welk percentage van de kennis en vaardigheden die in de opleiding zijn opgedaan volgens eigen inschatting is verouderd (tabel 3.1). De alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd geven aan dat 29 procent van de in de opleiding verworven kennis en vaardigheden nu is verouderd. Bij alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd is dit 38 procent. Overigens geven alumni van de FdR vaker aan dat de in de opleiding verworven kennis en vaardigheden zijn verouderd dan alumni van andere faculteiten.

Tabel 3.1

Aandeel van de kennis en vaardigheden, opgedaan in de opleiding, die volgens eigen inschatting nu is verouderd, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | | | | | | | |
| 0% t/m 25% | 66 | 49 | 63 | 47 | 69 | 36 | 50 |
| 26% t/m 50% | 31 | 35 | 35 | 42 | 26 | 49 | 39 |
| 51% t/m 75% | 0 | 11 | 3 | 9 | 2 | 11 | 8 |
| 76% t/m 100% | 3 | 6 | 0 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| Gemiddeld | 18 | 30 | 23 | 29 | 23 | 34 | 29 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | | | | | | | |
| 0% t/m 25% | X | 43 | 52 | 33 | X | 16 | 36 |
| 26% t/m 50% | X | 42 | 36 | 47 | X | 38 | 42 |
| 51% t/m 75% | X | 13 | 9 | 15 | X | 27 | 16 |
| 76% t/m 100% | X | 3 | 3 | 5 | X | 20 | 7 |
| Gemiddeld | X | 34 | 27 | 38 | X | 55 | 38 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is daarnaast gevraagd om in te schatten welk percentage van de kennis en vaardigheden die men in de huidige baan gebruikt, is verworven na het verlaten van de opleiding (tabel 3.2). De alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd geven aan dat 58 procent van de kennis en vaardigheden die ze in het werk gebruiken na het verlaten van de opleiding is verworven. Voor alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd is dit percentage

met 60 procent vrijwel gelijk. Dit lijkt er op te wijzen dat een redelijk deel van de kennis en vaardigheden die zijn opgedaan in de opleiding relevant blijft, ook in latere stadia van de carrière. Dit is ook al gebleken uit tabel 3.1.

Tabel 3.2

Aandeel van de kennis en vaardigheden die volgens eigen inschatting na het verlaten van de opleiding is verworven, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | | | | | | | |
| 0 t/m 25% | 3 | 3 | 6 | 7 | 4 | 5 | 5 |
| 26 t/m 50% | 43 | 35 | 47 | 38 | 38 | 32 | 37 |
| 51 t/m 75% | 37 | 41 | 32 | 39 | 46 | 39 | 39 |
| 76 t/m 100% | 17 | 21 | 15 | 16 | 13 | 24 | 19 |
| Gemiddeld | 58 | 59 | 56 | 56 | 58 | 61 | 58 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | | | | | | | |
| 0 t/m 25% | X | 4 | 8 | 7 | X | 6 | 6 |
| 26 t/m 50% | X | 31 | 44 | 34 | X | 31 | 33 |
| 51 t/m 75% | X | 41 | 31 | 41 | X | 36 | 39 |
| 76 t/m 100% | X | 24 | 17 | 19 | X | 27 | 22 |
| Gemiddeld | X | 62 | 56 | 57 | X | 63 | 60 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Na afstuderen aan de UM kunnen de alumni hun kennis en vaardigheden door middel van regulier vervolgonderwijs of door middel van cursussen/bedrijfsopleidingen (scholing) blijven vergroten.

Deelname aan regulier vervolgonderwijs

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is gevraagd of de alumni sinds het verlaten van de opleiding aan de UM nog een ander opleidingstraject met succes hebben afgerond. Tabel 3.3 laat zien dat zo'n 8% een promotietraject en 14% (21% gemeten tien jaar na afstuderen) een postdoctorale beroepsopleiding heeft afgerond. Verder blijkt dat de eerste afstudeerlichtingen van een faculteit (FdCMW: t+10; FdP: t+5) vaak een promotietraject instromen en dat afgestudeerden van de FdG vaak doorstromen naar een postdoctorale beroepsopleiding (opleiding voor sociaal-geneeskundige, huisarts of medisch specialist).

Tabel 3.3

Met succes afgeronde vervolgopleidingen, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|--------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001): | | | | | | | |
| - Promotieplaats | 7 | 5 | 10 | 11 | 27 | 2 | 8 |
| - Lerarenopleiding | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| - Andere postdoctorale beroepsopleiding | 7 | 12 | 38 | 6 | 13 | 18 | 14 |
| - Andere opleiding | 39 | 10 | 5 | 15 | 13 | 17 | 14 |
| - Geen | 43 | 74 | 47 | 68 | 48 | 63 | 64 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996): | | | | | | | |
| - Promotieplaats | 24 | 3 | 6 | 11 | X | 3 | 7 |
| - Lerarenopleiding | 10 | 1 | 0 | 2 | X | 0 | 1 |
| - Andere postdoctorale beroepsopleiding | 5 | 22 | 76 | 9 | X | 18 | 21 |
| - Andere opleiding | 24 | 12 | 5 | 18 | X | 16 | 15 |
| - Geen | 38 | 62 | 14 | 59 | X | 63 | 56 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Deelname aan scholing

Ook het volgen van cursussen en bedrijfsopleidingen (scholing) is een manier om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Tabel 3.4 toont het aandeel van alumni die na het afstuderen één of meerdere cursussen of bedrijfsopleidingen hebben gevolgd. Gaandeweg de loopbaan neemt het aandeel van alumni die na het afstuderen cursussen of bedrijfsopleidingen hebben gevolgd gestaag toe: van 45% (t+1) via 68% (t+5) naar 80% (t+10). Deze toename doet zich voor onder alumni van alle faculteiten, en is het grootst onder alumni van de FdGW (inhaal-effect).

Tabel 3.4

Deelname aan scholing, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|---------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| In 1996/1997 (t+1) | 22 | 58 | 24 | 34 | X | 54 | 45 |
| In 2001/2002 (t+5) | X | 78 | 39 | 62 | X | 76 | 68 |
| In 2006/2007 (t+10) | X | 86 | 55 | 79 | X | 85 | 80 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 3.5

Totaal aantal lesdagen scholing, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|--------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001): | | | | | | | |
| - minder dan 1 week | 9 | 4 | 4 | 6 | 3 | 4 | 5 |
| - 1 week tot een maand | 39 | 29 | 33 | 46 | 32 | 30 | 36 |
| - een maand tot een half jaar | 33 | 50 | 38 | 33 | 41 | 49 | 42 |
| - een half jaar tot een jaar | 3 | 11 | 6 | 10 | 9 | 10 | 10 |
| - meer dan een jaar | 15 | 5 | 20 | 7 | 15 | 7 | 8 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996): | | | | | | | |
| - minder dan 1 week | X | 2 | 0 | 6 | X | 3 | 4 |
| - 1 week tot een maand | X | 15 | 5 | 29 | X | 20 | 22 |
| - een maand tot een half jaar | X | 55 | 63 | 37 | X | 40 | 44 |
| - een half jaar tot een jaar | X | 14 | 13 | 17 | X | 21 | 17 |
| - meer dan een jaar | X | 14 | 18 | 11 | X | 17 | 14 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni die na het verlaten van de UM ooit een cursus of bedrijfsopleiding hebben gevolgd, gevraagd om een indicatie te geven van het totale aantal lesdagen van alle cursussen en bedrijfsopleidingen die men na het verlaten van de opleiding aan de UM heeft gevolgd (tabel 3.5).

Uit de vergelijking van de in 2006/2007 uitgevoerde t+5 en t+10 metingen kan worden afgeleid dat het aantal dagen dat alumni aan cursussen of bedrijfsopleidingen hebben besteed, niet verwonderlijk, gaandeweg de loopbaan accumuleert. Het aandeel van alumni die bij elkaar opgeteld in totaal ten hoogste een maand lesdagen aan scholing hebben besteed, daalt van 40% (t+5 meting) naar 26% (t+10 meting). Daartegen stijgt het aandeel van alumni die bij elkaar opgeteld in totaal voor meer dan een half jaar lesdagen aan scholing hebben besteed van 18% (t+5 meting) naar 30% (t+10 meting). Kortom, gaandeweg de loopbaan hebben niet alleen steeds meer alumni scholing gevolgd (tabel 3.4), maar accumuleert ook het aantal dagen dat men in scholing heeft geïnvesteerd (tabel 3.5).

In de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 is aan de alumni die na het verlaten van de UM een of meerdere cursussen/bedrijfsopleidingen hebben gevolgd, gevraagd waarom men de laatste cursus/bedrijfsopleiding volgt/heeft gevolgd (tabel 3.6). Zowel in de t+5 meting als in de t+10 meting blijkt kennisverdieping (verder specialiseren in eigen vakgebied) de belangrijkste reden te zijn waarom alumni een cursus of bedrijfsopleiding volgen. In de tweede plaats worden cursussen of bedrijfsopleidingen vaak gevolgd om een tekort aan bepaalde kennis en vaardig-

heden weg te werken of om door te kunnen stromen naar een andere of hogere functie.

Tabel 3.6

Reden om laatste cursus/bedrijfsopleiding te volgen, meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001): | | | | | | | |
| - om tekort aan bepaalde kennis en vaardigheden weg te werken | 30 | 22 | 18 | 25 | 35 | 15 | 23 |
| - om bij te blijven in eigen vakgebied (kennisveroudering tegengaan) | 3 | 9 | 15 | 9 | 3 | 15 | 10 |
| - om verder te specialiseren in eigen vakgebied (kennisverdieping) | 27 | 25 | 44 | 36 | 41 | 41 | 34 |
| - om door te kunnen stromen naar een andere/hogere functie (kennisverbreding) | 15 | 24 | 11 | 13 | 12 | 7 | 15 |
| - verplicht gesteld door werkgever | 9 | 9 | 11 | 8 | 6 | 14 | 10 |
| - andere reden | 15 | 10 | 2 | 9 | 3 | 8 | 9 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996): | | | | | | | |
| - om tekort aan bepaalde kennis en vaardigheden weg te werken | X | 25 | 10 | 27 | X | 17 | 24 |
| - om bij te blijven in eigen vakgebied (kennisveroudering tegengaan) | X | 11 | 33 | 8 | X | 21 | 13 |
| - om verder te specialiseren in eigen vakgebied (kennisverdieping) | X | 29 | 44 | 32 | X | 19 | 29 |
| - om door te kunnen stromen naar een andere/hogere functie (kennisverbreding) | X | 21 | 3 | 14 | X | 21 | 17 |
| - verplicht gesteld door werkgever | X | 10 | 5 | 10 | X | 12 | 10 |
| - andere reden | X | 5 | 5 | 9 | X | 10 | 8 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Met betrekking tot de actuele behoefte aan bijscholing tijdens de loopbaan is in de t+1, t+5 en t+10 meting onder de afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 gevraagd of men op het moment van de enquête behoefte heeft aan bijscholing (tabel 3.7). Vergelijking van de drie meetmomenten in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 laat zien de behoefte aan bijscholing in het begin van de loopbaan het meest verbreid is. Dit doet zich voor onder alumni van alle faculteiten. Onder alumni van de FdGW en FdR daalt de behoefte aan bijscholing na vijf jaar om vervolgens op dat lagere niveau te stabiliseren. Ook onder alumni van de FdEWB en FdG daalt de behoefte aan bijscholing na vijf jaar iets om echter vervolgens toe te nemen.

Tabel 3.7

Actuele behoefte aan scholing, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|---------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| In 1996/1997 (t+1) | 71 | 45 | 51 | 55 | X | 55 | 52 |
| In 2001/2002 (t+5) | X | 33 | 20 | 46 | X | 35 | 38 |
| In 2006/2007 (t+10) | X | 40 | 36 | 47 | X | 35 | 42 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Met betrekking tot bijscholing is in de t+5 en t+10 metingen van 2006/2007 tot slot aan de alumni gevraagd (indien men op dit moment behoefte heeft aan bijscholing op een bepaald gebied) of men bijscholing op dit gebied zou volgen als deze door de UM zou worden verzorgd. Tabel 3.8 laat zien dat ongeveer de helft dit zou doen.

Tabel 3.8

Zou bijscholing aan de UM volgen (als deze door de UM zou worden verzorgd), meting 2006/2007 naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na vijf jaar (cohorten 1999-2000 en 2000-2001) | X | 42 | 38 | 45 | 65 | 53 | 46 |
| Na tien jaar (cohorten 1994-1995 en 1995-1996) | X | 44 | 62 | 43 | X | 56 | 47 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Resumé

Een groot deel van de kennis en vaardigheden die zijn opgedaan in de opleiding blijft ook in latere stadia van de carrière relevant. Een deel van de actuele kennis en vaardigheden is echter verworven na het afstuderen, en wel via vervolgonderwijs, scholing (cursussen en bedrijfsopleidingen) en 'on-the-job' leren. Gemeten vijf jaar na afstuderen, heeft ongeveer een derde van de alumni een vervolgonopleiding (meestal postdoctorale beroepsopleiding) met succes afgerond (tien jaar na afstuderen is dit bijna de helft). Het aandeel van alumni die na het afstuderen cursussen of bedrijfsopleidingen hebben gevolgd, neemt gaandeweg de loopbaan gestaag toe: van 45% (t+1) via 68% (t+5) naar 80% (t+10).



4

Ontwikkeling van loopbanen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de loopbanen van Maastrichtse alumni. Hiervoor maken we gebruik van de longitudinale gegevens die we tot onze beschikking hebben. Door de alumni vaker te benaderen, wordt het mogelijk de dynamiek in de loopbanen van de Maastrichtse alumni in kaart te brengen en kunnen de verschillende fasen in de loopbaan in hun onderlinge samenhang worden geanalyseerd. Centraal staat de impact van de start van de loopbaan op de rest van de carrière. Voor dit hoofdstuk maken we gebruik van de meting één, vijf en tien jaar na afstuderen onder cohort 1994-1995 en cohort 1995-1996 (beide cohorten worden in de tabellen samengenomen om tot voldoende celvulling te komen). Bij de interpretatie van de resultaten dient rekening te worden gehouden met het feit dat de arbeidsmarktsituatie ruim tien jaar geleden, toen deze cohorten de arbeidsmarkt betraden, relatief ongunstig was. Met dit zogeheten periode-effect moet bij het interpreteren van de ontwikkeling van hun loopbaan rekening worden gehouden. Immers, de algemene arbeidsmarktsituatie ten tijde van hun start op de arbeidsmarkt kan gevolgen hebben voor de verdere loopbaan.

In dit hoofdstuk komt een aantal indicatoren aan bod waarmee de resultaten van het onderwijs op de arbeidsmarkt inzichtelijk kunnen worden gemaakt. Dit gebeurt aan de hand van twee facetten, namelijk: allocatie (paragraaf 4.1) en extern rendement (paragraaf 4.2).

4.1 Allocatie (waar komt men terecht?)

Allocatie draait om de vraag in hoeverre afgestudeerden terecht komen in functies waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden. De aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie geeft aan in hoeverre de alumni hun capaciteiten kunnen benutten. Alumni 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. Om zicht te krijgen op de aansluiting tussen opleiding en werk is in deze paragraaf gekeken naar de mate waarin de functies van de alumni formeel aansluiten op hun opleidingsniveau en oplei-

dingsrichting. Daarnaast wordt ingegaan op de vraag waarom alumni een baan hebben aanvaard die niet bij hun opleidingsrichting past.

Formele aansluiting tussen opleiding en werk

Hieronder wordt de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie 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 universitaire afgestudeerde bij voorkeur een functie op academisch 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 WO belangrijk is een baan op WO-niveau te vinden, waar de in de opleiding opgedane competenties optimaal kunnen worden aangewend.

Tabel 4.1

Aansluiting opleiding-werk naar niveau, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Baan op WO-niveau in 1996/1997 (t+1) | 90 | 49 | 100 | 50 | X | 68 | 57 |
| Baan op WO-niveau in 2001/2002 (t+5) | X | 63 | 98 | 65 | X | 77 | 69 |
| Baan op WO-niveau in 2006/2007 (t+10) | X | 77 | 98 | 78 | X | 87 | 81 |
| Loopbaan gestart op WO-niveau in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - WO-niveau in 2001/2002 (t+5) | X | 82 | 98 | 83 | X | 88 | 86 |
| - WO-niveau in 2006/2007 (t+10) | X | 94 | 98 | 87 | X | 94 | 92 |
| Loopbaan gestart onder WO-niveau in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - WO-niveau in 2001/2002 (t+5) | X | 43 | X | 51 | X | 62 | 50 |
| - WO-niveau in 2006/2007 (t+10) | X | 61 | X | 66 | X | 80 | 66 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Als eerste laat tabel 4.1 zien dat alumni gaandeweg de loopbaan steeds vaker functies gaan uitoefenen die passen bij hun opleidingsniveau. Een uitzondering hierbij vormen alumni van de FdG die (vrijwel) allen de loopbaan starten met werk dat past bij hun opleidingsniveau en in functies op WO-niveau blijven werken.

Als tweede laat tabel 4.1 zien dat de start die alumni op de arbeidsmarkt maken een behoorlijke impact heeft op het verdere verloop van de beroeps carrière. Alumni die de loopbaan starten in een baan op WO-niveau zijn na vijf en tien jaar veel vaker werkzaam in een baan op WO-niveau dan alumni die de loopbaan in een baan onder hun opleidingsniveau starten. Rond 90% van de alumni die zijn begonnen in een baan op WO-niveau is na vijf en tien jaar nog steeds werkzaam in een baan op WO-niveau. Van de alumni die onder hun niveau starten, heeft daartegen de helft na vijf jaar en tweederde na tien jaar een baan op WO-niveau.

Uit tabel 4.1 blijkt verder dat het vooral voor economen van belang is om te starten in een baan op WO-niveau. Het overgrote deel van de economen die zijn gestart in een baan op WO-niveau heeft na vijf jaar nog steeds een baan op WO-niveau. Maar relatief veel economen die zijn gestart in een baan onder hun niveau zijn vijf jaar na afstuderen nog steeds werkzaam in een baan onder hun niveau en tien jaar na afstuderen nog steeds vaker onder hun niveau werkzaam dan economen die de loopbaan starten in een baan op WO-niveau. Voor gezondheidswetenschappers geldt min of meer hetzelfde. Hier speelt echter mee dat een deel van de gezondheidswetenschappers een baan in de verpleging heeft, met een HBO achtergrond. Deze baan wordt vaak ook na het afronden van de academische studie gecontinueerd.

Aansluiting opleiding-werk naar richting

De aansluiting tussen opleiding en 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. Van het andere beroependomein is sprake wanneer door de werkgever voor de desbetreffende functie geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere opleidingsrichting werd vereist. De interpretatie van de aansluiting tussen opleiding en 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 noodzakelijkerwijs 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.

Tabel 4.2

Aansluiting opleiding-werk naar richting, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Baan in eigen vakrichting in 1996/1997 (t+1) | 85 | 71 | 97 | 82 | X | 74 | 78 |
| Baan in eigen vakrichting in 2001/2002 (t+5) | X | 76 | 96 | 81 | X | 69 | 78 |
| Baan in eigen vakrichting in 2006/2007 (t+10) | X | 75 | 98 | 72 | X | 75 | 75 |
| Loopbaan gestart in eigen vakrichting¹⁾ in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - eigen domein in 2001/2002 (t+5) | X | 85 | 98 | 85 | X | 76 | 85 |
| - eigen domein in 2006/2007 (t+10) | X | 80 | 100 | 77 | X | 83 | 82 |
| Loopbaan gestart buiten eigen vakrichting²⁾ in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - eigen domein in 2001/2002 (t+5) | X | 54 | X | 50 | X | 47 | 52 |
| - eigen domein in 2006/2007 (t+10) | X | 52 | X | 41 | X | 55 | 47 |

¹⁾ Eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting door werkgever vereist

²⁾ Geen specifieke of geheel andere opleidingsrichting door werkgever vereist

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In tabel 4.2 wordt ingegaan op de aansluiting tussen de gevolgde opleidingsrichting en de baan. Als eerste laat de tabel zien dat op alle drie momenten van de loopbaan circa een kwart van de alumni buiten het eigen vakgebied werkzaam is. Een uitzondering ook hierbij vormen alumni van de FdG die (vrijwel) allen de loopbaan starten met werk dat past bij hun opleidingsrichting en in het eigen vakgebied blijven werken.

Ook voor de aansluiting van het werk op de opleidingsrichting geldt dat de baan waarin alumni beginnen consequenties heeft voor het verdere verloop van de beroeps carrière. In totaal is meer dan 80 procent van de alumni die starten met een baan in het eigen beroep domein na vijf en tien jaar nog steeds binnen het eigen domein werkzaam. Ter vergelijking: 'slechts' rond de helft van de Maastrichtse alumni die zijn gestart in een baan buiten het eigen beroep domein heeft na vijf en tien jaar een baan binnen het eigen domein. Dit resultaat geldt grosso modo voor alle faculteiten, met uitzondering van de FdG waar iedereen binnen de eigen richting werkzaam is.

Reden om buiten de eigen opleidingsrichting te werken

In de t+5 metingen van 2001 en 2002 is gebleken dat 22% van alle betaald werkende alumni een functie heeft waarvoor de werkgever geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting eiste. In de t+10 metingen van 2006 en 2007 bedroeg dit aandeel 25%. In de t+5 metingen van 2001/2002 is aan de alumni die destijds buiten het eigen beroependomein werkzaam waren in een gesloten vraag gevraagd waarom zij een baan hadden aangenomen die niet bij hun opleidingsrichting paste (tabel 4.3). In de t+10 metingen van 2006 en 2007 is opnieuw aan alumni die buiten het eigen beroependomein werkzaam zijn in een gesloten vraag gevraagd waarom zij een baan hebben aangenomen die niet overeenkomt met hun opleidingsrichting (tabel 4.3).

Tabel 4.3

Reden(en) om baan te nemen die niet bij opleidingsrichting past, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Redenen¹⁾ in 2001/2002 (t+5): | | | | | | | |
| - ik ben er (nog) niet in geslaagd een passende baan te vinden | X | 10 | X | 13 | X | 8 | 12 |
| - deze baan geeft betere carrièremogelijkheden | X | 50 | X | 33 | X | 19 | 32 |
| - ik werk liever buiten mijn vakgebied | X | 20 | X | 26 | X | 35 | 26 |
| - ik kreeg een promotie naar een baan buiten mijn vakgebied | X | 5 | X | 8 | X | 8 | 7 |
| - ik kan meer verdienen in deze baan | X | 15 | X | 31 | X | 0 | 17 |
| - ik heb meer werkzekerheid in deze baan | X | 20 | X | 10 | X | 8 | 12 |
| - deze baan stelt mij in staat om in deeltijd of met flexibele werktijden te werken | X | 10 | X | 18 | X | 12 | 16 |
| - ik heb een voorkeur voor deze regio | X | 10 | X | 10 | X | 8 | 9 |
| - deze baan kan ik gemakkelijker verenigen met mijn gezinssituatie | X | 10 | X | 10 | X | 8 | 10 |
| - anders | X | 35 | X | 31 | X | 35 | 32 |
| Reden²⁾ in 2006/2007 (t+10): | | | | | | | |
| - te weinig werk in mijn eigen vakgebied | X | 5 | X | 21 | X | 3 | 13 |
| - ik werk liever buiten mijn vakgebied | X | 5 | X | 4 | X | 10 | 5 |
| - ik kan meer verdienen in deze baan | X | 0 | X | 3 | X | 0 | 2 |
| - veranderde interesse bij mezelf | X | 37 | X | 33 | X | 50 | 37 |
| - anders | X | 54 | X | 38 | X | 38 | 44 |

¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk

²⁾ Belangrijkste reden

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Uit de resultaten van de t+5 meting blijkt dat de meest genoemde redenen om een baan te nemen die niet bij de opleidingsrichting past betrekking hebben op de betere carrièremogelijkheden van de specifieke baan (vooral voor alumni van de FdEWB en FdGW) of omdat men liever buiten het eigen vakgebied werkt (vooral voor alumni van de FdR). Minder vaak genoemde redenen om buiten het eigen opleidingsdomein te gaan werken betreffen de hogere verdiensten in de specifieke baan (vooral voor alumni van de FdGW) of de mogelijkheid van de specifieke baan om in deeltijd of met flexibele werktijden te werken (vooral alumni van de FdGW).

In de latere fase van de loopbaan (t+10 meting) vormt een veranderde interesse de belangrijkste reden om een baan te nemen die niet bij de opleidingsrichting past. Dit zien we bij alle faculteiten. Zowel in de beginfase als in de latere fase van de loopbaan vormt een tekortschietende werkgelegenheid in het eigen opleidingsdomein niet de belangrijkste reden om buiten het eigen opleidingsdomein te gaan werken.

4.2 Extern rendement (wat levert het op?)

Extern rendement kan worden gedefinieerd als de verhouding tussen kosten en opbrengsten van onderwijs die door individuen en de overheid worden gerealiseerd. Het externe rendement is vooral van belang om de macrodoelmatigheid van een opleiding te kunnen beoordelen. Wij beperken ons hier tot het individueel extern rendement. Om het individueel extern rendement te berekenen, zou men de beschikking moeten hebben over niet alleen de individuele kosten voor het volgen van de opleiding (inclusief de opportunitetskosten, dat wil zeggen het inkomen dat men had kunnen verwerven als men was gaan werken in plaats van studeren) maar ook de totale opbrengsten over de levensloop. Echter de individuele kosten per opleiding zijn slechts deels bekend en, voor zover ze bekend zijn, betreffen vaak kosten die niet variëren tussen opleidingen (bijvoorbeeld collegegeld). Data over de opportunitetskosten per opleiding ontbreken geheel, evenals de totale opbrengsten over de levensloop. In het kader van een beoordeling van de (korte termijn) opbrengsten van de opleiding kunnen we echter goed volstaan met de volgende indicatoren, gemeten een jaar, vijf jaar en of tien jaar na het verlaten van de opleiding: kans op werk, aantal arbeidsuren, werkzekerheid, beloning, carrièremogelijkheden van de functie en ondernemerschap.

Kans op werk

Wat de kans op werk betreft, is gekeken naar de ontwikkeling van het aandeel van werklozen tijdens de arbeidsloopbaan.

Tabel 4.4Werkloosheid¹⁾ naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|---------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| In 1996/1997 (t+1) | 8,3 | 3,8 | 2,1 | 4,7 | X | 3,5 | 4,1 |
| In 2001/2002 (t+5) | 8,3 | 0,2 | 0 | 0,3 | X | 0,3 | 0,4 |
| In 2006/2007 (t+10) | 0 | 0,2 | 0 | 0,2 | X | 0 | 0,1 |

¹⁾ Het betreft de eigen subjectieve inschatting door de respondent

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 4.4 toont dat de intredewerkloosheid bij alle faculteiten (behoudens de FdCMW) een kortstondig fenomeen blijkt te zijn. Het aandeel van werkloze alumni daalt van 4,1% gemeten een jaar na afstuderen naar slechts 0,4% vijf jaar na afstuderen. Hiermee lijkt de ontwikkeling van de werkloosheid na de arbeidsmarktintrede vooral verband te houden met het intrede effect (de lengte van de arbeidsloopbaan).

Arbeidsuren

In tabel 4.5 komt het aantal arbeidsuren aan bod. De vraag is hier of alumni die starten in een parttime baan ook in latere fasen van hun loopbaan parttime werken. Aan de ene kant kan worden gesteld dat veel werknemers met een parttime baan tevreden zijn omdat dit vaak een persoonlijke keuze betreft, bijvoorbeeld om werk- en gezinstaken te kunnen combineren. Aan de andere kant geldt dat de carrière voor werknemers met een parttime baan minder gunstig verloopt dan voor werknemers met een fulltime baan. Werkgevers zijn vooral geneigd te investeren in werknemers met een fulltime baan. Dit kan tot uiting komen in de beloning, trainingsmogelijkheden, promoties en dergelijke.

Als eerste laat tabel 4.5 zien dat in de beginfase van de loopbaan (eerste vijf jaar) het aandeel van alumni dat fulltime werkt nog iets toeneemt. In de volgende fase van de loopbaan (na vijf tot tien jaar) gaan steeds meer alumni parttime werken, waarschijnlijk om werk- en gezinstaken te kunnen combineren.

Uit tabel 4.5 wordt verder duidelijk dat alumni die starten in een fulltime baan ook na vijf jaar fulltime werken. Van de alumni die één jaar na het verlaten van de opleiding een fulltime baan hebben, heeft na vijf jaar vrijwel iedereen een fulltime baan. Bij de minderheid van de alumni die starten in een parttime baan zien we dat na vijf jaar ook vrijwel iedereen in een fulltime baan werkt. Een andere situatie zien we tien jaar na afstuderen. Tweederde van de alumni die starten in een fulltime baan, werkt tien jaar na afstuderen ook fulltime. Van de alumni die starten in een parttime baan heeft na tien jaar 62 procent ook een parttime baan

en 38 procent een fulltime baan. Kortom, degenen die de loopbaan starten in een fulltime baan werken tien jaar later vaker fulltime dan degenen die starten in een parttime baan.

Tabel 4.5

Arbeidsuren naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Fulltime baan in 1996/1997 (t+1) | 62 | 93 | 86 | 62 | X | 92 | 80 |
| Fulltime baan in 2001/2002 (t+5) | X | 99 | 96 | 95 | X | 99 | 97 |
| Fulltime baan in 2006/2007 (t+10) | X | 77 | 66 | 43 | X | 73 | 61 |
| Loopbaan gestart in fulltime¹⁾ baan in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - fulltime in 2001/2002 (t+5) | X | 99 | 93 | 98 | X | 98 | 98 |
| - fulltime in 2006/2007 (t+10) | X | 77 | 66 | 48 | X | 75 | 66 |
| Loopbaan gestart in parttime²⁾ baan in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - fulltime in 2001/2002 (t+5) | X | X | X | 98 | X | X | 97 |
| - fulltime in 2006/2007 (t+10) | X | X | X | 33 | X | X | 38 |

¹⁾ Minimaal 33 uur per week

²⁾ Maximaal 32 uur per week

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 4.6

Aandeel van fulltime banen naar fase in de loopbaan en geslacht voor afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|--------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Mannen | | | | | | | |
| Loopbaan gestart in fulltime ¹⁾ baan in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - fulltime in 2001/2002 (t+5) | X | 99 | X | 100 | X | 100 | 99 |
| - fulltime in 2006/2007 (t+10) | X | 90 | X | 77 | X | 97 | 90 |
| Vrouwen | | | | | | | |
| Loopbaan gestart in fulltime ¹⁾ baan in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - fulltime in 2001/2002 (t+5) | X | 100 | 89 | 97 | X | 98 | 97 |
| - fulltime in 2006/2007 (t+10) | X | 56 | 49 | 38 | X | 60 | 48 |

¹⁾ Minimaal 33 uur per week

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Persoonlijke omstandigheden, zoals het combineren van werk- met zorgtaken, doen mensen vaak kiezen voor een parttime baan. Aangezien nog steeds geldt dat vrouwen in het gezin doorgaans de zorgtaken op zich nemen, zullen vooral vrouwen in een parttime baan werkzaam zijn. Tabel 4.6 laat dit ook zien. Van de

mannen die na één jaar fulltime werkzaam zijn, werkt 90 procent na tien jaar nog steeds fulltime. Voor vrouwen geldt daartegen dat slechts 48 procent van degenen die zijn gestart met een fulltime baan na tien jaar nog steeds werkzaam is in een fulltime baan.

Werkzekerheid

Tabel 4.7 geeft een beeld van de baanzekerheid (het aandeel van betaald werkende alumni met een vaste aanstelling) in de verschillende fasen van de loopbaan. De tabel laat zien dat de werkzekerheid vooral in de beginfase van de loopbaan (eerste vijf jaar) fors toeneemt. Deze toename in de eerste vijf jaar van de loopbaan is het sterkst onder alumni van de FdR. Bij alumni van de FdGW en vooral de FdG neemt de werkzekerheid ook in de volgende vijf jaar van de loopbaan nog verder toe. Zij hebben dan ook een relatief grote achterstand in werkzekerheid, opgelopen bij de intrede op de arbeidsmarkt, goed te maken.

Tabel 4.7

Werkzekerheid naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Vaste aanstelling ¹⁾ in 1996/1997 (t+1) | X | 62 | 17 | 43 | X | 49 | 48 |
| Vaste aanstelling ¹⁾ in 2001/2002 (t+5) | X | 92 | 46 | 73 | X | 93 | 81 |
| Vaste aanstelling ¹⁾ in 2006/2007 (t+10) | X | 97 | 72 | 85 | X | 95 | 90 |
| Loopbaan gestart in vaste aanstelling¹⁾ in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - vaste aanstelling in 2001/2002 (t+5) | X | 98 | X | 84 | X | 92 | 90 |
| - vaste aanstelling in 2006/2007 (t+10) | X | 99 | X | 94 | X | 100 | 96 |
| Loopbaan gestart in tijdelijke aanstelling²⁾ in 1996/1997 (t+1) | | | | | | | |
| - vaste aanstelling in 2001/2002 (t+5) | X | 88 | 44 | 65 | X | 93 | 73 |
| - vaste aanstelling in 2006/2007 (t+10) | X | 94 | 74 | 80 | X | 90 | 85 |

¹⁾ Inclusief in proeftijd voor vaste baan

²⁾ Inclusief tijdelijke aanstellingen met uitzicht op een vast dienstverband

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Wat de vraag betreft of een tijdelijke baan aan het begin van de loopbaan invloed heeft op de baanzekerheid in een latere fase, laat tabel 4.7 zien dat de start in een tijdelijke baan na vijf en zelfs tien jaar nog enigszins merkbaar is. Van de alumni met een vaste baan na één jaar, heeft na vijf jaar het overgrote deel nog steeds een vaste baan (90 procent). Van de alumni die na één jaar een tijdelijke aanstelling hadden, is het aandeel met een vaste baan enigszins lager (73 procent). Hetzelfde patroon vinden we terug tien jaar na afstuderen, maar hier zijn de verschillen in baanzekerheid tussen degenen die de loopbaan wel en degenen die de loopbaan niet in een vaste baan zijn gestart nog iets kleiner geworden.

Tabel 4.8 toont dat mannen vaker een vaste aanstelling hebben dan vrouwen, maar dat het verschil in baanzekerheid tussen hen gaandeweg de loopbaan kleiner wordt.

Tabel 4.8

Aandeel van vaste aanstellingen¹⁾ naar fase in de loopbaan en geslacht van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | Mannen | Vrouwen |
|-----------------------|--------|---------|
| - in 1996/1997 (t+1) | 56 | 44 |
| - in 2001/2002 (t+5) | 85 | 78 |
| - in 2006/2007 (t+10) | 93 | 88 |

¹⁾ Inclusief in proeftijd voor vaste baan

Bron: ROA

Beloning

Een aardige indicator om te laten zien welke groei de loopbaan van Maastrichtse alumni doormaken is de beloning. Het loon geeft immers een goede indicatie van de productieve waarde die aan de verworven kennis en vaardigheden wordt toegekend. Tabel 4.9 geeft voor de betaald werkende alumni de mediaan van het reële (voor inflatie gecorrigeerde) bruto uurloon weer, zowel op meetmoment t+1 en t+5 als op meetmoment t+10. De uurlonen (in 2006 prijzen) zijn afgerond op 10 cent.

Tabel 4.9

Reëel bruto uurloon (mediaan) naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (€)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|--------|
| - in 1996/1997 (t+1) | 9,60 | 10,80 | 11,60 | 11,40 | X | 10,40 | 11,00 |
| - in 2001/2002 (t+5) | X | 25,20 | 18,10 | 25,60 | X | 34,00 | 26,40 |
| - in 2006/2007 (t+10) | X | 47,00 | 49,80 | 27,60 | X | 54,30 | 39,80 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tijdens de eerste tien jaar van de loopbaan neemt het salaris van de alumni fors toe. Zowel bij economen als juristen stijgt het salaris in de loop van de eerste tien jaar na afstuderen gestaag. Het salaris van medici neemt pas in de verdere fase van de loopbaan (na vijf jaar) fors toe. De salarisontwikkeling van gezondheidswetenschappers blijft niet alleen in de eerste vijf jaar van de loopbaan maar vooral ook in de volgende vijf jaar duidelijk achter bij die van de andere alumni.

Tot slot: ondernemerschap

Voor de verschillende fasen van de loopbaan toont tabel 4.10 de ontwikkeling van het procentuele aandeel van betaald werkende alumni die als zelfstandige of freelancer werkzaam zijn, en tabel 4.12 de ontwikkeling van het procentuele aandeel van betaald werkende alumni met een leidinggevende functie.

Tabel 4.10

Aandeel van zelfstandigen/freelancers, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|---------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| In 1996/1997 (t+1) | 10 | 1 | 0 | 2 | X | 2 | 2 |
| In 2001/2002 (t+5) | X | 2 | 11 | 5 | X | 9 | 5 |
| In 2006/2007 (t+10) | X | 11 | 27 | 8 | X | 13 | 11 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 4.10 laat zien dat het aandeel van alumni die als zelfstandige of freelancer werken gaandeweg de loopbaan fors toeneemt, en wel van 2% na een jaar via 5% na vijf jaar tot 11% na tien jaar. De toename is het grootst onder alumni van de FdG. Van alle faculteiten zijn de alumni van de FdCMW anderhalf jaar na afstuderen het vaakst al als zelfstandige of freelancer werkzaam.

Mannen werken vaker zelfstandig of freelance dan vrouwen. Tabel 4.11 laat verder zien dat mannen gaandeweg de loopbaan ook steeds vaker dan vrouwen zelfstandig of freelance gaan werken (tabel 4.11).

Tabel 4.11

Aandeel van zelfstandigen/freelancers, naar fase in de loopbaan en geslacht van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | Mannen | Vrouwen |
|-----------------------|--------|---------|
| - in 1996/1997 (t+1) | 2 | 1 |
| - in 2001/2002 (t+5) | 7 | 4 |
| - in 2006/2007 (t+10) | 15 | 9 |

Bron: ROA

Hoewel het aandeel van alumni die als zelfstandige of freelancer werken gaandeweg de loopbaan gestaag toeneemt (tabel 4.8), neemt het aandeel van alumni in leidinggevende functies alleen in de beginfase (eerste vijf jaar) van de loopbaan toe, en wel van 19% na een jaar tot ruim 40% na vijf jaar (tabel 4.12). Daarna stabiliseert het aandeel van alumni in leidinggevende functies.

Tabel 4.12

Aandeel van leidinggevende functies, naar fase in de loopbaan van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-----------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| - in 1996/1997 (t+1) | 10 | 19 | 14 | 24 | X | 12 | 19 |
| - in 2001/2002 (t+5) | X | 50 | 30 | 43 | X | 37 | 43 |
| - in 2006/2007 (t+10) | X | 53 | 42 | 39 | X | 44 | 44 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Mannen oefenen vaker leidinggevende functies uit dan vrouwen. Tabel 4.13 laat verder zien dat mannen gaandeweg de loopbaan ook steeds vaker dan vrouwen leidinggevende functies gaan uitoefenen (tabel 4.13).

Tabel 4.13

Aandeel van leidinggevende functies, naar fase in de loopbaan en geslacht van afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 (%)

| | Mannen | Vrouwen |
|-----------------------|--------|---------|
| - in 1996/1997 (t+1) | 22 | 17 |
| - in 2001/2002 (t+5) | 54 | 37 |
| - in 2006/2007 (t+10) | 57 | 36 |

Bron: ROA

4.3 Samenvatting en conclusie

Wat de allocatie op de arbeidsmarkt betreft, is gebleken dat alumni gaandeweg de loopbaan minder vaak werkloos zijn, steeds vaker functies gaan uitoefenen die passen bij hun opleidingsniveau, en dat op alle drie momenten van de loopbaan circa een kwart van de alumni buiten het eigen vakgebied werkzaam is. Wat het extern rendement betreft, blijkt dat de werkzekerheid vooral in de beginfase van de loopbaan (eerste vijf jaar) fors toeneemt, en dat in de beginfase van de loopbaan het aandeel van alumni dat fulltime werkt nog iets toeneemt. In de latere fase van de loopbaan (na vijf tot tien jaar) gaan steeds meer alumni parttime werken, waarschijnlijk om werk- en gezinstaken te kunnen combineren.

Verder komt uit het onderzoek naar voren dat de wijze waarop de intrede op de arbeidsmarkt verloopt gevolgen heeft voor de ontwikkeling van de loopbaan. Alumni die bij de start van hun carrière een goede arbeidsmarktpositie verwerven (zoals een baan die qua niveau en richting aansluit bij de gevolgde opleiding, een fulltime baan of een vaste aanstelling) hebben in de verdere loopbaan doorgaans nog steeds een goede positie op de arbeidsmarkt. Dit geldt in mindere mate

voor alumni die bij het begin van hun loopbaan een minder goede positie op de arbeidsmarkt weten te verwerven. Zo werkt:

- 92% van de alumni die starten in een baan op WO-niveau na tien jaar in een baan op WO-niveau, tegen 66% die gestart is in een baan onder WO-niveau;
- 82% van de alumni die starten in een baan die aansluit op de opleidingsrichting werkt na tien jaar in een baan die aansluit op de opleidingsrichting, tegen 47% die gestart is in een baan die niet aansluit bij de opleidingsrichting;
- 66% van de alumni die starten in een fulltime baan heeft na tien jaar in een fulltime baan, tegen 38% die gestart is in een parttime baan;
- 96% van de alumni die starten in een vaste baan heeft na tien jaar een vaste baan, tegen 85% die gestart is in een tijdelijke baan.

De laatstgenoemde bevinding laat zien dat wat de baan zekerheid betreft het effect van een minder goede start gedurende de loopbaan langzaam blijkt weg te ebben. Meer algemeen zien we dat alumni een minder goede start van de loopbaan gaandeweg de loopbaan iets weten goed te maken, maar niet allemaal.

Zoals eerder is opgemerkt, werkt op alle drie momenten tijdens de loopbaan ongeveer een kwart van de alumni in een baan die niet aansluit op de opleidingsrichting. Uit de t+5 meting blijkt dat de meest genoemde redenen om een baan te nemen die niet bij de opleidingsrichting past betrekking hebben op de betere carrièremogelijkheden van de specifieke baan of omdat men liever buiten het eigen vakgebied werkt. In de latere fase van de loopbaan (t+10 meting) vormt een veranderde interesse de belangrijkste reden om een baan te nemen die niet bij de opleidingsrichting past. Zowel in de beginfase als in de latere fase van de loopbaan vormt een tekortschietende werkgelegenheid in het eigen opleidingsdomein niet de belangrijkste reden om buiten het eigen opleidingsdomein te gaan werken.

Tot slot: tijdens de ontwikkeling van de loopbaan stijgt het aandeel van alumni die als zelfstandige of freelancer werken en het aandeel van alumni in leidinggevende functies.



5

Huidige arbeidsmarktpositie

Dit hoofdstuk bespreekt de arbeidsmarktpositie van alumni van de UM in 2006 c.q. 2007, gemeten één, vijf en tien jaar na afstuderen. Voor alumni die één jaar geleden zijn afgestudeerd is de overgang van opleiding naar arbeidsmarkt min of meer achter de rug. De arbeidsmarktpositie van deze groep geeft daarmee een antwoord op de vraag in hoeverre de opleiding aan de UM de afgestudeerde de mogelijkheid biedt een goede start op de arbeidsmarkt te maken. Na vijf jaar krijgen loopbanen een definitief karakter, en na tien jaar bereikt de loopbaan over het algemeen zijn hoogtepunt. Bedacht moet worden dat bij het vergelijken van de huidige situatie van de drie verschillende afstudeercohorten (en daarmee verschillende fasen in de loopbaan) drie soorten effecten een rol kunnen spelen. Ten eerste kan er sprake zijn van cohorteffecten, veroorzaakt door verschillen in kenmerken tussen de cohorten. Ten tweede kunnen leeftijdeffecten optreden als gevolg van verschillen in de lengte van de loopbaan tussen de drie cohorten (namelijk een jaar, vijf jaar en tien jaar na afstuderen). Ten derde kunnen periode-effecten een rol spelen door de verschillen in tijdperk waarin de drie cohorten zich op de arbeidsmarkt hebben begeven en hun verdere loopbaan zich heeft ontwikkeld.

Voor de presentatie van de resultaten van de $t+10$ metingen zijn in dit hoofdstuk de cohorten 1994-1995 en 1995-1996 samengenomen en voor de presentatie van de resultaten van de $t+5$ metingen zijn de cohorten 1994-1995 en 1995-1996 samengenomen. Dit om tot voldoende celvulling in de tabellen te komen.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 5.1 wordt ingegaan op de huidige maatschappelijke positie van de alumni, dat wil zeggen de positie in 2006 c.q. 2007. Hierbij is aan de respondenten gevraagd hun situatie (betaald werk, werkloos en dergelijke) te omschrijven. Voor degenen met betaald werk wordt specifiek ingegaan op de aard van het dienstverband. Paragraaf 5.2 beschrijft de banen waarin de alumni van de UM werkzaam zijn aan de hand van de allocatie op de arbeidsmarkt (aansluiting tussen opleiding en werk en de tevredenheid met het werk). Centraal in paragraaf 5.3 staan de opbrengsten van de opleiding op de arbeidsmarkt (extern rendement) in de zin van werkzekerheid, omvang van het werk, beloning, leidinggeven en carrièremogelijkheden. Paragraaf 5.4 tracht zicht

te krijgen op periode-effecten door de eerste vijf jaar van de loopbaan van cohorten te vergelijken die onder sterk verschillende arbeidsmarktomstandigheden zijn afgestudeerd, namelijk de cohorten 1994-1995 en 1995-19996 (ongunstige arbeidsmarkt) versus de cohorten 1999-2000 en 2000-2001 (gunstige arbeidsmarkt).

5.1 Huidige maatschappelijke positie en dienstverband

Tabel 5.1 vermeldt de maatschappelijke positie in 2006/2007 van de Maastrichtse alumni voor de verschillende afstudeercohorten. Aan de respondenten is gevraagd om hun huidige situatie te omschrijven. Het gaat hier dus om een eigen inschatting van de respondenten. Vooral bij de categorie werkloos dient onderstreept te worden dat het om een subjectieve inschatting gaat.

Tabel 5.1

Maatschappelijke positie in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | | | | | | | |
| - betaald werk | 60 | 88 | 89 | 82 | 81 | 83 | 84 |
| - studie | 11 | 5 | 8 | 9 | 3 | 5 | 7 |
| - werkloos | 20 | 3 | 0 | 5 | 14 | 6 | 5 |
| - anders | 9 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | | | | | | | |
| - betaald werk | 89 | 96 | 94 | 93 | 92 | 97 | 94 |
| - studie | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| - werkloos | 7 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| - anders | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | | | | | | | |
| - betaald werk | 91 | 96 | 91 | 93 | X | 93 | 94 |
| - studie | 0 | 0 | 5 | 1 | X | 1 | 1 |
| - werkloos | 0 | 0 | 0 | 1 | X | 1 | 0 |
| - anders | 10 | 3 | 5 | 6 | X | 6 | 5 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

De cijfers in de tabel laten zien dat in 2006/2007 de overgrote meerderheid aangeeft betaald werk te verrichten. Van de alumni één jaar na afstuderen, zegt 84% betaald werk te verrichten. Voor de alumni vijf en tien jaar na afstuderen bedraagt het aandeel dat aangeeft betaald werk te verrichten 94%. Met de stijging van het aandeel van betaald werk daalt het aandeel van werkloos en studie naarmate de cohorten langer geleden zijn afgestudeerd.

Tabel 5.2
Dienstverband in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | | | | | | | |
| - loondienst | 76 | 91 | 86 | 82 | 68 | 88 | 85 |
| - AIO/OIO | 5 | 3 | 9 | 11 | 25 | 4 | 8 |
| - zelfstandige/freelancer | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| - anders | 14 | 5 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | | | | | | | |
| - loondienst | 88 | 94 | 66 | 89 | 81 | 89 | 87 |
| - AIO/OIO | 12 | 2 | 16 | 6 | 12 | 2 | 6 |
| - zelfstandige/freelancer | 0 | 2 | 14 | 2 | 0 | 9 | 4 |
| - anders | 0 | 1 | 4 | 4 | 7 | 1 | 3 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | | | | | | | |
| - loondienst | X | 87 | 67 | 90 | X | 85 | 86 |
| - AIO/OIO | X | 0 | 4 | 1 | X | 0 | 1 |
| - zelfstandige | X | 11 | 27 | 8 | X | 13 | 11 |
| - anders | X | 2 | 2 | 2 | X | 2 | 2 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In tabel 5.2 is voor degenen met betaald werk het soort dienstverband weergegeven. Hieruit blijkt dat het merendeel van de alumni werkzaam is in loondienst bij een werkgever. Dit geldt zowel voor alumni die één jaar geleden zijn afgestudeerd als voor alumni die vijf en tien jaar geleden zijn afgestudeerd. Een dienstverband als AIO of uitzendkracht komt vooral aan het begin van de loopbaan voor. Vooral onder psychologen en iets later in de arbeidsloopbaan ook onder medici en cultuur- en maatschappijwetenschappers is het aandeel van AIO's hoog.

Het aandeel van zelfstandigen en freelancers onder Maastrichtse alumni neemt toe naarmate de arbeidsloopbaan vordert. Eén jaar na afstuderen is het aandeel van zelfstandigen met 1 procent nog erg klein. Van de alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd is 4 procent zelfstandige en onder tien jaar geleden afgestudeerde alumni is dit aandeel 11 procent. Ook de longitudinale data hebben een toename van zelfstandigen/freelancers gaandeweg de arbeidsloopbaan laten zien (tabel 4.10). Vooral medici zijn tien jaar na afstuderen als zelfstandige werkzaam, gevolgd door juristen.

5.2 Allocatie (waar is men terecht gekomen?)

Allocatie draait om de vraag in hoeverre afgestudeerden terecht komen in functies waarvoor de opleiding beoogt voor te bereiden. Om zicht te krijgen op de aansluiting tussen opleiding en werk is gekeken naar de volgende indicatoren:

- de mate waarin de huidige functies van de alumni formeel aansluiten op hun opleidingsniveau en opleidingsrichting;
- de mate waarin alumni zelf vinden dat hun huidige functie aansluit op hun opleiding;
- de mate waarin alumni vinden dat zij hun capaciteiten in hun huidige functie kunnen benutten;
- de mate waarin de alumni tevreden zijn met hun huidige functie.

Aansluiting tussen opleiding en werk

In tabel 5.3 en tabel 5.4 staat de formele aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan centraal. Op twee manieren wordt naar deze aansluiting gekeken; de aansluiting naar niveau en de aansluiting naar richting. Bij de eerste gaat het om de vraag of alumni een baan hebben op WO-niveau. Hiervoor is aan de respondenten gevraagd welk opleidingsniveau door de werkgever voor de huidige baan werd vereist. Bij de tweede gaat het om de vraag of alumni een baan hebben gevonden die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Hiertoe is aan respondenten gevraagd of in de huidige baan de eigen of een verwante studierichting werd vereist door de werkgever of geen specifieke of een geheel andere studierichting.

In tabel 5.3 wordt ingegaan op de aansluiting tussen opleiding en werk naar niveau. Uit de tabel blijkt dat 72 procent van de alumni die één jaar geleden zijn afgestudeerd een baan heeft gevonden die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau. Voor alumni die vijf c.q. tien jaar geleden zijn afgestudeerd is dit percentage 84 procent, respectievelijk 81 procent. Daarmee is in 2006/2007 het aandeel van alumni die vijf of tien jaar na afstuderen een baan op WO-niveau hebben relatief hoog ten opzichte van de jaren ervoor (zie: De Vries, 2006).

De verschillen tussen de faculteiten in het aandeel van alumni met een baan op WO-niveau zijn groot. Vrijwel alle medici hebben een baan die aansluit bij het behaalde opleidingsniveau. Economen en gezondheidswetenschappers komen daartegen relatief vaak terecht in banen onder WO-niveau. Voor economen speelt hierbij een rol dat zij vaak worden geconfronteerd met banen waarvoor ook de afgestudeerden van pendantopleidingen op HBO-niveau kunnen solliciteren. Bij veel gezondheidswetenschappers speelt een rol dat ze reeds ervaring hebben opge-

daan in bijvoorbeeld de verpleging en ook vaak na het afronden van de academische studie in hun vroegere vakgebied werkzaam blijven.

Tabel 5.3

Werk op WO-niveau in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 57 | 66 | 100 | 54 | 83 | 83 | 72 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 71 | 84 | 100 | 77 | 95 | 90 | 84 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 77 | 98 | 78 | X | 87 | 81 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In tabel 5.4 wordt ingegaan op de aansluiting tussen opleiding en werk naar richting. Ongeveer driekwart van de Maastrichtse alumni is werkzaam in een baan die aansluit op de gevolgde opleidingsrichting. Hier zien we dat recent afgestudeerde UM'ers ongeveer even vaak een baan hebben gevonden die aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting dan UM'ers die tien jaar geleden zijn afgestudeerd. Hier zouden twee tegengestelde leeftijdeffecten aan het werk kunnen zijn. Voor pas afgestudeerden kan het enige tijd duren voordat men een passende baan heeft gevonden. Anderzijds waaiëren alumni, naarmate de loopbaan vordert steeds meer uit over de arbeidsmarkt. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan allerlei managementachtige functies. Echter de longitudinale data in tabel 4.2 wijzen hier niet op. De longitudinale data laten voor de cohorten 1994-1995 en 1995-1996 namelijk zien dat op elk van de drie momenten in de loopbaan circa een kwart van de alumni buiten het eigen vakgebied werkt.

Tabel 5.4

Werk in eigen/verwante opleidingsrichting in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 48 | 71 | 93 | 75 | 83 | 79 | 77 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 40 | 77 | 100 | 83 | 88 | 82 | 82 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 75 | 98 | 72 | X | 75 | 75 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Eerdere metingen hebben laten zien dat vrijwel alle medici een baan vinden die qua richting aansluit bij de gevolgde opleiding. Dit beeld is onveranderd. Bijna alle medici in de verschillende stadia van de loopbaan hebben in 2006/2007 een baan in de eigen richting. Dit geldt in mindere mate voor alumni van andere faculteiten van de UM. Onder psychologen ligt het aandeel van alumni met een baan die qua richting aansluit bij de gevolgde opleiding rond de 80 à 90 procent, onder economen, gezondheidswetenschappers en juristen rond de 70 à 80 procent, en onder cultuur- en maatschappijwetenschappers slechts rond de 40 à 50 procent.

Oordeel over aansluiting opleiding-werk

De alumni konden op een 4-puntschaal (slecht, matig, voldoende, goed) aangeven in welke mate volgens de eigen inschatting hun functie aansluit op hun opleiding aan de UM. Uit alle drie de metingen blijkt dat de overgrote meerderheid van de alumni tevreden is over de aansluiting van de functie die zij uitoefenen op de opleiding die zij hebben gevolgd. Van alle alumni zijn de alumni van de FdG het vaakst tevreden over de aansluiting tussen opleiding en werk. Dit is niet verwonderlijk omdat zij van alle alumni het vaakst een functie hebben die formeel aansluit op het niveau en de richting van hun opleiding. Wellicht omdat hun functie relatief het minst vaak formeel aansluit op het niveau en de richting van hun opleiding, zijn alumni van de FdCMW het minst vaak tevreden over de aansluiting tussen opleiding en werk.

Tabel 5.5

Voldoende/goede aansluiting opleiding-werk in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 57 | 85 | 95 | 72 | 70 | 82 | 81 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 71 | 92 | 99 | 87 | 85 | 93 | 89 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 90 | 98 | 84 | X | 79 | 86 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Benutting van capaciteiten

In de in 2006/2007 gehouden metingen is aan de betaald werkende alumni gevraagd om op een 5-puntschaal (1 = 'helemaal niet'; 5 = 'in sterke mate') aan te geven in welke mate hun capaciteiten in hun huidige functie (de functie ten tijde van de meting) worden benut.

Tabel 5.6

Sterke benutting van capaciteiten¹⁾ in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 45 | 71 | 90 | 57 | 70 | 72 | 70 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 71 | 83 | 97 | 76 | 91 | 89 | 83 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 81 | 91 | 83 | X | 76 | 81 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'helemaal niet'; 5 = 'in sterke mate')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 5.6 toont het aandeel van betaald werkende alumni dat aangeeft dat hun capaciteiten in sterke mate worden benut (antwoordcategorie 4 of 5). In alle drie de metingen, en vooral de metingen na vijf en tien jaar, geven de meeste alumni aan dat zij hun capaciteiten in sterke mate in het werk benutten. Alumni van de

FdG geven dit het vaakst aan en alumni van de FdCMW het minst vaak. Van alle alumni sluit hun functie dan ook het vaakst (FdG) c.q. het minst vaak (FdCMW) aan op het niveau en de richting van hun opleiding.

Tevredenheid met functie

In de in 2006/2007 gehouden metingen konden de betaald werkende alumni op een 5-puntschaal (1 = 'zeer ontevreden'; 5 = 'zeer tevreden') aangeven hoe tevreden zij zijn met hun huidige functie (de functie ten tijde van de meting). Tabel 5.7 toont het aandeel van betaald werkende alumni die (zeer) tevreden zijn met hun functie (antwoordcategorie 4 of 5).

Tabel 5.7

Tevreden¹⁾ met functie in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 65 | 74 | 84 | 61 | 65 | 72 | 71 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 71 | 80 | 88 | 81 | 86 | 81 | 82 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 78 | 80 | 82 | X | 67 | 79 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'zeer ontevreden'; 5 = 'zeer tevreden')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Over het algemeen geldt dat alumni van de UM tevreden zijn met hun huidige functie. Van de recent afgestudeerden zegt 71 procent (zeer) tevreden te zijn over de huidige baan. Voor alumni die vijf en tien jaar geleden zijn afgestudeerd ligt dit aandeel iets hoger. Medici zijn over het algemeen het vaakst tevreden met de huidige baan. Dit is niet verassend gezien het specifieke karakter van de opleiding, het duidelijke beroepsbeeld en de goede aansluiting tussen opleiding en baan.

5.3 Extern rendement (wat heeft het opgeleverd?)

Werkzekerheid

Eerder hebben we gezien dat het overgrote deel van de Maastrichtse alumni betaald werk verricht. In tabel 5.8 wordt ingegaan op de baanzekerheid. In deze tabel is voor de verschillende cohorten het aandeel van de betaald werkende alumni met een vaste aanstelling weergegeven.

Uit tabel 5.8 komt naar voren dat de werkzekerheid toeneemt naarmate de cohorten langer geleden zijn afgestudeerd. Na één jaar heeft ongeveer de helft van de alumni een vaste aanstelling. Onder alumni die vijf en tien jaar geleden zijn afgestudeerd is dit aandeel met respectievelijk 76 en 90 procent duidelijk hoger.

Overigens valt op dat veel economen al relatief snel na het afstuderen een vaste aanstelling hebben verworven. Na één jaar heeft 74 procent van de economen een vaste baan. Met name de medici blijven hierbij ver achter. Hierbij dient echter rekening te worden gehouden met het gegeven dat basisartsen vaak doormoeten naar een per definitie tijdelijke aanstelling in een opleidingsplaats voor medisch specialist. Daarnaast is ook voor veel psychologen de baanzekerheid bij de start van de loopbaan nog vrij laag. Zoals we in tabel 5.2 hebben gezien, zijn veel psychologen één jaar na afstuderen werkzaam als AIO. Tot slot zij vermeld dat ook de longitudinale data een toename van de werkzekerheid gaandeweg de arbeidsloopbaan hebben laten zien: tabel 4.7).

Tabel 5.8Werkzekerheid in 2006/2007, naar afstudeercohort (% vaste aanstellingen¹⁾)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 40 | 74 | 34 | 48 | 27 | 50 | 52 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 75 | 92 | 56 | 72 | 51 | 86 | 76 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 97 | 72 | 85 | X | 95 | 90 |

¹⁾ Inclusief in proeftijd voor vaste baan

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Aantal arbeidsuren

Tabel 5.9 laat het aandeel van betaald werkende alumni zien dat werkzaam is een fulltime baan. Een fulltime baan betreft een baan van 33 uur of meer. Uit tabel 5.9 blijkt dat alumni steeds vaker parttime gaan werken naarmate zij de opleiding langer geleden hebben verlaten. Na één jaar werkt ongeveer 16 procent van de alumni parttime. Na vijf jaar heeft 25 procent van de alumni een parttime baan en na tien jaar 39 procent. Overigens geldt dat de faculteiten hier aanzienlijk verschillen in het aandeel van alumni met een parttimebaan. Onder pas afgestudeerden geldt dat met name veel afgestudeerden van de faculteiten FdCMW, FdGW en FdP in deeltijd werken. Voor alumni van de FdG valt in dit verband op dat vooral in de latere stadia van de loopbaan het aandeel van deeltijdbanen toeneemt. In de loopbaan van economen en juristen komt deeltijdwerk minder vaak voor. Toch loopt ook voor deze faculteiten het aandeel alumni met een deeltijdbaan op naarmate men langer geleden de opleiding heeft verlaten.

De verschillen tussen de faculteiten kunnen deels worden verklaard door verschillen in samenstelling van de populatie. Binnen gezondheidswetenschappen zijn bijvoorbeeld vrouwen duidelijk in de meerderheid. Over het algemeen gaan vrouwen vaker dan mannen parttime werken om werk- en gezinstaken te kunnen combineren.

Tabel 5.9

Fulltime werk in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 71 | 95 | 94 | 65 | 68 | 94 | 84 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 63 | 98 | 77 | 61 | 66 | 78 | 75 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 77 | 66 | 43 | X | 73 | 61 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Beloning

In tabel 5.10 is de mediaan van het bruto maandloon weergegeven voor Maastrichtse alumni in de verschillende stadia van de loopbaan. Dit geeft een aardige indicatie van de snelheid waarmee de loopbaan van alumni zich ontwikkelt. De tabel laat zien dat de mediaan van het bruto maandloon van pas afgestudeerden € 2.400 bedraagt. De mediaan van het bruto maandloon voor alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd is 800 euro hoger dan voor pas afgestudeerden. De mediaan van het bruto maandloon van alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd is weer 900 euro hoger dan van alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd.

Tabel 5.10Mediaan bruto maandloon¹⁾ in 2006/2007, naar afstudeercohort (€)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 1.950 | 2.500 | 2.865 | 2.200 | 2.050 | 2.300 | 2.400 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 2.615 | 3.750 | 3.560 | 2.900 | 2.700 | 3.400 | 3.200 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 4.750 | 5.200 | 3.400 | X | 4.250 | 4.100 |

¹⁾ Volgens contracturen (inclusief toeslagen) in hoofdfunctie (afgerond op € 5,-)

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Gezien hun bruto maandloon ontwikkelt de loopbaan van medici zich zeer voorspoedig, vooral tien jaar na afstuderen. Voor afgestudeerde medici is de mediaan van het bruto uurloon tien jaar na afstuderen met € 5.200 duidelijk hoger dan voor afgestudeerden van andere faculteiten. Vooral het loon van gezondheidswetenschappers blijft (ondanks de wat hogere leeftijd) hierbij achter. Recent afgestudeerde psychologen lijken wat minder goed beloond te worden. Eerder is vermeld dat relatief veel alumni van de FdP als AIO werkzaam zijn. Het salaris van AIO's is relatief laag, wat uiteraard gevolgen heeft voor het hier gepresenteerde bruto maandloon van psychologen.

Leidinggeven

De mate waarin alumni leidinggeven is een goede indicatie van de groei die tijdens een loopbaan wordt doorgemaakt. Uit tabel 5.11 blijkt dat leidinggeven nog geen

prominente rol speelt in de functies van pas afgestudeerden. In totaal 16 procent van de alumni die één jaar geleden is afgestudeerd werkt in een leidinggevende baan. Voor alumni die verder zijn in hun arbeidsloopbaan neemt de betekenis van leidinggeven in het werk toe. Van de alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd heeft 27 procent een leidinggevende baan en dit geldt voor 44 procent van de alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd. Ook de longitudinale data laten een toename van leiding geven gaandeweg de arbeidsloopbaan zien (tabel 4.12). Van de alumni die vijf en tien jaar geleden zijn afgestudeerd, zijn de economen het vaakst werkzaam in een leidinggevende functie.

Tabel 5.11

Werkzaam in een leidinggevende functie in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 14 | 15 | 20 | 18 | 14 | 11 | 16 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 16 | 35 | 27 | 28 | 20 | 19 | 27 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 53 | 42 | 39 | X | 44 | 44 |

X Geen of te weinig cases. Bron: ROA

Carrière mogelijkheden

De betaald werkende alumni hebben op een 5-puntschaal (1 = 'nauwelijks'; 5 = 'heel veel') kunnen aangeven in hoeverre hun functie goede carrière mogelijkheden biedt. Hun antwoord verschaft een indicatie van de mate waarin hun functie (nog) doorgroeimogelijkheden biedt. Tabel 5.12 vermeldt het aandeel betaald werkende alumni dat aangeeft dat hun functie (heel) veel carrière mogelijkheden biedt (antwoordcategorie 4 of 5).

Tabel 5.12

(Heel) veel carrière mogelijkheden¹⁾ in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 60 | 81 | 77 | 46 | 58 | 71 | 67 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 46 | 86 | 79 | 57 | 60 | 65 | 67 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 67 | 60 | 57 | X | 54 | 60 |

¹⁾ Antwoord 4 of 5 op 5-puntschaal (1 = 'nauwelijks carrière mogelijkheden'; 5 = 'heel veel carrière mogelijkheden')

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

In alle drie de metingen geeft de meerderheid van de alumni te kennen dat hun functie (heel) veel carrière mogelijkheden biedt. Hierbij scoren economen in alle drie de metingen het hoogst, gevolgd door geneeskundigen. Het aandeel van alumni die aangeven dat hun functie (heel) veel carrière mogelijkheden biedt, is in de t+10 meting lager dan in de andere metingen. Dit heeft wellicht te maken

met het gegeven dat men de fase van de groeifuncties achter zich heeft gelaten en werkzaam is in functies waar men de maximaal haalbare carrièremogelijkheden heeft gerealiseerd.

Zelfstandigen/freelancers

Tot slot van deze paragraaf wordt ingegaan op de vraag in hoeverre de alumni ten tijde van de twee laatste metingen (in 2006/2007) als zelfstandige of freelancer werkzaam zijn.

Tabel 5.13

Aandeel van zelfstandigen/freelancers in 2006/2007, naar afstudeercohort (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|-------------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Na één jaar (cohort 2004-2005) | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| Na vijf jaar (cohort 1999-2000/2000-2001) | 0 | 2 | 14 | 2 | 0 | 9 | 4 |
| Na tien jaar (cohort 1994-1995/1995-1996) | X | 11 | 27 | 8 | X | 13 | 11 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Tabel 5.13 toont dat werken als zelfstandige of freelancer een uiterst bescheiden rol speelt bij pas afgestudeerden. In totaal werkt slechts 1% van de alumni die één jaar geleden zijn afgestudeerd als zelfstandige of freelancer. Voor alumni die verder zijn in hun arbeidsloopbaan neemt de betekenis van werken als zelfstandige of freelancer toe. Van de alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd werkt 4% als zelfstandige of freelance, en dit loopt op tot 11% van de alumni die tien jaar geleden zijn afgestudeerd. Ook de longitudinale data laten een toename van het werken als zelfstandige of freelancer gaandeweg de arbeidsloopbaan zien (tabel 4.10). Van alle alumni zijn de geneeskundigen het vaakst zelfstandig werkzaam.

5.4 Periode-effecten

Omdat de afstudeercohorten 1994-1995 en 1995-1996 de loopbaan zijn begonnen onder ongunstige arbeidsmarktomstandigheden terwijl de afstudeercohorten 1999-2000 en 2000-2001 een voor beginners zich herstellende arbeidsmarkt aantreffen, kan een vergelijking van de loopbaanontwikkeling van beide groepen afstudeercohorten indicaties opleveren over de invloed van eventuele periode-effecten op de ontwikkeling van loopbanen.

*Ontwikkeling van de allocatie op de arbeidsmarkt***Tabel 5.14**

Ontwikkeling werk op WO-niveau voor afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 en 1999-2000/2000-2001 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Cohort 1994-1995/1995-1996 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 90 | 49 | 100 | 50 | X | 68 | 57 |
| - na 5 jaar | X | 63 | 98 | 65 | X | 77 | 69 |
| Cohort 1999-2000/2000-2001 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 53 | 63 | 99 | 57 | 81 | 80 | 70 |
| - na 5 jaar | 71 | 84 | 100 | 77 | 95 | 90 | 84 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

De relatief ongunstige arbeidsmarktsituatie waarmee de cohorten 1994-1995/1995-1996 bij de arbeidsmarktintrede zijn geconfronteerd, is samengegaan met een duidelijk lager aandeel van werk op niveau bij de arbeidsmarktintrede dan bij de cohorten 1999-2000/2000-2001 die een voor starters zich herstellende arbeidsmarkt aantreffen (zelfs vijf jaar na afstuderen is dit verschil nog steeds zichtbaar). Dit heeft zich bij alle faculteiten gemanifesteerd, met uitzondering van de FdG (geen conjunctuurgevoelige vakdeelmarkt) en de FdCMW (eerste lichtingen effect, waardoor veel AIO's).

Tabel 5.15

Ontwikkeling werk in eigen/verwante opleidingsrichting voor afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 en 1999-2000/2000-2001 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Cohort 1994-1995/1995-1996 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 85 | 71 | 97 | 82 | X | 74 | 78 |
| - na 5 jaar | X | 76 | 96 | 81 | X | 69 | 78 |
| Cohort 1999-2000/2000-2001 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 46 | 66 | 99 | 76 | 82 | 84 | 78 |
| - na 5 jaar | 40 | 77 | 100 | 83 | 88 | 82 | 82 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Terwijl de verschillende arbeidsmarktsituatie waarmee de beschouwde cohorten zijn geconfronteerd duidelijke gevolgen heeft gehad voor de aansluiting van het werk op het opleidingsniveau, lijkt de aansluiting naar opleidingsrichting hierdoor veel minder duidelijk te zijn beïnvloed (tabel 5.15).

Ontwikkeling van het extern rendement

De ongunstige arbeidsmarktsituatie waarmee zij zijn geconfronteerd, heeft er toe geleid dat, over alle faculteiten gerekend, de afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 bij de intrede op de arbeidsmarkt beduidend vaker werkloos zijn geweest dan de afstudeercohorten 1999-2000/2000-2001 die onder gunstiger omstandigheden de arbeidsmarkt hebben betreden. Overigens zijn de verschillen in werkloosheid bij de start op de arbeidsmarkt tussen de beschouwde cohorten vier jaar later vrijwel weggeëbd.

Tabel 5.16

Ontwikkeling aandeel werkloosheid¹⁾ voor afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 en 1999-2000/2000-2001 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Cohort 1994-1995/1995-1996 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 8,3 | 3,8 | 2,1 | 4,7 | X | 3,5 | 4,1 |
| - na 5 jaar | 8,3 | 0,2 | 0 | 0,3 | X | 0,3 | 0,4 |
| Cohort 1999-2000/2000-2001 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 0 | 3,9 | 1,4 | 1,5 | 2,3 | 4,6 | 2,6 |
| - na 5 jaar | 6,8 | 1,7 | 0 | 0,6 | 1,6 | 0 | 1,0 |

¹⁾ Het betreft de eigen subjectieve inschatting door de respondent

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Terwijl de verschillende arbeidsmarktsituatie waarmee de beschouwde cohorten zijn geconfronteerd voor afgestudeerden van sommige faculteiten duidelijke gevolgen heeft gehad voor de kans op werk, lijkt de zekerheid van het werk hierdoor veel minder duidelijk te zijn beïnvloed (tabel 5.17).

Tabel 5.17

Ontwikkeling baanzekerheid voor afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 en 1999-2000/2000-2001 (% vaste aanstellingen¹⁾)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Cohort 1994-1995/1995-1996 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | X | 62 | 17 | 43 | X | 49 | 48 |
| - na 5 jaar | X | 92 | 46 | 73 | X | 93 | 81 |
| Cohort 1999-2000/2000-2001 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 36 | 72 | 26 | 54 | 29 | 44 | 50 |
| - na 5 jaar | 75 | 92 | 56 | 72 | 51 | 86 | 76 |

¹⁾ Inclusief in proeftijd voor vaste baan

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

De verschillende arbeidsmarktsituatie waarmee zij tijdens de arbeidsmarktintrede zijn geconfronteerd, heeft bij alle faculteiten niet of nauwelijks geleid tot een verschil in het aandeel van fulltime banen een jaar na afstuderen. Wat dit betreft lijkt hier niet of nauwelijks sprake van een periode-effect. Echter, vijf jaar na afstuderen, manifesteren zich wel duidelijke verschillen in het aandeel van fulltime banen tussen de twee paren afstudeercohorten. Dit aandeel is na vijf jaar (dus in 2006/2007) duidelijk lager bij de ‘jongere’ cohorten (1999-2000/2000-2001) dan na vijf jaar (dus in 2000/2001) bij de ‘oudere’ cohorten (1994-1995/1995-1996). Dit manifesteert zich bij alle faculteiten, behoudens de FdEWB. Het verschil in het aandeel van fulltime banen na vijf jaar houdt in ieder geval geen verband met een eventuele verschuiving in het aandeel van vrouwen tussen beide paren cohorten. Dit aandeel is namelijk nauwelijks veranderd. Het lagere aandeel van fulltime banen vijf jaar na afstuderen (in 2006/2007) bij de ‘jongere’ cohorten houdt wellicht verband met de verdere algemene verkorting van de arbeidsduur in de afgelopen jaren. Zo laat tabel 5.9 zien dat in 2006/2007, dat wil zeggen 10 jaar na afstuderen van de ‘oudere’ cohorten (1994-1995/1995-1996), ook nog ‘slechts’ 61% van deze cohorten fulltime werkzaam is (hierbij speelt uiteraard mede het feit een rol dat vrouwen later in de loopbaan vaker parttime gaan werken).

Tabel 5.18

Ontwikkeling aandeel fulltime banen voor afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 en 1999-2000/2000-2001 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Cohort 1994-1995/1995-1996 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 62 | 93 | 86 | 62 | X | 92 | 80 |
| - na 5 jaar | X | 99 | 96 | 95 | X | 99 | 97 |
| Cohort 1999-2000/2000-2001 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | X | 90 | 92 | 65 | 77 | 90 | 80 |
| - na 5 jaar | 63 | 98 | 77 | 61 | 66 | 78 | 75 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

Bij alle faculteiten, behoudens de FdCMW, heeft de verschillende arbeidsmarktsituatie waarmee zij tijdens de arbeidsmarktintrede zijn geconfronteerd niet of nauwelijks geleid tot een verschil in het aandeel van alumni die zelfstandig of freelance werken, gemeten zowel een als vijf jaar na afstuderen. Wat dit betreft lijkt hier niet of nauwelijks sprake van een periode-effect. De eerste afstudeerlichtingen van de FdCMW zijn vaker voor zich zelf begonnen dan de latere afstudeerlichtingen.

Tabel 5.19

Ontwikkeling aandeel zelfstandigen/freelancers voor afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 en 1999-2000/2000-2001 (%)

| | FdCMW | FdEWB | FdG | FdGW | FdP | FdR | Totaal |
|----------------------------|-------|-------|-----|------|-----|-----|--------|
| Cohort 1994-1995/1995-1996 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 10 | 1 | 0 | 2 | X | 2 | 2 |
| - na 5 jaar | X | 2 | 11 | 5 | X | 9 | 5 |
| Cohort 1999-2000/2000-2001 | | | | | | | |
| - na 1 jaar | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| - na 5 jaar | 0 | 2 | 14 | 2 | 0 | 9 | 4 |

X Geen of te weinig cases

Bron: ROA

5.5 Samenvatting en conclusie

Uit de in 2006/2007 verrichte metingen blijkt dat 84% van de alumni die een jaar geleden zijn afgestudeerd betaald werk heeft. Dit loopt op tot 94% bij alumni die vijf c.q. tien jaar geleden zijn afgestudeerd. Met de stijging van het aandeel van betaald werk daalt het aandeel van alumni die zeggen werkloos of student te zijn. Bij de betaald werkende alumni zien we dat het aandeel van zelfstandigen en freelancers toeneemt naarmate de loopbaan vordert (van 1% bij alumni die een jaar geleden zijn afgestudeerd, via 4% bij alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd tot 11% bij alumni die 10 jaar geleden zijn afgestudeerd). Ook de longitudinale data tonen een toename van het werken als zelfstandige of freelancer gaandeweg de arbeidsloopbaan.

Allocatie op de arbeidsmarkt:

Uit de in 2006/2007 uitgevoerde metingen blijkt dat de meerderheid van de alumni - en dit geldt zowel voor alumni een jaar geleden en alumni die vijf jaar geleden zijn afgestudeerd als voor alumni die 10 jaar geleden zijn afgestudeerd - een baan heeft die aansluit bij het niveau en de richting van hun opleiding, bijgevolg tevreden is over de aansluiting opleiding-werk, hun capaciteiten in sterke mate in het werk benut en tevreden is met hun functie.

Extern rendement:

Naarmate de cohorten langer geleden zijn afgestudeerd, neemt het aandeel van vaste aanstellingen, parttime banen, leidinggevende functies en hogere beloningen toe. Er is hier sprake van leeftijdeffecten, want ook uit de longitudinale data van hoofdstuk 4 is gebleken dat alumni vaker een vaste aanstelling weten te verwerven,

vaker parttime gaan werken, vaker doorgroeien naar leidinggevende functies en meer verdienen naarmate zij de opleiding langer geleden hebben verlaten.

Periode-effecten

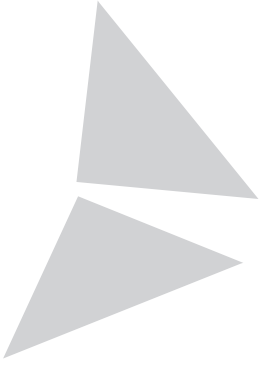
De algemene arbeidsmarktsituatie waarmee pas afgestudeerden worden geconfronteerd, heeft gevolgen voor de ontwikkeling van hun loopbaan. Zo heeft de ongunstige arbeidsmarktsituatie waarmee zij zijn geconfronteerd er toe geleid dat de afstudeercohorten 1994-1995/1995-1996 bij de intrede op de arbeidsmarkt beduidend vaker werkloos zijn geweest en beduidend vaker onder hun niveau terecht zijn gekomen dan de afstudeercohorten 1999-2000/2000-2001 die onder gunstiger omstandigheden de arbeidsmarkt hebben betreden. Terwijl de verschillende arbeidsmarktsituatie waarmee de beschouwde cohorten zijn geconfronteerd duidelijke gevolgen heeft gehad voor hun kans op werk en het niveau van hun werk, lijkt de lengte van de werkweek, zekerheid van het werk, de aansluiting van het werk op de opleidingsrichting en het al dan niet voor zich zelf beginnen hierdoor veel minder duidelijk te zijn beïnvloed.

Conclusie

Wat de allocatie van alumni op de arbeidsmarkt betreft, komt uit het onderzoek naar voren dat de mate waarin het werk van een gegeven cohort op een gegeven moment aansluit op het niveau van de opleiding niet alleen wordt bepaald door de algemene situatie op de arbeidsmarkt waarmee het cohort bij de arbeidsmarktintrede wordt geconfronteerd (periode-effect) maar ook door de actuele duur van de arbeidsloopbaan van het cohort (leeftijdeffect). De mate waarin het werk van een gegeven cohort op een gegeven moment aansluit op de richting van de opleiding wordt daartegen noch bepaald door de algemene arbeidsmarktsituatie tijdens de arbeidsmarktintrede noch door de actuele lengte van de loopbaan. Overigens speelt voor de individuele alumnus wel een rol of de start van de arbeidsloopbaan wat de aansluiting opleiding-werk naar richting en niveau betreft gunstig of ongunstig was.

Wat de opbrengsten voor alumni op de arbeidsmarkt betreft, komt uit het onderzoek naar voren dat de kans op werk en de beloning van een gegeven cohort op een gegeven moment niet alleen wordt bepaald door de algemene situatie op de arbeidsmarkt waarmee het cohort bij de arbeidsmarktintrede wordt geconfronteerd maar ook door de actuele duur van de arbeidsloopbaan van het cohort. De lengte van de werkweek, de zekerheid van het werk en het al dan niet zelfstandig werken door een gegeven cohort op een gegeven moment wordt niet bepaald door de algemene arbeidsmarktsituatie tijdens de arbeidsmarktintrede maar wel door de actuele lengte van de loopbaan. Voor de individuele alumnus speelt overigens

wel een rol hoe de loopbaan m.b.t. de lengte van de werkweek, werkzekerheid en beloning is begonnen.



Literatuur

Borghans, L. & Grip, A. de (1999), Smal en breed opleiden: productiviteit versus flexibiliteit, *Gids voor de opleidingspraktijk*, afl. 28, Samsom, Deventer.

Bransford, J., Franks, J., Vye, N. & Sherwood, R. (1989), New approaches to instruction: because wisdom can't be told, in: Vosniadou, S. & Ortony, A. (eds.), *Similarity and Analogical reasoning*, Cambridge University Press, Cambridge.

Glaser, R. (1991), The maturing of the relationship between science of learning and cognition and educational practice, *Learning and Instruction*, No.1, 129-144.

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

Ramaekers, G. & Velden, R. van der (2006), The proof of the pudding is in the eating: hoe onderzoek onder afgestudeerden gebruikt kan worden voor de accreditatie van opleidingen, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 24/1, pp. 2-12.



Bijlage 1

In deze bijlage wordt ingegaan op de respons van de twee meest recente metingen onder alumni van de UM die 1½ jaar, 5½ jaar en 10½ jaar eerder de opleiding hebben verlaten.

Tabel B.1 geeft een overzicht van het aantal alumni en de respons van de meting die eind 2006 heeft plaatsgevonden onder alumni 1½ jaar na afstuderen (cohort 2004-2005) en de meting die in het voorjaar van 2006 heeft plaatsgevonden onder alumni 5½ jaar na afstuderen (cohort 1999-2000) en 10½ jaar na afstuderen (cohort 1994-1995).

Tabel B.1

Responscijfers metingen in meetjaar 2006

| | Cohort 2004-2005 (t+1) | | Cohort 1999-2000 (t+5) | | Cohort 1994-1995 (t+10) | |
|--------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| | N alumni | Respons (%) | N alumni | Respons (%) | N alumni | Respons (%) |
| MICC | 38 | 26 | 19 | n.v.t. | n.v.t. | n.v.t. |
| FdCMW | 267 | 16 | 45 | 44 | 5 | n.v.t. |
| FdEWB | 903 | 26 | 369 | 39 | 329 | 39 |
| FdG | 249 | 53 | 142 | 37 | 111 | 44 |
| FdGW | 552 | 44 | 344 | 50 | 427 | 44 |
| FdP | 209 | 33 | 61 | 54 | n.v.t. | n.v.t. |
| FdR | 352 | 37 | 250 | 35 | 216 | 33 |
| Totaal | 2.570 | 34 | 1.230 | 42 | 1.089 | 40 |

Bron: ROA

Tabel B.2 geeft een overzicht van het aantal alumni en de respons van de meting die eind 2007 heeft plaatsgevonden onder alumni 1½ jaar na afstuderen (cohort 2005-2006) en de meting die in het voorjaar van 2007 heeft plaatsgevonden onder alumni 5½ jaar na afstuderen (cohort 2000-2001) en 10½ jaar na afstuderen (cohort 1995-1996).

Tabel B.2

Responscijfers metingen in meetjaar 2007

| | Cohort 2005-2006 (t+1) | | Cohort 2000-2001 (t+5) | | Cohort 1995-1996 (t+10) | |
|--------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| | N alumni | Respons (%) | N alumni | Respons (%) | N alumni | Respons (%) |
| MICC | | | 31 | 29 | 2 | n.v.t. |
| FdCMW | | | 55 | 49 | 30 | 70 |
| FdEWB | | | 373 | 44 | 409 | 35 |
| FdG | | | 181 | 49 | 138 | 47 |
| FdGW | | | 354 | 48 | 408 | 42 |
| FdP | | | 67 | 46 | 0 | n.v.t. |
| FdR | | | 277 | 36 | 311 | 30 |
| Totaal | | | 1.338 | 44 | 1.298 | 38 |

Voor cohort 2005-2006 nog geen definitieve responsgegevens beschikbaar

Bron: ROA