

# Flexibiliteit van HBO'ers op de arbeidsmarkt

Drs. P.W.L.J. van Eijs  
(p.vaneijs@roa.unimaas.nl) en  
drs. G.W.M. Ramaekers  
(g.ramaekers@roa.unimaas.nl) zijn  
werkzaam bij het Researchcentrum  
voor Onderwijs en Arbeidsmarkt  
aan de Universiteit van Maastricht.

*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. Dit artikel laat zien dat HBO'ers tegenwoordig inderdaad breder terechtkomen op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden.*

*Afgestudeerden van het HBO lijken ook meer open te staan voor een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt dan een aantal jaren geleden.*

*Alleen al door hun vooropleiding, bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring lijken afgestudeerden van het HBO ook meer dan vroeger te beschikken over competenties die een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bewerkstelligen. 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.*

## Inleiding

---

Op de arbeidsmarkt lijkt een golfbeweging te bestaan tussen enerzijds de roep om bredere kwalificaties en anderzijds de roep om beter toegeruste vakspecialisten. Het is dan ook 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 studen-

ten breder op te leiden (Borghans & De Grip, 1999, 3). Daarbij is er in de praktijk, gegeven de beperkte studieduur, sprake 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. In essentie gaat het hier om het spanningsveld tussen productiviteit en flexibiliteit (Borghans & De Grip, 1999, 26-27). 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, 4).

In dit artikel<sup>1</sup> 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. Eerst wordt een schets gegeven van de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar van een indicator voor de flexibiliteit van HBO-afgestudeerden op de arbeidsmarkt, namelijk de voor het werk vereiste opleidingsrichting. Vervolgens wordt ingegaan op een drietal kwalificaties die de flexibiliteit van HBO-afgestudeerden op de arbeidsmarkt kunnen vergroten, namelijk de vooropleiding alsmede bestuurlijke ervaring en buitenlandervaring waarover afgestudeerden van het HBO eventueel beschikken. Tot slot 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 de tevredenheid met het werk.

Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van data uit het onderzoek dat door het ROA jaarlijks wordt verricht onder afgestudeerden van hogescholen.<sup>2</sup> Hierbij is gebruikgemaakt van data uit de metingen 1996 t/m 2000 van de HBO-Monitor. De analyse is beperkt tot afgestudeerden van HBO-voltydopleidingen, die werkzaam zijn in banen op tenminste 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.

## **Ontwikkeling van de aansluiting opleiding-werk**

---

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

- 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 1 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. De gepresenteerde cijfers per opleidingssector betreffen het gemiddelde van de onder de desbetreffende opleidingssector ressorterende opleidingen. Het is dus zeer wel mogelijk dat er binnen een opleidingssector verschillen bestaan tussen de desbetreffende opleidingen wat het aandeel van generieke functies betreft.

Tabel 1 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

Afkortingen: HAO (hoger agrarisch onderwijs), HPO (hoger pedagogisch onderwijs), HTO (hoger technisch onderwijs), HEO (hoger economisch onderwijs), HGZO (hoger gezondheidszorgonderwijs), HSAO (hoger sociaal-agogisch onderwijs), KUO (kunstonderwijs).

De tabel 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 in generieke banen werkzaam zijn. Afgestudeerden van het HAO, HTO en HSAO nemen wat dit betreft een tussenpositie in.

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. 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.

*Resumé*

De cijfers laten 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.

## 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.

Wat dit betreft laat de ontwikkeling van de afgelopen jaren (tabel 2) 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.

Tabel 2 Aandeel van afgestudeerden met additionele kwalificaties (%)

	hbo vt	hao vt	hpo vt	hto vt	heo vt	hgzo vt	hsao vt	kuo vt
Algemene vooropleiding								
1996	66	55	79	56	66	77	61	79
2000	71	63	78	62	73	80	65	68
Bestuurlijke ervaring:								
1996	25	41	21	27	29	18	23	20
2000	27	40	22	32	30	22	21	25
Buitenlandervaring <sup>1)</sup> :								
1998	27	53	*	22	34	19	14	39
2000	29	58	25	22	37	24	17	38

<sup>1)</sup> Voor eerdere metingen zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar

\* Geen cijfer beschikbaar

## Flexibiliteit en productiviteit

In functies binnen het eigen vakgebied wordt vooral een beroep gedaan op de eigen vakspecifieke competenties. Wanneer afgestudeerden echter buiten het eigen vakgebied gaan werken, zal vooral een beroep worden gedaan op hun generieke competenties, met andere woorden op hun flexibiliteit (flexibiliteit in de betekenis van brede inzetbaarheid). Tegen deze achtergrond wordt hieronder 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 hoe de ontwikkeling is geweest ten aanzien van verschillen in productieve waarde (beloning en baan zekerheid) en tevredenheid met het werk tussen afgestudeerden die binnen hun vakdomein werken en afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken.

### *Flexibiliteit: 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 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 met betrekking tot het effect van de jaren zijn opgenomen in tabel 3. Voor de volledige schattingsresultaten wordt verwezen naar Ramaekers & Van Eijs (2001).

Tabel 3 Logistische regressie-analyse van de kans op werk buiten het eigen vakdomein (banen waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleiding door de werkgever werd vereist), 1996-2000

	B	SE
Meetjaar:		
1996	-0,38**	0,04
1997	-0,23**	0,04
1998	referentie	
1999	0,01	0,04
2000	-0,01	0,04

\*\* Significant op 1%-niveau.

De schattingsresultaten laten zien dat de afgestudeerden van meting 1997 een significant 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 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-voltijd 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.

Kortom, 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 afzonderlijk 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 schattingsresultaten met betrekking tot het effect in ieder meetjaar van het al dan niet buiten het eigen vakdomein werken, staan weergegeven in tabel 4. De volledige schattingsresultaten zijn opgenomen in Ramaekers & Van Eijs (2001).

Tabel 4 Effect van flexibiliteit<sup>1)</sup> op productieve waarde en baantevredenheid, 1996-2000

	Bruto uurloon (ln)	Vaste baan	Tevreden met baan
	B	B	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**

<sup>1)</sup> 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.

*Flexibiliteit: effect op beloning*

De eerste indicator voor de productieve waarde van de afgestudeerden binnen en buiten hun eigen vakdomein vormt het individuele bruto uurloon. Volgens de job matching theorie<sup>3</sup> 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 die binnen hun eigen vakdomein werkzaam zijn meer productieve waarde en daarmee een hoger loon zullen hebben dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken. 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 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. 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, 7-8).

*Flexibiliteit: effect op 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 vooralsnog 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 pro-

ductieve 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 afweging tussen een hoger loon maar minder baan-zekerheid in het eigen vakdomein versus een lager loon maar meer baan-zekerheid 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*

De verwachting is dat afgestudeerden die binnen hun eigen vakdomein werken niet alleen meer productieve waarde hebben in deze baan maar ook meer tevreden over hun werk zullen zijn dan afgestudeerden die buiten hun vakdomein werken.<sup>4</sup> 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. 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.



## Conclusies

---

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. 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 terechtkomen 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 generieke competenties (met andere woorden op hun flexibiliteit in de betekenis van brede inzetbaarheid).

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.

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.

## Noten

---

- <sup>1</sup> Dit artikel vormt een bewerking van een hoofdstuk in: Ramaekers & Van Eijs (2001).
- <sup>2</sup> Het onderzoek onder afgestudeerden van hogescholen, de zogeheten HBO-Monitor, wordt in opdracht van de hogescholen onder auspiciën van de HBO-raad uitgevoerd.
- <sup>3</sup> Belangrijke bijdragen aan de ontwikkeling van de job matching theorie zijn onder meer geleverd door Tinbergen (1956), Sattinger (1975), Jovanovic (1979) en Hartog (1992).
- <sup>4</sup> 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.

## Technische toelichting bij tabel 3 en 4

---

**B:** Bij de kans op werk buiten het eigen vakdomein (tabel 3) en de kans op een vaste baan en tevredenheid met de baan (tabel 4) geeft coëfficiënt B de grootte van de kans weer (variërend van 0 tot 1 bij een grotere kans, en van 0 tot -1 bij een kleinere kans). Bij het bruto uurloon (tabel 4) geeft coëfficiënt B binnen bepaalde marges aan hoeveel procent in banen waarvoor geen specifieke of een geheel andere opleidingsrichting was vereist meer (coëfficiënt positief) of minder (coëfficiënt negatief) wordt verdiend dan in banen waarvoor (uitsluitend) de eigen of een verwante opleidingsrichting was vereist.

**SE:** Standard Error, dat wil zeggen de standaardfout van de geschatte coëfficiënt B.

\* Significant op 5%-niveau wil zeggen dat de waarschijnlijkheid dat het gevonden effect op toeval berust kleiner is dan 5%.

\*\* Significant op 1%-niveau wil zeggen dat de waarschijnlijkheid dat het gevonden effect op toeval berust kleiner is dan 1%.

## Literatuur

---

- Borghans, L. & Grip, A. de (1999), Smal en breed opleiden: productiviteit versus flexibiliteit, *Gids voor de opleidingspraktijk*, afl. 28, Deventer: Samsom.
- Hartog, J. (1992), *Capabilities, Allocation and Earnings*, Boston/ Dordrecht/London: Kluwer Academic Publishers.
- Jovanovic, B. (1979), Job matching and the theory of turnover, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, no. 5, pp. 972-990.
- Ramaekers, G. & Eijs, P. van (2001), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs. HBO-Monitor 2000*, HBO-raad, Den Haag.
- Sattinger, M. (1975), Comparative advantage and the distribution of earnings, *Econometrica*, Vol. 43, no. 3, pp. 455-468.
- Tinbergen, J. (1956), On the theory of income distribution, *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 77, no. 2, pp. 155-175.