

# Startersenquête 2011

Sara Blanken

September 2011 – December 2011



*vrije* Universiteit

*amsterdam*

**KNCV**

**moleculen • mensen • meningen**

## **Samenvatting**

Elk jaar probeert de KNCV de arbeidsmarkt voor startende chemici in kaart te brengen door middel van de startersenquête. De respondenten krijgen verschillende vragen met betrekking tot dit onderwerp, de verschillende aspecten die aan bod komen zijn de oriëntatie en sollicitatie, een aantal gegevens over de baan en de baantevredenheid. In dit rapport worden de resultaten besproken en de meest opvallende resultaten worden extra uitgelicht. De verschillen tussen respondenten met een hbo- en wo achtergrond worden in kaart gebracht en ook wordt het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen besproken.

## Inhoudsopgave

Samenvatting .....	2
Inhoudsopgave.....	3
Inleiding.....	4
Doelstelling.....	4
Resultaten en discussie.....	5
Oriëntatie arbeidsmarkt en sollicitatie .....	6
Gegevens baan .....	10
Baantevredenheid .....	14
Respondenten zonder baan .....	15
Conclusie .....	15
Aanbevelingen .....	16
Bijlagen .....	17

## Inleiding

De KNCV heeft als één van haar doelen het ondersteunen van leden tijdens studie en baan, “werk” is dan ook één van de speerpunten binnen het beleid van de KNCV. De KNCV voorziet haar leden van verschillende diensten op dit gebied, waaronder de mogelijkheid tot een één op één gesprek met een carrièreconsultant, korting op loopbaantrainingen en het virtuele loopbaancentrum [www.talentinuitvoering.nl](http://www.talentinuitvoering.nl). Verder maakt de KNCV zich sterk voor behoud van werkgelegenheid, in zowel de industrie als bij de overheid en onderwijs- en kennisinstellingen. Ook bestaat er een commissie werk binnen de vereniging, die het bestuur en bureau op de hoogte houdt van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De commissieleden denken tevens mee over toekomstige activiteiten en diensten op dit gebied.

Daarnaast verkrijgt de KNCV door middel van enquêtes inzicht in de situatie op de arbeidsmarkt binnen het chemiebrede veld. Er wordt getracht onder andere salarissen, werkvelden en sectoren, secundaire arbeidsvoorwaarden en carrièrepaden in kaart te brengen. Een jaarlijks terugkerende enquête is de startersenquête, welke wordt gehouden onder recent afgestudeerde chemici en aanverwante studies op hbo en wo niveau.

## Doelstelling

Het doel van de starterenquête is het in kaart brengen van de arbeidsmarkt voor recent afgestudeerde chemici op hbo, wo of PhD niveau. Onder chemici worden afgestudeerden in het chemiebrede veld verstaan, dit zijn dus niet alleen chemici, maar ook Life Scientists en chemisch technologen. Verschillende aspecten komen aan bod om een zo compleet mogelijk overzicht te verkrijgen. Zo zijn er onder andere vragen over de sollicitatieprocedure, waar bijvoorbeeld gevraagd wordt welke manier van solliciteren de voorkeur heeft en hoe vaak iemand heeft gesolliciteerd voor hij/zij een baan heeft gevonden. Daarna wordt er een aantal vragen gesteld over onder andere salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden en over de baantevredenheid. Ook over de studie en nevenactiviteiten tijdens de studie wordt een aantal vragen gesteld.

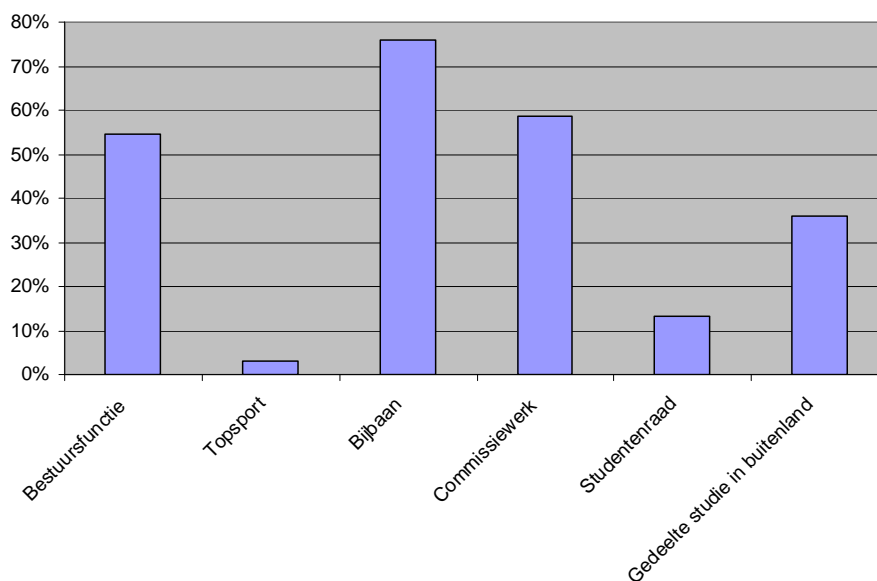
De resultaten van de starterenquête gebruikt de KNCV om haar leden voor te lichten. De resultaten worden op de website geplaatst en ze worden ook gebruikt in presentaties die de KNCV geeft bij diverse onderwijsinstellingen en carrièrebeurzen. Ook wordt een deel wellicht gebruikt voor de carrièrespecial van het C2W.

Tot de doelgroep van de enquête behoren afgestudeerde hbo'ers en wo-ers en gepromoveerden na 1 januari 2010 in het chemiebrede veld. Deze doelgroep is benaderd via alumni- en studieverenigingen, onderwijsbureaus, social media en via het KNCV ledenbestand.

## Resultaten en discussie

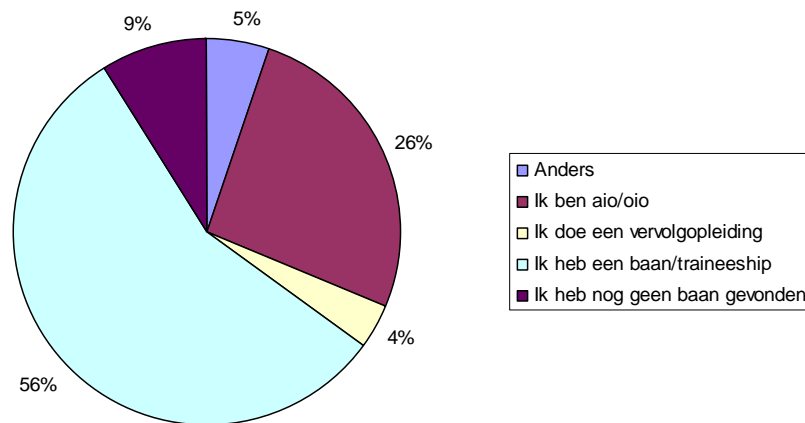
De respondenten, waarvan 64% man en 36% vrouw, zijn voornamelijk woonachtig in de provincies Zuid-Holland (23%), Noord-Brabant (18%), Noord-Holland en Utrecht (beide 13%). Ongeveer 7% van de respondenten woont inmiddels in het buitenland.

Tijdens de opleiding (78% wo, 22% hbo) heeft 80% van de respondenten met een baan nevenfuncties verricht naast zijn/haar studie. Deze activiteiten bestonden voornamelijk uit een bijbaan, commissiewerk, bestuursfunctie en buitenlandervaring (Figuur 1). De meeste respondenten hebben chemie of chemische technologie gestudeerd, de respons van afgestudeerden in de Life Sciences bleef wat achter vergeleken met deze opleidingen.



**Figuur 1.** Nevenfuncties naast studie

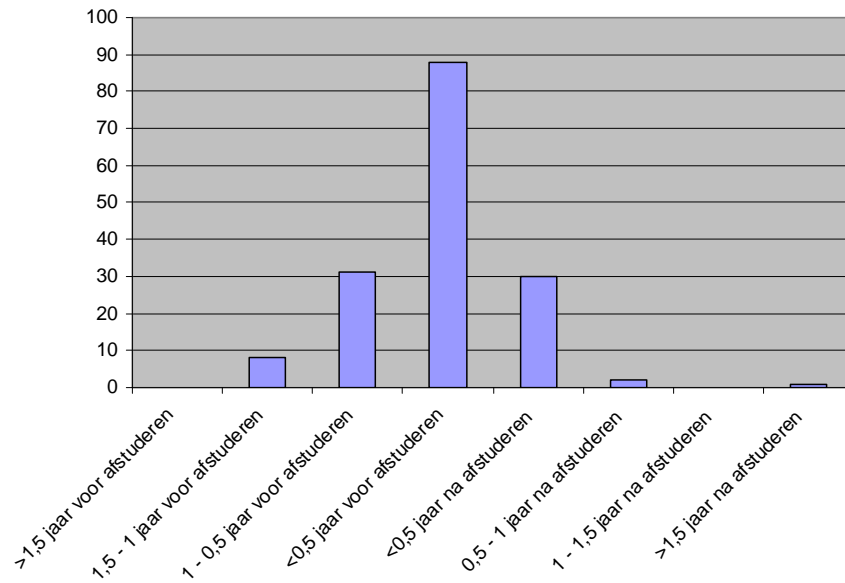
Veruit het merendeel heeft een baan gevonden, 26% is als aio aan de slag gegaan en 56% heeft ergens anders een baan gevonden. Toch heeft 9% helaas nog geen baan weten te vinden. De categorie "Anders" valt buiten de doelgroep en zal verder niet mee genomen worden in de resultaten (Figuur 2).



**Figuur 2.** Huidige situatie

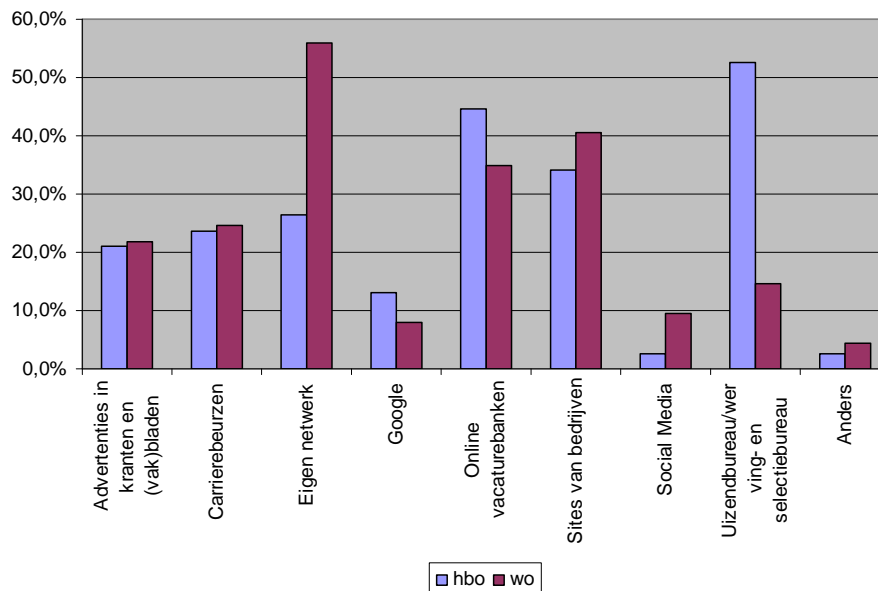
### Oriëntatie arbeidsmarkt en sollicitatie

Aan de respondenten met een baan is een aantal vragen gesteld over de oriëntatie op de arbeidsmarkt en de sollicitatieprocedure. Uit deze vragen blijkt dat slechts een klein deel actief gebruik maakt van social media bij de zoektocht naar een baan. Voor het solliciteren gaat de voorkeur uit naar een e-mail met cv als attachment. Opvallend is dat maar liefst 12,5% van de respondenten aangeeft het liefst te solliciteren door middel van een brief met cv per post. Dit was niet de verwachting, omdat de respondenten over het algemeen vrij jong zijn en dit toch een ouderwetse manier van solliciteren is. De brieven en cv's worden in 78% van de gevallen gechecked voor ze de deur uitgaan. Het solliciteren begint vaak vlak voor het afstuderen, of vlak erna (Figuur 3).



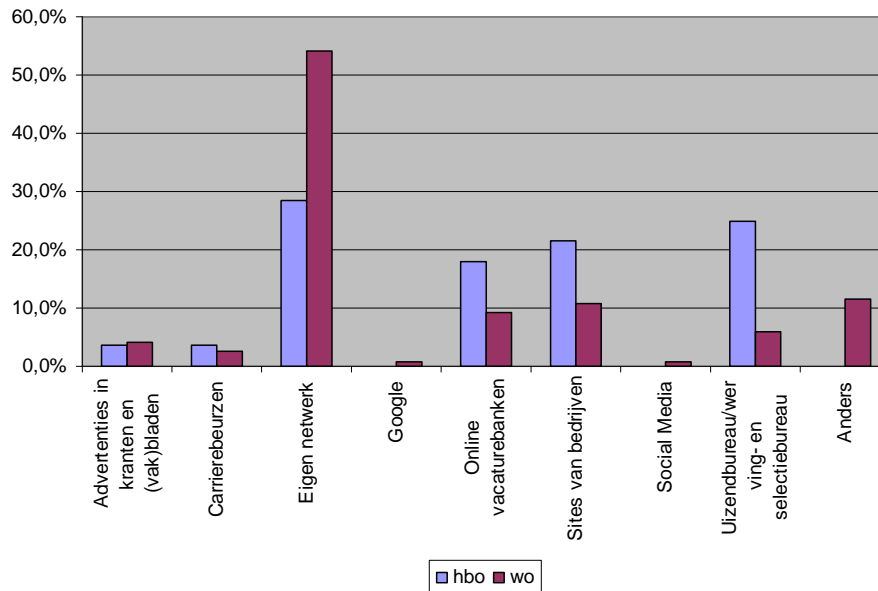
**Figuur 3.** Begonnen met solliciteren

De respondenten hebben aangegeven welke media zij het meest gebruiken om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Er is een duidelijk verschil te zien tussen de respondenten met een hbo- en een wo achtergrond. Deze laatste categorie maakt veel vaker gebruik van het eigen netwerk dan de respondenten met een hbo achtergrond, deze groep maakt meer gebruik van uitzendbureaus en werving- en selectiebureaus (Figuur 4).



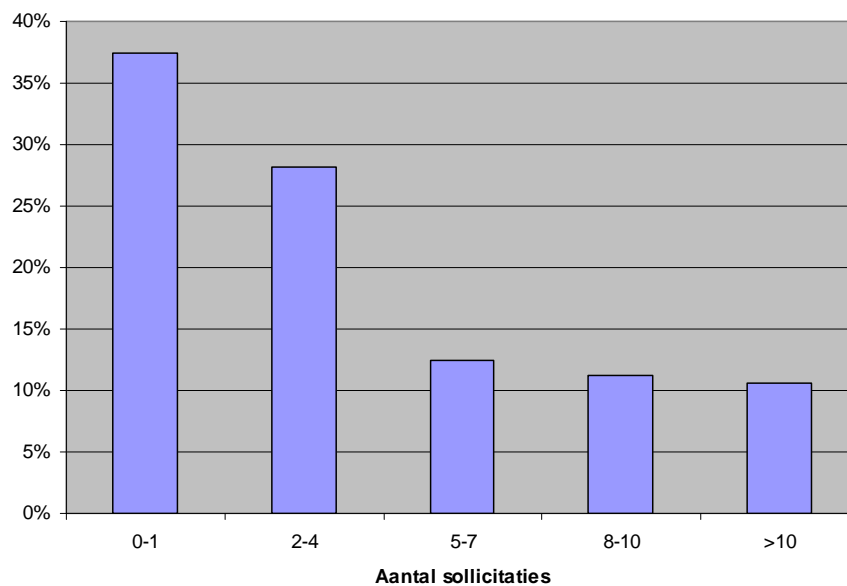
**Figuur 4.** Meest gebruikte media voor oriëntatie op de arbeidsmarkt

Het gebruik van het eigen netwerk lijkt effectief te zijn voor de respondenten met een wo achtergrond (Figuur 5). Meer dan de helft (54%) van de respondenten geeft aan op deze manier hun baan gevonden te hebben. Ook de respondenten met hbo achtergrond hebben vaak via het eigen netwerk een baan gevonden (29%), gevolgd door uitzendbureau of werving- en selectiebureau (25%) en sites van bedrijven (21%).



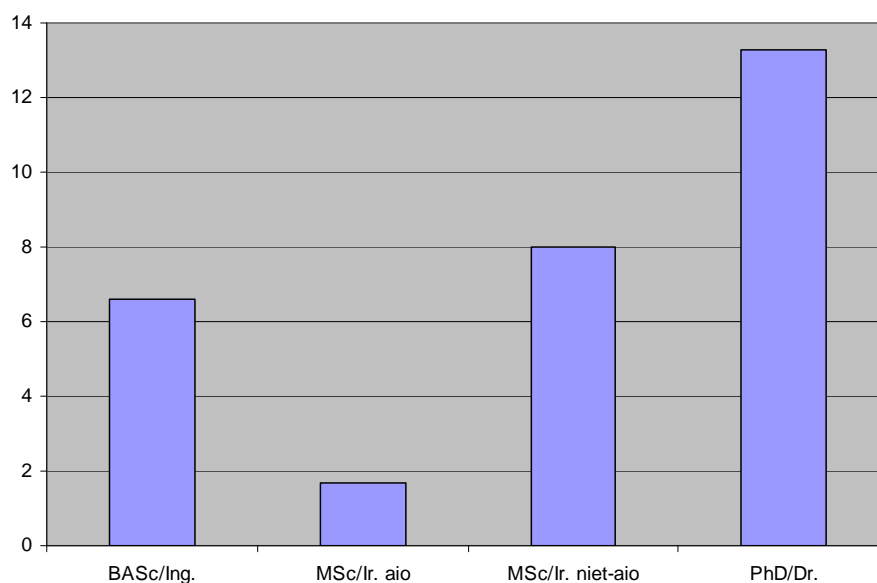
**Figuur 5.** Baan gevonden via

De meeste respondenten hebben niet vaak hoeven te solliciteren, zo'n 38% heeft een baan aangeboden gekregen of heeft maar één keer gesolliciteerd (Figuur 6).



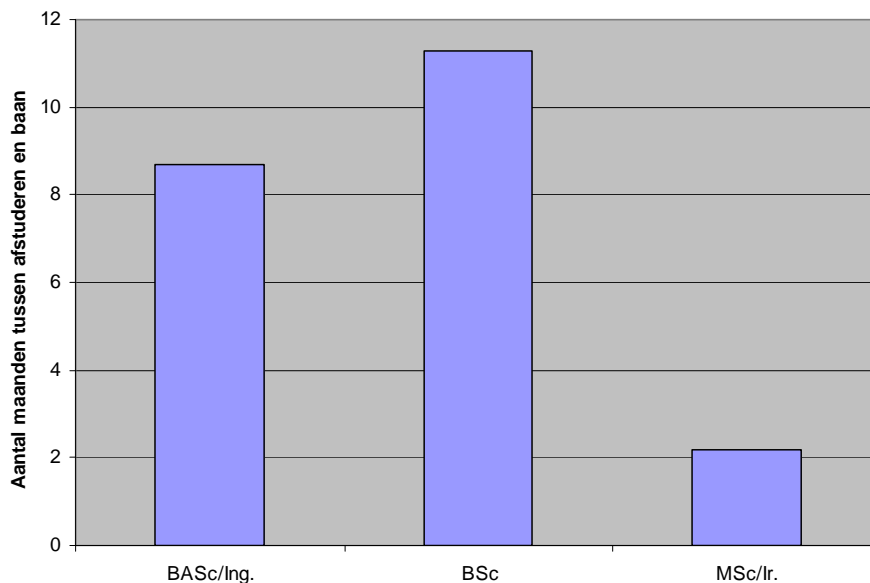
**Figuur 6.** Aantal verstuurd sollicitaties

Gemiddeld hebben de respondenten 6 keer gesolliciteerd, waarvan ze ongeveer de helft van de keren ook op gesprek zijn geweest. Er is een duidelijk onderscheid te zien tussen het aantal sollicitaties van respondenten met een MSc/Ir. titel die zijn gaan promoveren en die niet zijn gaan promoveren. De promovendi hebben gemiddeld slechts 1,7 keer gesolliciteerd tegenover 8 keer voor degenen die niet promoveren. PhD/Dr.'s hebben de meeste sollicitaties verstuurd; gemiddeld heeft deze groep 13,3 keer gesolliciteerd. Hieruit blijkt dat de arbeidsmarkt voor gepromoveerden het moeilijkst is. Ook zijn veel afgestudeerden wellicht bij hun stageplek gaan werken, wat uiteraard niet mogelijk is voor promovendi (Figuur 7).



**Figuur 7.** Aantal verstuurd sollicitaties

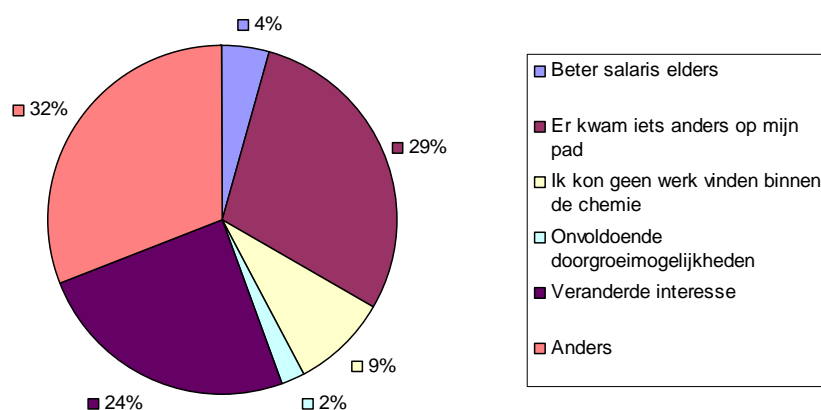
De tijd tussen afstuderen en begindatum van de nieuwe baan was voor afgestudeerden met een MSc/Ir. titel verreweg het kortst met ruim 2 maanden. Gezien de slechte arbeidsmarkt op dit moment was dit een onverwacht positieve uitkomst. Aangezien een groot deel van deze groep is gaan promoveren kan geconcludeerd worden dat er voldoende promotieplekken beschikbaar zijn. De respondenten die aan het hbo hebben gestudeerd hebben bijna 9 maanden moeten wachten tussen hun afstuderen en het begin van een nieuwe baan. De 5 respondenten met een BSc titel deden er met een zoektijd van bijna een jaar het langst over (Figuur 8).



**Figuur 8.** Tijd tussen afstuderen en baan

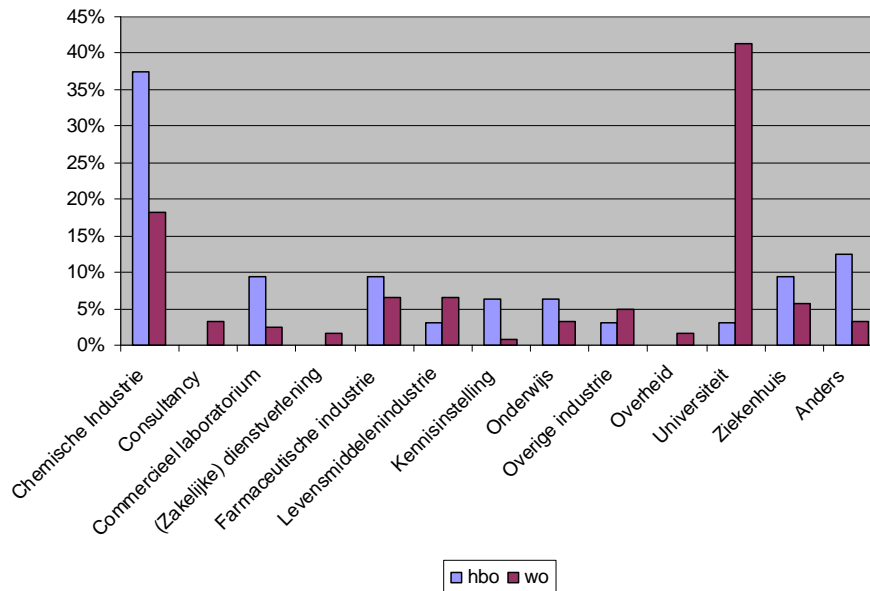
## Gegevens baan

De meeste afgestudeerden hebben een baan gevonden in de chemie en 22% geeft aan dat ze op dit moment werkzaam zijn buiten de chemie. Als voornaamste redenen voor het werken buiten de chemie worden genoemd dat er iets anders op het pad kwam en veranderde interesse (Figuur 9). In de categorie “anders” vallen voornamelijk respondenten die geen chemie hebben gestudeerd, maar Life Sciences of een andere aanverwante studie. Zij zijn blijkbaar van mening dat ze niet in de chemie werken.



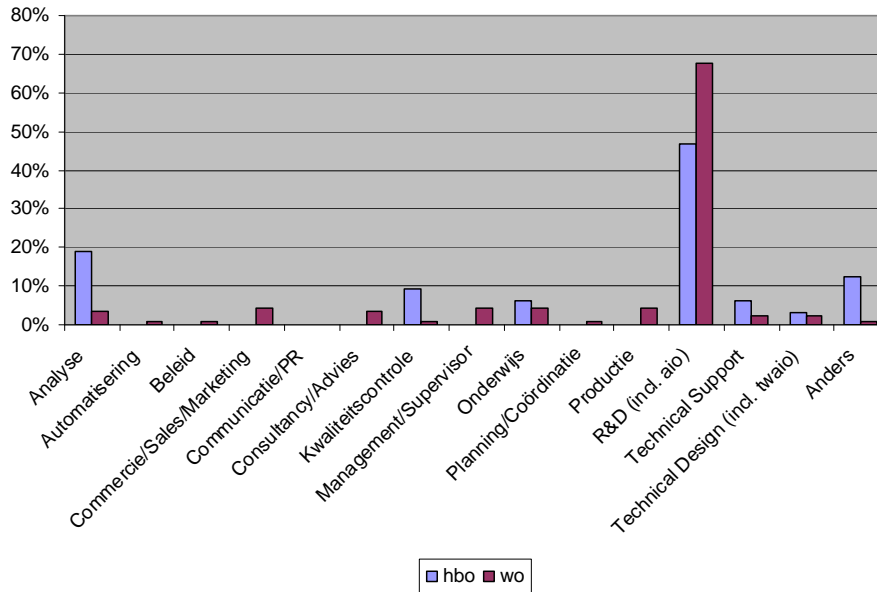
**Figuur 9.** Redenen niet werkzaam binnen chemie

Vanwege het grote percentage promovendi onder de respondenten is een groot gedeelte met een wo achtergrond werkzaam bij een universiteit (41%). Ook de chemische industrie is een sector die door deze groep vaak (18%) genoemd wordt. De respondenten met hbo achtergrond zijn ook voornamelijk werkzaam binnen de chemische industrie (38%) (Figuur 10).



**Figuur 10.** Sectoren

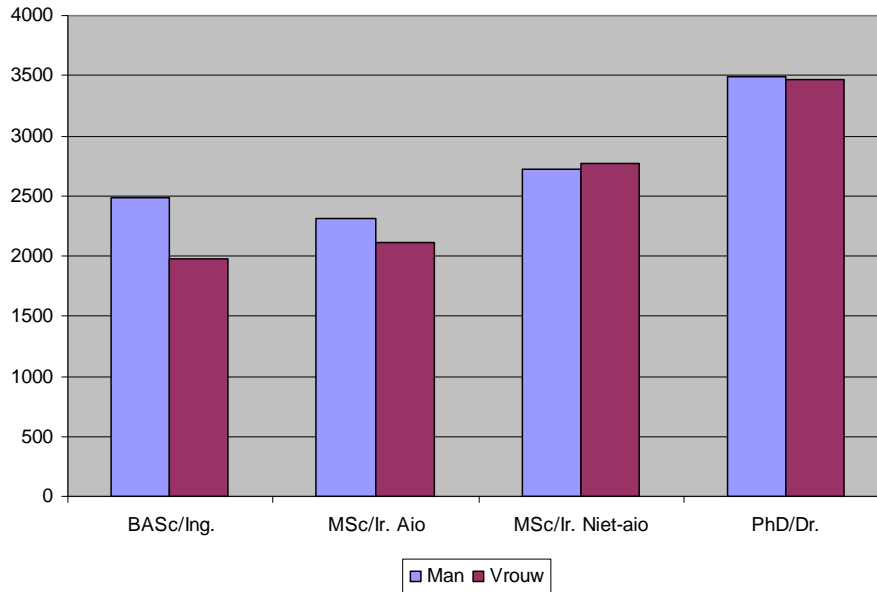
Het veld waarbinnen de afgestudeerden werkzaam zijn is voornamelijk Research & Development zowel voor de respondenten met wo- (68%) als hbo achtergrond (47%). Hbo'ers zijn ook regelmatig werkzaam in de analyse (19%) (Figuur 11).



**Figuur 11.** Werkvelden

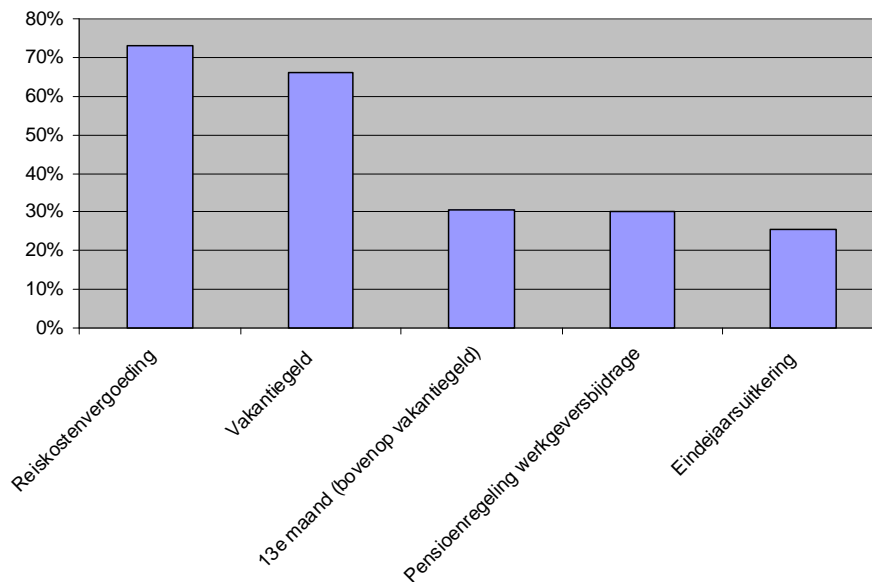
De starters hebben meestal een tijdelijk contract (78%) op fulltime basis (94%) met gemiddeld 31 vakantiedagen. De meesten hoeven ook niet ver te reizen naar hun werk, maar liefst 56% heeft een reistijd van slechts 0-30 minuten en 33% van 30-60 minuten.

De startsalarissen liggen zoals verwacht het hoogst voor gepromoveerden (gemiddeld €3481), gevolgd door MSc/Ir. die geen aio zijn (gemiddeld €2738), daarna BAsC/Ing. (gemiddeld €2474), die net iets meer verdienen dan MSc/Ir. die zijn gaan promoveren (gemiddeld €2239). Het gemiddelde startsalaris voor mannen en vrouwen is in de groep met een MSc/Ir. of PhD/Dr. titel ongeveer gelijk. In de groep met een hbo achtergrond is er wel een duidelijk verschil zichtbaar, de mannen verdienen gemiddeld €2490 en de vrouwen €1980. Er is ook een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen in de groep promovendi. Dit is opmerkelijk omdat de salarissen voor aio's vast liggen en daarom zou er dus nagenoeg geen verschil moeten zijn tussen mannen en vrouwen (Figuur 12). Wellicht zijn er meer mannen die verder zijn in hun promotie en dus meer verdienen. Ook promoveert één van de mannelijke aio's in Denemarken, waar hij €3500 bruto verdient.



**Figuur 12.** Bruto startsalaris op fulltime basis

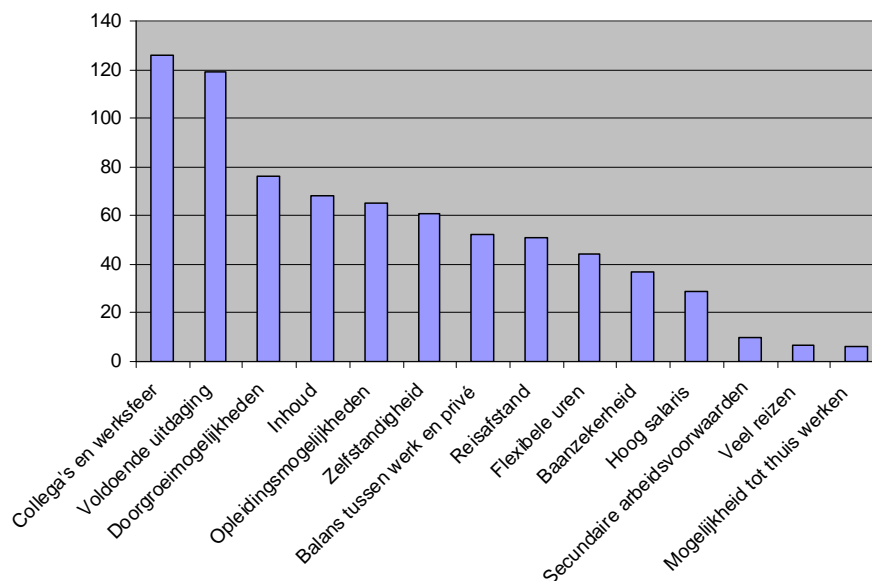
De secundaire arbeidsvoorwaarden die het meest zijn afgesproken zijn reiskostenvergoeding (73%), vakantiegeld (66%), 13<sup>e</sup> maand (31%), pensioenregeling werkgeversbijdrage (30%) en eindejaarsuitkering (26%) (Figuur 13). Hoewel vakantiegeld wettelijk verplicht is heeft slechts 66% aangegeven dit te ontvangen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de starters niet allemaal goed op de hoogte zijn van hun secundaire arbeidsvoorwaarden.



**Figuur 13.** Top 5 secundaire arbeidsvoorwaarden

## Baantevredenheid

De respondenten werd gevraagd de belangrijkste aspecten in een baan aan te kruisen, met een maximum van vijf. Van de 160 respondenten die deze vraag hebben ingevuld vonden 126 de collega's en werksfeer één van de belangrijkste factoren, op de voet gevolgd door voldoende uitdaging in het werk. Ook doorgroeimogelijkheden, inhoud, opleidingsmogelijkheden en zelfstandigheid werden vaak genoemd. Hoog salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden werden beiden niet vaak gekozen, dit blijkt dus niet één van de doorslaggevende factoren voor startende chemici. Dit beeld komt overeen met eerdere enquêtes gehouden onder chemici, zoals het arbeidsvoorwaarden onderzoek voor chemici uit 2006. Hieruit bleek dat een ruime meerderheid van de respondenten het salaris niet doorslaggevend vindt en een goede sfeer belangrijker is dan beloning.<sup>1</sup> Opmerkelijk is dat de mogelijkheid tot thuis werken voor slechts zes starters één van de belangrijkste aspecten vormt. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat de meeste respondenten jong zijn en waarschijnlijk nog geen kinderen hebben en dus niet direct voordeel zien in thuiswerken. Ook zijn er veel aio's onder de respondenten, voor deze groep is het niet mogelijk om thuis te werken in verband met laboratorium voorzieningen die thuis niet aanwezig zijn (Figuur 14).



**Figuur 14.** Belangrijkste aspecten in baan

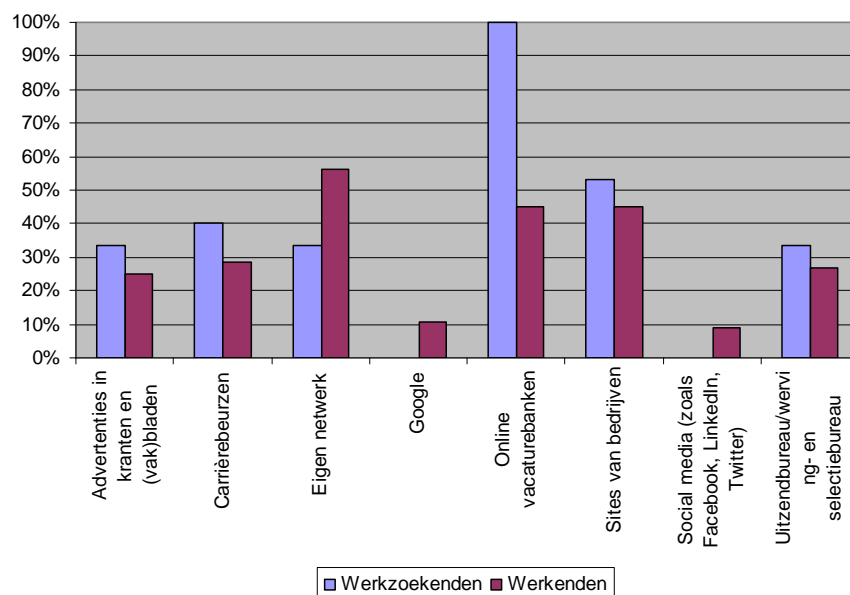
Er is ook een aantal vragen ingevuld over de baantevredenheid. Hieruit bleek dat de respondenten over het algemeen tevreden zijn met hun baan (88%). Ook zijn ze positief gestemd over het niveau van hun baan, slechts 8% gaf aan dat het niveau niet goed genoeg is. De aansluiting van de opleiding op de baan werd over het algemeen ook positief

<sup>1</sup> Een onderzoek naar arbeidsvoorwaarden van chemici anno 2005-2006 – Marianne Konst (NQuiry)

beoordeeld, net als de doorgroeimogelijkheden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat 70% aangeeft op dit moment niet op zoek te zijn naar een nieuwe baan. Ondanks deze positieve beoordelingen ervaren de starters wel veel werkdruk, 54% gaf aan in meer of mindere mate te maken te hebben met werkdruk.

## Respondenten zonder baan

Van de 17 respondenten die nog geen baan hebben gevonden hebben er 15 een aantal vragen ingevuld over hun sollicitatieprocedure. De respondenten werd gevraagd de drie media te selecteren die zij het meest gebruiken om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. De resultaten van de respondenten zonder baan is vergeleken met die van respondenten met een baan (Figuur 15). Opvallend is dat de werkenden veel meer gebruik hebben gemaakt van hun eigen netwerk dan de huidige werkzoekenden (33% tegen 56%). Deze laatste categorie maakt vooral gebruik van online vacaturebanken, alle respondenten gaven aan hier veelvuldig gebruik van te maken.



**Figuur 15.** Oriëntatie op de arbeidsmarkt: respondenten met een baan vergeleken met respondenten zonder baan

## Conclusie

Uit de enquête blijkt dat de meeste afgestudeerden snel een baan vinden. Opvallend is dat de respondenten met wo achtergrond sneller een baan vinden dan respondenten met een hbo achtergrond. Dit komt doordat de promovendi vaak een promotieplek aangeboden hebben gekregen. In de meeste gevallen zijn de starters gaan werken in de R&D, de

respondenten met wo achtergrond vaak als aio. Het verschil tussen de gemiddelde startsalarissen binnen de doelgroepen is zoals verwacht, aio's verdienen net iets minder dan afgestudeerde hbo'ers, die weer minder verdienen dan wo masters die niet promoveren, die op hun beurt weer minder verdienen dan gepromoveerden. Uit de enquête blijkt dat een hoog salaris geen vereiste is voor startende chemici. Dit is ook al gebleken uit eerdere enquêtes, onder andere het onderzoek naar arbeidsvoorwaarden van chemici uit 2006, waar 83% aangaf een goede sfeer belangrijker te vinden dan beloning.

De meeste starters zijn over het algemeen tevreden over hun baan, hoewel ze wel veel werkdruk ervaren. Het grootste gedeelte is momenteel dan ook niet op zoek naar een andere baan.

Er was een duidelijk verschil te zien in oriëntatie op de arbeidsmarkt tussen de afgestudeerden die al een baan hebben gevonden en de groep die nog niet werkzaam is. Deze laatste groep maakt weinig gebruik van het eigen netwerk, wellicht vormt dit ook één van de redenen dat zij nog niet werkzaam zijn.

De meeste respondenten hebben de enquête ingevuld naar aanleiding van de mailing van de KNCV (75%), gevolgd door mailings vanuit de onderwijsinstelling (14%).

## **Aanbevelingen**

Dit jaar werd er voor het eerst aandacht besteed aan gepromoveerden. Dit bleek helaas nog niet helemaal naar wens te zijn uitgewerkt. Er zou bijvoorbeeld gevraagd kunnen worden aan welke universiteit de doctorstitel is behaald en minder nadruk leggen op de studie, aangezien dit voor deze groep alweer enige tijd geleden is. Ook moet er niet gevraagd worden naar de datum van afstuderen, maar naar de promotiedatum. Er is nu niet uit de enquête af te leiden hoe lang gepromoveerden hebben gezocht naar een baan.

Ook waren er wat onduidelijkheden rondom de vragen over de opleiding, zo was het niet mogelijk om twee verschillende universiteiten in te vullen, terwijl een aantal respondenten de master aan een andere universiteit heeft gevolgd dan de bachelor.

Bij de vraag over contractduur konden alleen hele getallen ingevuld worden, sommige respondenten hebben echter een halfjaar contract. Een andere onduidelijke vraag was de vraag over waarom de respondenten buiten de chemie zijn gaan werken, een aantal Life Scientists antwoordden hier op dat ze geen chemie hebben gestudeerd. Het woord "chemie" in de vraagstelling kan in de toekomst wellicht beter worden veranderd in "vakgebied".

## **Bijlagen**

- Onderzoeksresultaten (pdf-export uit enquêteprogramma)