

# Loopbaanmonitor 2022

WUR-afgestudeerden en gepromoveerden op de arbeidsmarkt

Tilburg, september 2022

Hans Mariën (IVA Onderwijs)  
Silvia Blok (Wageningen University & Research)

Uitgever:  
IVA Onderwijs  
Veemarktstraat 34-36  
5038 CV Tilburg

© 2022 IVA Onderwijs

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van IVA Onderwijs. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting.....</b>	<b>1</b>
<b>Summary .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Inleiding .....</b>	<b>7</b>
1.1 Algemeen.....	7
1.2 Leeswijzer.....	7
<b>2 Onderzoeksverantwoording .....</b>	<b>9</b>
2.1 Voorbereidingsfase .....	9
2.2 Dataverzameling.....	9
2.3 Respons en representativiteit .....	9
2.4 Persoonskenmerken .....	12
<b>3 Promoveren en aanvullende opleidingen.....</b>	<b>14</b>
3.1 Promoveren WUR alumni .....	14
3.2 Aanvullende opleidingen .....	15
<b>4 Loopbaanverleden .....</b>	<b>17</b>
4.1 Intreewerkloosheid na afstuderen .....	17
4.2 Verandering van werkgever.....	18
<b>5 Huidige werk.....</b>	<b>20</b>
5.1 Maatschappelijke positie na afstuderen / promoveren.....	20
5.2 Standplaats .....	21
5.3 Marktsector .....	23
5.4 Inhoud van het werk .....	23
5.5 Dienstverband.....	25
5.6 Ervaring, omvang werkweek en salaris .....	26
5.7 Organisatiegrootte.....	28
5.8 Aansluiting opleiding en arbeidsmarkt .....	28
5.9 Op zoek naar (ander) werk.....	31

5.10	Levenlang leren .....	31
5.11	Nevenwerkzaamheden .....	33
	<b>Bijlage 1: Clustering opleidingen.....</b>	<b>35</b>
	<b>Bijlage 2: Vragenlijst Loopbaanmonitor 2022 .....</b>	<b>39</b>

# Samenvatting

Voorliggend rapport beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van Wageningen University & Research (WUR). Sinds 1973 worden afgestudeerden van WUR ongeveer elke vijf jaar bevestigd over hun arbeidsmarktpositie in de zogeheten loopbaanmonitor. Deze samenvatting beschrijft de resultaten uit de Loopbaanmonitor 2022.

## Onderzoeksverantwoording

Eind maart 2022 ontvingen 31.573 WUR alumni (na 1980 afgestudeerd of gepromoveerd) een digitale uitnodiging om de Loopbaanmonitor 2022 in te vullen, naar keuze in het Nederlands of Engels. In verband met overlap met een meting van de Nationale Alumni Enquête zijn alumni van afstudeercohorten 2020 en 2021 niet meegenomen in de onderzoekspopulatie. Na beëindiging van de dataverzamelingsperiode op 2 juni 2022 en controle van de data, resteerde een analysebestand met gegevens van 9.904 aan WUR afgestudeerde of gepromoveerde respondenten, een respons van 31,4 procent. De responsgroep is op de kenmerken geslacht, woonregio en jaar van afstuderen een goede afspiegeling van de populatie.

## Wijzigingen ten aanzien van de Loopbaanmonitor 2016

In de vragenlijst werd een aantal veranderingen doorgevoerd ten opzichte van de vragenlijst die in de Loopbaanmonitor 2016 werd afgenomen. Er was minder aandacht voor kenmerken van het promotietraject en er werd onder andere een vragenblok over "Levenlang Leren" en over "Professionele ontwikkeling" toegevoegd.

Daarnaast werd in deze meting (wederom) uit twee bronnen (eerder verzamelde) data benut om de invultijd van de vragenlijst voor respondenten te minimaliseren. Als data uit één (of meerdere) bronnen beschikbaar was, werd de vraag niet aan de betreffende respondent(en) voorgelegd in de digitale web-enquête.

## Feminisering en internationalisering

Het percentage vrouwelijke alumni aan WUR blijft toenemen. Sinds 1970 is het percentage vrouwen dat de Loopbaanmonitor invulde gestegen van 16 procent tot inmiddels 61 procent van de alumni die afstudeerden in de jaren 2016-2019. Het percentage alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit is sinds de jaren 70 gegroeid van minder dan één procent tot 37 procent in de responsgroep van de afstudeerjaren 2016-2019.

## Promoveren en mobiliteit

Ruim een kwart van de alumni van WUR is begin 2022 gepromoveerd of bezig met promoveren. Ruim twintig procent is gepromoveerd, zes procent van de alumni is nog bezig met een promotietraject en drie procent is ooit gestart maar gestopt met een promotieonderzoek. Steeds meer WUR-alumni promoveren buiten Nederland, ook alumni met een Nederlandse nationaliteit. Tussen 1970 en 2019 steeg het percentage Nederlandse alumni dat promoveerde of een promotietraject startte, en dat buiten Nederland deed, van 9 naar circa 25 procent.

## Werk en werkloosheid

In deze meting typeerde 86 procent van de alumni de huidige maatschappelijke positie als betaald werkzaam (in loondienst en/of als zelfstandige/freelance) voor meer dan 12 uur per week. Daarnaast is vijf procent (in hoofdzaak) bezig met een (betaald) promotietraject. Vier procent is met (vervroegd) pensioen en één procent van de alumni was begin 2022 onvrijwillig werkloos. Vijf procent was bezig met een studie, had betaald werk voor minder dan 12 uur of was werkloos maar op het moment van invullen van de Loopbaanmonitor niet op zoek naar

een baan. De mediane duur van de intreewerkloosheid, het aantal maanden werkloos aansluitend aan het afstuderen, ligt voor de afstudeercohorten 2016 tot en met 2019 tussen vier en vijf maanden.

### **Veranderen van werkgever**

Naarmate men langer op de arbeidsmarkt is, neemt het aantal verschillende werkgevers toe tot gemiddeld ruim vier verschillende werkgevers voor alumni met meer dan 25 jaar werkervaring. Ruim 80 procent van de alumni heeft meer dan één werkgever gehad in zijn loopbaan. Bij de laatste verandering van werkgever was bij ruim 70 procent de aantrekkelijkheid van het werk bij de nieuwe werkgever een belangrijke reden. Ruim vier op de tien alumni wisselde van werkgever vanwege het vervallen van het werk bij de oude werkgever en bijna een kwart vanwege persoonlijke omstandigheden<sup>1</sup>.

Van de alumni die in de afgelopen vijf jaar de arbeidsmarkt betraden, geeft 16 procent aan actief op zoek te zijn naar (ander) werk, en nog eens 36 procent verwacht binnen nu en twee jaar op zoek te gaan naar een andere baan. Bij alumni die langer dan vijf jaar op de arbeidsmarkt zijn, is dit respectievelijk 9 en 20 procent.

### **Werk en mobiliteit**

Van de alumni met de Nederlandse nationaliteit werkt 12 procent in het buitenland, terwijl van de niet-Nederlandse alumni gemiddeld 46 procent buiten zijn/haar vaderland werkt. Van niet-Nederlandse alumni met minder dan 5 jaar werkervaring werkt circa 50 procent buiten het vaderland. Bijna een kwart van de niet-Nederlandse alumni is werkzaam in Nederland. Het grootste deel van de in Nederland werkende alumni werkt in Gelderland (24 procent), gevolgd door Utrecht (23 procent), Zuid-Holland (19 procent), en Noord-Brabant en Noord-Holland (beide 11 procent).

### **Start en doorstroom op de arbeidsmarkt**

Alumni die korter dan 5 jaar zijn afgestudeerd werken met name in het bedrijfsleven (57 procent) en voornamelijk aan kennisoverdracht, organisatie en bedrijfsvoering en onderzoek. Alumni die langer dan 5 jaar op de arbeidsmarkt zijn, typeren hun huidige werk in grotere mate als senior (onderzoeker), (afdelings)hoofd of (commercieel) directeur. Ruim één op de vijf alumni die minder dan 5 jaar op de arbeidsmarkt zijn, geeft leiding in het huidige werk. Dit is bij alumni die langer dan vijf jaar geleden zijn afgestudeerd bij ruim vier op de tien het geval.

### **Werkniveau**

Van de afgestudeerden in de jaren 2016-2019 met werk, heeft gemiddeld ruim 60 procent werk waarvoor door de werkgever minimaal een academische opleiding wordt geëist. Van de alumni die de afgelopen 5 jaar hun intrede maakten op de arbeidsmarkt werkt ruim tweederde binnen de (uitsluitend) eigen of daaraan verwante opleidingsrichting. Dit neemt af naar ruim 50 procent voor alumni die zich langer dan 5 jaar op de arbeidsmarkt bevinden.

### **Dienstverband en salaris**

Bijna alle alumni starten in loondienst. Naarmate de werkervaring toeneemt, groeit het aandeel zelfstandigen / freelancers tot circa 20 procent van de alumni met meer dan 25 jaar werkervaring. Begin 2022 heeft gemiddeld ruim 70 procent van de alumni die afstudeerden in de periode 2016-2019 een vaste aanstelling. Het mediane bruto jaarsalaris bij een 38-urige werkweek varieert bij alumni die in loondienst zijn van € 40.000,- euro bij alumni die recent zijn afgestudeerd, tot ruim € 80.000,- bij alumni met meer dan 25 jaar werkervaring.

---

<sup>1</sup> Percentages tellen op tot meer dan 100 procent omdat maximaal drie antwoorden mogelijk waren.

Alumni die (daarnaast) als zelfstandige / freelancer actief zijn, verdienen in de eerste jaren iets minder (mediaan bruto jaarsalaris van € 31.500,-). Naarmate zij meer werkervaring hebben, gaan ze meer verdienen oplopend tot een mediaan bruto jaarsalaris van € 95.000,- voor alumni die zelfstandig werken en meer dan 25 jaar werkervaring hebben.

### **Levenlang leren**

Nagenoeg alle alumni (98 procent) verrichtten één of meerdere levenlang leren activiteiten na afstuderen. Dat percentage is gelijk voor alle afstudeerchorten, voor mannen en vrouwelijke alumni en voor Nederlandse en niet-Nederlandse alumni. Circa driekwart van de alumni volgde de afgelopen drie jaar cursussen of scholing in het kader van professionele ontwikkeling. Vooral intern via de eigen werkgever (ruim 40 procent). Bij een keuze voor een cursus of training zijn de inhoud van de cursus en de kwaliteit van de docenten het meest van belang.

### **Nevenwerkzaamheden**

Voor de alumni van WUR geldt dat 10 procent bestuurlijke *betaalde* nevenactiviteiten (heeft) verricht. Bijna zestig procent van de alumni heeft *onbetaalde* bestuurlijke nevenwerkzaamheden (gehad) en eveneens zestig procent onbetaalde *niet*-bestuurlijke activiteiten. Alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit hebben ruim twee keer zo vaak betaalde bestuurlijke nevenactiviteiten dan Nederlandse alumni (18 procent versus 8 procent), en verrichten in mindere mate onbetaalde (niet-)bestuurlijke activiteiten. Mannen hebben vaker (onbetaalde en betaalde) bestuurlijke nevenactiviteiten dan vrouwen. Onbetaalde niet-bestuurlijke activiteiten worden zowel door zestig procent van de mannelijke als van de vrouwelijke alumni verricht.

## Summary

This report describes the labour market position of graduates of Wageningen University & Research (WUR). Since 1973, WUR graduates have been asked about their labour market position approximately every five years in the so-called Career monitor. This summary describes the results from the Career Monitor 2022.

### Research accountability

At the end of March 2022, 31,573 WUR alumni (graduated or promoted after 1980) received a digital invitation to complete the Career Monitor 2022, either in Dutch or English. Due to overlap with a measurement of the National Alumni Survey, alumni of graduation cohorts 2020 and 2021 are not included in the research population. After the end of the data collection period on June 2, 2022 and checking of the data, an analysis file with data from 9,904 respondents with WUR graduates or PhDs remained, a response of 31.4 percent. The response group is a good reflection of the population on the characteristics of gender, region of residence and year of graduation.

### Changes with regard to the Career Monitor 2016

A number of changes have been made to the questionnaire compared to the questionnaire administered in the Career Monitor 2016. E.g. less attention was paid to the characteristics of the PhD trajectory and a question block about "Lifelong Learning" and "Professional Development" was added. In addition, in this measurement data from two sources (previously collected) was used to minimize the time to complete the questionnaire for respondents. If data from one (or more) sources was available, the question was not presented to the relevant respondent(s) in the digital web survey.

### Feminization and internationalization

The percentage of female alumni at WUR continues to increase. Since 1970, the percentage of women who completed the Career Monitor has increased from 16 percent to 61 percent of the alumni who graduated in the years 2016-2019. The percentage of alumni with a non-Dutch nationality has grown since the 1970s from less than one percent to 37 percent in the response group for the 2016-2019 graduation years.

### PhD and mobility

More than a quarter of WUR alumni have obtained their doctorate or are in the process of doing their PhD at the beginning of 2022. More than 20 percent have obtained their doctorate, 6 percent of the alumni are still working on a PhD and 3 percent have started but stopped with a PhD. More and more WUR alumni are taking their PhDs outside the Netherlands, including alumni with Dutch nationality. Between 1970 and 2019, the percentage of Dutch alumni who obtained their PhD or started a PhD program outside the Netherlands rose from 9 to approximately 25 percent.

### Work and unemployment

In this measurement, 86 percent of the alumni characterized their current social position as paid employees (in paid employment and/or self-employed/freelance) for more than 12 hours a week. In addition, five percent are (mainly) engaged in a (paid) PhD programme. Four percent is on (early) retirement and one percent of the alumni was involuntarily unemployed at the beginning of 2022. Five percent were studying, had paid work for less than 12 hours or were unemployed but not looking for a job at the time of completing the Career Monitor. The median duration of entry unemployment, the number of months of unemployment following graduation, is between four and five months for the 2016 to 2019 graduation cohorts.



### **Changing employer**

The longer one has been on the labour market, the number of different employers increases to an average of more than four different employers for alumni with more than 25 years of work experience. More than 80 percent of alumni have had more than one employer in their career. For the last change of employer, the attractiveness of the work with the new employer was an important reason for more than 70 percent. More than four in ten alumni changed employers because of the loss of work with their old employer and almost a quarter because of personal circumstances .

Of the alumni who entered the labour market in the past five years, 16 percent indicate that they are actively looking for (other) work, and another 36 percent expect to start looking for another job within the next two years. For alumni who have been on the labour market for more than five years, this is respectively 9 and 20 percent.

### **Work and mobility**

12 percent of alumni with Dutch nationality work abroad, while an average of 46 percent of non-Dutch alumni work outside their home country. Approximately 50 percent of non-Dutch alumni with less than 5 years of work experience work outside their home country. Almost a quarter of the non-Dutch alumni work in the Netherlands. The majority of alumni working in the Netherlands work in Gelderland (24 percent), followed by Utrecht (23 percent), South Holland (19 percent), and North Brabant and North Holland (both 11 percent).

### **Start and progression on the labour market**

Alumni who graduated for less than 5 years mainly work in the business community (57 percent) and mainly on knowledge transfer, organization and management and research. Alumni who have been on the labour market for more than 5 years characterize their current work to a greater extent as senior (researcher), (departmental) head or (commercial) director. More than one in five alumni who have been on the labour market for less than 5 years is in charge of their current work. This is the case for more than four in ten alumni who graduated more than five years ago.

### **Work level**

Of the graduates in work in the years 2016-2019, on average more than 60 percent have work for which the employer requires at least an academic education. More than two-thirds of the alumni who entered the labour market in the past 5 years work in their (exclusively) own or related field of study. This decreases to more than 50 percent for alumni who have been on the labour market for more than 5 years.

### **Employment and salary**

Almost all alumni start in paid employment. As work experience increases, the proportion of self-employed / freelancers grows to approximately 20 percent of alumni with more than 25 years of work experience. At the beginning of 2022, an average of more than 70 percent of alumni who graduated in the period 2016-2019 has a permanent appointment. The median gross annual salary for a 38-hour working week for alumni who are employed varies from € 40,000 for alumni who have recently graduated, to over €80,000 for alumni with more than 25 years of work experience. Alumni who (in addition) are self-employed / freelancer earn slightly less in the first years (median gross annual salary of € 31,500). As they gain work experience, they will earn more up to a median gross annual salary of € 95,000 for alumni who work independently and have more than 25 years of work experience.

**Lifelong learning**

Nearly all alumni (98 percent) performed one or more lifelong learning activities after graduation. This percentage is the same for all graduation cohorts, for male and female alumni and for Dutch and non-Dutch alumni. About three quarters of the alumni have followed courses or training in the context of professional development in the past three years. Mainly internally through their own employer (more than 40 percent). When choosing a course or training, the content of the course and the quality of the teachers are the most important.

**Side activities**

For WUR alumni, 10 percent perform or has performed administratively-*paid* side activities. Nearly sixty percent of the alumni has or had *unpaid* administrative side activities and also sixty percent of unpaid non-administrative activities. Alumni with a non-Dutch nationality are more than twice as likely to have paid administrative side activities than Dutch alumni (18 percent versus 8 percent), and to a lesser extent perform unpaid (non-)administrative activities. Men more often have (unpaid and paid) administrative side activities than women. Unpaid non-administrative activities are performed by both sixty percent of the male and female alumni.

# 1 Inleiding

## 1.1 Algemeen

Voorliggend rapport beschrijft de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van Wageningen University & Research, in dit rapport verder afgekort als WUR. Sinds begin jaren '70 van de vorige eeuw worden afgestudeerden van WUR ongeveer elke vijf jaar bevraagd over hun arbeidsmarktpositie. De Loopbaanmonitor is inmiddels uitgevoerd in 1973, 1978, 1983, 1988, 1992, 1996, 2001, 2006, 2011, 2016 en 2022 en is daarmee een van de langstlopende en meest rijke cohortstudies onder afgestudeerden in Nederland.

De Loopbaanmonitor past in een traditie van onderzoek onder afgestudeerden van het beroeps- en hoger onderwijs in het algemeen, en van het groene onderwijs in het bijzonder. Het onderzoek sluit aan bij schoolverlatersonderzoeken die jaarlijks onder afgestudeerden van het mbo, hbo en wo worden gehouden, en levert een unieke set gegevens over de loopbanen van afgestudeerden in het wetenschappelijke groene onderwijs. De resultaten van de Loopbaanmonitor 2022 geven inzicht in de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden en gepromoveerden van WUR, en hoe deze zich heeft ontwikkeld bijvoorbeeld in termen van sectorale binding, salarisontwikkeling en werkloosheid.

De onderzoeksvraag die in de Loopbaanmonitor centraal staat, luidt:

*Welke ontwikkelingen zijn te identificeren in (het verloop van) de arbeidsmarktsituatie van personen die in de afgelopen decennia aan WUR zijn afgestudeerd en/of gepromoveerd?*

Om deze vraag te beantwoorden is in dit rapport onder andere de huidige arbeidsmarktsituatie beschreven en worden ontwikkelingen in de arbeidsmarktsituatie vergeleken voor de verschillende cohorten en clusters van opleidingen. In de meting die begin 2022 is uitgevoerd, zijn alleen afgestudeerden van WUR en WUR gepromoveerden zonder WUR-vooropleiding uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek indien een e-mailadres beschikbaar was. Deze deelpopulatie werd digitaal uitgenodigd.

In verband met de vergelijkbaarheid met rapporten uit eerdere Loopbaanmonitoren is ervoor gekozen om de resultaten in dit rapport te baseren op alumni die aan WUR afstudeerden in de periode 1981 tot en met 2019<sup>2</sup>.

## 1.2 Leeswijzer

Het rapport start in hoofdstuk 2 met een onderzoeksverantwoording en een beschrijving van persoonskenmerken van de populatie en de responsgroep. Hoofdstuk 3 gaat in op studiekekenmerken van de respondenten en in hoofdstuk 4 wordt beschreven of respondenten na afstuderen aan WUR een promotietraject (hebben) doorlopen en/of een aanvullende opleiding hebben gevolgd. Hoofdstuk 5 schetst de intrede op de arbeidsmarkt en hoofdstuk 6 beschrijft de huidige maatschappelijke en/of arbeidsmarktsituatie aan de hand van kenmerken van het huidige werk. In bijlage 1 is een overzicht van de clustering van opleidingen weergegeven en in bijlage 2 is de vragenlijst opgenomen.

---

<sup>2</sup> In verband met overlap met een meting van de Nationale Alumni Enquête zijn alumni van afstudeercohorten 2020 en 2021 niet meegenomen in de onderzoekspopulatie.

In verband met de vergelijkbaarheid met eerdere rapportages worden resultaten voor de respondenten die in 2016 tot en met 2019 afstudeerden, uitgesplitst naar jaar van afstuderen. Verder wordt een onderscheid gemaakt tussen respondenten die korter of langer dan vijf jaar geleden hun intrede maakten op de arbeidsmarkt, en wordt de arbeidsmarktsituatie vergeleken voor verschillende clusters van afstudeercohorten. Daarnaast worden waar relevant resultaten uitgesplitst naar (persoons)kenmerken als geslacht, nationaliteit of (clustering van) afgeronde opleiding.

## 2 Onderzoeksverantwoording

### 2.1 Voorbereidingsfase

In de maanden november en december 2021 is een analyse gemaakt van de vragenlijst die in de Loopbaanmonitor 2016 is afgenomen. Er werd onder andere gekeken naar de volledigheid, eenduidigheid en relevantie van de vragen. In overleg met de opdrachtgever werden een aantal veranderingen doorgevoerd ten opzichte van de vragenlijst die in de Loopbaanmonitor 2016 werd afgenomen. Daarbij werd rekening gehouden met een eventuele koppeling met data uit eerder loopbaanonderzoek en/of bij WUR beschikbare databestanden. Er werd onder andere een vragenblok over "Levenlang Leren" en over "Professionele ontwikkeling" toegevoegd.

Uit twee bronnen<sup>3</sup> werd (eerder verzamelde) data benut om de invultijd van de vragenlijst voor respondenten te minimaliseren. Als data uit één (of meerdere) bronnen beschikbaar was, werd de vraag niet aan de betreffende respondent(en) voorgelegd in de digitale web-enquête. Voorafgaand aan de rapportage werd de (reeds bekende) data gekoppeld aan de nieuw verzamelde data zodat voor alle respondenten de volledige benodigde data in de analyse beschikbaar was.

Na het programmeren van de Nederlandse en Engelstalige versie, werd de vragenlijst in een pilot bij WUR inhoudelijk getest door medewerkers van WUR. De inzichten uit de pilot resulteerden in enkele laatste wijzigingen, waarna de vragenlijst definitief werd vastgesteld.

### 2.2 Dataverzameling

IVA Onderwijs ontving in de voorbereidingsfase een volledige afslag uit de database met gegevens van 48.378 aan WUR afgestudeerden of gepromoveerden tussen 1970 en 2021. In verband met overlap met een meting van de Nationale Alumni Enquête werden alumni die afstudeerden in 2020 of 2021 verwijderd uit de onderzoekspopulatie. Van de resterende alumni was van 32.008 een (correct) e-mailadres beschikbaar. Woensdag 23 maart werd een uitnodigingsmail verzonden aan een eerste groep van 2.000 alumni. Een week later ontvingen de overige alumni een uitnodigingsmail om de Loopbaanmonitor 2022 in te vullen. In de uitnodigingsmail werd een unieke link opgenomen waarmee een Nederlands- of Engelstalige versie van de enquête kon worden gestart. Respectievelijk twee, vier en zeven weken na de uitnodiging werd een digitale reminder verzonden aan respondenten die de vragenlijst op dat moment niet (compleet) hadden ingevuld. Eind mei werd een vierde en laatste ('last-call') reminder verzonden. De dataverzameling werd beëindigd op 2 juni 2022.

### 2.3 Respons en representativiteit

#### Respons

Tijdens de controle van het databestand, is in overleg bepaald dat enkel respondenten die de vragenlijst (minimaal) invulden tot en met de vragen in het onderdeel "Uw huidige werk", in de analyses worden meegenomen. Daarnaast is op basis van invulsnelheid, (herhaalde) antwoordpatronen en van opmerkingen van respondenten een gering deel van de respons verwijderd uit het databestand. Uiteindelijk resteerde een analysebestand met gegevens van 10.104 respondenten, een respons van 31,6 procent. Het betreft 9.538 alumni die aan WUR afstudeerden en 566 aan WUR gepromoveerden die hun master-/doctoraal-opleiding buiten WUR behaalden<sup>4</sup>. 200

<sup>3</sup> Database Wageningen Alumni Network, Loopbaanmonitor 2016.

<sup>4</sup> Over deze groep gepromoveerden wordt alleen gerapporteerd in tabellen of figuren waar een onderscheid wordt gemaakt tussen gepromoveerden en niet-gepromoveerden (zoals in tabel 5.1)

Alumni die afstudeerden voor 1981 zijn niet meegenomen in deze eindrapportage. In figuur 2.1 is van de resterende 9.904 respondenten weergegeven of de (master)opleiding in Wageningen is genoten of elders, en of de alumnus na de (master)opleiding al dan niet een promotietraject heeft afgerond.

**Figuur 2.1** Overzicht responsgroep Loopbaanmonitor 2022, naar plaats van volgen master en plaats van (eventueel) promotietraject.

MSc		PhD
MSc WUR behaald (N=9.338)	>>>> Geen PhD (N=6.584) >>>>	Geen PhD behaald en niet bezig met PhD (N=6.584)
	>>>> PhD elders (N=1.481) >>>>	PhD elders nog bezig (N=374)
		PhD elders gestopt (N=169)
MSc elders behaald (N=566)	>>>> PhD WUR (N=1.839) >>>>	PhD elders behaald (N=938)
		PhD WUR nog bezig (N=179)
		PhD WUR gestopt (N=105)
		PhD WUR behaald (N=1.555)

Tabel 2.1 geeft een responsoverzicht van de 9.904 respondenten die in dit rapport worden beschreven uitgesplitst naar geslacht, jaar van afstuderen en woonregio/nationaliteit. Nederlandse alumni die in het buitenland woonachtig zijn, reageerden in relatief grote mate<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Percentages zijn (mogelijk) enigszins vertekend omdat van een relatief groot deel van de populatie de woonregio niet bekend is.

**Tabel 2.1 Respons Loopbaanmonitor 2022.**

Geslacht	Populatie	Uitgenodigd <sup>6</sup>	Respons	Respons % tov populatie	Respons % tov uitgenodigd
Man	23.608	15.913	5.021	21,3%	31,6%
Vrouw	21.447	15.650	4.883	22,8%	31,2%
Onbekend	189	10	0	-	-
<b>Totaal</b>	<b>45.244</b>	<b>31.573</b>	<b>9.904</b>	<b>21,9%</b>	<b>31,4%</b>
<b>Jaar van afstuderen WUR</b>					
Elders afgestudeerd, promotie WUR	3.216	1.951	566	17,6%	29,0%
1981-1985	2.835	1.724	761	26,8%	44,1%
1986-1990	5.240	3.127	1.263	24,1%	40,4%
1991-1995	5.430	3.022	1.165	21,5%	38,6%
1996-2000	4.678	2.476	869	18,6%	35,1%
2001-2005	4.637	3.000	887	19,1%	29,6%
2006-2010	4.919	3.856	995	20,2%	25,8%
2011-2015	6.758	5.595	1.442	21,3%	25,8%
2016-2019	7.531	6.822	1.996	26,5%	29,3%
<b>Totaal</b>	<b>45.244</b>	<b>31.573</b>	<b>9.904</b>	<b>21,9%</b>	<b>31,4%</b>
<b>Woonregio / nationaliteit</b>					
Nederland / Nederland	26.265	19.550	6.856	26,1%	35,1%
Nederland / niet-Nederlands	2.375	1.994	464	19,5%	23,3%
Buiten Nederland / Nederlands	1.798	1.410	623	34,6%	44,2%
Buiten Nederland / niet-Nederlands	5.045	3.785	961	19,0%	25,4%
Onbekend	9.761	4.834	1.000	10,2%	20,7%
<b>Totaal</b>	<b>45.244</b>	<b>31.573</b>	<b>9.904</b>	<b>21,9%</b>	<b>31,4%</b>

### Representativiteit

Om te kunnen beoordelen of de responsgroep een goede afspiegeling vormt van de populatie is gekeken of de responsgroep qua geslacht, woonplaats en jaar van afstuderen overeenkomt met de volledige populatie. In tabel 2.2 wordt duidelijk dat de responsgroep van de Loopbaanmonitor op de genoemde kenmerken een goede afspiegeling vormt van de populatie.

<sup>6</sup> 13.671 alumni werden niet uitgenodigd omdat geen e-mailadres beschikbaar was. In deze meting zijn geen alumni schriftelijk uitgenodigd.

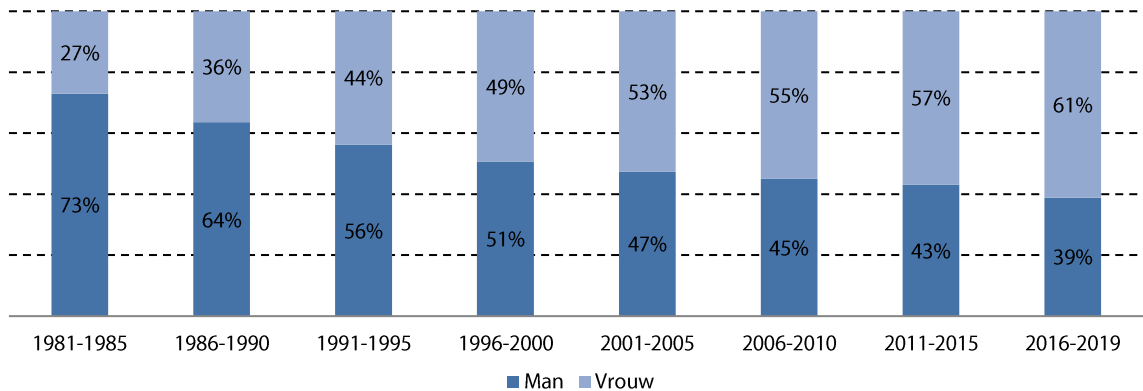
**Tabel 2.2 Representativiteit Loopbaanmonitor 2022.**

Geslacht	Aantallen		Percentages	
	Populatie	Respons	Populatie	Respons
Man	23.608	5.021	52%	51%
Vrouw	21.447	4.883	48%	49%
Onbekend	189	0	-	-
<b>Totaal</b>	<b>45.244</b>	<b>9.904</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Jaar van afstuderen WUR</b>				
Elders afgestudeerd, promotie WUR	3.216	566	7%	6%
1981-1985	2.835	761	6%	8%
1986-1990	5.240	1.263	12%	13%
1991-1995	5.430	1.165	12%	12%
1996-2000	4.678	869	10%	9%
2001-2005	4.637	887	10%	9%
2006-2010	4.919	995	11%	10%
2011-2015	6.758	1.442	15%	15%
2016-2019	7.531	1.996	17%	20%
<b>Totaal</b>	<b>45.244</b>	<b>9.904</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Woonregio / nationaliteit</b>				
Nederland / Nederland	26.265	6.856	74%	77%
Nederland / niet-Nederlands	2.375	464	7%	5%
Buiten Nederland / Nederlands	1.798	623	5%	7%
Buiten Nederland / niet-Nederlands	5.045	961	14%	11%
Onbekend	9.761	1.000	-	-
<b>Totaal</b>	<b>45.244</b>	<b>9.904</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

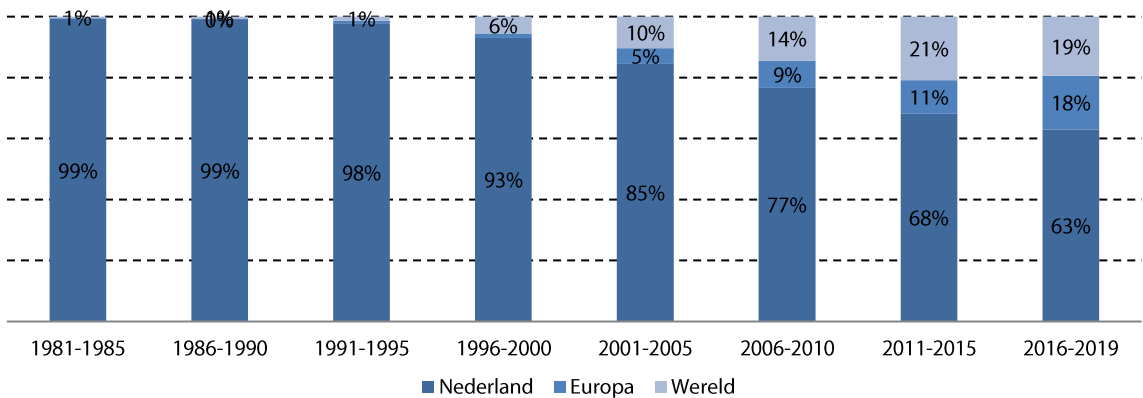
## 2.4 Persoonskenmerken

De gemiddelde leeftijd van aan WUR afgestudeerden die aan de Loopbaanmonitor deelnamen, is 44 jaar. Het percentage vrouwelijke alumni aan WUR is sinds 1975 sterk toegenomen, en dat weerspiegelt zich in de respons van de Loopbaanmonitor. In de totale responsgroep is het percentage vrouwen 50 procent. In figuur 2.2 wordt duidelijk dat sinds 1980 het percentage vrouwen is gestegen tot gemiddeld ruim 60 procent van de alumni die afstudeerden in de jaren 2016 tot en met 2019.



**Figuur 2.2 Geslacht responsgroep Loopbaanmonitor 2022 naar clustering van afstudeercohorten.**

Het aandeel alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit dat respondeert, is sinds 2000 toegenomen. In figuur 2.3 is te zien dat het responspercentage van alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit ingeschreven aan WUR, na de invoering van de bachelor-masterstructuur, is gestegen tot 37 procent over de afstudeercohorten 2016 tot en met 2019.

**Figuur 2.3 Nationaliteit responsgroep Loopbaanmonitor 2022 naar clustering van afstudeercohorten.**

### 3 Promoveren en aanvullende opleidingen

In hoofdstuk drie wordt ingegaan op de mate waarin afgestudeerden na hun studie aan WUR, een vervolgopleiding zijn gaan volgen in de vorm van een promotietraject of andere aanvullende opleiding.

#### 3.1 Promoveren WUR alumni

Ruim één op de vijf alumni van WUR is gepromoveerd (tabel 3.1). Drie procent van de alumni is gestopt tijdens het promotieonderzoek of maakte na voltooiën van het promotieonderzoek het proefschrift niet af. Van de laatste afstudeercohorten 2016 tot en met 2019 is gemiddeld bijna 20 procent begin 2022 bezig met een promotietraject.

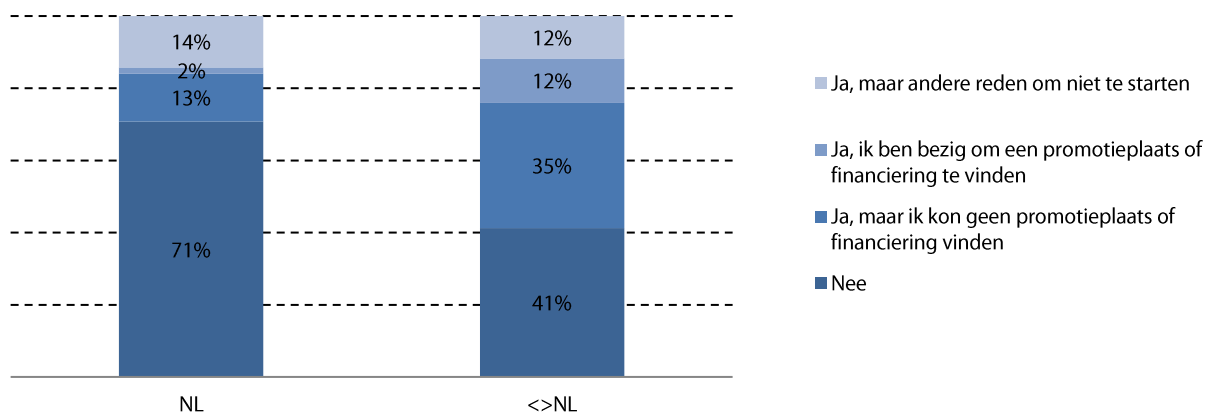
35 procent van de WUR-alumni in het opleidingscluster 'Technology & Nutrition' is gepromoveerd of bezig met een promotietraject, en 31 procent van de alumni in het cluster 'Biology, Plants & Animals'. Dat zijn beduidend hogere percentages dan in de clusters 'Environment & Landscape' en 'Society & Economy' waar dit geldt voor respectievelijk 22 en 13 procent van de alumni.

**Tabel 3.1 Promotie na afstuderen naar clustering van afstudeercohort.**

	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2019
Niet gepromoveerd	79%	71%	70%	68%	64%	66%	67%	76%
Gepromoveerd	18%	25%	25%	28%	31%	28%	22%	4%
Bezig met promoveren	0%	1%	1%	1%	2%	3%	7%	19%
Gestopt met promotietraject	2%	3%	5%	3%	3%	3%	3%	1%
<b>Totaal</b>	<b>761</b>	<b>1.263</b>	<b>1.165</b>	<b>869</b>	<b>887</b>	<b>955</b>	<b>1.442</b>	<b>1.996</b>

Van de alumni met een Nederlandse nationaliteit die tussen 2016 en 2019 afstudeerden, heeft bijna 30 procent overwogen om een promotieonderzoek te starten (figuur 3.1). Bij alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit was dit bijna 60 procent. Deze alumni van WUR hebben meer moeite met het vinden van (financiering van) een promotieplaats.

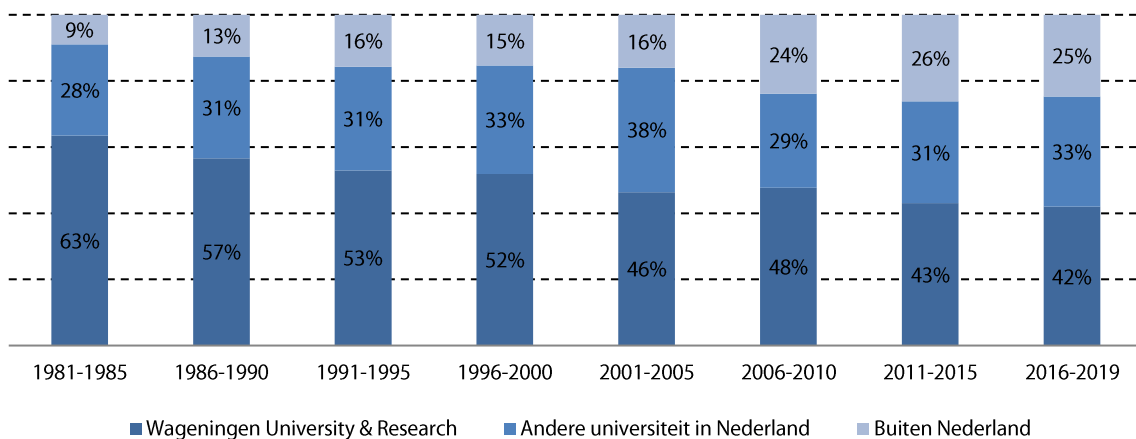
**Figuur 3.1 Overwogen om een promotieonderzoek te starten. (basing afstudeercohorten 2016-2019).**



Door de stijging van het aantal afgestudeerden met een **niet-Nederlandse** nationaliteit starten steeds meer afgestudeerden met een promotietraject buiten Nederland. 43 procent van de alumni van de afstudeercohorten 2016 tot en met 2019 die begonnen met een promotietraject deden dat buiten Nederland. In de jaren 80 was dat ruim 10 procent.

In figuur 3.2 wordt duidelijk dat van de alumni met een **Nederlandse** nationaliteit circa een kwart buiten Nederland promoveert of start met een promotietraject. Tussen 2001 en 2010 steeg het percentage Nederlandse alumni dat promoveerde of een promotietraject startte, en dat buiten Nederland deed van zestien naar bijna 25 procent. Het laatste decennium blijft dit percentage ongeveer gelijk.

**Figuur 3.2 Plaats van promoveren van WUR-alumni met een Nederlandse nationaliteit die zijn gepromoveerd, bezig zijn met promotietraject of tijdens promotie zijn gestopt naar clustering van afstudeercohorten.**



### 3.2 Aanvullende opleidingen

Naast een eventueel promotietraject volgde één op de vijf alumni nog een aanvullende opleiding na afstuderen, zoals een MBA opleiding, een (eerstegraads) lerarenopleiding biologie of marketingopleiding (NIMA A, B of C).

**Tabel 3.2 Na afstuderen een aanvullende opleiding gevolgd naar clustering van afstudeercohorten.**

	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2019
Nee	69%	70%	71%	73%	78%	84%	87%	92%
Ja	31%	30%	29%	27%	22%	16%	13%	8%
<b>Totaal</b>	<b>757</b>	<b>1252</b>	<b>1.158</b>	<b>859</b>	<b>874</b>	<b>935</b>	<b>1.420</b>	<b>1.954</b>

Belangrijkste redenen om een aanvullende opleiding te volgen zijn het verbreden van het kennisdomein en het feit dat een aanvullende opleiding nodig is voor de huidige of gewenste functie (tabel 3.3). Het afgelopen decennium is het aantal alumni dat een aanvullende opleiding volgt omdat het lastig bleek om een baan te vinden, gestegen.

**Tabel 3.3 Belangrijkste redenen om aanvullende opleiding te volgen naar clustering van afstudeercohorten.**

	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2019
Ik wil mijn kennisdomein verbreden	47%	51%	47%	53%	55%	54%	56%	61%
Ik wil een heel andere richting ingaan	21%	16%	28%	28%	21%	23%	19%	20%
Ik kan geen baan vinden	12%	13%	12%	7%	6%	4%	13%	10%
Opleiding is nodig voor de door mij gewenste c.q. vervulde functie	35%	30%	27%	26%	36%	39%	39%	35%
Anders	6%	7%	4%	5%	2%	6%	4%	5%
<b>Totaal</b>	<b>219</b>	<b>348</b>	<b>307</b>	<b>219</b>	<b>173</b>	<b>142</b>	<b>158</b>	<b>144</b>

*Meerdere antwoorden mogelijk*

Bij de afstudeercohorten 2016-2019 gaf ruim 70 procent van de niet-Nederlandse alumni aan dat verbreding van het kennisdomein een belangrijke reden is voor het starten van een aanvullende opleiding.

## 4 Loopbaanverleden

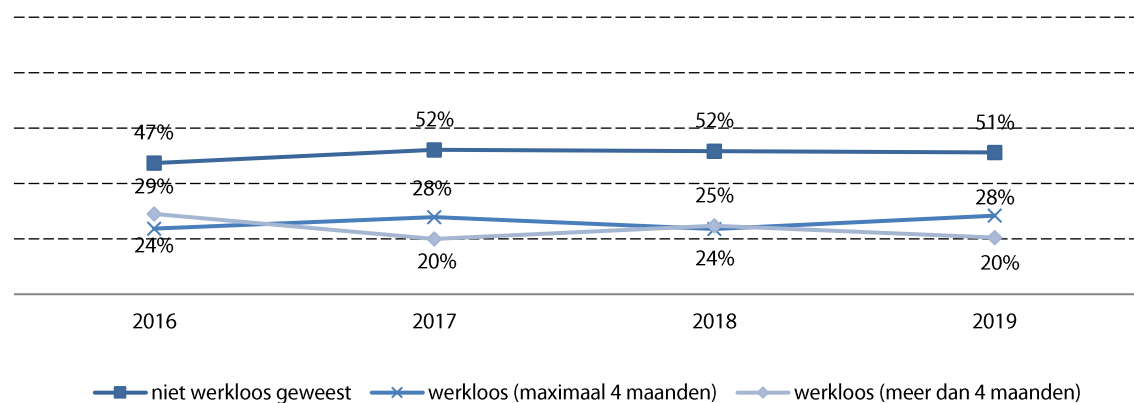
In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de periode tussen het afstuderen in Wageningen en het huidige werk van de alumni.

### 4.1 Intreewerkloosheid na afstuderen

Aan alumni die aangaven na het afstuderen een of meer betaalde banen te hebben (gehad), is gevraagd hoe lang zij werkloos zijn geweest voordat ze in een eerste baan zijn begonnen. In figuur 4.1 is voor de afstudeercohorten 2016 tot en met 2019 aangegeven welk aandeel van de afgestudeerden direct na het afstuderen een baan heeft gevonden en welk deel van de afgestudeerden (onvrijwillig) werkloos is geweest<sup>7</sup>.

Het aandeel alumni dat enige tijd werkloos is geweest na afstuderen, is redelijk constant over de vier afstudeercohorten en ligt rond de 50 procent. Figuur 4.1 laat ook geen grote wijzigingen zien in het aantal maanden (onvrijwillige) werkloosheid.

**Figuur 4.1 Intreewerkloosheid naar afstudeerjaar.**

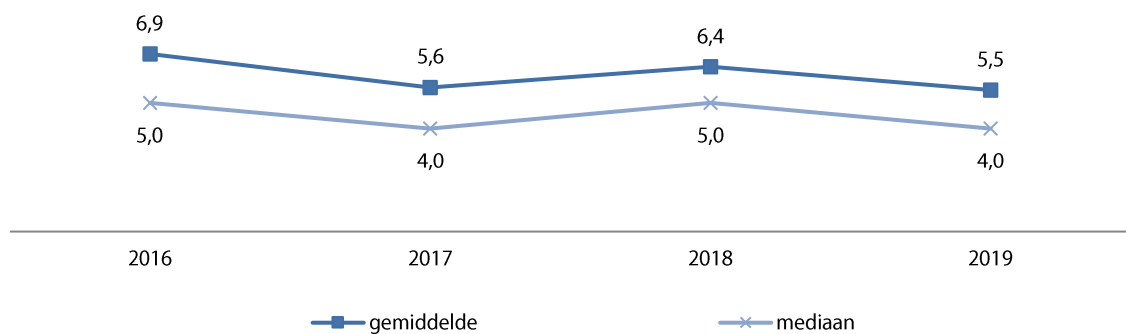


In figuur 4.2 is per afstudeerjaar de werkloosheidsduur weergegeven van alumni die aansluitend aan hun afstuderen werkloos waren voordat zij werk vonden. Uit figuur 4.2 blijkt dat de mediane<sup>8</sup> duur van de intreewerkloosheid (van alumni die werkloos zijn geweest) vanaf 2016 stabiel is (vijf of zes maanden).

<sup>7</sup> Vanwege gewijzigde vraagstelling wijken percentages af van eerdere Loopbaanmonitoren.

<sup>8</sup> 50 procent ligt boven de getoonde waarde en 50 procent eronder.

**Figuur 4.2 Mediane en gemiddelde duur intrewerkloosheid na afstuderen in maanden naar afstudeerjaar.\***

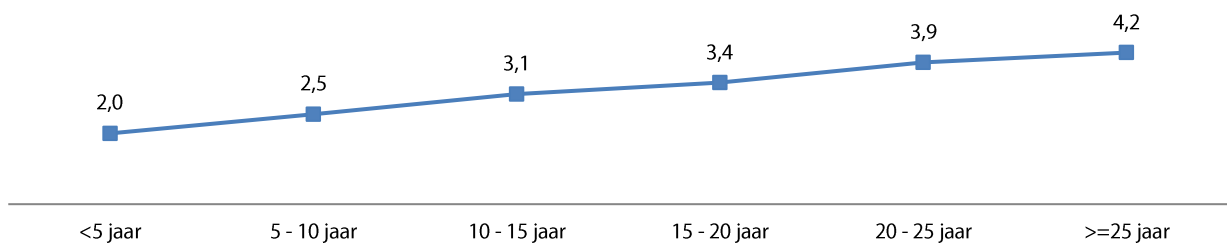


\* Exclusief personen die niet werkloos zijn geweest.

## 4.2 Verandering van werkgever

Ruim 80 procent van de alumni van WUR heeft meer dan één werkgever gehad in zijn loopbaan. In figuur 4.3 is het gemiddeld aantal werkgevers dat men na het afstuderen heeft gehad afgezet tegen het aantal jaren werkervaring. Het gemiddelde loopt op naarmate men meer werkervaring heeft tot uiteindelijk gemiddeld ruim vier verschillende werkgevers bij alumni die meer dan 25 jaar werkervaring hebben.

**Figuur 4.3 Gemiddeld aantal werkgevers na afstuderen naar aantal jaren betaalde werkervaring.**



Alle werkenden die ooit van werkgever zijn gewisseld is gevraagd naar de reden van de laatste overstap naar een andere werkgever. In tabel 4.1 zijn de redenen uitgesplitst naar het aantal jaar werkervaring<sup>9</sup>. Er worden drie hoofdcategorieën onderscheiden: het vervallen van het werk bij de oude werkgever, de aantrekkelijkheid van het werk bij de nieuwe werkgever en persoonlijke omstandigheden. Deze hoofdcategorieën worden ongeveer even vaak genoemd voor de verschillende clusters van het aantal jaren werkervaring.

<sup>9</sup> Het aantal jaren werkervaring betreft het aantal jaren dat men heeft gewerkt en niet het aantal jaar tot de laatste verandering van werkgever.

**Tabel 4.1 Reden van laatste overstap naar een andere werkgever naar aantal jaren werkervaring.**

	< 5 jaar	5 - 10 jaar	10 - 15 jaar	15 – 20 jaar	20 – 25 jaar	>= 25 jaar
<b>Werk bij oude werkgever verdween vanwege:</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>33%</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>37%</b>
Einde contract	25%	23%	20%	16%	17%	17%
Fusie, reorganisatie, opheffing organisatie	4%	5%	6%	7%	10%	16%
Einde project	10%	12%	10%	7%	7%	6%
<b>Werk bij nieuwe werkgever was aantrekkelijker vanwege:</b>	<b>84%</b>	<b>78%</b>	<b>82%</b>	<b>78%</b>	<b>74%</b>	<b>72%</b>
Inhoud / niveau	63%	61%	58%	57%	55%	55%
Salaris	35%	35%	28%	23%	21%	17%
Omvang in uren	8%	7%	6%	5%	4%	3%
Standplaats	20%	23%	26%	24%	20%	18%
Contract (tijdelijk/vast)	17%	10%	9%	9%	8%	7%
Werksfeer	29%	25%	23%	18%	15%	13%
Promotiemogelijkheden	21%	20%	17%	14%	10%	8%
Zwaarte van het werk	8%	6%	6%	3%	4%	2%
<b>Persoonlijke omstandigheden</b>	<b>25%</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>
Studie, opleiding	10%	5%	4%	3%	2%	2%
Omstandigheden partner / gezin	7%	8%	14%	12%	12%	9%
Arbeidsongeschiktheid	1%	1%	1%	1%	1%	0%
Anders	9%	10%	8%	11%	11%	13%
<b>Totaal</b>	<b>612</b>	<b>1.140</b>	<b>770</b>	<b>782</b>	<b>703</b>	<b>2.586</b>

*Meerdere antwoorden mogelijk*

De aantrekkelijkheid van het werk bij een andere werkgever is voor circa driekwart van de alumni een reden voor de laatste verandering van werkgever. Als wordt ingezoomd op meer specifieke redenen, zijn bij werkenden met minder werkervaring vooral de werksfeer en promotiemogelijkheden belangrijke redenen om te wisselen van werkgever. Persoonlijke omstandigheden speelden bij iets minder dan een kwart van de alumni een rol bij de laatste overstap naar een andere werkgever. Een redelijk constant percentage voor de verschillende groepen alumni met meer of minder werkervaring.

## 5 Huidige werk

In hoofdstuk vijf worden een aantal kenmerken van het huidige werk van de Wageningse alumni beschreven. Er wordt onder andere ingegaan op de inhoud van het werk, het salaris, de mate waarin men werkt in het buitenland, de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt en de mate waarin alumni op zoek zijn naar ander werk.

### 5.1 Maatschappelijke positie na afstuderen / promoveren

#### Maatschappelijke positie voor gepromoveerden en niet gepromoveerden

In tabel 5.1 is te zien welke omschrijving alumni zelf het beste bij hun huidige arbeidsmarktsituatie (april / mei 2022) vinden passen. Hierbij is onderscheid gemaakt naar het wel of niet gepromoveerd zijn en naar de promotieplaats.

Gepromoveerden hebben vaker betaald werk voor 12 uur of meer per week en werken ook vaker in loondienst dan niet gepromoveerden. Het maakt daarbij niet uit of men aan WUR of elders is gepromoveerd.

**Tabel 5.1 Huidige maatschappelijke positie.**

	Niet gepromoveerd*	Gepromoveerd (WUR of elders)	wv promotie WUR	wv promotie elders
<b>Betaald werk 12 uur of meer per week</b>	<b>84%</b>	<b>90%</b>	<b>89%</b>	<b>93%</b>
Betaald werk in loondienst voor 12 uur of meer per week (uitgezonderd als promovendus)	70%	82%	81%	85%
Betaald werk als zelfstandige / freelance voor 12 uur of meer per week	11%	5%	5%	5%
Combinatie van betaald werk in loondienst en als zelfstandige / freelance	4%	3%	3%	3%
<b>Verdere studie of promotietraject</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>
Verdere studie	1%	1%	2%	1%
Promotie (met een aanstelling of met een beurs)	5%	2%	3%	1%
<b>Geen betaald werk of minder dan 12 uur per week</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>
Betaald werk voor minder dan 12 uur per week	1%	2%	1%	2%
Werkloos en op zoek naar een baan	1%	1%	1%	1%
Werkloos maar (nu) niet op zoek naar een baan	1%	0%	0%	0%
Met (vervroegd) pensioen	4%	2%	3%	1%
Anders	1%	1%	1%	1%
<b>Totaal</b>	<b>7.411</b>	<b>2.493</b>	<b>1.555</b>	<b>938</b>

\* Inclusief bezig met promoveren.



### Maatschappelijke positie na afstuderen

Om nader te verkennen of de maatschappelijke positie samenhangt met het jaar van afstuderen, is in tabel 5.2 een overzicht gegeven van de maatschappelijke positie van afgestudeerden van de afgelopen vijf loopbaanonderzoeken, één tot vijf jaar na hun afstuderen. Het percentage onvrijwillig werklozen is in 2022 ten opzichte van de laatste twee metingen in 2011 en 2016 significant gedaald.

**Tabel 5.2 Arbeidsmarktsituatie 1 tot 5 jaar na afstuderen aan WUR. Loopbaanonderzoek 2001, 2006, 2011, 2016 en 2022.**

	meting 2001	meting 2006	meting 2011	meting 2016	meting 2022
Betaald werk >12 uur (inclusief promotietraject)	95%	91%	88%	91%	94%
Onvrijwillig werkloos	1%	1%	4%	4%	2%
Overig*	4%	8%	8%	5%	4%
<b>Totaal</b>	<b>1.099</b>	<b>1.120</b>	<b>1.020</b>	<b>1.853</b>	<b>1.996</b>

\* Studie, werkloos en niet op zoek naar baan, zorg voor partner / kinderen, (tijdelijk) arbeidsongeschikt, met (vervroegd) pensioen

### Verwervingswijze functie / baan

In tabel 5.3 is te zien op welke wijze recent afgestudeerde alumni hun (huidige) functie/baan<sup>10</sup> hebben verkregen. Percentages zijn redelijk constant. De functie/baan wordt voornamelijk en in steeds grotere mate geworven via gedrukte media of internet en in iets mindere mate (ruim 20 procent kwart van de alumni) via familie, kennissen vrienden of zakelijke relatie(s) ('via-via').

**Tabel 5.3 Verwervingswijze huidige functie/baan. Loopbaanonderzoek 2001, 2006, 2011, 2016 en 2022.**

	meting 2001	meting 2006	meting 2011	meting 2016	meting 2022
Sollicitatie op advertentie in gedrukte media of via internet	36%	39%	35%	40%	45%
Gevraagd 'via-via'	25%	27%	27%	25%	21%
Open sollicitatie	9%	7%	10%	7%	7%
Interne functieverandering / promotie	14%	12%	9%	5%	7%
Via bemiddelaar	7%	6%	6%	7%	6%
Via stage, afstudeervak, praktijktijd	3%	5%	7%	10%	10%
Eigen bedrijf of in bedrijf ouders/partner	3%	2%	2%	2%	2%
Anders	2%	3%	4%	4%	3%
<b>Totaal</b>	<b>1.014</b>	<b>897</b>	<b>924</b>	<b>1.280</b>	<b>1.543</b>

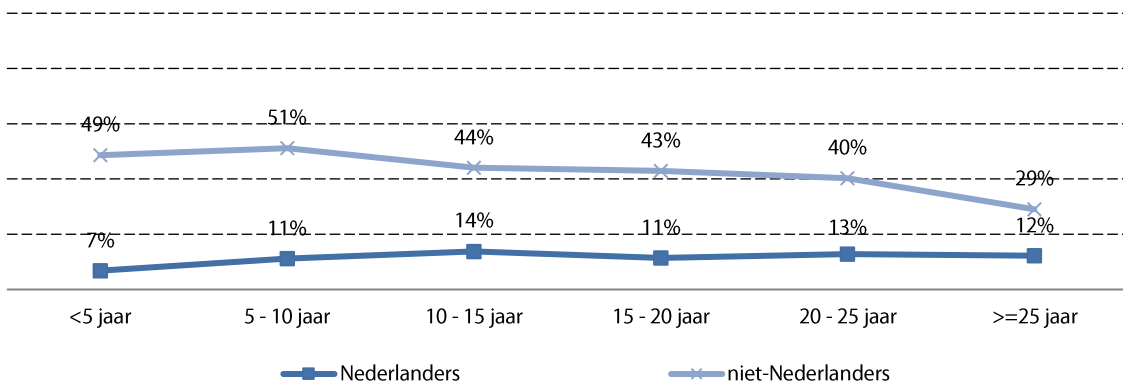
## 5.2 Standplaats

Van de alumni met de Nederlandse nationaliteit werkt op het moment van de meting 12 procent buiten Nederland. Van de alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit werkt 46 procent buiten zijn vaderland (het land waarvan men de nationaliteit heeft). Bijna een kwart van de niet-Nederlandse alumni is werkzaam in Nederland, variërend van 14 procent van de niet-Nederlandse alumni met meer dan 20 jaar werkervaring tot 34 procent van de niet-Nederlandse alumni met minder dan 5 jaar werkervaring. In figuur 5.1 is aangegeven welk percentage

<sup>10</sup> Met ingang van de Loopbaanmonitor 2016 wordt niet langer gevraagd naar functie, maar naar baan/werk.

van de (werkende) alumni van WUR werkzaam is buiten zijn/haar 'vaderland', waarbij onderscheid is gemaakt naar nationaliteit en aantal jaren werkervaring. Bij de Nederlandse alumni is het percentage dat buiten Nederland werkzaam is redelijk constant voor de diverse clusters van het aantal jaren werkervaring, het varieert van 7 tot 14 procent. Bij alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit daalt het percentage dat buiten zijn/haar vaderland werkt naarmate men meer werkervaring heeft. Van de niet-Nederlanders die in Wageningen afstudeerden, is de eerste jaren na afstuderen bijna de helft buiten zijn/haar vaderland werkzaam. Naarmate men langer betaald werk verricht, kiest men vaker voor een baan in het vaderland.

**Figuur 5.1 Percentage alumni van WUR werkzaam buiten vaderland naar nationaliteit en aantal jaren werkervaring\*.**



\* Exclusief alumni die aangaven geen vaste standplaats te hebben.

In tabel 5.4 is weergegeven in welke provincie de in Nederland werkende alumni werkzaam zijn, uitgesplitst naar jaar van afstuderen. De meest recent afgestudeerden (2016-2019) zijn wat minder vaak in Gelderland werkzaam dan eerdere afstudeercohorten en wat vaker in Utrecht. Buiten de provincies Gelderland en Utrecht zijn alumni met name werkzaam in de Randstad.

**Tabel 5.4 Provincie waar men werkt naar afstudeerjaar.**

	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2019
Groningen	4%	1%	3%	2%	2%	1%	0%	1%
Friesland	3%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%
Drenthe	2%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
Overijssel	4%	5%	4%	5%	6%	7%	4%	3%
Flevoland	2%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
Gelderland	30%	30%	30%	27%	27%	28%	30%	24%
Utrecht	14%	16%	17%	16%	19%	16%	18%	23%
Noord-Holland	11%	11%	11%	12%	8%	11%	11%	11%
Zuid-Holland	17%	19%	15%	19%	16%	17%	17%	19%
Zeeland	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Noord-Brabant	9%	9%	10%	10%	11%	11%	11%	11%
Limburg	3%	4%	2%	2%	4%	2%	4%	2%
<b>Totaal</b>	<b>352</b>	<b>922</b>	<b>894</b>	<b>674</b>	<b>625</b>	<b>612</b>	<b>872</b>	<b>1.063</b>

### 5.3 Marktsector

In tabel 5.5 is een overzicht weergegeven van de sectoren waarin de alumni werkzaam zijn, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen alumni met meer en met minder dan 5 jaar arbeidsmarktervaring<sup>11</sup>.

Alumni die zich al langer dan vijf jaar op de arbeidsmarkt bevinden zijn vaker werkzaam bij een universiteit of onderzoeksinstelling of bij de overheid dan alumni met minder dan 5 jaar arbeidsmarktervaring. Alumni met minder werkervaring werken relatief vaker in het bedrijfsleven.

**Tabel 5.5 Arbeidsmarktsector waarin werkzaam naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Onderwijs en onderzoek	16%	25%
Overheid (exclusief onderwijs en onderzoek)	13%	19%
Bedrijfsleven	57%	44%
Maatschappelijke organisaties	14%	13%
<b>Totaal</b>	<b>1.477</b>	<b>6.074</b>

In tabel 5.6 is de arbeidsmarktsector waar alumni werken uitgesplitst naar het wel of niet gepromoveerd zijn en naar promotieplaats. Gepromoveerden zijn in flink grotere mate dan niet-gepromoveerden werkzaam aan een universiteit of onderzoeksinstelling. Niet-gepromoveerden zijn vaker werkzaam in de overige arbeidsmarktsectoren. De elders gepromoveerden zijn vaker werkzaam bij maatschappelijke organisaties zoals NGO's, belangenorganisaties, bos- en natuurbeheer en instellingen voor gezondheids- en welzijnzorg.

**Tabel 5.6 Arbeidsmarktsector waarin werkzaam.**

	Niet gepromoveerd*	Gepromoveerd (WUR of elders)	Promotie WUR	Promotie elders
Onderwijs en onderzoek	14%	52%	54%	50%
Overheid (exclusief onderwijs en onderzoek)	20%	8%	8%	8%
Bedrijfsleven	52%	30%	32%	27%
Maatschappelijke organisaties	14%	10%	6%	14%
<b>Totaal</b>	<b>5.833</b>	<b>1.718</b>	<b>877</b>	<b>841</b>

\* Inclusief bezig met promoveren.

### 5.4 Inhoud van het werk

#### Typering werk

Tabel 5.7 is de huidige baan / het huidige werk van alumni onderscheiden naar arbeidsmarktervaring. In algemene zin typeren alumni die meer dan 5 jaar op de arbeidsmarkt zijn hun baan / werk vaker als senior (onderzoeker) en als (afdelings)hoofd of (commercieel) directeur.

<sup>11</sup> Dit is het aantal jaren tussen de datum van het onderzoek (april / mei 2022) en datum van afstuderen. Arbeidsmarktervaring is niet gelijk aan werkervaring. Iemand die vijf jaar geleden is afgestudeerd en al die jaren werkloos was heeft vijf jaar arbeidsmarktervaring. Zijn werkervaring in deze periode is nul jaar.

**Tabel 5.7 Typering huidige werk naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Onderzoeker, wetenschappelijk medewerker	18%	11%
Senior of leidinggevend onderzoeker, hoogleraar	1%	8%
Docent, trainer, facilitator	5%	7%
Adviseur, consulent, consultant	22%	17%
Journalist, communicatie- & marketingmedewerker	1%	1%
Deskundige internationale ontwikkeling, ontwikkelingsdeskundige	1%	2%
Technoloog, vaktechnisch specialist	14%	8%
IT specialist, software specialist	5%	4%
Ontwerper landschap, planoloog	1%	1%
Commercieel medewerker	3%	1%
Commercieel manager, commercieel directeur	2%	2%
Beleidsmedewerker	7%	6%
Hoofd afdeling / sectie	4%	9%
Projectleider, programmacoördinator	12%	11%
Algemeen directeur	1%	6%
Politieke functie, diplomaat, voorzitter	1%	1%
Anders	3%	4%
<b>Totaal</b>	<b>1.542</b>	<b>6.387</b>

**Belangrijkste activiteiten in huidige werk**

In tabel 5.8 staan de belangrijkste activiteiten in het werk van afgestudeerden met meer en minder dan 5 jaar arbeidsmarktervaring. De meest voorkomende werkzaamheden van alumni die zich korter dan 5 jaar op de arbeidsmarkt bevinden, zijn kennisoverdracht (57 procent) en organisatie en bedrijfsvoering (43 procent). Bij alumni die meer dan 5 jaar geleden zijn afgestudeerd staat kennisoverdracht (eveneens) bovenaan (61 procent) gevolgd door leiding geven (41 procent).

**Tabel 5.8 Belangrijkste activiteiten in werk naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Kennisoverdracht	57%	61%
Organisatie en bedrijfsvoering	42%	29%
Onderzoek	40%	32%
Ontwerpen / automatiseren / informatievoorziening	31%	25%
Diversen	30%	20%
Leiding geven	22%	41%
Beleidsvoorbereiding	18%	21%
<b>Totaal</b>	<b>1.543</b>	<b>6.387</b>

### Belangrijkste vakgebieden in huidige werk

Naast activiteiten is alumni ook gevraagd naar de belangrijkste vakgebieden in het huidige werk. In tabel 5.9 is een overzicht gegeven van de clusters van vakgebieden die volgens alumni het belangrijkste zijn in hun werk, onderscheiden naar arbeidsmarktervaring. Er zijn weinig (significante) verschillen. "Bestuur, beleid en bedrijf" wordt voor beide groepen het vaakst in de top 3 van belangrijke vakgebieden genoemd (respectievelijk 27 en 31 procent). Alumni met minder dan 5 jaar arbeidsmarktervaring zijn vaker werkzaam in het vakgebied 'voeding en voedingsmiddelen' (levensmiddelentechnologie) en in de 'basiswetenschappen'.

**Tabel 5.9 Belangrijkste (clusters van) vakgebieden in huidige werk naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Bestuur, beleid en bedrijf	27%	31%
Landschap - omgeving	23%	23%
Voeding en voedingsmiddelen	22%	14%
Biologie - biotechnologie	21%	20%
Maatschappij	21%	21%
Basiswetenschappen	18%	14%
Bodem, water, lucht, atmosfeer	16%	17%
Techniek	13%	12%
Plantenteelt	11%	11%
Zoötechniek	10%	9%
Algemeen	21%	25%
<b>Totaal</b>	<b>1.543</b>	<b>6.387</b>

### Gebruik vakinhoudelijke kennis uit opleiding in huidige werk

Uit tabel 5.10 blijkt dat er wat betreft de vakinhoudelijke kennis die men op heeft gedaan in de opleiding nauwelijks verschil is tussen alumni die nog maar enkele jaren op de arbeidsmarkt zijn en alumni met meer dan 5 jaar arbeidsmarktervaring.

**Tabel 5.10 Gebruik vakinhoudelijke kennis uit de opleiding in huidige werk naar arbeidsmarktervaring.**

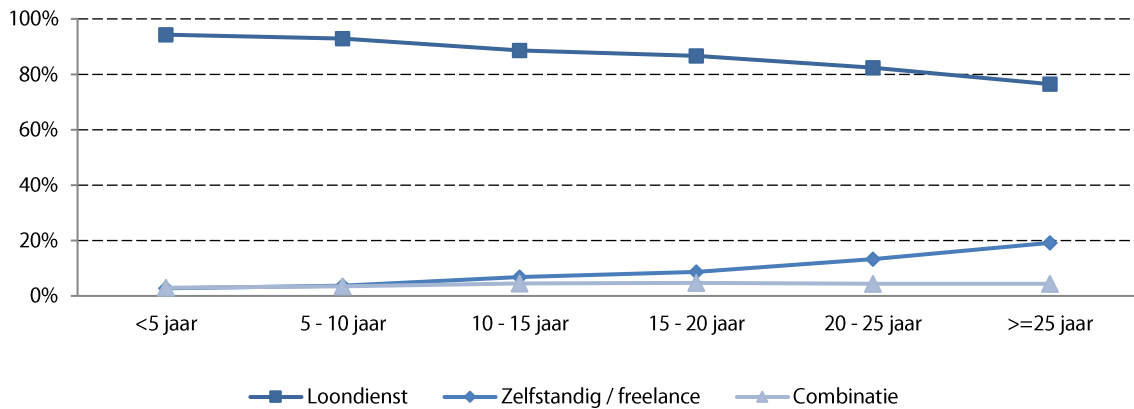
	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Niet of in geringe mate	24%	27%
In enige mate	37%	34%
In (zeer) sterke mate	39%	39%
<b>Totaal</b>	<b>1.543</b>	<b>6.387</b>

## 5.5 Dienstverband

In figuur 5.2 is de verhouding weergegeven tussen het aantal werkenden in loondienst, zelfstandigen en werkenden die een baan in loondienst combineren met zelfstandig ondernemerschap in relatie tot het aantal jaren werkervaring.

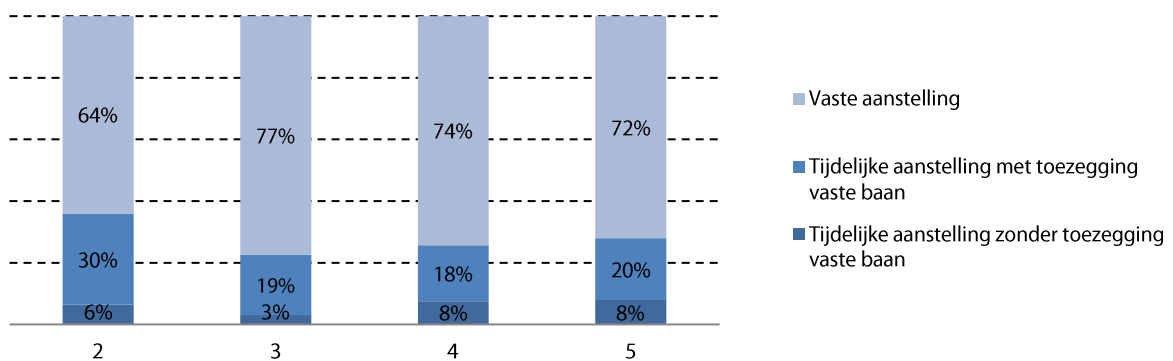
Bijna alle alumni starten in loondienst en naarmate de werkervaring toeneemt stijgt het aandeel zelfstandig ondernemers / freelancers tot bijna 20 procent van de alumni met meer dan 25 jaar werkervaring. De combinatie van loondienst en zelfstandig ondernemerschap hangt nauwelijks samen met het aantal jaren werkervaring en varieert van 3 tot 5 procent.

**Figuur 5.2 Loondienst, zelfstandig / freelance of combinatie<sup>12</sup> naar aantal jaren werkervaring.**



Figuur 5.3 toont voor recent afgestudeerden het percentage alumni dat werkzaam is in loondienst met een vaste aanstelling. Twee jaar na afstuderen<sup>13</sup> heeft bijna tweederde van de alumni een vaste aanstelling en dat percentage stijgt daarna naar ruim 70 procent van de alumni die drie tot vijf jaar na afstuderen een vast dienstverband hebben.

**Figuur 5.3 Huidig dienstverband recent aan WUR afgestudeerden in loondienst naar aantal jaar na afstuderen.**



## 5.6 Ervaring, omvang werkweek en salaris

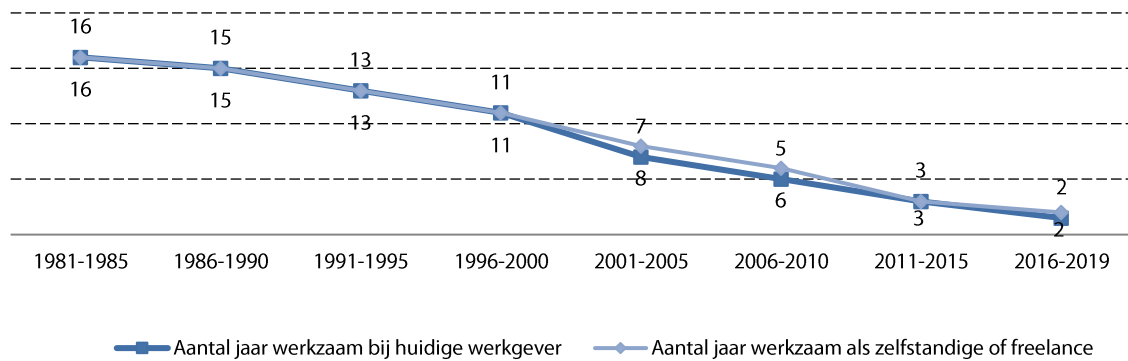
In figuur 5.4 is weergegeven hoeveel jaar alumni werkzaam zijn bij de huidige werkgever (in geval van een baan in loondienst) of hoeveel jaar een alumnus van WUR als zelfstandige of freelancer werkzaam is. Er zijn nauwelijks verschillen tussen alumni die in loondienst werkzaam zijn en alumni die werken als zelfstandige of freelancer.

<sup>12</sup> Met betaald werk voor 12 uur of meer per week

<sup>13</sup> In verband met een meting van de Nationale Alumni Enquête zijn alumni uit afstudeerjaar 2020 en 2021 niet meegenomen in de Loopbaanmonitor 2022.

Voor beide groepen daalt het aantal jaren dat men werkzaam is naar mate men minder lang geleden is afgestu-  
deerd van 16 jaar (cohort 1981-1985) tot 2 jaar (alumni die in de jaren 2016 tot en met 2019 afstudeerden).

**Figuur 5.4 Mediaan aantal jaar werkzaam bij huidige werkgever en aantal jaar werkzaam als zelfstan-  
dige of freelance naar afstudeerperiode.**



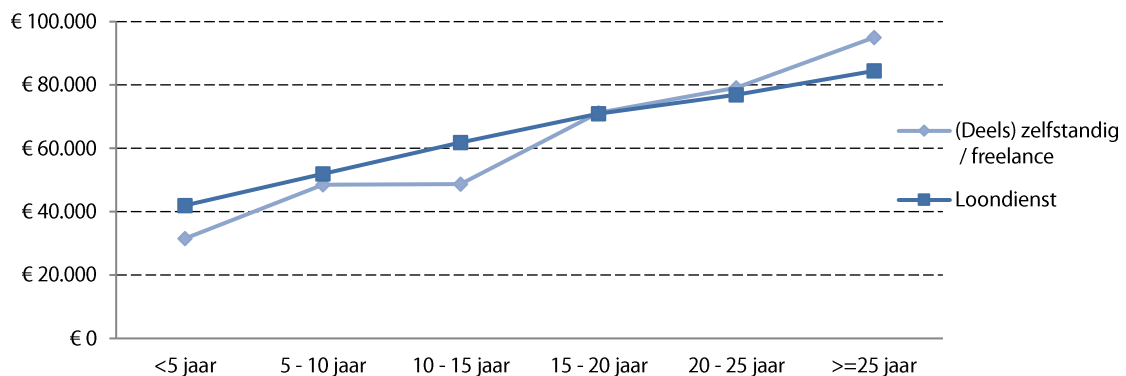
In tabel 5.11 is de omvang van de werkweek weergegeven van alumni die volledig in loondienst zijn en alumni die deels of volledig als zelfstandige of freelancer werkzaam zijn. Voor beide groepen zijn zowel het aantal betaalde uren als het totale aantal gewerkte uren per week weergegeven. Het mediane aantal *totaal* gewerkte uren per week is voor beide groepen gelijk, maar de mediaan van het aantal *betaalde* uren per week ligt bij alumni die (deels of volledig) als zelfstandige of freelancer werkzaam iets lager (respectievelijk 34 versus 36 betaalde uren per week). Een 'gap' van respectievelijk 4 uren (loondienst) en 6 uren (zelfstandig / freelance) die volgens de alumnus wel worden gewerkt maar niet worden uitbetaald.

**Tabel 5.11 Omvang van de werkweek (betaalde en totaal aantal uren) naar wel of niet volledig werk-  
zaam in loondienst.**

	Aantal betaalde uren		Totaal aantal uren	
	Volledig in loondienst	Deels of volledig zelfstandig / free-lance	Volledig in loondienst	Deels of volledig zelfstandig / free-lance
Minder dan 40 uur	62%	61%	46%	37%
40 - 43 uur	36%	26%	31%	27%
44 uur of meer	2%	13%	22%	36%
<b>Totaal</b>	<b>6.717</b>	<b>1.204</b>	<b>6.717</b>	<b>1.204</b>
Mediaan aantal uren	36	34	40	40

Figuur 5.5 toont het mediane bruto jaarsalaris bij een 38-urige werkweek<sup>14</sup>, afgezet tegen het aantal jaren werk-  
ervaring, en uitgesplitst naar alumni in loondienst versus (deels) zelfstandigen / freelancers. Bij minder dan 20  
jaar werkervaring is het mediane bruto jaarsalaris bij alumni in loondienst wat hoger, maar naarmate het aantal  
jaar werkervaring toeneemt verandert dat beeld en hebben alumni die (deels) als zelfstandige of freelancer wer-  
ken een hoger bruto jaarsalaris.

<sup>14</sup> Voor alumni die minder dan 38 uur per week werken is het ingevulde bruto jaarsalaris opgehoogd naar een salaris bij 38 uur. Voor iedereen die 38 of meer heeft ingevuld is het ingevulde bruto jaarsalaris genomen.

**Figuur 5.5 Bruto voltijds jaarsalaris (mediaan) in euro's naar aantal jaren werkervaring.**

## 5.7 Organisatiegrootte

Uit tabel 5.12 blijkt dat alumni die minder dan 5 jaar geleden de arbeidsmarkt betraden in even grote mate in grote organisaties werken als alumni die langer dan 5 jaar op de arbeidsmarkt actief zijn. Onder de laatste groep is alleen het aandeel eenmansbedrijven groter. Dat is een gevolg van het feit dat het aantal alumni dat als zelfstandig of freelancer werkzaam is, veel groter is onder alumni die al langer werken.

**Tabel 5.12 Grootte van de organisatie van huidige werkgever naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
1 persoon	1%	7%
2 t/m 9 personen	6%	6%
10 t/m 19 personen	6%	4%
20 t/m 49 personen	9%	6%
50 t/m 99 personen	9%	5%
100 t/m 499 personen	17%	17%
> 500 personen	53%	54%
<b>Totaal</b>	<b>1.543</b>	<b>6.387</b>

## 5.8 Aansluiting opleiding en arbeidsmarkt

In het kader van de aansluiting van opleiding en arbeidsmarkt is alumni gevraagd naar het door de werkgever (in geval van loondienst) of opdrachtgever (in geval van zelfstandig/freelance) voor het werk vereiste opleidingsniveau en opleidingsrichting. Daaruit kan worden bepaald of iemand werkzaam is op het eigen (academische) niveau of onder zijn niveau, en of de vereiste opleidingsrichting binnen het domein valt waarvoor is opgeleid.

### Vereist opleidingsniveau

In tabel 5.13 is te zien dat van de alumni van WUR in de jaren 2016 tot en met 2019 gemiddeld circa 60 procent werk heeft waarvoor door de werkgever minimaal een academische opleiding is vereist. Het percentage varieert van 57 tot 63 procent. Het betekent dat van de alumni uit deze afstudeerperiode gemiddeld bijna 40 procent onder zijn (academische) opleidingsniveau werkt.



Niet-Nederlandse alumni werken vaker op academisch niveau dan Nederlandse alumni van WUR in de periode 2016-2019 (79 versus 52 procent). Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat niet-Nederlandse alumni gemiddeld ruim drie jaar ouder zijn bij afstuderen en/of omdat zij vaker een promototraject doen. Er is geen (significant) verschil tussen Nederlandse vrouwelijke en mannelijke alumni die afstudeerden in de jaren 2016 tot en met 2019. Vrouwen werken vaker part-time, maar werken in even grote mate op hetzelfde (academische) niveau dan mannen.

**Tabel 5.13 Door werkgever vereist opleidingsniveau voor huidig werk, naar afstudeerjaar.**

	2016	2017	2018	2019
WO (+ evt postdoctoraal of gepromoveerd)	61%	63%	60%	57%
HBO	35%	33%	37%	38%
MBO, VWO, HAVO of lager	4%	4%	3%	5%
<b>Totaal</b>	<b>326</b>	<b>384</b>	<b>355</b>	<b>436</b>

Afgestudeerden met een niet-Nederlandse nationaliteit werken in grotere mate op hun eigen niveau dan Nederlandse afgestudeerden (tabel 5.14). Van de alumni van WUR die zijn gepromoveerd werkt bijna 94 procent op (minimaal) wo-niveau, terwijl dit bij 62 procent van de alumni die niet zijn gepromoveerd het geval is.

**Tabel 5.14 Percentage alumni (minimaal) werkzaam op wo-niveau uitgesplitst naar clustering van opleidingen en nationaliteit.**

	NL	Niet-NL	Totaal
Society & Economy	65%	86%	68%
Biology, Plants & Animals	68%	84%	70%
Technology & Nutrition	70%	83%	72%
Environment & Landscape	65%	84%	68%
<b>Totaal</b>	<b>67%</b>	<b>84%</b>	<b>70%</b>

### Vereiste opleidingsrichting

Naast het vereiste opleidingsniveau is ook gevraagd naar de vereiste opleidingsrichting voor het huidige werk (tabel 5.15). Alumni die de afgelopen vijf jaar hun intrede maakten op de arbeidsmarkt werken in grotere mate binnen het eigen opleidingsdomein. Ruim tweederde van de alumni werkt binnen de (uitsluitend) eigen of daar aan verwante opleidingsrichting. Bij alumni die zich al langer dan vijf jaar op de arbeidsmarkt bevinden is dit bij de helft het geval.

**Tabel 5.15 Door werkgever vereiste opleidingsrichting voor huidig werk naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Uitsluitend eigen richting	8%	4%
Mijn eigen of verwante richting	60%	47%
Een geheel andere richting	5%	7%
Geen specifieke richting	27%	42%
<b>Totaal</b>	<b>1.502</b>	<b>5.540</b>

Afgestudeerden binnen het opleidingscluster Society & Economy werken het minst binnen het eigen of verwante opleidingsdomein (tabel 5.16). Van de Nederlandse alumni werkt ruim de helft binnen het domein waarvoor men is opgeleid. Bij niet-Nederlandse alumni is dit bij bijna acht op de tien het geval.

**Tabel 5.16 Percentage alumni werkzaam binnen eigen of verwante opleidingsrichting uitgesplitst naar clustering van opleidingen en nationaliteit.**

	NL	Niet-NL	Totaal
Society & Economy	36%	71%	42%
Biology, Plants & Animals	55%	79%	58%
Technology & Nutrition	56%	79%	60%
Environment & Landscape	49%	77%	53%
<b>Totaal</b>	<b>51%</b>	<b>77%</b>	<b>55%</b>

Van de alumni die werken binnen de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting werkt 76 procent op wo of wo-plus niveau. Bij alumni die buiten het eigen opleidingsdomein werkzaam zijn, is dat 62 procent.

**Tabel 5.17 Vereist opleidingsniveau naar vereiste opleidingsrichting.**

	Eigen of verwante richting	Andere of geen specifieke richting	Totaal
WO (+ evt postdoctoraal of gepromoveerd)	76%	62%	70%
HBO	23%	34%	28%
MBO, VWO, HAVO of lager	1%	4%	2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Belang van extracurriculaire activiteiten voor de loopbaan

In tabel 5.18 is van een aantal extracurriculaire activiteiten weergegeven in welke mate alumni die tussen 2016 en 2019 aan WUR afstudeerden deze activiteiten van belang vinden voor hun loopbaan, en aan welke activiteiten ze tijdens hun studie hebben deelgenomen.

Van een lidmaatschap van een studievereniging, of studentenvereniging / CAID / sportvereniging wordt door ruim eenderde van de alumni het belang ingezien. Het deelnamepercentage ligt daar ook het hoogst namelijk iets boven de 40 procent. Het verrichten van extracurriculaire activiteiten op het gebied van maatschappij en duurzaamheid wordt het meest van belang geacht, maar daarbij is het deelnamepercentage lager (9 procent).

**Tabel 5.18 Belang van en deelname aan extracurriculaire activiteiten.**

	Belang*	Deelname
Bestuurlijke organen WUR	34%	8%
Studievereniging	36%	41%
Studentenvereniging / CAID / sportvereniging	36%	42%
Kritische groepen (Boerengroep, Stichting RUW)	26%	6%
Studium Generale	22%	9%
Bestuurlijke activiteiten buiten WUR	47%	17%
Academische 'student challenges'	43%	7%
Activiteiten op het gebied van maatschappij en duurzaamheid	59%	9%

\* Percentage van de alumni dat aangeeft dat extracurriculaire activiteit (zeer) belangrijk is voor de loopbaan.

## 5.9 Op zoek naar (ander) werk

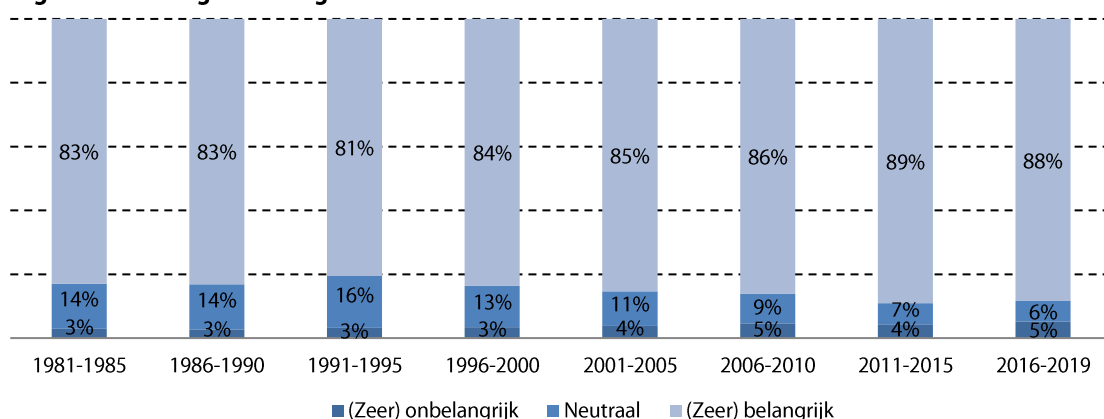
Afgestudeerden die korter dan vijf jaar geleden de arbeidsmarkt betraden zijn in grotere mate op zoek naar (ander) betaald werk dan alumni die zich al langer dan vijf jaar op de arbeidsmarkt bevinden (tabel 5.19). Ruim de helft van de alumni die in de afgelopen vijf jaar de arbeidsmarkt betraden geven aan nu al op zoek te zijn of binnen twee jaar op zoek te gaan naar (ander) werk. Bij alumni die zich langer dan vijf jaar geleden op de arbeidsmarkt begaven is dat bij minder dan drie op de tien het geval.

**Tabel 5.19 Op zoek naar (ander) betaald werk naar arbeidsmarktervaring.**

	< 5 jaar op de arbeidsmarkt	> 5 jaar op de arbeidsmarkt
Nee	48%	71%
Nee, maar ik ga binnen twee jaar op zoek naar (ander) werk	36%	20%
Ja, ik ben nu actief op zoek naar (ander) werk	16%	9%
<b>Totaal</b>	<b>1.980</b>	<b>6.948</b>

## 5.10 Levenlang leren

In de Loopbaanmonitor 2022 is voor het eerst gevraagd naar het thema levenlang leren. Bij alle afstudeercohorten vindt ruim 80 procent van de alumni levenlang leren (zeer) belangrijk, bij de meest recente afstudeercohorten bijna 90 procent. Vrouwen vinden levenlang leren nog iets belangrijker dan mannen en niet-Nederlandse alumni hechten iets meer belang aan levenlang leren dan Nederlandse alumni.

**Figuur 5.6 Belang levenlang leren.**

Nagenoeg alle alumni (98 procent) verrichtten één of meerdere levenlang leren activiteiten na afstuderen (tabel 5.20). Dat percentage is gelijk voor alle afstudeerchorten, voor mannen en vrouwelijke alumni en voor Nederlandse en niet-Nederlandse alumni.

**Tabel 5.20 Welke levenlang leren activiteiten verricht na afstuderen.**

	Man	Vrouw	NL	Niet NL
Formele leeractiviteiten (cursussen, training gevolgd door certificaat)	74%	80%	80%	64%
Niet-formeel leren (zelfstudie, coaching, e-learning, expertgesprekken)	69%	70%	69%	70%
Informeel leren (bijvoorbeeld leren op het werk)	78%	81%	82%	67%
Anders	6%	6%	4%	0%
Ik heb geen levenlang leren activiteiten verricht	3%	2%	2%	2%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Meerdere antwoorden mogelijk*

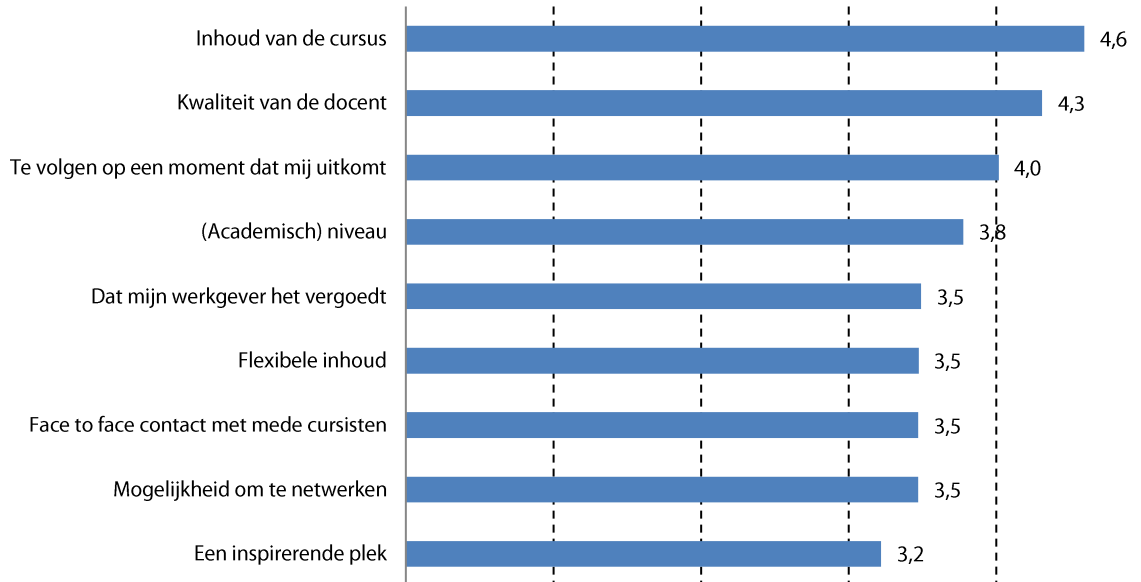
Circa driekwart van de alumni volgde de **afgelopen drie jaar** cursussen of scholing in het kader van professionele ontwikkeling, vrouwen en niet-Nederlandse alumni in grotere mate dan respectievelijk mannen en Nederlandse alumni. Vooral intern via de eigen werkgever (ruim 40 procent) en de meer recentere afstudeercohorten in grotere mate bij WUR professional education of bij een andere universiteit of onderwijsinstelling (figuur 5.21).

**Tabel 5.21 Afgelopen drie jaar cursussen of scholing gevolgd voor professionele ontwikkeling.**

	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2019
Nee	55%	36%	29%	24%	23%	22%	20%	19%
Ja, bij WUR professional education	1%	2%	4%	3%	3%	5%	6%	10%
Ja, bij een andere universiteit of onderwijsinstelling	6%	11%	13%	16%	18%	22%	25%	24%
Ja, bij een commercieel bureau / particuliere aanbieder	16%	25%	34%	38%	38%	37%	37%	31%
Ja, intern bij mijn eigen werkgever	20%	33%	41%	43%	46%	45%	47%	47%
Ja, via congressen / conferenties	19%	28%	29%	30%	30%	26%	26%	23%
Ja, ergens anders	5%	6%	5%	4%	4%	4%	3%	4%
<b>Totaal</b>	<b>758</b>	<b>1.258</b>	<b>1.159</b>	<b>867</b>	<b>885</b>	<b>951</b>	<b>1.437</b>	<b>1.987</b>

*Meerdere antwoorden mogelijk*

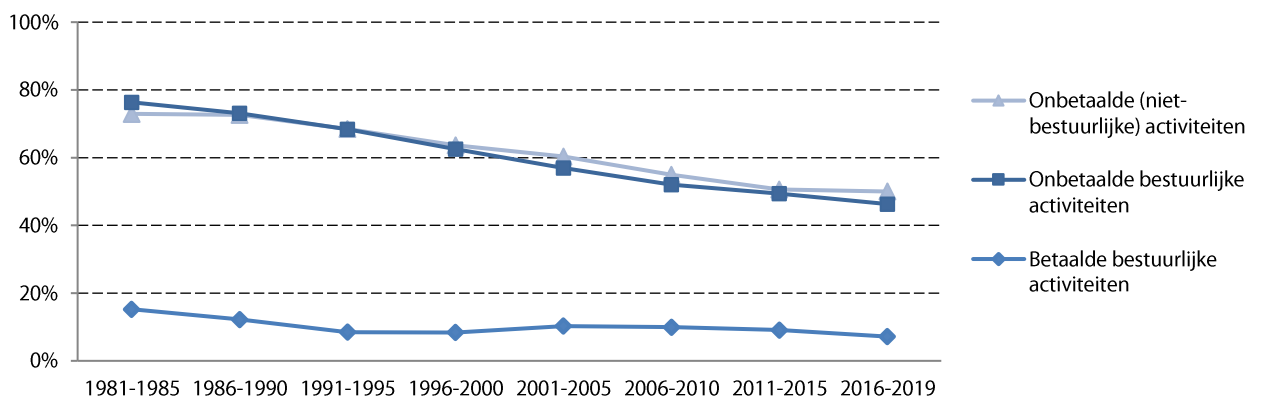
Bij een keuze voor een cursus of training zijn de inhoud van de cursus en de kwaliteit van de docenten het meest van belang voor alumni (figuur 5.7). Relatief minder van belang is de locatie, het contact met mede cursisten en de mogelijkheid om te netwerken.

**Figuur 5.7 Belang aspecten bij keuze cursus of training.***(gemiddelde op een schaal van 1=zeer onbelangrijk t/m 5 = zeer belangrijk)*

## 5.11 Nevenwerkzaamheden

Figuur 5.8 geeft een overzicht van de mate waarin alumni verschillende soorten nevenwerkzaamheden verrichten of in het verleden hebben verricht. Voor alle alumni van WUR geldt dat 10 procent betaalde bestuurlijke activiteiten verricht. Voor onbetaalde bestuurlijke en niet-bestuurlijke activiteiten is een gelijke trend zichtbaar. Voor de alumni van WUR geldt dat bijna 60 procent onbetaalde bestuurlijke nevenwerkzaamheden heeft (gehad) en eveneens 60 procent onbetaalde niet-bestuurlijke activiteiten (heeft) verricht. Percentages variëren van circa 75 procent voor afstudeercohorten 1981-1985 tot circa 50 procent voor alumni die in 2016-2019 afstudeerden.

Het betreft dan met name onbetaalde nevenactiviteiten binnen de domeinen sport/hobby en school. Van de alumni die onbetaalde bestuurlijke nevenactiviteiten (hebben) verricht geldt dat dit door 48 procent van de alumni wordt gedaan binnen het domein sport/hobby en door 22 procent van de alumni binnen het domein school. Bij de onbetaalde niet-bestuurlijke activiteiten is dit respectievelijk 59 procent (sport/hobby) en 25 procent (school).

**Figuur 5.8 Nevenwerkzaamheden naar clustering van afstudeercohorten.**

In tabel 5.22 wordt duidelijk dat alumni met een niet-Nederlandse nationaliteit ruim twee keer zo vaak betaalde bestuurlijke nevenactiviteiten verrichten (of hebben verricht) dan Nederlandse alumni (18 procent versus 8 procent). Niet-Nederlandse alumni verrichten in mindere mate onbetaalde (niet-)bestuurlijke activiteiten.

Mannen hebben vaker (onbetaalde en betaalde) bestuurlijke nevenactiviteiten dan vrouwen. Onbetaalde niet-bestuurlijke activiteiten worden zowel door 60 procent van de mannelijke als van de vrouwelijke alumni verricht.

**Tabel 5.22 Nevenwerkzaamheden naar nationaliteit en geslacht.**

	NL	Niet-NL	Man	Vrouw
Betaalde bestuurlijke activiteiten	8%	18%	12%	8%
Onbetaalde bestuurlijke activiteiten	61%	49%	63%	55%
Onbetaalde niet-bestuurlijke activiteiten	63%	47%	60%	60%
<b>Totaal</b>	<b>7.678</b>	<b>1.660</b>	<b>4.702</b>	<b>4.636</b>

## Bijlage 1: Clustering opleidingen

### Cluster 1: Society & Economy

BC - Bedrijfs- en consumentenwetenschappen  
IV - Landhuishoudkunde  
IV - Landhuishoudkunde / Tropische veeteelt  
IX - Landhuishoudkunde  
LIV - Economie  
M10 - Economie van landbouw en milieu  
M20 - RURALE sociologie  
M21 - RURALE ontwikkelingsstudies  
M30 - Huishoud- en consumenten-wetenschappen  
MAK - Management of Agro-ecological Knowledge & Social Change  
MCS - Communication Science  
MDR - Development and Rural Innovation  
MHS - Health and Society (specialization MME-E)  
MID - International Development Studies  
MLE - Leisure, Tourism and Environment  
MME - Management, Economics and Consumer Studies  
NM-10 - Agrarische economie  
NM-30 - Agrarische sociologie van de Westerse gebieden  
NM-31 - Agrarische sociologie van de Niet-Westerse gebieden  
NM-40 - Huishoudwetenschappen  
O20 - RURALE ontwikkelingsstudies  
S11 - Management of Agricultural Knowledge Systems  
S24 - Leisure and Environment  
S26 - European Masters Degree  
TLIII Tropische landhuishoudkunde  
X - Landschapsarchitectuur / Tropische Landhuishoudkunde  
XIX - Agrarische sociologie van de Westerse gebieden  
XX - Agrarische sociologie van de Niet-Westerse gebieden  
XXI - Huishoudwetenschappen  
XXII - Tropische huishoudwetenschappen

## Cluster 2: Biology, Plants & Animals

DW - Dierwetenschappen  
II - Zoötechniek  
III - Zoötechniek  
MAM - Aquaculture and Marine Resource Management  
MAS - Animal Sciences  
N-20 - Zoötechniek  
S19 - Animal Science  
T20 - Zoötechniek  
TL II Tropische veeteelt  
B - Biologie / Bosbouw  
BI - Biology  
MBI - Biology  
I - Landbouwplantenteelt  
II - Tropische plantenteelt  
IX - Tuinbouw  
LI - Landbouwplantenteelt  
MOA - Organic Agriculture  
MPB - Plant Biotechnology  
MPS - Plant Sciences  
N-10 - Landbouwplantenteelt  
N-11 - Tropische plantenteelt  
N-12 - Tuinbouw  
N-13 - Plantenveredeling  
N-14 - Planteziektenkunde  
PG - Plant- en gewaswetenschappen  
S12 - Crop Science  
T I Tuinbouw  
T10 - Landbouwplantenteelt  
T11 - Tropische plantenteelt  
T12 - Tuinbouw  
T13 - Plantenveredeling  
T14 - Planteziektenkunde  
T15 - Plantenveredeling en gewasbescherming  
T16 - Plantenteeltwetenschappen  
TL I Tropische plantenteelt  
XIV - Tropische huishoudwetenschappen / Plantenveredeling  
XV - Planteziektenkunde  
II - Zoötechniek / Tropische plantenteelt  
IX - Tuinbouw / Landhuishoudkunde  
T I, TL I, TL II  
VI - Tropische plantenteelt / Tuinbouw



### Cluster 3: Technology & Nutrition

BT - Biotechnologie  
III - Zuivelbereiding  
III - Zuivelbereiding / Zoötechniek  
L14 - Landbouwtechniek  
L20 - Agrosysteemkunde  
L60 - Landbouwtechniek  
LT - Levensmiddelentechnologie  
MAB - Agricultural and Bioresource Engineering  
MBF - Bioinformatics  
MBT - Biotechnology  
MFQ - Food Quality Management  
MFS - Food Safety  
MFT - Food Technology  
MML - Molecular Life Sciences  
MMS - Molecular Sciences  
MNH - Nutrition and Health  
MW - Moleculaire wetenschappen  
MWT - Water Technology (joint degree)  
N-32 - Landbouwtechniek  
N-40 - Levensmiddelentechnologie  
N-41 - Voeding van de mens  
N-43 - Moleculaire wetenschappen  
S15 - Biotechnology  
S18 - Agricultural Engineering  
T30 - Levensmiddelentechnologie  
T31 - Voeding van de mens  
T33 - Moleculaire wetenschappen  
T34 - Bioprocestechnologie  
XVII - Landbouwtechniek  
XVIII - Levensmiddelentechnologie  
XXIII - Voeding van de mens

## Cluster 4: Environment & Landscape

BN - Bos- en natuurbeheer  
L10 - Bosbouw sinds 1982  
L11 - Landschapsarchitectuur  
L12 - Cultuurtechniek  
L13 - Tropische cultuurtechniek  
L15 - Bodemkunde  
L30 - Landinrichtingswetenschappen  
L40 - Tropisch Landgebruik  
L50 - Bodem, Water en Atmosfeer  
LV - Cultuurtechniek  
MAF - Aquaculture and Fisheries  
MCL - Climate Studies  
MEA - Earth System Science  
MEE - Earth and Environment  
MES - Environmental Sciences  
MFN - Forest and Nature Conservation  
MGI - Geo-information Science  
MHW - Hydrology and Water Quality  
MIL - International Land and Water Management  
MLP - Landscape Architecture and Planning  
MMA - Meteorology and Air Quality  
MSS - Soil Science  
MUE - Urban Environmental Management  
N-15 - Bosbouw  
N-30 - Cultuurtechniek B  
N-31 - Tropische cultuurtechniek  
N-33 - Bodemkunde en bemestingsleer  
N-42 - Milieuhygiëne (waterzuivering)  
NM-20 - Landschapsarchitectuur  
NM-21 - Cultuurtechniek A  
O10 - Tropisch landgebruik  
S10 - Soil and Water  
S13 - Tropical Forestry  
S16 - Ecological Agriculture  
S17 - Geo-information Science  
S20 - Aquaculture  
S21 - Agricultural Economics and Marketing  
S22 - Environmental Sciences  
S23 - Urban Environment Management  
T32 - Milieuhygiëne (waterzuivering)  
TB - Tropische bosbouw  
TB - Tropische bosbouw  
XI - Bosbouw  
XIA - Cultuurtechniek  
XIB - Waterzuivering/Milieuhygiëne  
XII - Tropische bosbouw / Tropische Cultuurtechniek  
XIII - Huishoudwetenschappen / Landschapsarchitectuur  
XVI - Bodemkunde en bemestingsleer

## Bijlage 2: Vragenlijst Loopbaanmonitor 2022



# LOOPBAAN MONITOR 2022

<b>Persoonskenmerken</b>	
<< Als prefill "VRAAG1" is 0 >> 1 Wat is uw geboortjaar?	19 .....
<< Als prefill "VRAAG2" is 0 >> 2 Wat is uw geslacht?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Man</li> <li>2. Vrouw</li> <li>3. Non-binair</li> <li>4. Wil niet zeggen</li> </ol>
<< Als prefill "VRAAG3a" is 0 >> 3a Wat is uw nationaliteit? <i>(indien u meerdere nationaliteiten heeft graag de nationaliteit aangeven met welke u bij Wageningen University was ingeschreven)</i>	_____
<< Als prefill "VRAAG3b" is 0 >> 3b Waar woont u?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nederland</li> <li>2. Frankrijk</li> <li>3. Spanje</li> <li>4. Duitsland</li> <li>5. Italië</li> <li>6. Canada</li> <li>7. Verenigde Staten</li> <li>8. China</li> <li>9. Indonesië</li> <li>10. België</li> <li>11. Ander land namelijk .....</li> </ol>
5 Heeft u kinderen?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nee</li> <li>2. Ja, ik heb alleen thuiswonende kinderen</li> <li>3. Ja, ik heb alleen uitwonende kinderen</li> <li>4. Ja, ik heb thuis- én uitwonende kinderen</li> </ol>
6 Wat beschrijft het best uw huidige situatie?	<p><b>Betaald werk voor 12 uur of meer per week</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Betaald werk in loondienst (uitgezonderd als promovendus)</li> <li>2. Betaald werk als zelfstandige / freelance</li> <li>3. Combinatie van betaald werk in loondienst en als zelfstandige / freelance</li> </ol> <p><b>Verdere studie of promotie als belangrijkste bezigheid</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Verdere studie</li> <li>5. Promotie (met een aanstelling of met een beurs)</li> </ol> <p><b>Geen betaald werk of minder dan 12 uur per week</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Betaald werk voor minder dan 12 uur per week</li> <li>7. Werkloos en op zoek naar een baan</li> <li>8. Werkloos maar (nu) niet op zoek naar een baan</li> <li>9. Met (vervroegd) pensioen</li> <li>10. Anders namelijk .....</li> </ol>
<b>Universitaire master of vergelijkbare studie</b>	
<< Als prefill "GEPROMOVEERD" is 1 >> 13 Einddatum master of vergelijkbare studie?	Jaar

<p>&lt;&lt; Als prefill "GEPROMOVEERD" is 1 &gt;&gt; 14 Waar heeft u de master of vergelijkbare studie afgerond?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Universiteit in Nederland namelijk .....</li> <li>2. Europa</li> <li>3. Noord-Amerika (Verenigde Staten of Canada)</li> <li>4. Latijns-Amerika (inclusief Cariben en Suriname)</li> <li>5. Afrika</li> <li>6. Azië</li> <li>7. Australië, Nieuw-Zeeland, Oceanië</li> </ol>
<p>&lt;&lt; Als prefill "GEPROMOVEERD" is 1 &gt;&gt; 15 Wat is de naam van de master die u heeft afgerond?</p>	<p>_____</p>
<p>&lt;&lt; Als prefill "VRAAG17" is 0 &gt;&gt; 17 Waar heeft u stage(s) en/of afstudeervak(ken) gevolgd tijdens uw master(s) of vergelijkbare studie(s)? (meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wageningen University</li> <li>2. Andere universiteit in Nederland</li> <li>3. Onderzoeksinstituut in Nederland (bv RIVM, DLO-instituut)</li> <li>4. Europa</li> <li>5. Noord-Amerika (Verenigde Staten of Canada)</li> <li>6. Latijns-Amerika (inclusief Cariben en Suriname)</li> <li>7. Afrika</li> <li>8. Azië</li> <li>9. Australië, Nieuw-Zeeland, Oceanië</li> </ol>
<p>&lt;&lt; Als prefill "VRAAG18" is 0 &gt;&gt; 18 Bent u cum laude (met lof) geslaagd voor uw master of vergelijkbare studie?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nee</li> <li>2. Ja</li> <li>3. Weet niet</li> </ol>
<p>19 Heeft u een tweede master of vergelijkbare studie afgerond?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nee → 23a</li> <li>2. Ja, aan Wageningen University</li> <li>3. Ja, aan een andere universiteit namelijk .....</li> </ol>
<p>20 Welke tweede master of vergelijkbare studie heeft u afgerond?</p>	<p>_____</p>
<p>&lt;&lt; Als inleesvariabele "GEPROMOVEERD"=1 antwoord op vraag 7 op kode 4 zetten en dan het blok promotietraject doorlopen &gt;&gt;</p>	
<p>&lt;&lt; Als vraag 6 &lt;&gt; 5 én prefill "GEPROMOVEERD" is 0 &gt;&gt; 7a Bent u gepromoveerd of bezig (geweest) met een promotietraject?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nee, nooit of nog niet begonnen met een promotie</li> <li>2. Wel begonnen maar gestopt met mijn promotie</li> <li>3. Momenteel bezig met een promotietraject</li> <li>4. Ja, ik ben gepromoveerd</li> </ol>
<p>&lt;&lt; Als vraag 7a is 1 &gt;&gt; 7b Overweegt u of heeft u overwogen om een promotieonderzoek te gaan doen?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nee</li> <li>2. Ja, maar ik kon geen promotieplaats of financiering vinden</li> <li>3. Ja, ik ben bezig om een promotieplaats of financiering te vinden</li> <li>4. Anders namelijk .....</li> </ol>



<p>&lt;&lt; Als GEPROMOVEERD=0 &gt;&gt; 42b Hoe lang bent u na afloop van uw promotiebaan of –beurs werkloos geweest?</p>	<p>1. Ik was niet werkloos 2. .... maanden</p>
<p>43 Hoeveel jaar betaalde werkervaring heeft u? &lt;&lt; als GEPROMOVEERD &gt; 0 toevoegen &gt;&gt; (Reken hier uw promotietraject mee)</p>	<p>..... jaar</p>
<p>&lt;&lt; Als GEPROMOVEERD=0 &gt;&gt; 47 Hebt u na uw afstuderen in totaal langer dan één jaar gewerkt buiten het land waar u nu woont?  &lt;&lt; Als GEPROMOVEERD&gt;0 &gt;&gt; 47 Hebt u na uw promotie in totaal langer dan één jaar gewerkt buiten het land waar u nu woont?</p>	<p>1. Nee 2. Ja, ..... jaar</p>
<p>&lt;&lt; Als vraag 6 = 1 of 3, of vraag 39 = 2 &gt;&gt; 44 Bij hoeveel verschillende werkgevers hebt u gewerkt (inclusief uw huidige werkgever)?</p>	<p>..... werkgevers</p>
<p>&lt;&lt; Als vraag 44 &gt; 1 &gt;&gt; 49 Wat was de reden van uw laatste overstap naar een andere werkgever? (Maximaal drie antwoorden mogelijk)</p>	<p><b>Werk bij oude werkgever verdween, was niet meer te vervullen vanwege:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. einde contract</li> <li>2. fusie, reorganisatie, opheffing organisatie</li> <li>3. einde project</li> </ol> <p><b>Werk bij nieuwe werkgever was aantrekkelijker, werk bij oude werkgever onaantrekkelijker vanwege:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. inhoud/niveau</li> <li>5. salaris</li> <li>6. omvang in uren</li> <li>7. standplaats</li> <li>8. contract (tijdelijk/vast)</li> <li>9. werksfeer</li> <li>10. promotiemogelijkheden</li> <li>11. zwaarte van het werk</li> </ol> <p><b>Persoonlijke omstandigheden:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. studie, opleiding</li> <li>13. omstandigheden partner/gezin</li> <li>14. arbeidsongeschiktheid</li> <li>15. anders namelijk .....</li> </ol>
<p>&lt;&lt; Als vraag 6=1, 2 of 3 verder met vraag 50a1, als vraag 6&gt;3 verder met vraag 68 &gt;&gt;</p>	
<p><b>Uw huidige werk</b></p>	
<p>&lt;&lt; als vraag 6 is 2 &gt;&gt; U gaf aan dat u werkt als zelfstandige of freelance. &lt;&lt; als vraag 6 is 3 &gt;&gt; U gaf aan dat u in loondienst werkt en daarnaast als zelfstandige of freelance.</p>	
<p>50a1 Hoeveel werkgevers heeft u op dit moment? &lt;&lt; Als vraag 6 is 1 of 3 &gt;&gt;</p>	
<p>50a2 Hoeveel verschillende opdrachtgevers heeft u gemiddeld per jaar? &lt;&lt; Als vraag 6 is 2 of 3 &gt;&gt;</p>	

<p>&lt;&lt; Als vraag 50a1 &gt; 1 &gt;&gt;</p> <p>De volgende vragen gaan over de in uw ogen belangrijkste werkgever</p> <p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 1 of 3 &gt;&gt;</p> <p>50b1 Hoe lang bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?</p> <p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 2 of 3 &gt;&gt;</p> <p>50b2 Hoe lang bent u werkzaam als zelfstandige of freelance?</p>	<p>..... Aantal jaar (afgerond)</p> <p>..... Aantal jaar (afgerond)</p>
<p>51a Hoe zou u uw huidige werk in één of enkele woorden omschrijven? (Bijvoorbeeld, wat staat er op uw visitekaartje?)</p>	<p>.....</p>
<p>51b Bij welke omschrijving past uw werk het best?</p>	<p>codes uit tabel 2</p>
<p>52 Wat is de naam van uw organisatie of bedrijf?</p>	<p>.....</p>
<p>53 In welke sector of branche werkt u?</p>	<p>codes uit tabel 3</p>
<p>54 Wat zijn de belangrijkste activiteiten in uw werk? (maximaal vijf antwoorden mogelijk)</p>	<p>codes uit tabel 4</p>
<p>55a Wat zijn de belangrijkste vakgebieden in uw werk? (maximaal vijf antwoorden mogelijk)</p>	<p>codes uit tabel 5</p>
<p>55b In welke mate gebruikt u uw vakinhoudelijke kennis die u heeft opgedaan tijdens uw opleiding in uw huidige werk?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Niet</li> <li>2. in geringe mate</li> <li>3. in enige mate</li> <li>4. in sterke mate</li> <li>5. in zeer sterke mate</li> </ol>
<p>56 Aan hoeveel medewerkers geeft u direct of indirect leiding?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik geef geen leiding</li> <li>2. Ik geef leiding aan .... personen</li> </ol>
<p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 1 of 3 (in loondienst) &gt;&gt;</p> <p>57a Welk opleidingsniveau wordt door uw werkgever voor uw werk minimaal vereist?</p> <p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 2 of 3 (zelfstandig) &gt;&gt;</p> <p>57b Welk opleidingsniveau wordt door uw opdrachtgevers voor uw werk minimaal vereist?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. WO + gepromoveerd</li> <li>2. WO + postdoctoraal (bv MBA)</li> <li>3. WO</li> <li>4. HBO</li> <li>5. MBO</li> <li>6. HAVO, VWO</li> <li>7. MAVO, VBO of lager</li> <li>8. Weet niet</li> </ol>
<p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 1 of 3 (in loondienst) &gt;&gt;</p> <p>58a Welke opleidingsrichting wordt door uw werkgever voor uw werk vereist?</p> <p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 2 of 3 (zelfstandig) &gt;&gt;</p> <p>58b Welke opleidingsrichting wordt door uw opdrachtgevers voor uw werk vereist?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uitsluitend eigen richting</li> <li>2. Mijn eigen of verwante richting</li> <li>3. Een geheel andere richting</li> <li>4. Geen specifieke richting</li> </ol>



<p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 1 &gt;&gt; 59 Hoe hebt u uw huidige baan verkregen?</p> <p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 2 &gt;&gt; 59 Hoe hebt u uw huidige werk verkregen?</p> <p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 3 &gt;&gt; 59? Hoe hebt u uw huidige baan verkregen? (bedoeld is de baan naast uw eigen bedrijf)</p>	<p>codes uit tabel 6</p>
<p>60 Hoeveel uren per week werkt u gemiddeld?</p>	<p>..... uren betaald ..... uren totaal</p>
<p>&lt;&lt; Als vraag 6 is 1 of 3 &gt;&gt; 61 Wat voor aanstelling heeft u? (Wilt u bij een tijdelijke aanstelling de duur in maanden invullen)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tijdelijke aanstelling voor .. maanden zonder toezegging vaste baan</li> <li>2. Tijdelijke aanstelling voor .. maanden met toezegging vaste baan</li> <li>3. Vaste aanstelling</li> </ol>
<p>62 Wat is uw totale bruto jaarinkomen uit werk?</p>	<p>..... Bruto per jaar</p> <p>- In Euro's - In andere valuta namelijk: .....</p> <p>Weet niet / wil niet zeggen → vraag 64</p>
<p>63 Wat is het niveau van uw salaris vergeleken met het niveau van het land waar u werkt?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onder modaal</li> <li>2. Modaal</li> <li>3. 1,5 keer modaal</li> <li>4. 2 keer modaal (of meer)</li> <li>5. Weet ik niet</li> </ol>
<p>64 Hoeveel mensen werken er in uw organisatie of bedrijf uzelf inbegrepen? (Het gaat hier om alle werknemers van het totale concern bijvoorbeeld WUR, Philips, een ministerie; hoofden nevenvestigingen samen)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 persoon</li> <li>2. 2 t/m 9 personen</li> <li>3. 10 t/m 19 personen</li> <li>4. 20 t/m 49 personen</li> <li>5. 50 t/m 99 personen</li> <li>6. 100 t/m 499 personen</li> <li>7. &gt; 500 personen</li> </ol>
<p>65a In welk land bent u werkzaam? Het gaat hier om uw standplaats.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nederland, postcode (alleen de 4 cijfers) .....</li> <li>2. Frankrijk</li> <li>3. Spanje</li> <li>4. Duitsland</li> <li>5. Italië</li> <li>6. Canada</li> <li>7. Verenigde Staten</li> <li>8. China</li> <li>9. Indonesië</li> <li>10. België</li> <li>11. Ander land namelijk .....</li> <li>12. Geen vaste standplaats</li> </ol>

66 Heeft u in uw werk contact met bedrijven of personen buiten het land waar u werkt?	1. Nee 2. Ja						
67 Wat verwacht u in de komende vijf jaar van de werkgelegenheid bij de overheid en de particuliere sector op het vakgebied in uw huidige werk?	Overheid	Particuliere sector					
	1	1					
	2	2					
	3	3					
	4	4					
<b>Op zoek naar (ander) werk</b>							
<< Als vraag 6 <> 8 of 9 >> 68 Bent u op zoek naar (ander) betaald werk?	1. Nee → vraag 71 2. Nee, momenteel niet maar ik ga binnen twee jaar op zoek naar (ander) werk → vraag 71 3. Ja, ik ben nu actief op zoek naar (ander) werk						
<< Als vraag 68 is 3 >> 69 Hoe lang bent u al actief op zoek naar (ander) werk?	..... (maand) ..... (jaar) Weet niet						
<b>Extra curriculaire activiteiten</b>							
71 Welke extra-curriculaire activiteiten tijdens uw studie waren van belang voor uw loopbaan en aan welke hebt u deelgenomen? (vul in waar u dit relevant acht)			Deelgenomen				
	zeer onbelangrijk ..... zeer belangrijk		ja      nee				
bestuurlijke organen universiteit	1	2	3	4	5	1	2
studievereniging	1	2	3	4	5	1	2
studentenvereniging/ CAID/ sportvereniging	1	2	3	4	5	1	2
kritische groepen (Boerengroep, Stichting RUW)	1	2	3	4	5	1	2
Studium Generale	1	2	3	4	5	1	2
bestuurlijke activiteiten buiten universiteit	1	2	3	4	5	1	2
Academische 'student challenges'	1	2	3	4	5	1	2
Extra-curriculaire activiteiten op het gebied van maatschappij en duurzaamheid	1	2	3	4	5	1	2
overig, nl.: .....	1	2	3	4	5	1	2

<b>Nevenwerkzaamheden</b>																			
76a Heeft u <u>betaalde</u> bestuurlijke activiteiten (verricht)? (meerdere antwoorden mogelijk)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. RvT/RvC van een onderneming</li> <li>2. RvT/RvC van een culturele instelling (bv. museum, theater, orkest, bibliotheek)</li> <li>3. Bestuur Beroepsvereniging</li> <li>4. Bestuur Belangenvereniging/productschap</li> <li>5. Openbaar bestuur (bv. gemeenteraad, provinciale staten, waterschap)</li> <li>6. Regionaal/landelijk bestuur van een politieke partij</li> <li>7. Andere betaalde bestuurlijke activiteiten, namelijk .....</li> <li>8. Nee, ik heb geen betaalde bestuurlijke activiteiten (verricht)</li> </ol>																		
76b Heeft u <u>onbetaalde</u> bestuurlijke activiteiten (verricht) op de volgende domeinen? (meerdere antwoorden mogelijk)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sport/hobby</li> <li>2. School</li> <li>3. Levensbeschouwelijke organisaties</li> <li>4. Culturele instelling</li> <li>5. Milieu- en/of landschapsorganisaties</li> <li>6. Organisaties gericht op de derde wereld</li> <li>7. Onderzoek en wetenschap</li> <li>8. Zorg</li> <li>9. Onbetaalde bestuurlijke activiteiten op een ander domein, namelijk .....</li> <li>10. Nee, ik heb geen onbetaalde bestuurlijke activiteiten (verricht)</li> </ol>																		
76c Heeft u <u>onbetaalde</u> andere (niet-bestuurlijke) activiteiten (verricht) op de volgende domeinen? (meerdere antwoorden mogelijk)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sport/hobby</li> <li>2. School</li> <li>3. Levensbeschouwelijke organisaties</li> <li>4. Culturele instelling</li> <li>5. Milieu- en/of landschapsorganisaties</li> <li>6. Organisaties gericht op de derde wereld</li> <li>7. Onderzoek en wetenschap</li> <li>8. Zorg</li> <li>9. Onbetaalde (niet-bestuurlijke) activiteiten op een ander domein, namelijk .....</li> <li>10. Nee, ik heb geen onbetaalde (niet-bestuurlijke) activiteiten (verricht)</li> </ol>																		
<< Alleen de items die bij vraag 76c zijn genoemd >> 76d Welke <u>onbetaalde</u> andere (niet-bestuurlijke) activiteiten heeft u (verricht) op de volgende domeinen? (meerdere antwoorden mogelijk)	<table border="1"> <tbody> <tr><td>1. Sport/hobby</td><td>.....</td></tr> <tr><td>2. School</td><td>.....</td></tr> <tr><td>3. Levensbeschouwelijke organisaties</td><td>.....</td></tr> <tr><td>4. Culturele instelling</td><td>.....</td></tr> <tr><td>5. Milieu- en/of landschapsorganisaties</td><td>.....</td></tr> <tr><td>6. Organisaties gericht op de derde wereld</td><td>.....</td></tr> <tr><td>7. Onderzoek en wetenschap</td><td>.....</td></tr> <tr><td>8. Zorg</td><td>.....</td></tr> <tr><td>9. Ander domein</td><td>.....</td></tr> </tbody> </table>	1. Sport/hobby	.....	2. School	.....	3. Levensbeschouwelijke organisaties	.....	4. Culturele instelling	.....	5. Milieu- en/of landschapsorganisaties	.....	6. Organisaties gericht op de derde wereld	.....	7. Onderzoek en wetenschap	.....	8. Zorg	.....	9. Ander domein	.....
1. Sport/hobby	.....																		
2. School	.....																		
3. Levensbeschouwelijke organisaties	.....																		
4. Culturele instelling	.....																		
5. Milieu- en/of landschapsorganisaties	.....																		
6. Organisaties gericht op de derde wereld	.....																		
7. Onderzoek en wetenschap	.....																		
8. Zorg	.....																		
9. Ander domein	.....																		
<b>Levenlang Leren</b>																			
72a1 Hoe belangrijk is levenlang leren voor u?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zeer onbelangrijk</li> <li>2. Onbelangrijk</li> <li>3. Neutraal</li> <li>4. Belangrijk</li> <li>5. Zeer belangrijk</li> </ol>																		

72a2 Welke levenlang leren activiteiten hebt u verricht na uw afstuderen? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formele leeractiviteiten (bijv. cursussen, training gevolgd door een certificaat)</li> <li>2. Niet-formeel leren (zelfstudie, coaching, e-learning en expertgesprekken)</li> <li>3. Informeel leren (bijvoorbeeld leren op het werk)</li> <li>4. Anders namelijk</li> <li>5. Ik heb geen levenlang leren activiteiten verricht</li> </ol>				
72b Heeft u contact met Wageningen University? <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ja, omdat ik er werk → <i>vraag v1</i></li> <li>2. Ja, om andere redenen</li> <li>3. Nee, maar ik zou dat wel willen</li> <li>4. Nee, daar heb ik geen behoefte aan → <i>vraag v1</i></li> </ol>				
<p>&lt;&lt; <i>Als vraag 72b is 2</i> &gt;&gt;</p> <p>73 Waarover heeft u contact met Wageningen University? <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i></p> <p>&lt;&lt; <i>Als vraag 72b is 3</i> &gt;&gt;</p> <p>73 Waarover wenst u contact met Wageningen University? <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Levenlang leren / blijven in vakgebied (bijv. cursus/training)</li> <li>2. Informatie / ervaring uitwisselen met studiegenoten / docenten</li> <li>3. Advies / voorlichting geven over de beroepspraktijk</li> <li>4. Begeleiding stagiaires</li> <li>5. (Gast)docentschap</li> <li>6. Faciliteiten universiteit, namelijk .....</li> <li>7. Zoeken naar een (andere) baan</li> <li>8. Gezelligheid</li> <li>9. Resultaten van dit onderzoek</li> <li>10. Netwerken met ander WUR alumni</li> <li>11. Anders namelijk: .....</li> </ol>				
V1 Heeft u de afgelopen 3 jaar cursussen of scholing gevolgd voor jouw professionele ontwikkeling? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nee</li> <li>2. Ja, bij WUR-professional education</li> <li>3. Ja, bij een andere universiteit of onderwijsinstelling</li> <li>4. Ja, bij een commercieel bureau / particuliere aanbieder</li> <li>5. Ja, intern bij mijn eigen werkgever</li> <li>6. Ja, via congressen/conferenties</li> <li>7. Ja, ergens anders</li> </ol>				
V2 Hoe belangrijk zijn voor u de volgende aspecten als u een cursus of training kiest	Zeer onbelangrijk	Onbelangrijk	Neutraal	Belangrijk	Zeer belangrijk
Te volgen op een moment dat mij uitkomt	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Flexibele inhoud	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
(Academisch) niveau	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Inhoud van de cursus	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Kwaliteit van de docent	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Face to face contact met mede cursisten	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Een inspirerende plek	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Mogelijkheid om te netwerken	-1-	-2-	-3	-4-	-5-
Dat mijn werkgever het vergoedt	-1-	-2-	-3	-4-	-5-

<p>V3 Wageningen University / WUR Professional Education heeft een divers aanbod aan cursussen, leergangen en opleidingen voor professionals. Bent u hiermee bekend?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ja</li> <li>2. Nee, maar ik heb wel interesse</li> <li>3. Nee, en ik heb ook geen interesse</li> </ol>
<p>&lt;&lt; V4 alleen als V1 is kode 3 t/m 7 &gt;&gt; V4 Zou u voor een volgende leervraag een cursus / onderwijs van Wageningen University overwegen?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ja</li> <li>2. Misschien</li> <li>3. Nee, Wageningen University heeft geen relevant aanbod voor mij</li> <li>4. Nee, Wageningen University heeft wel relevant aanbod, maar ik zou kiezen voor een andere aanbieder, want ....</li> </ol>
<p><b>Conclusie</b></p>	
<p>&lt;&lt; V5 alleen als vraag 6 is kode 1 t/m 3 &gt;&gt; V5 Als u terugkijkt op uw studie, wat is dan het meest waardevolle dat u leerde in relatie tot uw huidige werk?</p>	<p>.....</p>
<p>&lt;&lt; V6 alleen als vraag 6 is kode 1 t/m 3 &gt;&gt; V6 Terugkijkend op uw studie: wat heeft u gemist of waaraan had meer aandacht kunnen worden besteed (in relatie tot uw huidige werk)?</p>	<p>.....</p>
<p><i>Wij danken u hartelijk voor de door u genomen moeite.</i></p> <p><i>Een samenvatting van de resultaten wordt in najaar 2022 gepubliceerd op de website van Wageningen University.</i></p>	

<p>&lt;&lt; Als vraag 72a is 4 &gt;&gt;</p> <p>72b U gaf aan dat u contact wenst met Wageningen University of KLV Wageningen Alumni Network.</p> <p>Kunnen we uw e-mailadres doorgeven?</p>	<p>1. Ja</p> <p>2. Nee</p>
<p>74 Graag zouden we enkele gegevens over uw huidige werk (sector, functie, naam bedrijf) doorgeven aan Wageningen University.</p> <p>Ze zullen worden gebruikt voor analyses van de arbeidsmarkt op opleidingsniveau. Resultaten zullen nooit tot op persoonsniveau herleidbaar zijn.</p> <p>Vindt u dat goed?</p>	<p>1.</p> <p>2. Nee</p>
<p>75 Hebt u tot slot nog opmerkingen of suggesties?</p>	<p>.....</p>
<p><i>Wij danken u hartelijk voor de door u genomen moeite.</i></p> <p><i>Een samenvatting van de resultaten wordt in voorjaar 2017 gepubliceerd in Wageningen World en op de website van Wageningen University en KLV Wageningen Alumni Network.</i></p>	