

De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G., & van Eijs, P. (2001). *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs: HBO-Monitor 2000*. HBO-raad. ROA External Reports

Document status and date:

Published: 01/01/2001

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.

De arbeidsmarktpositie van
afgestudeerden van het
hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 2000

G.W.M. Ramaekers
P.W.L.J. van Eijs

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

Uitgave: In- en Externe Communicatie HBO-raad

Den Haag, juni 2001
De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden

van het hoger beroepsonderwijs

HBO-Monitor 2000

Betreft: afgestudeerden uit examenjaar 1998/1999

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

Auteurs

G.W.M. Ramaekers

P.W.L.J. van Eijs

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

Uitgave

HBO-raad

Prinsessegracht 21

Postbus 123

2501 CC Den Haag

Telefoon 070 - 3 12 21 21

Telefax 070 - 3 12 21 00

Email post@hbo-raad.nl

Druk en omslag

Drukkerij/Uitgeverij Van Gorcum, Assen

Prijs fl. 55,- landelijk rapport en statistisch supplement (cd-rom) tezamen,
inclusief verzendkosten en BTW

ISBN 90-6390-237-9

© Copyright HBO-raad, juni 2001

Ten geleide

Het hoger beroepsonderwijs in Nederland kent een groeiende belangstelling van nieuwe studenten. Jaarlijks stromen inmiddels zo'n 100.000 studenten in, waarvan ongeveer 60% uiteindelijk ook het begeerde hbo-diploma haalt.

De stijging van de deelname aan het hoger beroepsonderwijs is hard nodig, gezien de sterk groeiende vraag van de arbeidsmarkt naar hoger opgeleiden. Ondanks de inspanningen van hogescholen om meer studenten naar een eindexamen te leiden, overtreft de vraag het aanbod en groeien de tekorten aan afgestudeerde hbo'ers nog sterk de komende jaren.

Om inzicht te krijgen in de vraag hoe de opleidingen in het hoger beroepsonderwijs aansluiten op de arbeidsmarkt, is in opdracht van de HBO-raad de HBO-Monitor ontwikkeld. De HBO-Monitor volgt afgestudeerde hbo'ers op de arbeidsmarkt. Het stelt hogescholen in staat om jaarlijks inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie van de eigen afgestudeerden, alsmede in de landelijke situatie. De uitkomsten in dit rapport zijn ook waardevol voor onder meer het bedrijfsleven, branche- en beroepsorganisaties en instellingen op het terrein van de arbeidsvoorziening.

Door het groeiende tekort aan hbo'ers op de arbeidsmarkt is de baan zekerheid voor pas afgestudeerden fors toegenomen. Eén tot anderhalf jaar na afstuderen is circa 88% van de afgestudeerden werkzaam en nog geen 3% werkloos. De beginsalarissen zijn wederom gestegen, zij het iets minder sterk dan in de afgelopen twee jaar. Een beginnende hbo'er verdient nu 5% (vaste prijspeil) meer dan zijn collega een jaar eerder.

De voorliggende rapportage van de HBO-Monitor is alweer de tiende editie, waarmee een mijlpaal gehaald is voor het instrument. Er wordt inmiddels hard gewerkt aan de vernieuwing en verbetering van het instrument, om ook de komende 10 jaar u nog te kunnen bedienen van een goed overzicht van de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers.

Bij deze editie vindt u voor het eerst een Cd-rom, waarop u naast studentgegevens van de afgelopen jaren ook een statistisch supplement met enkele overzichten per hbo-sector kunt vinden. De gegevens op deze Cd-rom bieden u de mogelijkheid om de cijfers op de door u gewenste manier te gebruiken in eigen analyses en rapportages.

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

Prof. dr. F. Leijnse
Voorzitter HBO-raad

Drs. A.B. de Graaf
Directeur HBO-raad

Inhoudsopgave

	Bladzijde
Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Inleiding	13
1.1 Opzet HBO-Monitor	13
1.2 Leeswijzer	14
2 Resultaten meting 2000	17
2.1 Samenstelling onderzoekspopulatie	17
2.2 Additionele kwalificaties van hbo'ers	18
2.2.1 Kwalificaties vóór of tijdens hbo-opleiding	19
2.2.2 Opleidingskwalificaties ná hbo-opleiding	20
2.3 Actuele arbeidsmarktpositie van hbo'ers	23
2.3.1 Kans op werk	23
2.3.2 Arbeidsvoorwaarden	25
2.3.3 Aansluiting opleiding-werk	27
2.3.4 Belang van competenties	30
2.4 Oordeel over hbo-opleiding	31
2.5 Hoofdbevindingen per hbo-sector	35
3 Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie in de afgelopen tien jaar	39
3.1 Ontwikkeling van de kans op werk	39
3.2 Ontwikkeling van de werkzekerheid	40
3.3 Ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk	42
3.4 Ontwikkeling van de beloning	44
4 Flexibiliteit van hbo'ers op de arbeidsmarkt	47
4.1 Inleiding	47
4.2 Indicatoren voor flexibiliteit	48
4.3 Enkele bronnen van flexibiliteit	51
4.4 Flexibiliteit en productiviteit	53
4.5 Conclusies	56

5 Beroependomeinen van hoger opgeleiden	59
5.1 Inleiding	59
5.2 Overlap in hbo- en wo-beroependomeinen	60
5.2.1 Opleidingen met een overlappend beroependomein	61
5.2.2 Overlap en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsniveau	62
5.2.3 Overlap en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting	63
5.3 Productieve waarde en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting	64
5.4 Competenties en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting	67
5.5 Conclusies	69
Literatuur	71
Bijlage 1 Arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingen	73
Bijlage 2 Multivariate schattingen van de flexibiliteit op de arbeidsmarkt	75
Bijlage 3 Methodiek voor het bepalen van de overlap in beroependomeinen	83
Bijlage 4 Multivariate schattingen van de productieve waarde	85

Voorwoord

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

Eind 2000 zijn in het kader van de HBO-Monitor 2000 circa 39.000 afgestudeerden benaderd. Het ROA heeft bij het uitvoeren van het project de leiding en is verantwoordelijk voor de instrumentontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer en het openbare landelijk rapport. In het project werkt het ROA nauw samen met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam. DESAN is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de verwerking hiervan en het maken van de vertrouwelijke instellingsrapportages ten behoeve van de deelnemende hogescholen.

De projectleiding is in handen van Ger Ramaekers van het ROA. Vanuit de HBO-raad is het project begeleid door Felipe Salve. Patrick van Eijs van het ROA heeft inhoudelijk bijgedragen aan het thema-hoofdstuk over de flexibiliteit van hbo'ers op de arbeidsmarkt, en is co-auteur van het thema-hoofdstuk over de beroependomeinen van hoger opgeleiden. Bij de uitvoering van het project zijn voorts Timo Huijgen, Esther Soudant en Mariëlle Beenkens van het ROA betrokken geweest. De tabellen voor het statistisch supplement zijn door Lia Potma van het ROA gemaakt. Monique van Alphen coördineerde de werkzaamheden van DESAN Marktonderzoek voor de HBO-Monitor. Bij DESAN zijn voorts Han van Dongen en Karel Pagrach betrokken geweest bij de uitvoering. De integrale deelname aan de HBO-Monitor vanuit het hoger agrarisch onderwijs is gecoördineerd door Marian van der Meijs van het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS te Wageningen.

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

Ook dit jaar zullen separate rapportages verschijnen over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van door de hogescholen verzorgde kunstopleidingen (Kunsten-Monitor) en afgestudeerden van pedagogische opleidingen (Onderwijs-Monitor). Kerncijfers uit deze Kunsten-Monitor en Onderwijs-Monitor zijn overigens ook in dit rapport opgenomen.

Wij bedanken alle betrokkenen voor hun inbreng.

Maastricht, juni 2001

Samenvatting

Eind 2000 is in het kader van de HBO-Monitor voor de tiende achtereenvolgende keer een arbeidsmarktonderzoek gehouden onder afgestudeerde hbo'ers. Aangezien de enquête één tot anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt, heeft het onderzoek betrekking op hbo'ers die aan het begin staan van hun beroepsloopbaan. In de afgelopen enquête zijn in totaal circa 39.000 afgestudeerde hbo'ers van examenjaar 1998/1999 benaderd. Dit komt neer op driekwart van de totale gediplomeerde uitstroom uit het hbo.

Ontwikkelingen in de afgelopen tien jaar

In het afgelopen najaar is de tiende editie van de HBO-Monitor uitgevoerd. De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden heeft in de afgelopen tien jaar een kentering laten zien van ruimte naar krapte. In het licht van deze kentering heeft de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo laten zien dat:

- * de werkloosheid na de piek van 1993 gestaag is gedaald, althans tot en met 1999 (de werkloosheid lijkt zich thans te stabiliseren op het zeer lage niveau van 1999);
- * de werkzekerheid, na tot 1996 gestaag te zijn gedaald, de laatste vier jaar fors toeneemt;
- * het aandeel van niveau-passend werk in de periode 1997-1999 sterk is gestegen (hoewel aan deze toename, althans bij afgestudeerden van voltijdopleidingen, het laatste jaar een eind lijkt te zijn gekomen);
- * de reële lonen, na eerst te zijn gedaald, de laatste vier jaar fors stijgen.

Het lijkt erop dat kenmerken van werk zich met enige vertraging aanpassen aan veranderingen in de kans op werk. Pas vanaf 1996 is een duidelijke verbetering zichtbaar geworden qua vaste aanstellingen, werk op eigen niveau en uurloon. De ontwikkeling van de aansluiting van het werk naar opleidingsrichting lijkt minder sterk afhankelijk te zijn van de ontwikkeling van de kans op werk.

Huidige krapte op de arbeidsmarkt

Dat de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden momenteel zeer gespannen is, blijkt uit het zeer lage werkloosheidspercentage van 2,8: afgestudeerde hbo'ers hebben dus een zeer grote kans op werk. De voor hoger opgeleiden gunstige arbeidsmarktsituatie weerspiegelt zich ook duidelijk in het percentage hbo'ers met een flexibele aanstelling. Dit percentage is de afgelopen drie jaar gedaald, en wel van 14% in 1998, via 12% in 1999 naar 11% nu. Afgestudeerden van het hbo hebben dus momenteel niet alleen een zeer grote kans op werk maar genieten ook een hoge mate van werkzekerheid.

De krapte op de arbeidsmarkt heeft er niet alleen toe geleid dat de kans op werk en de zekerheid van het werk van pas afgestudeerde hbo'ers thans groot is, maar ook dat het gevonden werk zeer vaak aansluit bij hun opleidingsniveau: vier op de vijf afgestudeerden (81%; vorige meting eveneens 81%) geven aan te werken in een baan die past bij het niveau van hun opleiding. Dit is het hoogste percentage sinds 1992! Het is dan ook niet verwonderlijk dat de overgrote meerderheid (85%; vorige meting eveneens 85%) van de betaald werkende afgestudeerden de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en hun werk over het geheel genomen als goed of voldoende kwalificeert.

In de vorige twee metingen kon al worden geconstateerd dat de lonen van afgestudeerde hbo'ers fors stegen. Zo steeg het bruto uurloon voor het hbo als geheel in 1998 met gemiddeld 9% en in 1999 met gemiddeld 7%. Dit jaar blijkt dat het bruto uurloon ten opzichte van de in 1999 gehouden enquête nog verder is gestegen, en wel met 5%. Deze stijging in aanvangssalarissen duidt op de inspanningen die werkgevers zich de laatste jaren getroosten om pas afgestudeerde hbo'ers aan te trekken.

Wellicht mede als gevolg van de gunstige arbeidsmarktsituatie geven veruit de meeste hbo'ers (79%) te kennen achteraf blij te zijn met de destijds gemaakte studiekeuze: zij zouden opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

Kwalificatie-eisen

De voor afgestudeerden van het hbo thans gunstige positie op de arbeidsmarkt kan niet los worden gezien van de huidige krapte op de arbeidsmarkt voor met name hoger opgeleiden. Verwacht wordt dat de vraag naar hoger opgeleiden verder zal toenemen, vooral ten gevolge van de verdergaande stijging van de opleidingseisen binnen veel beroepen. Uit internationaal onderzoek blijkt dat met name de toenemende internationalisering en de daaraan gerelateerde organisatorische veranderingen een belangrijke oorzaak vormen van de toegenomen kwalificatie-eisen. De snelle technologische ontwikkelingen leiden tot een toenemende complexiteit van veel functies. Daarnaast bewerkstelligen technologische ontwikkelingen vaak ook organisatorische veranderingen, zoals het schrappen van managementlagen, die op hun beurt de kwalificatie-eisen verder doen stijgen (ROA, 1999-1, blz. 6). De toenemende kwalificatie-eisen verklaren wellicht waarom het aandeel van afgestudeerden die vinden dat hun opleiding best wat zwaarder had mogen zijn ten opzichte van de vorige meting verder is toegenomen.

In het licht van de snelle technologische ontwikkelingen en daarmee gepaard gaande organisatorische veranderingen, kan worden vastgesteld dat in steeds meer functies het belang toeneemt van algemene competenties die niet per se op het eigen vakgebied hoeven te liggen, zoals communicatieve vaardigheden, zelfstandig en nauwgezet kunnen werken en kunnen omgaan met en inspelen op veranderingen. Tenminste een vijfde van de betaald werkende hbo'ers geeft te kennen dat zij genoemde competenties voor hun werk uitmuntend dienen te beheersen. Op deze competenties wordt ook het vaakst in hoge mate een beroep gedaan in hun werk.

De bevinding dat de meeste competenties vooral op de werkplek worden opgedaan, wijst in de richting van de rol van het initieel onderwijs als verschafter van kennis, vaardigheden en attitudes welke iemand in beginsel competent (employable) maken voor de uitoefening van functies in een meer of minder breed beroependomein. Education permanente, waaronder leren op de werkplek, dient dan om zich de nieuwste ontwikkelingen in het desbetreffende beroependomein eigen te maken, dan wel om te voorzien in taakspecifieke of bedrijfsspecifieke kennis.

Flexibiliteit op de arbeidsmarkt

In overleg met de HBO-raad is besloten om dit jaar twee thema's te belichten. Gekozen is om in twee thema-hoofdstukken specifiek aandacht te besteden aan achtereenvolgens de flexibiliteit van afgestudeerden van het hbo op de arbeidsmarkt en de positie van hbo'ers op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden.

Bij de inrichting van het onderwijs kan sprake zijn van een spanningsveld tussen enerzijds vakspecifieke competenties die op een bepaald beroependomein zijn gericht en anderzijds competenties die een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bewerkstelligen. Wat het vakspecifieke karakter van hun opleiding betreft, vinden afgestudeerden dat in hun opleiding voldoende aandacht is besteed aan

vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken. Wat de bestede aandacht aan algemene competenties - die niet per se op het eigen vakgebied hoeven te liggen - betreft, oordelen de afgestudeerden verschillend. Zo vinden zij relatief vaak dat communicatieve vaardigheden, kunnen samenwerken in teamverband en zelfstandig kunnen werken voldoende aandacht hebben gekregen in hun opleiding, terwijl aspecten als leidinggeven, omgaan met en inspelen op veranderingen en internationale oriëntatie volgens hen onvoldoende aan bod zijn gekomen tijdens hun hbo-opleiding (het is overigens nog maar de vraag in hoeverre competenties als leidinggeven en inspelen op veranderingen in het initieel onderwijs zijn aan te leren, of dat hiervoor een werksituatie meer geschikt is).

Met name 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. Wat dit betreft is gebleken dat hbo'ers tegenwoordig inderdaad breder terecht komen op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden: zij werken vaker dan vroeger buiten het eigen vakdomein, dus in functies waar een relatief groot beroep wordt gedaan op hun vermogen en flexibiliteit om de daar vereiste competenties aan te leren.

Afgestudeerden van het hbo lijken ook meer open te staan voor een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden, gezien de bevinding dat het verschil in baantevredenheid tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner is geworden (hoewel laatstgenoemden nog steeds minder tevreden zijn).

Afgestudeerden van het hbo lijken ook meer dan vroeger te beschikken over competenties die een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bewerkstelligen (alleen al door hun vooropleiding, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring beschikken hbo'ers vaker dan vroeger over generieke competenties). Dit wordt ook gewaardeerd op de arbeidsmarkt, gezien de bevinding dat afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken niet langer significant meer verdienen dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken.

Het is overigens de vraag in hoeverre de bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is geïnitieerd door de toegenomen aandacht in het onderwijs voor competenties die een bredere inzetbaarheid bewerkstelligen, door de toegenomen vraag op de arbeidsmarkt naar breder inzetbare hoger opgeleiden, of doordat zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt het accent sterker is komen te liggen op breed inzetbare competenties.

Hbo'ers en wo'ers op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden

In het tweede thematische hoofdstuk is getracht een bijdrage te leveren aan de beleidsdiscussie ten aanzien van het (inhoudelijke) onderscheid tussen hbo en wo en de brede vorming van hbo-bachelors. Deze vraagstukken zijn vanuit een drietal invalshoeken benaderd: de overlap in beroependomeinen tussen hbo en wo, de productieve waarde die hbo'ers en wo'ers buiten hun vakdomein hebben en competenties die voor hbo'ers buiten hun vakdomein van belang zijn.

De arbeidsmarkt laat – in overeenstemming met het binaire stelsel van hoger onderwijs – zien dat er een duidelijke behoefte is aan zowel hbo'ers als wo'ers. Een deel van de arbeidsmarkt laat zien dat er werk is waarin zowel hbo'ers als wo'ers emplooi kunnen vinden. Daarnaast kan een groot deel van de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden gekenmerkt worden als hetzij typische hbo-, hetzij typische wo-banen. Beide opleidingsniveaus hebben derhalve in belangrijke mate een eigen niche op de arbeidsmarkt en vervullen daarmee een verschillende functie op die arbeidsmarkt.

De verschillende rol van hbo'ers en wo'ers op de arbeidsmarkt komt ook tot uiting in de competenties die voor hen van belang zijn. In banen op hbo-niveau geven hbo'ers vaker dan wo'ers aan tekorten aan vakspecifieke competenties te ervaren. Dit zou kunnen betekenen dat hbo'ers daadwerkelijk over minder vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken beschikken dan wo'ers. Het kan echter ook betekenen dat bij hbo'ers een groter beroep wordt gedaan op vakspecifieke competenties. In banen op hbo-niveau, geven universitaire afgestudeerden daarentegen veel vaker dan hbo'ers aan tekorten te ervaren aan communicatieve vaardigheden en het vermogen tot samenwerken. Dit zou kunnen impliceren dat wo'ers daadwerkelijk over minder communicatieve vaardigheden en een geringer vermogen tot samenwerken beschikken dan hbo'ers. Het kan echter ook betekenen dat er door werkgevers bij wo'ers die in banen op hbo-niveau werken een groter beroep wordt gedaan op deze vaardigheden.

Ondanks het feit dat beide opleidingsniveaus een verschillende functie vervullen op de arbeidsmarkt, vormt een overlap in beroependomein een niet te onderschatten fenomeen op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. In die sectoren waar de overlap het sterkst is kan op specifieke terreinen een inhoudelijke samenwerking tussen het hbo en wo zinvol zijn. Gedacht kan hierbij worden aan de sectoren taal & cultuur en gedrag & maatschappij, waar de overlap groot is en het overlappend domein overwegend een hbo-karakter heeft. Ook in de sectoren economie en landbouw komen afgestudeerden van het hbo en wo in vergelijkbare beroepen terecht, hoewel de concurrentie tussen hbo'ers en wo'ers in deze sectoren geringer is. Dit laat onverlet dat in deze sectoren, gezien het vergelijkbare karakter van de beroepen, sprake is van een overlap in functie-eisen. Deze overlap biedt ruimte voor inhoudelijke samenwerking. In de sectoren techniek en gezondheidszorg is de overlap in beroependomein gering en lijken vanuit arbeidsmarktoogpunt de mogelijkheden tot inhoudelijke samenwerking geringer.

Kortom, juist in de wat meer generieke opleidingssectoren lijken er vanuit arbeidsmarktoogpunt kansen te liggen voor een inhoudelijke samenwerking binnen het hoger onderwijs. Het generieke karakter van de sectoren impliceert dat de samenwerking gezocht kan worden in die delen van het curriculum die de flexibiliteit van de afgestudeerden bevorderen. Bovendien blijkt dat universitaire afgestudeerden thans breder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt dan hbo'ers. Met andere woorden: juist daar waar er kansen liggen voor een inhoudelijke samenwerking kan een bredere vorming van hbo'ers een geschikt middel zijn om hun positie op de arbeidsmarkt verder te versterken.

1 Inleiding

1.1 Opzet HBO-Monitor

In opdracht van de HBO-raad heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) eind 2000 voor de tiende keer de HBO-Monitor uitgevoerd. Het onderzoeksproject is gericht op het in kaart brengen van de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers en bestaat uit een schriftelijke enquête. Deze wordt jaarlijks gehouden in de maanden september tot en met december onder afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar. Dit betekent dat de enquête ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt. Dit is namelijk afhankelijk van de maand waarin men is afgestudeerd en de maand waarin men de vragenlijst heeft ingevuld (de eind 2000 gehouden enquête betrof de afgestudeerden uit examenjaar 1998/1999). De enquête geeft informatie over de startfuncties van de afgestudeerden. De gehanteerde vragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk- en bestuurservaring vóór het afstuderen, de belangrijkste activiteiten na het afstuderen tot het moment van enquêteren, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen en, bij betaald werkenden, enkele kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is alsmede vragen over de aansluiting van de genoten opleiding op de beroepspraktijk. De definitie en classificatie van de variabelen sluit waar mogelijk aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De HBO-Monitor omvat alle zeven hbo-sectoren: agrarisch (hao), pedagogisch (hpo), technisch (hto), economisch (heo), gezondheidszorg (hgzo), sociaal-agogisch (hsao) en kunst (kuo). Het onderzoeksproject wordt jaarlijks uitgevoerd in samenwerking met Desan Marktonderzoek. In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1991, zijn ruim 16.000 afgestudeerden aangeschreven. Het afgelopen jaar zijn circa 39.000 afgestudeerden benaderd. De respons van de aangeschrevenen bedraagt dit jaar 42%, namelijk 45% voor het hao en hpo, 37% voor het hto, 39% voor het heo, 48% voor het hgzo, 43% voor het hsao en 48% voor het kuo.

Naast het streven naar een grote mate van vergelijkbaarheid van gegevens tussen de verschillende hbo-sectoren onderling, heeft een ontwikkeling plaatsgevonden naar het meer specifiek toepasbaar maken van de gegevens voor afzonderlijke sectoren. Dit heeft onder meer geleid tot de ontwikkeling van deelinstrumenten die specifiek zijn toegesneden op de sector kunst (Kunsten-Monitor) en de sector pedagogisch (Onderwijs-Monitor). Ook voor de agrarische opleidingen wordt een vragenlijst gehanteerd die door het Bureau Arbeidsmarktonderzoek STOAS specifiek is toegesneden op de situatie in de agrarische sector. De informatie uit deze sectorspecifieke deelinstrumenten is op kernpunten vergelijkbaar met de informatie uit de overige hbo-sectoren.

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

Hogescholen die deelnemen aan de HBO-Monitor ontvangen een vertrouwelijke instellingsrapportage waarin de resultaten per opleiding zijn weergegeven. De uitkomsten van de hogeschool en de landelijke

gegevens staan hierin steeds in dezelfde tabel, zodat de hogeschool de positie van haar eigen opleiding ten opzichte van het landelijke resultaat voor die opleiding in één oogopslag kan bepalen. Bovendien hebben de deelnemende hogescholen gegevens over hun 'eigen' afgestudeerden als geautomatiseerd bestand ontvangen, zodat zij op dit bestand zelf nog aanvullende schoolspecifieke analyses kunnen uitvoeren. Daarnaast worden in de instellingsrapportage ook gegevens over individuele afgestudeerden gepresenteerd. Dit betreft alleen de afgestudeerden die hiervoor uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven.

Vanaf 1998 is er sprake van een systematische monitoring van schoolverlaters over de volle breedte van het onderwijs. Dit betekent dat de arbeidsmarktgegevens van hbo'ers thans kunnen worden gepositioneerd ten opzichte van alle andere onderwijssectoren. Dit gebeurt in het rapport *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2000* dat tegelijkertijd met het voorliggende rapport door het ROA wordt uitgebracht.

De in dit rapport beschreven landelijke resultaten zijn gewogen naar de totale uitstroom van afgestudeerde hbo'ers uit het studiejaar 1998/1999 in Nederland. Op deze wijze ontstaat een beeld van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers in Nederland als totaal. Waar mogelijk en relevant is bij de weging rekening gehouden met de deelname aan de HBO-Monitor naar opleiding, sekse en regio. Opleidingen die in het geheel niet in de HBO-Monitor zijn vertegenwoordigd, zijn ook bij de weging buiten beschouwing gelaten.

In het onderhavige rapport worden de gegevens voor de voltijd-sectoren met elkaar vergeleken, evenals voor het totale voltijd-hbo (hbo vt) en het totale deeltijd-hbo (hbo dt). In het statistisch supplement zijn de resultaten per studiecluster terug te vinden, waarbij waar mogelijk en relevant een onderscheid is gemaakt naar voltijd- en deeltijdonderwijs. In de bijlage van het statistisch supplement is aangegeven op welke wijze deze studieclusters zijn samengesteld.

1.2 Leeswijzer

Het rapport bestaat uit drie delen. Het eerste deel (hoofdstuk 2) bevat een weergave van resultaten uit de meest recente meting. In het tweede deel (hoofdstuk 3) worden, aan de hand van enkele kernindicatoren, de meest recente resultaten vergeleken met resultaten uit eerdere metingen. In het derde deel (hoofdstuk 4 en 5) komt een tweetal thema's aan bod.

Paragraaf 2.1 typeert de onderzoekspopulatie naar opleidingssector, persoonskenmerken en vooropleiding. Additionele (opleidings)kwalificaties die hbo'ers vóór of tijdens de hbo-opleiding eventueel hebben opgedaan (zoals relevante werk- en buitenlandervaring), alsmede additionele opleidingskwalificaties die na het afstuderen eventueel worden opgedaan (deelname aan verder onderwijs en bijscholing) komen aan bod in paragraaf 2.2.

De positie die de afgestudeerden van examenjaar 1998/1999 eind 2000 op de arbeidsmarkt innemen, wordt besproken in paragraaf 2.3. Om zicht te krijgen op de kans op werk is gekeken naar de totale werkloosheidsduur tijdens de intredeperiode en de werkloosheid op het moment van enquêteren (zo'n anderhalf jaar na afstuderen). Vervolgens wordt ingegaan op de functies van de werkende afgestudeerden. Dit zijn degenen die ten tijde van het onderzoek voor minimaal 12 uur per week betaald werk hebben en geen student zijn. De functies worden eerst getypeerd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden, namelijk de zekerheid van het werk, de lengte van de werkweek en de hoogte van het loon. Daarna wordt stilgestaan bij de aansluiting van het werk op de gevolgde opleiding. Daartoe wordt gekeken naar het niveau en de richting van de opleiding die voor de functie is vereist. De beschrijving van de arbeidsmarktpositie wordt afgerond met een uiteenzetting van eisen die aan beginnende hbo'ers

worden gesteld in termen van competenties. In paragraaf 2.4 wordt onderzocht hoe de afgestudeerden achteraf terugkijken op de genoten hbo-opleiding en de destijds gemaakte studiekeuze. Tot slot worden in paragraaf 2.5 de belangrijkste resultaten van meting 2000 per hbo-sector samengevat.

In hoofdstuk 3 wordt beschreven hoe de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde hbo'ers in de afgelopen tien jaar is verlopen. Deze ontwikkelingen in de tijd worden beschreven aan de hand van een vijftal indicatoren, namelijk kans op werk (werkloosheid), zekerheid van het werk (vaste aanstellingen), vereist opleidingsniveau, vereiste opleidingsrichting en beloning.

In de rapportages HBO-Monitor komt steeds een jaarlijks wisselend thema specifiek aan bod. Dit jaar is in overleg met de HBO-raad er voor gekozen om in twee thema-hoofdstukken specifiek aandacht te besteden aan achtereenvolgens de flexibiliteit van afgestudeerden van het hbo op de arbeidsmarkt en de positie van hbo'ers op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden.

In de discussie over de inrichting van het onderwijs speelt het spanningsveld tussen een brede of een specialistische oriëntatie binnen opleidingen altijd een belangrijke rol. 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 derhalve 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. Met name de sterke technologische en organisatorische veranderingen van de laatste jaren hebben geleid tot een roep om werknemers die beschikken over competenties welke een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bewerkstelligen.

In hoofdstuk 4, het eerste thematische hoofdstuk, staat de vraag centraal hoe de flexibiliteit op de arbeidsmarkt van hbo-afgestudeerden zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Deze ontwikkeling wordt eerst beschreven aan de hand van een aantal indicatoren voor flexibiliteit en bronnen van flexibiliteit. In aansluiting daarop wordt geanalyseerd hoe de kans om al dan niet binnen het eigen vakdomein emploi te vinden zich in de afgelopen vijf jaar heeft ontwikkeld, en wat de gevolgen hiervan zijn geweest voor de productieve waarde van hbo-afgestudeerden en hun tevredenheid met het werk.

Een discussie over het hoger onderwijs die momenteel in Nederland wordt gevoerd, betreft de overeenkomsten en verschillen in (inhoudelijke) oriëntatie tussen het hbo en het wo. De volgende vraagstukken staan hierbij centraal. Is het raadzaam de introductie van het bachelor-master systeem aan te grijpen om het verschil in oriëntatie tussen het hbo en het wo nader te bezien? Of is het essentieel de (inhoudelijke) scheiding in zowel oriëntatie als niveau te handhaven?

In hoofdstuk 5, het tweede thematische hoofdstuk, is getracht een bijdrage te leveren aan de beleidsdiscussie ten aanzien van het (inhoudelijke) onderscheid tussen hbo en wo en de brede vorming van hbo'ers. Het uitgangspunt van deze bijdrage vormt het idee dat de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel het bestaansrecht van een binair hoger-onderwijssysteem en van de behoefte aan hbo'ers met een brede vorming kan nuanceren. Deze vraagstukken zijn vanuit een drietal invalshoeken benaderd: de overlap in beroependomeinen tussen hbo en wo, de productieve waarde die hbo'ers en wo'ers buiten hun vakdomein hebben en competenties die voor hbo'ers binnen en buiten hun vakdomein van belang zijn.

In paragraaf 5.2 staat de overlap in beroependomeinen tussen het hbo en het wo centraal. Wanneer hbo'ers en wo'ers in vergelijkbare beroepen terechtkomen, en wanneer zowel hbo'ers en wo'ers in het overlappend beroependomein een baan vinden die qua niveau goed aansluit op hun opleiding, zou een betere afstemming van hbo- en wo-opleidingen mogelijkheden kunnen bieden een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt tot stand te brengen.

De vraag of hbo'ers dan wel wo'ers het meest aan productieve waarde inboeten wanneer zij buiten hun eigen vakdomein gaan werken, dus in functies waarin een relatief groot beroep wordt gedaan op hun vermogen om de in die functies vereiste competenties aan te leren, vormt het onderwerp van analyse in paragraaf 5.3. Dit geeft een indicatie van de mate waarin hbo'ers en wo'ers op de arbeidsmarkt breed inzetbaar zijn.

Paragraaf 5.4 schetst aan de hand van de gebruikte competenties in hoeverre hbo'ers die in hun eigen vakrichting werken een andere invulling aan het werk moeten of kunnen geven dan hbo'ers die buiten hun vakrichting werkzaam zijn. Daarnaast wordt in paragraaf 5.4 gezien in hoeverre hbo'ers en wo'ers in banen van gelijk niveau, namelijk banen waarvoor een opleiding op hbo-niveau is vereist, verschillende tekorten in hun opleiding ervaren. Hoofdstuk 5 wordt in paragraaf 5.5 afgesloten met conclusies waarin de onderzoeksresultaten in het licht van de boven genoemde beleidsdiscussie worden geplaatst.

2 Resultaten meting 2000

2.1 Samenstelling onderzoekspopulatie

Deze paragraaf typeert afstudeercohort 1998/1999 eerst naar opleidingssector en vervolgens per opleidingssector naar enkele persoonskenmerken en vooropleiding.

Opleidingssector

De verdeling van de respondenten over de in dit rapport onderscheiden opleidingssectoren wordt weergegeven in tabel 2.1.

Tabel 2.1
Respons naar opleidingssector en voltijd/deeltijd

	n respondenten	%	, waarvan aandeel voltijd (%)
hao	763	5	98
hpo	2.038	13	78
hto	2.595	17	95
heo	4.345	28	91
hgzo	2.046	13	80
hsao	2.617	17	80
kuo	1.210	8	90
Totaal	15.614	100	87

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

Geslacht

Een kleine meerderheid van de uitstroom uit het hbo bestaat uit vrouwen (55%; vorige meting 56%). Evenals in voorgaande jaren is het aandeel van vrouwen in het deeltijd-hbo (thans 63%) groter dan hun aandeel in het voltijd-hbo (thans 54%). Uit tabel 2.2 blijkt verder dat binnen het voltijd-hbo vrouwen het overgrote deel vormen van de uitstroom van het hpo, het hgzo en het hsao. De uitstroom uit het hao en vooral hto bestaat voor het merendeel uit mannelijke afgestudeerden.

Etniciteit

Teneinde de etniciteit van de afgestudeerden te kunnen vaststellen, is in de enquête gevraagd naar het geboorteland van zowel de afgestudeerde als zijn of haar vader en moeder. Om als allochtoon te worden aangemerkt, dient de afgestudeerde of tenminste een van zijn of haar ouders te zijn geboren in één van de landen die worden genoemd in de Wet SAMEN (Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden). Volgens

deze definitie bestaat 6% van de afgestudeerden uit allochtonen (vorige meting 5%). Tabel 2.2 laat zien dat het aandeel van allochtone afgestudeerden bij het hao het laagst is.

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd op het enquêtemoment (ongeveer anderhalf jaar na afstuderen) is voor het totale hbo 27 jaar (tabel 2.2). Afgestudeerden uit het deeltijd-hbo zijn gemiddeld elf jaar ouder (36) dan de afgestudeerden uit het voltijd-hbo (25). Deze cijfers komen overeen met die van de meting van het vorig jaar en het daaraan voorafgaande jaar.

Tabel 2.2
Typering uitstroom naar geslacht, etniciteit en leeftijd

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Aandeel vrouwen (%)	55	63	54	34	78	16	49	82	83	54
Aandeel allochtonen (%)	6	8	6	2	5	6	7	4	6	6
Gemiddelde leeftijd op enquêtemoment	27	36	25	25	25	25	25	24	25	27

Vooropleiding

In tabel 2.3 staat weergegeven op grond van welke vooropleiding uit het voortgezet onderwijs men is toegelaten tot de hbo-opleiding. Het blijkt dat de grootste groep afgestudeerden is toegelaten op basis van een havo-diploma (40%). Een kwart van de afgestudeerden is toegelaten op basis van een vwo-diploma terwijl 27% vanuit het mbo is doorgestroomd naar het hbo.

Dat de havo de belangrijkste vooropleiding vormt, komt met name door het voltijd-hbo waar 44% is ingestroomd vanuit de havo. In het deeltijd-hbo is dit slechts 24% (tabel 2.3). Van alle opleidingssectoren kent het hpo de grootste instroom vanuit de havo, het heo vanuit het vwo, en het hao en hto vanuit het mbo. Daarnaast blijkt dat er bij het kuo een relatief grote groep (17%) wordt toegelaten op basis van een andere opleiding dan een havo-, vwo- of mbo-opleiding (vaak een basis-/vooropleiding aan een academie of conservatorium).

Tabel 2.3
Hoogst voltooide vooropleiding in het voortgezet onderwijs (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Vooropleiding (=100%):										
* havo	40	24	44	47	64	34	35	53	48	37
* vwo	25	17	27	17	15	28	38	27	17	31
* mbo	27	33	26	34	17	34	25	16	31	16
* andere vooropleiding	8	26	4	3	5	4	2	4	4	17

2.2 Additionele kwalificaties van hbo'ers

De (opleidings)kwalificaties waarover hbo-afgestudeerden beschikken, worden in de eerste plaats bepaald door de hbo-opleidingsrichting die zij hebben gevolgd. Daarnaast kunnen zij vóór, tijdens of na hun hbo-opleiding additionele (opleidings)kwalificaties hebben opgedaan, die het functioneren binnen arbeids-

organisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. De vooropleiding uit het voortgezet onderwijs op grond waarvan men is toegelaten tot de hbo-opleiding is reeds besproken in de vorige paragraaf.

2.2.1 Kwalificaties vóór of tijdens hbo-opleiding

In deze paragraaf worden de additionele (opleidings)kwalificaties besproken, die *vóór of tijdens* de hbo-opleiding zijn behaald. Deze kunnen verband houden met een eventueel andere afgeronde opleiding in het hoger onderwijs, bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werkervaring die men *vóór of tijdens* de hbo-opleiding eventueel heeft opgedaan, en stage- en/of buitenlandervaring die men tijdens de hbo-opleiding eventueel heeft opgedaan.

Dubbelkwalificaties

Een op de tien afgestudeerden heeft naast de hbo-opleiding nog een andere opleiding in het hoger onderwijs afgerond vóór of tijdens de hbo-opleiding. Dit is veel vaker het geval bij afgestudeerden van de deeltijdopleidingen dan bij afgestudeerden van voltijdopleidingen. Vooral afgestudeerden van kunstopleidingen beschikken vaak over dubbelkwalificaties. Dat wil zeggen dat zij relatief vaak vóór of tijdens hun hbo-opleiding nog een diploma van een andere hbo-opleiding of universitaire opleiding hebben behaald.

Tabel 2.4

Additionele (opleidings)kwalificaties, opgedaan vóór of tijdens de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Andere ho-opleiding afgerond	10	30	5	4	5	7	4	3	3	18
Bestuurlijke ervaring	29	36	27	40	22	32	30	22	21	25
Relevante werkervaring	51	77	46	49	37	37	49	53	52	59

Meerdere antwoorden mogelijk.

Bestuurlijke ervaring

Een niet onaanzienlijk deel (29%) van de afgestudeerden betreedt de arbeidsmarkt met additionele kwalificaties in de vorm van bestuurlijke ervaring, bijvoorbeeld in een studentenvereniging, die men vóór of tijdens de hbo-opleiding heeft opgedaan. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen beschikken vaker over bestuurlijke ervaring dan afgestudeerden die de hbo-opleiding in voltijd hebben gevolgd. Afgestudeerden van het hao beschikken het vaakst over bestuurlijke ervaring.

Relevante werkervaring

Een niet onbelangrijke kwalificatie bij het betreden van de arbeidsmarkt is het beschikken over relevante werkervaring. Tabel 2.4 toont dat iets meer dan de helft van de afgestudeerden vóór of tijdens de hbo-opleiding betaalde of onbetaalde werkervaring (exclusief stages) heeft opgedaan die relevant is voor hun vakgebied. Het is niet verwonderlijk dat afgestudeerden van deeltijdopleidingen veel vaker reeds over werkervaring beschikken dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Van de voltijd-hbo'ers hebben afgestudeerden van het kuo het vaakst vóór of tijdens hun hbo-opleiding werkervaring opgedaan die relevant is voor hun vakgebied.

Stage gelopen in Nederland

Het grootste deel (86%; vorig meetjaar 83%) van de afgestudeerden heeft tijdens de hbo-opleiding stage-ervaring opgedaan in Nederland (tabel 2.5). In het voltijd-hbo ligt dit percentage aanzienlijk hoger dan in het deeltijd-hbo. Aangezien deeltijd-hbo'ers meestal al relevante werkervaring hebben, krijgen zij vaak vrijstelling voor het stage-onderdeel van de studie. Wanneer wordt gekeken naar de voltijd-sectoren blijkt dat stage-ervaring in Nederland bij afgestudeerden van het kuo met 65% het laagst scoort.

Tabel 2.5
Additionele opleidingskwalificaties, opgedaan tijdens de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Stage-ervaring in Nederland	86	62	92	95	99	89	87	99	98	65
Stage gelopen in buitenland	16	2	19	50	13	16	26	17	8	14
Studie-onderdeel gevolgd in buitenland	6	2	7	6	7	2	12	4	3	11
Andere buitenlandervaring	8	5	8	12	8	7	8	5	7	21

Meerdere antwoorden mogelijk.

Buitenlandervaring tijdens hbo-opleiding

In het licht van de toenemende internationalisering van onze samenleving bieden hogescholen 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 oud-studenten 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 oud-studenten 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 tot een verhoging van hun productieve waarde leidt.

Tabel 2.5 laat zien dat 16% (vorige meting eveneens 16%) van alle hbo'ers stage in het buitenland heeft gelopen. Daarnaast heeft 6% (vorige meting eveneens 6%) van de totale uitstroom een studie-onderdeel in het buitenland gevolgd, terwijl nog eens 8% (vorige meting 7%) aangeeft andere buitenlandervaring te hebben opgedaan tijdens de hbo-opleiding. Het zijn met name de afgestudeerden uit het voltijd-onderwijs die ervaring hebben opgedaan in het buitenland (stage, studie dan wel anders). Zoals reeds eerder is vermeld, hebben deeltijd-hbo'ers vaker vrijstelling van hun stage en zijn zij vaak, gezien hun arbeidsmarktsituatie, minder mobiel dan voltijd-studenten. Binnen het voltijd-onderwijs beschikken afgestudeerden van het hao over de meeste buitenlandse stage-ervaring en afgestudeerden van het kuo over de meeste andere buitenlandervaring. Bovendien hebben afgestudeerden van het kuo samen met afgestudeerden van het heo relatief vaak een studie-onderdeel in het buitenland gevolgd. Dit verklaart wellicht waarom men in het kuo relatief weinig stage-ervaring in Nederland opdoet.

2.2.2 Opleidingskwalificaties ná hbo-opleiding

Ook na het verlaten van het hbo kunnen afgestudeerden hun competenties middels verder onderwijs blijven vergroten. Hieronder worden de additionele onderwijskwalificaties besproken die na het afstuderen eventueel zijn behaald. Deze kunnen verband houden met de deelname aan verder regulier onderwijs en bijscholing.

Deelname aan verder regulier onderwijs

Voor een deel van de afgestudeerden betekent het afsluiten van de hbo-opleiding niet dat ze geen verder onderwijs meer volgen (uit vroegere analyses van Allen & Ramaekers, 1998, is gebleken dat uit het algemeen vormend onderwijs afkomstige hbo'ers ná de hbo-opleiding vaker verder onderwijs gaan volgen dan hbo'ers met een mbo achtergrond). Tabel 2.6 laat zien dat een kwart (25%) van alle hbo'ers na het afstuderen voor langere of kortere tijd deelneemt aan verder onderwijs. Dit betekent een toename ten opzichte van de 21% uit de vorige meting en de 19% uit de daaraan voorafgaande meting. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen gaan minder vaak verder onderwijs volgen dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Binnen het voltijd-hbo varieert de deelname aan verder onderwijs van 21% bij het kuo tot 29% bij het heo.

Tabel 2.6
Deelname aan en niveau van regulier vervolgonderwijs (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Deelname	25	16	27	26	28	27	29	23	24	21
Niveau (= 100%):										
* < hbo	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2
* hbo	33	47	32	36	63	27	16	32	27	74
* wo	67	53	68	64	36	73	84	68	72	25

Voor vrijwel alle afgestudeerden die verdere opleidingen volgen, geldt dat ze dit op tenminste hbo-niveau doen. Voor tweederde van de deelnemers aan verder onderwijs geldt dat ze dit op wo-niveau doen. Dit betekent dat de deelname aan verder regulier onderwijs in de meeste gevallen een verhoging van de formele kwalificaties van de afgestudeerden inhoudt. Overigens is het niveau van de vervolgonopleidingen de afgelopen jaren gestaag toegenomen. Het aandeel van de vervolgonopleidingen op universitair niveau is gestegen van 52% in 1997, via 58% in 1998 en 64% in 1999 tot 67% nu. Uit vroegere analyses (Allen & Ramaekers, 1998) blijkt overigens dat hbo'ers met een vwo-vooropleiding vaker voor een vervolgonopleiding op universitair niveau kiezen dan hbo'ers met een andere vooropleiding.

Binnen het voltijd-hbo kiezen de afgestudeerden van het kuo en hpo vaker voor verdere opleidingen op hbo-niveau dan op universitair niveau. Afgestudeerden van de andere hbo-sectoren kiezen vaker voor universitair vervolgonderwijs dan voor verder onderwijs op hbo-niveau. Evenals in de voorgaande meetjaren het geval was, kiezen de afgestudeerden van het heo het vaakst voor een vervolgonopleiding op universitair niveau.

Deelname aan bijscholing

Naast het volgen van regulier vervolgonderwijs is deelname aan cursussen en bedrijfsopleidingen (bijscholing) een andere manier om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. In het eerste anderhalf jaar na het verlaten van de hbo-opleiding heeft 41% (vorige meting 45%) van alle afgestudeerden één of meerdere cursussen of bedrijfsopleidingen gevolgd.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo volgen vrijwel even vaak cursussen of bedrijfsopleidingen als afgestudeerden van het voltijd-hbo. Bij het voltijd-hbo gaat het om 41% van de afgestudeerden, en bij het deeltijd-hbo om 40%. Afgestudeerden van het hto en heo volgen met respectievelijk 50% en 45% het vaakst bijscholing, gevolgd door afgestudeerden van het hgzo met 43%, het hao met 37%, en het hsao met 36%. Afgestudeerden van het hpo (29%) en het kuo (20%) nemen het minst vaak aan cursussen of bedrijfsopleidingen deel.

Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hao en kuo, kan worden geconstateerd dat de meeste bijscholing wordt gevolgd in aansluiting op het eigen vakgebied (tabel 2.7). De meeste cursussen en bedrijfsopleidingen die door afgestudeerden van het hao worden gevolgd, liggen op economisch gebied. Afgestudeerden van het kuo volgen naast bijscholing in het eigen vakgebied vooral bijscholing op technisch en economisch gebied.

Tabel 2.7
Bijscholingssector (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Sector bijscholing (= 100%):										
* landbouw	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0
* onderwijs	5	10	4	3	35	0	0	1	2	1
* techniek	25	15	27	15	12	55	22	4	11	32
* economie	31	28	31	45	14	22	53	8	20	31
* gezondheidszorg	11	14	10	3	8	1	1	72	13	4
* gedrag & maatschappij	14	19	12	7	15	7	11	9	34	4
* kunst & cultuur	3	5	3	3	4	1	3	2	5	23
* recht & openbare orde	8	8	8	13	6	9	9	2	13	1
* natuurwetenschappen	2	0	2	2	2	4	1	1	2	0
* overig (incl. sector onbekend)	2	2	2	1	4	0	1	2	3	4

Evenals in vorige meetjaren het geval was, scoren specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen op het gebied van 'computer & informatica' (15%; vorig meetjaar 16%) het hoogst, gevolgd door specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen op het gebied van 'bedrijfskunde, management & efficiency' (9%; vorig meetjaar 6%) en specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen op het gebied van 'communicatieve vaardigheden' (6%; vorig meetjaar 5%). Het aandeel van de overige specifieke cursussen en bedrijfsopleidingen is steeds lager dan 5%.

Een afgestudeerde kan om verschillende redenen deelnemen aan cursussen en bedrijfsopleidingen. Bijscholing kan erop gericht zijn om een eventueel tekort aan bepaalde kennis en vaardigheden weg te werken. Daarnaast kan de cursus of bedrijfsopleiding tot doel hebben om bij te blijven in het vakgebied (kennisveroudering tegen te gaan). Ook is het mogelijk dat de afgestudeerde zich verder wil specialiseren in zijn vakgebied (kennisverdieping) of bijscholing volgt om door te kunnen stromen naar een andere of hogere functie (kennisverbreding). Tot slot kan bijscholing verplicht zijn door de werkgever.

Uit tabel 2.8 blijkt dat hbo-afgestudeerden het vaakst bijscholing volgen om zich verder te specialiseren in hun vakgebied. Bijna een derde (30%) van de deelnemers aan bijscholing heeft om deze reden een cursus of bedrijfsopleiding gevolgd. Daarnaast gaf ruim een vijfde (22%) van de deelnemers aan bijscholing te kennen de cursus of bedrijfsopleiding te hebben gevolgd om bepaalde tekorten aan kennis en vaardigheden weg te werken. Eveneens ruim een vijfde (22%) van de deelnemers aan bijscholing volgde de cursus of bedrijfsopleiding op initiatief van de werkgever.

Vergeleken met afgestudeerden van voltijdopleidingen volgen afgestudeerden van deeltijdopleidingen iets vaker bijscholing om bij te blijven in het vakgebied, dus om kennisveroudering tegen te gaan. Binnen het voltijd-hbo wordt door afgestudeerden van het hgzo het vaakst aangegeven dat de bijscholing gevolgd wordt met het oog op verdere specialisatie. Afgestudeerden van het kuo geven het vaakst aan dat een cursus of bedrijfsopleiding wordt gevolgd om bepaalde tekorten aan kennis en vaardigheden weg te werken. Afgestudeerden van het hsao gaan vaker dan andere afgestudeerden op initiatief van de werkgever naar een cursus of bedrijfsopleiding, terwijl afgestudeerden van het heo en hto vaker dan anderen bijscholing volgen om te kunnen doorstromen naar een andere of hogere functie.

Tabel 2.8
Doel bijscholing (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Doel bijscholing (= 100%)										
* tekort vaardigheden wegwerken	22	20	23	*	20	24	25	18	19	36
* blijven vakgebied	7	11	6	*	8	6	5	8	6	5
* specialisatie	30	30	30	*	31	30	29	44	25	26
* t.b.v. doorstroom naar hogere functie	11	10	11	*	4	14	13	4	8	7
* door werkgever verplicht	22	22	23	*	25	21	22	14	34	8
* anders	8	7	8	*	12	6	6	13	9	18

* Niet gevraagd.

2.3 Actuele arbeidsmarktpositie van hbo'ers

De positie die afgestudeerden van het hbo thans op de arbeidsmarkt innemen kan niet los worden gezien van de huidige krapte op de arbeidsmarkt voor met name hoger opgeleiden. Verwacht wordt dat de vraag naar hoger opgeleiden verder zal toenemen, vooral ten gevolge van de verdergaande stijging van de opleidingseisen binnen veel beroepsgroepen. Uit internationaal onderzoek blijkt dat met name de toenemende internationalisering en de daaraan gerelateerde organisatorische veranderingen een belangrijke oorzaak vormen van de toegenomen kwalificatie-vereisten. De snelle technologische ontwikkelingen leiden tot een toenemende complexiteit van veel functies. Daarnaast bewerkstelligen technologische ontwikkelingen vaak ook organisatorische veranderingen, zoals het schrappen van managementlagen, decentralisering, 'empowerment', e.d. die op hun beurt de kwalificatie-eisen verder doen stijgen. Een belangrijke rol speelt daarbij dat massa-productie in alle sectoren plaats maakt voor op de consument afgestemd maatwerk en een toenemend belang van de kwaliteit van de geleverde goederen en diensten. Het laatste resulteert in de toegenomen aandacht voor kwaliteitszorg, die doorgaans leidt tot meer aandacht voor het belang van goed geschoold personeel (ROA, 1999-1, blz. 6).

Deze paragraaf beschrijft de positie die de afgestudeerden van examenjaar 1998/1999, circa anderhalf jaar na het afstuderen, op de krappe arbeidsmarkt van eind 2000 innemen. De paragraaf start met een beschrijving van de kans op werk na het afstuderen. Om zicht te krijgen op de kans op werk is gekeken naar de totale werkloosheidsduur tijdens de intredeperiode en de werkloosheid op het moment van enquêteren. Vervolgens wordt ingegaan op de functies van de werkende afgestudeerden, d.w.z. degenen die op het enquêtemoment voor minimaal 12 uur per week betaald werk verrichten en geen student zijn. De functies worden eerst getypeerd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden, namelijk de zekerheid van het werk, de lengte van de werkweek en de hoogte van het loon. Daarna wordt stilgestaan bij de aansluiting van het werk op de gevolgde opleiding. Daartoe wordt gekeken naar het niveau en de richting van de opleiding die voor de functie is vereist. De beschrijving van de arbeidsmarktpositie wordt afgerond met een uiteenzetting van eisen die aan beginnende hbo'ers worden gesteld in termen van competenties.

2.3.1 Kans op werk

De kans op werk tijdens de arbeidsmarktintrede wordt geschetst aan de hand van achtereenvolgens het totaal aantal maanden dat men tussen het moment van afstuderen en het enquêtemoment werkzoekend is geweest, de mate waarin men op het enquêtemoment beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (het procentuele aandeel van afgestudeerden die zich op de arbeidsmarkt aanbieden) en het succes waarmee men zich op het enquêtemoment op de arbeidsmarkt aanbiedt (het procentuele aandeel van afgestudeerden die behoren tot de werkzame beroepsbevolking).

Duur intredewerkloosheid

De duur van de intredewerkloosheid kan samenhangen met de arbeidsmarktpositie van de gevolgde opleiding. Bij een in verhouding tot het aanbod geringe vraag naar afgestudeerden van een bepaalde opleiding, geeft de duur van de intredewerkloosheid vooral een indicatie van de moeite waarmee afgestudeerden van de desbetreffende opleiding werk vinden. Is de vraag naar afgestudeerden groter dan het aanbod, dan kan de duur van de intredewerkloosheid ook een indicatie zijn van de zoekstrategie van de afgestudeerde. Bij een gespannen arbeidsmarkt kunnen afgestudeerden, indien zij dat willen, vrij gemakkelijk een baan krijgen die zij wellicht iets minder geschikt achten (bijvoorbeeld een tijdelijke baan of een baan die niet past bij het niveau en/of de richting van hun opleiding) om van daar uit te zoeken naar een geschikte baan. Bij de huidige krappe arbeidsmarkt kunnen afgestudeerden het zich dus permitteren om te kiezen tussen 'on the job' (vanuit een baan) en 'off the job' (vanuit een situatie van werkloosheid) zoeken naar een geschikte baan. Uit een analyse van meting 1998 kwam naar voren dat hbo'ers er eerder voor kiezen om vanuit een baan dan vanuit een situatie van werkloosheid te zoeken naar (ander) werk (Allen & Ramaekers, 1999).

Tabel 2.9 laat het aantal maanden zien dat men na het afstuderen **in totaal** werkloos is geweest. Het gaat hier om de totale werkloosheidsduur in de genoemde periode, aaneengesloten dan wel onderbroken door eventuele andere bezigheden. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het aantal maanden dat men na het afstuderen werkloos is geweest een subjectieve en retrospectieve inschatting door de respondenten betreft. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat de via deze methode vastgestelde werkloosheidsduur een (lichte) onderschatting is van de werkelijke werkloosheidsduur (Van der Velden, Welters & Willems, 1998).

Tabel 2.9

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

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
0 maanden	78	88	75	73	78	76	77	74	75	58
1-3 maanden	16	7	17	20	16	19	16	19	17	20
4-6 maanden	4	3	5	5	4	3	5	4	6	11
> 6 maanden	3	2	3	3	3	2	2	3	3	10

De gunstige arbeidsmarktsituatie voor hoger opgeleiden blijkt uit de bevinding dat vrijwel alle hbo'ers (93%), gemeten over de hele periode tussen afstuderen en het enquêtemoment, niet of in totaal hooguit drie maanden werkloos zijn geweest. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen zijn vaker dan afgestudeerden van voltijdopleidingen nooit werkloos geweest na het afstuderen. Binnen de voltijdopleidingen varieert het aandeel van afgestudeerden die nooit werkloos zijn geweest van 58% bij het kuo tot 78% bij het hpo.

Tabel 2.10 geeft een indicatie van de mate waarin hbo'ers zich, gemeten zo'n anderhalf jaar na het afstuderen, aanbieden op de arbeidsmarkt (behoren tot de beroepsbevolking) en het succes waarmee zij dit doen (behoren tot de werkzame beroepsbevolking).

Tabel 2.10

Arbeidsmarktparticipatie op enquêtemoment (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Aandeel beroepsbevolking, waarvan werkloos	88 2,8	95 2,2	86 2,9	91 2,0	89 2,6	85 1,9	85 2,5	90 3,1	86 4,1	74 10,8

Beroepsbevolking

Tot de beroepsbevolking behoren - conform de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) - afgestudeerden die tenminste 12 uur per week betaald werken, afgestudeerden die werk hebben aanvaard waardoor zij tenminste 12 uur per week betaald gaan werken en afgestudeerden die tenminste 12 uur per week willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en daartoe tevens activiteiten ontploien. Bij het aandeel van de beroepsbevolking dient te worden opgemerkt dat, in afwijking van de door het CBS gehanteerde definitie van de beroepsbevolking, afgestudeerden die te kennen geven dat zij in eerste instantie 'student' zijn (ook al zijn zij formeel werkend of werkloos) niet tot de beroepsbevolking worden gerekend. Hiermee wordt voorkomen dat de arbeidsmarktpositie van een opleiding mede wordt afgemeten aan de groep die gaat verder leren.

Tabel 2.10 laat zien dat, gemeten zo'n anderhalf jaar na het verlaten van de hogeschool, de overgrote meerderheid (88%) van de afgestudeerden zich op de arbeidsmarkt aanbiedt; dat wil zeggen tot de beroepsbevolking behoort. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen zijn iets vaker beschikbaar voor de arbeidsmarkt dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Afgestudeerden kuo zijn vaker dan afgestudeerden van de andere opleidingssectoren niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Werkloosheid

De beroepsbevolking bestaat uit enerzijds mensen die zich met succes hebben aangeboden op de arbeidsmarkt (werkzame personen) en anderzijds werklozen (mensen die zich vooralsnog zonder succes aanbieden op de arbeidsmarkt). Het aandeel in de beroepsbevolking van werklozen vormt derhalve een indicator voor het succes waarmee men zich aanbiedt op de arbeidsmarkt: succes in de betekenis van kans op werk.

Bij het berekenen van het werkloze deel van de beroepsbevolking is gekozen voor de door het CBS gebruikte definitie 'werkloze beroepsbevolking' en niet voor de door het CBS gebruikte definitie 'geregistreerde werkloosheid'. Het verschil zit in de eis tot registratie bij het Arbeidsbureau (niet vereist voor werkloze beroepsbevolking, wel vereist voor geregistreerde werkloosheid) en het al dan niet actief zoeken naar werk (wel vereist voor werkloze beroepsbevolking, niet vereist voor geregistreerde werkloosheid). Voor deze definitie is gekozen omdat deze meer economisch is georiënteerd (onbenut arbeidsaanbod) in tegenstelling tot de meer administratieve definitie van geregistreerde werkloosheid. Hoe het ook zij, beide definities hebben als nadeel dat zij niet alle werklozen meten. Immers niet alle werklozen laten zich inschrijven bij het Arbeidsbureau (geregistreerde werkloosheid) of zijn actief op zoek naar werk (werkloze beroepsbevolking).

Dat de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden momenteel uiterst gespannen is, moge blijken uit het zeer lage werkloosheidspercentage van 2,8. Opvallend is de nog steeds relatief hoge werkloosheid onder afgestudeerden van het kuo, alhoewel deze ten opzichte van de vorige meting fors is gedaald (van 14,6% in meetjaar 1999 tot 10,8 nu).

2.3.2 Arbeidsvoorwaarden

De functies van de hbo-afgestudeerden die tot de werkzame beroepsbevolking behoren, worden getypeerd aan de hand van een tweetal arbeidsvoorwaarden, namelijk de aard van de aanstelling en de beloning.

Aard van de aanstelling

In paragraaf 2.3.1 is gekeken naar de vraag of men werk vindt en hoe lang men zonder werk heeft gezeten. Dit zegt evenwel nog niet alles over de werkgelegenheidsperspectieven van afgestudeerden. Het is immers zeer wel mogelijk dat men weliswaar betaald werk heeft, maar dat men eigenlijk meer uren zou willen. In dat geval zou men kunnen spreken van gedeeltelijke werkloosheid. Daarnaast kan weliswaar sprake zijn van een voldoende aantal werkuren (men wil niet méér uren werken), maar dit geeft nog geen zekerheid dat men dit werk ook kan behouden. In dat verband is het belangrijk om te kijken naar de aard van de aanstelling en met name of dit een tijdelijke aanstelling betreft, of dat men een vaste aanstelling heeft of uitzicht daarop. In tabel 2.11 is informatie over beide aspecten van de aard van de aanstelling opgenomen. Enerzijds wordt zowel het feitelijk aantal arbeidsuren als het gewenste aantal arbeidsuren weergegeven; anderzijds wordt het percentage afgestudeerden weergegeven die een flexibele aanstelling hebben. Onder een flexibele aanstelling wordt hier verstaan een aanstelling als uitzendkracht, oproepkracht e.d. of een tijdelijke aanstelling met een contract voor korter dan één jaar (ROA, 1999-2, blz. 50).

Tabel 2.11

Flexibele aanstelling (%) en gewenste en feitelijke wekelijkse arbeidsduur (uren)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Flexibele aanstelling	11	6	12	18	13	9	10	13	18	19
Gewenst aantal arbeidsuren	36	32	36	37	35	38	38	34	34	33
Feitelijk aantal arbeidsuren	36	33	37	39	35	39	39	33	34	33

De **gewenste** wekelijkse arbeidsduur is bepaald op basis van de vraag in de enquête: "Hoeveel uren per week zou u het liefst betaald werk willen hebben? (*rekening houdend met gevolgen voor inkomenssituatie*)". De **feitelijke** wekelijkse arbeidsduur betreft zowel het aantal uren in de hoofdfunctie als het aantal uren in eventuele nevenfuncties.

De gunstige situatie voor hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt weerspiegelt zich duidelijk in het percentage hbo'ers met een flexibele aanstelling. De afgelopen drie jaar is het percentage hbo-afgestudeerden met een flexibele aanstelling gestaag gedaald, en wel van 14% in meting 1998 via 12% in meting 1999 tot 11% nu. De daling van flexibele aanstelling is het grootst geweest onder afgestudeerden van het kuo.

De gunstige arbeidsmarktsituatie voor hoger opgeleiden blijkt ook uit het feit dat van alle opleidingssectoren alleen afgestudeerden van het hgzo door de bank genomen liever iets meer (gemiddeld een uurtje) zouden willen werken. Kortom, van gedeeltelijke werkloosheid is geen sprake.

Beloning

Het bruto maandloon vormt een indicatie voor de inkomenspositie van de afgestudeerden. Het *gemiddelde* bruto uurloon vormt een graadmeter voor de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van een bepaalde opleiding. Het *individuele* uurloon kan worden gezien als een graadmeter voor de marktwaarde van individuele afgestudeerden.

Het in tabel 2.12 opgenomen bruto uur- en maandloon betreft het bruto loon inclusief toeslagen voor onregelmatige dienst, fooi, provisie e.d., maar exclusief loon uit overwerk, vakantiegeld, dertiende maand, uitkering, (studie)beurs e.d. Bij het meten van de hoogte van het loon is overigens geen rekening gehouden met niet-monetaire secundaire arbeidsvoorwaarden die in sommige branches gebruikelijk zijn (bijvoorbeeld de auto van de zaak). Het bruto uurloon betreft inkomsten uit alleen de hoofdfunctie (de functie met de meeste arbeidsuren), dus exclusief inkomsten uit eventuele nevenfuncties. Het bruto maandloon betreft inkomsten uit zowel de hoofdfunctie als eventuele nevenfuncties. De in tabel 2.12

opgenomen lonen betreffen álle afgestudeerden die in totaal tenminste 12 uur per week betaald werk verrichten.

Zowel per uur gerekend als in totaal per maand, verdienen afgestudeerden van het deeltijd-hbo aanzienlijk meer dan degenen die de opleiding in voltijd hebben gevolgd. Dit heeft te maken met het feit dat de deeltijders al een langere tijd op de arbeidsmarkt zijn dan voltijders. Dat afgestudeerden van het hto in totaal per maand het meest verdienen, hangt samen met het feit dat zij ook in totaal (samen met afgestudeerden van het hao en heo) de meeste uren werken (tabel 2.11). Per uur gerekend verdienen afgestudeerden van het hpo, samen met afgestudeerden van het hgzo, duidelijk meer dan afgestudeerden van andere opleidingssectoren. De hoge uurlonen van hpo'ers en hgzo'ers onderstrepen de verandering in de arbeidsmarkt voor leerkrachten en werkers in de gezondheidszorg. Onder druk van de grote tekorten aan arbeidskrachten hebben hier belangrijke verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden plaatsgevonden. Bij het hoge uurloon van hgzo'ers dient te worden opgemerkt dat de sector gezondheidszorg relatief veel onregelmatigheidstoelagen kent.

Tabel 2.12

Gemiddeld bruto maandloon (incl. nevenfuncties) en bruto uurloon (excl. nevenfuncties), in fl.

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Bruto maandloon	4.050	4.670	3.900	3.870	3.880	4.200	4.020	3.570	3.470	3.470
Bruto uurloon	26,60	33,40	25,10	23,20	27,10	24,90	24,30	26,50	24,40	23,90

Maandloon afgerond op 10 gulden; uurloon afgerond op 10 cent

In de vorige twee metingen kon al worden geconstateerd dat de lonen van afgestudeerde hbo'ers fors stegen. Zo steeg het bruto uurloon voor het hbo als geheel in 1998 met gemiddeld 9% en in 1999 met gemiddeld 7%. Dit jaar blijkt dat het bruto uurloon ten opzichte van de in 1999 gehouden enquête nog verder is gestegen, en wel van fl. 25,47 naar fl. 26,63: een verdere stijging met maar liefst 5%. Deze stijging in aanvangssalarissen duidt op de inspanningen die werkgevers zich de laatste jaren getroosten om pas afgestudeerde hbo'ers aan te trekken. De grote krapte op de arbeidsmarkt blijft de lonen van hbo'ers dus fors onder druk zetten. Kortom, in vergelijking met de jaren tot 1998 is de afgelopen drie jaar sprake van een ware loonexplosie onder pas afgestudeerde hbo'ers.

2.3.3 Aansluiting opleiding-werk

De aansluiting tussen de voltooide opleiding en de uitgeoefende functie geeft een indicatie van de benutting van de capaciteiten van de afgestudeerden (Welters, Willems & Van der Velden, 1998, blz. 13). Afgestudeerde hbo'ers met een functie die niet of onvoldoende aansluit bij hun opleiding lopen het risico de in de studie opgebouwde capaciteiten niet voldoende te benutten. Het begrip aansluiting wordt hier bepaald aan de hand van twee indicatoren, te weten aansluiting naar opleidingsniveau (betreft het een functie op tenminste hbo-niveau?) en aansluiting naar opleidingsrichting (betreft het een functie die aansluit op de gevolgde opleidingsrichting?). Wat betreft de aansluiting tussen opleiding en werk is gekeken naar de eisen die de werkgever stelt bij het vervullen van de vacature. Tabel 2.13 geeft een beeld van de eisen wat betreft opleidingsniveau en opleidingsrichting.

Tabel 2.13
Voor de functie vereiste opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Tenminste hbo-niveau vereist	81	84	80	75	89	85	79	82	66	67
Eigen/verwante richting vereist	79	87	77	78	87	80	64	93	76	76
En eigen niveau en eigen/ verwante richting vereist	67	75	65	65	82	70	54	78	53	60

Aansluiting opleiding-werk naar niveau

In de enquête is gevraagd naar het opleidingsniveau dat door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist. Wat het minimaal vereiste opleidingsniveau betreft, kan een hoofdonderscheid worden gemaakt tussen functies waarvoor een opleiding op hbo-niveau niet is vereist en functies waarvoor men een hbo-opleiding moet hebben gevolgd. Vanuit maatschappelijk belang is het legitiem te stellen dat een afgestudeerde van het hbo bij voorkeur een functie op hbo-niveau vervult. Dat is immers de grondslag van het bestaan van verschillende onderwijssoorten. Ook vanuit individueel belang mag worden verondersteld dat het voor een afgestudeerde van het hbo het beste is te functioneren in een functie waar de in het hbo opgedane kennis en vaardigheden optimaal kunnen worden benut, dus in een hbo-functie. Immers, wanneer een opleiding op hbo-niveau niet is vereist voor de vervulde functie kan er sprake van potentiële onderbenutting van capaciteiten bij de uitoefening van de functie.

Echter, als relativerende kanttekening dient te worden opgemerkt dat het hier om startfuncties gaat. Dit betekent dat verandering naar een functie die wel aansluit bij het niveau van de gevolgde opleiding zeer wel mogelijk is. Daarbij komt dat een functie op bijvoorbeeld mbo-niveau door een hbo'er na verloop van tijd op een hoger, dat wil zeggen hbo-niveau, kan worden vervuld dan door een mbo'er. Benutting van dat hogere opleidingsniveau zou dan in een hoger loon tot uiting moeten komen. Dit is onderzocht voor universitair opgeleiden die in hbo-functies werkzaam zijn. Uit dat onderzoek komt inderdaad naar voren dat universitair opgeleiden in functies op hbo-niveau meer verdienen dan hbo'ers, maar nog steeds minder dan de universitair opgeleiden die in een wo-functie werkzaam zijn (Welters, Willems & Van der Velden, 1998).

Gemeten anderhalf jaar na afstuderen, werken vier van de vijf afgestudeerden (81%; vorige meting eveneens 81%) in een baan waarvoor een opleiding op tenminste hbo-niveau door de werkgever wordt vereist. Hierbij manifesteren zich echter grote verschillen tussen de opleidingssectoren, zo blijkt uit tabel 2.13. Het aandeel van betaald werkenden met banen die qua niveau aansluiten bij de genoten opleiding varieert van 66% bij afgestudeerden van het hsao tot 89% bij afgestudeerden van het hpo.

Aansluiting opleiding-werk naar richting

Naast het vereiste opleidingsniveau is in de enquête gevraagd naar de opleidingsrichting die door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist. De vereiste opleidingsrichting geeft aan of de afgestudeerde al dan niet binnen het 'eigen' beroependomein terecht komt. Van het eigen beroependomein is sprake wanneer voor de desbetreffende functie (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist. Buiten het eigen beroependomein is sprake van concurrentie door afgestudeerden van geheel andere opleidingsrichtingen. Dit is het geval wanneer voor de desbetreffende functie geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere dan de eigen opleidingsrichting werd vereist.

De interpretatie van de aansluiting opleiding-werk naar richting is minder duidelijk dan bij de aansluiting naar niveau. Wanneer wordt verondersteld dat de aansluiting uitsluitend verloopt via vakgerelateerde competenties, zou kunnen worden beargumenteerd dat een functie waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting wordt vereist beter is dan een functie waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting wordt vereist, die op zijn beurt weer beter is dan een functie waarvoor een geheel andere of geen specifieke opleidingsrichting wordt vereist. Echter, in steeds meer functies neemt het belang toe van algemene competenties die niet persé op het 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 werd vereist niet per definitie slechter is dan een functie op vergelijkbaar niveau waarvoor (uitsluitend) de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist.

Tabel 2.13 geeft aan hoeveel procent van de betaald werkende afgestudeerden na anderhalf jaar binnen het eigen beroependomein werkt. Naar voren komt dat vier op de vijf afgestudeerden (79%; vorige meting 78%) werk vindt in het eigen beroependomein. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen hebben vaker werk dat aansluit bij hun opleidingsrichting dan afgestudeerden van het voltijd-hbo. Wat de aansluiting naar opleidingsrichting betreft, tekenen zich grote verschillen af tussen de opleidingssectoren. Zo varieert het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met werk dat aansluit bij hun opleidingsrichting van 64% bij afgestudeerden van het hso tot 93% bij afgestudeerden van het hgzo.

Aansluiting opleiding-werk naar niveau én richting

Volgens de job matching theorie (voor een overzicht zie: Sattinger, 1993) is de bruikbaarheid van iemands competenties context-specifiek. Dat wil zeggen dat iemands productieve waarde niet alleen afhangt van zijn of haar specifieke competenties maar ook van de specifieke functie waarbinnen deze competenties zijn vereist. Op basis van deze theorie mag worden verwacht dat binnen hun eigen aansluitende beroepen afgestudeerden meer productieve waarde hebben dan afgestudeerden voor wie dit niet de eigen aansluitende beroepen zijn. Van eigen aansluitende beroepen is sprake indien voor de functie zowel het eigen opleidingsniveau als de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting door de werkgever werd vereist.

In totaliteit bekleden twee van de drie betaald werkende hbo'ers (67%; vorige meting eveneens 67%) na anderhalf jaar een functie die qua niveau én richting aansluit bij de gevolgde opleiding. Dit is vaker het geval bij afgestudeerden van deeltijdopleidingen dan bij afgestudeerden van het voltijd-hbo. Ook hierbij zijn de verschillen tussen de opleidingssectoren vrij groot. Het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding varieert van 53% bij het hso tot 82% bij het hpo.

Oordeel over de aansluiting opleiding-werk

De overgrote meerderheid (85%; vorige meting eveneens 85%) van de betaald werkende afgestudeerden beoordeelt de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en hun werk over het geheel genomen als goed of voldoende. Afgestudeerden van het deeltijd-hbo en afgestudeerden van het voltijd-hbo zijn even vaak tevreden over de aansluiting tussen het werk dat zij hebben en de hbo-opleiding die zij hebben gevolgd: 85% van beide groepen afgestudeerden kwalificeert deze aansluiting als goed of voldoende. Binnen het voltijd-hbo varieert het percentage dat tevreden is over de aansluiting tussen de hbo-opleiding en het werk van 79% bij het kuo, 81% bij het hso, 83% bij het hao, 84% bij het heo, en 87% bij het hto, hpo en hgzo.

2.3.4 Belang van competenties

Aan de betaald werkende afgestudeerden is een lijst van 14 competenties voorgelegd die voor een adequaat functioneren op de arbeidsmarkt van belang zijn¹. De onderzochte competenties verwijzen naar eisen ten aanzien van vakgerelateerde kennis, algemene vaardigheden en houdingsaspecten. Deze competenties lopen uiteen van vakkennis, computergebruik en organisatorische vaardigheden tot en met sociale vaardigheden zoals leidinggevende vaardigheden en communicatieve vaardigheden, en aspecten ten aanzien van de werkhouding zoals aanpassingsvermogen en internationale gerichtheid. De competenties zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen in de meest uiteenlopende beroepdomeinen toepasbaar kunnen zijn.

Mate van gebruik van competenties

Tabel 2.14 laat zien in hoeverre betaald werkende afgestudeerden gebruik maken van competenties in hun werk. De mate van gebruik is gemeten met behulp van een vijfpuntschaal, die loopt van '1' (niet) tot en met '5' (in hoge mate). De tabel vermeldt welk percentage van de betaald werkende afgestudeerden in hoge mate gebruik maakt van deze competenties (antwoordcategorie 5).

Tenminste de helft van afgestudeerde hbo'ers geeft te kennen dat in hun beroepspraktijk een groot beroep wordt gedaan op communicatieve vaardigheden en het vermogen tot zelfstandig werken. Op leidinggevende vaardigheden en internationale gerichtheid wordt daarentegen het minst vaak een groot beroep gedaan. Dat op leidinggevende vaardigheden (nog) geen groot beroep wordt gedaan, is niet verwonderlijk omdat de onderzoekspopulatie overwegend bestaat uit afgestudeerden van voltijdopleidingen die nog aan het begin staan van hun beroeps carrière. Opvallend is wel het geringe gebruik van internationaal gerichte competenties, gezien de toenemende globalisering van de economie en de toenemende internationalisering van het hoger onderwijs.

Vereist niveau van beheersing van competenties

Het is mogelijk dat een bepaalde competentie weliswaar niet in hoge mate wordt gebruikt, maar wanneer de desbetreffende competentie wordt gebruikt, dient men deze wel uitmuntend te beheersen. Omgekeerd is het zeer wel mogelijk dat men een bepaalde competentie in hoge mate gebruikt, maar dat een voldoende beheersing volstaat. Om deze reden is, naast de mate waarin men de competenties in het werk gebruikt, in de enquête gevraagd hoe goed men hierbij de competenties dient te beheersen. Bij het aangeven van het vereist niveau van beheersing konden de respondenten kiezen uit één van de volgende antwoorden: niet van toepassing, voldoende, goed, uitmuntend.

In tabel 2.14 staat aangegeven hoe goed betaald werkende afgestudeerden de competenties dienen te beheersen in hun werk. De tabel vermeldt welk percentage van de betaald werkende afgestudeerden te kennen geeft dat zij de competentie uitmuntend dienen te beheersen. Er zij op gewezen dat het de mening van de afgestudeerden betreft, en niet van hun werkgevers.

Volgens eigen zeggen, dienen afgestudeerden van het hbo vooral de volgende competenties op uitmuntend niveau te beheersen: communicatieve vaardigheden, zelfstandig en nauwgezet kunnen werken alsmede kunnen inspelen op veranderingen. Tenminste een vijfde van de betaald werkende hbo'ers geeft te kennen dat zij deze competenties voor hun werk uitmuntend dienen te beheersen. Op deze competenties wordt ook het vaakst in hoge mate een beroep gedaan in het werk.

1. Deze zijn niet voorgelegd aan afgestudeerden van het hbo. Voor afgestudeerden van het kuo is deze lijst van competenties aangevuld met een aantal opleidingsspecifieke kwalificatie-aspecten op het terrein van onder meer artistieke vaardigheden en expressie.

Tabel 2.14
Belang van competenties in de beroepspraktijk

	Gebruik in beroepspraktijk (% in hoge mate)	Vereist niveau van beheersing (% uitmuntend)
Vakkennis	35	10
Vakspecifieke methoden en technieken	29	11
Computergebruik	36	13
Met cijfers om kunnen gaan	21	11
Communicatieve vaardigheden	59	29
Werken in teamverband	41	18
Plannen en organiseren	37	18
Leidinggeven	12	6
Zelfstandigheid	51	24
Creativiteit	27	13
Initiatief	36	16
Omgaan/inspelen op veranderingen	39	20
Nauwkeurigheid	42	24
Internationale oriëntatie	9	5

Leerbronnen van competenties

Competenties kunnen zowel in het onderwijs en op het werk worden geleerd, als elders worden opgedaan. Aan de respondenten is gevraagd waar zij de competenties *vooral* hebben geleerd. Tabel 2.15 geeft hiervan, voor het hbo als geheel, een beeld. Overigens konden de afgestudeerden ook desgewenst aangeven dat een leerbron niet van toepassing was; bijvoorbeeld wanneer een competentie voor hen niet relevant is of wanneer zij een competentie noch in het onderwijs, noch op het werk of elders hebben geleerd.

Bij alle genoemde aspecten - behoudens computergebruik en rekenkundige vaardigheden waarvoor het onderwijs de belangrijkste leerbron is - scoort de werkplek het hoogst als belangrijkste leerbron. Deze bevinding wijst in de richting van de rol van het initieel onderwijs als verschafter van kennis, vaardigheden en attitudes welke iemand in beginsel competent (employable) maken voor de uitoefening van een gevarieerd scala aan functies, behorend tot een breed beroependomein. Education permanente, waaronder leren op de werkplek, dient dan om zich de nieuwste ontwikkelingen in het brede beroependomein eigen te maken, dan wel om te voorzien in taakspecifieke of bedrijfsspecifieke kennis. Dit laat overigens onverlet dat tenminste een kwart van de afgestudeerden te kennen geeft dat competenties als computergebruik, creativiteit, initiatief en zelfstandigheid noch in het initieel onderwijs noch op de werkplek worden opgedaan. De bevinding dat de antwoordcategorie 'niet van toepassing' zo hoog scoort bij leidinggeven en internationale oriëntatie, is in lijn met het geringe gebruik in de beroepspraktijk van deze beide competenties.

2.4 Oordeel over hbo-opleiding

In deze paragraaf worden eerst de gemiddelde 'rapportcijfers' gepresenteerd die door de afgestudeerden aan een zevental aspecten van hun opleiding zijn toegekend, alsmede hun oordeel over de moeilijkheidsgraad en de mate van specialisatie van hun opleiding. Vervolgens wordt nagegaan of de eerder beschreven 14 competenties volgens de afgestudeerden wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens hun hbo-opleiding. Tot slot wordt ingegaan op de vraag of hbo'ers, achteraf bezien, opnieuw dezelfde hbo-opleiding zouden kiezen. Het antwoord op deze vraag kan worden beschouwd als een indicatie van hun algemene tevredenheid over de gevolgde hbo-opleiding.

Tabel 2.15
Belangrijkste leerbron van competenties (%)

	Onderwijs	Werk	Overig	Niet v toepassing
Vakkennis	44	52	3	2
Vakspecifieke methoden en technieken	40	55	2	3
Computergebruik	36	35	26	4
Met cijfers om kunnen gaan	54	19	13	13
Communicatieve vaardigheden	38	40	21	2
Werken in teamverband	32	52	13	3
Plannen en organiseren	31	51	15	3
Leidinggeven	18	40	13	30
Zelfstandigheid	26	44	27	3
Creativiteit	24	36	33	8
Initiatief	18	47	30	5
Omgaan/inspelen op veranderingen	15	61	20	4
Nauwkeurigheid	31	40	24	4
Internationale oriëntatie	21	22	13	45

Rapportcijfers voor opleidingsaspecten

Aan alle afgestudeerden, dus ook degenen die niet betaald werken, is gevraagd om een 'rapportcijfer' (een afgerond cijfer, variërend van 1 tot 10) te geven aan elk van de zeven hieronder genoemde opleidingsaspecten:

- samenhang tussen de vakken;
- keuzemogelijkheden in de studie;
- studiebegeleiding;
- kwaliteit van de docenten;
- voorbereiding op de beroepspraktijk;
- voorlichting over de arbeidsmarktsituatie;
- opleiding als geheel.

Tabel 2.16
Gemiddeld 'rapportcijfer' voor een aantal aspecten van de hbo-opleiding

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Samenhang tussen vakken	6,8	6,7	6,8	6,8	6,5	6,9	6,9	7,0	6,8	6,6
Keuzemogelijkheden in studie	6,3	6,1	6,3	6,9	6,2	6,5	6,4	5,7	6,3	6,6
Studiebegeleiding	6,3	6,3	6,3	6,4	6,3	6,3	6,1	6,4	6,4	6,0
Kwaliteit docenten	6,7	6,8	6,7	6,6	6,7	6,7	6,6	6,8	6,7	6,8
Vorbereiding op beroepspraktijk	6,5	6,4	6,5	6,5	6,8	6,5	6,5	6,4	6,5	5,4
Voorlichting over arbeidsmarktsituatie	5,9	5,7	5,9	6,0	6,1	6,0	6,0	6,0	5,8	4,8
Opleiding als geheel	6,8	6,8	6,8	6,9	6,7	6,9	6,9	6,8	6,7	6,7

De coherentie van het studieprogramma, de opleiding als geheel en de kwaliteit van de docenten worden, zoals uit tabel 2.16 blijkt, het best beoordeeld. Dit was ook in de vorige meting het geval. Evenals in de vorige meting, zijn de afgestudeerden het minst tevreden over de gegeven voorlichting over de arbeidsmarktsituatie. Afgestudeerden van het hgzo geven een onvoldoende aan de keuzemogelijkheden in de studie, afgestudeerden van het kuo aan de voorbereiding op de beroepspraktijk en afgestudeerden van het hsao (samen met afgestudeerden van het kuo) aan de voorlichting over de arbeidsmarktsituatie.

Oordeel over moeilijkheidsgraad en mate van specialisatie

Aan de afgestudeerden is gevraagd of de moeilijkheidsgraad van de gevolgde opleiding naar hun mening precies goed, niet hoog genoeg of wellicht te hoog is. Hen is ook gevraagd of de opleiding naar hun mening te specialistisch is, of dat de mate van specialisatie van de opleiding precies voldoende dan wel onvoldoende is. Tabel 2.17 geeft een beeld van de antwoorden op beide vragen.

De meeste afgestudeerden (59%) vinden dat hun hbo-opleiding precies voldoende gespecialiseerd is. Ruim éénderde (38%) is van mening dat de opleiding niet specialistisch genoeg is, terwijl 'slechts' 3% de opleiding te specialistisch vindt. Deze cijfers komen vrijwel exact overeen met die uit de vorige meting. Iets meer dan de helft van de afgestudeerden van het hsaο vindt dat hun opleiding onvoldoende gespecialiseerd is. Afgestudeerden van het kuo vinden iets vaker dan anderen dat hun opleiding te specialistisch is.

Tabel 2.17

Oordeel over mate van specialisatie en moeilijkheidsgraad van de hbo-opleiding (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Mate van specialisatie (= 100%):										
* onvoldoende	38	33	39	33	33	35	39	43	52	36
* precies voldoende	59	65	58	65	64	62	59	52	45	56
* te specialistisch	3	3	3	3	3	3	2	5	3	9
Moeilijkheidsgraad (= 100%):										
* niet hoog genoeg	47	38	49	46	58	42	48	39	61	49
* precies goed	52	60	50	53	42	57	51	59	39	50
* te hoog	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1

Eerder is opgemerkt dat de vraag naar hoger opgeleiden sterk zal toenemen, vooral ten gevolge van de verdergaande stijging van de opleidingseisen binnen veel beroepsgroepen. De toenemende kwalificatie-eisen verklaren wellicht waarom het aandeel van afgestudeerden die vinden dat hun opleiding best wat zwaarder had mogen zijn de afgelopen vijf jaar gestaag toeneemt, en wel van 41% in meting 1996 naar 47% nu.

Het oordeel over de moeilijkheidsgraad van de hbo-opleidingen is overigens gemengd. Zo vindt iets meer dan de helft (52%) van de afgestudeerden dat de moeilijkheidsgraad precies goed is. Daar staat tegenover dat bijna de helft (47%) van mening is dat de opleiding zwaarder had mogen zijn, terwijl vrijwel niemand (1%) de opleiding te moeilijk vond. Hierbij dient te worden opgemerkt dat dit de mening van de afgestudeerden betreft, dus van degenen die de hbo-opleiding met diploma hebben voltooid. Studenten die hun hbo-opleiding voortijdig verlaten zullen wellicht een andere mening zijn toegedaan. Uit vroegere analyses (Allen & Ramaekers, 1998) is overigens gebleken dat hbo'ers met een vwo-vooropleiding vaker dan andere hbo'ers vinden dat de hbo-opleiding best wat zwaarder had mogen zijn.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo vinden minder vaak dat de opleiding zwaarder had mogen zijn dan afgestudeerden van het voltijd-hbo (38% versus 49%). Hierbij kan een rol spelen dat nogal wat deeltijd-hbo'ers werk en studie combineren, hetgeen het volgen van een zware opleiding minder gewenst maakt. Evenals het afgelopen meetjaar vinden afgestudeerden uit het hsaο en hpo het vaakst dat de door hun gevolgde opleiding wat zwaarder had mogen zijn. In het hgzo en hto is men het minst vaak deze mening toegedaan.

Kortom, de algemene conclusie die uit de cijfers van tabel 2.17 kan worden getrokken is dat een kleine meerderheid van de afgestudeerden tevreden is over de mate van specialisatie en moeilijkheidsgraad van de gevolgde hbo-opleiding. Een niet onaanzienlijk deel van de afgestudeerden vindt dat de opleiding te algemeen en te gemakkelijk was. Afhakkers zullen hier wellicht heel anders over denken.

Oordeel over bestede aandacht aan competenties

Mede door het volgen van onderwijs verwerven mensen competenties die nodig zijn om meer of minder gespecialiseerde arbeidsprestaties te kunnen leveren. Vanuit de arbeidsmarkt bezien, moet een beroepsgerichte opleiding derhalve in de juiste mate aandacht besteden aan competenties die cruciaal zijn voor de beroepsuitoefening. Eerder is nagegaan hoe intensief een veertiental competenties tijdens de beroepsuitoefening door hbo'ers worden gebruikt, hoe goed zij deze competenties dienen te beheersen en waar zij deze competenties voornamelijk hebben verworven. Hieronder wordt nagegaan of deze competenties wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding. Aan de betaald werkende afgestudeerden is gevraagd om van de 14 competenties *maximaal 3* competenties te noemen waarvan zij vonden dat ze in hun hbo-opleiding voldoende aan bod zijn gekomen, alsmede *maximaal 3* competenties waarvan zij vonden dat ze in hun hbo-opleiding te weinig aan bod zijn gekomen.

Voor het hbo als totaal toont tabel 2.18 per competentie de score op beide vragen. Als eerste valt op dat hbo'ers verdeeld zijn in hun mening over de mate waarin competenties in hun opleiding aan bod zijn gekomen. Zo noemt bijvoorbeeld 7% nauwkeurigheid als één van de drie competenties die voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding, terwijl een nagenoeg gelijk percentage (namelijk 8%) nauwkeurigheid noemt als één van de drie competenties die te weinig aandacht hebben gekregen. Dit laat onverlet dat bij een aantal competenties het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie voldoende aan bod is gekomen tenminste 10%-punt lager ligt dan het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie te weinig aan bod is gekomen. Deze per saldo 'tekortschietende' competenties betreffen leidinggeven, inspelen op veranderingen en internationale oriëntatie. Wellicht omdat deze competenties vaak onvoldoende aanbod zijn gekomen tijdens de hbo-opleiding, worden zij vaak buiten het onderwijs opgedaan (tabel 2.15).

Tabel 2.18

Oordeel over de mate waarin competenties aan bod komen tijdens de hbo-opleiding (%)

	Voldoende aan bod	Te weinig aan bod	Saldo (voldoende minus te weinig)
Vakkennis	50	18	32
Vakspecifieke methoden en technieken	40	21	19
Computergebruik	25	30	-5
Met cijfers om kunnen gaan	20	13	7
Communicatieve vaardigheden	41	21	20
Werken in teamverband	32	11	21
Plannen en organiseren	19	28	-9
Leidinggeven	4	33	-29
Zelfstandigheid	19	9	10
Creativiteit	12	19	-7
Initiatief	4	12	-8
Omgaan/inspelen op veranderingen	6	28	-22
Nauwkeurigheid	7	8	-1
Internationale oriëntatie	6	23	-17

Bij een aantal competenties daarentegen ligt het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie voldoende aan bod is gekomen tenminste 10%-punt hoger dan het aandeel van afgestudeerden die vinden dat de desbetreffende competentie te weinig aan bod is gekomen. Deze

competenties, waarbij het hbo in de ogen van de afgestudeerden per saldo goed scoort, betreffen de vakkennis, vakspecifieke methoden & technieken, communicatieve vaardigheden, samenwerken in teamverband en het vermogen tot zelfstandig werken. Bij deze competenties duidt de eerdere bevinding dat zij het vaakst buiten het onderwijs worden opgedaan niet op een tekortkoming van hbo-opleidingen.

Studiekeuze, achteraf gezien

Uit tabel 2.19 blijkt dat tweederde (65%) van de afgestudeerden achteraf gezien opnieuw voor dezelfde hbo-opleiding en dezelfde hogeschool zou kiezen. Een kleine groep (14%) heeft geen spijt van de gekozen opleiding maar zou, achteraf gezien, wel voor een andere hogeschool hebben gekozen. De rest van de afgestudeerden zou, achteraf gezien, een andere hbo-opleiding hebben gekozen dan wel een opleiding buiten het hbo zijn gaan volgen. Slechts 1% van het totale aantal hbo-afgestudeerden heeft er spijt van dat men destijds is gaan studeren. Deze cijfers komen in vrijwel exact overeen met die uit de vorige meting.

Tabel 2.19
Studiekeuze, achteraf gezien (%)

	hbo-tot	hbo dt	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Alumnus zou achteraf gezien (= 100%):										
* zelfde opleiding aan zelfde hogeschool kiezen	65	71	63	69	62	68	63	61	56	65
* zelfde opleiding aan andere hogeschool kiezen	14	15	14	8	21	10	10	18	16	23
* andere hbo-opleiding kiezen	15	10	16	18	12	13	18	13	22	8
* opleiding buiten hbo kiezen	6	5	7	5	5	8	8	7	5	3
* niet zijn gaan studeren	1	1	1	1	0	1	1	0	0	2

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo zijn iets vaker tevreden over de gekozen opleiding: zij zouden iets minder vaak dan afgestudeerden van het voltijd-hbo hebben gekozen voor een andere hbo-opleiding. Bovendien zijn afgestudeerden van deeltijdopleidingen vaker tevreden over de gekozen hogeschool: zij zouden achteraf iets vaker opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen en nagenoeg even vaak dezelfde opleiding maar aan een andere hogeschool kiezen als afgestudeerden van voltijdopleidingen. De grotere tevredenheid over de hogeschool kan wellicht het gevolg zijn van het feit dat deeltijd-studenten vaak betaald werk hebben en daardoor meer regiogebonden zijn bij de keuze van de hogeschool. Binnen de afgestudeerden van het voltijd-hbo zouden afgestudeerden van het hsao en heo, achteraf gezien, relatief vaak een andere (hbo-)opleiding hebben gekozen. Afgestudeerden van het kuo en hpo zouden, achteraf gezien, vaak opnieuw dezelfde hbo-opleiding zijn gaan volgen (hoewel niet noodzakelijkerwijs aan dezelfde hogeschool).

2.5 Hoofdbevindingen per hbo-sector

Hieronder wordt achtereenvolgens voor de zeven opleidingssectoren een aantal bevindingen met betrekking tot de actuele arbeidsmarktpositie samengevat.

hao

Onder afgestudeerden van het hao bedraagt de werkloosheid op het enquêtemoment 2,0%. Dit is samen met het hto het laagst van alle opleidingssectoren. Bijna een op de zes afgestudeerden (18%) heeft een flexibele aanstelling. Het aandeel van betaald werkende afgestudeerden met werk dat aansluit bij het

niveau én de richting van hun opleiding bedraagt 65%. Het gemiddelde bruto uurloon bedraagt 23,20 gulden. Dit is het laagst van alle opleidingssectoren. Een op de vier afgestudeerden (26%) neemt deel aan verder onderwijs en 37% aan bijscholing. Achteraf bezien, zou 77% van de afgestudeerden opnieuw dezelfde opleiding gaan volgen.

hpo

Zo'n anderhalf jaar na het afstuderen bedraagt de werkloosheid onder afgestudeerden van het hpo 2,6%. Een op de acht afgestudeerden (13%) heeft een flexibele aanstelling. De overgrote meerderheid (82%) van de betaald werkende hpo'ers bekleedt een functie die qua niveau én richting aansluit bij de gevolgde hbo-opleiding. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren. Per uur verdienen hpo'ers gemiddeld 27,10 gulden bruto. Dit is (samen met hgzo'ers) het meest van alle hbo-afgestudeerden. Ruim een kwart van de hpo-afgestudeerden (28%) volgt verder onderwijs en bijna een derde (29%) neemt deel aan bijscholing. Als zij opnieuw zouden mogen kiezen, zou 83% van de afgestudeerden opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

hto

Op het moment van de enquête is 1,9% van de hto-afgestudeerden werkloos. Dit is samen met het hao het laagst van alle opleidingssectoren. Een op de elf afgestudeerden (9%) heeft een flexibele aanstelling. Ook wat dit cijfer betreft, scoort het hto het best (samen met het heo). Zeven van de tien betaald werkende hto'ers (70%) hebben banen die aansluiten bij het niveau én de richting van hun hbo-opleiding. Afgestudeerden van het hto verdienen gemiddeld 24,90 gulden bruto per uur. Ruim een kwart (27%) neemt deel aan verder onderwijs en exact de helft aan bijscholing. Deze deelname aan bijscholing is het hoogste van alle opleidingssectoren. Achteraf bezien, zouden bijna acht van de tien hto-afgestudeerden (78%) opnieuw dezelfde opleiding gaan volgen.

heo

Gemeten zo'n anderhalf jaar na het afstuderen bedraagt de werkloosheid onder afgestudeerden van het heo 2,5%. Exact een op de tien afgestudeerden heeft een flexibele aanstelling. Wat dit cijfer betreft, scoort het heo samen met het hto het best. Ruim de helft (54%) van de betaald werkende heo'ers heeft werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. Dit is samen met het hso het laagst van alle opleidingssectoren. Het gemiddelde bruto uurloon ligt op 24,30 gulden. Ruim een kwart (29%) van de heo'ers gaat verder onderwijs volgen. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren. Bijna de helft (45%) neemt deel aan bijscholing. Als zij opnieuw zouden mogen kiezen, zou 73% van de heo-afgestudeerden opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen. Dit is samen met het hso het laagst van alle opleidingssectoren.

hgzo

De werkloosheid op het enquêtemoment bedraagt onder afgestudeerden van het hgzo 3,1%. Van de betaald werkenden heeft 13% een flexibele aanstelling. De overgrote meerderheid (78%) van de betaald werkende hgzo'ers heeft werk gevonden dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. Dit is samen met het hpo het hoogst van alle opleidingssectoren. Verder verdienen zij per uur gemiddeld 26,50 gulden bruto. Dit is op het hpo na het hoogst van alle opleidingssectoren. Bijna een kwart van de afgestudeerden (23%) neemt deel aan verder onderwijs. Bijna de helft (43%) volgt bijscholing. Achteraf bezien, zou 79% van de afgestudeerden van het hgzo opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen.

hsao

Op het enquêtemoment is 4,1% van de afgestudeerden van het hsao die tot de beroepsbevolking behoren werkloos. Bijna een op de vijf (18%) betaald werkende hsao'ers heeft een flexibele aanstelling. Van alle hbo-afgestudeerden werken zij samen met heo'ers het minst vaak (53%) in functies die passen bij het niveau én de richting van hun opleiding. Hun bruto uurloon bedraagt gemiddeld 24,40 gulden. Een kwart van de afgestudeerden van het hsao (24%) neemt deel aan verder onderwijs en ruim een derde (36%) aan bijscholing. Van alle hbo-afgestudeerden zouden hsao'ers (samen met heo'ers), achteraf bezien, het minst vaak opnieuw dezelfde opleiding aan dezelfde hogeschool kiezen (72%).

kuo

Het kuo laat het hoogste werkloosheidscijfer onder hbo-afgestudeerden zien, namelijk 10,8%. Van de betaald werkende afgestudeerden van het kuo heeft 19% een flexibele aanstelling hebben. Ruim de helft (60%) van de betaald werkende kuo'ers heeft werk dat aansluit bij het niveau én de richting van hun opleiding. Hun gemiddeld bruto uurloon bedraagt 23,90 gulden. Een vijfde (21%) van de afgestudeerden van het kuo neemt deel aan verder onderwijs. Van alle hbo'ers volgen kuo-afgestudeerden met 20% het minst vaak bijscholing. Achteraf bezien, zouden negen van de tien afgestudeerden van het kuo (88%) opnieuw voor dezelfde opleiding kiezen. Dit is het hoogste percentage van alle opleidingssectoren.

3 Ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie in de afgelopen tien jaar

3.1 Ontwikkeling van de kans op werk

Dit hoofdstuk geeft een beeld van de ontwikkelingen in de transitie van hogeschool naar werk over de afgelopen tien jaar. Dit gebeurt aan de hand van de ontwikkelingen met betrekking tot achtereenvolgens de kans op werk, de zekerheid van het werk, de aansluiting opleiding-werk en de beloning. Voor een typering van de *verwachte* arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingen tot 2004 wordt verwezen naar bijlage 1.

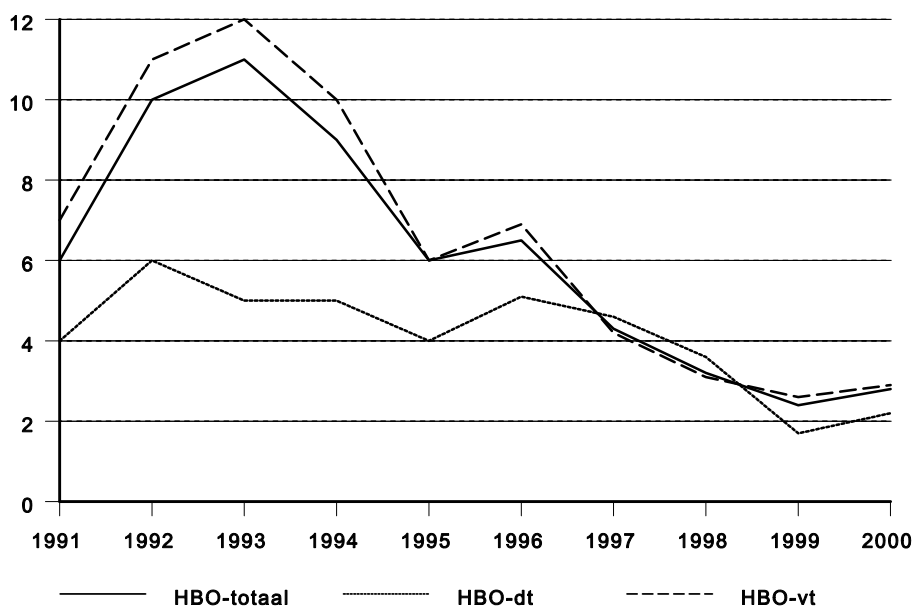
De ontwikkeling van de kans op werk over de afgelopen tien jaar wordt in deze paragraaf geschetst aan de hand van de ontwikkeling van het procentuele aandeel van afgestudeerden die behoren tot de werkloze beroepsbevolking. Grafiek 3.1 toont de ontwikkeling van de werkloosheid in de afgelopen tien jaar voor het totale hbo, het deeltijd-hbo en het voltijd-hbo.

Bij de ontwikkeling van de werkloosheid dient te worden bedacht dat de eerste helft van de jaren negentig minder gunstige omstandigheden bood om de arbeidsmarkt te betreden dan de tweede helft van de jaren negentig. In de eerste helft van de negentiger jaren werd de gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers overtroffen door de omvangrijke gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal afgestudeerden. De tweede helft van de jaren negentig werd gekenmerkt door aan de ene kant een verdere toename van zowel de groei van de werkgelegenheid als de arbeidsmarktuitstroom van werkenden en aan de andere kant een teruglopende instroom van afgestudeerden op de arbeidsmarkt (ROA, 1997, blz. v).

Bovengeschetste algemene ontwikkelingen wijzen op een sterke omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie in de loop van de jaren negentig, die onder meer in de ontwikkeling van de werkloosheid onder afgestudeerden van het hbo tot uiting is gekomen. Zo laat grafiek 3.1 zien dat tot en met 1993 de werkloosheid fors is gestegen. Daarna vertoont de werkloosheid een continue dalende trend. De trendonderbreking van 1996 hangt samen met een wijziging in de definitie van de werkloosheid. Tot dat jaar gold namelijk als eis dat werklozen bij het arbeidsbureau moesten zijn geregistreerd. Vanaf 1996 is deze eis van registratie losgelaten. Thans lijkt de werkloosheid zich te stabiliseren rond het zeer lage niveau van 1999.

Nieuwkomers op de arbeidsmarkt reageren sterker op veranderingen in de arbeidsmarktsituatie dan de zittende beroepsbevolking. Dit verklaart waarom afgestudeerden van het voltijd-hbo wat de werkloosheid betreft arbeidsmarktgevoeliger reageren dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo, die vaak al een baan tijdens studie hebben en dus al tot het reeds werkzame deel van de beroepsbevolking behoren. Met uitzondering van 1997 en 1998 was de werkloosheid onder afgestudeerden van deeltijdopleidingen systematisch lager dan onder afgestudeerden van voltijdopleidingen.

Grafiek 3.1
Ontwikkeling werkloosheid, 1991-2000



Tabel 3.1 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het werkloosheidspercentage voor achtereenvolgens het voltijd- en deeltijd-hbo, en binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Als algemeen beeld komt naar voren dat de verschillen in werkloosheid tussen de opleidingssectoren vaak aanzienlijk zijn geweest, zowel wat de absolute hoogte als de omvang van de fluctuaties betreft. De krapte op de arbeidsmarkt van de laatste drie jaar heeft er overigens toe geleid dat verschillen in werkloosheid tussen opleidingssectoren beduidend kleiner zijn geworden. Dit laat onverlet dat de werkloosheid steeds het hoogst is geweest onder afgestudeerden van het kuo, die ook bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt een relatief grote kans hebben om werkloos te zijn.

Tabel 3.1
Werkloosheid* op enquêtemoment, 1991-2000 (%)

	% werkloos									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
hbo-tot	6	10	11	9	6	7	4	3	2	3
hbo-dt	4	6	5	5	4	5	5	4	2	2
hbo-vt	7	11	12	10	6	7	4	3	3	3
hao-vt	8	10	11	9	9	9	5	4	2	2
hpo-vt	6	11	7	8	7	8	5	4	2	3
hto-vt	7	12	16	14	7	6	3	2	2	2
heo-vt	5	9	11	8	5	4	3	2	2	3
hgzo-vt	3	7	7	7	3	5	4	2	3	3
hsao-vt	8	11	14	9	8	9	7	5	4	4
kuo-vt	20	23	18	17	12	18	9	11	15	11

* Inclusief werkenden <12 uur per week.

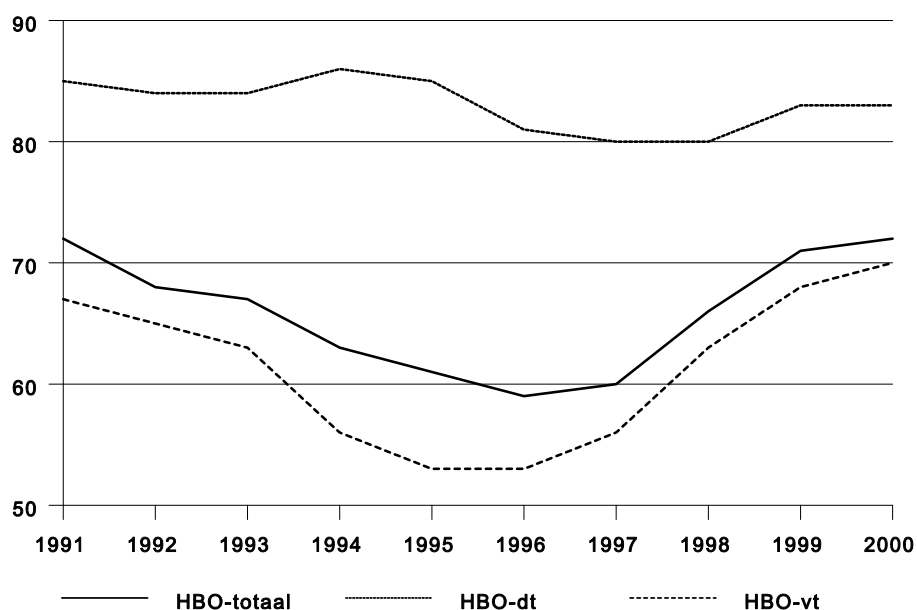
3.2 Ontwikkeling van de werkzekerheid

Deze paragraaf schetst de ontwikkeling van de werkzekerheid aan de hand van de ontwikkeling van het procentuele aandeel van betaald-werkende afgestudeerden met een vaste aanstelling. Grafiek 3.2 toont

de ontwikkeling van de werkzekerheid in de afgelopen tien jaar voor het hbo als geheel, het deeltijd-hbo en het voltijd-hbo.

De eerder vermelde omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie in de loop van de jaren negentig, is niet alleen tot uiting gekomen in de ontwikkeling van de kans op werk maar ook in het verloop van de zekerheid van het werk van afgestudeerde hbo'ers. Grafiek 3.2 laat zien dat in de eerste helft van de jaren negentig, toen de groei van het aantal baanopeningen voor nieuwkomers teniet werd gedaan door de omvangrijke groei van het aantal afgestudeerden, een trend naar toenemende 'flexibilisering' is opgetreden: het percentage hbo'ers met een vaste aanstelling daalde in deze periode gestaag. Dit verschijnsel bleef overigens beperkt tot afgestudeerden van voltijd hbo-opleidingen. Voor het deeltijd-hbo bleef het percentage constant op een hoger niveau. Dit duidt erop dat nieuwkomers op de arbeidsmarkt sterker reageren op veranderingen in de arbeidsmarktsituatie dan de zittende beroepsbevolking c.q. dat afgestudeerden van het voltijd-hbo arbeidsmarktgevoeliger reageren dan afgestudeerden van het deeltijd-hbo, die vaak al een baan tijdens studie hebben en dus al tot het reeds werkzame deel van de beroepsbevolking behoren. Als gevolg van de zeer krappe arbeidsmarkt van de laatste jaren is een duidelijke kentering zichtbaar geworden: het percentage voltijd-hbo'ers met een vaste baan stijgt fors en gestaag. Het lijkt alsof de toenemende krapte op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat werkgevers steeds vaker een vaste aanstelling moeten bieden om aan voldoende personeel te komen. Het vorig jaar licht toegenomen percentage deeltijd-hbo'ers met een vaste aanstelling heeft zich het afgelopen jaar gestabiliseerd.

Grafiek 3.2
Ontwikkeling werkzekerheid, 1991-2000 (% met vaste aanstelling)



Het beeld dat in grafiek 3.2 naar voren komt, wordt bevestigd en genuanceerd door de cijfers per sector in tabel 3.2. Alle sectoren laten eerst een daling en daarna een stijging zien. Interessant daarbij is dat het keerpunt tamelijk sterk varieert per sector: 1995: hto, 1996: heo, 1997: hao en tenslotte pas in 1998: hpo, hgzo, hsao en kuo. Het lijkt alsof bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt, werkgevers er vooral bij afgestudeerden van relatief sterk conjunctuurgevoelige opleidingssectoren als het hto en heo sneller toe overgaan om hen een vaste aanstelling aan te bieden, teneinde zo de werving van voldoende personeel veilig te stellen.

Tabel 3.2
Werkenden met een vaste aanstelling, 1991-2000 (%)

	% met vast werk									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
hbo-tot	72	68	67	63	61	59	60	66	71	72
hbo-dt	85	84	84	86	85	81	80	80	83	83
hbo-vt	67	65	63	56	53	53	56	63	68	70
hao-vt	61	56	53	47	45	43	49	56	56	59
hpo-vt	50	51	57	55	49	45	45	57	67	67
hto-vt	73	63	59	50	52	55	59	67	71	74
heo-vt	71	67	65	56	56	58	60	67	72	72
hgzo-vt	72	75	72	68	64	66	65	68	74	76
hsao-vt	67	62	64	59	52	47	47	55	58	60
kuo-vt	55	47	56	54	48	47	43	47	51	60

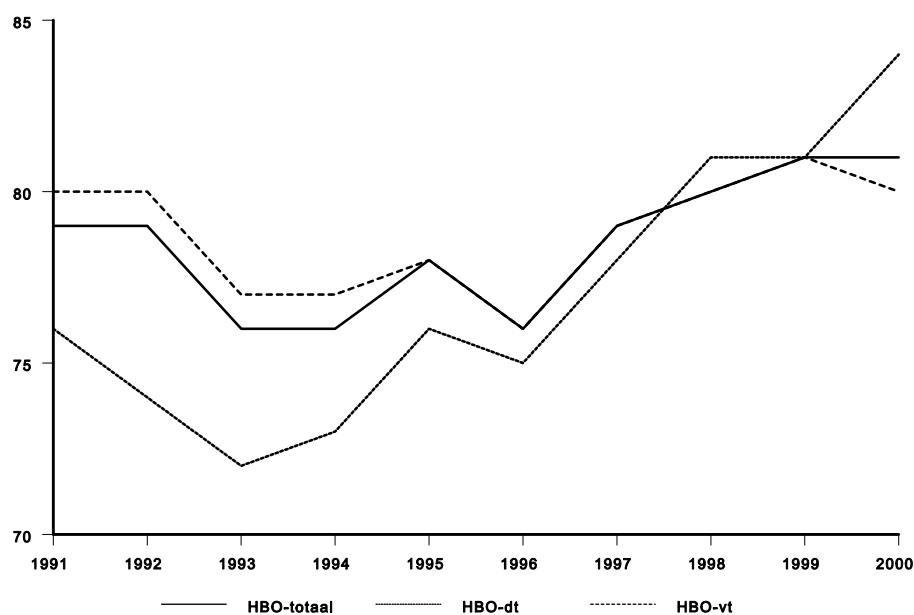
3.3 Ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk

Deze paragraaf geeft een beeld van de ontwikkelingen in de aansluiting opleiding-werk over de afgelopen tien jaar. Dit gebeurt aan de hand van de ontwikkeling van de aansluiting tussen de gevolgde hbo-opleiding en het uitgeoefende werk naar achtereenvolgens niveau en richting.

Aansluiting naar opleidingsniveau

Eerder is aangegeven dat zich in de loop van de jaren negentig een sterke omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie heeft voltrokken, die tot uiting is gekomen in de ontwikkeling van de kans op werk en zekerheid van het werk van hbo-afgestudeerden. Ook de ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk naar niveau van hbo-afgestudeerden heeft in de jaren negentig een kentering te zien gegeven, zij het pas laat in de jaren negentig. Grafiek 3.3 geeft hiervan een beeld.

Grafiek 3.3
Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsniveau, 1991-2000 (% minimaal hbo-niveau vereist)



Zowel bij afgestudeerden van het voltijd-hbo als bij afgestudeerden van het deeltijd-hbo laat de ontwikkeling van het niveau van het werk tot 1997 een wisselend verloop zien. Vanaf 1996 neemt het aandeel van niveau-passend werk bij zowel afgestudeerden van het voltijd-hbo als afgestudeerden van het deeltijd-hbo toe, hoewel aan de toename bij afgestudeerden van voltijddopleidingen het laatste jaar een einde lijkt te zijn gekomen.

Tabel 3.3 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het niveau van het werk voor achtereenvolgens het voltijd- en deeltijd-hbo, en binnen het voltijd-hbo voor de zeven opleidingssectoren. Het algemeen beeld is dat er aanzienlijke verschillen tussen de opleidingssectoren zijn, zowel wat de absolute hoogte als de omvang van de fluctuaties betreft. Bij alle opleidingssectoren fluctueert het aandeel van afgestudeerden met werk dat aansluit bij hun opleidingsniveau gedurende de gehele periode.

Tabel 3.3
Werkenden met een baan op minimaal hbo-niveau, 1991-2000 (%)

	% met baan op minimaal hbo-niveau									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
hbo-tot	79	79	76	76	78	76	79	80	81	81
hbo-dt	76	74	72	73	76	75	78	81	81	84
hbo-vt	80	80	77	77	78	76	79	80	81	80
hao-vt	x	x	75	67	69	67	70	80	78	75
hpo-vt	82	86	88	90	89	84	87	90	88	89
hto-vt	87	87	81	81	84	81	84	85	86	85
heo-vt	81	79	73	74	74	76	78	78	81	79
hgzo-vt	80	79	81	81	84	82	82	85	82	82
hsao-vt	60	56	61	60	61	58	64	65	63	66
kuo-vt	71	80	82	78	72	63	69	65	68	67

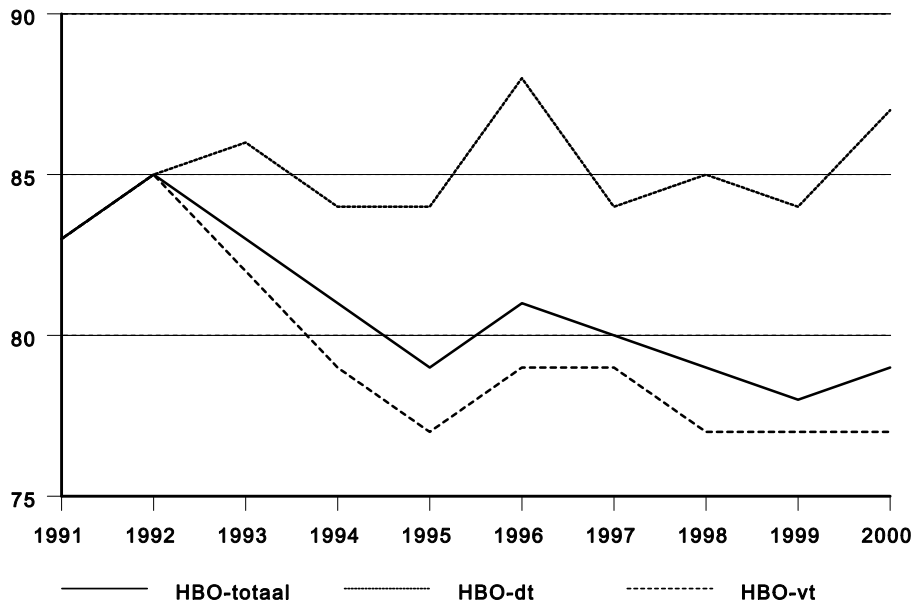
x Geen cijfer beschikbaar.

Aansluiting naar opleidingsrichting

Grafiek 3.4 toont de ontwikkeling over de afgelopen tien jaar van de aansluiting naar richting tussen de gevolgde hbo-opleiding en het uitgeoefende werk. De grafiek laat zien dat tussen 1992 en 1995 steeds meer afgestudeerden van het voltijd-hbo buiten het eigen vakdomein gingen werken. In 1996 leek hierin een kentering te komen. Echter, in de afgelopen drie jaar is het aandeel van afgestudeerden van voltijddopleidingen met werk binnen het eigen vakdomein weer komen te liggen op het lage niveau van 1995. Dit duidt er al op dat de aansluiting naar richting tweeledig geïnterpreteerd kan worden. Enerzijds duidt het op benutting of onderbenutting van (vak-)specifieke kwalificaties die in de opleiding verworven zijn. Het feit dat men een baan binnen de opleidingsrichting verwerft, is in dat geval gunstig. Anderzijds kan het werken in een baan waarvoor de eigen opleidingsrichting niet is vereist ook wijzen op brede inzetbaarheid, zeker wanneer dit een baan op hbo-niveau betreft. Met een toenemend belang van generieke competenties en een vervaging van de grenzen tussen beroepen, kan dit als positief worden geïnterpreteerd. Hoe het ook zij, in de beschouwde periode is het aandeel van afgestudeerden met werk in het eigen vakdomein bij het deeltijd-hbo blijven schommelen rond 85%.

Grafiek 3.4

Ontwikkeling aansluiting werk-opleidingsrichting, 1991-2000 (% eigen/verwante richting vereist)



De cijfers in tabel 3.4 laten zien dat het aandeel van afgestudeerden met werk dat aansluit bij hun opleidingsrichting bij alle hbo-sectoren, behoudens het hao, hpo en heo, gedurende de gehele periode is blijven fluctueren. Bij het hao daalde het aandeel van afgestudeerden met werk binnen het eigen vakdomein tot en met 1995 gestaag, waarna zich een stijgende tendens heeft afgetekend. Bij het hpo zijn de afgelopen vier jaar steeds meer afgestudeerden binnen het eigen vakdomein gaan werken, terwijl bij het heo de afgelopen vier jaar steeds meer afgestudeerden buiten het eigen vakdomein zijn gaan werken.

Tabel 3.4

Werkenden met een baan waarvoor de eigen of verwante opleidingsrichting werd vereist, 1991-2000 (%)

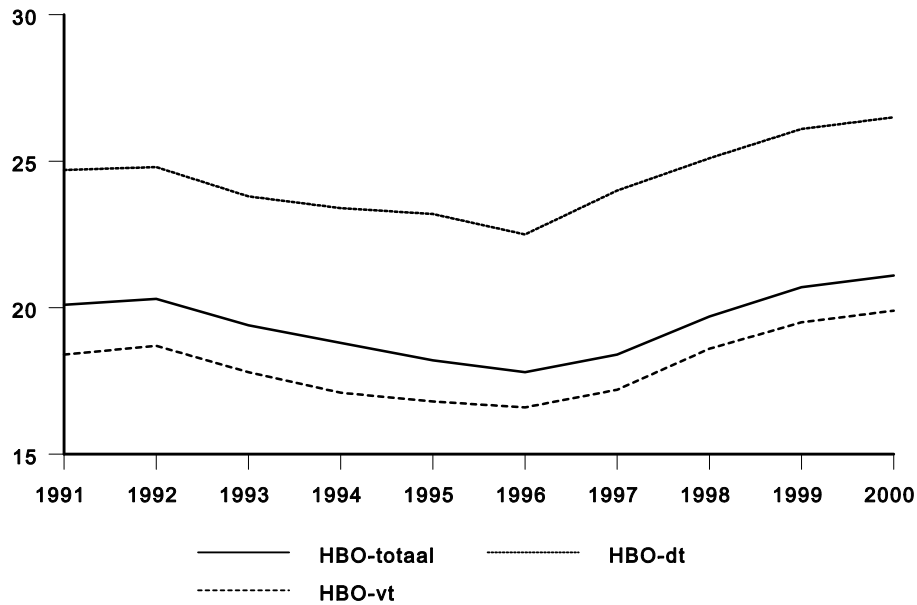
	% met baan in eigen/verwante richting									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
hbo-tot	83	85	83	81	79	81	80	79	78	79
hbo-dt	83	85	86	84	84	88	84	85	84	87
hbo-vt	83	85	82	79	77	79	79	77	77	77
hao-vt	*	85	77	76	63	74	74	75	78	78
hpo-vt	81	82	88	87	85	83	84	85	86	87
hto-vt	89	90	84	83	82	83	84	81	81	80
heo-vt	72	73	71	68	67	72	71	67	65	64
hgzo-vt	92	94	95	93	92	94	93	92	93	93
hsao-vt	84	84	83	83	76	79	75	76	73	76
kuo-vt	74	80	82	74	76	71	71	67	71	76

* Geen cijfer beschikbaar.

3.4 Ontwikkeling van de beloning

De in grafiek 3.5 en tabel 3.5 gepresenteerde uurlonen van hbo-afgestudeerden betreffen reële lonen. Dat wil zeggen nominale lonen die zijn gecorrigeerd op basis van de ontwikkeling van het prijsindexcijfer voor gezinsconsumptie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (op basis van 1990 consumentenprijzen).

Grafiek 3.5
Ontwikkeling beloning, 1991-2000 (gemiddeld bruto uurloon in 1990 - guldens)



Grafiek 3.5 toont dat de eerder aangegeven omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie ook in de ontwikkeling van de reële (voor inflatie gecorrigeerde) lonen tot een kentering heeft geleid. In 1992 stegen de reële lonen van afgestudeerde hbo'ers nog licht. Tussen 1992 en 1993 kwam een vrij abrupte verandering hierin: vanaf 1992 zijn de nominale lonen min of meer gelijk gebleven, waardoor de reële lonen een forse daling lieten zien. In 1996, het dieptepunt wat beloning betreft, verdienden beginnende afgestudeerden van het hbo gemiddeld slechts 88% van het reële loon in 1992. Vanaf 1996 stijgen de reële lonen van beginnende hbo'ers gestaag. Dit geldt voor zowel afgestudeerden van het voltijd-hbo als afgestudeerden van deeltijdopleidingen.

Tabel 3.5 laat zien dat alle opleidingssectoren een overeenkomstige loonontwikkeling te zien geven als eerder voor het totale hbo is geschetst. Bij alle opleidingssectoren zijn de reële lonen het afgelopen jaar verder toegenomen.

Tabel 3.5
Gemiddeld reëel bruto uurloon (in 1990 prijzen) van werkenden (excl. nevenfuncties), 1991-2000 (guldens)

	Gemiddelde (in guldens; 1990 prijzen)									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
hbo-tot	20,10	20,30	19,40	18,80	18,20	17,80	18,40	19,70	20,50	21,10
hbo-dt	24,70	24,80	23,80	23,40	23,20	22,50	24,00	25,10	25,90	26,50
hbo-vt	18,40	18,70	17,80	17,10	16,80	16,60	17,20	18,60	19,30	19,90
hao-vt	17,80	17,50	17,20	16,30	16,00	15,90	16,40	17,60	18,30	18,40
hpo-vt	17,50	16,80	16,30	16,40	16,80	16,60	18,10	19,10	20,90	21,50
hto-vt	18,70	18,70	17,80	17,00	16,90	17,00	17,40	18,80	18,90	19,80
heo-vt	18,00	18,40	17,40	16,50	16,20	16,60	16,80	18,10	18,80	19,30
hgzo-vt	19,90	21,00	19,30	19,20	18,80	17,80	18,00	19,60	21,00	21,10
hsao-vt	17,80	17,80	18,00	17,50	16,50	16,30	17,00	18,00	18,90	19,30
kuo-vt	20,10	20,70	18,60	17,40	17,00	15,50	15,50	18,60	18,10	19,00

Resumé

De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden heeft in de loop van de jaren negentig een ontwikkeling te zien gegeven van ruimte naar krapte. Zo laat de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo zien dat:

- * de werkloosheid na de piek van 1993 tot en met 1999 gestaag is gedaald;
- * de werkzekerheid, na tot 1996 gestaag te zijn gedaald, de laatste vier jaar fors toeneemt;
- * het aandeel van niveau-passend werk in de periode 1997-1999 sterk is gestegen;
- * de reële lonen, na eerst te zijn gedaald, de laatste vier jaar fors stijgen.

Het lijkt erop dat kenmerken van werk zich met enige vertraging aanpassen aan veranderingen in de kans op werk. Pas vanaf 1996 is een duidelijke verbetering zichtbaar in termen van vaste aanstellingen, werk op eigen niveau en uurloon. De ontwikkeling van de aansluiting van het werk naar opleidingsrichting lijkt zich in veel mindere mate aan te passen aan de ontwikkeling van de kans op werk. Wellicht speelt hier een rol dat de grenzen tussen beroepen steeds vager worden.

Afgestudeerden van het deeltijd-hbo lijken minder direct te worden beïnvloed door veranderingen in de algemene arbeidsmarktsituatie dan afgestudeerden van voltijdopleidingen. Dit heeft vrijwel zeker te maken met het gegeven dat veel deeltijders al een baan hebben tijdens hun opleiding. Zo is de werkloosheid onder afgestudeerden van deeltijdopleidingen tot 1998 nagenoeg gelijk gebleven en is de zekerheid van hun werk veel minder aan veranderingen onderhevig geweest dan bij afgestudeerden van het voltijd-hbo. Dit laat onverlet dat de omslag in de landelijke arbeidsmarktsituatie wel indirect gevolgen heeft gehad voor afgestudeerden van deeltijdopleidingen, en wel voor hun beloning en het niveau van hun werk. Zo laat de ontwikkeling van de lonen van afgestudeerden van het deeltijd-hbo een zelfde patroon zien als bij afgestudeerden van voltijdopleidingen, maar dan op een hoger niveau. Bovendien hebben afgestudeerden van deeltijdopleidingen - met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt - hun aanvankelijke achterstand op afgestudeerden van voltijdopleidingen wat de aansluiting van het werk op het opleidingsniveau betreft, weten goed te maken.

4 Flexibiliteit van hbo'ers op de arbeidsmarkt

4.1 Inleiding

De opvatting dat er een directe en exclusieve relatie bestaat tussen opleidingen en beroepen wordt door Van Hoof en Dronkers bekritiseerd (1980). Dit *naïeve model* van de arbeidsmarkt negeert ten onrechte de bestaande flexibiliteit in de aansluiting van opleidingen en beroepen. Afgestudeerden met een bepaalde opleiding kunnen in geheel verschillende beroepen terecht komen en veel beroepen worden uitgeoefend door afgestudeerden met een geheel verschillende opleidingsachtergrond. Het naïeve model impliceert dat een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt kan worden bewerkstelligd door de scholing van het arbeidsaanbod perfect te laten aansluiten op de kwalificaties die op de arbeidsmarkt worden gevraagd. Volgens het *flexibiliteitsmodel* dat Van Hoof en Dronkers naar voren brengen is veeleer een verbreding van het kwalificatieprofiel van de schoolverlaters het aangewezen middel om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. In dat geval is het van groot belang om een indicatie te hebben van de flexibiliteit die schoolverlaters middels het gevolgde onderwijs hebben verkregen.

In het licht van het bovenstaande is het niet verwonderlijk dat in de discussie over de inrichting van het onderwijs het spanningsveld tussen een brede of een specialistische oriëntatie binnen opleidingen altijd een belangrijke rol heeft 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 derhalve hoog zijn. Een nadeel van een dergelijke specialistische invulling van het onderwijs is echter dat de betreffende schoolverlaters 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 (Borghans & De Grip, 1999, blz. 3). 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 (Borghans & De Grip, 1999, blz. 26-27).

In de discussie over de inrichting van het onderwijs lijkt een golfbeweging te bestaan tussen enerzijds de roep om bredere kwalificaties en anderzijds de roep om beter toegeruste vakspecialisten. Met name 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, blz. 4).

Bij het begrip 'breedte' van een opleiding kan verwarring ontstaan doordat geen duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen opleidingen die breed zijn op grond van hun curriculum en opleidingen die een breed arbeidsmarktdomein hebben. Zo kan bijvoorbeeld een opleiding tot milieudeskundige bestaan uit een groot aantal zeer uiteenlopende vakken, variërend van economie en recht tot biologie en scheikunde. Vanwege de sterke gerichtheid op een specifiek beroep, leidt dit brede curriculum echter niet tot een breed beroependomein. Omgekeerd zijn er monodisciplinaire opleidingen die een breed beroependomein kennen (Borghans & De Grip, 1999, blz. 7). In dit hoofdstuk wordt de breedte van opleidingen bekeken vanuit de optiek van de arbeidsmarkt, waarbij het gaat om de vraag hoe breed de verworven competenties

op de arbeidsmarkt worden ingezet. Hierbij wordt in het midden gelaten wat in het curriculum tot breed inzetbare competenties aanleiding heeft gegeven.

De breedte van de inzetbaarheid wordt in dit hoofdstuk vastgesteld aan de hand van een aantal directe en indirecte indicatoren. Paragraaf 4.2 schetst de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar van een drietal indicatoren voor de flexibiliteit van hbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt, namelijk de spreiding over beroepen, de voor het werk vereiste opleidingsrichting en de beloning. Additionele kwalificaties die hbo'ers vóór of tijdens de hbo-opleiding eventueel hebben opgedaan welke de flexibiliteit van hbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt kunnen vergroten, komen aan bod in paragraaf 4.3. Hiertoe behoren de vooropleiding alsmede de eventuele bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring. In paragraaf 4.4 wordt nagegaan welke factoren van invloed zijn op de kans om al dan niet binnen het eigen vakdomein emplooi te vinden, en wat de gevolgen hiervan zijn voor de productieve waarde en tevredenheid met het werk.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van data uit de metingen 1996 t/m 2000 van de HBO-Monitor. De beschrijving van de ontwikkeling van de indicatoren is beperkt tot afgestudeerden van hbo-voltijdopleidingen, die werkzaam zijn in banen op hbo-niveau. Hun arbeidsmarktpositie geeft goed weer welke implicaties de gevolgde opleiding heeft voor de flexibiliteit van hbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Afgestudeerden van deeltijdopleidingen zijn buiten beschouwing gelaten omdat zij na de hbo-opleiding vaak blijven werken in de baan die zij al tijdens de hbo-opleiding hadden. Banen onder hbo-niveau zijn buiten beschouwing gelaten om te verhinderen dat de flexibiliteit mede wordt afgemeten aan banen waarvoor een opleiding op hbo-niveau niet beoogde voor te bereiden.

4.2 Directe indicatoren voor flexibiliteit

De flexibiliteit van hbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt in de afgelopen vijf jaar wordt in deze paragraaf geschetst aan de hand van ontwikkelingen met betrekking tot de volgende drie indicatoren:

- * de spreiding over beroepen;
- * het aandeel van banen waarvoor geen specifieke opleidingsrichting is vereist;
- * de uurlonen binnen het eigen vakdomein ten opzichte van de uurlonen buiten het eigen vakdomein.

Ontwikkeling van de beroepenspreiding

Voor de hbo-opleidingen zijn indicatoren berekend voor de uitwijkmogelijkheden over beroepsgroepen die deze opleidingen bieden (de beroepenspreiding). Voordat de resultaten worden besproken zal eerst nader worden ingegaan op de Gini-Hirschman-index die als indicator is gebruikt voor de genoemde uitwijkmogelijkheden.

Omdat er in het algemeen geen één-op-één-relatie bestaat tussen opleiding en beroep is het zinvol om aan te geven hoe breed het beroependomein is waarin mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond werk vinden. De maatstaf die hiervoor wordt gebruikt, is de Gini-Hirschman-index. Deze maatstaf kan worden geïnterpreteerd als het gestandaardiseerde aantal beroepen waarin men terecht komt. Bij een volledige concentratie van de werkgelegenheid in één beroepsgroep is de indicator gelijk aan 1. Bij een gelijke spreiding over n beroepsgroepen is de indicator gelijk aan n . Bij een ongelijke spreiding tellen beroepsgroepen met een relatief laag werkgelegenheidsaandeel minder zwaar mee dan beroepsgroepen met een groot werkgelegenheidsaandeel (Van Eijs et al, 2000, blz. 33). Bij de interpretatie van de hier weergegeven spreidingsindicator moet worden bedacht dat deze niet betrekking heeft op de potentiële flexibiliteit, maar op de feitelijk opgetreden flexibiliteit van de afgestudeerden.

In tabel 4.1 staan de gemiddelde Gini-Hirschman-indicatoren met betrekking tot de beroepenspreiding van de opleidingen die ressorteren onder de onderscheiden opleidingssectoren. Er is bij de berekening van de

spreidingsindicatoren uitgegaan van beroepsgroepen (3-digitniveau). Hierbij dient te worden opgemerkt dat de indicatoren de neiging hebben om snel te stijgen en bijgevolg een grote spreiding te suggereren. Aan de hoogte van een berekende spreidingsindicator mag derhalve geen absolute betekenis worden toegekend. Hij positioneert de desbetreffende opleiding ten opzichte van de andere hbo-opleidingen c.q. het desbetreffende meetjaar ten opzichte van de andere meetjaren, en zegt daarmee alleen iets over de relatieve spreiding over een doorgaans beperkt aantal beroepen die met een bepaalde opleiding c.q. in een bepaald meetjaar worden uitgeoefend.

Tabel 4.1

Ontwikkeling van de gemiddelde uitwijkmogelijkheden over beroepsgroepen, 1996-2000

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	3,7	4,2	1,7	4,7	4,6	1,4	2,6	1,9
1997	3,5	4,8	2,5	4,2	4,2	1,3	2,5	2,4
1998	3,7	5,1	2,7	4,7	4,6	1,4	2,9	2,4
1999	3,0	4,1	2,1	4,4	3,3	1,4	2,7	1,9
2000	2,9	4,6	1,7	3,8	3,5	1,4	2,8	1,8
1996-2000	3,4	4,6	2,2	4,4	4,0	1,4	2,7	2,1

De cijfers in tabel 4.1 laten in de eerste plaats zien dat de mate waarin afgestudeerden zijn verspreid over beroepen nogal verschilt tussen opleidingssectoren. Zo komen afgestudeerden van het hgzo, kuo, hpo en hsao in een relatief beperkt aantal beroepsgroepen terecht. Afgestudeerden van het hao, hto en heo waaieren over een breder scala van beroepsgroepen uit.

Wat de ontwikkeling in de tijd betreft, geeft de beroepenspreiding een fluctuerend verloop te zien, hoewel zich de laatste twee meetjaren bij het hpo, hto en kuo een dalende tendens aftekent. De mate waarin de beroepenspreiding in de loop der jaren fluctueert, verschilt evenwel tussen de opleidingssectoren. Bij het kuo, hsao en vooral hgzo zijn de fluctuaties gering. Bij de andere opleidingssectoren (met name het heo) zijn de fluctuaties in beroepenspreiding groter. Kortom, de ontwikkeling van de beroepenspreiding laat een diffuus beeld zien. Het is overigens moeilijk om aan de ontwikkeling in de tijd van de beroepenspreiding conclusies te verbinden, aangezien hierbij meerdere factoren een rol kunnen spelen.

Ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk

De spreiding over beroepsgroepen, zoals weergegeven in tabel 4.1, geeft slechts een beperkt inzicht in de flexibiliteit van afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Er wordt immers geen inzicht gegeven in de aard van de beroepen, en daarmee geen inzicht in de vraag of de beroepen aansluiten bij de gevolgde opleiding. Hieronder wordt getracht om deze vraag te beantwoorden.

Aan de afgestudeerden is gevraagd welke opleidingsrichting door hun werkgever voor hun functie werd vereist. Zij konden hierbij kiezen uit de volgende vier antwoorden:

- * geen specifieke opleidingsrichting;
- * een geheel andere dan mijn opleidingsrichting;
- * mijn eigen of een verwante opleidingsrichting;
- * uitsluitend mijn eigen opleidingsrichting.

Het antwoord op deze vraag geeft inzicht in de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting, of met andere woorden in de mate waarin afgestudeerden werk vinden dat past bij de gevolgde opleidingsrichting.

Tabel 4.2 toont de ontwikkeling in de jaren 1996 t/m 2000 van het aandeel van afgestudeerden die terechtkomen in banen waarvoor geen specifieke opleidingsrichting door de werkgever werd vereist, ofwel banen waar het minder aankomt op vakspecifieke competenties maar meer op generieke competenties. Om hierbij werk uit te sluiten dat niet bedoeld is voor afgestudeerden met een opleiding op hbo-niveau, is de analyse beperkt tot banen die wel passen bij het niveau van een hbo-opleiding, ofwel tot banen waarvoor een opleiding op tenminste hbo-niveau door de werkgever werd vereist.

Tabel 4.2 laat in de eerste plaats zien dat afgestudeerden van het heo het vaakst in generieke banen terechtkomen. Dit in tegenstelling tot afgestudeerden van het hpo, hgzo en kuo die relatief weinig uitwijken naar generieke banen. Afgestudeerden van het hao, hto en hsao nemen wat dit betreft een tussenpositie in.

Tabel 4.2
Ontwikkeling aandeel van generieke functies*, 1996-2000 (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	10,6	10,3	4,9	9,5	18,8	1,6	11,6	3,3
1997	12,4	12,0	6,3	11,2	20,4	1,9	14,8	9,1
1998	14,6	17,5	7,7	13,7	23,6	3,2	16,8	8,6
1999	15,6	11,5	5,6	14,9	27,4	3,0	17,2	9,4
2000	15,4	10,0	5,8	14,8	27,1	3,0	15,5	5,7

* Functies op hbo-niveau waarvoor geen specifieke opleidingsrichting was vereist

Kijken we naar de ontwikkeling in de tijd, dan zien we dat hbo-afgestudeerden de laatste jaren steeds vaker terechtkomen in generieke banen. Dit duidt op een toenemende flexibiliteit van hbo'ers op de arbeidsmarkt. Afgestudeerden van het hbo worden dus steeds breder ingezet op de arbeidsmarkt. Het aandeel van generieke banen is fors toegenomen en wel van 10,6% in 1996 naar 15,4% in 2000: een toename met zo'n 50%. Deze toename is het laatste meetjaar overigens afgevlakt.

Deze ontwikkeling verschilt evenwel naar opleidingssector. Bij het kuo laat het aandeel van generieke banen in de beschouwde periode een fluctuerend verloop zien. Bij het hgzo en hpo is het aandeel van generieke banen over de beschouwde periode relatief laag gebleven. Het aandeel van generieke banen is bij het hao t/m 1998 en bij het hto, heo en hsao t/m 1999 fors gestegen. Het bij het hto en heo t/m 1999 fors toegenomen aandeel van generieke banen lijkt zich thans te stabiliseren. Bij het hao en hsao neemt het aandeel van generieke banen thans af, na eerst (t/m 1998 bij het hao en t/m 1999 bij het hsao) fors te zijn gestegen. Bij het hao ligt het aandeel van generieke banen thans weer op het niveau van 1996.

Kortom, vooral bij het heo en hto (en in mindere mate hsao) kon in de tweede helft van de jaren negentig een groeiend aandeel van generieke banen worden vastgesteld, hetgeen een indicatie zou kunnen zijn van toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Ontwikkeling van de beloning in relatie tot de aansluiting opleiding-werk

Volgens de job matching theorie² hangt iemands productieve waarde niet alleen af van zijn of haar specifieke competenties maar ook van de specifieke functie waarbinnen deze competenties worden aangewend. Op basis van deze theorie mag worden verwacht dat afgestudeerden binnen hun eigen vakdomein meer productieve waarde hebben dan buiten hun vakdomein. Van het eigen vakdomein is sprake indien voor de functie de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting door de werkgever werd vereist. Verder mag worden verwacht dat naarmate afgestudeerden over meer generieke

2. Zie bijvoorbeeld Hartog (1985, 1992).

competenties beschikken, het verschil in beloning tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner zal worden.

In 1996 bedroeg de mediaan van het bruto uurloon buiten het eigen vakdomein gemiddeld 97,2% van de mediaan van het bruto uurloon binnen het eigen vakdomein, in 1997 97,0%, in 1998 97,6%, in 1999 96,8% en in 2000 96,5%. In de eerste plaats laten deze cijfers zien dat over de gehele beschouwde periode, conform de job matching theorie, afgestudeerden die binnen hun eigen vakdomein werken meer productieve waarde hebben dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken, althans over het hbo als geheel gerekend. In de tweede plaats tonen deze cijfers dat, althans over het gehele hbo gerekend, het verschil in beloning tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken ongeveer gelijk is gebleven. Dit totale beeld wordt echter genuanceerd wanneer de ontwikkeling per sector in ogenschouw wordt genomen.

Tabel 4.3

Mediaan bruto uurloon buiten eigen vakdomein als % van mediaan bruto uurloon binnen eigen vakdomein, 1996 en 2000

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	97,2	92,4	100,2	99,4	97,2	97,2	91,7	91,7
2000	96,5	102,5	90,7	101,2	97,9	100,0	93,6	95,4

Binnen eigen vakdomein: functies op hbo-niveau waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting was vereist

Buiten eigen vakdomein: functies op hbo-niveau waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting was vereist

Bij alle opleidingssectoren, behoudens het hpo, kan worden geconstateerd dat de salarissen buiten het eigen vakdomein zijn toegenomen ten opzichte van de salarissen binnen het eigen vakdomein. Dit duidt er op dat afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken (dus in banen waar het vooral aankomt op het vermogen om de daar vereiste competenties aan te leren) hun aanvankelijke achterstand in productieve waarde ten opzichte van afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken (dus in banen waar het vooral aankomt op de eigen vakspecifieke competenties) aan het inlopen zijn. In 1996 verdienden hpo'ers die buiten hun vakdomein werkten nagenoeg evenveel als afgestudeerden die binnen hun vakdomein werkten. Afgestudeerden van het hpo verdienen thans binnen hun vakdomein duidelijk meer dan buiten hun vakdomein. Dit wijst er op dat de vroegere achterstand in beloning van onderwijsgevendende afgelopen jaren is ingelopen.

Resumé

Afgestudeerden van het hao, hto en heo waaieren over een breder scala van beroepsgroepen uit dan afgestudeerden van het hgzo, kuo, hpo en hsao. Wat de ontwikkeling van de flexibiliteit op de arbeidsmarkt betreft, laten de cijfers zien dat afgestudeerden van het hbo tegenwoordig breder terechtkomen op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden. Dit blijkt uit de bevinding dat hbo-afgestudeerden (vooral van het heo en hto, en in mindere mate hsao) de laatste jaren steeds vaker terechtkomen in banen waarvoor geen specifieke opleidingsrichting is vereist. Het lijkt er op dat hbo'ers tevens breder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden. Immers, bij alle opleidingssectoren (behoudens het hpo) zijn afgestudeerden buiten het eigen vakdomein hun aanvankelijke loonachterstand ten opzichte van afgestudeerden binnen het eigen vakdomein aan het inlopen. Dit kan duiden op een toenemende flexibiliteit van hbo'ers.

4.3 Enkele bronnen van flexibiliteit

De productiviteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt van hbo-afgestudeerden wordt in de eerste plaats bepaald door de gevolgde hbo-opleiding. Daarnaast kunnen de afgestudeerden vóór of tijdens hun hbo-opleiding additionele kwalificaties hebben opgedaan die van invloed kunnen zijn op hun flexibiliteit op de

arbeidsmarkt. Zo kunnen een algemene vooropleiding, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring bronnen vormen voor het opdoen van generieke competenties die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen verbreden.

Vooropleiding

Verwacht mag worden dat degenen die vanuit het algemeen voortgezet onderwijs in het hbo instromen over meer algemene kennis beschikken dan degenen die vanuit het mbo instromen. Laatstgenoemde instromers zullen over meer vakspecifieke kennis beschikken. Het aandeel van hbo'ers met een algemene vooropleiding vormt derhalve een indicatie voor de mate waarin hbo-afgestudeerden ook over breed inzetbare kennis beschikken. Wat dit betreft laat de ontwikkeling van de laatste vijf jaar zien dat hbo'ers steeds vaker vanuit een algemene vooropleiding zijn ingestroomd. Dit verschijnsel manifesteert zich bij alle opleidingssectoren behoudens het hpo (waar het aandeel van afgestudeerden met een algemene vooropleiding constant is gebleven) en het kuo (waar het aandeel van afgestudeerden met een algemene vooropleiding is gedaald). Kortom, alleen al door hun vooropleiding beschikken hbo'ers steeds vaker over breed inzetbare competenties.

Tabel 4.4

Aandeel van afgestudeerden met een algemene vooropleiding, 1996 en 2000 (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	66	55	79	56	66	77	61	79
2000	71	63	78	62	73	80	65	68

Bestuurlijke ervaring

Middels bestuurlijke ervaring verwerft men generieke kennis en vaardigheden (zoals vergadertechnieken, leidinggeven) en stimuleert men attitudes (bijvoorbeeld initiatief) die op de arbeidsmarkt breed toepasbaar zijn. Wanneer afgestudeerden vóór of tijdens hun hbo-opleiding bestuurlijke ervaring (bijvoorbeeld in een studentenvereniging) hebben opgedaan, beschikken zij daarmee over additionele, in dit geval generieke, competenties waarmee zij de arbeidsmarkt betreden.

Tabel 4.5

Aandeel van afgestudeerden met bestuurlijke ervaring, 1996 en 2000 (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1996	25	41	21	27	29	18	23	20
2000	27	40	22	32	30	22	21	25

In meting 1996 bleek dat 25% van de afgestudeerden van hbo-voltijdopleidingen over bestuurlijke ervaring beschikte. In meting 1997 liep dit op naar 27%, waarna het verder opliep naar 28% in meting 1998. Daarna liep het terug naar 26% in meting 1999, om vervolgens weer iets op te lopen naar 27% in meting 2000. Kortom, over het gehele hbo-voltijd gerekend, fluctueerde het aandeel van afgestudeerden met bestuurlijke ervaring in de beschouwde periode rond 27%. Wanneer echter de ontwikkeling per sector in ogenschouw wordt genomen, dan zien we dat in beide meetjaren afgestudeerden van het hto, heo en vooral hao vaker dan gemiddeld over bestuurlijke ervaring (en daarmee over additionele generieke competenties) beschikken. Verder laat tabel 4.5 zien dat bij het hto, hgzo en kuo het aandeel van afgestudeerden met bestuurlijke ervaring tussen beide meetjaren is toegenomen.

Buitenlandervaring

Naast een algemene vooropleiding en bestuurlijke ervaring vormt ook buitenlandervaring een bron voor het opdoen van generieke competenties die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen verbreden. In de laatste drie metingen is naar voren gekomen dat studenten steeds vaker tijdens de hbo-opleiding ervaring (stage, studie dan wel anderszins) opdoen in het buitenland. Deze stijgende tendens doet zich voor bij alle opleidingssectoren, behoudens het hto (constant gebleven) en kuo (gedaald). In alle drie de metingen blijken afgestudeerden van het heo, kuo en vooral hao vaker dan gemiddeld te beschikken over bestuurlijke ervaring.

Tabel 4.6
Aandeel van afgestudeerden met buitenlandervaring, 1998-2000 (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
1998	27	53	*	22	34	19	14	39
1999	28	56	*	22	35	20	14	43
2000	29	58	25	22	37	24	17	38

Voor eerdere metingen zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar

* Geen cijfer beschikbaar

Resumé

Een algemene vooropleiding, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring vormen bronnen voor het opdoen van generieke competenties die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen verbreden. Wat dit betreft laat de ontwikkeling van de afgelopen jaren zien dat hbo'ers (behoudens afgestudeerden van het hpo en kuo) steeds vaker vanuit een algemene vooropleiding zijn ingestroomd, dat afgestudeerden van het hto, hgzo en kuo vaker dan vroeger beschikken over bestuurlijke ervaring, en dat hbo'ers (behoudens afgestudeerden van het hto en kuo) steeds vaker tijdens de hbo-opleiding buitenlandervaring opdoen. Kortom, alleen al door hun vooropleiding, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring beschikken hbo'ers vaker dan vroeger over generieke competenties die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen verbreden.

4.4 Flexibiliteit en productiviteit

In deze paragraaf wordt eerst nagegaan hoe de kans om al dan niet binnen het eigen vakdomein emplooi te vinden zich in de afgelopen vijf jaar heeft ontwikkeld. Vervolgens wordt nagegaan wat de gevolgen hiervan zijn geweest voor de productieve waarde en de tevredenheid met het werk.

Kans op werk buiten het eigen vakdomein

In een nadere analyse is nagegaan hoe de kans op werk buiten het eigen vakdomein, en daarmee de kans dat een groot beroep wordt gedaan op het leervermogen en de flexibiliteit van de afgestudeerden, zich in de jaren 1996 t/m 2000 heeft ontwikkeld. Deze kans is geschat in een logistische regressievergelijking onder constant-houding van persoonskenmerken (geslacht en leeftijd), eventuele additionele kwalificaties waarover afgestudeerden beschikken (soort vooropleiding, bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werkervaring) en de gevolgde hbo-opleiding (opleidingssector). De schattingsresultaten zijn opgenomen in tabel 1 van bijlage 2.

De schattingsresultaten laten zien dat de afgestudeerden van meting 1997 een kleinere kans hadden om buiten hun vakdomein werkzaam te zijn dan de afgestudeerden van meting 1998 die in de schatting als referentiegroep zijn gekozen. Voor de afgestudeerden van meting 1996 was deze kans nog kleiner. Met andere woorden: in de periode 1996 t/m 1998 zijn hbo-afgestudeerden steeds vaker buiten het eigen vakdomein gaan werken, dus in banen waar een groot beroep wordt gedaan op hun leervermogen en flexibiliteit. De kans om buiten het eigen vakdomein terecht te komen heeft zich na meting 1998 niet meer significant gewijzigd. Hierbij dient te worden gewezen op het feit dat de werkloosheid onder afgestudeerden van het hbo-voltime is gedaald van 7% in 1996 via 4% in 1997 naar 3% in 1998, 1999 en 2000. De toename van het werken buiten het eigen vakdomein in de periode 1996-1998 heeft zich dus voltrokken in een periode van dalende werkloosheid. Dit duidt er op dat hbo'ers niet noodgedwongen vaker zijn gaan uitwijken naar werk buiten het eigen vakdomein maar dat er op de arbeidsmarkt een toenemende ruimte is voor flexibel inzetbare hbo'ers.

Flexibiliteit en productiviteit

Gebleken is dat in de jaren 1996 t/m 1998 hbo'ers steeds vaker buiten het eigen vakdomein emplooi hebben gevonden, waarna de kans op werk buiten het eigen vakdomein zich heeft gestabiliseerd op het niveau van 1998. Hieronder wordt nagegaan wat de gevolgen hiervan zijn geweest voor de productieve waarde van hbo-afgestudeerden en hun tevredenheid met het werk. Als indicatoren voor de productieve waarde is gekeken naar achtereenvolgens de beloning en baanzekerheid.

Teneinde na te gaan hoe de ontwikkeling is geweest ten aanzien van verschillen in beloning, baanzekerheid en baantevredenheid tussen afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken en afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken, is een aantal regressievergelijkingen geschat. In deze regressievergelijkingen is achtereenvolgens voor ieder meetjaar het effect geschat van het al dan niet buiten het eigen vakdomein werken op respectievelijk beloning, baanzekerheid en baantevredenheid. Bij het schatten van het effect van het al dan niet buiten het eigen vakdomein werken, is gecontroleerd voor persoonskenmerken (geslacht en leeftijd), eventuele additionele kwalificaties waarover afgestudeerden beschikken (soort vooropleiding, bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werkervaring), de gevolgde hbo-opleiding (opleidingssector), baankenmerken (baanduur, aantal werkuren) en kenmerken van de werkorganisatie (aard en grootte). De resultaten met betrekking tot het effect van het al dan niet buiten het eigen vakdomein werken, staan weergegeven in tabel 4.7. De volledige resultaten van de uitgevoerde schattingen zijn opgenomen in bijlage 2.

Tabel 4.7
Effect van flexibiliteit¹⁾ op productieve waarde en baantevredenheid, 1996-2000

	Uurloon (ln) B	Vaste baan B	Tevreden met baan B
1996	-0,020*	0,20**	-0,32**
1997	-0,017*	-0,01	-0,27**
1998	-0,001	0,09	-0,29**
1999	-0,000	-0,04	-0,26**
2000	-0,011	0,08	-0,19**

1) Banen waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting door de werkgever werd vereist

Referentie = banen waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting door de werkgever werd vereist.

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Beloning

De eerste indicator voor de productieve waarde van de afgestudeerden binnen en buiten hun eigen vakdomein vormt het individuele bruto uurloon.³ Op basis van de job matching theorie mag worden verwacht dat afgestudeerden die binnen hun eigen vakdomein werkzaam zijn meer productieve waarde en daarmee een hoger loon zullen hebben dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken. Verder mag worden verwacht dat naarmate afgestudeerden over meer generieke competenties beschikken, het verschil in beloning tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner zal worden.

Deze verwachtingen lijken te worden bevestigd door de resultaten in tabel 4.7. Uit de negatieve tekens van de regressiecoëfficiënten bij ieder meetjaar blijkt dat in lijn met de job matching theorie afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken inderdaad meer verdienen dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken. Verder blijkt dat het verschil in beloning tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner is geworden. In 1996 verdienden afgestudeerden binnen hun eigen vakgebied nog 2% meer dan afgestudeerden die buiten hun vakgebied werkten. In 1997 was dit verschil teruggelopen naar 1,7%. Vanaf 1998 blijken afgestudeerden die binnen hun vakgebied werken niet langer significant meer te verdienen dan afgestudeerden die buiten hun vakgebied werkzaam zijn. Dit duidt er op dat hbo'ers thans meer flexibel inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden. Hierbij dient evenwel te worden opgemerkt dat de toegenomen flexibiliteit eventueel ten koste kan zijn gegaan van de productiviteit in het eigen vakgebied. Immers, bij een gelijkblijvende opleidingsduur bestaat de mogelijkheid dat een verbreding van de opleiding eventueel ten koste gaat van de diepgang met als gevolg dat de opleiding minder toegespitst kan zijn op een specifiek beroep. Dit kan eventueel leiden tot een verminderde productiviteit in dat beroep. De mate waarin verbreding van een opleiding eventueel tot een mogelijk verlies aan productiviteit leidt, hangt overigens af van de aard van het curriculum en de aard van de beroepen waarop de opleiding is gericht. Opleidingen voor vakgebieden waar generieke vaardigheden erg belangrijk zijn, zullen eenvoudiger te verbreden zijn dan opleidingen voor vakgebieden waar juist vakspecifieke vaardigheden cruciaal zijn (Borghans & De Grip, 1999, blz. 7-8).

Baanzekerheid

Naast het loon vormt de zekerheid van de baan een tweede indicator voor de productieve waarde van de afgestudeerden. Er kan namelijk worden verwacht dat werkgevers de meer productieve afgestudeerden middels een vaste aanstelling aan zich proberen te binden en de minder productieve afgestudeerden voornamelijk een tijdelijke arbeidsovereenkomst zullen aanbieden. Uitgaande van deze redenering en de job matching theorie is dan de verwachting dat afgestudeerden binnen hun eigen vakdomein meer productieve waarde en daarmee een grotere kans op een vaste baan zullen hebben dan afgestudeerden buiten hun vakdomein. Tevens mag dan worden verwacht dat naarmate afgestudeerden over meer generieke competenties beschikken, het verschil in baan zekerheid tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner zal worden.

Deze verwachtingen worden niet bevestigd door de resultaten van de uitgevoerde schattingen. Deze laten namelijk zien dat niet binnen maar buiten het eigen vakgebied afgestudeerden de grootste kans op een vaste baan hebben, althans in 1996. Een mogelijke verklaring voor dit onverwachte resultaat kan zijn dat zich in 1996 een trade-off heeft gemanifesteerd tussen loon en werkzekerheid. Met andere woorden: een

3 Om na te gaan hoe zich het verschil in beloning tussen afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken en afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken, heeft ontwikkeld, is voor ieder meetjaar afzonderlijk een loonvergelijking geschat waarin de logaritme van het bruto uurloon wordt verklaard in een lineaire vergelijking op basis van een aantal kenmerken waaronder het al dan niet buiten het eigen vakdomein werken.

afweging tussen een hoger loon maar minder baanzekerheid in het eigen vakdomein versus een lager loon maar meer baanzekerheid buiten het eigen vakdomein. Hoe het ook zij, na 1996 maakt het voor de kans op een vaste baan niets uit of men al dan niet in het eigen vakdomein werkt.

Flexibiliteit en baantevredenheid

Hieronder komt een subjectieve indicator voor de flexibiliteit van hbo'ers op de arbeidsmarkt aan bod, namelijk de tevredenheid met het werk. Het al dan niet tevreden zijn met het werk is afgeleid uit het feit dat afgestudeerden al dan niet op zoek zijn naar ander werk. Uiteraard kunnen afgestudeerden ook op zoek zijn naar een andere baan omdat hun tijdelijk arbeidscontract ten einde loopt. Om hiervoor te corrigeren, is in de schatting van de kans dat afgestudeerden tevreden zijn met hun werk (geïndiceerd door het niet op zoek zijn naar ander werk) een variabele opgenomen die aangeeft of zij al dan niet een vaste aanstelling hebben.

De verwachting is dat afgestudeerden die binnen hun eigen vakdomein werken niet alleen meer productieve waarde hebben maar ook meer tevreden over hun werk zullen zijn dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken. Verder wordt verwacht dat naarmate afgestudeerden over meer generieke competenties beschikken, het verschil in tevredenheid tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner zal worden.

Deze verwachtingen lijken te worden bevestigd door de resultaten in tabel 4.7. Uit de negatieve tekens van de regressiecoëfficiënten bij ieder meetjaar blijkt dat afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken inderdaad meer tevreden zijn dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken. Verder blijkt dat het verschil in tevredenheid tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner is geworden. De laatste bevinding kan er op wijzen dat hbo'ers thans meer open staan voor een flexibele inzetbaarheid op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden.

Resumé

In de jaren 1996 t/m 1998 zijn hbo'ers steeds vaker buiten het eigen vakdomein gaan werken, waarna de kans op werk buiten het eigen vakdomein zich heeft gestabiliseerd op het hoge niveau van 1998. Terwijl de flexibiliteit is toegenomen, is het verschil in beloning tussen afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken en afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken kleiner geworden. Dit wijst er op dat hbo'ers over meer generieke competenties beschikken dan vroeger waardoor zij meer dan vroeger breed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Afgestudeerden van het hbo lijken ook meer open te staan voor een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden, gezien de bevinding dat het verschil in baantevredenheid tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner is geworden.

4.5 Conclusies

Bij de inrichting van het onderwijs kan sprake zijn 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. Met name 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. Wat dit betreft is gebleken dat hbo'ers tegenwoordig inderdaad breder terecht komen op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden: zij gaan

vaker dan vroeger buiten het eigen vakdomein werken (dus in functies waar een relatief groot beroep wordt gedaan op hun vermogen en flexibiliteit om de daar vereiste competenties aan te leren).

Afgestudeerden van het hbo lijken ook meer open te staan voor een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden, gezien de bevinding dat het verschil in baantevredenheid tussen afgestudeerden die binnen het eigen vakdomein werken en afgestudeerden die buiten het eigen vakdomein werken kleiner is geworden (hoewel laatstgenoemden nog steeds minder tevreden zijn).

Afgestudeerden van het hbo lijken ook meer dan vroeger te beschikken over competenties die een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bewerkstelligen (alleen al door hun vooropleiding, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring beschikken hbo'ers vaker dan vroeger over dit soort generieke competenties). Dit wordt ook gewaardeerd op de arbeidsmarkt, gezien de bevinding dat afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken niet langer significant meer verdienen dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken.

Dit hoofdstuk heeft laten zien dat de rol die hbo'ers op de arbeidsmarkt vervullen in de afgelopen jaren aan veranderingen onderhevig is geweest en dat deze veranderingen zijn geïnitieerd door zowel accentverschuivingen in de kwalificaties waarover hbo'ers beschikken als verschuivingen in de eisen die door werkgevers aan hbo'ers worden gesteld. Op basis van de onderzoekersbevindingen is het echter veel moeilijker om het relatieve belang van beide ontwikkelingen aan te geven.

5 Beroependomeinen van hoger opgeleiden

5.1 Inleiding

De inrichting van het hoger onderwijs in Nederland staat ter discussie. De aanleiding voor deze discussie is de ondertekening van de zogenaamde Bologna-verklaring door de EU-Ministers van Onderwijs. In deze verklaring wordt de intentie uitgesproken de vergelijkbaarheid en uitwisselbaarheid van onderwijs-systemen en –diploma's in Europa te vergroten. Deze verklaring impliceert voor Nederland dat het hoger onderwijsstelsel zodanig ingericht dient te worden dat er in de toekomst sprake zal zijn van twee uitstroomniveaus: een bachelor- en een masterniveau. Voorstellen hiertoe worden gedaan in het Ontwerp Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (Ministerie van OCenW, 1999) en zijn nader uitgewerkt in Ministerie van OCenW (2000-1).

Naar aanleiding van de voorstellen in het Ontwerp Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan is in Nederland een discussie ontstaan omtrent de wenselijkheid en de consequenties van een hoger onderwijsstelsel met twee uitstroomniveaus. Deze discussie spitst zich onder meer toe op vragen zoals: hoe verhouden de curricula van het hbo en het wo zich tot elkaar, hoe verhouden de diploma's zich tot elkaar en hoe zien de in- en doorstroommogelijkheden eruit. Deze vragen laten de verwevenheid zien met een tweede discussie over het hoger onderwijs die momenteel in Nederland gevoerd wordt. Deze discussie betreft de overeenkomsten en verschillen in (inhoudelijke) oriëntatie tussen het hbo en het wo. Is het raadzaam de introductie van het bachelor-master-systeem aan te grijpen om het verschil in oriëntatie tussen het hbo en het wo nader te bezien? Of is het essentieel de (inhoudelijke) scheiding in zowel oriëntatie als niveau te handhaven?

Dit hoofdstuk tracht een bijdrage te leveren aan de beleidsdiscussie ten aanzien van het vraagstuk betreffende het (inhoudelijke) onderscheid tussen hbo en wo. Tevens wordt aandacht besteed aan het vraagstuk van de brede vorming van de hbo'er. Het uitgangspunt van deze bijdrage vormt het idee dat de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel inzicht kan verschaffen ten aanzien van het bestaansrecht van een binair hoger-onderwijsstelsel en van de behoefte aan hbo'ers met een brede vorming. Om dit te onderzoeken wordt, naast de gegevens van de HBO-Monitor 1999, gebruik gemaakt van data uit de WO-Monitor 1999. Beide onderzoeken zijn volgens een vergelijkbare opzet uitgevoerd in het najaar van 1999.⁴ Voor een uitgebreide beschrijving van de HBO-Monitor 1999 wordt verwezen naar Ramaekers en Huijgen (2000) en voor een uitgebreide beschrijving van de WO-Monitor naar Allen et al (2001). Dit hoofdstuk beziet deze problematiek, gezien het karakter van het rapport, vanuit het gezichtspunt van het hbo. Op analoge wijze zijn in Allen et al (2001) de mogelijke consequenties van de bachelor-masterstructuur voor het wo onder de loep genomen.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 5.2 staat de overlap in beroependomeinen tussen het hbo en het wo centraal. Wanneer hbo'ers en wo'ers in vergelijkbare beroepen terechtkomen, zou een betere afstemming van hbo- en wo-opleidingen op zijn plaats kunnen zijn. Werkgevers werven voor

4. Ten tijde van de analyse waren data van de WO-Monitor 2000 nog niet beschikbaar. Gezien het specifieke thema van dit hoofdstuk is het geen bezwaar dat de analyse betrekking heeft op data van meting 1999.

bepaalde beroepen dan immers afgestudeerden van beide opleidingsniveaus. Daarbij dient als kanttekening te worden geplaatst dat hierbij ook de aansluiting tussen opleiding en werk een belangrijke rol speelt. Met name wanneer zowel hbo'ers als wo'ers in hetzelfde beroep werk vinden dat past bij het niveau van hun opleiding, zou een betere afstemming van de hbo- en wo-curricula - gezien vanuit de arbeidsmarkt - zinvol kunnen zijn. Wanneer wo'ers die in het overlappend domein werkzaam zijn echter aangeven onder hun niveau werkzaam te zijn, dan kan het overlappend beroependomein als een echt hbo-domein bestempeld worden. In dat geval is het de vraag of een afstemming van de hbo- en wo-curricula, gezien vanuit de arbeidsmarkt, gewenst is. Daarom zal in paragraaf 5.2 ook het vraagstuk van de aansluiting opleiding-werk onder de loep worden genomen.

De productieve waarde die werkgevers toekennen aan afgestudeerden van het hbo en wo geeft een beeld van het functioneren van hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt. De productieve waarde in relatie tot de aansluiting opleiding-werk staat in paragraaf 5.3 centraal. In deze paragraaf wordt nagegaan of hbo'ers dan wel wo'ers het meest aan productieve waarde inboeten wanneer zij buiten hun opleidingsrichting gaan werken, dus in functies waarin een relatief groot beroep wordt gedaan op hun vermogen om de daar vereiste competenties aan te leren (met andere woorden het vermogen om flexibel te zijn). Dit geeft een indicatie van de mate waarin hbo'ers en wo'ers op de arbeidsmarkt breed inzetbaar zijn. Een eerste indicatie van de productieve waarde wordt gegeven door de beloning. Een analyse van het effect van de aansluiting opleiding-werk op de beloning vormt daarom het startpunt van de analyse in paragraaf 5.3. Daarnaast wordt gekeken naar het effect van de aansluiting op de baan zekerheid.

Verschillen in de aansluiting opleiding-werk en het functioneren op de arbeidsmarkt kunnen ook tot uiting komen in de in het werk gebruikte competenties. In paragraaf 5.4 wordt aan de hand van de gebruikte competenties nagegaan in hoeverre hbo'ers die in hun eigen vakrichting werken een andere invulling aan het werk moeten of kunnen geven dan hbo'ers die buiten hun vakrichting werkzaam zijn.

In het kader van de discussie over de verhouding in oriëntatie tussen het hbo en wo is het interessant te bezien in hoeverre hbo'ers en wo'ers in banen van gelijk niveau, namelijk banen waarvoor een opleiding op hbo-niveau is vereist, verschillende tekorten in hun opleiding ervaren. In paragraaf 5.4 zal derhalve ook aandacht worden geschonken aan de tekorten die hbo'ers en wo'ers in hun opleiding ervaren. Dit hoofdstuk wordt in paragraaf 5.5 afgesloten met een conclusie waarin de onderzoeksresultaten in het licht van de in deze inleiding geschetste beleidsvraagstukken worden geplaatst.

5.2 Overlap in hbo- en wo- beroependomeinen

Het Nederlandse hoger onderwijs heeft een zogenaamd binair karakter, hetgeen betekent dat er twee opleidingsniveaus worden onderscheiden. De vraag kan worden gesteld in hoeverre beide niveaus – hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs – een aantoonbaar verschillende rol op de arbeidsmarkt vervullen. Deze vraag wordt in deze paragraaf bekeken vanuit de invalshoek 'beroep'. Naarmate er meer hbo'ers en wo'ers in vergelijkbare beroepen terechtkomen, vervullen beide niveaus in sterkere mate een vergelijkbare rol op de arbeidsmarkt. Met andere woorden: wanneer de overlap in beroependomein groter is, wordt het onderscheid in de inhoud van werk dat hbo'ers en wo'ers verrichten geringer. Naarmate de overlap kleiner is, vervullen het hbo en wo meer een eigen rol en is er meer sprake van een eigen hbo- en een eigen wo-beroependomein.

5.2.1 Opleidingen met een overlappend beroependomein

In tabel 5.1 wordt een eerste indruk gegeven van het belang van overlappende beroependomeinen voor afgestudeerden van het hoger onderwijs op de Nederlandse arbeidsmarkt⁵. De tabel geeft inzicht in de vraag hoeveel hoger opgeleide afgestudeerden van een opleidingssector (hbo en wo samen gerekend) een opleiding hebben gevolgd die gekenmerkt wordt door een overlappend beroependomein met een opleiding van het andere (hoger) opleidingsniveau⁶. Met andere woorden: in welke mate ondervinden hbo-afgestudeerden concurrentie van universitaire afgestudeerden?

Tabel 5.1
Belang van overlap in beroependomeinen tussen het hbo en het WO naar HOOP-opleidingssector

Opleidingssector (hbo + wo)	Afgestudeerden van opleidingen met overlap %	Afgestudeerden van opleidingen zonder overlap %	Totaal %
Economie	90	10	100
Gedrag & maatschappij	54	46	100
Gezondheidszorg	3	97	100
Landbouw	85	15	100
Taal & cultuur	95	5	100
Techniek	16	84	100
Alle sectoren	52	48	100

Uit de tabel blijkt dat ruim de helft van de hoger opgeleide afgestudeerden een opleidingsachtergrond heeft waarmee men kan terechtkomen in beroepen die in belangrijke mate zowel door hbo'ers als door wo'ers worden vervuld. De tabel laat tevens zien dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de verschillende opleidingssectoren⁷. De sectoren landbouw, economie en taal & cultuur worden gekenmerkt door een aanzienlijke overlap in beroependomeinen tussen het hbo en wo. Tenminste 85% van de afgestudeerden in deze sectoren heeft een opleiding afgerond waarmee ze veelal in beroepen terechtkomen die zowel door hbo'ers als wo'ers worden uitgeoefend. De sectoren techniek en vooral gezondheidszorg worden daarentegen gekenmerkt door een duidelijke scheiding tussen hbo- en wo-beroepen. Meer dan 80% van de afgestudeerden techniek en gezondheidszorg komt veelal in beroepen terecht die een duidelijk hbo- of academisch karakter hebben. De sector gedrag & maatschappij neemt een tussenpositie in. Deze sector kent zowel opleidingen met een overlappend beroependomein als opleidingen met primair een eigen beroependomein.

Een eerste conclusie die op basis van tabel 5.1 getrokken kan worden is dat voor de opleidingssectoren landbouw, economie en taal & cultuur de grenzen tussen het hbo- en wo-beroependomein op de arbeidsmarkt veel vager zijn dan voor de sectoren techniek en in nog sterkere mate gezondheidszorg.

5. In dit hoofdstuk zijn alleen de afgestudeerden van voltijd opleidingen in de analyses betrokken. Hun arbeidsmarktpositie geeft beter dan die van afgestudeerden van deeltijdopleidingen weer welke de implicaties van de gevolgde opleiding voor het functioneren op de arbeidsmarkt zijn.
6. In bijlage 3 wordt ingegaan op de vraag hoe deze cijfers tot stand zijn gekomen. Opgemerkt dient te worden dat gebruik is gemaakt van een opleidingsclassificatie waarin 53 opleidingen op hbo- en wo-niveau worden onderscheiden. Dit hoge aggregatieniveau impliceert dat de in deze paragraaf gepresenteerde cijfers op hoofdlijnen een indruk geven van (de overlap in) beroependomeinen. Binnen de verschillende opleidingssectoren kan op het niveau van opleidingen het beeld enigszins afwijken. Het hoge aggregatieniveau impliceert tevens dat enige nuance verloren gaat.
7. In totaal worden er in het HOOP 9 opleidingssectoren onderscheiden. Naast de zes hier genoemde sectoren zijn dat recht, natuur en pedagogiek. Deze sectoren zijn in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten, aangezien zij alleen opleidingen op wo-niveau (recht en natuur) of hbo-niveau (pedagogiek) bevatten. Zij zijn daarmee minder relevant voor het thema van dit hoofdstuk.

5.2.2 Overlap en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsniveau

Een overlap in beroependomeinen, zoals beschreven in tabel 5.1, geeft slechts een beperkt inzicht. Er wordt immers geen inzicht gegeven in de aard van de beroepen. Zijn het beroepen die als typische hbo-beroepen gekenmerkt kunnen worden? Of zijn het juist beroepen waarin voor een adequate uitoefening academische vaardigheden vereist zijn? In tabel 5.2 wordt getracht op deze vraag antwoord te geven. In deze tabel wordt niet alleen gekeken naar de overlap in beroependomein, maar ook naar de aansluiting tussen het beroepsniveau en het opleidingsniveau. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen drie groepen (1) hbo'ers die werkzaam zijn op niveau: de werkgever heeft een opleiding op hbo-niveau als minimale eis gesteld voor de betreffende baan, (2) wo'ers die werkzaam zijn beneden hun niveau: de werkgever heeft een opleiding op hbo-niveau als minimale eis gesteld voor de betreffende baan en (3) wo'ers die werkzaam zijn op niveau: de werkgever heeft een opleiding op wo-niveau als minimale eis gesteld voor de betreffende baan⁸.

Tabel 5.2 biedt de mogelijkheid het beeld zoals geschetst in tabel 5.1 te nuanceren. Uit tabel 5.2 blijkt dat in de opleidingssectoren economie en landbouw – sectoren waarin de overlap in beroependomein groot is – hbo'ers relatief weinig concurrentie ondervinden van wo'ers. Immers bij de opleidingssectoren economie en landbouw is het merendeel van de wo'ers die een opleiding met een overlappend domein afgronden hebben op wo-niveau werkzaam. In de sector economie is 59% (19% van de in totaal 19 + 13 = 32%) van de wo'ers met een opleiding met overlap op wo-niveau werkzaam. In de sector landbouw is dat eveneens 59%. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat in de opleidingssectoren economie en landbouw sprake is van een qua opleidingsniveau beperkt overlappend beroependomein. Immers, hbo'ers en wo'ers komen weliswaar in belangrijke mate in vergelijkbare beroepen terecht, maar de meeste wo'ers zijn op wo-niveau werkzaam.

De andere opleidingssector waarin de overlap in het beroependomein groot is, namelijk taal & cultuur laat een wat afwijkend beeld zien. Bij deze opleidingssector ondervinden hbo'ers veel concurrentie van wo'ers. Immers bij de opleidingssector taal & cultuur is meer dan de helft (55%) van de wo'ers met een opleidingsachtergrond die gekenmerkt wordt door een overlappend beroependomein in een functie op hbo-niveau werkzaam. In totaal bestaat maar liefst 43% van alle afgestudeerden van deze sector uit wo'ers die op hbo-niveau werkzaam zijn. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat in de sector taal & cultuur sprake is van sterke overlap omdat relatief veel wo'ers in hbo-functies werken.

Tabel 5.2 laat verder zien dat in de opleidingssector gezondheidszorg, waarin een overlap in beroependomeinen nauwelijks een rol speelt, concurrentie tussen hbo'ers en wo'ers nauwelijks voorkomt: slechts 3% van de werkenden bestaat uit universitair opgeleiden die op hbo-niveau werken. De gezondheidszorg kent derhalve duidelijk afgebakende beroependomeinen voor zowel het hbo als het wo. In de andere sector waarin een overlap in beroependomeinen nauwelijks een rol speelt, namelijk techniek, zien we dat de geringe overlap vooral banen op hbo-niveau omvat.

De opleidingssector gedrag & maatschappij ten slotte kent een duidelijk afgebakend hbo-domein. Uit de tabel blijkt dat 40% van alle afgestudeerden hbo'ers zijn die een opleiding afgerond hebben die gekenmerkt wordt door een eigen afgebakend beroependomein. Daarentegen werken relatief veel wo'ers onder hun niveau. Het wo-domein is derhalve bescheidener van omvang.

8. Naast de drie hier onderscheiden groepen kunnen nog twee groepen onderscheiden worden. Op de eerste plaats de hoger opgeleiden die op mbo-niveau of lager werkzaam zijn. Deze groep is niet in de analyses meegenomen, aangezien dit voor het thema van dit hoofdstuk minder relevant is. Op de tweede plaats de hbo'ers die op wo-niveau werkzaam zijn. Deze groep is uiteraard wel relevant voor het thema, maar is te klein om gefundeerde uitspraken over te kunnen doen. Het feit dat deze groep te klein is, kan echter wel als een belangrijke conclusie van dit onderzoek beschouwd worden, aangezien dit aangeeft dat het, zelfs in een krappe arbeidsmarkt, voor afgestudeerden uit het hoger beroepsonderwijs heel erg moeilijk is om in het wo-arbeidsmarktsegment een baan te verwerven.

Tabel 5.2

Overlap in beroepdomeinen in relatie tot aansluiting tussen beroeps- en opleidingsniveau naar HOOP-opleidingssector

Opleidingssector (hbo + wo)	Afgestudeerden van opleidingen met overlap			Afgestudeerden van opleidingen zonder overlap			Totaal
	(1) %	(2) %	(3) %	(1) %	(2) %	(3) %	%
Economie	58	13	19	9	1	0	100
Gedrag & maatschappij	0	24	30	40	4	4	100
Gezondheidszorg	0	1	2	55	2	40	100
Landbouw	56	12	17	7	3	5	100
Taal & cultuur	19	41	34	0	2	3	100
Techniek	11	2	3	50	10	23	100
Alle sectoren	23	13	16	31	4	13	100

Toelichting: (1) = hbo'ers die werkzaam zijn in een functie op hbo-niveau.

(2) = wo'ers die werkzaam zijn in een functie op hbo-niveau.

(3) = wo'ers die werkzaam zijn in een functie op wo-niveau.

5.2.3 Overlap en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting

De aansluiting tussen beroep en opleiding wordt niet alleen bepaald door het niveau van de vereiste opleiding, maar ook door de aard van de gevraagde en aangeboden kwalificaties. Met andere woorden: sluit het uitgeoefende beroep aan op de gevolgde opleidingsrichting? Ook deze vraag biedt de mogelijkheid meer inzicht te verkrijgen in het karakter van het overlappend beroepdomein tussen hbo en wo. Wanneer relatief veel hoger opgeleiden in het overlappend domein in hun eigen vakdomein werkzaam zijn, dan mag gesproken worden van een duidelijk afgebakend vakinhoudelijk overlappend beroepdomein. Tabel 5.3 geeft inzicht in de mate waarin het werk aansluit op de door de werkgever gevraagde opleidingsrichting.

Tabel 5.3

Belang van overlap in beroepdomeinen in relatie tot de aansluiting tussen beroep en opleiding naar HOOP-opleidingssector

Opleidingssector (hbo + wo)	Afgestudeerden van opleidingen met overlap		Afgestudeerden van opleidingen zonder overlap		Totaal
	binnen eigen vakdomein %	buiten eigen vakdomein %	binnen eigen vakdomein %	buiten eigen vakdomein %	%
Economie	64	27	7	3	100
Gedrag & maatschappij	35	18	35	12	100
Gezondheidszorg	2	1	93	4	100
Landbouw	70	16	11	4	100
Taal & cultuur	55	40	3	2	100
Techniek	11	6	70	13	100
Alle sectoren	36	16	41	7	100

De tabel laat zien dat er in feite vier groepen onderscheiden kunnen worden. Het ene uiterste wordt gevormd door de opleidingssector gezondheidszorg. Vrijwel alle afgestudeerden hebben een baan gevonden die goed aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Bovendien is er, zoals eerder reeds opgemerkt, nauwelijks sprake van overlap in het beroepdomein. Het andere uiterste betreft de sector taal & cultuur. Ruim 40% van de afgestudeerden werkt buiten het eigen vakdomein en de overlap in beroepdomeinen is groot.

De overige opleidingssectoren nemen een tussenpositie in. In de sectoren landbouw en techniek vinden afgestudeerden relatief vaak werk dat goed aansluit bij de gevolgde opleidingsrichting. Voor beide sectoren is dat voor meer dan 80% van de afgestudeerden het geval. Belangrijk verschil tussen beide sectoren is dat de overlap in beroepdomeinen in de sector landbouw veel groter is. Economisch opgeleiden en afgestudeerden in de sector gedrag & maatschappij hebben relatief vaak een baan gevonden buiten het eigen vakdomein. In beide sectoren is de overlap in beroepdomein aanzienlijk, met name in de sector economie.

De tabel laat zien dat naarmate de opleiding een wat generieker karakter heeft, de overlap in beroepdomeinen groter is. Beroepsspecifieke sectoren zoals de gezondheidszorg en in mindere mate, techniek kennen een geringe overlap tussen het hbo- en het wo-beroepdomein. Voor opleidingen die een wat generieker karakter hebben, zoals taal & cultuur en in wat mindere mate, economie en gedrag & maatschappij, is de overlap tussen het hbo- en het wo-domein veel groter.

Resumé

Deze paragraaf heeft laten zien dat een overlap in het beroepdomein voor het hbo en het wo een niet te onderschatten fenomeen vormt op de Nederlandse arbeidsmarkt. De overlap concentreert zich binnen enkele opleidingssectoren. Voor de opleidingssectoren landbouw, economie en taal & cultuur zijn de grenzen tussen het hbo- en wo-beroepdomein veel vager dan voor de sectoren techniek en in nog sterkere mate gezondheidszorg.

Ook het karakter van de beroepen in de overlap verschilt. In de sectoren taal & cultuur, techniek en gedrag & maatschappij heeft het overlappend domein overwegend een hbo-karakter. In de sectoren landbouw en economie is er sprake van een qua opleidingsniveau beperkt overlappend beroepdomein.

Ten slotte kan geconcludeerd worden dat naarmate de opleiding een wat generieker karakter heeft, de overlap in beroepdomeinen groter is. Beroepsspecifieke sectoren zoals de gezondheidszorg en in mindere mate, techniek kennen een geringe overlap tussen het hbo- en het wo-beroepdomein. Voor opleidingen die een wat generieker karakter hebben, zoals taal & cultuur en in wat mindere mate, economie en gedrag & maatschappij is de overlap tussen het hbo- en het wo-domein veel groter.

5.3 Productieve waarde en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting

Volgens de theorie van het menselijk kapitaal, welke de nadruk legt op persoonskenmerken, bepalen talent, gevolgd onderwijs en ervaring hoe goed iemand functioneert. De beloning wordt daarbij gezien als een goede indicator voor het functioneren en daarmee voor de productieve waarde (Becker, 1964). In de theorie van de arbeidsrij of het baanconcurrentiemodel (Thurow, 1975) wordt de productieve waarde en daarmee de beloning daarentegen voornamelijk bepaald door baankenmerken. Persoonskenmerken hebben geen invloed op het functioneren van werknemers maar spelen daarentegen wel een belangrijke rol bij de werving van nieuwe arbeidskrachten. Wanneer iemand over meer menselijk kapitaal beschikt, zijn de trainingskosten die gemaakt moeten worden om iemand goed te laten functioneren lager.

Wanneer de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt het onderzoeksthema vormt, blijken deze theorieën een te eenzijdig kader te bieden. Zowel in de theorie van het menselijk kapitaal als in de theorie van de arbeidsrij ontbreekt de interactie tussen persoons- en baankenmerken. Deze interactie blijkt echter een belangrijke rol te spelen bij de verklaring van loonverschillen tussen mensen met een verschillende onderwijsachtergrond (Hartog, 1985). In de job matching theorie wordt juist op deze interactie de nadruk

gelegd⁹. Gegeven de baan is de mate waarin de kwalificaties die een werknemer heeft verworven aansluiten op de kwalificaties die in die baan worden vereist, bepalend voor het functioneren - de productiviteit - en daarmee voor de beloning in die baan.

Om te kunnen nagaan wat de gevolgen zijn voor de productieve waarde van de interactie tussen opleiding en baan, zijn de functies van hbo-afgestudeerden en wo-afgestudeerden op grond van de opleidingsrichting die door de werkgever voor de functie werd vereist in drie groepen ingedeeld, namelijk:

1. functies waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting werd vereist;
2. functies waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting werd vereist;
3. functies waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting werd vereist.

Aldus ingedeeld, wordt in de eerste groep functies het meest een beroep gedaan op vakspecifieke competenties en in de laatste groep functies op het vermogen om de in die functies vereiste competenties aan te leren, met andere woorden op de flexibiliteit van de afgestudeerde.

In deze paragraaf wordt nagegaan of hbo'ers dan wel wo'ers het meest aan productieve waarde inboeten wanneer zij buiten hun opleidingsrichting gaan werken, dus in functies waarin een relatief groot beroep wordt gedaan op hun flexibiliteit. Dit geeft een indicatie van de mate waarin hbo'ers en wo'ers op de arbeidsmarkt breed inzetbaar zijn.

Als indicatoren voor de productieve waarde van de afgestudeerden is gekeken naar achtereenvolgens beloning en baan zekerheid. Het geschetste theoretische kader heeft laten zien dat de beloning als een goede indicator voor het functioneren in de baan kan worden beschouwd. Ook de baan zekerheid geeft een indicatie van de inschatting die een werkgever maakt van de productieve waarde. Hoe hoger de (verwachte) productieve waarde, hoe groter de kans dat iemand een vaste aanstelling krijgt. Teneinde na te gaan welke afgestudeerden de hoogste beloning ontvangen en de grootste baan zekerheid hebben, is een aantal regressievergelijkingen geschat. De resultaten met betrekking tot de effecten van de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting zijn weergegeven in tabel 5.4. De volledige resultaten van de uitgevoerde schattingen zijn opgenomen in bijlage 4.

Beloning

De eerste indicator voor de productieve waarde van hbo-afgestudeerden en universitaire afgestudeerden in de drie soorten functies vormt het individuele bruto uurloon. Om na te gaan of hbo'ers dan wel wo'ers het meeste loon inleveren wanneer zij uitwijken naar functies buiten de eigen opleidingsrichting, is voor beide groepen afzonderlijk een loonvergelijking geschat.¹⁰ De schattingsresultaten laten zien dat hoger opgeleiden het meest verdienen - of met andere woorden de hoogste productieve waarde genereren - in functies waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting is vereist, dus in functies waar een beroep wordt gedaan op hun vakspecifieke competenties. Dit geldt zowel voor hbo'ers als voor wo'ers. Wanneer zij echter gaan werken in functies waarvoor ook afgestudeerden van verwante opleidingsrichtingen worden geworven, blijken hbo'ers meer productieve waarde te verliezen dan wo'ers, namelijk 2,9% versus 1,6%¹¹. Dit verschil in verlies wordt nog groter in banen waarvoor de eigen opleidingsrichting niet is vereist en waar het bijgevolg vooral aankomt op het vermogen om de daar vereiste competenties aan te leren. Het

9. Belangrijke bijdragen aan de ontwikkeling van de job matching theorie zijn onder meer geleverd door Tinbergen (1956), Sattinger (1975), Jovanovic (1979) en Hartog (1992).

10. In deze schatting wordt de logaritme van het bruto uurloon verklaard in een lineaire vergelijking op basis van een aantal kenmerken waaronder de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting (onder constant-houding van onder meer de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsniveau). In de schattingen fungeerden de functies waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting is vereist als referentie-categorie om het effect op de beloning en baan zekerheid van de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting te kunnen vaststellen.

11. Binnen bepaalde marges zijn de coëfficiënten in een loglineaire regressie bij benadering gelijk aan percentages meer of minder dan de referentiecategorie.

laatste indiceert dat wo'ers met hun academisch-wetenschappelijke oriëntatie flexibeler op de arbeidsmarkt zijn dan hbo'ers met hun toepassingsgerichte oriëntatie, en dat de huidige hbo'ers bijgevolg minder breed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Overigens heeft hoofdstuk 4 van dit rapport laten zien dat bij hbo'ers het verlies in productieve waarde buiten de eigen vakrichting kleiner wordt en dat zij dus flexibeler zijn geworden op de arbeidsmarkt.

Tabel 5.4
Effect van aansluiting opleiding-werk op productieve waarde

	hbo'ers		wo'ers	
	Eigen/verwante opleidingsrichting vereist1)	Andere/geen specifieke opleidingsrichting vereist1)	Eigen/verwante opleidingsrichting vereist2)	Andere/geen specifieke opleidingsrichting vereist2)
Uurloon				
- coëfficiënt	-0,029**	-0,047**	-0,016*	-0,024**
- t-waarde	-4,81	-6,42	-2,35	-2,91
Vaste baan				
- coëfficiënt	0,07	-0,21**	0,10	0,13
- standaardfout	0,06	0,07	0,07	0,08

1) Referentie: hbo'ers met functies waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting is vereist.

2) Referentie: wo'ers met functies waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting is vereist.

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Baanzekerheid

De zekerheid van het werk vormt een tweede indicator voor de productieve waarde van afgestudeerden van het hbo en wo in de drie onderscheiden soorten functies. Het achterliggende idee is dat werkgevers bij meer productieve afgestudeerden er eerder toe zullen overgaan om deze middels een vaste aanstelling aan zich te binden en bij minder productieve afgestudeerden vooralsnog zullen volstaan met het aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Teneinde na te gaan of hbo'ers dan wel wo'ers het grootste risico lopen op een vooralsnog tijdelijke aanstelling wanneer zij uitwijken naar functies buiten de eigen opleidingsrichting, is voor beide groepen afzonderlijk in een logistische regressievergelijking de kans op een vaste baan geschat. Uit deze schatting komt naar voren dat het aanvaarden van werk buiten de eigen opleidingsrichting geen significant effect heeft op de baanzekerheid van wo'ers. Met andere woorden, het maakt voor de baanzekerheid van wo'ers niet uit of zij binnen of buiten de eigen opleidingsrichting gaan werken. Afgestudeerden van het hbo lopen daarentegen een verhoogd risico op een (vooralsnog) tijdelijke aanstelling wanneer zij gaan werken in banen waar de eigen opleidingsrichting er niet toe doet. Kortom, in banen waar een beroep wordt gedaan op de flexibiliteit van de afgestudeerde, geven werkgevers aan hbo'ers vaker vooralsnog slechts een tijdelijk arbeidscontract dan aan hbo'ers in banen waar een beroep wordt gedaan op hun vakspecifieke competenties.

Resumé

Wanneer zij buiten hun opleidingsrichting gaan werken, blijken hbo'ers meer loon en baanzekerheid in te leveren dan wo'ers. Dit duidt er op dat hbo'ers minder breed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt of wel minder flexibel zijn dan wo'ers. Gezien deze bevinding en in het licht van het toenemend belang van competenties die niet per se op het eigen vakgebied hoeven te liggen, lijkt iets te zeggen te zijn voor 'een brede vorming' van hbo'ers. Dit zou eventueel kunnen in opleidingssectoren die een wat generieker karakter hebben - zoals taal & cultuur en gedrag & maatschappij - waar, zoals uit de vorige paragraaf is gebleken, relatief veel hoger opgeleiden buiten het eigen vakdomein werken en waar hbo'ers relatief veel concurrentie ondervinden van wo'ers. Hierbij dient er wel voor te worden gezorgd dat een meer brede

vorming niet ten koste gaat van het niveau van de toepassingsgerichte kennis en vaardigheden. In de vakspecifieke opleidingssectoren gezondheidszorg en techniek - waar de overlap tussen het hbo- en wo-beroepdomein gering is en een ruime meerderheid van de afgestudeerden werk vindt dat goed aansluit bij de gevolgde opleiding - is voor 'een brede vorming' van hbo'ers minder aanleiding.

5.4 Competenties en de aansluiting opleiding-werk naar opleidingsrichting

Aan de betaald werkende afgestudeerden is een lijst van 14 competenties voorgelegd die voor een adequaat functioneren in het werk van belang zijn. De onderzochte competenties verwijzen naar eisen ten aanzien van vakgerelateerde competenties, algemene vaardigheden en houdingsaspecten. Deze competenties lopen uiteen van vakkennis, computergebruik en organisatorische vaardigheden tot en met sociale vaardigheden zoals leidinggevende vaardigheden en communicatieve vaardigheden, en aspecten ten aanzien van de werkhouding zoals zelfstandigheid en internationale gerichtheid. De competenties zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen in de meest uiteenlopende beroepen toepasbaar zijn. De mate waarin afgestudeerden deze competenties in hun werk gebruiken, is gemeten met behulp van een vijfpuntschaal, die loopt van '1' (niet) tot en met '5' (in hoge mate). Bovendien is aan de afgestudeerden de vraag voorgelegd van welke van de 14 competenties men vindt dat zij onvoldoende aan bod zijn gekomen tijdens de opleiding. Hierbij mochten maximaal drie aspecten worden genoemd.

Tabel 5.5

Gebruik van competenties door hbo'ers in banen op hbo-niveau (% in hoge mate)

	Vereiste opleidingsrichting:		
	uitsluitend eigen	eigen/verwante	geheel andere/geen
Vakkennis	49	32	25
Vakspecifieke methoden en technieken	42	28	20
Computergebruik	21	41	50
Met cijfers om kunnen gaan	19	22	24
Communicatieve vaardigheden	63	55	60
Werken in teamverband	49	41	39
Plannen en organiseren	41	34	39
Leidinggeven	15	9	9
Zelfstandigheid	53	48	53
Creativiteit	36	24	22
Initiatief	38	35	40
Omgaan/inspelen op veranderingen	43	39	43
Nauwkeurigheid	43	46	45
Internationale oriëntatie	7	12	14

In het kader van de discussie over een brede vorming van hbo'ers is het interessant om na te gaan welke competenties van belang zijn in vakspecifieke functies (functies waarvoor uitsluitend de eigen opleidingsrichting is vereist), vakgerelateerde functies (functies waarvoor de eigen of een verwante opleidingsrichting is vereist) en functies buiten het eigen vakdomein (functies waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting is vereist). Tabel 5.5 laat zien in hoeverre de betaald werkende hbo'ers gebruik maken van bepaalde competenties in hun werk. De tabel vermeldt welk percentage van de betaald werkende afgestudeerden in hoge mate gebruik maakt van deze competenties (antwoordcategorie 5). De tabel biedt daarmee inzicht in de vraag in hoeverre hbo'ers die in hun eigen vakdomein werken een andere invulling aan het werk moeten of kunnen geven dan hbo'ers die buiten hun vakdomein werkzaam zijn. Om de vergelijking tussen de drie onderscheiden vakdomeinen zo zuiver mogelijk te houden, is deze vergelijking beperkt tot banen waarvoor een opleiding op hbo-niveau is vereist.

Met betrekking tot de verschillen in vereiste competenties tussen vakspecifieke functies, vakgerelateerde functies en functies buiten het eigen vakdomein komt uit de cijfers van tabel 5.5 het volgende beeld naar voren.¹² Van hbo'ers die binnen hun eigen vakdomein werkzaam zijn, wordt vooral verwacht dat zij als lid van een team op creatieve wijze hun vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken gebruiken. Voor hbo'ers die buiten hun vakdomein werken, zijn internationale gerichtheid, gebruik van computers¹³ en kwantitatieve vaardigheden relatief belangrijke functie-eisen. Tussen de drie onderscheiden soorten functies zijn er nauwelijks verschillen wat het belang van communicatieve vaardigheden, plannen en organiseren, leidinggeven, zelfstandigheid, initiatief, inspelen op veranderingen en nauwkeurigheid betreft.

In het kader van de discussie over het verschil in oriëntatie tussen het hbo en wo is het interessant te bezien in hoeverre hbo'ers en wo'ers in banen van gelijk niveau, namelijk banen waarvoor een opleiding op hbo-niveau is vereist, verschillende tekorten ervaren. Tabel 5.6 laat zien dat bij aspecten als computergebruik, kwantitatieve vaardigheden, plannen en organiseren, leidinggeven, zelfstandigheid, creativiteit, initiatief, inspelen op veranderingen, nauwkeurigheid en internationale gerichtheid door hbo'ers en wo'ers in banen op hbo-niveau in nagenoeg gelijke mate tekorten worden ervaren. Bij deze aspecten zijn de verschillen kleiner dan 10%-punt.

Wat de verschillen tussen hbo'ers en wo'ers betreft, laat de tabel zien dat hbo'ers vaker dan wo'ers die op hbo-niveau werken tekorten aan vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken ervaren. Dit zou kunnen betekenen dat hbo'ers daadwerkelijk over minder vakkennis beschikken dan wo'ers. Het kan echter ook betekenen dat bij hbo'ers een groter beroep wordt gedaan op vakspecifieke competenties. Hoe het ook zij, deze bevinding wijst er op dat vanuit arbeidsmarktoogpunt een brede vorming van hbo'ers niet ten koste mag gaan van het niveau van de toepassingsgerichte kennis en vaardigheden.

In hbo-banen geven universitair opgeleiden, veel meer dan hbo'ers, aan een tekort te ervaren aan communicatieve vaardigheden en de vaardigheid om te werken in teamverband. Dit zou kunnen impliceren dat wo'ers daadwerkelijk over minder communicatieve vaardigheden en een geringer vermogen tot samenwerken beschikken dan hbo'ers. Het kan echter ook betekenen dat er door werkgevers bij wo'ers die in hbo-banen werken een groter beroep wordt gedaan op deze vaardigheden.

Tabel 5.6
Tekorten in de opleiding (% te weinig aan bod gekomen)

	hbo'ers op hbo-niveau	wo'ers op hbo-niveau
Vakkennis	19	7
Vakspecifieke methoden en technieken	23	12
Computergebruik	27	27
Met cijfers om kunnen gaan	11	9
Communicatieve vaardigheden	22	47
Werken in teamverband	10	21
Plannen en organiseren	30	31
Leidinggeven	37	40
Zelfstandigheid	9	3
Creativiteit	19	22
Initiatief	12	14
Omgaan/inspelen op veranderingen	28	24
Nauwkeurigheid	8	5
Internationale oriëntatie	22	16

12. Opgemerkt moet worden dat dit beeld niet steeds bij alle opleidingssectoren in zijn geheel opgaat. Alleen ten aanzien van vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken wordt een vergelijkbaar patroon steeds teruggevonden bij alle opleidingssectoren.

13. Dit zou kunnen duiden op functies waarin informatie- en communicatietechnologie van belang is.

Resumé

Het vermogen tot samenwerken en vakspecifieke competenties zijn belangrijker voor hbo'ers die binnen hun vakdomein werken dan voor hbo'ers die buiten hun vakdomein werken. Voor laatstgenoemden zijn internationale gerichtheid, werken met computers en kwantitatieve vaardigheden relatief belangrijke functie-eisen. Wat de vakspecifieke competenties betreft, geven hbo'ers vaker dan wo'ers die in hbo-banen werken aan tekorten te ervaren. Universitaire afgestudeerden die in banen op hbo-niveau werken, geven daarentegen vaker dan hbo'ers aan tekorten te ervaren aan communicatieve vaardigheden en het vermogen tot samenwerken.

5.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is getracht enig inzicht te verwerven in de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen hbo- en wo-opleidingen, de brede vorming van hbo'ers, en het verschil in arbeidsmarktoriëntatie tussen hbo en wo. Het eerste thema, de arbeidsmarktpositie van hbo- en wo-opleidingen, is benaderd vanuit de invalshoek van de overlap in beroependomeinen tussen hbo en wo. Het tweede thema, de brede vorming van hbo'ers, is benaderd vanuit twee invalshoeken: de productieve waarde van hbo'ers en wo'ers in relatie tot de aansluiting opleiding-werk naar richting en het gebruik door hbo'ers van competenties binnen en buiten het eigen vakdomein. Het derde thema, de verschillende oriëntatie van hbo en wo, is benaderd door te kijken naar de tekorten die hbo'ers en wo'ers in hun opleiding ervaren.

Een overlap in het beroependomein voor het hbo en het wo vormt een niet te onderschatten fenomeen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor opleidingen die een wat generieker karakter hebben, zoals taal & cultuur en economie en in wat mindere mate gedrag & maatschappij, is de overlap tussen het hbo- en het wo-domein aanzienlijk. In de opleidingssectoren taal & cultuur en gedrag & maatschappij heeft het overlappend domein overwegend een hbo-karakter, waardoor hbo'ers veel concurrentie ondervinden van wo'ers. In de sectoren landbouw en economie is sprake van een qua niveau beperkt overlappend beroependomein, met relatief weinig concurrentie tussen het hbo en wo als gevolg. Beroepsspecifieke opleidingssectoren zoals gezondheidszorg en in mindere mate techniek kennen daarentegen een geringe overlap tussen het hbo- en het wo-beroependomein, en daarmee weinig concurrentie tussen hbo'ers en wo'ers.

Universitaire afgestudeerden blijken breder inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt dan hbo'ers, gezien de bevinding dat hbo'ers buiten hun vakdomein meer productieve waarde verliezen dan wo'ers. In het licht van deze bevinding en gezien het toenemend belang van competenties die niet per se op het eigen vakgebied hoeven te liggen, lijkt iets te zeggen te zijn voor 'een brede vorming' van hbo'ers. Dit zou eventueel kunnen in opleidingssectoren die een wat generieker karakter hebben - zoals economie, taal & cultuur en gedrag & maatschappij - waar relatief veel hoger opgeleiden buiten het eigen vakdomein werken en waar hbo'ers relatief veel concurrentie ondervinden van wo'ers. Hierbij dient wel het mogelijke effect van een meer brede vorming op het niveau van de toepassingsgerichte kennis en vaardigheden in het oog te worden gehouden. Overigens zou een brede vorming zich kunnen richten op competenties als internationale gerichtheid, werken met computers en kwantitatieve vaardigheden, aangezien dit relatief belangrijke functie-eisen zijn volgens hbo'ers die buiten hun vakdomein werken. Met name in de vakspecifieke opleidingssectoren gezondheidszorg en techniek - waar de overlap tussen het hbo- en wo-beroependomein gering is en een ruime meerderheid van de afgestudeerden werk vindt dat goed aansluit bij de gevolgde opleiding - is voor 'een brede vorming' van hbo'ers minder aanleiding.

In banen op hbo-niveau geven hbo'ers vaker dan wo'ers aan tekorten aan vakspecifieke competenties te ervaren. Dit zou kunnen betekenen dat hbo'ers daadwerkelijk over minder vakkennis en vakspecifieke methoden en technieken beschikken dan wo'ers. Het kan echter ook betekenen dat bij hbo'ers een groter

beroep wordt gedaan op vakspecifieke competenties. Hoe het ook zij, deze bevinding wijst er op dat een brede vorming van hbo'ers niet ten koste mag gaan van het niveau van de vakspecifieke competenties. In banen op hbo-niveau geven wo'ers veel vaker dan hbo'ers aan tekorten te ervaren aan communicatieve vaardigheden en het vermogen tot samenwerken. Dit zou kunnen impliceren dat wo'ers daadwerkelijk over minder communicatieve vaardigheden en een geringer vermogen tot samenwerken beschikken of dat zij zich hiervan sneller bewust zijn. Het kan echter ook betekenen dat er door werkgevers bij wo'ers die in banen op hbo-niveau werken een groter beroep wordt gedaan op deze vaardigheden.

Bij de betekenis van deze conclusies voor het al dan niet handhaven van het verschil in oriëntatie tussen hbo en wo en de brede vorming van hbo'ers zijn drie bevindingen beleidsmatig van belang. Op de eerste plaats laat de arbeidsmarkt - in overeenstemming met het binaire stelsel van hoger onderwijs - zien dat er een duidelijke behoefte is aan zowel hbo'ers als wo'ers. Beide opleidingsniveaus hebben in belangrijke mate een eigen niche op de arbeidsmarkt en vervullen daarmee een verschillende functie op die arbeidsmarkt.

Ondanks het feit dat beide opleidingsniveaus een verschillende functie vervullen op de arbeidsmarkt, vormt een overlap in beroepdomein een niet te onderschatten fenomeen op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. In die sectoren waar de overlap het sterkst is kan op specifieke terreinen een inhoudelijke samenwerking tussen het hbo en wo zinvol zijn. Gedacht kan hierbij worden aan de sectoren taal & cultuur en gedrag & maatschappij, waar de overlap groot is en het overlappend domein overwegend een hbo-karakter heeft. Ook in de sectoren economie en landbouw komen afgestudeerden in vergelijkbare beroepen terecht, hoewel de concurrentie tussen hbo'ers en wo'ers in deze sectoren geringer is. Dit laat onverlet dat in deze sectoren, gezien het vergelijkbare karakter van de beroepen, sprake is van een overlap in functie-eisen. Deze overlap biedt ruimte voor inhoudelijke samenwerking. In de sectoren techniek en gezondheidszorg is de overlap in beroepdomein gering en lijken vanuit arbeidsmarktoogpunt de mogelijkheden tot inhoudelijke samenwerking geringer.

Kortom, juist in de wat meer generieke sectoren lijken er vanuit arbeidsmarktoogpunt kansen te liggen voor een inhoudelijke samenwerking binnen het hoger onderwijs. Het generieke karakter van de sectoren impliceert dat de samenwerking gezocht kan worden in die delen van het curriculum die de flexibiliteit van de afgestudeerden bevorderen. Met andere woorden: juist daar waar er kansen liggen voor een inhoudelijke samenwerking kan een bredere vorming een geschikt middel zijn de arbeidsmarktpositie van hbo'ers verder te versterken.

Literatuur

Allen, J.P., G.W.M. Ramaekers (1998), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. HBO-Monitor 1997*, HBO-raad, Den Haag.

Allen, J.P., G.W.M. Ramaekers (1999), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. HBO-Monitor 1998*, HBO-raad, Den Haag.

Allen, J. et al (2001), *Academici op de arbeidsmarkt: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de Nederlandse universiteiten, afstudeerjaar 1997-1998*, VSNU kengetallenreeks, Utrecht.

Becker, G.S. (1964), *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, NBER, New York.

Borghans, L. (1992), *A histo-topographic map of the Dutch university studies*, ROA-W-1992/5E, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

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

Eijs, P. van et al (2000), *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 1999-2004*, ROA-W-1999/4, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Hartog, J. (1985), *Earnings functions; testing for the demand side*, *Economics Letters*, Vol. 19, pp. 281-285.

Hartog, J. (1992), *Capabilities, Allocation and Earnings*, Kluwer Academic Publishers, Boston/Dordrecht/London.

Heijke, J.A.M., A. Matheeuwsen, E.J.T.A. Willems (1998), *Clustering Educational Categories in a Heterogeneous Labour Market*, ROA-RM-1998/2E, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

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

Jovanovic, B. (1979), *Job matching and the theory of turnover*, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, no. 5, pp. 972-990.

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

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1999), *Ontwerp Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan 2000*, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Den Haag.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2000-1), *Naar een open hoger onderwijs*, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Den Haag.

Ramaekers, G.W.M., T.G. Huijgen (2000), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. HBO-Monitor 1999*, HBO-raad, Den Haag.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, ROA-R-1997/9, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1998), *ROA-classificatiegids 1998*, ROA-R-1998/8, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1999-1), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, ROA-R-1999/8, en *Statistische Bijlage, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2004*, ROA-R-1999/8B, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1999-2), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1998*, ROA-R-1999/5, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Sattinger, M. (1975), Comparative advantage and the distribution of earnings, *Econometrica*, Vol. 43, no. 3, pp. 455-468.

Sattinger, M. (1993), Assignment Models of the Distribution of Earnings, *Journal of Economic Literature*, nr. 31, blz. 831-880.

Tinbergen, J. (1956), On the theory of income distribution, *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 77, no. 2, pp. 155-175.

Thurow, L.C. (1975), *Generating inequality*, Basic Books, New York.

Velden, R.K.W. van der, R.A.M.H.M. Welters, E.J.T.A. Willems (1998), *De meting van de werkloosheid onder schoolverlaters. Een vergelijking van CBS- en ROA-cijfers*, ROA Working Paper, ROA-W-1998/3, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Welters, R.A.M.H.M., E.J.T.A. Willems, R.K.W. van der Velden (1998), *Economen op de arbeidsmarkt 1997. WO-Monitor Economie*, ROA-R-1999/2, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.

Bijlage 1

Arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingen

Verwacht wordt dat de vraag naar hoger opgeleiden sterk zal toenemen. De verdergaande upgrading van de opleidingseisen binnen veel beroepsgroepen ligt hier voor een belangrijk deel aan ten grondslag. Hoewel het toenemende aanbod van hoger opgeleiden deze ontwikkeling enigszins compenseert, blijft dit aanbod de komende jaren naar verwachting duidelijk achter bij de baanopeningen voor hoger opgeleiden (ROA, 1999-1, blz. v-vi). Voor vrijwel alle hbo-opleidingstypen worden dan ook goede tot zeer goede arbeidsmarktperspectieven verwacht.

Hieronder wordt nadere informatie gepresenteerd over de arbeidsmarktperspectieven van hbo-opleidingstypen tot het jaar 2004 (ROA, 1999-1). De gepresenteerde gegevens zijn ontleend aan het informatiesysteem onderwijs-arbeidsmarkt van het ROA. Opgemerkt moet worden dat de in het informatiesysteem gehanteerde indeling in hbo-opleidingstypen afwijkt van de in het hbo gangbare indeling in opleidingssectoren.

Technische toelichting

Het gepresenteerde arbeidsmarktperspectief - uitgedrukt in een kwalificatie, variërend van zeer goed tot slecht - is de resultante van prognoses over de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt tot het jaar 2004. De kwalificatie van het arbeidsmarktperspectief geeft de verhouding tussen vraag en aanbod weer vanuit het gezichtspunt van de nieuwkomer op de arbeidsmarkt. De vraag naar nieuwe arbeidskrachten (baanopeningen) wordt daarbij gevormd door enerzijds de uitbreidingsvraag als gevolg van een eventueel toenemende werkgelegenheid en anderzijds de vervangingsvraag, die ontstaat doordat werkenden zich tijdelijk of voorgoed uit het arbeidsproces terugtrekken. Het aanbod van nieuwkomers bestaat uit de afgestudeerden die de komende jaren op de arbeidsmarkt zullen instromen, alsmede het nog 'boven de markt zwevende' aanbod van kortdurig werklozen. Door de vraag naar nieuwkomers (het aantal baanopeningen) te confronteren met het aanbod van nieuwkomers (de instroom van afgestudeerden) wordt een arbeidsmarktperspectief van het betreffende opleidingstype verkregen

Typering arbeidsmarktperspectieven hbo-opleidingstypen tot 2004

	Baanopeningen	Instroom van afgestudeerden	Perspectief
<i>HBO Onderwijs en tolk en vertaler</i>			
HBO lerarenopleiding basisonderwijs	gemiddeld	laag	zeer goed
HBO lerarenopleiding talen	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding natuur en techniek	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding economie en maatschappij	hoog	gemiddeld	zeer goed
HBO lerarenopleiding lichamelijke opvoeding	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding medisch en verzorging	gemiddeld	laag	goed
HBO lerarenopleiding expressie	gemiddeld	laag	goed
HBO tolk en vertaler	gemiddeld	laag	goed
<i>HBO Landbouw</i>			
HBO landbouw en veeteelt	erg hoog	erg hoog	goed
HBO milieukunde en levensmiddelentechnologie	gemiddeld	hoog	redelijk
<i>HBO Techniek</i>			
HBO laboratorium	gemiddeld	laag	goed
HBO bouwkunde	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO civiele techniek	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO werktuigbouwkunde	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO elektrotechniek	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO informatica	hoog	gemiddeld	zeer goed
HBO chemische technologie	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO vervoer en logistiek	gemiddeld	laag	goed
<i>HBO Paramedisch</i>			
HBO verpleegkunde	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO (fysio)therapie	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO voeding	gemiddeld	gemiddeld	goed
<i>HBO Economie</i>			
HBO accountancy en bedrijfseconomie	gemiddeld	hoog	zeer goed
HBO commerciële economie	gemiddeld	erg hoog	goed
HBO toerisme en recreatie	hoog	erg hoog	goed
HBO recht en bestuur	gemiddeld	gemiddeld	zeer goed
HBO secretariaat	hoog	hoog	goed
HBO bedrijfskunde	gemiddeld	erg hoog	matig
<i>HBO Sociaal-cultureel</i>			
HBO communicatie en journalistiek	hoog	erg hoog	goed
HBO maatschappelijk werk en hulpverlening	gemiddeld	gemiddeld	goed
HBO personeel en arbeid	laag	hoog	matig
HBO bibliotheek en documentatie	gemiddeld	laag	zeer goed
<i>HBO Kunst</i>			
HBO uitvoerende en beeldende kunsten	gemiddeld	gemiddeld	goed
<i>HBO Openbare orde en veiligheid</i>			
HBO openbare orde en veiligheid	gemiddeld	gemiddeld	goed

Bijlage 2

Multivariate schattingen van de flexibiliteit op de arbeidsmarkt

De in deze bijlage gepresenteerde schattingsresultaten betreffen banen waarvoor een opleiding op tenminste hbo-niveau door de werkgever werd vereist. Aangezien voor de meetjaren 1996 en 1997 geen vergelijkbare cijfers over buitenlandervaring beschikbaar waren, is dit kenmerk niet opgenomen in de schattingen van bijlage 2.

Tabel 1

Logistische regressie-analyse van de kans op werk buiten het eigen vakdomein (banen waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting door de werkgever werd vereist), 1996-2000

	B	S.E.
<i>Persoonskenmerken</i>		
Geslacht: man	-0,09**	0,02
Leeftijd (in jaren)	0,03**	0,01
<i>Additionele kwalificaties</i>		
Algemene vooropleiding	0,21**	0,03
Bestuurlijke ervaring	0,16**	0,03
Relevante werkervaring	-0,16**	0,03
<i>Opleidingssector</i>		
hao	-0,63**	0,06
hpo	-1,46**	0,05
hto	-0,72**	0,03
heo	referentie	
hgzo	-2,35**	0,08
hsao	-0,52**	0,04
kuo	-1,13**	0,09
<i>Meting</i>		
1996	-0,38**	0,04
1997	-0,23**	0,04
1998	referentie	
1999	0,01	0,04
2000	-0,01	0,04
Constante	-1,63**	0,13
Chi-kwadraat	2408,17**	
N	42.150	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 2
Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon (ln), 1996-2000

	1996		1997		1998	
	B	t	B	t	B	t
<i>Persoonskenmerken</i>						
Geslacht: man	0,049**	7,48	0,046**	6,95	0,049**	7,36
Leeftijd (in jaren)	0,014**	9,96	0,012**	8,95	0,016**	12,36
<i>Aditionele kwalificaties</i>						
Algemene vooropleiding	0,008	1,26	0,019**	3,13	0,023**	3,76
Bestuurlijke ervaring	0,008	1,30	0,023**	3,70	0,017**	2,79
Relevante werkervaring	0,018**	3,15	0,004	0,67	0,019**	3,27
<i>Opleidingssector</i>						
hao	-0,035**	-2,77	-0,016	-1,35	-0,042**	-3,32
hpo	0,016	1,27	0,070**	6,06	0,059**	5,03
hto	0,003	0,47	0,017*	2,25	0,017*	2,24
heo	referentie		referentie		referentie	
hgzo	0,045**	3,82	0,035**	2,85	0,012	1,11
hsao	-0,007	-0,60	0,013	1,15	-0,015	-1,43
kuo	-0,188**	-11,77	-0,196**	-12,09	-0,048**	-2,89
<i>Baankenmerken</i>						
Baanduur (in maanden)	0,002**	9,16	0,002**	7,87	0,000	1,75
Full-time baan (> 32 uur)	-0,062**	-6,95	-0,078**	-9,01	-0,079**	-9,47
Werk buiten vakdomein	-0,020*	-2,59	-0,017*	-2,24	-0,001	-0,19
<i>Organisatiekenmerken</i>						
Profit-sector	-0,014	-1,71	-0,025**	-3,05	-0,013	-1,72
Grote organisatie (>100)	0,034**	5,67	0,012*	1,96	0,038**	6,14
Constante	2,610**	72,11	2,722**	74,77	2,693**	77,82
R-kwadraat	0,09		0,08		0,06	
N	6.326		7.591		8.183	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 2 (vervolg)
Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon (ln), 1996-2000

	1999		2000	
	B	t	B	t
<i>Persoonskenmerken</i>				
Geslacht: man	-0,003	-1,17	0,001	0,34
Leeftijd (in jaren)	0,006**	7,01	0,008**	8,61
<i>Additionele kwalificaties</i>				
Algemene vooropleiding	-0,000	-0,08	-0,013*	-2,10
Bestuurlijke ervaring	0,019**	3,12	0,022**	3,57
Relevante werkervaring	0,007	1,36	0,013*	2,34
<i>Opleidingssector</i>				
hao	-0,044**	-3,46	-0,045**	-3,52
hpo	0,085**	7,87	0,078**	6,71
hto	0,011	1,46	-0,005	-0,64
heo	referentie		referentie	
hgzo	-0,029**	-2,84	-0,011	-1,02
hsao	-0,039**	-3,97	-0,050**	-4,91
kuo	-0,192**	-10,48	-0,121**	-7,13
<i>Baankenmerken</i>				
Baanduur (in maanden)	0,002**	9,92	0,002**	12,51
Full-time baan (> 32 uur)	-0,190**	-24,81	-0,206**	-26,47
Werk buiten vakdomein	-0,000	-0,01	-0,011	-1,55
<i>Organisatiekenmerken</i>				
Profit-sector	-0,001	-0,09	0,022**	2,77
Grote organisatie (>100)	0,034**	5,80	0,019**	3,08
Constante	3,116**	131,97	3,133**	123,07
R-kwadraat	0,13		0,16	
N	8.066		6.867	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 3
Logistische regressie-analyse van de kans op een vaste baan, 1996-2000

	1996		1997		1998	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
<i>Persoonskenmerken</i>						
Geslacht: man	0,10	0,07	0,30**	0,06	0,24**	0,06
Leeftijd (in jaren)	-0,05**	0,01	-0,06**	0,01	-0,02	0,01
<i>Additionele kwalificaties</i>						
Algemene vooropleiding	-0,09	0,06	-0,11*	0,06	0,00	0,06
Bestuurlijke ervaring	0,04	0,06	0,03	0,06	-0,06	0,06
Relevante werkervaring	0,21**	0,06	0,11*	0,05	0,25**	0,05
<i>Opleidingssector</i>						
hao	-0,57**	0,13	-0,55**	0,11	-0,64**	0,11
hpo	0,02	0,12	0,09	0,10	0,12	0,10
hto	-0,12	0,07	-0,28**	0,07	-0,18**	0,07
heo	referentie		referentie		referentie	
hgzo	0,85**	0,12	0,97**	0,11	0,63**	0,10
hsao	-0,06	0,11	-0,08	0,10	-0,10	0,09
kuo	-0,71**	0,18	-0,91**	0,17	-0,96**	0,16
<i>Baankenmerken</i>						
Baanduur (in maanden)	0,12**	0,00	0,13**	0,00	0,12**	0,00
Full-time baan (> 32 uur)	0,44**	0,09	0,53**	0,08	0,60**	0,07
Werk buiten vakdomein	0,20**	0,08	-0,01	0,07	0,09	0,07
<i>Organisatiekenmerken</i>						
Profit-sector	0,61**	0,08	0,49**	0,07	0,41**	0,07
Grote organisatie (>100)	-0,12*	0,06	-0,07	0,06	-0,06	0,05
Constante	-0,50	0,39	-0,40	0,36	-1,17**	0,32
Chi-kwadraat	1215,48		1598,81		1511,75	
N	6.816		8.196		8.744	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 3 (vervolg)
Logistische regressie-analyse van de kans op een vaste baan, 1996-2000

	1999		2000	
	B	S.E.	B	S.E.
<i>Persoonskenmerken</i>				
Geslacht: man	0,03	0,03	0,19**	0,04
Leeftijd (in jaren)	-0,02**	0,01	-0,04**	0,01
<i>Additionele kwalificaties</i>				
Algemene vooropleiding	-0,17**	0,06	-0,19**	0,06
Bestuurlijke ervaring	0,11	0,06	0,03	0,06
Relevante werkervaring	0,23**	0,05	0,21**	0,06
<i>Opleidingssector</i>				
hao	-0,71**	0,12	-0,70**	0,12
hpo	0,29**	0,10	0,27*	0,12
hto	-0,25**	0,07	-0,09	0,08
heo	referentie		referentie	
hgzo	0,57**	0,10	0,62**	0,11
hsao	-0,33**	0,09	-0,28**	0,10
kuo	-0,77**	0,19	-0,29	0,19
<i>Baankenmerken</i>				
Baanduur (in maanden)	0,11**	0,00	0,11**	0,00
Full-time baan (> 32 uur)	0,54**	0,07	0,44**	0,08
Werk buiten vakdomein	-0,04	0,07	0,08	0,08
<i>Organisatiekenmerken</i>				
Profit-sector	0,44**	0,07	0,32**	0,08
Grote organisatie (>100)	0,08	0,06	0,01	0,06
Constante	-0,89**	0,24	-0,11	0,28
Chi-kwadraat	1278,12		1030,67	
N	8.497		7.279	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 4
Logistische regressie-analyse van de tevredenheid met de baan, 1996-2000

	1996		1997		1998	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
<i>Persoonskenmerken</i>						
Geslacht: man	0,12	0,07	0,05	0,07	0,07	0,07
Leeftijd (in jaren)	-0,02	0,01	-0,02	0,01	-0,03**	0,01
<i>Additionele kwalificaties</i>						
Algemene vooropleiding	-0,05	0,07	0,03	0,06	-0,01	0,06
Bestuurlijke ervaring	-0,10	0,07	-0,10	0,06	-0,06	0,06
Relevante werkervaring	-0,11	0,06	-0,17**	0,06	-0,10	0,06
<i>Opleidingssector</i>						
hao	-0,04	0,14	-0,20	0,12	-0,05	0,12
hpo	0,49**	0,14	0,36**	0,12	0,49**	0,13
hto	0,09	0,08	-0,04	0,08	-0,09	0,08
heo	referentie		referentie		referentie	
hgzo	-0,26*	0,12	-0,43**	0,12	-0,19	0,11
hsao	-0,11	0,12	-0,14	0,11	-0,01	0,11
kuo	-0,33	0,17	-0,24	0,16	-0,31*	0,15
<i>Baankenmerken</i>						
Baanduur (in maanden)	0,01	0,00	0,01	0,00	-0,00	0,00
Full-time baan (> 32 uur)	0,76**	0,09	0,64**	0,08	0,54**	0,08
Vaste baan	0,91**	0,07	0,92**	0,06	0,72**	0,06
Werk buiten vakdomein	-0,32**	0,09	-0,27**	0,08	-0,29**	0,07
<i>Organisatiekenmerken</i>						
Profit-sector	0,01	0,09	-0,16*	0,08	-0,27**	0,08
Grote organisatie (>100)	0,17*	0,07	-0,09	0,06	0,19**	0,06
Constante	0,67	0,39	0,87*	0,34	1,59**	0,33
Chi-kwadraat	442,99		477,30		336,24	
N	6.667		8.041		8.561	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 4 (vervolg)
Logistische regressie-analyse van de tevredenheid met de baan, 1996-2000

	1999		2000	
	B	S.E.	B	S.E.
<i>Persoonskenmerken</i>				
Geslacht: man	-0,03	0,03	0,00	0,04
Leeftijd (in jaren)	-0,02*	0,01	-0,00	0,01
<i>Additionele kwalificaties</i>				
Algemene vooropleiding	0,00	0,05	0,14*	0,06
Bestuurlijke ervaring	-0,04	0,05	-0,17**	0,06
Relevante werkervaring	-0,17**	0,05	-0,08	0,05
<i>Opleidingssector</i>				
hao	-0,02	0,11	0,22	0,12
hpo	0,72**	0,10	0,88**	0,12
hto	0,11	0,07	0,06	0,07
heo	referentie		referentie	
hgzo	0,01	0,09	0,00	0,10
hsao	-0,00	0,09	-0,15	0,09
kuo	0,41*	0,19	0,04	0,17
<i>Baankenmerken</i>				
Baanduur (in maanden)	-0,00	0,00	-0,00	0,00
Full-time baan (> 32 uur)	0,28**	0,07	0,21**	0,08
Vaste baan	0,44**	0,05	0,49**	0,06
Werk buiten vakdomein	-0,26**	0,06	-0,19**	0,07
<i>Organisatiekenmerken</i>				
Profit-sector	-0,09	0,07	-0,10	0,07
Grote organisatie (>100)	0,04	0,05	-0,01	0,06
Constante	0,70**	0,22	0,38	0,11
Chi-kwadraat	247,57		254,55	
N	8.345		7.193	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Bijlage 3

Methodiek voor het bepalen van de overlap in beroependomeinen

In paragraaf 5.2 staat de overlap in beroependomeinen centraal. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen hogere opleidingen waarvan het beroependomein een aanzienlijke overlap vertoont met opleidingen van het andere niveau en opleidingen waarvoor dat niet het geval is.

De basis voor de methodiek wordt gevormd door de zogenaamde concurrentie- of similarity-index (Borghans, 1992). Deze index is een maatstaf voor de mate waarin afgestudeerden van twee opleidingen in dezelfde beroepen terecht komen. Hoe hoger de waarde van de index, hoe meer de beroepenprofielen van de opleidingen op elkaar lijken. De concurrentie-index heeft een waarde tussen 0 en 1. Wanneer de index gelijk is aan 0, dan is de overlap nihil; wanneer de index de waarde 1 heeft, komen afgestudeerden van de betreffende opleidingen in exact dezelfde beroepen terecht.

Deze concurrentie-index is toegepast op de data uit het Schoolverlaters Informatiesysteem 1999. Hier is gebruikt gemaakt van een door het ROA ontwikkelde opleidingsclassificatie. Door opleidingen te clusteren aan de hand van beroepenprofielen is in deze classificatie een indeling in 112 opleidingstypen verkregen, waarvan 37 op hbo-niveau en 20 op wo-niveau (Heijke, *et. al*, 1998)¹⁴. Door voor elk tweetal uit de 57 onderscheiden hogere opleidingstypen de concurrentie-index te bepalen, is inzicht verkregen in de overlap in beroependomein van deze hbo- en wo-opleidingstypen. Het al dan niet gekenmerkt worden door een overlap in beroependomein is derhalve een opleidingskenmerk. Het zegt niets over de desbetreffende beroepen. Vervolgens zijn die koppels, bestaande uit een hbo-opleidingstype en een wo-opleidingstype, geselecteerd waarvoor geldt dat de concurrentie-index groter is dan 0.4. Bijvoorbeeld het hbo-opleidingstype landbouw en veeteelt wordt gekenmerkt door het feit dat er sprake is van overlap in beroependomein met het wo-opleidingstype landbouw en milieukunde. Zo is er voor elk hier genoemd hbo-opleidingstype sprake van een overlap in beroependomein met een wo-opleidingstype, en omgekeerd is er voor elke genoemd wo-opleidingstype sprake van een overlap in beroependomein met een hbo-opleidingstype. Het gaat hierbij om de volgende opleidingstypen:

hbo:

landbouw en veeteelt;
milieukunde en levensmiddelentechnologie;
accountancy en bedrijfseconomie;
commerciële economie;
toerisme en recreatie;
secretariaat;
bedrijfskunde;
communicatie en journalistiek;
uitvoerende en beeldende kunsten.

wo:

letteren;
landbouw en milieukunde;
econom(etr)ie;
bedrijfskunde;
sociale wetenschappen;
kunstwetenschappen.

14. In ROA (1998) wordt een overzicht gegeven van de opleidingen die tot de 112 opleidingstypen behoren.

Bijlage 4

Multivariate schattingen van de productieve waarde

Tabel 1
Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon (ln)

	hbo'ers		wo'ers	
	B	t	B	t
<i>Persoonskenmerken</i>				
Geslacht: man	0,041**	7,85	0,003	0,49
Leeftijd (in jaren)	0,017**	18,4	0,019**	19,19
Relevante werkervaring	0,011*	2,56	0,032**	6,04
<i>Opleidingssector</i>				
hao/landbouw	-0,036**	-3,38	-0,106**	-6,79
hpo	0,071**	7,53	n.v.t.	
hto/techniek	-0,012	-1,87	-0,016	-1,70
heo/economie	referentie		referentie	
hgzo/gezondheidszorg	0,013	1,54	0,010	0,86
hsao/gedrag & maatschappij	0,010	1,24	-0,068**	-7,16
kuo/taal & cultuur	-0,060**	-4,34	-0,131**	-12,29
recht	n.v.t.		-0,083**	-8,07
natuur	n.v.t.		-0,158**	-14,76
Werkt als AiO/OiO	n.v.t.		-0,381**	-27,44
<i>Aansluiting opleiding-werk</i>				
Werk op eigen opleidingsniveau	0,103**	18,15	0,040**	6,69
Vereiste opleidingsrichting:				
- uitsluitend eigen richting	referentie		referentie	
- eigen of verwante richting	-0,029**	-4,81	-0,016*	-2,35
- geen specifieke of geheel andere richting	-0,047**	-6,42	-0,024**	-2,91
<i>Werkorganisatie</i>				
Profit-sector	-0,050**	-8,11	-0,001	-0,22
Grote organisatie (>100)	0,023**	4,83	0,045**	7,52
Constante	2,65**	109,22	2,75**	92,08
R-kwadraat	0,12		0,21	
N	10.177		7.595	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.

Tabel 2
Logistische regressie-analyse van de kans op een vaste baan

	hbo'ers		wo'ers	
	B	S.E.	B	S.E.
<i>Persoonskenmerken</i>				
Geslacht: man	0,25**	0,05	0,18**	0,06
Leeftijd (in jaren)	0,01	0,01	0,02*	0,01
Relevante werkervaring	0,27**	0,04	0,16**	0,05
<i>Opleidingssector</i>				
hao/landbouw	-0,70**	0,10	-1,23**	0,15
hpo	0,15	0,09	n.v.t.	
hto/techniek	-0,21**	0,06	-0,34**	0,09
heo/economie	referentie		referentie	
hgzo/gezondheidszorg	0,33**	0,09	-1,32**	0,12
hsao/gedrag & maatschappij	-0,36**	0,07	-0,66**	0,09
kuo/taal & cultuur	-0,91**	0,14	-0,85**	0,11
recht	n.v.t.		-0,66**	0,10
natuur	n.v.t.		-0,19	0,11
Werkt als AiO/OiO	n.v.t.		-2,02**	0,19
<i>Aansluiting opleiding-werk</i>				
Werk op eigen opleidingsniveau	0,06	0,05	-0,24**	0,06
Vereiste opleidingsrichting:				
- uitsluitend eigen richting	referentie		referentie	
- eigen of verwante richting	0,07	0,06	0,10	0,07
- geen specifieke of geheel andere richting	-0,21**	0,07	0,13	0,08
<i>Werkorganisatie</i>				
Profit-sector	0,29**	0,06	0,68**	0,06
Grote organisatie (>100)	0,12*	0,05	0,13*	0,06
Constante	0,16	0,23	-0,38	0,30
Chi-kwadraat	303,27**		979,74**	
N	10.735		7.095	

* Significant op 5%-niveau.

** Significant op 1%-niveau.