



Duale opleidingen: niet enkel beter

Auteur(s):

Jonker, N.

Hartog, J.

Ophem, J.C.M., van

De eerste auteur is verbonden aan De Nederlandsche Bank. Dit onderzoek is verricht gedurende haar aanstelling bij de Universiteit van Amsterdam (Scholar). De tweede en derde auteur zijn werkzaam aan de Universiteit van Amsterdam. Zij danken Hessel Oosterbeek voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4291, pagina 56, 19 januari 2001

Rubriek:**Trefwoord(en):**

onderwijs

Een combinatie van werken en leren in het hoger onderwijs leidt op korte termijn tot meer baankansen en een hoger loon. Op langere termijn levert een voltijds opleiding juist een beter resultaat.

Een belangrijk onderwerp in het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) 1996, 1998 en 2000 is het stimuleren van gecombineerd werken en leren in het hoger onderwijs door het introduceren van duale leerwegen. Daarbij zijn studenten op basis van een onderwijs-arbeidsovereenkomst werkzaam in een voor de opleiding relevante werkplek binnen een arbeidsorganisatie. Reden voor de introductie van duale leerwegen is het bevorderen van de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Deze verliep in de jaren tachtig en negentig problematisch: relatief hoge werkloosheid en lange baanzoekduur onder afgestudeerden, slechte aansluiting eerste baan met gevolgd opleiding¹. Een andere reden was dat er door opleidingsinstituten onvoldoende werd ingespeeld op de behoeften van de arbeidsmarkt. Men verwachtte dat dit zou veranderen doordat bij het aanbieden van duale opleidingen de opleidingsinstituten, door de nauwere samenwerking met het bedrijfsleven, beter op de hoogte zouden zijn van deze behoeften.

Inmiddels zijn er 5000 studenten die aan één van de 350 duale hbo-opleidingen studeren. Duale opleidingen worden aangeboden door de economische en technische hogescholen, door pabo's en door hbo-v's (verpleegkunde). In het wetenschappelijk onderwijs bevinden duale opleidingen zich veelal nog in de experimentele fase.

De inrichting van duale leerwegen is niet overal hetzelfde. Aan de universiteit wordt de studieduur vaak verlengd naar 4,5-5 jaar. Studenten van de duale leerwegen volgen meestal gedurende de eerste drie jaren hetzelfde programma als de voltijds-studenten en vervolgens wisselen ze gedurende de laatste één tot twee jaar werken en leren af. In het hbo zijn er ook duale leerwegen waarin na de propedeuse al begonnen wordt met werken. Voorbeelden hiervan zijn de heao-coöp en de duale opleiding hbo-v.

Er is weinig onderzoek gedaan naar de effecten van type opleiding (dual of voltijds) op de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden in het hoger onderwijs. Dit is wel gedaan voor het voltijds mbo en het leerlingwezen. Hieruit bleek dat afgestudeerden uit het leerlingwezen vlak na het afstuderen een hogere kans op werk hadden dan afgestudeerden uit het voltijds mbo², dat afgestudeerde mbo'ers betere promotiekansen hadden dan de afgestudeerden van het leerlingwezen³ en dat afgestudeerden van het leerlingwezen relatief vaak binnen het directe beroepenveld van hun opleiding blijven, terwijl afgestudeerden van het mbo relatief vaak buiten het directe beroepenveld van hun opleiding werkzaam zijn⁴.

Het is niet zeker of de bevindingen in het mbo ook opgaan voor het hoger onderwijs. Het zal echter pas over een aantal jaren mogelijk zijn om dit voor het hoger onderwijs te onderzoeken, namelijk nadat de afgestudeerden van de duale trajecten al enige jaren op de arbeidsmarkt verkeren. Om niet al die jaren in onzekerheid te hoeven verkeren, hebben we gezocht naar een beroepsgroep waarvan beide opleidingstypen al geruime tijd bestaan, van academisch niveau zijn en reeds een groot aantal afgestudeerden hebben. Wij kwamen hierbij uit op de registeraccountants. We zijn ons ervan bewust dat accountants een specifieke beroepsgroep vormen en dat de resultaten niet hoeven te gelden voor andere beroepsgroepen. De toepasbaarheid van onze bevindingen op andere opleidingen hangt tevens af van de inrichting van deze opleidingen en hun gelijkenis met de inrichting van de accountantsopleidingen. Wel kunnen onze bevindingen aanwijzingen geven omtrent de te verwachten verschillen in arbeidsmarktperspectieven tussen voltijds en dual opgeleide studenten in het hoger onderwijs. In ons onderzoek hebben we onder andere aandacht besteed aan baanduur, salaris en spreiding van accountants over sectoren. Hierbij werd gebruik gemaakt van gegevens van 1600 accountants in de leeftijd 32-65 jaar afkomstig uit een recent door ons gehouden enquête.

De opleidingen tot registeraccountant

Nederland kent twee opleidingen tot registeraccountant. Het Koninklijk Nederlands Instituut van Registeraccountants (Nivra) verzorgt een deeltijd opleiding accountancy⁵. De universiteiten die een opleiding economie hebben, verzorgen een merendeels voltijdse opleiding accountancy⁶. De Nivra-opleiding accountancy heeft een nominale duur van 7,5 jaar. Nivra-studenten volgen één dag college in de week en werken vier dagen in de week als assistent-accountant bij een accountantskantoor of bij de overheid. Studenten aan de universiteit volgen eerst een voltijdse opleiding economie met als specialisatie accountancy. Daarna volgen zij de tweejarige

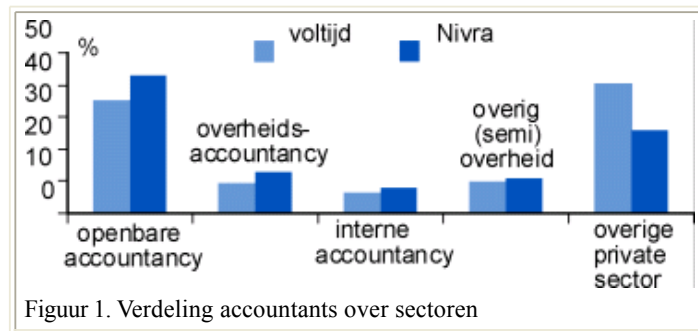
postdoctorale opleiding accountancy ⁷. Hierbij volgen zij één dag per week onderwijs en werken zij vier dagen per week als assistent-accountant. Het karakter van deze opleiding is grotendeels voltijds.

De twee onderwijsprogramma's verschillen niet veel van elkaar. De studenten volgen dezelfde accountancyvakken en deze zijn van gelijk niveau. Tevens wordt in beide opleidingen aandacht geschonken aan algemene vakken zoals algemene economie, bedrijfseconomie, wiskunde, statistiek en recht. Dit gebeurt echter in grotere mate in de universitaire opleiding. De universitair opgeleide accountants hebben hierdoor relatief veel kennis opgedaan die ook buiten de accountancy bruikbaar is. De Nivra-accountants daarentegen hebben tijdens hun opleiding veel werkervaring opgedaan en hebben relatief veel bedrijfs- en sectorspecifieke kennis. Deze kennis is echter in mindere mate overdraagbaar naar andere werkgevers en sectoren buiten de accountancy. De mogelijkheden om buiten de accountancy te werken zijn hierdoor waarschijnlijk beter voor de universitair opgeleide accountants. Hierdoor kunnen beloningsverschillen optreden.

Volgens de economische theorie dienen werknemers volledig gecompenseerd te worden voor de productiviteit voortvloeiende uit hun algemeen menselijk kapitaal, omdat zij anders naar een andere werkgever kunnen gaan die hen daarvoor wel volledig beloont. Bij productiviteit afkomstig uit specifiek menselijk kapitaal ligt dit anders. Omdat dit buiten het huidige bedrijf of de huidige sector van weinig waarde is, zullen andere bedrijven niet bereid zijn om daar veel extra voor te betalen.

Waar werkt men?

Accountants zijn werkzaam in vijf sectoren, namelijk de openbare accountancy, de overheidsaccountancy, de interne accountancy, in niet-accountantfuncties bij de (semi-) overheid en in niet-accountant functies in het bedrijfsleven. [figuur 1](#) geeft de verdeling van de accountants over deze sectoren weer. De universitair opgeleide accountants en de Nivra accountants werken ongeveer even vaak in de interne accountancy en in niet-accountant functies bij de (semi-) overheid. Nivra-accountants zijn oververtegenwoordigd in de overheidsaccountancy en in de openbare accountancy. Dit zijn ook de sectoren waarin de meeste accountants hun loopbaan beginnen. Universitair opgeleide accountants zijn relatief vaak werkzaam in niet-accountant functies in het bedrijfsleven. De Nivra-accountants blijven vaak werkzaam in de sectoren waarin zij begonnen zijn als assistent accountant. De universitair opgeleiden maken relatief vaak de overstap naar meer algemene functies in het bedrijfsleven. Dit komt overeen met de verschillen in de samenstelling van het menselijk kapitaal.



Als dit verschil in verdeling van werknemers over sectoren ook op gaat voor andere opleidingen dan zou dat betekenen dat de afgestudeerden van de duale opleiding relatief vaak werkzaam zullen zijn in de sector waarin zij werkten tijdens de opleiding, terwijl afgestudeerden van de voltijdse variant relatief vaak werkzaam zullen zijn buiten het directe beroepenveld van hun opleiding. Zij zullen flexibeler inzetbaar zijn dan afgestudeerden uit duale opleidingen. In deze periode waarin de economie zich in een hoogconjunctuur bevindt is dit iets waarvan het belang uit het oog verloren kan worden. Als het economisch minder gaat in Nederland, kan dit echter nadelig uitpakken voor de afgestudeerden van duale opleidingen.

Baanduren

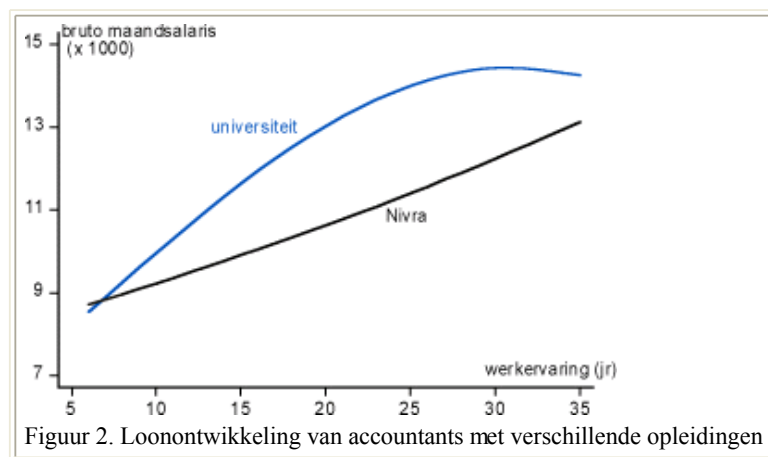
Om te bepalen of opleiding de baanduur (het aantal jaar dat men bij een werkgever heeft gewerkt) beïnvloedt, is de gemiddelde baanduur per opleidingstype bepaald. Dit is gedaan voor de eerste vier werkgevers van de accountants. De resultaten staan in [tabel 1](#).

	Universitair			Nivra		
	N	gem.	st.dev.	N	gem.	st.dev.
werkgever 1	530	7,52	(5,92)	660	12,54	(8,46)
werkgever 2	371	5,51	(5,13)	488	7,77	(6,66)
werkgever 3	216	5,39	(5,71)	292	7,07	(5,66)
werkgever 4	98	4,35	(4,21)	152	5,63	(4,81)

Er blijkt een groot verschil te zijn in gemiddelde baanduur bij de eerste werkgever. Door het Nivra opgeleide accountants werken daar gemiddeld 12,5 jaar, terwijl de academici daar slechts 7,5 jaar werken. Dit verschil hoeft echter niet veroorzaakt te worden doordat academici flexibeler zijn. Een andere oorzaak zou kunnen zijn dat accountants bij hun eerste werkgever blijven totdat ze hun opleiding hebben afgerond. Dit blijkt uit de kortere gemiddelde baanduur bij latere werkgevers. Bij deze latere werkgevers zien we wederom dat de gemiddelde baanduren van de Nivra-accountants hoger zijn dan die van de universitaire accountants. Dit geeft wél aan dat academici sneller van werkgever wisselen dan de Nivra-accountants. Een verklaring hiervoor is dat de voltijds opgeleide academici goede alternatieven hebben door hun relatief grote algemene menselijk kapitaal.

Beloningsverschillen

We hebben ook gekeken naar de beloning van verschillend opgeleide accountants in loondienst. Hiertoe is een econometrisch model ontwikkeld waarin voor elke opleiding apart een beloningsvergelijking is geschat. Hierdoor wordt rekening gehouden met het feit dat opleiding een endogene variabele zou kunnen zijn. Mensen kiezen tenslotte hun opleiding en zij kunnen dit doen op grond van verwachtingen omtrent het inkomen dat ze gaan verdienen. Met behulp van de schattingsresultaten hebben we voor beide opleidingen de verwachte beloningen uitgerekend voor een referentiepersoon in loondienst. Het gaat hierbij om een man die een voltijdbaan heeft, emolumenten ontvangt en in de openbare accountancy werkzaam is. [figuur 2](#) laat de geschatte loonprofielen zien. Langs de x-as staat het aantal jaar werkervaring van een universitair opgeleide accountant. Op vergelijkbare momenten in de carrière heeft de Nivra-referentiepersoon vijf jaar meer werkervaring dan de voltijdse referentiepersoon. Daarom wordt het salaris van een universitair opgeleide accountant met w jaren werkervaring (met w aangegeven op de x-as) vergeleken met het salaris van een Nivra accountant met $w+5$ jaar werkervaring.



Figuur 2. Loonontwikkeling van accountants met verschillende opleidingen

Het model heeft moeite met het schatten van de salarissen in de beginperiode. Deze zijn onwaarschijnlijk hoog. Dit wordt veroorzaakt door het lage aantal jonge accountants in de steekproef. Wat ook opvalt is dat het loonprofiel van de universitair opgeleide accountant stijgt gedurende de eerste dertig jaar en vervolgens licht daalt, terwijl dit niet het geval is bij de Nivra-accountant: zijn salaris stijgt gedurende de hele loopbaan. Hiervoor hebben we geen verklaring kunnen vinden. Aanvankelijk verdient de Nivra-accountant iets meer dan de universitair opgeleide accountant. Na een aantal jaar komt hier echter verandering in. Gedurende een periode van ongeveer tien jaar is dit verschil zelfs achttien procent. Aan het einde van de loopbaan neemt het beloningsverschil verschil af. Dit kan verklaard worden uit het feit dat de kennis van de universitair opgeleide accountant een relatief algemeen is, terwijl de kennis van de Nivra-accountant relatief bedrijfsspecifiek is ⁸. Als deze bevindingen ook van toepassing zijn op andere opleidingen dan zou dat betekenen dat afgestudeerden van de duale opleiding aanvankelijk meer, maar later relatief minder verdienen dan de afgestudeerden van de voltijdse opleiding.

Conclusies

In dit artikel is ingegaan op de arbeidsmarktperspectieven van duaal opgeleide accountants en voltijds universitair opgeleide accountants. Dit is gedaan omdat we inzicht wilden krijgen in de te verwachte arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden van de nieuwe duale opleidingen in het hoger onderwijs. Opvallend is dat de verschillen in arbeidsmarktperspectieven tussen universitair en door het Nivra opgeleide accountants goed aansluit bij de resultaten van eerder uitgevoerd onderzoek naar afgestudeerden van het mbo en het leerlingwezen. Dit geeft aan dat de gevonden resultaten vrij robuust zijn voor het type opleiding.

Op de korte termijn lijken de afgestudeerden van de duale opleidingen beter af te zijn dan de afgestudeerden van de voltijdse opleidingen: zij ontvangen hoger salaris en, analoog aan het leerlingwezen, mogelijk een hogere kans op werk vlak na afronding van de opleiding. Op de lange termijn zijn de perspectieven van de afgestudeerden van de voltijdse opleidingen echter beter: breder beroepenveld, hogere salarissen. Gezien de inrichting van de duale opleidingen in het hoger onderwijs zullen de gevaren van een geringe flexibiliteit groter zijn voor afgestudeerden van duale opleidingen in het hbo dan voor afgestudeerden van universitaire duale opleidingen.

Voorzichtigheid is geboden bij het opzetten van duale opleidingen in het hoger onderwijs. Men dient er zorg voor te dragen dat de studenten in de duale opleidingen voldoende algemeen en niet te bedrijfsspecifiek worden opgeleid. Dit kan bijvoorbeeld door hen grotendeels het reguliere voltijdse studieprogramma te laten volgen. Verder zou het verstandig zijn om de duale studenten hun werkperiodes bij verschillende werkgevers te laten vervullen, zodat hun werkervaring van toepassing is op meer beroepen.

1 SEO, *De dynamische relatie tussen hoger onderwijs en arbeidsmarkt*, Amsterdam, 1996.

2 E. van Imhoff en J.M.M. Ritzen, Comparing employment opportunities of graduates and drop-outs of full-time and an in-service training program, *Economics of Education Review*, 1989, blz. 159-167.

3 B. Lodder en R. van der Velden, Alternative routes from vocational education to the labour market. Labour market effects of full-time versus dualized vocational education, *Educational Research and Education*, 1995,

4 L. Borghans en W. Smits, *Ontwikkelingen in het leerlingwezen tot 2000*, 1996, ROA-R-1996/6, ROA, Maastricht.

5 In 1993 besloot het Nivra om de accountancy-

6 De heao's waaraan accountancy gedoceerd wordt, worden buiten beschouwing gelaten, omdat zij slechts een deelopleiding verzorgen die niet gelijk staat aan de opleiding van het Nivra of van de universiteiten.

7 Onlangs is de studieduur van de postdoctorale opleiding verlengd tot drie jaar.

8 Men zou verwachten dat hierdoor reeds in het begin van de carrière voltijds opgeleide accountants meer verdienen dan Nivra-accountants. Dit werd niet gevonden. Dit kan liggen aan de data. Een andere verklaring hiervoor is dat voltijds opgeleide accountants met geen of weinig werkervaring nog weinig tijd hebben gehad om te groeien in salaris. Het Nivra heeft richtlijnen voor startsalaries van assistent accountants. Veel werkgevers houden zich hieraan. De aanpassing van het salaris aan de werkelijke productiviteit van de jonge accountants kan dan even duren.