

# **Sociaal-psychologische determinanten van vestigingsgedrag van hoogopgeleiden in Limburg**

**februari 2004**

# Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Object van het onderzoek	1
1.2 Doelstelling van het onderzoek	1
1.3 Methode van het onderzoek en doelgroep	2
1.4 Werving respondenten	2
1.5 De vragenlijst	2
1.6 Respons	3
1.7 Betrouwbaarheid	3
<b>2. Resultaten</b>	<b>5</b>
2.1 Resultaten groep 1	5
2.1.1 <i>Toekomstige baan</i>	5
2.1.2 <i>Limburg ten opzichte van de rest van Nederland</i>	5
2.1.3 <i>Werken in Limburg</i>	5
2.1.4 <i>Informatie over vacatures en werkgelegenheid in Limburg</i>	7
2.1.5 <i>Het beeld van Limburg</i>	7
2.1.6 <i>De Euregio Maas-Rijn</i>	7
2.2 Resultaten groep 2	8
2.2.1 <i>Tevredenheid met de huidige baan</i>	8
2.2.2 <i>De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken</i>	8
2.2.3 <i>Limburg ten opzichte van de rest van Nederland</i>	9
2.2.4 <i>Het beeld van Limburg</i>	9
2.3 Resultaten groep 3	10
2.3.1 <i>Tevredenheid met de huidige baan</i>	10
2.3.2 <i>De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken</i>	11
2.3.3 <i>Limburg ten opzichte van de rest van Nederland</i>	11
2.3.4 <i>Het beeld van Limburg</i>	11
2.4 Resultaten groep 4	12
2.4.1 <i>Tevredenheid met de huidige baan</i>	12
2.4.2 <i>De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken</i>	12
2.4.3 <i>Limburg ten opzichte van de rest van Nederland</i>	13
2.4.4 <i>Het beeld van Limburg</i>	13
2.5 Resultaten groep 5	14
2.5.1 <i>Tevredenheid met de huidige baan</i>	14
2.5.2 <i>De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken</i>	15
2.5.3 <i>Limburg ten opzichte van de rest van Nederland</i>	15
2.5.4 <i>Het beeld van Limburg</i>	15
2.6 Resultaten groep 6	16
2.6.1 <i>Tevredenheid met de huidige baan</i>	16
2.6.2 <i>De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken</i>	17
2.6.3 <i>Limburg ten opzichte van de rest van Nederland</i>	17
2.6.4 <i>Het beeld van Limburg</i>	17
<b>3. Nadere analyses studenten</b>	<b>18</b>
3.1 Logistische regressieanalyse vestigingsgedrag	18
3.2 Het beeld van Limburg	19

<b>4. Nadere analyses alumni</b>	<b>22</b>
4.1 Logistische regressieanalyse vestigingsgedrag	22
4.2 Kwaliteitscores woon- en arbeidssituatie in Limburg	23
4.3 Het beeld van Limburg per groep	30
4.4 High potentials	32

<b>5. Samenvatting</b>	<b>33</b>
------------------------	-----------

**Bijlagen:**

Bijlage 1: resultaten groep 1	(pag. 3 – 59)
Bijlage 2: resultaten groep 2	(pag. 60 – 100)
Bijlage 3: resultaten groep 3	(pag. 101 – 139)
Bijlage 4: resultaten groep 4	(pag. 140 – 177)
Bijlage 5: resultaten groep 5	(pag. 178 – 214)
Bijlage 6: resultaten groep 6	(pag. 115 – 252)
Bijlage 7: nomogram	(pag. 253)
Bijlage 8: vragenlijsten	(pag. 254 – 285)

## 1. Inleiding

Uit de middellange termijnprognoses (RAIL 2002) blijkt dat door ontgroening (minder jongeren treden toe op de arbeidsmarkt) en vergrijzing (het aandeel van ouderen blijft stijgen) grote knelpunten op de arbeidsmarkt ontstaan. De beroepsbevolking van Limburg, waarin het aandeel jongeren tot 24 jaar in 1991 erg laag lag vergeleken met Nederland, vertoont een soortgelijke ontwikkeling als elders in het land; een afnemend aantal jonge werknemers (15-34 jaar) tegenover een toenemend aandeel oudere werknemers (35-64 jaar). De veroudering van de beroepsbevolking verloopt in Limburg in een hoger tempo dan in Nederland als geheel, vooral in Zuid-Limburg. Krapte op de arbeidsmarkt of de groeiende behoefte aan gekwalificeerde medewerkers brengt de concurrentiepositie van Limburg ten opzichte van omliggende regio's in gevaar. Gevreesd wordt dat het beperkte werkgelegenheidsaandeel van jongeren structureel van aard is. Aan deze ontwikkeling moet een halt worden toegevoerd door het treffen van adequate beleidsmaatregelen.

### 1.1 Object van onderzoek

Uit de literatuur is bekend dat als dominante factoren voor vestigingsgedrag van jongeren gelden:

- de mate van werkgelegenheid
- de aansluiting van werkgelegenheid bij de genoten opleiding
- salaris
- mogelijkheden voor bijscholing, nascholing, postdoonderwijs
- doorstroommogelijkheden / carrièreperspectief

Van secundair belang zijn de factoren wonen, cultuur en recreatie.

Indien we het vestigingsgedrag van jongeren willen beïnvloeden, is het noodzakelijk om te weten welke determinanten dit gedrag bepalen en in welke mate deze determinanten veranderbaar en beïnvloedbaar zijn. Daartoe is een determinantenanalyse noodzakelijk.

De eerste stap betreft het cognitieve terrein. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn bijvoorbeeld:

- weten jonge mensen wat de regio te bieden heeft
- welke vooroordelen leven er
- is men op de hoogte van de verschillende faciliteiten die er geboden worden
- is men voldoende voorgelicht over de aard en de omvang van de werkgelegenheid

De tweede stap in de gedragsdeterminantenanalyse betreft de attitude ten aanzien van vestiging in Limburg. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn bijvoorbeeld:

- de rol van de sociale omgeving
- de druk vanuit referentiegroepen
- de invloed van familie, kennissen

De attitude is een goede voorspeller voor de intentie om zich in de regio te vestigen.

Vooraleer een positieve intentie overgaat in feitelijk gedrag vindt er nog een afweging plaats van de voor- en nadelen die aan het gewenste gedrag (in dit geval werken in de provincie Limburg) ten grondslag liggen. Dit zou moeten resulteren in een helder inzicht in de belemmerende en begunstigende factoren.

### 1.2 Doelstelling van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is te onderzoeken welke sociaal-psychologische variabelen het vestigingsgedrag van jonge universitair en hbo-geschoolden in Limburg kunnen voorspellen. Het gaat hierbij om de variabelen die van invloed zijn op:

- het *weggaan* uit Limburg
- het *komen* naar Limburg
- het *blijven* in Limburg
- het *terugkomen* naar Limburg

### 1.3 Methode van het onderzoek en doelgroep

Flycatcher Internet Research is gespecialiseerd in online onderzoek. Respondenten worden door Flycatcher via e-mail benaderd om mee te werken aan een onderzoek. Deze methode van gegevensverzameling is bijzonder respondentvriendelijk en levert betrouwbare resultaten op.

Door te klikken op een hyperlink in het bericht komen de respondenten bij de vragenlijst terecht. De vragenlijst is alleen toegankelijk voor personen die een uitnodiging krijgen.

Het onderzoek is uitgevoerd onder zes deelpopulaties, te weten:

1. universitaire studenten en hbo-ers in de laatste fase van hun studie aan de Universiteit Maastricht of de Hogeschool Zuyd
2. mensen die in Limburg hun opleiding hebben genoten en elders zijn gaan werken
3. mensen die in Limburg gestudeerd hebben en ook in Limburg zijn gaan werken
4. mensen die in Limburg gestudeerd hebben, vertrokken zijn en later weer zijn teruggekomen
5. mensen die in Limburg gestudeerd en gewerkt hebben en daarna zijn vertrokken
6. mensen die niet in Limburg gestudeerd hebben maar wel in Limburg zijn komen werken

Als exclusie criterium is een leeftijd van ouder dan 45 jaar gehanteerd.

### 1.4 Werving respondenten

#### Groep 1

De studenten van de Universiteit Maastricht zijn benaderd uit het algemene Flycatcherpanel. De Hogeschool Zuyd heeft e-mailadressen van hbo-studenten in de laatste fase van hun studie aangeleverd.

#### Groep 2, 3, 4 en 5

De alumni van de Universiteit Maastricht zijn benaderd door de alumnivereniging van de universiteit. De Hogeschool Zuyd heeft e-mailadressen aangeleverd van alumni.

#### Groep 6

Adressen van personen die niet in Limburg gestudeerd hebben maar wel in Limburg zijn komen werken, zijn verkregen door bedrijven in de regio te benaderen en te selecteren uit het Flycatcher onderzoekspanel.

### 1.5 De vragenlijst

Naast een aantal standaardvragen die vergelijking mogelijk maken, zijn voor elke deelpopulatie aparte vragen geconstrueerd.

De vragenlijst is gericht op de determinanten van vestigingsgedrag van jongeren in de regio Limburg. Het gedrag is – in eerste instantie – afhankelijk van cognitieve factoren (bijv. weet men wat de regio te bieden heeft?). Aangezien deze factoren relatief gemakkelijk te vertalen zijn naar adequaat beleid, wordt er in de vragenlijst (met name t.b.v. studenten) aandacht aan besteedt. De vragenlijsten zijn te vinden in bijlage 8.

## 1.6 Respons

Doordat de e-mailadressen niet tegelijk zijn aangeleverd, is het onderzoek in verschillende fasen verstuurd naar in totaal ongeveer 2400 personen. In totaal hebben 933 personen aan het onderzoek deelgenomen, hetgeen een respons van ongeveer 40% betekent. Een overzicht van de respons per groep is te vinden in onderstaande tabel (tabel 1).

Tabel 1: de respons

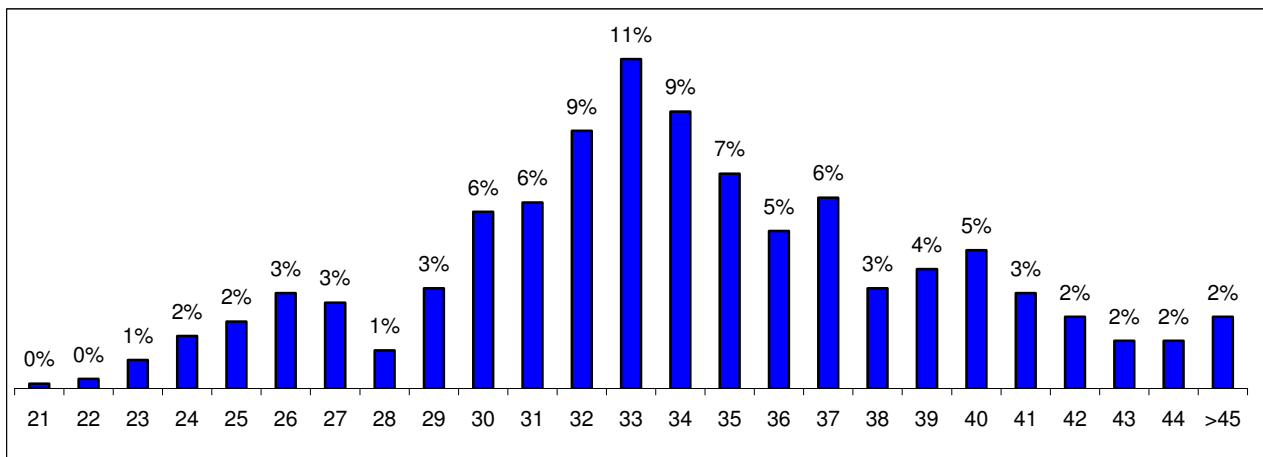
	groep 1		groep 2		groep 3		groep 4		groep 5		groep 6	
hbo	86	32%	45	15%	36	29%	8	13%	14	12%	32	49%
universiteit	184	68%	247	84%	90	71%	53	87%	103	88%	33	51%
<b>totaal</b>	<b>270</b>		<b>294 *</b>		<b>126</b>		<b>61</b>		<b>117</b>		<b>65</b>	

\* van twee respondenten is de hoogst voltooide opleiding niet bekend

De absolute respons (totaal en per groep) is lager dan verwacht. Oorzaak hiervan is dat met name de e-mailadressen van de hbo-alumni moeilijk te achterhalen waren, waardoor minder personen een uitnodiging voor het onderzoek ontvangen hebben dan oorspronkelijk de bedoeling was.

Ongeveer een derde van de studenten (groep 1) is man (35%) en tweederde vrouw (65%). Bij de alumni (groep 2 t/m 6) is het geslacht iets beter verdeeld, ongeveer de helft is man bij deze groepen. Het grootste deel van de studenten die aan het onderzoek deelgenomen hebben, is tussen 21 en 26 jaar oud (95%). De leeftijd van de alumni (groep 2 t/m 6) loopt uiteen van 21 jaar tot en met 58 jaar (zie figuur 1). Een relatief groot deel van de alumni (48%) is tussen de 30 en 35 jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de alumni is 35 jaar.

Figuur 1: leeftijdsverdeling respondenten groep 2 tot en met 6 (alumni)



## 1.7 Betrouwbaarheid

Door het gebruik van steekproeven worden uitkomsten gegenereerd die in bepaalde mate zullen afwijken van de uitkomsten in de gehele populatie. Daarom is het zaak deze uitkomsten slechts met inachtneming van een bepaalde waarschijnlijkheid (betrouwbaarheid) te interpreteren.

Betrouwbaarheid is belangrijk omdat het de mogelijkheid geeft om door middel van een steekproef met een bepaalde zekerheid uitspraken te kunnen doen over de gehele populatie. Indien er generalisaties worden gedaan met behulp van het nomogram (zie bijlage 7) zullen de uitspraken gedaan worden met een betrouwbaarheid van 95%.

Afhankelijk van het aantal respondenten en het gevonden antwoord in het onderzoek, kunnen aan de hand van het nomogram de marges bepaald worden die betrekking hebben op de totale populatie. Als bijvoorbeeld bij de derde vraag 66 van de 270 studenten (ongeveer 24,4%) aangeven 40 uur of meer per week te willen werken na hun afstuderen, valt aan het nomogram af te lezen dat de marge voor de populatie dan ongeveer 5,1% is. In dit geval kan met 95% zekerheid worden geconcludeerd dat het aantal personen

dat in de gehele populatie studenten 40 uur of meer per week wil werken na het afstuderen, zal liggen tussen 19,3% en 29,5%.

Indien het aantal respondenten groter is, verandert de betrouwbaarheid niet maar worden de marges kleiner zodat de uitspraken specifiekere worden.

## 2. Resultaten

De resultaten van de verschillende groepen (de rechte tellingen) zijn weergegeven in bijlage 1 tot en met bijlage 6. Hieronder zullen de belangrijkste resultaten kort samengevat worden.

### 2.1 Resultaten groep 1

De resultaten van groep 1, universitaire studenten en hbo-ers in de laatste fase van hun studie, zijn weergegeven in bijlage 1.

#### 2.1.1 Toekomstige baan

De belangrijkste aspecten van hun toekomstige baan zijn volgens de studenten de aansluiting bij hun interesses (99%), de kans op zelfontplooiing (96%) en de aansluiting bij het opleidingsniveau<sup>1</sup> (96%). Relatief minder belangrijk vindt men aansluiting bij opleidingsrichting<sup>1</sup> (76%) en verantwoordelijkheid (80%), hoewel het grootste deel van de respondenten ook deze aspecten (zeer) belangrijk vindt.

De belangrijkste aspecten van de toekomstige woonomgeving zijn volgens de studenten de infrastructuur en bereikbaarheid (88%), de veiligheid (75%), het voorzieningenniveau (73%), het aantal mogelijkheden om een baan te vinden (72%) en de mentaliteit van de inwoners (70%). Het minst belangrijk vindt men dichtbij familie, vrienden en kennissen te wonen (49%).

De ideale werkweek bevat volgens de meeste respondenten vier (44%) of vijf (53%) werkdagen. De studenten willen daarbij 31-35 uur per week (24%), 36-39 uur per week (44%) of 40 uur of meer per week (25%) werken.

Ruim een tiende van de studenten (13%) geeft aan na de studie een eigen bedrijf te willen starten, terwijl zes tiende (60%) dit niet wil en ruim een kwart (27%) het nog niet weet.

De beroepsklassen waarin studenten het liefst willen werken zijn de economische en administratieve beroepen (34%) en de medische en paramedische beroepen (24%).

#### 2.1.2 Limburg ten opzichte van de rest van Nederland

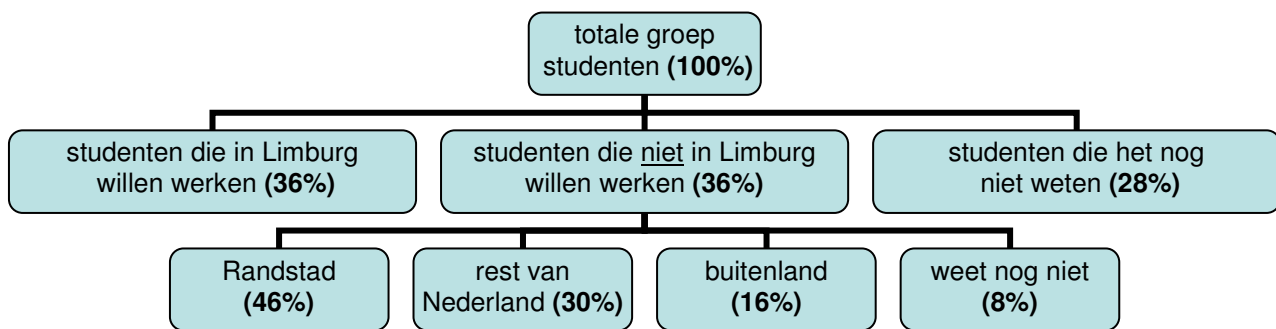
Wanneer studenten gevraagd wordt een oordeel te geven over de arbeidssituatie in Limburg in verhouding tot de situatie in de rest van Nederland, blijkt de helft van de studenten (50%) het aantal banen of vacatures in hun studierichting negatief te beoordelen. Ook zijn relatief veel studenten negatief over het totale aantal banen of vacatures (47%) en het aantal banen of vacatures op hun niveau (41%). Relatief positiever zijn de studenten over de mogelijkheden voor bijscholing, nascholing of postdoconderwijs (24% beoordeelt dit positief).

De woonsituatie in Limburg wordt in het algemeen positiever beoordeeld dan de arbeidssituatie. Studenten zijn met name positief over de omgeving (95%) en het gevoel van veiligheid in Limburg (81%). Ook beoordeelt ongeveer de helft van de studenten de huizenmarkt (55%), de voorzieningen (52%) en de mentaliteit van de inwoners (50%) van Limburg positief in verhouding tot de rest van Nederland.

#### 2.1.3 Werken in Limburg

Ruim een derde (36%) van de studenten is van plan om na de studie een baan in Limburg te zoeken, terwijl eveneens ruim een derde (36%) dit niet wil en een deel (28%) het nog niet weet. De studenten die niet in Limburg willen werken (zie schema 1), zijn in de meeste gevallen van plan om een baan te zoeken in de Randstad (46%) of in de rest van Nederland (30%). Het buitenland blijkt relatief weinig studenten te trekken (16% van de mensen die niet in Limburg willen werken). Vier van de tien studenten (40%) geven aan dat de plaats waar hun voorkeur naar uit gaat overeenkomt met de plaats waar ze een groot deel van hun leven gewoond hebben.

<sup>1</sup> met aansluiting bij het opleidingsniveau wordt bedoeld aansluiting bij hbo- of universitaire opleiding, met aansluiting bij opleidingsrichting wordt bedoeld aansluiting bij de gevolgd richting (bijv. economie, rechten, etc.)

**schema 1: werken in Limburg**

Wanneer aan de respondenten gevraagd wordt de *drie* belangrijkste redenen<sup>2</sup> te noemen om in Limburg te willen werken, worden de volgende aspecten het meest genoemd:

- nabijheid van familie, vrienden en kennissen (48%)
- woon- / werkplaats partner in Limburg (41%)
- werk dat aansluit bij de interesses (35%)

De *drie* belangrijkste redenen<sup>2</sup> om géén baan in Limburg te zoeken zijn:

- mentaliteit van de inwoners (37%)
- stad / regio waar veel te beleven valt (36%)
- familie, vrienden en kennissen elders in Nederland (28%)

Ongeveer de helft van de studenten (52%) schat de kans om binnen zes maanden een baan in Limburg te vinden kleiner dan 50%, bijna vier van de tien studenten (38%) schatten de kans tussen 50% en 90% en een tiende (10%) schat de kans meer dan 90%. De kans om binnen zes maanden elders in Nederland een baan te vinden, wordt in het algemeen hoger geschat. Ruim een kwart (28%) schat deze kans op minder dan 50%, terwijl ruim de helft (58%) de kans tussen 50% en 90% schat en ruim een tiende (14%) de kans op meer dan 90% schat.

Een relatief groot deel van de studenten (48%) geeft aan zich nog niet georiënteerd te hebben op de Limburgse arbeidsmarkt. De studenten die dat wel gedaan hebben, hebben dit meestal gedaan door het aanbod van vacatures (41%), Internetsites (29%) of regionale kranten (26%) te bekijken.

Een relatief groot deel van de studenten (44%) heeft zich ook nog niet georiënteerd op de landelijke arbeidsmarkt. Voor degenen die dit wel gedaan hebben geldt, net als bij de Limburgse arbeidsmarkt, dat zij dit meestal deden door het aanbod van vacatures (40%), Internetsites (32%) of kranten (22%) te bekijken.

Wanneer studenten gevraagd wordt welke concessies zij zouden willen doen indien zij heel graag in Limburg zouden willen werken, antwoordt bijna een derde (29%) dat zij in dat geval genoeg zouden nemen met minder salaris, bijna een vijfde (18%) zou genoeg nemen met minder uren en eveneens bijna een vijfde (18%) geeft aan geen concessies te willen doen, ook al zouden ze het liefst in Limburg willen werken. Belangrijke redenen om niet in Limburg te willen werken zijn onder andere de mentaliteit van de inwoners, de afstand tot familie, vrienden en kennissen en de ligging van Limburg ten opzichte van de rest van Nederland.

Indien in Limburg een vacature beschikbaar is die aansluit bij het opleidingsniveau en richting / interesse, zal bijna twee derde (65%) van de studenten toch (zeer) veel moeite doen om die baan te krijgen. De mensen die (zeer) veel moeite zouden doen om de baan te krijgen zijn grotendeels (89%) dezelfde mensen als degenen die aangeven na hun studie in Limburg te willen werken of het nog niet weten, terwijl een tiende (11%) van deze mensen eerder aangaf niet in Limburg te willen werken. Verder blijkt dat vooral studenten van de hbo veel moeite voor de baan zouden doen in vergelijking met studenten van de universiteit (81% ten opzichte van 58%).

<sup>2</sup> respondenten konden hier drie antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages optellen tot meer dan 100%.

### 2.1.4 Informatie over vacatures en werkgelegenheid in Limburg

Ruim zes van de tien studenten (62%) geven aan tijdens hun opleiding nooit informatie of voorlichting gekregen te hebben over de werkgelegenheid in Limburg, terwijl ruim drie kwart (77%) dit soort informatie wel op prijs zou stellen.

Bedrijven en organisaties in Limburg nemen niet genoeg initiatieven om jonge hoog opgeleide mensen in Limburg aan het werk te krijgen, volgens ruim drie kwart van de studenten (76%). Indien grote bedrijven, organisaties en gemeenten halfjaarlijks een voorlichtingsbijeenkomst zouden organiseren over de werkgelegenheid in de regio, zouden vier van de tien studenten (40%) daar zeker aan deelnemen.

### 2.1.5 Het beeld van Limburg

Studenten vinden het werkklimaat in Limburg overwegend rustig (69%), conservatief (51%) en informeel (44%). Wonen in Limburg vinden de respondenten met name mooi (96%), gezellig (87%), rustig (87%), veilig (81%) en schoon (79%). Ten slotte vindt men de inwoners van Limburg vooral gezellig (77%), rustig (75%), kleinburgerlijk (62%) en gastvrij (58%). De studenten die in Limburg geboren zijn, beoordelen de verschillende aspecten van het werkklimaat, woonklimaat en de inwoners van Limburg in het algemeen positiever dan de studenten die elders in Nederland of in het buitenland geboren zijn.

Ervaringen die studenten reeds hebben opgedaan met het sociale leven in Limburg zijn overwegend positief. Het meest positief beoordeelt men de contacten met (tijdelijke) werkgevers (74% heeft hiermee positieve ervaringen), terwijl men het meest negatief is over de omgang met winkelpersoneel of ambtenaren (35% heeft hiermee negatieve ervaringen).

Het merendeel van de studenten (81%) ervaart geen sociale druk vanuit de omgeving om in Limburg te gaan wonen of werken, terwijl bijna een vijfde (19%) wel druk vanuit de omgeving ervaart. De meeste druk wordt uitgeoefend door de partner.

### 2.1.6 De Euregio Maas-Rijn

Studenten zijn overwegend slecht op de hoogte van de Euregionale arbeidsmarkt. Slechts een tiende van de studenten geeft aan (zeer) goed op de hoogte te zijn als het gaat om vacatures (9%), werkloosheid (10%) en economische bedrijvigheid (14%) in de Euregio.

De belangrijkste belemmeringen van het grensoverschrijdend werken in de Euregio zijn volgens de respondenten de verschillen in cultuur en taal (55%) en de langere reistijden door slechte OV-verbindingen (51%).<sup>3</sup>

Ten slotte is de respondenten een eenvoudige kennistoets voorgelegd over (de arbeidssituatie in) de Euregio. Bijna een tiende van de studenten (8%) gaf bij geen enkele stelling het juiste antwoord, ruim een derde (36%) gaf slechts één of twee goede antwoorden, ruim vier tiende (42%) had drie of vier antwoorden goed en ongeveer één van de zeven studenten (14%) gaf vijf of meer goede antwoorden (op in totaal acht stellingen). Opvallend is dat geen enkele respondent alle antwoorden goed had. Wanneer de resultaten uitgedrukt worden in een rapportcijfer (met 1=zeer slecht en 10=zeer goed), wordt een gemiddeld cijfer van 4,5 behaald.

<sup>3</sup> respondenten konden hier meerdere antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages optellen tot meer dan 100%.

## 2.2 Resultaten groep 2

De resultaten van groep 2, mensen die in Limburg een opleiding aan de hbo of universiteit gevolgd hebben, maar buiten Limburg zijn gaan werken, zijn weergegeven in bijlage 2.

### 2.2.1 Tevredenheid met de huidige baan

Het grootste deel van de respondenten is op dit moment werkzaam in Noord-Holland (24%), Zuid-Holland (21%), Noord-Brabant (19%) of Utrecht (10%). Verder is ongeveer één van de zeven respondenten werkzaam in het buitenland (14%). Twee van de drie respondenten (67%) hebben na het behalen van het hbo- of universitaire diploma een baan gehad in een andere provincie dan waar men nu werkzaam is.

Bijna een vijfde (18%) van de alumni heeft na het afstuderen geen andere werkgever gehad dan de huidige werkgever, ongeveer een derde (31%) werkt reeds bij de tweede werkgever en de helft (51%) heeft reeds drie of meer werkgevers gehad.

De beroepsgroepen waarin het grootste deel van de respondenten werkzaam is, zijn economische en administratieve beroepen (30%), medische en paramedische beroepen (17%) of verzorgende en dienstverlenende beroepen (10%). Voor zeven van de tien alumni (70%) geldt dat ze na hun afstuderen altijd in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn geweest, terwijl drie van de tien alumni (30%) één of meerdere keren van beroepsgroep veranderd zijn. Ongeveer de helft van de respondenten (48%) heeft op dit moment een leidinggevende functie. Mensen met een hbo-opleiding blijken minder vaak een leidinggevende functie te hebben (33%) dan mensen met een universitaire opleiding (51%).

In het algemeen zijn de respondenten tevreden met hun huidige baan. Het meest tevreden is men over de verantwoordelijkheid (86%) en de aansluiting bij het opleidingsniveau (84%). Relatief minder tevreden is men over de groeimogelijkheden binnen het bedrijf (54%), de secundaire arbeidsvoorwaarden (60%) en de mogelijkheden voor bijscholing of nascholing (61%).

Wanneer aan de respondenten gevraagd wordt wat op dit moment het meest van invloed is op hun plezier in hun werk, antwoordt ruim de helft van de respondenten (55%) de functie-inhoud. Ook zijn de sfeer binnen de organisatie (14%), de collega's (12%) en de ontwikkelingsmogelijkheden (9%) voor relatief veel respondenten belangrijk voor het plezier in het werk.

De meeste respondenten (81%) zijn tevreden over de hoogte van hun beloning, terwijl minder dan een vijfde (17%) ontevreden is. Respondenten die ontevreden zijn, zijn dit met name omdat zij vinden dat hun beloning niet overeenkomt met hun taken en verantwoordelijkheden (53%).

### 2.2.2 De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken

Bij de keuze om in een bepaalde regio te gaan werken spelen met name een baan die aansluit bij de interesses (90%), de kans op zelfontplooiing (85%) en een baan die aansluit bij het opleidingsniveau (77%) een rol. Ook vindt men de infrastructuur en bereikbaarheid van een regio (83%) en de woon- en werkplaats van de partner (79%) belangrijk. Opvallend is dat men de provincie Limburg veelal neutraal beoordeelt wat betreft de verschillende aspecten van de arbeidssituatie, zoals het aantal banen en vacatures in de studierichting, het totale aantal banen en vacatures en het aantal banen en vacatures op het opleidingsniveau (bij elk aspect geeft minimaal 60% van de respondenten een neutraal antwoord). Over de woonsituatie in Limburg hebben de meeste respondenten wel een uitgesproken mening. Vooral de omgeving (83%) en de veiligheid (60%) worden positief beoordeeld. Een groot aantal respondenten is echter negatief over aantal mogelijkheden om een baan te vinden (58%).

De belangrijkste redenen om elders in Nederland (dus niet in Limburg) te gaan werken zijn:<sup>4</sup>

- werk dat aansluit bij de interesses (44%)
- aansluiting baan bij opleidingsniveau (35%)
- aansluiting baan bij opleidingsrichting (32%)
- woon- / werkplaats partner (29%)

Ten slotte blijken bijna alle respondenten (98%) niet van plan te zijn om binnen nu en vijf jaar een baan in Limburg te zoeken.

### *2.2.3 Limburg ten opzichte van de rest van Nederland*

Ten opzichte van de arbeidssituatie in de rest van Nederland, vindt men de situatie in Limburg overwegend negatief wat betreft het aantal banen / vacatures in de studierichting (56%), het totale aantal banen / vacatures (50%) en het aantal banen / vacatures op het opleidingsniveau (51%).

De woonsituatie wordt relatief positief beoordeeld, met name wat betreft de omgeving (83%), de veiligheid (60%) en de huizenmarkt (58%).

### *2.2.4 Het beeld van Limburg*

De respondenten vinden het werkklimaat in Limburg overwegend rustig (80%), conservatief (67%) traag (56%) en kleinburgerlijk (54%). Wonen in Limburg vinden de respondenten met name mooi (93%), rustig (86%), schoon (78%), gezellig (72%) en landelijk (63%). Ten slotte vindt men de inwoners van Limburg vooral rustig (84%), kleinburgerlijk (69%), gezellig (67%) en gesloten (62%).

---

<sup>4</sup> respondenten konden hier drie antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages optellen tot meer dan 100%.

## 2.3 Resultaten groep 3

De resultaten van groep 3, mensen die in Limburg gestudeerd hebben en ook in Limburg zijn gaan werken, zijn weergegeven in bijlage 3.

### 2.3.1 Tevredenheid met de huidige baan

Bijna een derde van de respondenten (29%) werkt nog steeds bij de eerste werkgever, terwijl drie van de tien respondenten (30%) reeds bij hun tweede werkgever werken en vier van de tien respondenten (41%) drie of meer werkgevers gehad hebben (zie tabel 2). In de tabel is te zien dat de respondenten die meteen na hun studie uit Limburg zijn weggegaan (groep 2) minder vaak nog bij hun eerste werkgever werkzaam zijn dan mensen die in Limburg gebleven zijn.

**Tabel 2: aantal verschillende werkgevers**

	groep 3	groep 2
één werkgever	29%	18%
twee werkgevers	30%	31%
drie of meer werkgevers	41%	51%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De meeste alumni uit deze groep zijn werkzaam in economische en administratieve beroepen (30%), medische en paramedische beroepen (22%) of verzorgende en dienstverlenende beroepen (17%). Bijna zeven tiende van de respondenten (69%) heeft na het afstuderen niet in een andere beroepsgroep gewerkt dan de huidige beroepsgroep, terwijl drie tiende (31%) één of meerdere keren van beroepsgroep veranderd is.

Vier van de tien respondenten (40%) hebben op dit moment een leidinggevende functie (zie tabel 2). Mensen met een universitaire opleiding hebben vaker een leidinggevende functie dan mensen met een hbo-opleiding (resp. 42% en 33%).

**Tabel 3: respondenten met een leidinggevende functie**

	groep 3	groep 2
leidinggevend	40%	48%
niet-leidinggevend	60%	52%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In het algemeen zijn de alumni tevreden met hun huidige baan. Het meest tevreden is men over de verantwoordelijkheid (84%), kans op zelfontplooiing (77%) en de aansluiting van de baan bij het opleidingsniveau (73%). Relatief minder tevreden is men over de groei mogelijkheden binnen het bedrijf (52%).

De functie-inhoud is voor een groot deel van de respondenten (51%) het meest van invloed op hun plezier in het werk. Daarnaast zijn ook de sfeer binnen de organisatie (19%) en de collega's (14%) volgens relatief veel respondenten het meest van invloed op het plezier in hun werk.

Ongeveer twee derde (65%) van de alumni die in Limburg werken, is tevreden met de beloning, terwijl bijna een derde (29%) ontevreden is (zie tabel 3). Mensen die ontevreden zijn over de beloning, zijn dit met name vanwege hun taken en verantwoordelijkheden (47%), de hoeveelheid werk die zij verrichten (39%) en de kwaliteit van hun werk (36%). Ten opzichte van de alumni die na hun studie meteen uit Limburg zijn weggegaan, zijn de alumni die in Limburg gebleven zijn relatief minder vaak tevreden met hun beloning (resp. 81% en 65%).

**Tabel 4: tevredenheid met de beloning**

	groep 3	groep 2
tevreden	65%	81%
ontevreden	29%	17%
geen mening	6%	2%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 2.3.2 De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken

Bij de keuze om in een bepaalde regio te gaan werken, is met name een baan die aansluit bij de interesses belangrijk (86%). Daarnaast zijn ook de woon- en werkplaats van de partner (89%), de infrastructuur en bereikbaarheid van een regio (81%) en de omgeving (80%) voor veel respondenten belangrijk.

De provincie Limburg wordt vooral positief beoordeeld wat betreft de verantwoordelijkheid binnen een baan (60%), werk dat aansluit bij de interesses (58%), de omgeving (94%) en het gevoel van veiligheid (82%). Relatief minder positief is men over het aantal mogelijkheden om een baan te vinden (25%).

Twee derde (67%) van de alumni die na hun afstuderen in Limburg zijn gaan werken, heeft ook actief gesolliciteerd naar een baan in Limburg. De drie belangrijkste redenen om in Limburg te gaan werken zijn:<sup>5</sup>

- woon- / werkplaats partner (50%)
- werk dat aansluit bij de interesses (42%)
- nabijheid van familie, vrienden, kennissen (41%)

De Euregio heeft slechts bij een zevende van de respondenten (14%) een rol gespeeld bij hun keuze om in Limburg te gaan werken.

Minder dan een vijfde van de respondenten (19%) geeft aan sociale druk ervaren te hebben om in Limburg te gaan wonen en werken.

De keuze om in Limburg te gaan werken, werd door ruim vier tiende van de respondenten (43%) niet op een specifiek moment gemaakt, terwijl vier tiende (40%) direct na afronding van de studie voor Limburg koos en een zevende (14%) op het moment dat men ging samenwonen of trouwen.

Ruim acht van de tien respondenten (84%) zijn niet van plan om binnen nu en vijf jaar een baan buiten Limburg te zoeken, terwijl een tiende (10%) elders in Nederland wil gaan werken en minder dan een tiende (6%) naar het buitenland wil.

### 2.3.3 Limburg ten opzichte van de rest van Nederland

De arbeidssituatie in Limburg wordt in het algemeen negatief beoordeeld in verhouding tot de rest van Nederland. Het meest negatief is men over het aantal banen of vacatures in de studierichting (66% beoordeelt dit negatief) en het aantal banen of vacatures op het opleidingsniveau (60%).

Over de woonsituatie in Limburg zijn de alumni relatief positief. Het meest positief is men over de omgeving (91%) en het gevoel van veiligheid (77%) in Limburg ten opzichte van elders in Nederland.

### 2.3.4 Het beeld van Limburg

De respondenten vinden het werkklimaat in Limburg overwegend rustig (62%), informeel (59%) en conservatief (58%). Wonen in Limburg vinden de respondenten met name mooi (93%), gezellig (90%), rustig (82%) en veilig (74%). Ten slotte vindt men de inwoners van Limburg vooral gezellig (84%), gastvrij (74%) en welgemanierd (60%).

<sup>5</sup> respondenten konden hier drie antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages optellen tot meer dan 100%.

## 2.4 Resultaten groep 4

De resultaten van groep 4, mensen die in Limburg gestudeerd hebben, vertrokken zijn en later weer teruggekomen zijn, zijn weergegeven in bijlage 4.

### 2.4.1 Tevredenheid met de huidige baan

De alumni die na hun afstuderen eerst buiten Limburg gewerkt hebben en later weer zijn teruggekomen, hebben in de meeste gevallen gewerkt in Noord-Brabant (41%) of in het buitenland (21%). Slechts enkele respondenten (3%) zijn nog steeds bij de eerste werkgever werkzaam, een tiende (10%) werkt momenteel bij de tweede werkgever en bijna negen tiende (87%) heeft reeds drie of meer werkgevers gehad (zie tabel 5).

**Tabel 5: aantal verschillende werkgevers**

	groep 4	groep 3	groep 2
één werkgever	3%	29%	18%
twee werkgevers	10%	30%	31%
drie of meer werkgevers	87%	41%	51%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De meeste alumni uit deze groep zijn werkzaam in economische en administratieve beroepen (30%), medische en paramedische beroepen (20%) of verzorgende en dienstverlenende beroepen (16%). De meeste respondenten (62%) zijn sinds hun afstuderen niet van beroepsgroep veranderd. Ruim vier tiende van de respondenten (41%) heeft op dit moment een leidinggevende functie (zie tabel 6).

**Tabel 6: respondenten met een leidinggevende functie**

	groep 4	groep 3	groep 2
leidinggevend	41%	40%	48%
niet-leidinggevend	59%	60%	52%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In het algemeen zijn de alumni tevreden met hun huidige baan. Het meest tevreden is men over de aansluiting van de baan bij het opleidingsniveau (85%) en de kans op zelfontplooiing (82%). Relatief minder tevreden is men over de groei mogelijkheden binnen het bedrijf (54%). De functie-inhoud is voor een groot deel van de respondenten (57%) het meest van invloed op hun plezier in het werk. Daarnaast zijn ook de sfeer binnen de organisatie (15%) en de collega's (10%) volgens relatief veel respondenten het meest van invloed op het plezier in hun werk. Drie kwart (75%) van de alumni die in Limburg werken, is tevreden met de beloning, terwijl een vijfde (18%) ontevreden is (zie tabel 7). Mensen die ontevreden zijn over de beloning, zijn dit met name gezien de beloning van anderen binnen de organisatie (45%), de hoeveelheid werk die men verricht (45%) en de taken en verantwoordelijkheden (45%).

**Tabel 7: tevredenheid met de beloning**

	groep 4	groep 3	groep 2
tevreden	75%	65%	81%
ontevreden	18%	29%	17%
geen mening	7%	6%	2%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 2.4.2 De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken

De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken is vooral afhankelijk van werk dat aansluit bij de interesses (89%). Daarnaast zijn ook de woon- en werkplaats van de partner (87%) en de omgeving (80%) belangrijk.

De provincie Limburg wordt in deze groep met name positief beoordeeld op de omgeving (92%) en het gevoel van veiligheid (77%).

De meerderheid van de alumni (69%) heeft actief gesolliciteerd naar een baan in Limburg.

De belangrijkste redenen om in Limburg te gaan werken zijn:<sup>6</sup>

- werk dat aansluit bij de interesses (47%)
- woon- en werkplaats van de partner (46%)
- nabijheid van familie, vrienden en kennissen (42%)
- omgeving (30%)

De Euregio heeft voor de meeste alumni in deze groep (77%) geen rol gespeeld bij de keuze om in Limburg te gaan werken, terwijl dit voor twee tiende (20%) wel belangrijk was.

Bijna drie kwart (73%) van de respondenten heeft geen sociale druk ervaren om in Limburg te gaan werken. Wanneer aan de respondenten gevraagd wordt of ze van plan zijn om binnen nu en vijf jaar weer uit Limburg weg te gaan, blijkt ruim acht tiende (83%) te willen blijven, terwijl een tiende elders in Nederland wil gaan werken (7%) of naar het buitenland wil (10%).

#### *2.4.3 Limburg ten opzichte van de rest van Nederland*

De arbeidssituatie in Limburg wordt in het algemeen slechter beoordeeld dan de arbeidssituatie in de rest van Nederland. Het meest negatief is men over het totale aantal banen en vacatures (75% beoordeelt dit negatief), het aantal banen en vacatures in de studierichting (72%) en het aantal banen en vacatures op het opleidingsniveau (69%). De woonsituatie wordt positief beoordeeld ten opzichte van de situatie in de rest van Nederland. Het meest positief is men over de omgeving (91% beoordeelt dit positief), de huizenmarkt (70%) en het gevoel van veiligheid (68%).

#### *2.4.4 Het beeld van Limburg*

De respondenten vinden het werkklimaat in Limburg overwegend conservatief (58%), rustig (54%) en informeel (50%). Wonen in Limburg vinden de respondenten met name mooi (96%), gezellig (80%), veilig (82%) en rustig (75%). Ten slotte vindt men de inwoners van Limburg vooral gezellig (80%), gastvrij (70%) en rustig (70%).

---

<sup>6</sup> respondenten konden hier drie antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages optellen tot meer dan 100%.

## 2.5 Resultaten groep 5

De resultaten van groep 5, mensen die in Limburg gestudeerd en gewerkt hebben en daarna vertrokken zijn, zijn weergegeven in bijlage 5.

### 2.5.1 Tevredenheid met de huidige baan

Een groot deel van de respondenten die, na in Limburg gewerkt te hebben, vertrokken zijn, werkt momenteel in Noord-Brabant (33%), Zuid-Holland (23%), Noord-Holland (16%) of Utrecht (16%). De meeste respondenten zijn niet meer bij hun eerste werkgever werkzaam (98%), een kwart (22%) werkt momenteel bij de tweede werkgever, een derde (29%) bij de derde en bijna de helft (47%) heeft reeds vier of meer werkgevers gehad (zie tabel 8).

**Tabel 8: aantal verschillende werkgevers**

	groep 5	groep 4	groep 3	groep 2
één werkgever	2%	3%	29%	18%
twee werkgevers	22%	10%	30%	31%
drie of meer werkgevers	76%	87%	41%	51%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De beroepsgroepen waarin de meeste respondenten werkzaam zijn, zijn medische en paramedische beroepen (28%), economische en administratieve beroepen (21%) en verzorgende en dienstverlenende beroepen (11%). Voor twee derde (66%) van de alumni in deze groep geldt dat zij sinds hun afstuderen niet van beroepsgroep veranderd zijn.

De helft (50%) van de respondenten heeft op dit moment een leidinggevende functie (zie tabel 9).

**Tabel 9: respondenten met een leidinggevende functie**

	groep 5	groep 4	groep 3	groep 2
leidinggevend	50%	41%	40%	48%
niet-leidinggevend	50%	59%	60%	52%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In het algemeen zijn de respondenten tevreden met hun huidige baan. Het meest tevreden is men over de aansluiting van de baan bij het opleidingsniveau (88%), de kans op zelfontplooiing (87%) en de verantwoordelijkheid (85%). Relatief minder tevreden is men over de groeimogelijkheden binnen het bedrijf (59%) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (66%).

De functie-inhoud is voor een groot deel van de respondenten (59%) het meest van invloed op hun plezier in het werk. Daarnaast zijn ook de sfeer binnen de organisatie (14%) en de collega's (9%) volgens relatief veel respondenten het meest van invloed op het plezier in hun werk.

Acht tiende (80%) van de alumni die niet meer in Limburg werken, is tevreden met de beloning, terwijl bijna een vijfde (16%) ontevreden is (zie tabel 10). Mensen die ontevreden zijn over de beloning, zijn dit met name gezien hun taken en verantwoordelijkheden (58%).

**Tabel 10: tevredenheid met de beloning**

	groep 5	groep 4	groep 3	groep 2
tevreden	80%	75%	65%	81%
ontevreden	16%	18%	29%	17%
geen mening	4%	7%	6%	2%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 2.5.2 De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken

Bij de keuze om in een bepaalde regio te gaan werken spelen met name werk dat aansluit bij de interesses (87%), de kans op zelfontplooiing (81%), de woon- en werkplaats van de partner (80%) en de infrastructuur en bereikbaarheid van een regio (80%) een rol.

Opvallend is dat de respondenten een neutraal beeld hebben van de verschillende aspecten van de werksituatie in Limburg, terwijl zij relatief positief zijn over de verschillende aspecten van wonen in Limburg. Het meest positief is men over de omgeving (92%) en het gevoel van veiligheid (76%) in Limburg. Het minst positief is men over het aantal mogelijkheden om een baan te vinden in Limburg (12%).

De belangrijkste redenen om niet in Limburg te blijven werken, zijn:<sup>7</sup>

- geen werk dat aansluit bij de interesses (46%)
- woon- en werkplaats van de partner niet in Limburg (34%)

Acht van de tien respondenten geven aan niet van plan te zijn om binnen nu en vijf jaar naar Limburg terug te keren, terwijl een vijfde (20%) dit wel van plan is (zie tabel 11). In de tabel is te zien dat mensen die direct na de studie uit Limburg weggaan, minder vaak van plan zijn om weer terug te keren (2%) dan mensen die na de studie eerst nog een tijdje in Limburg gewerkt hebben (20%).

**Tabel 11: respondenten die van plan zijn om naar Limburg terug te keren**

	groep 5	groep 2
niet van plan binnen vijf jaar een baan te zoeken in Limburg	80%	98%
wel van plan binnen vijf jaar een baan te zoeken in Limburg	20%	2%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 2.5.3 Limburg ten opzichte van de rest van Nederland

De arbeidssituatie in Limburg ten opzichte van de rest van Nederland wordt relatief negatief beoordeeld, terwijl de woonsituatie positief beoordeeld wordt. Het meest negatief is men over het aantal banen en vacatures in de studierichting (59%), het aantal banen en vacatures op het opleidingsniveau (51%) en het totale aantal banen en vacatures (48%). Positief is men daarentegen over de omgeving (89%), het gevoel van veiligheid (67%) en de huizenmarkt (59%) in Limburg.

### 2.5.4 Het beeld van Limburg

De respondenten vinden het werkklimaat in Limburg vooral rustig (78%) en conservatief (66%). Wonen in Limburg vinden de respondenten overwegend mooi (92%), schoon (81%), rustig (80%) en gezellig (80%). Ten slotte vindt men de inwoners van Limburg vooral rustig (78%) en gezellig (69%).

<sup>7</sup> respondenten konden hier drie antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages kunnen optellen tot meer dan 100%.

## 2.6 Resultaten groep 6

De resultaten van groep 6, mensen die niet in Limburg gestudeerd hebben maar wel in Limburg zijn gaan werken, zijn weergegeven in bijlage 6. Een groot deel van deze alumni heeft gestudeerd in Noord-Brabant (29%), Gelderland (15%), Zuid-Holland (12%) of Noord-Holland (12%).

### 2.6.1 Tevredenheid met de huidige baan

De beroepsgroepen waarin het grootste deel van de respondenten werkzaam is, zijn economische en administratieve beroepen (24%), toeristische en industriële beroepen (15%), informatica (8%) en verzorgende en dienstverlenende beroepen (8%). Een vierde van de respondenten (25%) heeft op dit moment een leidinggevende functie (zie tabel 12). Het relatief lage aantal respondenten met een leidinggevende functie in deze groep, wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de ondervertegenwoordiging hbo-ers in groep 2 tot en met 5. Mensen met een hbo-opleiding hebben in het algemeen minder vaak een leidinggevende functie dan mensen met een universitaire opleiding.

**Tabel 12: respondenten met een leidinggevende functie**

	groep 6	groep 5	groep 4	groep 3	groep 2
leidinggevend	25%	50%	41%	40%	48%
niet-leidinggevend	75%	50%	59%	60%	52%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In het algemeen zijn de respondenten tevreden met hun huidige baan. Het meest tevreden is men over de verantwoordelijkheid (79%) en de aansluiting bij het opleidingsniveau (73%). Relatief minder tevreden is men over de groeimogelijkheden binnen het bedrijf (29%).

De functie-inhoud is voor een groot deel van de respondenten (40%) het meest van invloed op hun plezier in het werk. Daarnaast zijn ook de collega's (22%) en de sfeer binnen de organisatie (15%) volgens relatief veel respondenten het meest van invloed op hun plezier in hun werk.

Twee derde (65%) van de alumni die in Limburg werken, is tevreden met de beloning, terwijl een derde (32%) ontevreden is (zie tabel 13). Mensen die ontevreden zijn over de beloning, zijn dit met name gezien de beloning van dezelfde functie bij een andere organisatie (52%) en de taken en verantwoordelijkheden (48%). In onderstaande tabel is te zien dat mensen die op dit moment niet in Limburg werken vaker tevreden zijn met hun beloning (80% en 81%) dan mensen die op dit moment wel in Limburg werken (65%, 75% en 65%).

**Tabel 13: tevredenheid met de beloning**

	groep 6	groep 5	groep 4	groep 3	groep 2
tevreden	65%	80%	75%	65%	81%
ontevreden	32%	16%	18%	29%	17%
geen mening	3%	4%	7%	6%	2%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 2.6.2 De keuze om in een bepaalde regio te gaan werken

Bij de keuze om in een bepaalde regio te gaan werken, spelen met name een baan die aansluit bij de interesses (88%), de woon- en werkplaats van de partner (84%) en de kans op zelfontplooiing (83%) een rol. Opvallend is dat de verschillende aspecten van de arbeidssituatie in Limburg neutraal beoordeeld worden, terwijl men de woonsituatie in Limburg overwegend positief beoordeeld. Het meest positief is men over de omgeving (86%) en het gevoel van veiligheid (77%) in Limburg.

Het merendeel van de respondenten (71%) heeft actief gesolliciteerd naar een baan in Limburg. De belangrijkste redenen om een baan in Limburg te zoeken, zijn:<sup>8</sup>

- de woon- en werkplaats van de partner (35%)
- de nabijheid van familie, vrienden en kennissen (35%)
- werk dat aansluit bij de interesses (32%)

Het grootste deel van de respondenten (80%) had dan ook een partner, familie en / of vrienden in Limburg voordat men besloot om in Limburg te gaan werken. Ongeveer een derde (32%) van de respondenten geeft tevens aan sociale druk ervaren te hebben om in Limburg te gaan wonen en werken.

De Euregio heeft bij minder dan een tiende (6%) van de respondenten een rol gespeeld bij de keuze om in Limburg te gaan werken.

De beslissing om in Limburg te gaan werken, werd door een relatief groot deel van de respondenten direct na afronding van de studie (29%) of op het moment dat men ging samenwonen of trouwen (23%) genomen. Ruim drie kwart van de respondenten (77%) is niet van plan om binnen nu en vijf jaar een baan buiten Limburg te zoeken, terwijl meer dan een zevende (15%) elders in Nederland wil gaan werken en minder dan een tiende (8%) naar het buitenland wil (zie tabel 14). In onderstaande tabel is te zien dat mensen die buiten Limburg gestudeerd hebben, vaker van plan zijn om binnen vijf jaar weer uit Limburg weg te gaan dan mensen die in Limburg gestudeerd hebben.

**Tabel 14: respondenten die van plan zijn om uit Limburg weg te gaan**

	groep 6	groep 4	groep 3
wel van plan binnen vijf jaar een baan buiten Limburg te zoeken	23%	17%	16%
niet van plan binnen vijf jaar een baan buiten Limburg te zoeken	77%	83%	84%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 2.6.3 Limburg ten opzichte van de rest van Nederland

De arbeidssituatie in Limburg wordt relatief negatief beoordeeld ten opzichte van de situatie in de rest van Nederland, terwijl de woonsituatie positief beoordeeld wordt. Het meest negatief is men over het totale aantal banen en vacatures (76% beoordeelt dit negatief), het aantal banen en vacatures in de studierichting (74%) en het aantal banen en vacatures op het opleidingsniveau (66%). Daarentegen is men positief over de omgeving (87%) en het gevoel van veiligheid (75%) in Limburg.

### 2.6.4 Het beeld van Limburg

De respondenten vinden het werkklimaat in Limburg vooral conservatief (67%), rustig (58%) en volgend (56%). Wonen in Limburg vinden de respondenten overwegend mooi (94%), gezellig (82%), veilig (82%) en rustig (80%). Ten slotte vindt men de inwoners van Limburg vooral gezellig (83%) en rustig (76%).

<sup>8</sup> respondenten konden hier drie antwoorden invullen, waardoor de genoemde percentages kunnen optellen tot meer dan 100%.

### 3. Nadere analyses studenten

Er zijn aanvullende analyses uitgevoerd om meer inzicht te verkrijgen in het vestigingsgedrag van studenten in de laatste fase van hun studie (groep 1).

Opgemerkt moet worden dat enkele variabelen zijn ingedeeld in een beperkt aantal categorieën. Dit is noodzakelijk omdat de te vergelijken groepen voldoende respondenten moeten bevatten om statistische analyses mogelijk te maken.

Indien gesproken wordt van significantie, wordt hiermee bedoeld statistische significantie met een betrouwbaarheid van 95%. Dit wil zeggen dat met 95% zekerheid geconcludeerd mag worden dat een verschil daadwerkelijk bestaat en niet op toeval berust.

#### 3.1 Logistische regressieanalyse vestigingsgedrag

Door middel van logistische regressieanalyse is gekeken welke variabelen van invloed zijn op het vestigingsgedrag. Afhankelijke variabele is hierbij of men wel of niet van plan is om na de studie een baan in Limburg te zoeken. De volgende variabelen zijn als onafhankelijke variabelen meegenomen:

- geslacht
- leeftijd
- opleiding (universiteit of hogeschool)
- geboorteplaats (Limburg of elders)
- studieprestaties (gemiddelde rapportcijfer voortgezet onderwijs en hbo/universiteit tot nu toe)
- kennis van de provincie Limburg
- geschatte kans om in Limburg een baan te vinden
- sociale druk
- beeld van de arbeidssituatie in Limburg ten opzichte van de rest van Nederland (schaalscore)
- beeld van de woonsituatie in Limburg ten opzichte van de rest van Nederland (schaalscore)
- gewenst aantal werkuren per week
- wel of geen stage of onderwijsactiviteiten in het buitenland of aan een andere hogeschool of universiteit gevolgd
- wel of niet actief (geweest) in een bestuursfunctie
- wel of niet actief (geweest) in een studievereniging
- wel of niet lid (geweest) van een raad of commissie van de hogeschool of universiteit

Daar waar gebruik gemaakt wordt van een schaalscore, is eerst de betrouwbaarheid van de schaal getoetst door middel van de Cronbach's alfa. Hierbij is een minimumwaarde van 0,70 gehanteerd. Alle Cronbach's alfa's lagen boven deze minimumwaarde, hetgeen wil zeggen dat de schalen betrouwbare resultaten opleveren.

In tabel 15 zijn de resultaten van de logistische regressieanalyse weergegeven. Alleen de significante resultaten zijn in de tabel weergegeven. De proportie verklaarde variantie van het model in tabel 15 bedraagt 63%. Dit wil zeggen dat de variabelen in het model 63% van het vestigingsgedrag verklaren.

**Tabel 15: significante resultaten logistische regressieanalyse (n=183)**

	$\beta$	S.E.	sig.
opleiding	-1,015	0,495	0.040
geboorteplaats	2,195	0,475	0,000
sociale druk	1,280	0,603	0,034
beeld woonsituatie Limburg t.o.v. de rest van Nederland	0,324	0,078	0,000
gewenst aantal werkuren per week	-0,653	0,260	0,012

\*  $\beta$  = regressiecoëfficiënt (geeft aan met welke waarde de afhankelijke variabele stijgt als de onafhankelijke variabele met één eenheid stijgt)

\* S.E. = standard error bij de regressiecoëfficiënt

\* sig. = significantieniveau (een waarde kleiner dan 0,05 wil zeggen dat de variabele significant is)

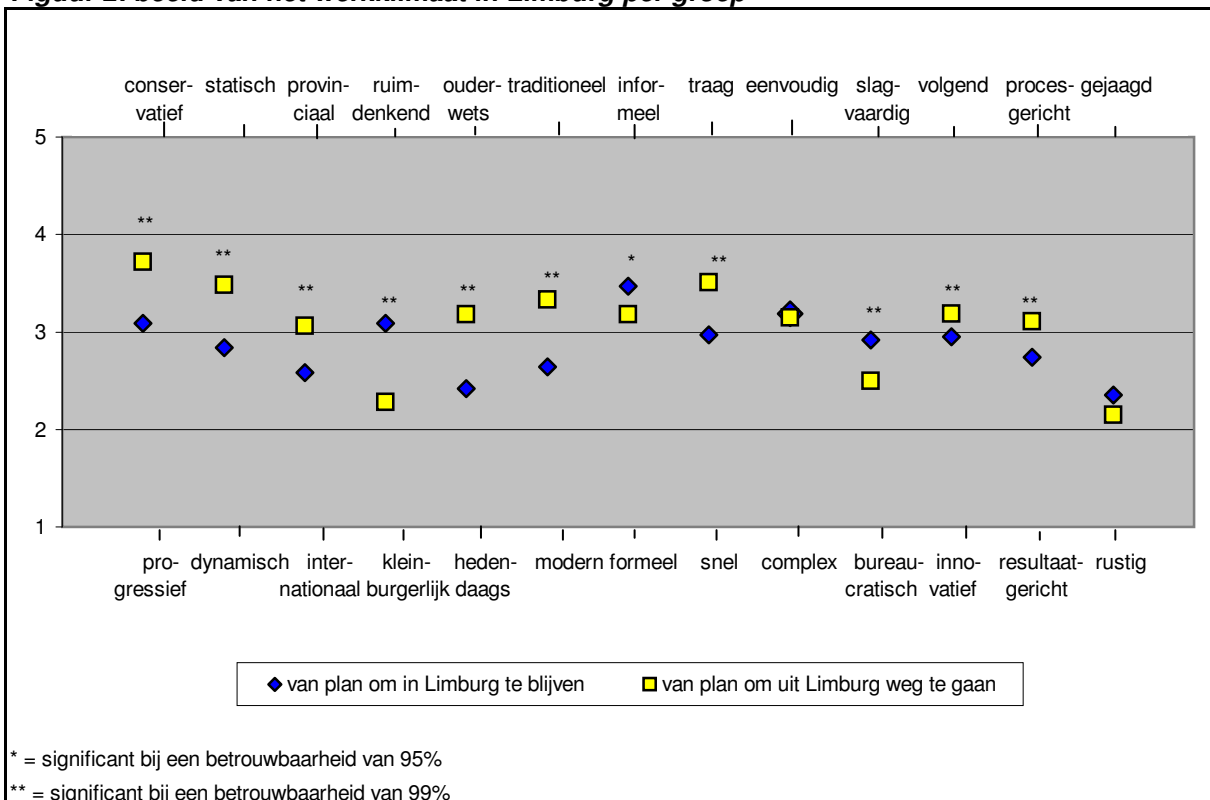
Uit de analyses blijkt dat mensen met een universitaire opleiding vaker uit Limburg weg willen dan mensen met een hbo-opleiding. Verder geldt dat hoe negatiever men de woonsituatie in Limburg beoordeelt, hoe vaker men van plan is om uit Limburg weg te gaan. Studenten die in Limburg geboren zijn, zijn significant vaker van plan om een baan in Limburg te zoeken na het afstuderen dan studenten die niet in Limburg geboren zijn. Ook de sociale druk vanuit de omgeving (familie, partner, vrienden, kennissen, etc.) blijkt een rol te spelen: mensen die geen sociale druk vanuit de omgeving ervaren om in Limburg te blijven, zijn significant vaker van plan om na het afstuderen uit Limburg weg te gaan. Ten slotte blijkt de ideale werkweek gemiddeld uit meer uren te bestaan voor mensen die van plan zijn om na het afstuderen buiten Limburg een baan te zoeken.

### 3.2 Het beeld van Limburg

Door middel van variantieanalyse is getoetst of het beeld van Limburg significant verschilt tussen studenten die na het afstuderen in Limburg willen blijven of uit Limburg weg willen. De resultaten zijn weergegeven in figuur 2, 3 en 4. De cijfers 1 en 5 op de y-as geven de twee uitersten van een bepaald beeld weer. Bijvoorbeeld: 1 is progressief en 5 is conservatief. Een score van 3 geeft een neutraal beeld weer. Daar waar sprake is van een significant verschil tussen de groepen is dit weergegeven door middel van een sterretje.

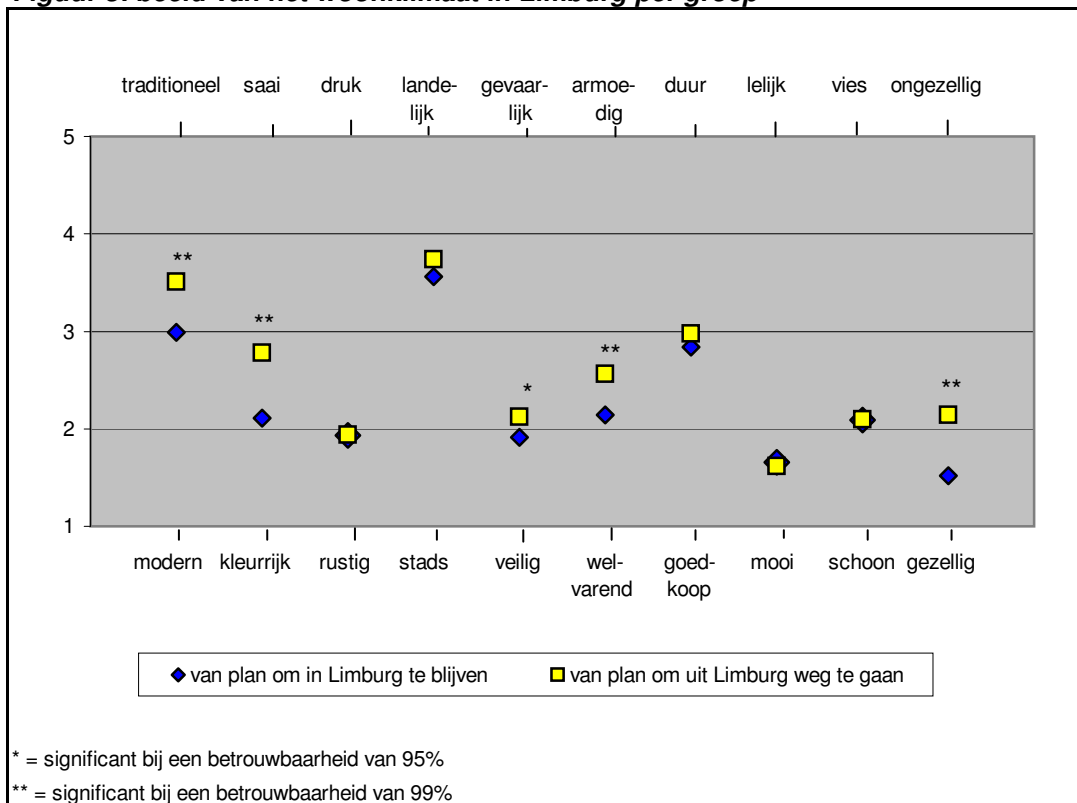
In figuur 2 is te zien dat studenten die uit Limburg weg willen het werkklimaat in Limburg significant vaker conservatief, statisch, provinciaal, kleinburgerlijk, ouderwets, traditioneel, formeel, traag, bureaucratisch, volgend en procesgericht vinden dan studenten die in Limburg willen blijven.

**Figuur 2: beeld van het werkklimaat in Limburg per groep**



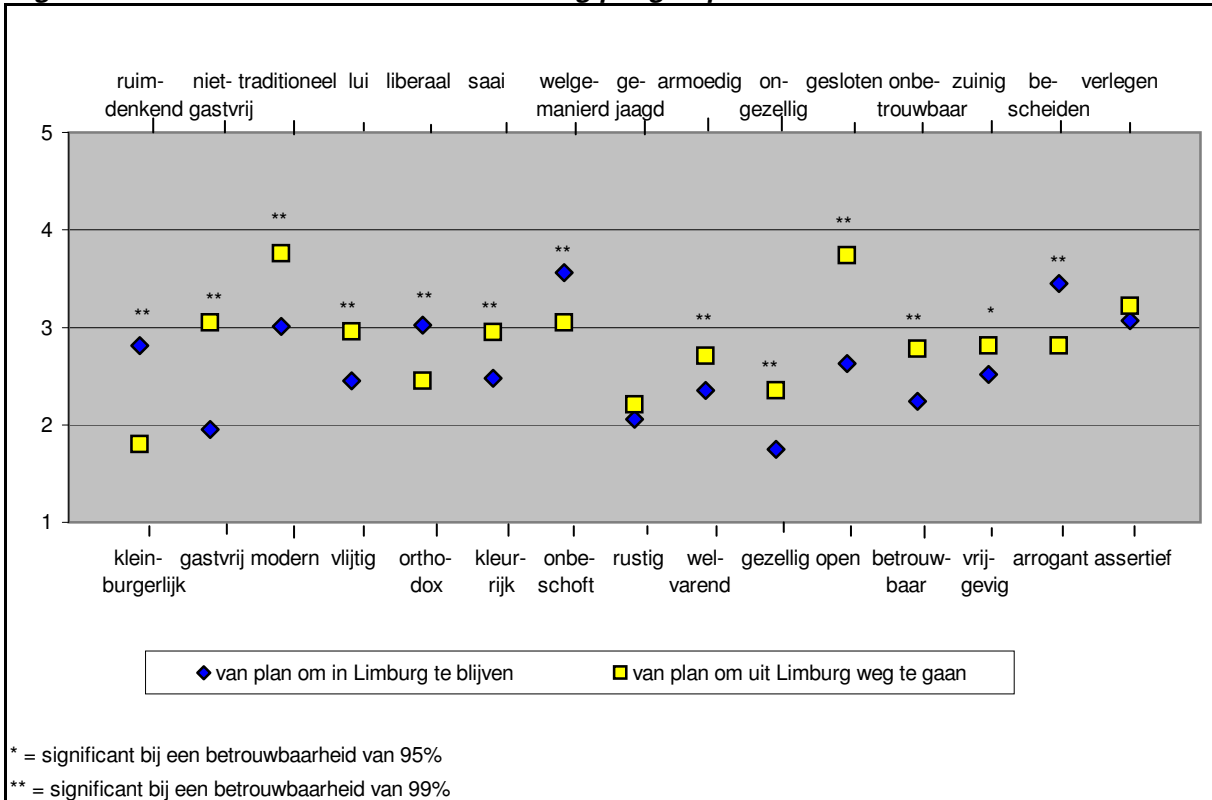
De verschillen tussen de groepen wat betreft het beeld van het woonklimaat in Limburg zijn weergegeven in figuur 3. In de figuur is te zien dat studenten die na het afstuderen uit Limburg weg willen, het woonklimaat in Limburg significant vaker traditioneel vinden. Studenten die in Limburg willen blijven, beoordelen het wonen in Limburg gemiddeld veiliger, welvarender en gezelliger dan studenten die uit Limburg weg willen.

**Figuur 3: beeld van het woonklimaat in Limburg per groep**



De verschillen tussen de groepen wat betreft het beeld van de inwoners van Limburg zijn weergegeven in figuur 4. In de figuur is te zien dat studenten die uit Limburg weg willen de inwoners van Limburg gemiddeld kleinburgerlijker, minder gastvrij, traditioneler, minder vlijtig, orthodoxer, minder kleurrijk, minder welgemanierd, minder welvarend, minder gezellig, geslotener, minder betrouwbaar, minder vrijgevig en arroganter beoordelen dan studenten die wel in Limburg willen blijven.

**Figuur 4: beeld van de inwoners van Limburg per groep**



## 4. Nadere analyses alumni

Er zijn aanvullende analyses uitgevoerd om meer inzicht te verkrijgen in het vestigingsgedrag van hoog opgeleiden (groep 2 t/m 5).

Opgemerkt moet worden dat enkele variabelen zijn ingedeeld in een beperkt aantal categorieën. Dit is noodzakelijk omdat de te vergelijken groepen voldoende respondenten moeten bevatten om statistische analyses mogelijk te maken.

Indien gesproken wordt van significantie, wordt hiermee bedoeld statistische significantie met een betrouwbaarheid van 95%. Dit wil zeggen dat met 95% zekerheid geconcludeerd mag worden dat een verschil daadwerkelijk bestaat en niet op toeval berust.

### 4.1 Logistische regressieanalyse vestigingsgedrag

Door middel van logistische regressieanalyse is gekeken welke variabelen van invloed zijn op het vestigingsgedrag. Afhankelijke variabele is hierbij de huidige werkplaats (wel of niet in Limburg). De volgende variabelen zijn als onafhankelijke variabelen meegenomen:

- geslacht
- leeftijd
- opleiding (hbo of universiteit)
- wel of geen kinderen
- tevredenheid met de huidige baan (schaalscore)
- beoordeling arbeidssituatie Limburg ten opzichte van de rest van Nederland (schaalscore)
- beoordeling woonsituatie Limburg ten opzichte van de rest van Nederland (schaalscore)
- fulltime (32 uur of meer per week) of parttime (minder dan 32 uur per week) baan
- wel of geen leidinggevende functie
- studieprestaties (gemiddelde rapportcijfers voortgezet onderwijs en hbo/universiteit)
- wel of geen bestuurslid geweest van een studievereniging
- wel of geen (bij)baan gehad tijdens de studie
- wel of geen stage of onderwijsactiviteiten in het buitenland of aan een andere hogeschool of universiteit gevolgd

Daar waar gebruik gemaakt wordt van een schaalscore, is eerst de betrouwbaarheid van de schaal getoetst door middel van de Cronbach's alfa. Hierbij is een minimumwaarde van 0,70 gehanteerd. Alle Cronbach's alfa's lagen ruim boven deze minimumwaarde, hetgeen wil zeggen dat de schalen betrouwbare resultaten opleveren.

In tabel 16 zijn de resultaten van de logistische regressieanalyse weergegeven. Alleen de significante resultaten zijn in de tabel weergegeven.

**Tabel 16: significante resultaten logistische regressieanalyse (n=577)**

	$\beta$	S.E.	sig.
tevredenheid met de huidige baan	-0,432	0,167	0,009
beoordeling woonsituatie Limburg t.o.v. de rest van Nederland	0,889	0,164	0,000
wel of geen leidinggevende functie	0,465	0,199	0,020
hoogst voltooide opleiding	1,361	0,251	0,000
leeftijd	-0,76	0,018	0,000

\*  $\beta$  = regressiecoëfficiënt (geeft aan met welke waarde de afhankelijke variabele stijgt als de onafhankelijke variabele met één eenheid stijgt)

\* S.E. = standard error bij de regressiecoëfficiënt

\* sig. = significantieniveau (een waarde kleiner dan 0,05 wil zeggen dat de variabele significant is)

Uit de analyses blijkt dat mensen met een universitaire opleiding vaker uit Limburg wegtrekken dan mensen met een hbo-opleiding. Verder geldt dat hoe negatiever men de woonsituatie in Limburg beoordeelt, hoe vaker men op dit moment elders werkzaam is. Mensen die elders werkzaam zijn, blijken ook significant vaker een leidinggevende functie te hebben en zijn significant jonger dan mensen die in Limburg werkzaam zijn. Ten slotte

zijn mensen die op dit moment niet in Limburg werken, significant meer tevreden met hun baan dan mensen die wel in Limburg werken.

De proportie verklaarde variantie van het model in tabel 16 bedraagt 19%. Dit wil zeggen dat de variabelen in het model 19% van het vestigingsgedrag verklaren. De relatief lage verklaarde variantie van dit model ten opzichte van het model bij de studenten in hoofdstuk 2, is waarschijnlijk te wijten aan het ontbreken van de variabelen geboorteplaats en sociale druk. Sociale druk kon niet worden meegenomen in de regressieanalyse omdat alleen aan de alumni die op dit moment in Limburg werkzaam zijn, gevraagd is of ze sociale druk ervaren hebben om een baan in Limburg te zoeken. Indien geboorteplaats in de regressieanalyse meegenomen wordt, stijgt de proportie verklaarde variantie naar 27%. De significante resultaten van deze analyse zijn weergegeven in tabel 17.

**Tabel 17: significante resultaten logistische regressieanalyse met geboorteplaats (n=517)**

	$\beta$	S.E.	sig.
beoordeling woonsituatie Limburg t.o.v. de rest van Nederland	0,741	0,186	0,000
fulltime of parttime baan	-0,592	0,292	0,043
wel of geen leidinggevende functie	0,541	0,228	0,018
hoogst voltooide opleiding	1,152	0,302	0,000
leeftijd	-0,083	0,020	0,000
geboorteplaats	1,308	0,220	0,000

\*  $\beta$  = regressiecoëfficiënt (geeft aan met welke waarde de afhankelijke variabele stijgt als de onafhankelijke variabele met één eenheid stijgt)

\* S.E. = standard error bij de regressiecoëfficiënt

\* sig. = significantieniveau (een waarde kleiner dan 0,05 wil zeggen dat de variabele significant is)

Uit de analyses blijkt dat mensen die in Limburg werkzaam zijn, significant vaker ook in Limburg geboren zijn dan mensen die niet in Limburg werkzaam zijn. Ook blijken mensen die in Limburg werken vaker een parttime baan te hebben dan mensen die elders werkzaam zijn. Opgemerkt dient te worden dat deze resultaten alleen betrekking hebben op de alumni van de Universiteit Maastricht en de Hogeschool Zuyd en dus niet op de mensen die elders hun opleiding gevolgd hebben (groep 6). Groep 6 kon bij deze analyse niet meegenomen worden, daar de geboorteplaats van deze respondenten niet bekend is.

## 4.2 Kwaliteitsscores woon- en arbeidssituatie in Limburg

De kwaliteitsscores van de woon- en arbeidssituatie in Limburg worden verkregen door de beoordeling van de situatie in Limburg te koppelen aan de belangrijkheid. Het oordeel van mensen die een bepaald aspect belangrijk vinden, heeft immers een andere betekenis dan het oordeel van mensen die het aspect niet belangrijk vinden.

De kwaliteitsscore kan berekend worden voor alle respondenten, maar ook voor verschillende groepen respondenten. Om de maximale score te bepalen, dient eerst een prioriteitscoëfficiënt berekend te worden. De prioriteitscoëfficiënt wordt berekend door de belangrijkheid van een bepaald aspect te delen door de som van de belangrijkheid van alle aspecten. Wanneer deze prioriteitscoëfficiënt geschaald wordt naar een score tussen 0 en 100 ontstaat de maximale score, waarbij een hoge score betekent dat het betreffende aspect volgens de respondenten belangrijk is voor de keuze zich ergens te vestigen in verhouding tot de overige aspecten. Vervolgens kan de behaalde score berekend worden door de beoordeling van Limburg te vermenigvuldigen met de prioriteitscoëfficiënt. De behaalde score kan dus gezien worden als de gewogen beoordeling van een aspect, waarbij gewogen is naar belangrijkheid van het betreffende aspect voor de keuze zich ergens te vestigen. De gemiste scores zijn een maat voor de discrepantie tussen wens en beeld. Als men een bepaald aspect bijvoorbeeld zeer belangrijk vindt, terwijl men dit aspect negatief beoordeelt, zal de gemiste score relatief hoog zijn.

In onderstaande figuren zijn de hoogste scores met rood weergegeven en de laagste scores met blauw.

## Arbeidssituatie

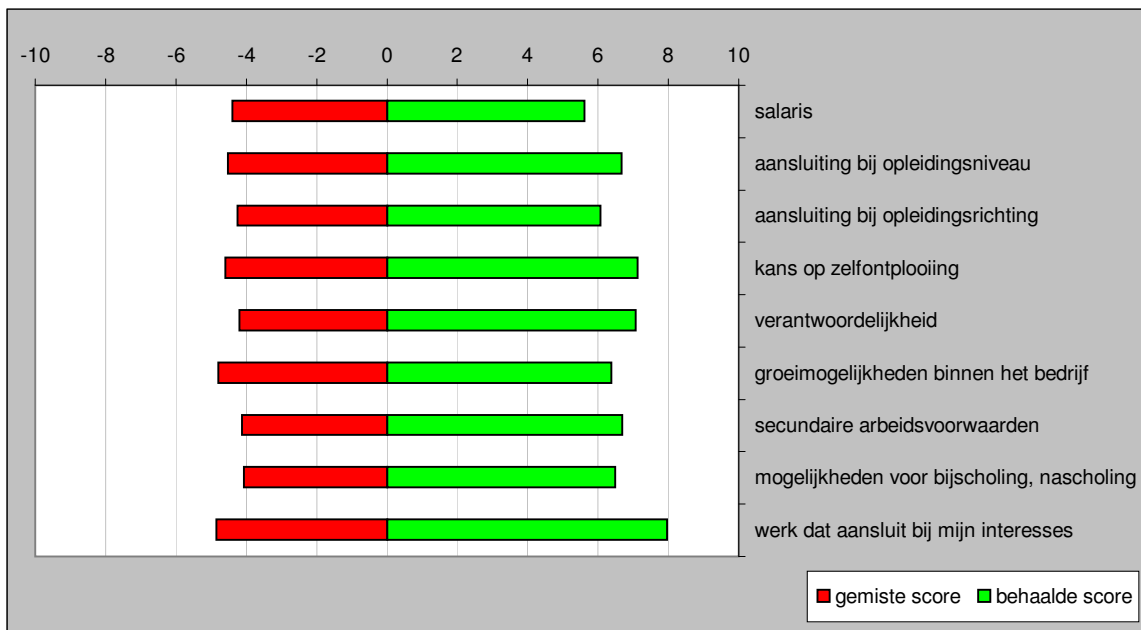
In figuur 5 zijn de kwaliteitsscores van arbeidssituatie van de respondenten die op dit moment in Limburg werken weergegeven. In totaal wordt ongeveer 60% van de maximale kwaliteitsscore gehaald. In de tabel is te zien dat verantwoordelijkheid (63%) en werk dat aansluit bij mijn interesses (62%) relatief het hoogste scores. De laagste relatieve scores zijn te zien bij salaris (56%) en groeimogelijkheden binnen het bedrijf (57%). Respondenten vinden werk dat aansluit bij hun interesses het belangrijkste aspect van de arbeidssituatie (hoge maximale score, in figuur 5 weergegeven door middel van de brede totale lengte van de balk), terwijl zij het salaris het minst belangrijk vinden. Ook de gemiste score blijkt het hoogst te zijn bij werk dat aansluit bij de interesses. Een vergroting van de kwaliteit van de arbeidssituatie in Limburg kan plaatsvinden door de balken in figuur 5 zo veel mogelijk naar rechts te doen verschuiven. Een startpunt voor het realiseren van een hogere kwaliteit van de arbeidssituatie in Limburg ligt met name bij het bestrijden van de grootste rode balkdelen, in dit geval werk dat aansluit bij de interesses.

In figuur 6 zijn de kwaliteitsscores weergegeven van respondenten die op dit moment *niet* in Limburg werkzaam zijn. In totaal wordt 51% van de maximale score behaald. Te zien is dat deze respondenten de hoogste score geven voor de secundaire arbeidsvoorwaarden (54%). Net als de respondenten die wel in Limburg werken, vinden ook de respondenten die niet in Limburg werken werk dat aansluit bij hun interesses het belangrijkste aspect van de arbeidssituatie, terwijl men salaris het minst belangrijk vindt. De hoogste gemiste score is te zien bij werk dat aansluit bij de interesses. Daar men dit aspect ook het belangrijkste aspect van de arbeidssituatie vindt, heeft het aantal banen binnen het interessegebied (van mensen die *niet* in Limburg werken) grote invloed op de totale beoordeling van de arbeidssituatie in Limburg.

**Figuur 5: kwaliteit arbeidssituatie in Limburg volgens mensen die nu in Limburg werken**

Maximale, behaalde en gemiste kwaliteitsscore per onderdeel

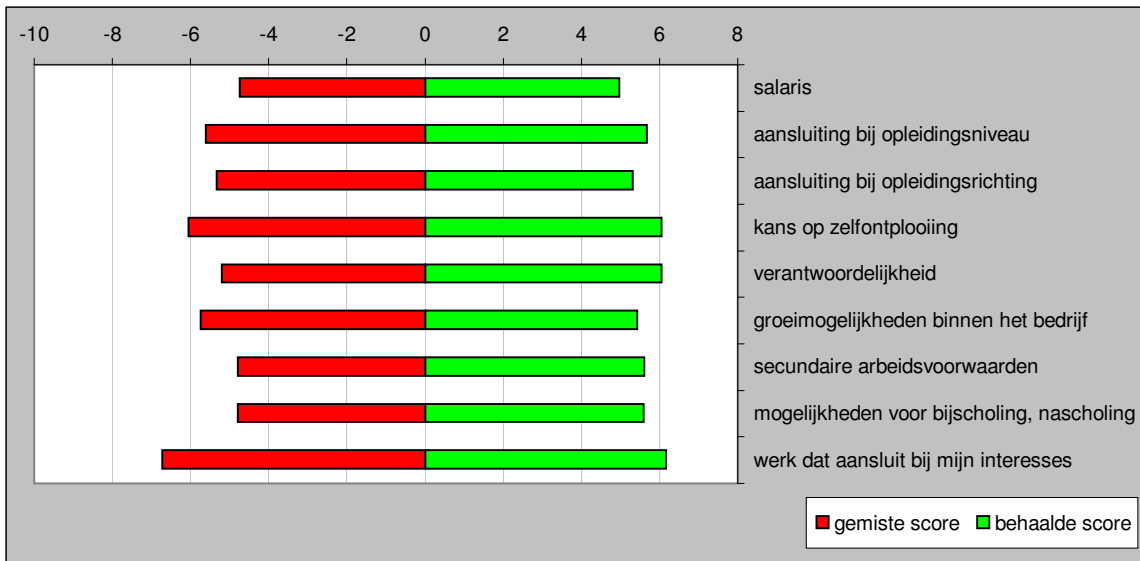
Thema	maximale score	behaalde score	procent	gemiste score
salaris	10,0	5,6	56,2%	4,4
aansluiting bij opleidingsniveau	11,2	6,7	59,6%	4,5
aansluiting bij opleidingsrichting	10,3	6,1	58,8%	4,3
kans op zelfontplooiing	11,8	7,1	60,8%	4,6
verantwoordelijkheid	11,3	7,1	62,9%	4,2
groeimogelijkheden binnen het bedrijf	11,2	6,4	57,2%	4,8
secundaire arbeidsvoorwaarden	10,8	6,7	61,9%	4,1
mogelijkheden voor bijscholing, nascholing	10,6	6,5	61,5%	4,1
werk dat aansluit bij mijn interesses	12,8	8,0	62,2%	4,9
<b>totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>60,2</b>	<b>60,2%</b>	<b>39,8</b>



**Figuur 6: kwaliteit arbeidssituatie in Limburg volgens mensen die nu niet in Limburg werken**

Maximale, behaalde en gemiste kwaliteitsscore per onderdeel

Thema	maximale score	behaalde score	procent	gemiste score
salaris	9,7	5,0	51,2%	4,7
aansluiting bij opleidingsniveau	11,3	5,7	50,4%	5,6
aansluiting bij opleidingsrichting	10,7	5,3	50,0%	5,3
kans op zelfontplooiing	12,1	6,1	50,0%	6,1
verantwoordelijkheid	11,3	6,1	53,9%	5,2
groeimogelijkheden binnen het bedrijf	11,2	5,4	48,7%	5,7
secundaire arbeidsvoorwaarden	10,4	5,6	54,0%	4,8
mogelijkheden voor bijscholing, nascholing	10,4	5,6	53,9%	4,8
werk dat aansluit bij mijn interesses	12,9	6,2	47,9%	6,7
<b>totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>51,0</b>	<b>51,0%</b>	<b>49,0</b>



### Woonsituatie

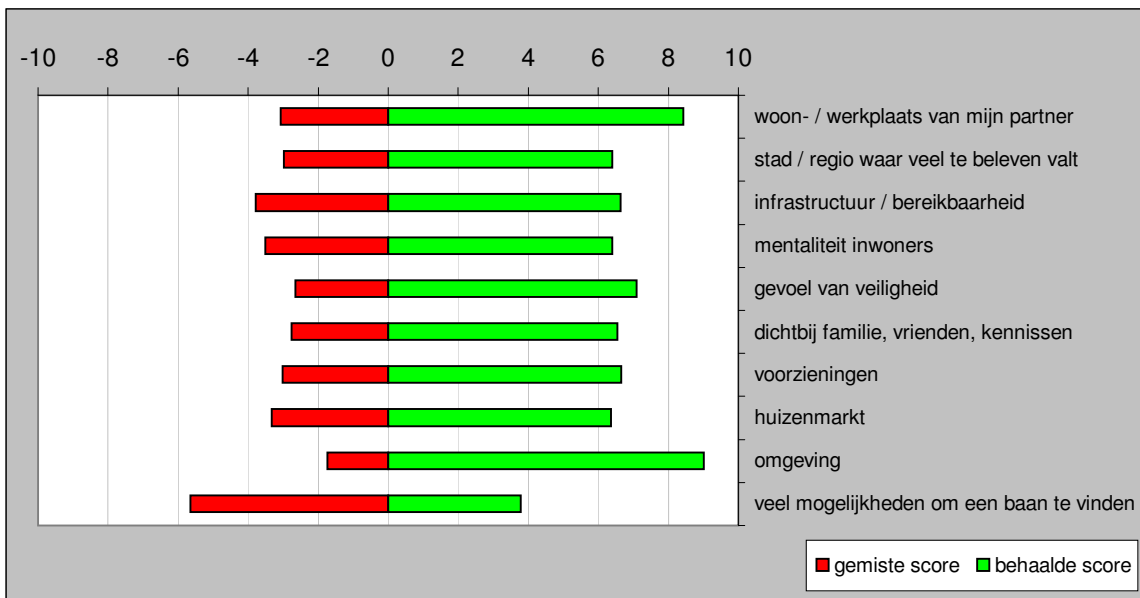
In figuur 7 zijn de kwaliteitsscores van de woonsituatie weergegeven volgens personen die op dit moment in Limburg werkzaam zijn. In totaal wordt 68% van de maximale score behaald. De hoogste relatieve scores zijn terug te vinden bij omgeving (84%), woon- / werkplaats van de partner (73%) en gevoel van veiligheid (73%). Het belangrijkste aspect van de woonsituatie vindt men de woon- / werkplaats van de partner (hoogste maximale score), terwijl men dichtbij familie, vrienden en kennissen wonen het minst belangrijk vindt. De hoogste gemiste score is terug te vinden bij veel mogelijkheden om een baan te vinden. Een startpunt voor het verbeteren van de woonsituatie in Limburg is volgens deze respondenten dus met name het vergroten van het aantal mogelijkheden om een baan te vinden.

De kwaliteitsscores van de mensen die op dit moment *niet* in Limburg werkzaam zijn, zijn terug te vinden in figuur 8. In totaal wordt 54% van de maximale score behaald. De hoogste relatieve score is te vinden bij omgeving (79%). Net als de mensen die op dit moment in Limburg werken, vinden ook de mensen die op dit moment elders werken de woon- / werkplaats van de partner het belangrijkste aspect van de woonsituatie. Hier is ook de hoogste gemiste score terug te vinden: mensen die op dit moment *niet* in Limburg werken, beoordelen de woonsituatie in Limburg met name relatief laag doordat de woon- / werkplaats van de partner niet in Limburg ligt.

**Figuur 7: kwaliteit woonsituatie in Limburg volgens mensen die nu in Limburg werken**

Maximale, behaalde en gemiste kwaliteitsscore per onderdeel

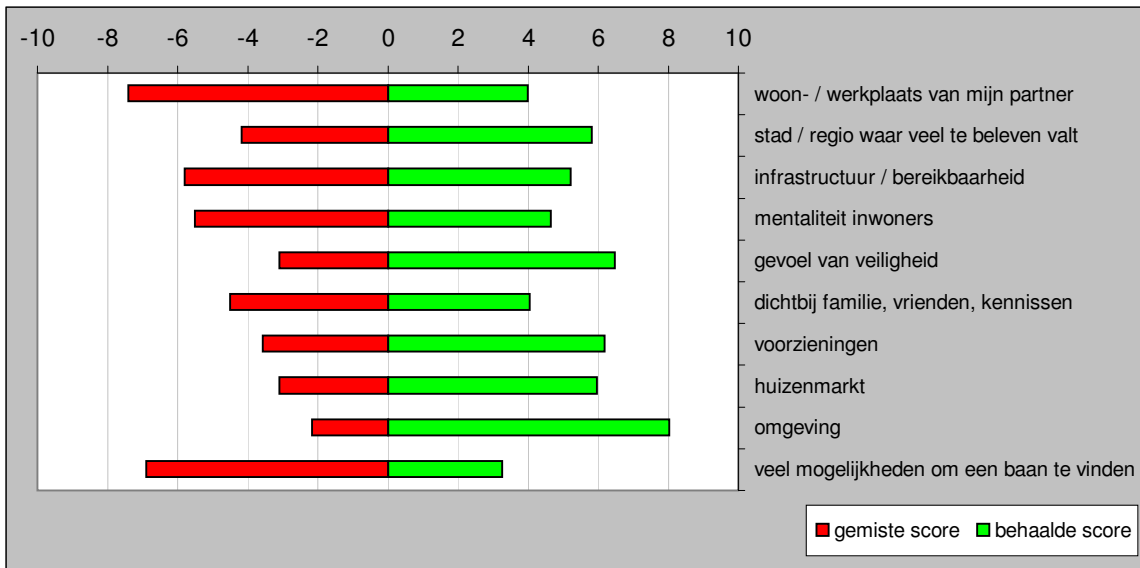
Thema	maximale score	behaalde score	procent	gemiste score
woon- / werkplaats van mijn partner	<b>11,5</b>	8,5	73,4%	3,1
stad / regio waar veel te beleven valt	9,4	6,4	68,3%	3,0
infrastructuur / bereikbaarheid	10,5	6,7	63,7%	3,8
mentaliteit inwoners	9,9	6,4	64,7%	3,5
gevoel van veiligheid	9,8	7,1	72,8%	2,7
dichtbij familie, vrienden, kennissen	<b>9,3</b>	6,6	70,4%	2,8
voorzieningen	9,7	6,7	68,8%	3,0
huizenmarkt	9,7	6,4	65,8%	3,3
omgeving	10,8	9,0	<b>83,9%</b>	1,7
veel mogelijkheden om een baan te vinden	9,5	3,8	<b>40,3%</b>	<b>5,6</b>
<b>totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>67,5</b>	<b>67,5%</b>	<b>32,5</b>



**Figuur 8: kwaliteit woonsituatie in Limburg volgens mensen die nu niet in Limburg werken**

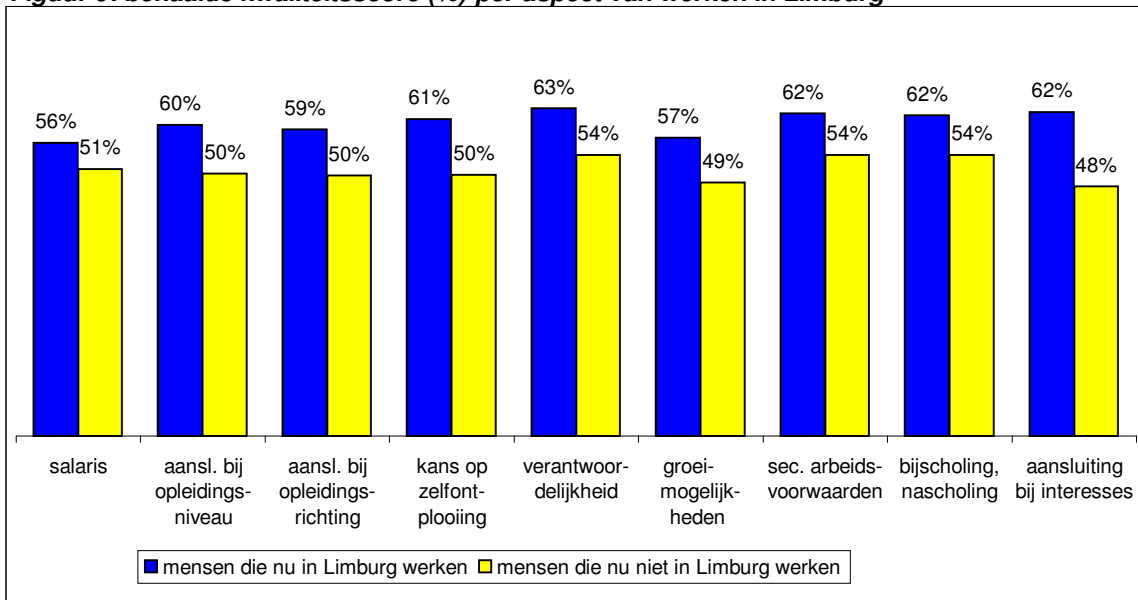
Maximale, behaalde en gemiste kwaliteitsscore per onderdeel

Thema	maximale score	behaalde score	procent	gemiste score
woon- / werkplaats van mijn partner	<b>11,4</b>	4,0	<b>35,1%</b>	<b>7,4</b>
stad / regio waar veel te beleven valt	10,0	5,8	58,3%	4,2
infrastructuur / bereikbaarheid	11,0	5,2	47,4%	5,8
mentaliteit inwoners	10,2	4,7	45,8%	5,5
gevoel van veiligheid	9,6	6,5	67,7%	3,1
dichtbij familie, vrienden, kennissen	<b>8,6</b>	4,1	47,4%	4,5
voorzieningen	9,8	6,2	63,4%	3,6
huizenmarkt	9,1	6,0	65,9%	3,1
omgeving	10,2	8,0	<b>78,9%</b>	2,2
veel mogelijkheden om een baan te vinden	10,2	3,3	<b>32,2%</b>	6,9
<b>totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>53,8</b>	<b>53,8%</b>	<b>46,2</b>



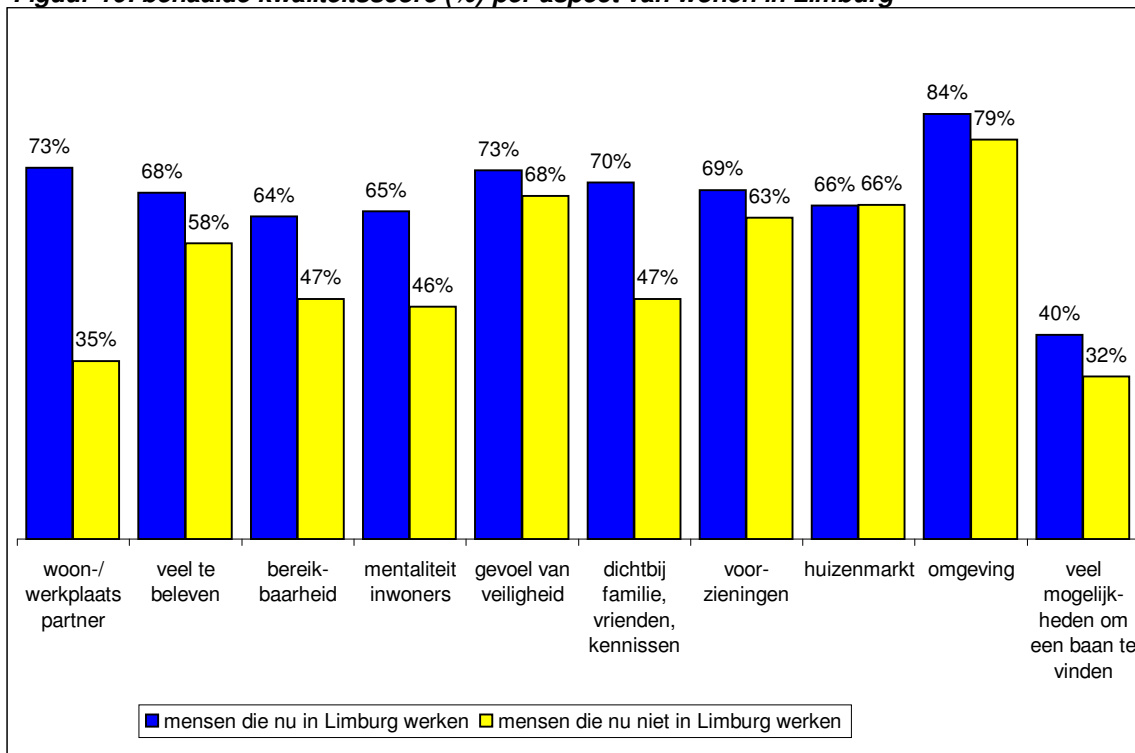
Door middel van variantieanalyse is getoetst of de verschillen in behaalde scores (dus de gewogen tevredenheid) tussen mensen die nu in Limburg werken en mensen die nu niet in Limburg werken statistisch significant zijn (zie figuur 9). Uit de analyses blijkt dat de mensen die nu niet in Limburg werken alle aspecten van werken in Limburg significant lager beoordelen dan mensen die nu wel in Limburg werken.

**Figuur 9: behaalde kwaliteitsscore (%) per aspect van werken in Limburg**



De behaalde scores per aspect van wonen in Limburg zijn - per groep - weergegeven in figuur 10. Ook hier blijken personen die op dit moment niet in Limburg werkzaam zijn alle aspecten van wonen in Limburg significant slechter te beoordelen dan personen die wel in Limburg werkzaam zijn, met uitzondering van de huizenmarkt.

**Figuur 10: behaalde kwaliteitsscore (%) per aspect van wonen in Limburg**

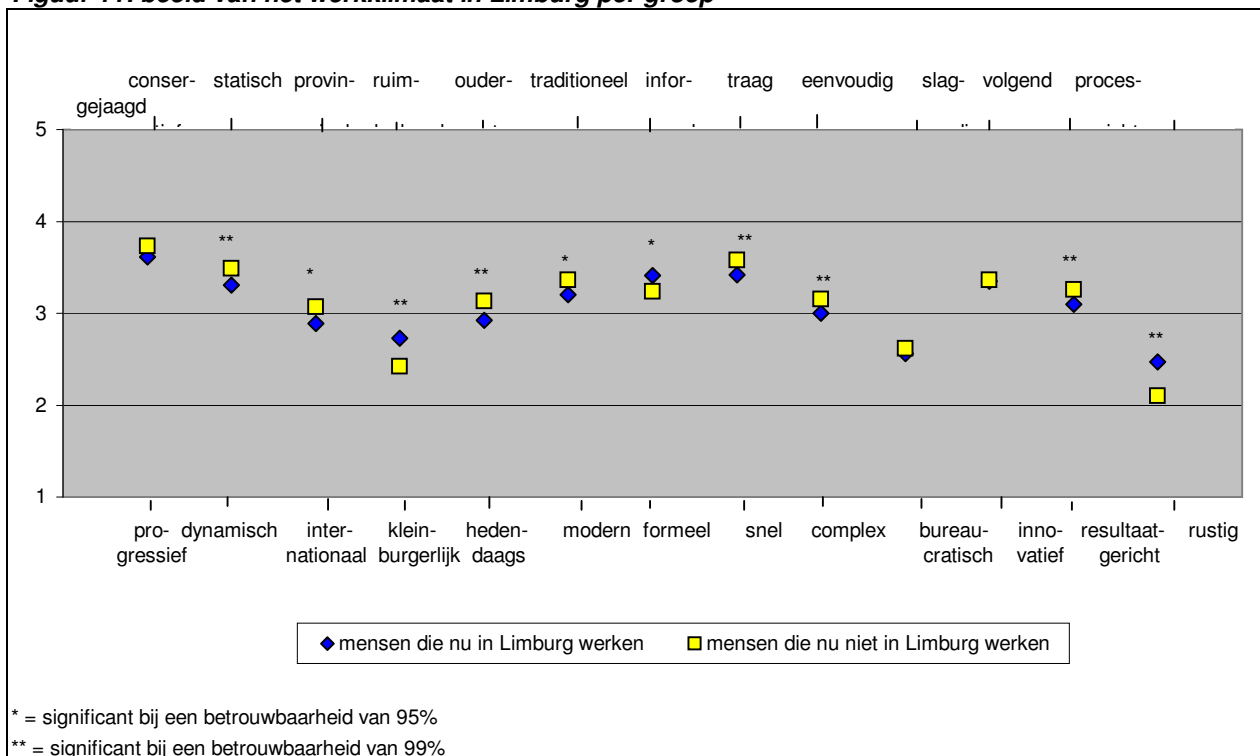


### 4.3 Het beeld van Limburg per groep

Door middel van variantieanalyse is getoetst of het beeld van Limburg significant verschilt tussen mensen die op dit moment in Limburg werkzaam zijn en mensen die op dit moment niet in Limburg werkzaam zijn. De resultaten zijn weergegeven in figuur 11, 12 en 13. De cijfers 1 en 5 op de y-as geven de twee uitersten van een bepaald beeld weer. Bijvoorbeeld: 1 is progressief en 5 is conservatief. Een score van 3 geeft een neutraal beeld weer. Daar waar sprake is van een significant verschil tussen de groepen is dit weergegeven door middel van een sterretje.

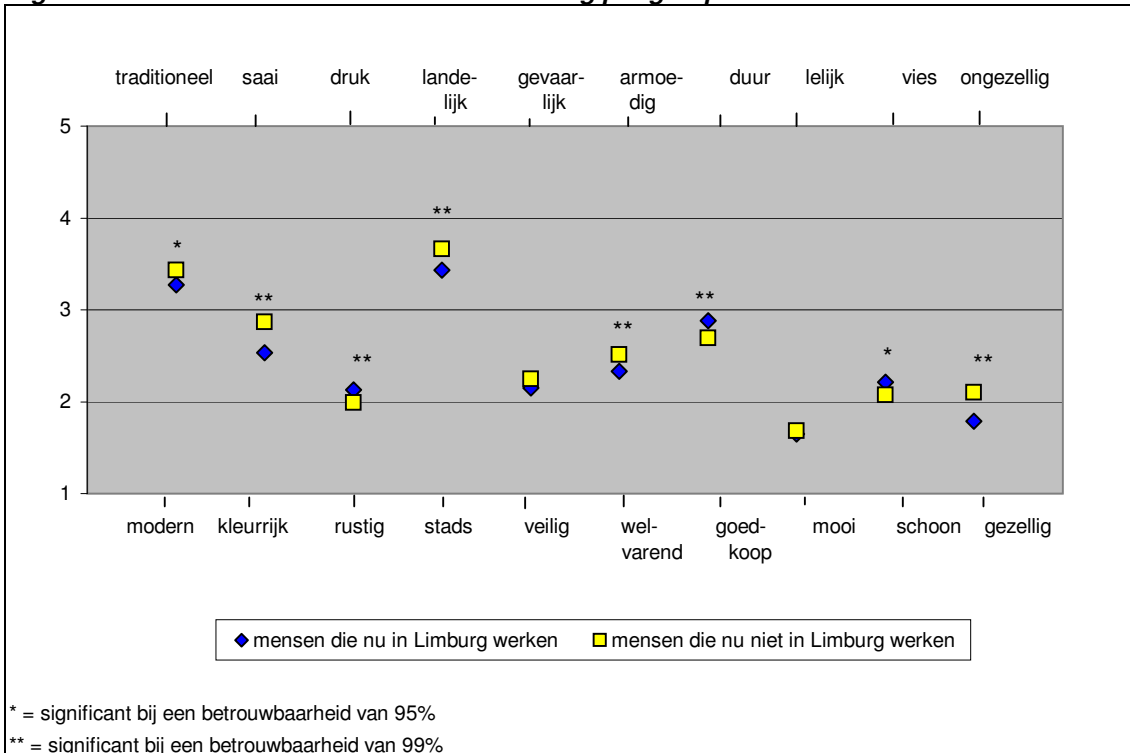
In figuur 11 is te zien dat mensen die nu niet in Limburg werken het werkklimaat in Limburg significant vaker statisch, provinciaal, kleinburgerlijk, ouderwets, traditioneel, formeel, traag, eenvoudig, procesgericht en rustig vinden dan mensen die wel in Limburg werken.

**Figuur 11: beeld van het werkklimaat in Limburg per groep**



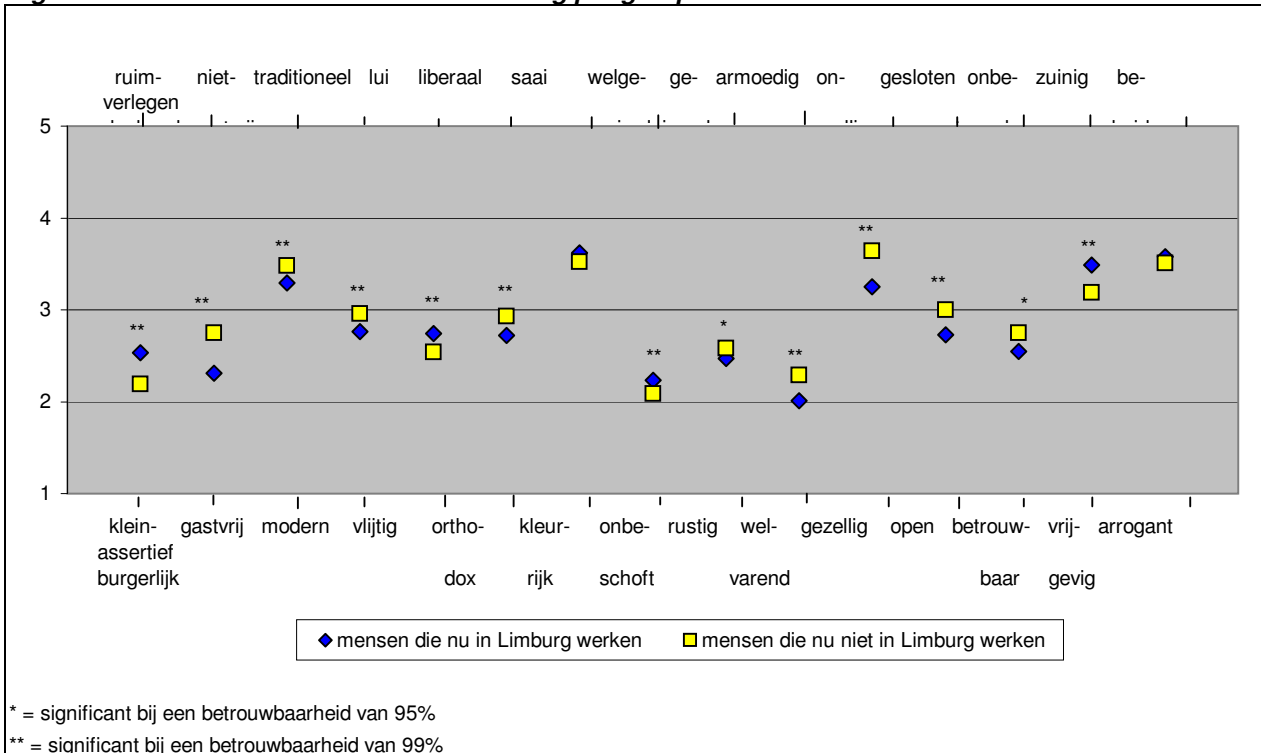
De verschillen tussen de groepen wat betreft het beeld van wonen in Limburg zijn weergegeven in figuur 12. In de figuur is te zien dat mensen die op dit moment niet in Limburg werken het woonklimaat in Limburg significant vaker traditioneel, rustig en landelijk vinden dan mensen die wel in Limburg werken. Ook vinden mensen die niet in Limburg werken het wonen in Limburg minder kleurrijk, minder welvarend en minder gezellig dan mensen die wel in Limburg werken. Hier staat tegenover dat de mensen die niet in Limburg werken Limburg significant schoner en goedkoper vinden dan mensen die wel in Limburg werken.

**Figuur 12: beeld van het woonklimaat in Limburg per groep**



Het beeld van de inwoners van Limburg per groep is weergegeven in figuur 13. In de figuur is te zien dat mensen die niet in Limburg werken de inwoners van Limburg significant vaker kleinburgerlijk, traditioneel en gesloten vinden. Ook vinden zij de inwoners van Limburg minder gastvrij, ijverig, liberaal, kleurrijk, welvarend, gezellig, betrouwbaar, vrijgevig en bescheiden. Hier staat tegenover dat mensen die niet in Limburg werken de inwoners van Limburg significant rustiger vinden dan mensen die wel in Limburg werken.

**Figuur 13: beeld van de inwoners van Limburg per groep**



**4.4 High potentials**

Om te toetsen of de kwaliteit van de alumni die in Limburg werken verschilt van de kwaliteit van de alumni die elders werken, zijn de respondenten ingedeeld in zogenaamde "high potentials" en "niet-high potentials". High potentials worden hierbij gedefinieerd als alumni die zijn afgestudeerd met een gemiddeld cijfer van zeven of hoger en minimaal twee van de volgende drie vragen met "ja" beantwoord hebben:

- Bent u tijdens uw studie bestuurslid geweest van een studievereniging (let op: geen studentenvereniging)?
- Heeft u tijdens uw studie een (bij)baan gehad op het gebied van uw studie?
- Heeft u tijdens uw studie stage gelopen in het buitenland, een gedeelte van uw studie aan een buitenlandse universiteit gevolgd of onderwijsactiviteiten aan een andere Hogeschool of Universiteit gevolgd, die direct verband houden met uw opleiding?

Ruim een tiende (13%) van de respondenten bleek aan deze definitie van high potential te voldoen.

Als de variabele high potential in de regressieanalyse betrokken wordt, blijkt deze variabele niet significant van invloed te zijn op de plaats waar de alumni zich gevestigd hebben. Deze uitkomst wordt echter vertekend door het feit dat in dit onderzoek slechts vier hbo-ers in de groep "high potentials" ingedeeld konden worden. Doordat de hoogst voltooide opleiding (hbo of universiteit) wel significant van invloed is op het vestigingsgedrag, wordt de invloed van de variabele high potential vertekend weergegeven.

Vanwege het lage aantal hbo-ers dat aan het onderzoek heeft deelgenomen kan dus geen conclusie getrokken worden over verschillen in kwaliteit van alumni die in Limburg werken en alumni die elders werken.

Indien de analyses uitgevoerd worden met alleen alumni van de universiteit (zodat de opleiding de uitkomst niet kan vertekenen), blijkt de variabele high potential niet significant te zijn. Dit houdt in dat high potentials niet significant vaker uit Limburg wegtrekken dan niet-high potentials, maar dat dit gedrag meer beïnvloed wordt door andere factoren, zoals geboorteplaats en leeftijd.

## 5. Samenvatting

### Kennis van de regio Limburg

Uit het onderzoek onder studenten die op dit moment in de laatste fase van hun studie zijn, blijkt dat ruim zes van de tien studenten (62%) tijdens hun opleiding nooit informatie of voorlichting gekregen hebben over de werkgelegenheid in Limburg, terwijl ruim drie kwart (77%) dit soort informatie wel op prijs zou stellen. Indien grote bedrijven, organisaties en gemeenten halfjaarlijks een voorlichtingsbijeenkomst zouden organiseren over de werkgelegenheid in Limburg, zouden vier van de tien studenten (40%) daar zeker aan deelnemen.

Ook de kennis van de Euregionale arbeidsmarkt blijkt bij de studenten in Limburg niet hoog te zijn. Slechts een tiende van de studenten geeft aan goed op de hoogte te zijn van de Euregionale situatie als het gaat om vacatures (9%), werkloosheid (10%) en economische bedrijvigheid (14%).

Ook de alumni van de Universiteit Maastricht en de Hogeschool Zuyd blijken relatief slecht op de hoogte te zijn van de Limburgse arbeidsmarkt. Alumni die op dit moment niet in Limburg werken, hebben relatief vaak geen uitgesproken mening over de Limburgse arbeidsmarkt, terwijl zij wel een duidelijk beeld hebben van de woonsituatie in Limburg. Uit nadere analyses blijkt dan ook dat het beeld van de arbeidssituatie in Limburg niet significant van invloed is op de beslissing om wel of niet in Limburg te gaan werken, terwijl de beoordeling van de woonsituatie wel een significante rol speelt. Men name de woon- en werkplaats van de partner blijkt daarbij belangrijk te zijn.

### Vooroordelen

Het beeld van het werkklimaat, woonklimaat en de inwoners van Limburg blijkt significant te verschillen tussen mensen die in Limburg werken en mensen die niet in Limburg werken. Zo vinden de mensen die op dit moment niet in Limburg werken het werkklimaat in Limburg onder andere kleinburgerlijker, trager, traditioneler, statischer en provincialer dan mensen die wel in Limburg werken. Het woonklimaat vinden de mensen die niet in Limburg werkzaam zijn rustiger, landelijker, saaier en minder gezellig dan mensen die wel in Limburg werken. Ten slotte vinden de mensen die niet in Limburg werken de inwoners van Limburg kleinburgerlijker, traditioneler en meer gesloten dan de mensen die wel in Limburg werken.

De verschillen in het beeld van Limburg zijn ook te zien tussen studenten die uit Limburg weg willen en studenten die in Limburg willen blijven. Opvallend is dat de verschillen tussen studenten die wel of niet in Limburg willen blijven in het algemeen groter zijn dan de verschillen tussen de alumni die wel of niet in Limburg werkzaam zijn.

### Belemmerende en begunstigende factoren

De belangrijkste voorspellers van de vestigingsvoorkeur van studenten van de Universiteit Maastricht en de Hogeschool Zuyd zijn:

- opleiding (hbo of universiteit)
- geboorteplaats (wel of niet in Limburg geboren)
- sociale druk vanuit de omgeving om wel of niet in Limburg te gaan werken
- beoordeling van de woonsituatie in Limburg
- gewenst aantal werkuren per week

Hierbij geldt dat:

- studenten van de universiteit vaker uit Limburg weg willen dan studenten van de hbo
- studenten die in Limburg geboren zijn na het afstuderen vaker in Limburg willen blijven dan studenten die niet in Limburg geboren zijn
- mensen die geen sociale druk ervaren van familie, vrienden of kennissen om in Limburg te gaan werken, vaker van plan zijn om uit Limburg weg te gaan
- hoe negatiever men de woonsituatie in Limburg beoordeelt, hoe vaker men van plan is om uit Limburg weg te gaan
- de ideale werkweek gemiddeld uit meer uren bestaat voor studenten die na het afstuderen uit Limburg weg willen

Het vestigingsgedrag van alumni blijkt onder andere beïnvloed te worden door:

- beoordeling van de woonsituatie in Limburg
- wel of geen leidinggevende functie
- opleiding
- leeftijd
- geboorteplaats
- fulltime of parttime baan

Hierbij geldt dat:

- mensen die in Limburg werken de woonsituatie in Limburg positiever beoordelen dan mensen die niet in Limburg werken
- mensen die niet in Limburg werken vaker een leidinggevende functie hebben dan mensen die wel in Limburg werken
- mensen met een universitaire opleiding vaker uit Limburg wegtrekken dan mensen met een hbo-opleiding
- mensen die niet in Limburg werken jonger zijn dan mensen die wel in Limburg werken
- mensen die in Limburg werkzaam zijn vaker ook in Limburg geboren zijn dan mensen die niet in Limburg werkzaam zijn
- mensen die in Limburg werken vaker een parttime baan hebben dan mensen die niet in Limburg werken

De kwaliteit van mensen die in Limburg werken, lijkt niet te verschillen van de kwaliteit van mensen die elders werken. Het lijkt er dus op dat de high potentials niet vaker uit Limburg wegtrekken dan de niet-high potentials.

#### Discrepantie tussen wens en beeld

Door de beoordeling van de verschillende aspecten van de arbeidssituatie en de woonsituatie in Limburg te corrigeren voor het belang dat men aan elk aspect hecht, kunnen zogenaamde kwaliteitsscores berekend worden. Deze kwaliteitsscores bestaan uit een maximale score (afhankelijk van het belang dat men aan het betreffende aspect hecht), een behaalde score (het percentage van de maximale score dat behaald wordt, dat wil zeggen de beoordeling van Limburg gewogen naar het belang dat men aan het aspect hecht) en een gemiste score. De gemiste score is een maat voor de discrepantie tussen wens en beeld. Als men een bepaald aspect bijvoorbeeld zeer belangrijk vindt, terwijl men Limburg negatief beoordeelt op dit aspect, zal de gemiste score relatief hoog zijn.

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat zowel de alumni die nu in Limburg werken als de alumni die elders werken, werk dat aansluit bij de interesses het belangrijkste aspect van de arbeidssituatie vinden. Bij beide groepen is hier ook de hoogste gemiste score terug te vinden. De discrepantie tussen wens en beeld van de arbeidssituatie in Limburg is dus het hoogst bij werk dat aansluit bij de interesses.

Wat betreft de woonsituatie vinden alle alumni de woon- en werkplaats van de partner het belangrijkste. Bij de alumni die niet in Limburg werken is hier ook de hoogste gemiste score terug te vinden, gevolgd door het aantal mogelijkheden om een baan te vinden. Mensen die niet in Limburg werken, beoordelen de woonsituatie in Limburg dus met name minder goed doordat de partner niet in Limburg werkt of woont en doordat er relatief weinig mogelijkheden zijn om een baan te vinden. Mensen die op dit moment wel een baan in Limburg hebben, beoordelen de woonsituatie in Limburg het slechts op het aantal mogelijkheden om een baan te vinden.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat met name de woon- of werkplaats van de partner een rol blijkt te spelen bij de keuze om wel of niet in Limburg te gaan werken. Daarnaast zijn werk dat aansluit bij de interesses en het aantal mogelijkheden om een baan te vinden van invloed op het relatief negatieve beeld dat alumni hebben van het werkklimaat in Limburg.