



UNIVERSITEIT TWENTE.

Bachelor-opdracht door:
Jord Bolhaar, S0191698

Student Technische Bedrijfskunde (TBK)
Faculteit Management en Bestuur (MB)

VOORKEUREN OMTRENT ARBEID VAN BÈTA-STUDENTEN IN OOST-NEDERLAND

*Begeleider Randstad Engineering:
Patrick van Otterlo*

*Begeleiders Universiteit Twente:
1e Martijn van Velzen
2e Jasper Veldman*

Datum: 22 februari 2012

VOORWOORD

Deze bachelor-opdracht vanuit de Universiteit Twente is geschreven voor Randstad Engineering. De opdrachtgever detachert voornamelijk hogeropgeleide ingenieurs op het gebied van de autotechniek elektrotechniek, werktuigbouw en de technische bedrijfskunde. Randstad Engineering is onderdeel van Randstad-uitzendbureau en valt onder de Randstad-Holding.

De opdracht-omvang is 15 EC (420 uur). Dit onderzoek is gestart in mei 2011 en afgerond in februari 2012.

Graag wil ik de volgende mensen bedanken voor hun ondersteuning bij het maken van dit rapport, en het houden van dit onderzoek:

Mijn begeleider vanuit de Universiteit Twente:
Martijn van Velzen

En de 2^e begeleider:
Jasper Veldman

Mijn collega's van Randstad en in het bijzonder:
Patrick van Otterlo,
Alexander van der Graaff

Jord Bolhaar,
Student Technische Bedrijfskunde,
Universiteit Twente

22-2-2012

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	1
Management-Samenvatting	4
Hoofdstuk 1: Inleiding	5
1.1 Tekort aan arbeidskrachten in de technische sector	5
1.2. Randstad Engineering en onderzoek naar bèta-studenten.....	5
1.3 Wetenschappelijke relevantie.....	8
Hoofdstuk 2: Theorie en hypothesen.....	9
2.1 Het onderzoek en de literatuur	9
2.2 Verschillen tussen bèta's en niet-bèta's in Nederland.....	10
2.3 Waarden omtrent werk voor engineers.....	10
2.3.1 Watson en Meiksins: Er zijn verschillende engineers	10
2.3.2. Shapira en Griffith: Overeenkomsten tussen Managers en Engineers	11
2.3.3 Hagström en Kjellberg: voorkeur voor mannelijke kenmerken	12
2.4 Waarden omtrent werk voor de generatie-Y.....	12
2.4.1 Welke waarden zijn er en in welke mate zijn ze belangrijk?.....	12
2.4.2 Generatie-Y Engineers: Werksfeer, werkinhoud, Scholing en flexibiliteit	13
2.4.3 Overeenkomsten tussen babyboomers en generatie-Y: Werksfeer	13
2.4.4 Inhoud van de functie belangrijk.....	13
2.4.5 Flexibilisering van werk en beloning	13
2.4.6 Waarden betreft arbeidsrelatie: Flexibele contracten en werktijden?.....	14
2.4.7 Andere voorkeuren in Azië: Carrière en salaris.....	14
2.4.8 Verschillende waarden omtrent werk van de generatie-Y	14
2.5 Veranderen of verschillen waarden omtrent werk?	15
2.5.1 Waarden veranderen door ouder worden.....	15
2.5.2 Waarden veranderen door omgevingsfactoren.....	15
2.6 Uitspraken over de literatuur.....	16
2.7 Vaststellen hypothesen.....	17
Hoofdstuk 3: Methodologie	19

3.1 Definitie van het onderzoek	19
3.2 Onderzoeksbepaling.....	19
3.2.1. Over de Steekproef	19
3.2.2 Operationalisatie door vragenlijst.....	20
3.2.3 Vacatures als controlevraag.....	21
Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten	22
4.1 Gemiddelde waarden	22
4.2 Factoranalyse	23
4.3 Beoordeling van de hypothesen	23
4.4 Verschillen tussen sub-groepen	25
4.5 Uitkomsten vacature-controle vraag	26
Hoofdstuk 5: Discussie en Implicaties	27
5.1 Discussie	27
5.1.1 Implicaties voor de Wetenschap.....	27
5.1.2 Beperkingen van het huidig onderzoek	28
5.1.3 Aanbevelingen voor Wetenschappelijk vervolgonderzoek.....	28
5.2 Implicaties voor Randstad en technische bedrijven.....	29
5.2.1 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek Voor Randstad.....	29
Literatuurlijst.....	30
Bijlagen:.....	32
1. Factor Analyse	32
2. Besproken tabellen uit paragraaf 2.4.8.....	33

MANAGEMENT-SAMENVATTING

De aanleiding van dit onderzoek is de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in de technische sector. Er dreigt een groot tekort aan ingenieurs (37.000 in 2014). Daarom wordt het voor de technische bedrijven steeds belangrijker om goed personeel aan zich te binden. Het onderzoek zal deze bedrijven helpen om de voorkeuren van toekomstig personeel te herkennen en vervolgens te gebruiken om zich te onderscheiden.

Bèta-studenten zijn anders en denken anders, ze denken abstracter en gaan meer op de inhoud in, althans dat wordt vaak verondersteld. Maar hoe is hun kijk op de arbeidsmarkt? In dit onderzoek wordt dieper ingegaan op de voorkeuren omtrent arbeid voor de Bèta-student (Werktuigbouwkunde, elektrotechniek en autotechniek). Enkele voorbeelden van deze voorkeuren zijn: Doorgroeimogelijkheden, aangename werksfeer, salaris, sterk bedrijfsimago.

Het specifieke probleem waarop in dit verslag wordt ingegaan is de probleemsituatie die Randstad Engineering ondervindt. De klanten van Randstad hebben een grotere vraag naar Hbo en Wo starters dan dat Randstad kan voorzien. Dit is slecht voor de omzet en klanttevredenheid van Randstad. De volgende vraag komt naar boven: Wat vinden bèta-studenten belangrijke factoren bij de keuze voor hun eerste baan?

In het onderzoek is een aantal theorieën getoetst door middel van een steekproefonderzoek. Voor deze steekproef zijn er interviews afgenomen onder studenten die studeren te Enschede en Arnhem. De respondenten zijn elektrotechnici (9%), autotechnici (19%) en werktuigbouwkundigen (72%). Uitkomsten van het onderzoek is dat een bèta-student in Nederland de volgende aspecten belangrijk vindt in zijn of haar eerste baan:

1. Het bedrijf heeft duidelijk carrièreperspectieven en draagt bij aan de groei van de werknemer.
2. Goede collega's en een fijne werksfeer.
3. De functie die ze bekleden moet goed passen bij de wensen die ze hebben en de functie moet intrinsiek motiverend werken. Het werk moet op zichzelf interessant zijn om te doen.

Internationaal reizen en internationale collega's wordt als een van de weinige punten niet als positief beschouwd. De toekomstige engineers werken ook niet graag voor een kleinere organisatie. Opvallend is dat er verschillen zitten qua voorkeuren tussen het niveau van de opleiding en ook tussen de opleidingen zelf. Zo zijn universitaire studenten meer gericht op een management functie, willen ze carrière maken en vinden ze beloning belangrijker. Deze groep wil ook graag bij een grote organisatie werken, nog meer dan de Hbo-student.

Volgens het onderzoek verschillen ze op de volgende punten van oudere ingenieurs:

- Lagere interesse in managementfuncties.

En op de volgende punten van de gemiddelde generatie-Y student:

- Bèta-studenten hebben een voorkeur voor leuke collega's en goede werksfeer.
- Bèta-studenten willen graag gebruik maken van de kennis die ze specifiek in hun opleiding hebben opgedaan en hechten meer voorkeur aan een intrinsiek motiverende functie.

Omdat veel punten relatief belangrijk zijn voor het binnenhalen van kandidaten zou een bedrijf er goed aan doen om deze aspecten zoveel mogelijk proberen te vervullen. Het aantrekken van de engineers zou, gezien de krapte, ook onderdeel moeten zijn van de recruitment strategie. Maar mogelijk ook al van de bedrijfsstrategie, arbeid is immers een belangrijke resource.

Opvallend is dat waarden die niet gekoppeld zijn aan een functie anders worden beoordeeld dan waarden die dit wel zijn. Dit resultaat blijkt uit een proef die ondernomen is met een reactie op concrete vacatures. Een oorzaak zou kunnen zijn dat het kiezen voor bepaalde effecten (bijvoorbeeld salaris) niet sociaal wenselijk is. Daardoor kan sprake zijn van een verschil tijdens het beslissingsproces. Tijdens dit beslissingsproces blijkt pas echt hoe zwaar enkele factoren wegen. Zo zou salaris/prestige in praktijk wel eens belangrijker kunnen zijn dan blijkt uit de standaard vragen met het toekennen van scores aan een bepaalde stelling.

Voor een vervolg onderzoek zou kunnen worden uitgezocht hoe een groep engineers gedurende het gehele beslissingsproces acteert, kiest hij gedurende het hele proces consequent voor de vooraf gegeven waarden? Van het uitzoeken van de vacatures waarop wordt gereageerd tot het aanvaarden van een baan?

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

1.1 TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN IN DE TECHNISCHE SECTOR

De technische sector van Nederland heeft momenteel een groot tekort aan engineers. Er is een verwacht tekort van 37.000 technici op verschillende niveaus tussen 2009-2014 (platform bètatechniek (27), 2010). In deze situatie is het voor bedrijven lastig goed technisch personeel te vinden. Een werkloosheid in Nederland van rond de 5% (CBS, mei 2011) is hier mede de oorzaak van. Het zelfs twijfelachtig of het werkloosheidscijfer nog lager zou kunnen. Dit wegens de aanwezige frictiewerkloosheid en het aantal mensen dat ongeschikt is voor de huidige arbeidsmarkt. Een andere belangrijke oorzaak van dit tekort is de vergrijzing die in de techniek-sector veel harder toeslaat (platform bètatechniek, 2010). Daarnaast heeft Nederland het laagste aantal technische-studenten in Europa (10%, Reflex (2007)), wat ook een rol speelt in dit tekort. Technische studenten bevinden zich in Nederland op het mbo, hbo en wo. Ze volgen studies als werktuigbouwkunde, elektrotechniek en chemische technologie, maar ook studies als bouwkunde en informatica.

Het gebrek aan goede arbeidskrachten in de technische sectoren is volgens actuele artikelen een groot probleem. Er wordt gesproken van een rem op de economische groei (RWI, 2011).

Het is noodzaak voor de technische bedrijven om er voor te zorgen dat er geen vacatures ontstaan binnen de organisatie bijvoorbeeld door medewerkers die voor een ander bedrijf gaan werken. Dit kan door de huidige werknemers zoveel mogelijk aan zich te binden en zo de uitstroom beperken. Maar werkgevers zullen ook moeten zorgen voor een continue instroom van personeel op basis van hun huidige en toekomstige behoeften. Deze instroom zal onder andere moeten komen van starters op de arbeidsmarkt. Bèta-studenten op het Hbo en Universiteit hebben vaak al een baan voordat ze zijn afgestudeerd. Dit blijkt onder andere uit de gesprekken die Randstad met studiebegeleiders en studenten heeft. De gemiddelde zoek-tijd naar een baan voor een Hbo werktuigbouwkundige bedraagt slechts 10 dagen (studielink123, 2009). Het is voor bedrijven dus noodzaak om proactief te handelen op de arbeidsmarkt en te zorgen dat zij attractief zijn voor pas afgestudeerden. Maar hoe zorg je ervoor dat Bèta-studenten graag bij jouw bedrijf komen werken? Dan moet je als bedrijf aan de eisen voldoen die de Bèta-student stelt, want deze heeft op dit moment de sterkste onderhandelingspositie.

1.2. RANDSTAD ENGINEERING EN ONDERZOEK NAAR BÈTA-STUDENTEN

De opdrachtgever van dit onderzoek, Randstad Engineering is een detacheerder van hoger-opgeleid technisch personeel: Mbo+, hbo en wo, voornamelijk met de opleiding werktuigbouwkunde, elektrotechniek en autotechniek. Het tekort aan technici binnen deze doelgroep is een groot probleem voor Randstad Engineering. Dit detacheringsbureau behaalt het overgrote deel van haar omzet met kandidaten die 0 tot 10 jaar werkervaring hebben. De kandidaten hebben een leeftijd tussen 20-40 jaar. Het is voor Randstad nadelig dat ze minder afgestudeerden kunnen bemiddelen naar hun klanten.

Om meer afgestudeerden te spreken die graag bemiddeld willen worden naar een baan wil Randstad haar aanbod aanpassen op de vraag van de engineers. Immers door het tekort aan engineers zitten de Bèta afgestudeerden en huidige engineers in een sterke onderhandelingspositie.

Om te kijken wat de vraag is van de engineers van de toekomst kijken we naar bèta-studenten op hogescholen en universiteit. Het onderzoek gaat verder in op de wensen van de huidige bèta-student omtrent arbeid. Wat vindt deze groep van studenten belangrijk aan zijn/haar eerste baan. Eisen ze een hoog salaris, of willen ze juist een goede werksfeer en leuke collega's?

In het onderzoek wordt dus niet ingegaan op de oplossing van het tekort aan engineers in de gehele sector. Deze oplossingen voor het tekort zou het beïnvloeden van de vraag of het aanbod moeten zijn. Het onderzoek biedt een technisch -bedrijf/-detacheerder (als Randstad) slechts een manier om beter met dit tekort om te gaan. Een manier om andere bedrijven voor te zijn of een beter/passend voorstel te doen aan de bèta-afstudeerder.

Om duidelijk te maken wat Randstad Engineering (de opdrachtgever) doet en wat haar toegevoegde waarde is volgt een korte definitie van detachering: Bij detachering ontvangt de werknemer een arbeidsovereenkomst van het uitzend/detacheringsbureau. Vervolgens gaat de werknemer werken voor een inlener (bedrijf) die klant is van het bureau. Het loon wordt betaald door het bureau en zij sturen vervolgens een factuur naar de

inlener voor de verrichte arbeid. Op deze manier verdient Randstad haar geld voor de geleverde dienstverlening. Deze dienstverlening is voornamelijk: werving, selectie, werknemersrisico en de personeelszaken gedurende looptijd van de detachering. Randstad is een bemiddelaar/makelaar tussen de werknemer en werkgever. Bij Randstad Engineering zit door de schaarste van kandidaten het belangrijkste deel van de toegevoegde waarde in de werving en selectie.

Binnen de flexwet worden drie fasen van uitzenden onderscheiden, fase A, B en C. Deze fasen zijn onder andere gebonden aan het aantal weken dat een werknemer bij het bureau in dienst is en het aantal contracten dat deze heeft gehad. In principe valt detachering onder fase B, binnen deze fase kan door het bureau geen gebruik worden gemaakt van het uitzendbeding. Een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst zorgt ervoor dat het uitzendbureau/detacheerder niet verplicht is om het loon door te betalen indien de opdracht (om welke reden dan ook) stopt. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren wanneer er geen/niet voldoende werk is bij een inlener.

Is het uitzendbeding niet opgenomen dan heeft het bureau de verplichting om het loon door te betalen.

Bij Randstad Engineering wordt op dit moment gebruik gemaakt van een “verkapte detachingsconstructie”, de werknemer wordt namelijk wel in fase A geplaatst én onder het uitzendbeding, dus feitelijk is het uitzenden. Praktisch gezien maakt het niet veel uit omdat het nog niet is voorgekomen dat er geen werk meer is voor de gedetacheerde en dat hij daarom minder krijgt uitbetaald. Na afloop van het contract treedt de werkende ook meestal in dienst van de opdrachtgever waardoor fase B niet wordt bereikt.

Voor dit rapport wordt de definitie gebruikt zoals in de flexwet is opgenomen. Dus een contract in fase B, welke afwijkend is van de huidige procedure binnen Randstad Engineering. Op basis van deze fase-B arbeidsovereenkomst willen we onderzoek doen naar dit aspect van detachering. Voor verdere informatie bekijk de actuele versie op www.abu.nl.

Het verslag heeft dus betrekking op de situatie die Randstad Engineering, op dit moment, ondervindt. Randstad Engineering heeft last van het tekort aan engineers. Een manier waarop zij dit gebrek aan engineers merkt: De hoeveelheid vacatures waarover zij beschikt. Het aantal vacatures is op dit moment hoger dan ooit.

De afgelopen twee jaar is het moeilijker dan ooit om met kandidaten te werven voor de vacatures die Randstad Engineering op dit moment heeft open staan. Dit merk je onder andere door het aantal afwijzingen van mensen die je benadert om andere/nieuwe baan te accepteren. En het lage aantal (geschikte) sollicitanten op de gepubliceerde vacatures.

Het beperkte aanbod van deze engineers roept natuurlijk wel de vraag op waarom Randstad kiest voor deze doelgroep. De beginnende engineer is belangrijk om de hieronder opgesomde redenen

- Je kunt een starter eenvoudiger binden en zo aan je netwerk van potentiële kandidaten toevoegen. Des te eerder je contact hebt, des te meer tijd er voor een eventuele bemiddeling over blijft. De doelgroep hebben tussen de 0-10 jaar werkervaring. Engineers met 0 jaar werkervaring kun je mogelijk twee of drie keer bemiddelen. Door de eerste bemiddeling is er immers al een (goede) relatie opgebouwd.
- Deze kandidaten staan eerder open voor een detachingscontract omdat ze minder behoefte hebben aan de zekerheid van 1 jaar (gegarandeerd) loon.
- Bedrijven kunnen starters nog vormen in hun bedrijf, ze staan open voor scholing en pikken dit snel op.
- Starters hebben vaak een lager salaris waardoor ze goedkoper zijn dan de oudere (ervarener) werknemers.
- Net afgestudeerden brengen vaak nieuwe ideeën mee waardoor er verbeteringen kunnen worden gedaan.
- Starters zijn vaak direct beschikbaar (ze hoeven niet eerst hun contract uit te dienen).

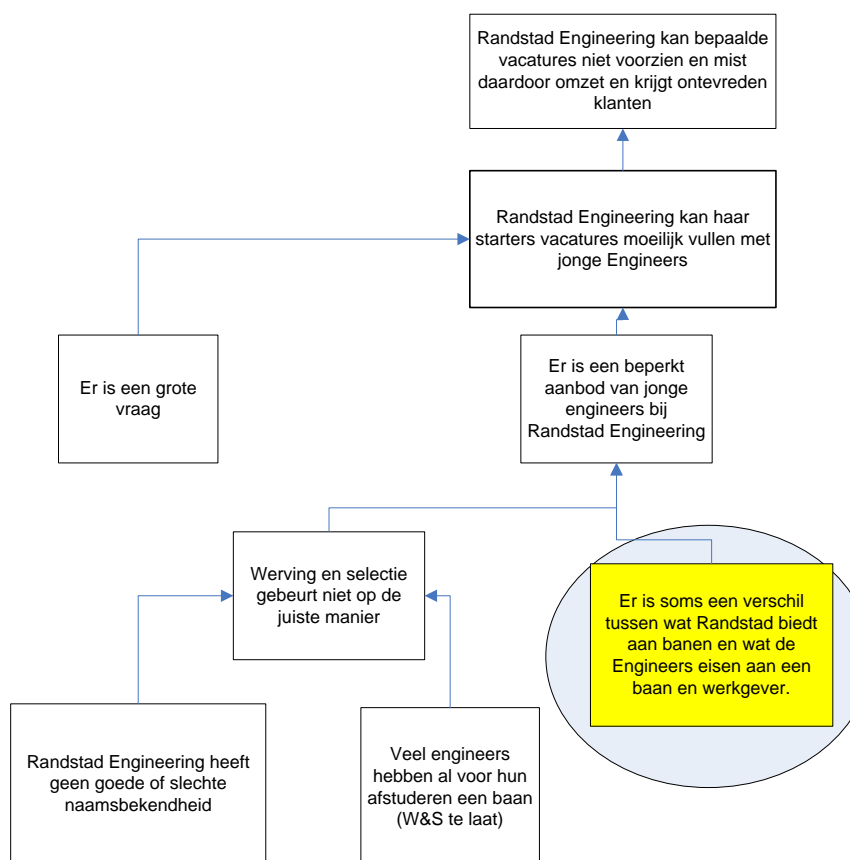
Zo zijn er nog meer redenen om starters aan te nemen dan hierboven genoemd, maar dit lijken de voornaamste te zijn.

Het feitelijke probleem ligt natuurlijk bij de klant van Randstad omdat deze onvoldoende arbeidskrachten heeft. Deze klant hoopt vervolgens dat Randstad de vacatures kan voorzien en zo hun personele problemen

kan oplossen. Randstad levert het bedrijf de mensen die ze nodig hebben. Hierdoor verdient Randstad geld en kan ze haar klant de verwachte service verlenen.

Maar Randstad Engineering kan steeds moeilijker aan de vraag naar hoogopgeleide technici van haar klanten voldoen. Ze moet meer tijd steken in de werving van haar kandidaten. Hierdoor is zij genoodzaakt hogere tarieven te rekenen voor haar diensten. Het verschil tussen vacatures en kandidaten lijdt ook tot een vermindering van de omzet voor Randstad Engineering. Het service aspect is zeer belangrijk bij een groot bedrijf als Randstad. Een slechte service van één afdeling kan invloed hebben op het imago van de hele Randstad Holding. Hierdoor komen mogelijke aanvragen voor andere (makkelijker bemiddelbare) functies in gevaar.

Het doel van het bureau is ook om een groter marktaandeel te creëren en een hoge klanttevredenheid. Dit valt te bereiken door het verhogen van het aanbod aan engineers. Wanneer er meer vacatures worden voorzien wordt er een hogere klanttevredenheid gerealiseerd. Andere onderdelen van Randstad profiteren hier van, maar natuurlijk wordt er ook door de afdeling een grotere omzet/winst geboekt.



Figuur 1.1 Probleemkluwen, situatie schets van het probleem van Randstad Engineering

Door het onderzoeken van de voorkeuren van bèta-studenten hoopt Randstad een duidelijk beeld te krijgen van de wensen en eisen van engineers. Hieruit kan ze interpreteren welke bedrijven en vacatures goed bemiddelbaar zijn.

Randstad Engineering zou op basis van deze voorkeuren van bèta-studenten een wervingsstrategie voor deze doelgroep kunnen opstellen en uitvoeren. De kennis over deze aspecten zal dus bijdragen aan het oplossen van dit probleem: Er is soms een verschil tussen wat Randstad biedt en wat de bèta-studenten eisen aan een baan en werkgever.

Het probleem dat de banen niet voldoen blijkt onder andere uit ervaringen en reacties die consultants in hun werk horen en ook ondervinden. Zo gaan de consultants bijvoorbeeld voor kandidaten (die ze al wel hebben

gesproken) op zoek naar vacatures die ze zelf niet in bemiddeling hebben. Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de wensen die de kandidaat heeft niet aansluiten bij de vacatures die op dat moment in bemiddeling zijn.

1.3 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

In het verleden zijn er verschillende onderzoeken gedaan naar baan-keuze motieven van engineers (alle leeftijden /beroepen) en/of studenten. In de onderzoeken naar studenten staat vaak de generatie-Y centraal. Deze generatie is geboren rond 1980 tot 1990 en kenmerkt zich door de invloeden van elektronische-technologie op hun levensstijl. De generatie-Y is de generatie die momenteel afstudeert of pas afgestudeerd is.

Dit onderzoek zal de aspecten van generatie-Y en de aspecten van de engineers gaan combineren, om zo een bijdrage te leveren aan het probleem dat Randstad ondervindt. Immers de doelgroep van dit bureau is student én bèta. De verwachting is dat de combinatie van deze twee aspecten (student en bèta) ook een combinatie van de verschillende resultaten zal opleveren. Alleen welke combinatie is nog niet bekend.

Tijdens dit rapport zullen we drie groepen door elkaar heen gebruiken, die niet hetzelfde zijn. De één kan echter wel een subgroep zijn van de ander, zoals geldt voor de bèta-studenten.

De eerste groep, engineers: Deze groep bestaat uit mensen werkzaam in de technische sector in een beroep dat zich kenmerkt door de technisch inhoudelijke kennis die benodigd is. Het is een groep van alle leeftijden veelal met een technische opleiding op een hogeschool of universiteit.

De tweede groep, generatie-Y: Dit zijn alle mensen geboren die geboren zijn tussen 1980 en 1990. (ongeveer; hierover verschillen de wetenschappelijke literatuur nogal eens.)

Een derde groep, bèta-studenten: Studenten op een hogeschool of universiteit die een opleiding volgen met een technische-achtergrond. Ze hebben op de middelbare school een natuurkunde, wiskunde en/of scheikunde in hun vakkenpakket gehad en volgen nu studies als werktuigbouwkunde, scheikunde, natuurkunde maar ook als technische bedrijfskunde. De huidige bèta-student is dus in principe ook (bijna) onderdeel van de voorgaande groepen. De student is immers onderdeel van de generatie-Y, en als hij/zij afgestudeerd is ook een engineer.

In hoofdstuk 2 volgt de beschouwing van de literatuur over het onderzoek dat beschikbaar is. In hoofdstuk 3 wordt een toelichting gegeven op de gebruikte onderzoeksmethode om in hoofdstuk 4 en 5 de resultaten van het onderzoek te bespreken.

2.1 HET ONDERZOEK EN DE LITERATUUR

Om een antwoord te kunnen geven op de vraag, welke aspecten belangrijk zijn in de keuze voor een eerste baan bij de huidige bèta-student, is er eerst gekeken naar de informatie die al beschikbaar is. De kennis die we zoeken moet afkomstig zijn uit de wetenschappelijke literatuur. Om deze wetenschappelijke-informatie te verkrijgen zijn er verschillende zoekopdrachten uitgevoerd op wetenschappelijke sites als “Google Scholar”, “Web of Science” en “Scopus”.

De insteek is om gegevens te verzamelen over eigenschappen van de generatie-Y en de eigenschappen van engineers. Het uiteindelijke doel: inzicht krijgen in de waarden omtrent werk; het omzetten van de informatie naar kennis. Er ontstaat vervolgens een duidelijk beeld welke waarden onderzocht zijn en of ze belangrijk zijn voor engineers of de generatie-Y.

Een waarde omtrent werk is bijvoorbeeld een goede werksfeer of het aanbod van flexibele werktijden door een bedrijf. De mate waarin iets dergelijks belangrijk wordt gevonden en de mate waarin deze waarde terug komt in de baan kan een voorspeller zijn van het aantal sollicitaties. Met de verzamelde informatie kan er een antwoord worden gegeven op de vraag: Is deze waarde relevant of juist niet relevant bij het zoeken van een baan? En is er de noodzaak om deze waarde mee te nemen in ons onderzoek?

Uit de zoekopdrachten zijn 53 artikelen geselecteerd (1^{ste} selectie) die antwoord zouden kunnen geven op deze waarden voor het onderzoek naar de voorkeuren voor bèta-studenten. Wat de generatie-Y een fijne baan vindt en welke factoren daarin een rol spelen staat veel beschreven in de gevonden literatuur. Naar de voorkeuren omtrent arbeid voor engineers is minder onderzoek naar gedaan.

De 53 artikelen zijn gescand en vervolgens ingedeeld (2^{de} selectie) in 3 categorieën op basis van de bruikbaarheid voor ons onderzoek. Criteria hiervoor zijn, hoeveelheid raakvlakken met de doelgroep, duidelijkheid van informatie, en de doelstelling van het onderzoek besproken in het artikel. Voor de complete lijst zie ook de bronvermelding op pagina 29.

- 14 zeer bruikbaar;
 - Artikelen die in ieder geval moeten worden gelezen en worden gebruikt in het verslag.
- 14 waren bruikbaar;
 - Er zijn verbindingen met de literatuur en is interessant. Gebruiken als er niets over dit specifieke onderwerp staat in de zeer bruikbare artikelen of als aanvulling op deze artikelen.
- 25 artikelen waren minder interessant.
 - Er zijn wel verbindingen tussen ons onderzoek maar niet voldoende om de artikelen grondig te lezen. In de artikelen zijn enkele steekwoorden gevonden maar de doelstelling/onderwerp ligt te ver van dit onderzoek af.

Op basis van de 28 geselecteerde artikelen stellen we hieronder een beeld samen van de engineer (in paragraaf 2.3) en de generatie-Y (in paragraaf 2.4). Daarna wordt ingegaan op de verandering van waarden omtrent werk, en of deze verandering juist wel of niet plaats vindt, of de generatie-Y echt verschilt van andere generaties, en welke oorzaken hiervoor aan te wijzen zijn.

In paragraaf 2.6 maken we het geheel overzichtelijk door het invoegen van een tabel waarop onze verwachtingen en hypothesen zijn gebaseerd. Hiervoor wordt een tabel gebruikt met een overzicht van de waarden en de scores toegekend via de interpretatie van de literatuur.

2.2 VERSCHILLEN TUSSEN BÈTA'S EN NIET-BÈTA'S IN NEDERLAND

Er is in eerdere onderzoeken gezocht naar verschillen tussen bèta's en niet-bèta's op de arbeidsmarkt in Nederland (Platform Beta-techniek, 2008) (pag. 7). "Over het algemeen zijn werknemers met een bètaopleiding vaker man. Ook zijn bèta's gemiddeld wat ouder, vaker autochtoon en meer werkzaam in grote bedrijven dan niet-bèta's." Dit houdt dus in dat de onderzoeksresultaten niet direct hoeven te slaan op het bèta "zijn". Het kan mogelijk door andere factoren komen die kenmerkend zijn aan engineers, zoals het feit dat ze meestal man zijn. Er is bijvoorbeeld een loonverschil tussen man en vrouw, waarbij de man gemiddeld meer betaald krijgt dan een vrouw (Platform Bèta-techniek, 2010). Ook werken vrouwen meer in deeltijd en stellen ze minder eisen wat betreft doorgroeimogelijkheden.

Bèta's verdienen over het algemeen niet meer dan "niet bèta's", ook verschillen ze niet qua baantevredenheid. Toch zijn ze op sommige aspecten in hun baan wel tevredener dan anderen zoals, opvallend genoeg: salaris. Dit zou er op kunnen duiden dat technici minder behoefte hebben aan een hoog salaris. Een bèta heeft wel meer/eerder last van stress op het werk dan een niet bèta. Een niet bèta heeft minder moeite om een baan te hebben waarin sprake is van verhoogde stress. Over het algemeen lijkt het erop dat werknemers die relatief veel betaald krijgen ook meer tevreden zijn. Maar geld maakt niet altijd gelukkig. Bèta werknemers in de onderwijssector zijn zeer tevreden met hun baan, terwijl daar het laagste uurloon wordt verdiend.

In de komende twee paragrafen, 2.3 en 2.4 wordt uiteengezet wat in de theorie beschreven is over de aspecten waarop engineers (2.3) en de aspecten waarop generatie-Y studenten (2.4) kiezen voor hun baan en werkgever.

Noot: één artikel van Shatat et. al. (2009) beschrijft engineers én de generatie-Y dit wordt in paragraaf 2.4.2 besproken.

2.3 WAARDEN OMTRENT WERK VOOR ENGINEERS

In deze paragraaf wordt op basis van twee verschillende onderzoeken, Watson en Meiksins (1991) en Hagström en Kjellberg (2000) de voorkeuren omtrent werk besproken. De eerst genoemde onderzoekers hebben specifiek onderzoek gepleegd naar verschillende groepen binnen engineers. Hagström en Kjellberg (2000) hebben een vergelijking gemaakt tussen verplegers en engineers en keken daarbij naar verandering van de waarden door tijd. Maar ze keken ook naar het verschil tussen mannelijke en vrouwelijke waarden omtrent werk.

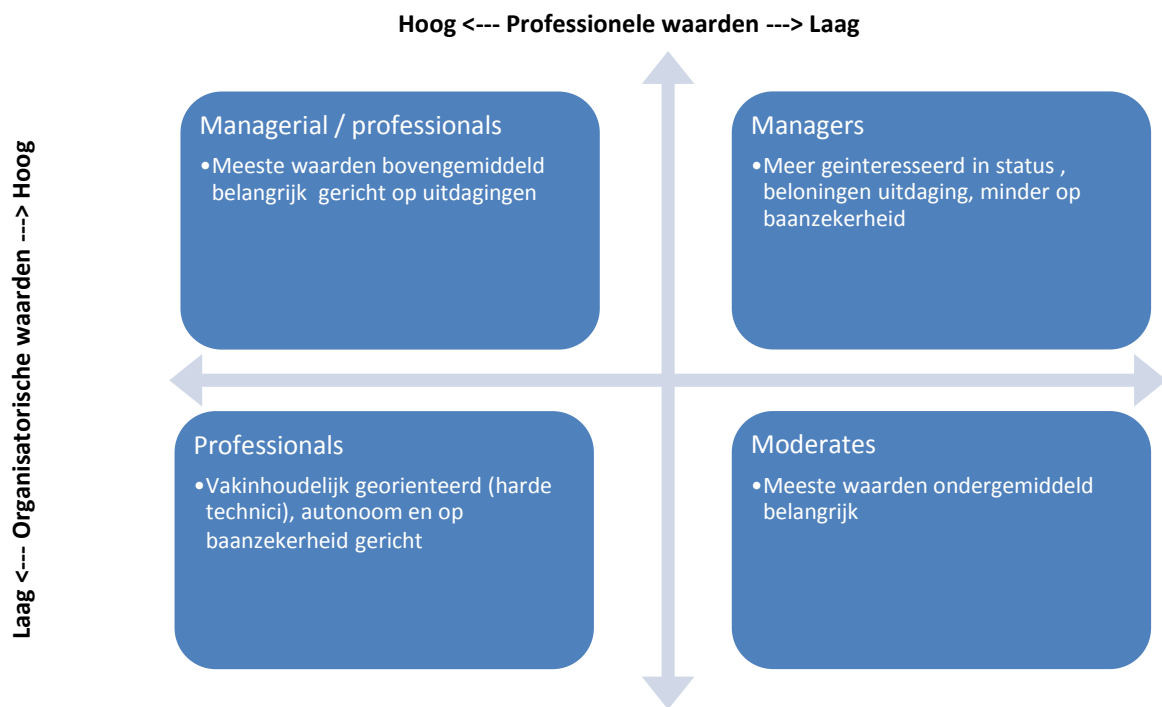
2.3.1 WATSON EN MEIKSINS: ER ZIJN VERSCHILLENDE ENGINEERS

Watson en Meiksins (1991) bespreken verschillende waarden omtrent arbeid en komen uiteindelijk tot de conclusie dat er vier verschillende groepen zijn binnen engineers die elk hun eigen en gezamenlijke waarden hebben. De gezamenlijke waarde: intrinsiek motiverend werk, het verschil zit hem vooral in de waardering van bedrijfsimago en status.

Het uitgangspunt van het onderzoek is het ter discussie stellen of waarden omtrent werk van engineers wel verschillen van de waarden van een gemiddelde arbeidskracht. Watson en Meiksins (1991) stellen vast dat uit de huidige literatuur geen consensus is ontstaan wat de gemiddelde engineer nu belangrijk vindt aan zijn of haar werk.

Met een nieuw onderzoek proberen Watson en zijn collega's het op een andere manier: ze benaderen de onderzoeksgroep op basis van vier verschillende subgroepen binnen engineers. Deze groepen kunnen laag of hoog kunnen scoren op basis van organisatorische waarden en professionele waarden (de mate waarin men inhoudelijk met techniek bezig is). De groepen zijn ingedeeld in een management groep, een professionals groep (de technici die omgaan met de apparatuur en bezig zijn met de technische inhoud) en twee "tussen" groepen: Managerial / professional (scoren op beide waarden bovengemiddeld) en Moderates (ondergemiddelde scores op deze waarden). Met deze subgroepen is er door hen onderzoek gedaan naar de onderlinge verschillen bij engineers (zie onderstaande figuur 2.1).

De resultaten die worden verkregen hebben een hoge standaarddeviatie en daardoor niet eenduidig. Wat betekent dat er veel verschil is tussen de individuele scores en het gemiddelde. Er is dus terechte twijfel of engineers wel een homogene groep zijn. De resultaten zorgen er voor dat er beperkt uitspraken kunnen worden gedaan over de gewenste waarden omtrent werk voor engineers. Dit is een bevestiging van wat zij voor hun onderzoek hadden geconcludeerd.



Figuur 2.1: Overzicht van verschillende typen engineers, op basis van Watson en Meiksins (1991).

De conclusie die wordt getrokken is dat twee aspecten voor de professional en de manager verschillend belangrijk zijn: bedrijfs-imago en werkinhoud. Voor de manager is het imago belangrijker en voor de professional is juist een interessante functie belangrijker. Waarbij interessante functie een functie is die iemand intrinsiek motiveert, dus de met name de functie inhoud moet aansluiten op datgene dat de persoon graag wil doen.

Het is echter lastig om individuele engineers te onderscheiden als professional of manager waardoor het moeilijk is om een betrouwbare uitspraak te doen over de verschillende waarden van deze groep. Zo bestaan er de eerder genoemde “tussengroepen” tussen de manager en engineer die voor onduidelijkheden zorgen.

Over het geheel gezien zijn de vier groepen samen in dit onderzoek het meest geïnteresseerd in werk dat hen intrinsiek motiveert. Motiverend vooral door de inhoud van het werk dat ze doen. Het werk moet wel aangepast zijn op de wens die de specifieke persoon heeft. Is hij of zij bijvoorbeeld het type manager of professional? Werk op maat en een goede match tussen het bedrijf en de werknemer wordt door bèta's erg belangrijk gevonden. Met de resultaten in het onderzoek is ook gekeken of er een verschil zit tussen de oudere en jongere engineer. Volgens Watson en Meiksins (1991) hebben jongere engineers een grotere voorkeur in het behalen van status en het doorgroeien richting een management carrière dan oudere engineers.

2.3.2. SHAPIRA EN GRIFFITH: OVEREENKOMSTEN TUSSEN MANAGERS EN ENGINEERS

Shapira en Griffith (1990) beschrijven in hun onderzoek aspecten omtrent arbeid van engineers, managers, productie en administratieve medewerkers. Door onderzoek onder 432 werknemers van een productiebedrijf komen ze tot de conclusie dat er geen significante verschillen zijn tussen managers en engineers binnen dit bedrijf. Dit vinden zij ook niet raar omdat veel engineers werkzaam zijn op de productievloer en daar “management-achtige taken” verrichten zoals het aansturen van de productie.

Er is volgens de onderzoekers wel een verschil tussen de groep managers/engineers, en de productie en administratieve medewerkers. Van de zes onderzochte aspecten (status, werkinhoud, carrièrebehoefte, salaris, trots en betrokkenheid) scoorden de managers en engineers significant hoger op werkinhoud en trots maar lager op de importantie van salaris/beloning.

De aspecten die de engineers het belangrijkste vinden zijn de werkinhoudelijke en de trots om werk goed te kunnen doen, op de voet gevolgd door betrokkenheid met het bedrijf. De overige drie variabelen zijn een stuk minder belangrijk.

Een interessante ontdekking uit de data is de (positieve) correlatie tussen salaris en status, en, werkinhoud, trots en betrokkenheid bij de respondenten. Wat betekent dat iemand die salaris belangrijk vindt ook status

belangrijk zal vinden. En als iemand werkinhoud belangrijk vindt; zal men trots kunnen zijn op je werk en betrokkenheid bij/binnen het bedrijf waarschijnlijk belangrijker vinden. Een kanttekening bij dit onderzoek is dat er een leeftijds- en sekse- verschil zit bij de administratieve-medewerkers, dit zou voor vertekening van de resultaten kunnen zorgen.

2.3.3 HAGSTRÖM EN KJELLBERG: VOORKEUR VOOR MANNELIJKE KENMERKEN

Door Hagström en Kjellberg (2000) is duidelijk gemaakt dat er een verschil zit tussen verpleegkundigen en engineers. Zij onderzochten 307 engineers op het gebied van waardenveranderingen en werkervaringen. De respondenten vulden tweemaal een vragenlijst in direct nadat ze school verlaten hadden (t1) en na ongeveer 1,5 jaar aan het werk te zijn (t2). Omdat voor ons onderzoek alleen de resultaten van de engineers relevant zijn zullen we met name op deze groep focussen. Er zijn geen significante veranderingen aangetoond tussen de twee verschillende meetpunten (t1 en t2). Wel zijn er verschillen opgemerkt betreft sociale relaties (gestegen, bij verplegers; gelijk gebleven bij engineers), onafhankelijkheid (gedaald onder verplegers; gelijk gebleven bij engineers), en zelfrealisatie (gestegen bij beide groepen).

Een groot onderscheid tussen verpleegkundigen en engineers zit in het meer materialistische gedrag van de engineer. De engineer kiest eerder voor een goede beloning dan de verpleger. Deze verpleger vertoont meer altruïstisch en zorgend gedrag, zo hechten ze meer waarde aan een goede werksfeer en prettige collega's. Dit zijn ook de zogenaamde "vrouwelijke" kenmerken. Vrouwen ervaren volgens Hagström en Kjellberg (2000) ook meer stress en werkdruk. Ze voelen zich in het werk echter wel meer ondersteund dan hun mannelijke collega's.

2.4 WAARDEN OMTRENT WERK VOOR DE GENERATIE-Y

2.4.1 WELKE WAARDEN ZIJN ER EN IN WELKE MATE ZIJN ZE BELANGRIJK?

Voor het vaststellen van welke verschillende waarden omtrent werk voor de gehele generatie-Y belangrijk zijn geeft het onderzoek van Terjesen, Vinnicombe en Freeman (2007) een goed inzicht. Het onderzoek betreft net afgestudeerden uit de generatie-Y die aan het begin staan van hun sollicitatieproces; het moment dat ze de eerste sollicitaties willen gaan versturen.

Een aspect waarop onderzoek is gedaan is: de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke studenten op basis van het "gender-self schema" (Konrad et. al., 2000). In het gender-self schema wordt er vanuit gegaan dat de vrouw een meer zorgende visie op werk heeft en de man meer een "carrière visie" zal hebben met persoonlijke ontwikkeling. Dit verschil bleek overigens volgens Hagström en Kjellberg (2000) wel te bestaan tussen verplegers en engineers (zie paragraaf 2.3.3).

Daarnaast is er onderzoek gedaan naar de "person-organisation fit" (Chatman, 1989). Person-organisation fit veronderstelt dat er een positieve relatie is tussen de veronderstelde aantrekkelijkheid van een organisatie en de waarschijnlijkheid van een sollicitatie bij deze organisatie.

Door Terjesen et al. (2007) wordt eerst, door middel van een kwalitatief onderzoek, een aantal waarden omtrent werk vastgesteld die de generatie van belang acht. Aan de hand van deze waarden uit het kwalitatieve onderzoek wordt een kwantitatieve survey gehouden. In het onderzoek zijn twintig stellingen onderzocht.

Zij constateerden een verschil tussen mannen en vrouwen binnen de generatie-Y. Zo geven vrouwen meer om variëteit zoals veel verschillende taken en afwisselend contact met veel verschillende mensen. Ook vinden vrouwen een vriendelijke werksfeer en werken binnen een bedrijf dat om zijn medewerkers geeft als individu belangrijker. De onderzoekers stellen dat de eigenschappen vanuit het gender-self schema kunnen worden bevestigd. Verder is aangetoond dat de aantrekkelijkheid van de organisatie (person-organisation fit) ook leidt tot meer sollicitaties en betere sollicitanten.

Terjesen, Vinnicombe en Freeman (2007) komen tot de algemene conclusie dat ontwikkelingsmogelijkheden, individueel beschouwd worden als werknemer en duidelijke carrière mogelijkheden het belangrijkste zijn in de keuze voor een passende baan voor de generatie-Y.

2.4.2 GENERATIE-Y ENGINEERS: WERKSFEER, WERKINHOUD, SCHOLING EN FLEXIBILITEIT

Shatat, El-Baz, en Hariga (2009) onderzoeken generatie-Y engineers naar hun voorkeuren omtrent werk anders dan Terjesen et al. (2007) die de gehele generatie-Y onderzochten. Shatat et al. stelt dat de inhoud van een functie belangrijker is dan het bedrijf voor wie men werkt.

Als een werknemer in hoog aanzien staat bij het management van het desbetreffende bedrijf zal dit de kans op een sollicitatie bij dat bedrijf verhogen. Hij of zij moet belangrijk zijn voor het bedrijf en zich daarbij geen nummer voelen.

Mogelijkheden om te leren en jezelf te ontwikkelen staan ook hoog op de verlanglijst van de generatie-Y engineers. Daarnaast verlangt een jonge werknemer een gepaste beloning en flexibiliteit om zijn werk goed te doen. Er dient wel een kanttekening te worden geplaatst aan de uitkomsten van dit onderzoek: De Arabische regio verschilt mogelijk van de Europese/Nederlandse regio qua arbeidsvoorkeuren. Enkele oorzaken: verschil van cultuur, religie en bedrijfsvoering (Shatat et al. (2009)).

2.4.3 OVEREENKOMSTEN TUSSEN BABYBOOMERS EN GENERATIE-Y: WERKSFEER

Het onderzoek van Hewlett, Sherbin en Sumberg (How Gen-Y and Boomers will reshape your Agenda" 2009) gaat in op de verschillen tussen twee generaties, babyboomers (geboren tussen 1945 en 1960) en de generatie-Y. Er zijn volgens de onderzoekers overeenkomsten tussen de twee onderzochte generaties: Zo willen beide generaties graag een bijdrage leveren aan de samenleving en zijn ze dus niet alleen individualistisch ingesteld. De generatie-Y en de Babyboomers hechten veel waarde aan fijne collega's en een goede werksfeer.

Aan het eind van het artikel doen de onderzoekers zes aanbevelingen om de generatie-Y aan te trekken:

1. Collega's waarmee je goed kunt samenwerken.
2. Flexibele manier om met werktijden en beloning om te gaan.
3. Vooruitzichten op (persoonlijke) verbetering.
4. Erkenning van je prestaties door bedrijf en leidinggevenden.
5. Een duidelijk patroon van vooruitgang en promotie in de functie.
6. Het bieden van nieuwe uitdagingen en belevenissen.

Over de methode van onderzoek zijn Hewlett, Sherbin en Sumberg (2009) niet heel duidelijk. De gegevens zijn verkregen uit twee grote onderzoeken in 2008 en 2009 binnen de 50 grootste bedrijven van de VS. Duidelijk wordt door dit onderzoek dat werksfeer en collega's een belangrijke rol kunnen spelen in de beslissing welke baan de generatie-Y het meeste aanspreekt.

2.4.4 INHOUD VAN DE FUNCTIE BELANGRIJK

Dat de inhoud binnen een functie belangrijk is voor de generatie-Y wordt bevestigd door Loughlin en Barling (2001). In hun onderzoek naar de oorzaak en de herkomst van waarden stellen zij uiteindelijk vast dat de nieuwe generatie grotere behoefte heeft aan "niet standaard banen" (bijvoorbeeld parttime, of tijdelijk werk) en kwalitatief hoogwaardig werk. Waarbij kwalitatief staat voor intrinsiek motiverend en passend werk bij hun opleiding en interesses. Een onderzoek van Broadbridge, Maxwell en Ogden (2009) geeft ook als conclusie dat de generatie-Y vooral werk zoekt waar ze van kunnen genieten, ze voldoening uit kunnen halen en uitdagend is. Dit met een focus op het inhoudelijke van het werk zelf. Het helpt om studenten al vroeg in aanraking te laten komen met de branche waarvoor het bedrijf werkzaam is. De afgestudeerde heeft daardoor al affiniteit met deze branche en zou eerder voor dezelfde sector kiezen.

2.4.5 FLEXIBILISERING VAN WERK EN BELONING

Broadbridge et al. (2009) schrijven het volgende over de flexibilisering in arbeidsvoorwaarden door de generatie-Y: De nieuwe generatie wil tijd kunnen vrijmaken voor hun privé-/familielevens. Hierbij helpt een flexibele indeling van werktijden die worden opgenomen in arbeidscontracten. Met name het thuiswerken en wisselen van baan en functie wordt als een voordeel gezien. Ook hoeft het niet bezwaarlijk te zijn om geen vaste werktijden te hebben of een vast aantal uren op contract. De herkomst van deze waarden lijkt vooral te liggen in de opvoeding maar ook in eerdere ervaringen met werk (zoals een flexibele bijbaan naast de studie). Een bedrijf dat bovengemiddelde generatie-Y afgestudeerden wil trekken doet er goed aan om op alle of zoveel mogelijk factoren in te zetten die een rol spelen bij de beslissing voor een eerste baan. In het onderzoek onderschrijven ze de conclusies die hierboven worden genoemd.

De aspecten omtrent flexibiliteit en aangepaste beloning uit het onderzoek van Shatat et al. (2009) komen ook terug in het artikel van Hewlet et al. (2009) hier worden de conclusies bevestigd voor de generatie-Y omtrent de grotere wens van flexibiliteit en (aan)gepaste beloning. We verwachten dus dat de waarde die de generatie-Y hecht aan flexibiliteit hoger is dan bij de engineer, waar hij mogelijk zelfs negatief is.

2.4.6 WAARDEN BETREFT ARBEIDSRELATIE: FLEXIBELE CONTRACTEN EN WERKTIJDEN?

Door Finegold, Mohrman en Spreitzer (2002) is onderzocht welke factoren beïnvloedend zijn bij het wisselen van baan, en, of er daarbij een verschil is tussen de jonge en oudere technici. In dit onderzoek komt onder andere de arbeidsrelatie en de baan zekerheid naar voren. Er is onderzocht of deze waarde een verschil maakt in de beoordeling van hun huidige en toekomstige baan.

De jongste groep engineers hechten minder waarde aan baan zekerheid en is avontuurlijker ingesteld. Dit geeft detachering bij deze groep dus een grotere kans dan andere leeftijdscategorieën. In de voorgaande paragraaf is gesproken over flexibiliteit, voornamelijk het zelf indelen van werktijden. De generatie-Y heeft duidelijk geen 9 tot 5 mentaliteit, maar verwacht dit ook van de werkgever. We komen duidelijke aanwijzingen tegen dat de generatie-Y open staat voor flexibele werktijden en beloning op basis van inspanning. In dit proces is de voorkeur voor arbeidsrelatie ook van belang. Er kan namelijk in het contract voor gekozen worden om op basis van een flexibel dienstverband zaken te doen, of als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) voor het bedrijf te werken.

In het artikel door Oliver uit 2011 wordt onderstreept dat studenten minder sceptisch zijn tegenover een flexibele arbeidsrelatie. Dit wordt volgens dit artikel mede veroorzaakt door de onzekere achtergrond van hun studentenbanen. De twijfel omtrent een flexibele arbeidsrelatie wordt echter groter naarmate de leeftijd van de studenten toeneemt. Een gemiddelde ouderejaars student zal minder openstaan voor een flexibele arbeidsovereenkomst dan de gemiddelde eerstejaars student.

2.4.7 ANDERE VOORKEUREN IN AZIË: CARRIÈRE EN SALARIS

In een Aziatisch onderzoek door Moy en Lee (2002), gericht op de keuze voor de grootte van het bedrijf (MKB, of een multinational) bij pas afgestudeerde bedrijfskundigen (generatie-Y), bleken de voorkeuren anders te liggen. Carrière perspectief en salaris/arbeidsvoorwaarden zijn volgens de onderzoekers de twee belangrijkste aspecten om te kiezen voor een eerste baan. Hier zou het demografisch aspect een rol kunnen spelen, het onderzoek is namelijk gehouden op een universiteit in Hong Kong in 1999.

2.4.8 VERSCHILLENDE WAARDEN OMTRENT WERK VAN DE GENERATIE-Y

In diverse onderzoeken worden lijsten gepubliceerd met de scores/uitkomsten van de onderzochte variabelen. Uit tabellen van de onderzoeken van Posner (1981), Terjesen, Vinnicombe en Freeman (2007) en Ng, Sweitzer en Lyons (2010) blijkt dat er verschillen zitten tussen de uitkomsten van deze onderzoeken.

Bij onderzoeken van Posner (1981) en Ng et al. (2010) is internationaal reizen als zeer laag gewaardeerd, de laatste positie. Terjesen et al. (2007) vinden echter dat reizen op de 12^{de} plaats van de 20 variabelen terecht komt, nog boven salaris. Ook staat "met mensen werken met wie je gemeenschappelijke waarden deelt" op de 10^{de} plaats bij Terjesen et al. (2007) en "goede mensen om mee te werken" bij Ng et al. (1981) op de 2^{de} plaats en volgens onderzoek door Posner staat deze waarde juist gemiddeld belangrijk voor de generatie-Y. De resultaten van de verschillende onderzoeken komen dus niet één op één met elkaar overeen.

Maar behalve de hierboven genoemde aspecten blijkt uit de onderzoeken van de drie bovengenoemde tabellen dat grote delen van aspecten aan werk wél overeenkomen. Deze uitkomsten spreken, ook voor de analyse van de omgevingsfactoren door Deal, Altman en Rogelberg (2010), de omgevingsfactoren zijn voor de drie onderzoeken vergelijkbaar (Canada, VS en Verenigd Koninkrijk, zie paragraaf 2.5).

In paragraaf 2.6 gebruiken we de drie onderzoeken om een tabel van variabelen met hun verwachting op te stellen.

2.5 VERANDEREN OF VERSCHILLEN WAARDEN OMTRENT WERK?

In de literatuur worden twee verschillende visies op het veranderen van waarden door de tijd genoemd.

1. de waarden veranderen wel per generatie door verschillende factoren.
2. de waarden veranderen door het ouder worden en verschillen niet per generatie.

2.5.1 WAARDEN VERANDEREN DOOR OUDER WORDEN

Shatat, et al. (2009) is hierbij aanhanger van de tweede stelling, waarden verschillen niet per generatie. Volgens hen is leeftijd op zichzelf al beïnvloedend op de baantevredenheid van werknemers. De mate van baan tevredenheid verandert met de leeftijd van de arbeiders. Het zou dus zo kunnen zijn dat generatie-Y helemaal niet verschillend is van andere generaties zoals de generatie-X of de babyboomers toen deze jong waren.

Het verschil tussen oudere en jonge (toekomstige) werknemers zit hem waarschijnlijk in de volgende vier aspecten (Shatat et al., 2009).

- De verandering van verwachtingen en waarden over de tijd.
- Het feit dat oudere medewerkers betere banen en vaardigheden hebben dan jongere medewerkers.
- Ouderen hebben meer “sunk costs” zoals investeringen in een pensioen of opgebouwde bonussen.
- Verwachtingen kunnen veranderen naar mate de tijd vordert en zo meer realistisch worden.

(Dit is overigens ook gesignaleerd door Watsons en Meiksins (1991), zie paragraaf 2.3.1)

2.5.2 WAARDEN VERANDEREN DOOR OMGEVINGSFACTOREN

Smola en Sutton (2002) zijn vertegenwoordiger van het eerste standpunt: Waarden verschillen per generatie. In hun onderzoek proberen ze antwoord te geven op de volgende vraag: Zijn er verschillen in waarden tussen de verschillende generaties die nu aan het werk zijn?

De verschillen die werden gevonden waren niet groot. Zo zou de huidige generatie meer met geld verdienen bezig zijn (in tegenstelling wat Hewlett, Sherbin en Sumberg (2009) beweren (zie paragraaf 2.4.4)) en meer bezig zijn met het leveren van kwaliteit op de werkvloer: vakmanschap. Interessanter voor ons onderzoek is echter de vraag die is gesteld omtrent het gelijk blijven van waarden omtrent werk. Een conclusie in dit artikel van Smola en Sutton (2002) is dat vooral de persoonlijke-omgeving tijdens de opvoeding van de engineer bepalend is voor zijn toekomstige waarden ten aanzien van werk. Deze omgeving is vervolgens afhankelijk van de tijd waarin deze engineer zich bevindt.

Deal, Altman en Rogelberg (2010) onderzochten welke waarden de “Millennials” (generatie-Y) nu echt belangrijk vinden. Tot op heden zijn er veel onderzoeken naar dezelfde waarden gedaan. De onderzoeken zorgen echter eerder voor verwarring doordat ze elkaar tegenspreken, eerder dan dat ze eerdere bevindingen bevestigen of verbeteren. Deal et al. stellen de vraag of het de generatie-Y is die van invloed is, of zijn het andere factoren die waarden bepalen?

Door de onderzoekers wordt een vergelijkbare conclusie getrokken als door Smola en Sutton (2002) getrokken is: Het is niet bepalend van welke generatie iemand is. Factoren die wel van invloed zijn: Ontwikkeling, levensfase en economische of andere omgevingsfactoren. De belangrijkste omgevingsfactor voor de huidige generatie is de beschikbare technologie. Deze factor van beschikbare technologie verschilt behoorlijk tussen de verschillende generaties. Zo hadden de Babyboomers geen toegang tot computers, maar de huidige generatie weet niet anders dan dat deze er zijn.

Het verschil in omgevingsfactoren tussen Azië en “het Westen” zou ook het verschil kunnen verklaren tussen de “Aziatische-” en “Westerse-” onderzoeken zoals geconcludeerd door Moy en Lee (2002) (zie paragraaf 2.4.7).

Volgens Elizur, Borg, Hunt en Beck (1991) is het verschil van waarden omtrent werk tussen verschillende culturen beperkt. Het culturele verschil betreft volgens de onderzoekers slechts kleine aspecten: Zo vonden Duitse respondenten, collega's, secundaire arbeidsvoorwaarden en baanzekerheid belangrijker. Dit in tegenstelling tot Hongaren, die salaris en aanzien belangrijker vinden.

2.6 UITSPRAKEN OVER DE LITERATUUR

Engineers in westerse landen (zoals uit de literatuur afkomstige onderzoeksgroepen in de VS, Verenigd Koninkrijk maar ook Zweden en Verenigde Arabische Emiraten) vinden over het algemeen de inhoud van de functie het belangrijkste. De functie-inhoud dient goed aan te sluiten op hun wensen. Bij engineers die willen doorgroeien naar een management carrière speelt imago en arbeidsvoorwaarden een belangrijkere rol in het selectie proces dan bij engineers die die voorkeur niet hebben. Eén van de conclusies die getrokken kan worden uit de bestudeerde literatuur is dat het goed mogelijk is dat de onderzoeksresultaten geldig zullen zijn voor meerdere generaties starters op de arbeidsmarkt. Hierbij dient echter wel rekening worden gehouden met omgevingsfactoren zoals de economie en technologie.

Het feit dat engineers onderling verschillen qua motivatiefactoren (de vier groepen van Watson en Meiksins (1991)) voor het kiezen van arbeid, kan in ons onderzoek gedeeltelijk ondervangen door het feit dat we een onderzoek doen naar nog niet werkende bèta-studenten. Dit betekent dat deze waarschijnlijk nog niet in een bepaalde professionele groep vallen en dus nog niet denken vanuit hun functie. Ook heeft de leeftijdsfactor geen vertekende invloed omdat de onderzoekspopulatie uitsluitend uit studenten bestaat. Doordat in ons onderzoek alleen bèta-studenten betrokken zijn kan er vervolgens geen uitspraak worden gedaan over andere leeftijdscategorieën.

Een tweede kanttekening die gemaakt moet worden is dat het in dit specifieke onderzoek voor Randstad Engineering om hoger-opgeleid personeel gaat. In de beschreven literatuur wordt dit onderscheid niet overal duidelijk. De invloed hiervan op de onderzoeksresultaten ten opzichte van de beschikbare literatuur is dus niet voldoende bekend. Over arbeidsvoorkeuren of waarden die engineers of studenten belangrijk vinden is in de onderzochte literatuur niet een eenduidige conclusie te trekken. Wel valt op te merken dat de mannelijk-aspecten een grotere rol spelen in het geval van de engineers. En dat uiteindelijk functie-inhoud en doorgroeimogelijkheden binnen een bedrijf/functie zeer belangrijk kunnen zijn voor de bèta-student.

In paragraaf 2.4.8 hebben we de onderzoeken van Posner (1981), Terjesen et al. (2007) en Ng et al. (2009) besproken. Uit de tabellen van deze onderzoeken hebben we een selectie gemaakt van waarden die het meest genoemd worden of belangrijk zijn. Vervolgens hebben we gekeken hoe de generatie-Y tegenover deze waarden staat. Omdat het gaat om interpretaties van de waarden kennen we geen absolute scores toe. Nu we de waarden hebben gevonden gaan we terug naar de literatuur over de engineers en kijken we of dezelfde waarden ook kunnen worden geïnterpreteerd in een score.

Tabel 2.1: Op literatuur gebaseerde scores voor deelgroepen en de bèta-studenten.

Waarden ten aanzien van werk:	Deelgroep: (Gen-Y of engineers)	Scores:	Verwachte voor bèta-student:
Flexibele arbeidsrelatie in werkuren en contracten	Generatie-Y ¹	+	0
	Engineers ¹	-	
Salarissen en beloning	Generatie-Y	0	0
	Engineers	+	
Bonussen en flexibele beloning	Generatie-Y	+	+
	Engineers	0	
Behoeftte aan scholing	Generatie-Y	++	++
	Engineers	0	
Werkinhoud / Werk aangepast aan de behoeften	Generatie-Y	+	++
	Engineers	++	
Werksfeer	Generatie-Y	+	0
	Engineers	0	
Doorgroeimogelijkheden / Carrière mogelijkheden	Generatie-Y	+	+
	Engineers	0	
Bedrijfsimago	Generatie-Y	+	+
	Engineers	0	
Internationale aspecten aan het bedrijf	Generatie-Y	+	0
	Engineers	-	
Creativiteit	Generatie-Y	+	+
	Engineers	+	
Verkrijgen van status	Generatie-Y	0	0
	Engineers	0	

Legenda: ++ zeer positieve beoordeling
+ positieve beoordeling
0 neutrale beoordeling
- negatieve beoordeling

¹ Voorbeeld: Generatie-Y beoordeeld volgens de bestudeerde literatuur een flexibele arbeidsrelatie, werkuren en contracten positief. En de Engineers/Bèta's juist negatief.

2.7 VASTSTELLEN HYPOTHESEN

Aan de hand van tabel 2.1 valt op te maken welke waarden omtrent werk voor de bèta-student relevant zijn om specifiek te onderzoeken. Zo hebben engineers én de generatie-Y in hoge mate behoefte aan scholing en een passende functie-inhoud. We verwachten dat dit dan ook voor de bèta-studenten geldt.

Met name de verwachte verschillen tussen de twee verschillende doelgroepen (generatie-Y studenten en engineers) zijn interessant omdat deze moeilijker te voorspellen zijn. Is de bèta-student meer een type engineer of meer iemand uit de generatie-Y bij de beoordeling van deze waarde?

Enkele geobserveerde verschillen zijn interesse in beloning, internationalisatie en flexibele arbeidscontracten. Uit tabel 2.1 leiden we onze hypothesen af. We gebruiken scholing als variabele om te testen omdat uit onze tabel blijkt dat deze zeer waarschijnlijk hoog zal scoren. De gestelde hypothesen zijn daarom zeer aannemelijk. Hypothese 1.a is voor onze opdrachtgever Randstad Engineering van belang, wanneer deze stelling waar is zou Randstad mogelijk de onzekerheid bij een flexibel contract kunnen afkopen met een beter salaris.

- H 1.a Bèta-studenten vinden salaris/beloning belangrijker dan vaste werktijden in de keuze voor hun eerste baan.
- H 1.b Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing bij de werkgever belangrijker dan de salaris in de keuze voor hun eerste baan.
- H 1.c Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing bij de werkgever belangrijker dan een flexibele beloning/bonussen in de keuze voor hun eerste baan.
- H 1.d Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing bij de werkgever belangrijker dan de werksfeer binnen het bedrijf in de keuze voor hun eerste baan.
- H 1.e Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing bij de werkgever minder belangrijk dan de het hebben van afwisselende taken binnen de functie in de keuze voor hun eerste baan.

Door het onderzoek van Watson en Meiksins (1991) is er onderscheid gemaakt in voorkeuren tussen professionals en managers (zie ook figuur 2.1). De managers hebben volgens de onderzoekers een hogere voorkeur voor het behalen van status, hoog salaris, en een goed bedrijfsimago. Terwijl de Professionals (inhoudelijke technici) een grotere voorkeur hebben voor autonoom werken (hypothese 2.d).

Met onderstaande hypothesen proberen we te achterhalen of dergelijke verschillen ook gelden voor bèta-studenten die nog geen (relevante) werkervaring hebben.

- H 2.a Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben meer behoefte aan een goed bedrijfsimago dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière.
- H 2.b Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben meer behoefte aan status dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière.
- H 2.c Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben meer behoefte aan een hoog salaris dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière.
- H 2.d Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben minder behoefte aan vrijheid om hun functie uit te oefenen dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière.

Volgens de hierboven opgestelde hypothesen wordt er onderzoek gedaan naar hypothesen met twee variabelen. Het toetsen van uitspraken op basis van één variabele is niet echt interessant, omdat er geen relevante waarde is waaraan men de desbetreffende variabele kan toetsen. Wel zal er een overzicht worden gemaakt met de gemiddelde scores en zullen we kijken of deze voldoen aan de verwachtingen (zie tabel 2.1). Daarnaast zullen we ook andere verschillen die blijken uit onze vragenlijst presenteren in het overzicht van de resultaten (hoofdstuk 4).

Tabel 2.2: Overzicht van de hypothesen

	Salaris	Vaste werktijden	Scholing	Flexibele beloning	Werksfeer	Diverse functie	Imago	Status
Hypothese 1.a	↑	↓						
Hypothese 1.b	↓		↑					
Hypothese 1.c			↑	↓				
Hypothese 1.d			↑		↓			
Hypothese 1.e			↓			↑		
Hogere management-ambitie leidt tot hogere beoordeling van:								
Hypothese 2.a							↑	
Hypothese 2.b								↑
Hypothese 2.c	↑							
Hypothese 2.d						↑		
Legenda: ↑ = hoger beoordeeld, ↓ = lager beoordeeld								

HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE

3.1 DEFINITIE VAN HET ONDERZOEK

In hoofdstuk 1 en 2 staat beschreven wat het probleem is en wat de gewenste bijdrage van dit onderzoek is aan het probleem: Want de opdrachtgever, Randstad Engineering, wil graag weten: Welke voorkeuren omtrent arbeid heeft de huidige bèta-student in Nederland? De methode om het gebrek aan kennis, omtrent de voorkeuren van arbeid voor bèta-studenten in Nederland, op te lossen staat in dit hoofdstuk beschreven.

Volgens Babbie (2004) wordt deze vraag het beste opgelost door het houden van een kwantitatief toetsend-onderzoek. We gaan de al gevonden waarden in de literatuur toetsen op onze (meer specifieke) groep bèta-studenten. Het soort onderzoek dat we afnemen is een cross-sectional onderzoek: gebaseerd op één meetpunt. Voor een beter onderzoeksresultaat zou kunnen worden gekozen om een panel-onderzoek te houden. Deze meet over een langere tijd met meerdere momenten, zo zou je het hele beslissingsproces kunnen volgen. Helaas zijn de middelen hiervoor te beperkt. Een dergelijk onderzoek over lange termijn heeft als nadeel dat de opdrachtgever langer op de resultaten zou moeten wachten.

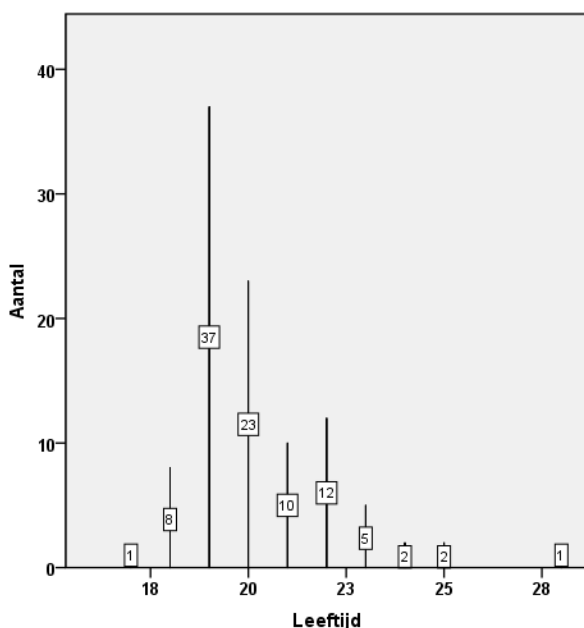
Omdat bij een kwantitatief onderzoek een groot aantal respondenten benodigd is voor goede analyses, is gekozen voor het afnemen van vragenlijsten. De vragenlijst is op papier afgenomen om een zo hoog mogelijke respons-ratio te halen. De uitkomsten van de vragenlijsten zijn ingevoerd in SPSS(18) om gebruik te kunnen maken van de verschillende analysetools (onder andere: Correlaties, T-toetsen en gemiddelden) ter beantwoording van de hypothesen.

Voorafgaand aan het onderzoek is de doelgroep al vastgesteld: Bachelor-studenten van vier opleidingen uit Arnhem en Enschede. De geselecteerde opleidingen: Autotechniek, Elektrotechniek, Technische bedrijfskunde en Werktuigbouwkunde. De keuze is gevallen op deze opleidingen omdat dit typische-bèta opleidingen zijn (veel natuur-technische aspecten in de vakken pakketten) en omdat dit het grootste deel van de kandidaten (90 % - 100 %) is dat Randstad Engineering bemiddelt.

3.2 ONDERZOEKSBEPALING

3.2.1. OVER DE STEEKPROEF

Na een korte inleiding over het doel van het onderzoek is aan de studenten gevraagd om enkele demografische data af te geven. Dit zijn: leeftijd, geslacht, studie, studieniveau (Wo/Hbo) en opleidingsinstelling. Het invullen van de enquête nam gemiddeld zo'n tien minuten in beslag. Na afloop werd de vragenlijst meteen ingeleverd bij de afnemer van de enquête.



In totaal zijn er 101 vragenlijsten afgenomen met een responsratio van 99%. Het grootste aandeel respondenten bestond uit werktuigbouwkundigen (72%). Verder namen er nog elektrotechnici (9%) en autotechnici (19%) deel. Aan het invullen van de vragenlijst heeft één vrouw deelgenomen. Alle respondenten waren bachelor-studenten die studeren in Arnhem of in Enschede. Hiervan kwam 28% van de hogeschool Arnhem, 33% van de hogeschool Enschede en de overige 49% van de Universiteit Twente. Het opleidingsniveau was ongeveer gelijk verdeeld tussen Hbo en Wo studenten, respectievelijk 50,5 en 49,5 procent. In figuur 3.1 staat een overzicht van de leeftijd van de deelnemers, de gemiddelde leeftijd bedraagt 20,2 waarbij de Wo-studenten gemiddeld 1 jaar jonger zijn ten opzichte van Hbo-studenten.

Figuur 3.1: Overzicht van aantal respondenten per leeftijdsgroep.

3.2.2 OPERATIONALISATIE DOOR VRAGENLIJST

Om te onderzoeken wat bèta-studenten belangrijke waarden vinden voor een eerste baan gebruiken we onderzoeksvragen uit voorgaande onderzoeken. Deze vragen zijn wetenschappelijk getoetst en zo voldoende betrouwbaar voor ons onderzoek. Er zijn voor dit onderzoek geen specifieke vragen bedacht.

De gebruikte vragen zijn afkomstig uit twee verschillende onderzoeken:

1. Attracting generation-Y graduates, Terjesen en Vinnicombe (2007)
2. What do engineers want? Watson en Meiksins (1991)

De vragen waren opgesteld in het Engels en zijn vertaald naar het Nederlands. De reden hierachter is de volgende: bij een Engelstalige vragenlijst kunnen mogelijk onduidelijkheden ontstaan omtrent de vraagstelling (de ondervraagden immers zijn allemaal Nederlandstalig), waardoor er vertekende resultaten kunnen ontstaan.

De eerste twintig vragen uit de onderzoeks-vragenlijst (zie bijlage, pagina 35) komen uit artikel 1. Deze vragen benadrukken aspecten vanuit het bedrijfsperspectief. "Stel dat er een werkgever is voor afgestudeerden die ideaal voor jou zou zijn. Hoe ziet dit bedrijf er uit?" De antwoorden werden gescoord op een ordinale schaal van 1 tot 7: "Op een schaal van 1 tot 7: 1 = Absoluut mee oneens, 7 = Zeer mee eens". Een voorbeeld: "*Het bedrijf investeert hevig in de training en ontwikkeling van hun werknemers*".

Als tweede deel zijn er 8 vragen toegevoegd uit artikel 2 die met name betrekking hebben op de functie/baan zelf: "Hoe belangrijk vind je de volgende aspecten aan een baan?. De antwoorden werden gescoord op een schaal van 3 tot 1: "1. Zeer belangrijk, 2. een beetje belangrijk, 3. niet erg belangrijk". Een voorbeeld: "*De mogelijkheid om te innoveren en nieuwe ideeën voor te stellen*".

De hypothesen hopen we te kunnen beantwoorden met de volgende vragen over de desbetreffende waarden: Waarden bij hypothesen set 1

- Vaste werktijden -> Het bedrijf heeft vaste werktijden en je kunt alleen dan werkzaam zijn.
- salaris/beloning -> Het bedrijf heeft hoge start salarissen.
+ Hoe belangrijk vind je het om er economisch op vooruit te gaan? *
- Mogelijkheid tot scholing -> Het bedrijf investeert hevig in de training en ontwikkeling van hun werknemers.
- Flexibele beloning en bonussen -> Het bedrijf heeft een bonus cultuur waar inspanningen worden gecombineerd met beloning.
- Werksfeer -> Het bedrijf heeft een vriendelijke en informele werksfeer.
- Afwisselende taken binnen een functie -> Het bedrijf heeft een grote variëteit in dagelijkse werkzaamheden.

Waarden bij hypothesen set 2

- Management-carrière voorkeur -> Hoe belangrijk vind je mogelijkheden om je te ontwikkelen richting een management carrière? *
- Bedrijfsimago -> het bedrijf wordt gezien als een werkgever met een goede naam
- Behoefte aan (sociale) status -> Hoe belangrijk vind je het behalen van sociale status en prestige?
- Salaris -> Hoe belangrijk vind je het om er economisch op vooruit te gaan? *
+ Het bedrijf heeft hoge start salarissen.

In totaal worden er 28 vragen gesteld omtrent 12 waarden en 9 hypothesen.

Tabel 3.1: Vragen die zijn gesteld gekoppeld aan verschillende (groepen) waarden omtrent werk.

Variabele (=waarde)	1 ^e Deel*	2 ^e Deel*	Hypothese ^(pag. 16)
1. Werksfeer	2, 6, 10, 16	4	1.d
2. Creativiteit	8, 9	1, 4	2.d
3. Scholing	1		1.b c d e
4. Carrière mogelijkheden	3		
5. Internationalisatie	12, 17, 18		
6. Werkinhoud	4, 7, 13	2, 5, 7	1.e 2.d
7. Bedrijfsimago	5, 14		2.a
8. Status		8	2.b

* Deze vragen komen uit het tweede deel van de vragenlijst.

9. Bonussen, prestatiebeloning	11		1.c
10. Salaris	15	3	1.a b 2.c
11. Managementcarrière voorkeur		6	2. a b c d
12. Flexibele arbeidsrelatie	19		1.a

* zie vragenlijst in bijlage op deel 1: pagina 34, deel 2: pagina 35

Ondanks dat voor de hypothesen niet alle vragen uit de lijst worden gebruikt, hebben we deze vragen wel allemaal aan de bèta-student gesteld. Dit geeft de opdrachtgever een completer beeld van welke waarden ook belangrijk zijn, maar gezien de al beschikbare informatie uit de literatuur minder interessant zijn om te onderzoeken.

De complete vragenlijst zijn te vinden in de bijlage op pagina 33.

3.2.3 VACATURES ALS CONTROLEVRAAG

Als “controlevraag” zijn er drie vacatures toegevoegd waarin enkele aspecten van voorkeuren omtrent arbeid naar voren komen. Met de controle-vraag hopen we te controleren of de geïnterviewde ook echt handelt aan de hand van de waarden die in de eerste twee delen van de enquête door hem worden gesteld.

Er wordt gescoord aan de hand van drie mogelijke reacties: “Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze functieomschrijving:

1. meer informatie zou vragen?
2. zou solliciteren?
3. de baan zou accepteren?”

De vraagstelling is afkomstig uit het onderzoek van Swoerer en Rosen (1989). Zij gebruikten een vijf puntenschaal: “1. zeer onwaarschijnlijk 2. onwaarschijnlijk 3. neutraal 4. waarschijnlijk 5. zeer waarschijnlijk.”

Een vermoeden bestaat dat er (mogelijk onbewust) vaak naar de beloning van een functie wordt gekeken. Er is om die reden ook een groot onderscheid gemaakt qua beloning tussen de drie vacatures. Op basis van drie andere verschillende aspecten, imago-bedrijf, interessante functie/functie-inhoud, scholing en doorgroeimogelijkheden, hebben we drie vacatures samengesteld. In tabel 3.2 een overzicht van de door ons toegekende scores aan de vacature. De keuze is op deze waarden gevallen omdat er in een tekst gemakkelijk onderscheid kan worden gemaakt. De waarden interessante functie en doorgroeimogelijkheden worden in de literatuur ook als zeer belangrijk verondersteld voor een baankeuze.

Tabel 3.2: Scores van de drie vacatures op vier verschillende aspecten.

	Beloning	Imago-bedrijf	Interessante functie	Scholing en doorgroei
Vacature 1	0	0	+	++
Vacature 2	-	++	-	+
Vacature 3	++	0	-	-
Legenda:	++	zeer positieve beoordeling	+	positieve beoordeling
	0	neutrale beoordeling	-	negatieve beoordeling

Als het klopt wat de literatuur stelt zou vacature 1 het meest moeten aanspreken en 3 het minst. Echter is bij de vacature 3 de beloning een stuk beter wat de beslissing weer beïnvloed ten gunste van deze vacature.

Sommige aspecten zijn in de vacatureteksten mogelijk onvoldoende objectief. Er valt namelijk te twifelen of een ieder dezelfde waarden aan de vacature toekent als wij als onderzoekers doen. Deze vacature-vraag kan wel een indicatie geven of de geïnterviewde doet wat hij eerder in de vragenlijst had beloofd te doen. Het simpel beantwoorden van vragen is vaak anders dan het nemen van de daadwerkelijke beslissing. Het beslissingsproces waar het onderzoek om gaat wordt met deze vraag naar aanleiding van deze vacatures veel dichter benaderd dan het beantwoorden van de importantie van bepaalde voorkeuren.

Er ontbreken functie-eisen in de vacaturetekst, en er is gekozen voor vacatures die normaal gesproken door werktuigbouwkundigen worden voorzien. Daarom wordt voor de analyse van deze data alleen gebruik gemaakt van de dataset afgegeven door de werktuigbouwkundigen. De groep werktuigbouwkundigen is groot genoeg om betrouwbare analyses te doen. (N = 73)

De complete vragenlijst, inclusief de vacatureteksten is te vinden in de bijlage op pagina 33.

HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken die verkregen zijn vanuit de statistieken opgemaakt uit de vragenlijsten die zijn afgenomen (zie hoofdstuk 3). Eerst een bespreking van de gemiddelde waarden (4.1), en een bepaling van factoren (4.2); deze factoren kunnen samenhang tussen de verschillende vragen/waarden aantonen. Daarna gaan we in op de gestelde hypothesen (4.3), waarbij er later nog verder wordt ingegaan op het bespreken van verschillen tussen groepen in onze onderzoeksgroep (4.4).

4.1 GEMIDDELDE WAARDEN

De tabel (4.1) van de gemiddelde waarden geeft een zeer verdeelde indruk met hoge standaard deviaties. Uit de hoge gemiddelden blijkt dat de bèta-studenten niet direct willen kiezen tussen de verschillende zaken die ze belangrijk vinden aan een baan. Het liefst hebben ze alle aspecten in hun toekomstige baan.

Drie aspecten werden slecht beoordeeld, ze scoorden lager dan de neutrale beantwoording van de vraag. Deze negatieve aspecten zijn: reizen en internationalisatie, maar ook rigide werktijden en kleine organisaties. De gemiddelde bèta-student zou graag bij een (middel) grote onderneming werkzaam zijn en niet bij een kleine organisatie.

Bij het bestuderen van de verschillende Q-Q-plots blijkt dat we voor de gegevens een normale verdeling van de data mogen veronderstellen. In tabel 4.1 valt ook af te lezen welke waarden significant verschillen op basis van een 95 procent betrouwbaarheidsinterval (T-toets, lage/hoge limiet). Wanneer een gemiddelde van de ene waarde tussen de limieten van de andere waarde valt is er geen significant verschil. Zo is er bijvoorbeeld geen verschil tussen variabele 4 (limiet tussen 5,40 en 5,83), en variabele 2 of 7 (gemiddelde van respectievelijk 5,78 en 5,51).

Tabel 4.1: Vragen met resultaten gesorteerd op basis van de hoogste gemiddelde uitkomsten.

Waarde	Vraag: Het bedrijf (biedt/geeft/heeft)...	Gemiddelde	Standaard deviatie	Lage Limiet	Hoge Limiet
Carrière mogelijkheden	1. duidelijke mogelijkheden om op de lange termijn carrière stappen te maken	5,84	1,187	5,60	6,08
Werksfeer	2. een vriendelijke en informele werksfeer	5,78	1,088	5,56	6,00
Creativiteit	3. werknemers de vrijheid om eigeninitiatief te tonen en dit uit te voeren	5,63	1,051	5,42	5,84
Werkinhoud	4. benut optimaal mijn vaardigheden	5,62	1,066	5,40	5,83
Scholing	5. investeert hevig in de training en ontwikkeling van hun werknemers	5,56	1,192	5,32	5,80
Werkinhoud	6. een grote variëteit in dagelijkse werkzaamheden	5,53	1,251	5,30	5,72
Werksfeer	7. om mensen als individu	5,51	1,078	5,28	5,78
Creativiteit	8. de mogelijkheid om je volledige creativiteit te benutten	5,39	1,091	5,17	5,61
Werksfeer	9. collega's waarvan je het gevoel hebt gemeenschappelijke waarden te hebben	5,27	1,168	5,04	5,51
Bedrijfsimago	10. een dynamische en vooruitstrevende visie op hun bedrijfstak	5,20	1,121	4,98	5,43
Werkinhoud	11. werknemers mogelijkheden om in de eerste jaren door de organisatie verschillende rollen en gebieden te bekijken	5,20	1,128	4,98	5,42
Salaris	12. hoge start salarissen	5,08	1,542	4,77	5,39
Bedrijfsimago	13. wordt gezien als een werkgever met een goede naam	5,03	1,352	4,76	5,30
Werksfeer	14. een relatief stress-vrij werkklimaat	4,99	1,453	4,70	5,28
Internationalisatie	15. mogelijkheden om internationaal te reizen	4,80	1,497	4,50	5,10
Flexibele beloning	16. een bonus cultuur waar inspanningen worden gecombineerd met beloning	4,68	1,510	4,38	4,98
Internationalisatie	17. de mogelijkheid om in het buitenland te werken (en eventueel te leven)	4,49	1,611	4,17	4,81
Internationalisatie	18. een internationale en/of diverse mix van collega's	3,98	1,435	3,70	4,26
Werkinhoud	19. is een kleine organisatie	3,85	1,336	3,58	4,12
Flexibele arbeidsrelatie	20. vaste werktijden en je kunt alleen dan werkzaam zijn	3,23	1,427	2,95	3,51
Vraag: Welke aspecten zijn belangrijk?					
Management voorkeur	21. Mogelijkheden om je te ontwikkelen richting een management carrière	2,14	,735	1,99	2,28
Status	22. Het behalen van sociale status en prestige	2,00	,748	1,85	2,15
Salaris	23. Economisch er op vooruitgaan	1,61	,663	1,48	1,74
Werkinhoud	24. Mogelijkheden om te experimenteren in nieuwe gebieden van het wetenschappelijk gebied	1,60	,694	1,47	1,74
Creativiteit	25. Mogelijkheden om andere engineers te ontmoeten en om ideeën te bespreken	1,54	,575	1,43	1,66
Werkinhoud	26. Mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de wetenschap/kennis binnen	1,51	,576	1,40	1,63

	een bedrijf				
Creativiteit	27. Voor te blijven op de nieuwe ontwikkelingen	1,44	,590	1,32	1,55
Werksfeer	28. De mogelijkheid om te innoveren en nieuwe ideeën voor te stellen	1,35	,499	1,25	1,44

4.2 FACTORANALYSE

Na het afnemen van de vragenlijsten is gekeken of er verbanden kunnen worden gelegd tussen de verschillende onderzochte variabelen. Dit is mogelijk via een factoranalyse inclusief een Vari-max rotatie (resultaten in de bijlage op pagina 30). We hebben er voor gekozen om 5 factoren op te vragen, vanwege de duidelijke en overzichtelijk resultaten. Wanneer we niet van deze optie gebruik maken verkrijgen we 9 verschillende factoren met sterke nadruk op één enkele factor. Vraag/Variabele 10 kan niet worden ingedeeld bij een component.

Tabel 4.2: Uitkomsten Factor-analyse met Vari-max rotatie, ingedeeld in factoren.

Factor	Omschrijving van de factor	Vraag in tabel 4.1	Importantie van de variabele
1	Werksfeer, carrière, vrijheid en scholing	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 14	++
2	Creativiteit, opdoen van nieuwe kennis	3, 8, 28, 27, 26, 25, 24	+
3	Beloning en status (mannelijke kenmerken)	12, 13, 16, 20, 23, 22, 21	0
4	Internationalisatie	15, 17, 18	-
5	Diverse functie in kleine omgeving	6, 11, 19	+

De eerste component bestaat uit 9 verschillende waarden en is hiermee de grootste component. Deze component is ook de belangrijkste component gezien de hoge scores van de gekoppelde vragen en variabelen. Om een duiding te geven aan deze component is niet eenvoudig gezien de hoeveelheid van (veronderstelde) variabelen die deze factor verbindt. Carrière, werksfeer, vrijheid, scholing worden hier onder één noemer geplaatst.

Bij de andere componenten (2, 3, 4 en 5) is de verbinding wel duidelijker. Het vierde component wordt het slechts gewaardeerd door de bèta-student.

Er zijn voor deze analyse twee vragen dubbel ingedeeld, dit gaat om vraag/variabele 3 en 8. Deze vragen komen bij beide factoren duidelijk naar boven. Echter bij één maal negatief en een keer positief. De negatieve score is te verklaren uit het feit dat de waarden in het tweede gedeelte van de vragenlijst in de omgekeerde volgorde staan genoteerd (1 hoog, 3 is laag). Deze waarden vertegenwoordigen het creatieve-aspect aan een functie binnen een bedrijf en de mogelijkheid om vrijheid en je werk zelf (creatief) vorm te geven. Deze waarden sluiten prima aan bij de andere waarden in component twee.

Wat opvalt is dat de scheiding tussen de variabelen 21 tot en met 28 in twee factoren gelijk is aan de uitkomsten in factoren uit het oorspronkelijke onderzoek van Watson en Meiksins (1991).

Voor het derde deel ("de vacaturevragen") is het niet relevant om een factoranalyse te maken, omdat daarbij geen sprake kan zijn van verdere categorisering. Voor informatie over de vacaturevraag: Zie paragraaf 4.5.

4.3 BEOORDELING VAN DE HYPOTHESEN

Op basis van de afgelegde interviews beoordelen worden stuk voor stuk de hypothesen beantwoord die in paragraaf 2.5 zijn opgesteld.

Voor het vergelijken van de 1^e set van hypothesen gebruiken we een gepaarde-T-Test. We gebruiken hiervoor de limiet-waarden die in tabel 4.1 zijn weergegeven.

H 1.a Bèta-studenten vinden salaris/beloning (vraag 12 in tabel 4.1) belangrijker dan vaste werktijden (vraag 20 in tabel 4.1) in de keuze voor hun eerste baan.

Om deze hypothese te testen kijken we of de aangewezen sigma kleiner is dan 0,05 dat is hier het geval zodat de hypothese niet verworpen dient te worden. Een bèta-student heeft dus liever een hoger salaris dan vaste werktijden.

H 1.b Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing bij de werkgever belangrijker dan de salaris in de keuze voor hun eerste baan.

Deze hypothese kan worden bevestigd, de score van salaris bedraagt 5,08 (12). Dit is ver beneden de grens op basis van de 95% significantie voor de variabele scholing (5), die 5,38 is.

H 1.c Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing (5) bij de werkgever belangrijker dan een flexibele beloning/bonussen (16) in de keuze voor hun eerste baan. Deze hypothese kan worden bevestigd omdat scholing een limiet heeft van tussen de 5,32 en 5,80 bij een betrouwbaarheid van 95%. Dit komt niet in de buurt van de waarde gevonden voor bonussen welke 4,68 bedraagt en daarmee veel lager is.

H 1.d Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing (5) bij de werkgever belangrijker dan de werksfeer (2) binnen het bedrijf in de keuze voor hun eerste baan. Deze hypothese wordt met de huidige data niet ontkracht, wel is het zo dat de waarden veel van elkaar verschillen. Want werksfeer heeft beduidend hoger gescoord dan scholing (0,22 punten), echter net niet genoeg om de significantie drempel te halen en te stellen dat werksfeer belangrijker is dan scholing. De waarde van werksfeer is niet significant (5,78) lager dan scholing met een limiet van 5,32. Het duidelijke bewijs om deze hypothese te verwerpen is daarom dus niet.

H 1.e Bèta-studenten vinden de mogelijkheid tot scholing (5) bij de werkgever minder belangrijk dan het hebben van afwisselende taken (6) binnen de functie in de keuze voor hun eerste baan. Deze hypothese dient te worden verworpen, er is geen bewijs dat beide variabelen van elkaar verschillen. De waarde van afwisselende taken en een gevarieerde functie is 5,53, deze ligt ruim boven de laagste limiet van 5,32.

In de tweede set van hypothesen wordt gekeken of de stelling van Watson en Meiksins (1991) ook gelden voor de toekomstige engineer. Heeft de bèta-student met een voorkeur voor een management-carrière meer aandacht voor geld, status en het bedrijfsimago?

Tabel 4.3: Overzicht van correlaties tussen enkele vragen en een ontwikkeling richting management carrière.

Correlatie-Matrix N = 100	Mogelijkheden om je te ontwikkelen richting een management carrière (21)	
Het bedrijf wordt gezien als een werkgever met een goede naam (13)	Pearson Correlation	-,168
	Sig. (2-tailed)	,094
Het behalen van sociale status en prestige (22)	Pearson Correlation	,254*
	Sig. (2-tailed)	,010
Het bedrijf heeft hoge start salarissen (12)	Pearson Correlation	-,325**
	Sig. (2-tailed)	,001
Economisch er op voor vooruit gaan (23)	Pearson Correlation	,296**
	Sig. (2-tailed)	,003
Het bedrijf geeft werknemers de vrijheid om eigeninitiatief te tonen en dit uit te voeren (3)	Pearson Correlation	-,059
	Sig. (2-tailed)	,562

H 2.a Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben significant (sigma kleiner dan 0,05) meer behoefte aan een goed bedrijfsimago dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière.

Op basis van de van de correlatie-matrix is er geen significante correlatie tussen de variabelen “voorkeur voor een management carrière” (21) en “het bedrijf heeft een goede naam als werkgever” (13). Daarom kunnen we deze hypothese niet bevestigen.

H 2.b Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben significant (sigma kleiner dan 0,05) meer behoefte aan status (22) dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière. Via de correlatieanalyse tussen beide variabelen komen we tot de conclusie dat er een correlatie is tussen een management carrière en de behoefte aan het behalen van status een aanzien. Daarom verwerpen we deze hypothese niet.

H 2.c Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben significant (sigma kleiner dan = 0,05) meer behoefte aan een hoog salaris (23 & 12) dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière. Deze stelling kunnen we met de gegevens niet verwerpen. Op basis van de analyse

wordt gegeven dat de waarde “management voorkeur” (21) gecorreleerd is met “economisch er op vooruitgaan”(23) en “het bedrijf heeft hoge startsalarissen” (12).

H 2.d Bèta-studenten met voorkeur voor een management carrière hebben significant (sigma kleiner dan = 0,05) minder behoefte aan vrijheid om hun functie uit te oefenen (3) dan bèta-studenten zonder de voorkeur voor een management carrière. Het is niet aangetoond dat vrijheid in de functie en voorkeur voor doorgroei naar een management carrière gecorreleerd zijn. Er is dan ook geen aanleiding om aan te nemen dat er een verband is tussen deze twee variabelen. Omdat er geen verband is aangetoond tussen beide variabelen is er geen reden om aan te nemen dat “management” bèta-studenten minder interesse hebben in vrijheid binnen een functie. We verwerpen daarom deze hypothese.

4.4 VERSCHILLEN TUSSEN SUB-GROEPEN

Interessant is dat er significante verschillen zijn tussen de werktuigbouwkundigen en de overige deelnemers in de steekproef. Dit is getest aan de hand van een onafhankelijke T-toets (alpha = 0.05) en de ANOVA-tabel (zie tabel 4.4). Waarden waarbij geen significant (95 %) verschil bestaat tussen de subgroepen worden in deze tabel niet weergegeven.

Uitkomsten uit de analyse is dat een werktuigbouwkundige meer geïnteresseerd in prestatie-bonussen. Een goede naam van hun eerste werkgever, hoge start salarissen en een stress vrij werkklimaat vinden ze ook belangrijker dan de andere respondenten. Werktuigbouwkundigen hechten wel veel minder waarde aan de mogelijkheid van flexibele werktijden dan de rest van de bèta-studenten.

Tabel 4.4: Verschillen tussen werktuigbouwkundigen en andere bèta-studenten

F & Sigma uit ANOVA-tabel (verschil tussen alle groepen) Sigma uit de T-toets (werktuigbouw vs. de rest)	F	Sigma	Sigma T-toets
Het bedrijf heeft vaste werktijden en je kunt alleen dan werkzaam zijn	5,269	,007	,006
Het bedrijf heeft een dynamische en vooruitstrevende visie op hun bedrijfstak	4,107	,019	,086
Het bedrijf geeft werknemers mogelijkheden om in de eerste jaren door de organisatie verschillende rollen en gebieden te bekijken	3,177	,046	,094
Het bedrijf heeft een bonus cultuur waar inspanningen worden gecombineerd met beloning	4,355	,015	,006
Het bedrijf wordt gezien als een werkgever met een goede naam	10,323	,000	,000
Het bedrijf heeft hoge start salarissen	4,240	,017	,005
Het bedrijf heeft een relatief stress-vrij werkklimaat	5,697	,005	,001
Het bedrijf heeft een internationale en/of diverse mix van collega's	6,934	,002	,508
Economisch er op vooruitgaan	4,435	,014	,008
Mogelijkheden om je te ontwikkelen richting een management carrière	3,390	,038	,031

De verschillen tussen studenten uit het Wetenschappelijk onderwijs (Wo) en het Hbo zitten voornamelijk in het gewenste positieve imago van de toekomstige werkgever, de flexibele werktijden, de grootte van de organisatie en vinden universitaire studenten het belangrijker om economisch er op vooruit te gaan dan de Hbo'ers. Wo'ers werken liever voor grotere bedrijven en vinden het imago van dit bedrijf belangrijker dan Hbo'ers. Daarentegen vinden Hbo'ers vaste werktijden een minder groot probleem dan Wo'ers. De universitaire studenten willen de werktijden (nog) liever flexibel inrichten. Bonussen op basis van prestaties of flexibele beloningen vinden WO bèta-studenten significant belangrijker dan een hbo bèta-student.

Tabel 4.5: Verschil tussen WO en HBO bèta-studenten

F & Sigma uit ANOVA-tabel (verschil tussen alle groepen*) Sigma uit de T-toets (WO vs. HBO)	F	Sigma	Sigma T-toets
Het bedrijf heeft vaste werktijden en je kunt alleen dan werkzaam zijn	4,903	,029	,029
Het bedrijf heeft een bonus cultuur waar inspanningen worden gecombineerd met beloning	4,656	,033	,033
Het bedrijf wordt gezien als een werkgever met een goede naam	5,498	,021	,021
Economisch er op vooruitgaan	4,166	,044	,044
Het bedrijf is een kleine organisatie	5,635	,020	,020

* omdat er slechts twee groepen zijn komen waarden van T-Toets en ANOVA tabel overeen

Helaas zijn er in het onderzoek te weinig vrouwen geïnterviewd (in totaal 1) om het verschil te kunnen bekijken tussen vrouwelijke en mannelijke bèta-studenten.

4.5 UITKOMSTEN VACATURE-CONTROLE VRAAG

Voor de analyse van deze vacaturevragen zijn alleen de uitkomsten van de werktuigbouwkundigen meegenomen. Dit omdat de vacatures op het werktuigbouwkundige profiel geënt zijn en omdat er anders vertekende beelden zouden kunnen ontstaan. De onderzoek grootte voor deze steekproef bestaat derhalve uit 73 respondenten, in tabel 4.5 staan de gemiddelde uitkomsten.

De uitkomsten van de controlevraag zijn niet als verwacht. Ze verschillen van de resultaten afgegeven uit de vragenlijsten, zoals beschreven in paragraaf 4.1. De vacature die het best wordt gewaardeerd is vacature 3. We hebben dit getest met een gepaarde-T-test waaruit blijkt dat dit met 99 % zekerheid zo is (zie tabel 4.6). De derde vacature valt op door de goede betaling en beloning. Een aspect dat in de enquête juist weer niet zo naar voren komt. De mogelijkheid bestaat dat de standaardvragen een grotere sociaal wenselijkheid met zich meebrengt. De sociaal wenselijkheid bepaalt waarschijnlijk minder in een realistischer beslissingsproces waarin de keuze voor een functie/baan gemaakt dient te worden. Vacature 1 wordt ongeveer gelijk beoordeeld als vacature 2, daaruit zou kunnen blijken dat factoren zoals scholing en een interessante functie toch tegen het imago van een bedrijf opwegen. Het positieve imago en de grootte van het bekende Philips (uit vacature 2) maakt ten opzichte van de andere mindere punten dus veel goed. De resultaten verschillen niet veel tussen de aspecten contacteren en accepteren.

Tabel 4.6: Gemiddelde scores op de drie vacatures

Gemiddelde reactie op:	Contacteren	Solliciteren	Accepteren
Vacature 1	3,15	2,89	2,85
Vacature 2	3,34	3,03	3,00
Vacature 3	4,18	4,04	3,95

Tabel 4.7: Resultaten van een gepaarde T-toets met alle mogelijkheden binnen de vacature-controle vraag.

	Gepaard met:	Sigma (2-zijdig)	Beoordeling
Paar 1	Contacteren vac. 1 - Contacteren vac. 2	,162	Geen significant verschil
Paar 2	Contacteren vac. 1 - Contacteren vac. 3	,000	Vacature 3 significant beter beoordeeld
Paar 3	Contacteren vac. 2 - Contacteren vac. 3	,000	Vacature 3 significant beter beoordeeld
Paar 4	Solliciteren vac. 1 - Solliciteren vac. 2	,426	Geen significant verschil
Paar 5	Solliciteren vac. 1 - Solliciteren vac. 3	,000	Vacature 3 significant beter beoordeeld
Paar 6	Solliciteren vac. 2 - Solliciteren vac. 3	,000	Vacature 3 significant beter beoordeeld
Paar 7	Accepteren vac. 1 - Accepteren vac. 2	,699	Geen significant verschil
Paar 8	Accepteren vac. 1 - Accepteren vac. 3	,000	Vacature 3 significant beter beoordeeld
Paar 9	Accepteren vac. 2 - Accepteren vac. 3	,000	Vacature 3 significant beter beoordeeld
	* Significant met een betrouwbaarheid 99%		

5.1 DISCUSSIE

5.1.1 IMPLICATIES VOOR DE WETENSCHAP

VEEL OVEREENKOMSTEN TUSSEN LITERATUUR EN HUIDIG ONDERZOEK

Op basis van de gegevens van ons onderzoek kunnen we een aantal zaken bevestigen die in eerdere literatuur is beschreven. Als men de uitkomsten van ons onderzoek vergelijken met het onderzoek van Terjesen, Vinnicombe en Freeman (2007) (Uit dit onderzoek zijn immers de gestelde vragen afkomstig) blijkt dat de meeste aspecten redelijk overeen komen. Hieruit kan worden opgemaakt dat een engineer-student uit de generatie-Y niet veel verschilt van een andere gemiddelde generatie-Y student.

Op basis van de resultaten van Watson en Meiksins (1991) kan men een vergelijk maken met de resultaten uit onze steekproef. Ook hier hebben we immers dezelfde vragen als Watson en Meiksins (1991) gesteld. Zo vinden de oudere engineers én de door ons onderzochte bèta-studenten salaris, prestige even (on)belangrijk. Ondanks de minder aanwezige noodzaak voor jongeren om geld te verdienen. Jongeren hebben immers nog weinig financiële verplichtingen.

Bij bèta-studenten is de wens voor een management carrière minder groot. Bij oudere en jongere engineers groepen komt het innoveren en het toepassen van nieuwe ideeën met stipt op één. Er is op basis van onze gegevens niet duidelijk een verschil aan te wijzen tussen de oudere engineers, onderzocht door Watson, en de in dit onderzoek onderzochte bèta-studenten.

Samenvattend kunnen we met dit onderzoek bevestigen dat wat in de literatuur staat over de voorkeuren en waarden van engineers en generatie-Y klopt.

BEVESTIGING VAN DE RELATIE TUSSEN MANAGEMENT-VOORKEUR EN STATUS, SALARIS EN IMAGO

Studenten die een management carrière ambiëren willen graag werken bij een bedrijf dat een goed imago heeft en status uitstraalt. Dit werd al uitgezocht door Watson en Meiksins (1991) voor de engineers, uit ons onderzoek blijkt dat wanneer men alleen kijkt naar bèta-studenten hetzelfde geldt: Er is een verband tussen imago, status en management. Overigens hebben universitaire studenten een grotere behoefte om door te groeien naar een managementfunctie dan een Hbo-student. De Hbo-studenten willen liever praktischer bezig zijn. Het blijkt dus dat het verschil tussen managers en professionals al voor het begin van de beroeps carrière ontstaat. Het is niet zo dat iemand die (opeens) manager wordt meer waarde gaat hechten aan salaris. Bèta-studenten die graag managers willen worden hebben nu al een grotere voorkeur voor deze waarden.

WERKSFEER IS BELANGRIJKER DAN GEDACHT

Opvallend is dat de bèta-studenten meer behoefte hebben aan een gezellige sfeer en informele cultuur dan de mannelijke studenten uit het onderzoek naar de generatie-Y. Ze vinden de variabele werksfeer dus bovengemiddeld belangrijk, deze waarde heeft zelfs de op één na hoogste waarde. Dit is belangrijk om te weten. Engineers worden vaak niet benaderd op deze waarde door bedrijven of selectiebureaus, hier valt dus mogelijk winst te behalen.

BENUTTEN VAN VAARDIGHEDEN

Het tweede opvallende aspect in vergelijking met de resultaten uit de literatuur is dat de bèta-studenten het belangrijk vinden dat hun vaardigheden goed worden benut. Oftewel: Ze willen graag een baan op niveau en in de richting waar ze voor hebben gestudeerd. Dit is gunstig voor de technische sector, in het kader van het huidige tekort aan engineers. Het zou kunnen betekenen dat engineers niet snel zullen overstappen vanuit de technische sector naar een andere sector. Voor andere sectoren hebben ze immers niet gestudeerd.

OVERSCHATTING VAN INTERNATIONALE ASPECTEN

Wat overschat wordt is de mate waarin de bèta-student en de generatie-Y open staat voor een functie met internationale aspecten. De gemiddelde respondent is niet op zoek naar een bedrijf met diverse culturen en internationale reizen. Het lijkt dat de bèta-student een omgeving wenst waar hij of zij direct in zou passen. De student wil een omgeving waaraan men gewend is vanuit de hogeschool of universiteit. De omgeving die men gewend is bevat niet veel buitenlandse-studenten, en veel respondenten studeren waarschijnlijk nog vanuit het

ouderlijkhuus. Voor een universitaire master-student die meer met de internationalisatie in aanraking komt zou de voorkeur naar internationale aspecten mogelijk groter kunnen zijn.

MAKEN VAN LANGE TERMIJN CARRIÈRE-STAPPEN

De best gescoorde waarde in dit onderzoek is het maken van lange termijn carrière-stappen. Duidelijk wil iedere student een perspectief hebben: hoe kan hij of zij doorgroeien binnen de organisatie? De achterliggende vraag waarom de student dit wil is mogelijk heel interessant. Immers in dit onderzoek geeft de student aan dat hij of zij geen groot belang hecht aan status of hogere salarissen. Het meest aannemelijk is daarom dat de student dit wil vanwege de verandering in werkinhoud. In eerder onderzoek is daar niet

VACATURES GEVEN VERSCHIL TUSSEN VOORKEUREN VAN WAARDEN EN HANDELING BIJ SOLLICITATIE

Uit de uitkomsten van de vacature-vragen blijkt dat er verschil zit tussen de keuze voor een bepaalde waarde omtrent werk en de keuze voor een vacature/baan. Er is opvallend vaak gekozen voor de vacature die het best beloond wordt terwijl dit niet als hoogst beoordeeld werd als voorkeur. Daarmee geeft dit onderzoek aan dat het onderzoeken van waarden van studenten niet alleen gedaan kan worden door te vragen wat ze zouden doen, maar ook door te kijken wat ze daadwerkelijk doen in de keuze voor een baan.

Het voert te ver om uit de uitkomsten van deze vacatures harde conclusies te trekken vanwege de vele onzekerheden. Het resultaat geeft echter zeker aanleiding tot een vervolgonderzoek. Mogelijk worden de waarden minder belangrijk wanneer men verder in het keuzeproces komt. Of worden deze waarden sociaal-wenselijk geacht en speelt deze factor in het keuzeproces voor een eerste baan geen rol. In het vervolgonderzoek zou men engineers over langere tijd in hun baankeuzeproces kunnen volgen. Het hele proces van het selecteren van bedrijven/vacatures tot het daadwerkelijk accepteren van een baan. Of slechts het deel daarvan zoals van het afstuderen tot het schrijven van de sollicitatiebrief.

5.1.2 BEPERKINGEN VAN HET HUIDIG ONDERZOEK

In het onderzoek zijn de verschillen tussen de gewenste aspecten aan werk niet groot. Er zijn maar 3 waarden die lager dan de neutrale waarde scoorden en daarmee als negatief zijn beoordeeld. Dit waren diverse (internationale) collega's binnen het bedrijf, een klein bedrijf en vaste werktijden. De wens van de engineers is dus om zoveel mogelijk waarden terug te zien in hun eerste baan. Dit geeft bedrijven een lastige keuze in hun werving en selectie beleid. Het is moeilijk om er voor te zorgen dat een bedrijf met alle waarden wordt geassocieerd. Een bedrijf kan daarom ondanks dat alle waarden belangrijk zijn wellicht vanwege marketing redenen beter op een set van waarden inzetten. Bijvoorbeeld de hoog scorende combinatie werksfeer, creativiteit of de set carrièremogelijkheden en scholing. Wanneer men management-bèta's zoekt is het aan te raden meer aandacht op bedrijfsimago en arbeidsvoorwaarden te leggen.

De gegevens in het tweede deel van de vragenlijst zijn moeilijker te interpreteren dan het eerste deel. Waarschijnlijk komt dit doordat het voor de bèta-studenten moeilijk was onderscheid te maken tussen de verschillende variabelen. Zo lijkt "de mogelijkheid om te innoveren een nieuwe ideeën voor te stellen" erg op "Mogelijkheden om te experimenteren in nieuwe gebieden van het wetenschappelijk gebied". Een tweede nadeel is dat het niet mogelijk was voor de respondenten om op de vraag negatief te scoren en dat er slechts drie keuze mogelijkheden waren. Helaas bleek de vraagstelling binnen de vacature vraag niet te zorgen voor een groot onderscheid bij de beschikbare keuzes zijn. Dit blijkt uit het geringe verschil tussen de keuzes: Contacteren, solliciteren en accepteren bij een enkele vacature. Zo scoorde vacature 1 tussen de drie mogelijkheden een verschil van 0,3 op een schaal van 5 tot 1 wat een daling is van 9,5%.

De respondenten hadden mogelijk aan het eind van de vragenlijst weinig oog voor de verandering van vraagstelling. Ook werden ze na de tweede en derde vraag over dezelfde vacature niet voorzien van andere/nieuwe informatie die hun oordeel zou kunnen veranderen.

5.1.3 AANBEVELINGEN VOOR WETENSCHAPPELIJK VERVOLGONDERZOEK

In een vervolgonderzoek zouden de waarden onderzocht kunnen worden op basis van "harde keuzes". Bijvoorbeeld kiezen tussen een hoog salaris, variërende taken, een goede werksfeer of het maken van een ranking door de respondent. Wellicht dat er dan duidelijk wordt gekozen voor een bepaald aspect aan werk. Waardoor sommige waarden toch minder te worden beoordeeld. In de huidige situatie is vaak een hoge score uitgedeeld aan meerdere variabelen.

Omdat de vacaturevraag een interessant inzicht levert in de daadwerkelijke toepassing van de waarden in het keuze proces zouden we graag zien dat hier vervolg onderzoek naar wordt gedaan. Het zou interessant zijn om een aantal studenten te volgen door een aantal stappen van een echt sollicitatieproces, waarin het eindresultaat een (vaste) baan is.

Er zou dan kunnen worden begonnen met het invullen van een vragenlijst als hierboven. Vervolgens zouden ze de vrijheid moeten krijgen om vacatures te zoeken en te solliciteren, hierover dienen dan ook vragen worden gesteld. Waarom kiest iemand voor deze vacature? Welke waarden heb je besproken in het eerste gesprek en dergelijke.

5.2 IMPLICATIES VOOR RANDSTAD EN TECHNISCHE BEDRIJVEN

Het bedrijf dat engineers wil aantrekken zou moeten inzetten op de waarden die de engineers hoog beoordelen. Dat klinkt logisch, maar het is belangrijk om dit ook consequent toe te passen. De drie belangrijkste aspecten uit dit onderzoek:

1. Het bedrijf draagt bij aan de groei van de werknemer en heeft duidelijk carrière perspectieven.
2. Collega's met dezelfde waarden en een fijne en informele werksfeer.
3. De functie die bèta-studenten gaan bekleden moet goed passen bij de inhoudelijke wensen die ze hebben en de functie moet intrinsiek motiverend werken. Het werk moet (op zichzelf) interessant zijn om te doen. Zo moet je iemand die graag aan elektrotechnische delen van het apparaat wil werken de mogelijkheid bieden om dit te doen. Men kan hierbij het functieprofiel als uitgangspunt nemen, maar gezien de schaarste kan men beter engineers binnen halen en hen zelf een functie laten "uitkiezen". Op basis van hun persoonlijke wensen en interesses.

Een positief punt voor Randstad Engineering is dat de expertise van een consultant op het gebied van de arbeidsmarkt van belang kan zijn voor de beginnende engineer. De bèta-student hecht namelijk veel waarde aan een interessante functie, en dit is natuurlijk voor iedere persoon weer anders. Tijdens een intakegesprek met een consultant zou daarom de toegevoegde waarde kunnen blijken van Randstad Engineering. De consultant weet het beste waar de banen in zijn regio te vinden zijn. Banen die de des betreffende engineer van dit gesprek graag wil hebben. Zo kan er een goede match ontstaan tussen de engineer en het bedrijf. Een match die duurzaam is voor de toekomst en waar beide partijen iets aan hebben.

In het voortraject is het belangrijk dat de functies die men als bedrijf aanbiedt niet te concreet zijn. Op deze manier kan de engineer zelf zijn ideale functie toelichten in het intake gesprek. Een te concrete vacaturetekst weerhoudt hem mogelijk om te solliciteren, omdat de sollicitant zich niet direct in de functie herkent. Op basis van het feit dat een vacature met duidelijke goede arbeidsvoorwaarden als zeer positief wordt beoordeeld kan het aanbod van salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden worden benadrukt in een tekst of gesprek.

Behalve aandacht te besteden aan de kandidaat/engineer is het ook van belang voor Randstad om bedrijven op te zoeken die aan de eisen van de bèta-student voldoen of zouden kunnen voldoen. Die bedrijven moeten vervolgens (logischer wijs) dezelfde engineers nodig hebben. Een kritische blik op de eisen van de engineers, voordat aanvragen van bedrijven in behandeling worden genomen, levert een groter slagingspercentage op voor het invullen van vacatures.

5.2.1 AANBEVELINGEN VOOR VERVOLGONDERZOEK VOOR RANDSTAD

Het is voor Randstad Engineering raadzaam om een onderzoek in te stellen omtrent het imago van detacheren en de flexibiliteit die dit biedt, maar ook vraagt van een (toekomstig) werknemer. Momenteel hebben bèta-studenten wellicht een slecht beeld van wat detacheren is. Wanneer je hier over meer en betere informatie hebt zou je eventuele "angsten" van de engineer in een vroeg stadium kunnen wegnemen. Zo zouden studenten kunnen worden voorgelicht over het principe van detacheren. De studenten zien dan de eventuele voordelen van detachering en carrière-advies.

De verwachting is dat dit vervolgonderzoek een arbeidsintensief onderzoek zal zijn vanwege de specifieke situatie die hier beschreven wordt (binnen Nederland, met speciale wetten en regels) en de hoge mate van "pionieren" op dit onderzoeksgebied. Op basis van dit onderzoek kunnen we wel stellen dat de generatie-Y of jonge werknemers in het algemeen, meer geïnteresseerd zijn in detachering dan de wat oudere engineer/werknemer.

LITERATUURLIJST

- Allen, J., Boezeroy, P., de Weert, E., & van der Velden, R. (2000). Higher Education and Graduate Employment in the Netherlands. *European Journal of Education*, 211 - 219.
- Babbie, E. (2004). *The Practice of Social Research 10th edition*. Belmont, USA: Thomson Wadsworth.
- Boddy, D. (2007). *Management, an introduction*. Pearson Education Limited .
- Broadbridge, A. M., Maxwell, G. A., & Ogden, S. M. (2009). Selling retailing to Generation Y graduates: recruitment challenges and opportunities. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 405-420.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 928-944.
- Deal, J., Altman, D., & Rogelberg, S. (2010). Millennials at Work: What We Know and What We Need. *Journal of Business Psychology*, 191-199.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 21-38.
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzen, G. (2002). Age Effects on the Predictors of Technical Workers' Commitment and Willingness to. *Journal of Organizational Behavior*, 655-674.
- Hagström, T., & Kjellberg, A. (2000). *Work values and early work socialization among nurses and engineers*. Sweden: National Institute for Working Life.
- Hagström, T., & Kjellberg, A. (2007). Stability and change in work values among male and female nurses. *Scandinavian Journal of Psychology*, 143-151.
- Hewlett, S. A., Sherbin, L., & Sumberg, K. (2009). How Generation-Y and Boomers Will reshape your agenda. *Harvard Business Review*, 71-76.
- Judge, T., & Bretz, R. (1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 261-271.
- Kivi Niria. (2010). *Loopbaanonderzoek*. den Haag: Platform Beta techniek.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young Workers' Work values, attitudes and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 543-558.
- Moy, J. W., & Lee, S. M. (2002). The Career Choice of Business Graduates: SME's or MNC's? *Career Development International*, 339-347.
- Ng, E., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business Psychology*, 281-292.
- Oliver, D. (2011). University Student Employment and Expectations of the Graduate Labour market. *Journal of Industrial Relations*, 123-131.
- Platform Beta-techniek. (2008). *Arbeidsmarkt voor Beta-schoolverlaters*. Den Haag.

- Posner, B. (1981). Comparing Recruiter, Student and Faculty Perceptions of Important Applicant and Job Characteristics. *Personnel Psychology*, 329-339.
- Powell, G., & Goulet, L. (1996). Recruiters and applicants' reactions to campus interviews and employment decisions. *The Academy of Management Journal*, 1619-1640.
- Reflex. (2007). *Graduates from Higher Education in Europe*.
- Schmidt, C., Möller, J., Schmidt, K., Gerbershagen, M., Wappler, F., Limmroth, V., et al. (2011). Generation Y Rekrutierung, Entwicklung und Bindung. *Anaesthesist*, 517-524.
- Schwoerer, C., & Rosen, B. (1989). Effects of Employment-at-Will Policies and Compensation Policies on Corporate Image and Job Pursuit Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 653-656.
- Shapira, Z., & Griffith, T. (1990). Comparing the work-values of engineers with managers, productional, and clerical workers: A multivariate analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 281-292.
- Shatat, A., El-Baz, H., & Hariga, M. (2009). Employee Expectations: Perception of Generation-Y Engineers in the UAE. *Engineering Systems Management*.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 363-382.
- Terjesen, S., Vinnicombe, S., & Freeman, C. (2007). Attracting Generation Y graduates. *Career Development International*, 504-522.
- Watson, J. M., & Meiksins, P. F. (1991). What Do Engineers Want? Work Values, Job Rewards, and Job Satisfaction. *Science, Technology, & Human Values*, 140-172.

BIJLAGEN:

1. FACTOR ANALYSE

Rotated Component Matrix ^a

	Component				
	1	2 ^b	3 ^b	4	5
Het bedrijf heeft een dynamische en vooruitstrevende visie op hun bedrijfstak ^d	,384	-,364	,301	,260	,203
Het bedrijf geeft om mensen als individu	,559	-,175	,044	,100	,378
Het bedrijf heeft duidelijke mogelijkheden om op de lange termijn carrière stappen te maken	,610	-,373	,194	-,069	,187
Het bedrijf heeft een vriendelijke en informele werksfeer	,719	,114	,055	,024	,112
Het bedrijf heeft collega's waarvan je het gevoel hebt gemeenschappelijke waarden te hebben	,718	,120	,100	,010	-,063
Het bedrijf benut optimaal mijn vaardigheden	,559	-,265	,110	,053	-,255
Het bedrijf heeft een relatief stress-vrij werkklimaat	,525	,366	,341	-,119	-,107
Het bedrijf geeft werknemers de vrijheid om eigeninitiatief te tonen en dit uit te voeren ^c	,545	-,439	,054	,010	,176
Het bedrijf heeft de mogelijkheid om je volledige creativiteit te benutten ^c	,495	-,355	,118	,252	,021
De mogelijkheid om te innoveren en nieuwe ideeën voor te stellen	,034	,599	,015	-,172	,102
Voor te blijven op de nieuwe ontwikkelingen	-,055	,647	-,075	,048	,213
Mogelijkheden om andere engineers te ontmoeten en om ideeën te bespreken	,020	,618	,110	-,008	-,207
Mogelijkheden om te experimenteren in nieuwe gebieden van het wetenschappelijk gebied	-,171	,505	-,025	,167	,039
Mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de wetenschap/kennis binnen een bedrijf	-,167	,591	-,284	-,005	,125
Het bedrijf heeft een bonus cultuur waar inspanningen worden gecombineerd met beloning	,118	-,028	,645	,341	-,011
Het bedrijf wordt gezien als een werkgever met een goede naam	,083	-,276	,650	,270	,068
Het bedrijf heeft hoge start salarissen	,447	-,061	,592	,162	-,090
Het bedrijf heeft vaste werktijden en je kunt alleen dan werkzaam zijn	-,055	,205	,585	-,099	-,191
Mogelijkheden om je te ontwikkelen richting een management carrière	-,205	-,065	-,448	-,003	-,244
Economisch er op vooruitgaan	,058	,126	-,657	,165	-,389
Het behalen van sociale status en prestige	-,084	,252	-,453	-,051	-,257
Het bedrijf heeft een internationale en/of diverse mix van collega's	-,062	,039	,106	,776	,069
Het bedrijf biedt de mogelijkheid om in het buitenland te werken (en eventueel te leven)	,116	,029	-,016	,865	-,055
Het bedrijf biedt mogelijkheden om internationaal te reizen	,109	-,069	,130	,878	,144
Het bedrijf heeft een grote variëteit in dagelijkse werkzaamheden	,486	-,139	,011	,111	,533
Het bedrijf geeft werknemers mogelijkheden om in de eerste jaren door de organisatie verschillende rollen en gebieden te bekijken	,174	,074	,251	-,015	,429
Het bedrijf is een kleine organisatie	-,056	,180	,029	,089	,533

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 12 iterations.

b. Vanwege de twee delen in de vragenlijst zijn die anders om zijn gescoord (van laag naar hoog, 1-7, en van hoog naar laag, 3-1) zijn de negatieve en positieve correlaties met elkaar verbonden in component 2 en 3.

c. Deze twee waarden kunnen niet duidelijk aan een van beide worden toegekend daarom zijn ze aan beide componenten (2 en 3) verbonden.

d. Deze waarde kan aan geen enkel component worden toegekend, wellicht was deze vraag niet duidelijk genoeg of spelen meerdere factoren een rol in de beantwoording van deze vraag.

2. BESPROKEN TABELLEN UIT PARAGRAAF 2.4.8

Importance of Job Characteristics as Reported by Students, Faculty and Recruiters

Job characteristics	Students	Faculty	Recruiters
Challenging/interesting work ^{b,c}	6.19	5.52	6.36
Opportunity to use abilities ^{b,c}	6.13	5.23	6.23
Opportunity to learn ^{b,c}	6.08	5.35	6.28
Opportunity to show superiors effective performance ^{a,b,c}	5.96	4.94	5.68
Variety of activities ^{a,b,c}	5.81	4.55	5.41
Competent/sociable co-workers ^{a,b,c}	5.75	4.70	5.25
Opportunity for rapid advancement	5.54	5.45	5.73
Type of work or service performed ^{b,c}	5.53	4.74	5.49
Salary	5.50	5.61	5.58
Training Programs ^{b,c}	5.39	4.81	5.47
Freedom to do the job my own way ^{a,c}	5.22	4.29	4.67
Job security ^{a,b,c}	5.21	3.71	4.45
Reputation of company ^{a,b,c}	5.10	4.61	5.41
Location of work or company	4.98	5.10	4.95
Fringe benefits ^{a,c}	4.78	3.97	4.12
Job Title	3.82	3.77	3.95
Size of company ^b	3.79	3.35	4.04
Opportunity for extensive Travel	3.46	3.55	3.42

^a Significant verschil tussen Studenten en Recruiters

^b Significant verschil tussen Recruiters en Faculteit

^c Significant verschil tussen Studenten en Faculteit

Tabel 2.1 uit: Comparing recruiter, student, and faculty perceptions of important applicant and job characteristics. Posner (1981).

(vervolg op volgende pagina)

Organisational attribute	Expected preference ^a	Mean rating	Significance
Invest heavily in the training and development of their employees	Non-gender-typed intrinsic	6.15	
Care about their employees as individuals		6.13	a ***
Clear opportunities for long-term career progression	Masculine stereotype	6.11	
Variety in daily work	Non-gender-typed intrinsic	6.05	a ***
Dynamic forward-looking approach to their business		5.83	
Friendly, informal culture	Feminine stereotype	5.62	A**
Opportunity, in the early years, to move around the organisation and work in different areas/role	Masculine stereotype	5.57	
Freedom to work on your own initiative	Non-gender-typed intrinsic	5.43	
Scope for creativity in your work	Non-gender-typed intrinsic	5.41	
Employ people with whom you feel you will have things in common	Feminine stereotype	5.24	A*
A pure meritocracy (rewards and promotions based on performance)		5.13	
Opportunity for international travel		4.98	
Use your degree skills	Non-gender-typed intrinsic	4.97	A**
Widely regarded as a highly prestigious employer	Masculine stereotype	4.94	
Very high starting salary	Masculine gender role	4.92	B***
Relatively stress-free working environment		4.91	A**
Opportunity to work (and live) abroad		4.70	
Internationally diverse mix of colleagues		4.51	A***
Require you to work standard working hours only	Feminine gender role	3.89	A***
A small organization		3.38	

^a Konrad et al.'s (2000) sex differences in job attribute preferences; significant differences: a = women rate higher; b = men rate higher, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabel 2.2 uit: Attracting Generation Y graduates Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences, Terjesen, Vinnicombe en Freeman (2007).

When considering employment immediately following graduation how important are the following to your decision making?

Attribute	Mean	Standard Deviation
Opportunities for advancement in position	4.49	0.69
Good people to work with	4.46	0.68
Good people to report to	4.43	0.68
Good training opportunities/developing new skills	4.41	0.69
Work-Life balance	4.33	0.80
Good health and benefits plan	4.32	0.77
Good variety of work	4.23	0.76
Job security	4.18	0.81
Good initial salary level	4.17	0.81
Challenging work	4.07	0.82
Opportunities to have a personal impact	3.98	0.89
Commitment to social responsibility	3.84	0.94
Opportunities to have social impact	3.82	0.99
Organization is a leader in its field	3.65	0.90
Strong commitment to employee diversity	3.58	1.10
Opportunity to travel	3.46	1.08

Tabel 2.3, uit: New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation, Ng, Schweitzer en Lyons (2010).

Vragenlijst arbeidsvoorkeuren bèta-student

(ID) Nummer: _____

Deze vragenlijst is opgesteld voor een bachelor-opdracht vanuit de Universiteit Twente. Het doel is om voorkeuren van Bèta-studenten omtrent functies en bedrijven te achterhalen bij het eerste contact met de arbeidsmarkt.

Het onderzoek is aangevraagd door Randstad Engineering, en de resultaten zullen ook aan hen beschikbaar worden gesteld.

Alvast bedankt voor het invullen van deze vragenlijst,

Jord Bolhaar,
Student Technische Bedrijfskunde, Universiteit Twente

(LEE) Leeftijd? _____

(GES) Geslacht?

1. Man
2. Vrouw

(STU) Welke opleiding volg je nu?

1. Autotechniek
2. Elektrotechniek
3. Technische Bedrijfskunde
4. Werktuigbouwkunde

(NIV) Welk niveau is deze opleiding?

1. WO
2. HBO

(INS) Aan welke instelling volg je die opleiding?

1. Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN)
2. Hogeschool Fontys
3. Hogeschool Saxion
4. Universiteit Twente

Bedrijfsaspecten

Stel dat er een werkgever is voor afgestudeerden die ideaal voor jou zou zijn. Hoe ziet dit bedrijf er uit? Op een schaal van 1 tot 7: 1 = Absoluut mee oneens 7 = Zeer mee eens		1	2	3	4	5	6	7
INV	1. Het bedrijf investeert hevig in de training en ontwikkeling van hun werknemers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MEN	2. Het bedrijf geeft om mensen als individu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CAR	3. Het bedrijf heeft duidelijke mogelijkheden om op de lange termijn carrière stappen te maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VAR	4. Het bedrijf heeft een grote variëteit in dagelijkse werkzaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VIS	5. Het bedrijf heeft een dynamische en vooruitstrevende visie op hun bedrijfstak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SFE	6. Het bedrijf heeft een vriendelijke en informele werksfeer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
BEK	7. Het bedrijf geeft werknemers mogelijkheden om in de eerste jaren door de organisatie verschillende rollen en gebieden te bekijken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VRI	8. Het bedrijf geeft werknemers de vrijheid om eigen initiatief te tonen en dit uit te voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CRE	9. Het bedrijf heeft de mogelijkheid om je volledige creativiteit te benutten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WAA	10. Het bedrijf heeft collega's waarvan je het gevoel hebt gemeenschappelijke waarden te hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
BON	11. Het bedrijf heeft een bonus cultuur waar inspanningen worden gecombineerd met beloning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
REI	12. Het bedrijf biedt mogelijkheden om internationaal te reizen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VAA	13. Het bedrijf benut optimaal mijn vaardigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IMA	14. Het bedrijf wordt gezien als een werkgever met een goede naam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SAL	15. Het bedrijf heeft hoge start salarissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STR	16. Het bedrijf heeft een relatief stress-vrij werkklimaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
BUI	17. Het bedrijf biedt de mogelijkheid om in het buitenland te werken (en eventueel te leven)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
COL	18. Het bedrijf heeft een internationale en/of diverse mix van collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WET	19. Het bedrijf heeft vaste werktijden en je kunt alleen dan werkzaam zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ORG	20. Het bedrijf is een kleine organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Baanaspecten

Hoe belangrijk vind je de volgende aspecten aan een baan? 1. Zeer belangrijk, 2. een beetje belangrijk, 3. niet erg belangrijk		1	2	3
INO	1. De mogelijkheid om te innoveren en nieuwe ideeën voor te stellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ONT	2. Voor te blijven op de nieuwe ontwikkelingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ECO	3. Economisch er op vooruitgaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IDE	4. Mogelijkheden om andere engineers te ontmoeten en om ideeën te bespreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EXP	5. Mogelijkheden om te experimenteren in nieuwe gebieden van het wetenschappelijk gebied	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MAC	6. Mogelijkheden om je te ontwikkelen richting een managementcarrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
BWE	7. Mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de wetenschap/kennis binnen een bedrijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SEP	8. Het behalen van sociale status en prestige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De vragenlijst gaat verder op de volgende pagina.

Vacatures

Beoordeel de volgende (fictieve!) vacatures op de volgende pagina's. Ga er daarbij vanuit dat de functie aansluit op jouw vaardigheden en dat je een goede kans maakt om te worden aangenomen.

Vacature 1:

Beantwoord de vragen op basis van de 1 ^e vacature. Scores: 1. zeer onwaarschijnlijk 2. onwaarschijnlijk 3. neutraal 4. waarschijnlijk 5. zeer waarschijnlijk		1	2	3	4	5
CON1	1. Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze vacature contact gaat opnemen met deze organisatie voor aanvullende informatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SOL1	2. Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze vacature gaat solliciteren op deze functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ACC1	3. Hoe waarschijnlijk is het dat je deze functie zou accepteren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vacature 2:

Beantwoord de vragen op basis van de 2 ^e vacature. Scores: 1. zeer onwaarschijnlijk 2. onwaarschijnlijk 3. neutraal 4. waarschijnlijk 5. zeer waarschijnlijk		1	2	3	4	5
CON2	1. Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze vacature contact gaat opnemen met deze organisatie voor aanvullende informatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SOL2	2. Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze vacature gaat solliciteren op deze functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ACC2	3. Hoe waarschijnlijk is het dat je deze functie zou accepteren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vacature 3:

Beantwoord de vragen op basis van de 3 ^e vacature. Scores: 1. zeer onwaarschijnlijk 2. onwaarschijnlijk 3. neutraal 4. waarschijnlijk 5. zeer waarschijnlijk		1	2	3	4	5
CON3	1. Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze vacature contact gaat opnemen met deze organisatie voor aanvullende informatie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SOL3	2. Hoe waarschijnlijk is het dat je naar aanleiding van deze vacature gaat solliciteren op deze functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ACC3	3. Hoe waarschijnlijk is het dat je deze functie zou accepteren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vacature 1:

Project-engineer

Organisatie:

Lamers is een bedrijf dat High Tech leidingen maakt voor hoogwaardige gassen en vloeistoffen. Het is een stabiel en degelijk bedrijf dat zich altijd blijft innoveren. Enkele klanten zijn Shell en ASML.

Functie:

De project-engineer is verantwoordelijk voor het verzamelen van alle relevante informatie on-site. Deze voert hij vervolgens in in de daarvoor speciaal aangemaakte database. Hij is hierbij zelfstandig werkzaam en kan de tijd besteden naar eigen inzicht.

We zoeken een breed georiënteerde technicus met goede communicatieve vaardigheden. De project-engineer krijgt de mogelijkheid om door te groeien in de organisatie en met behulp van een coach zijn toekomst te bepalen.

Aanbod:

Salaris: 2300 euro per maand

Secundaire arbeidsvoorwaarden: Prima pensioenafspraken

Mogelijkheid tot volgen van opleiding op kosten van de werkgever

Vacature 2:

Mechanical Engineer

Philips Lighting is op zoek naar een Mechanical Engineer. Je bent werkzaam op de afdeling Engineering to Order (ETO), en houdt je bezig met het aanpassen van bestaande armaturen naar klantspecificaties.

De ETO-groep ontwikkelt klant specifieke producten op basis van een reeks standaardproducten uit een bestaande database. Deze zijn voornamelijk voor binnen toepassingen in kantoren, scholen en overheidsgebouwen.

In de functie houdt je je bezig met het volgende:

- Je ontwikkelt producten op de tekenkamer in overeenstemming met de technische klantspecificaties.
- Je bewaakt de functionaliteit, prestatie en veiligheid van de ontwikkelde producten via een intern systeem
- Je monitort, met behulp van ICT systemen, de voortgang van de opdrachten en zorgt voor een tijdige levering of een tijdige waarschuwing van vertraging
- Je ondersteunt de productie in de realisatie van de productkwaliteit

Aanbod:

Salaris: 2000 euro per maand

Secundaire arbeidsvoorwaarden: Goede pensioenafspraken

Vacature 3:

Assistent Mechanical Engineer

Weir Minerals B.V. ontwerpt en produceert industriële pompen. Deze worden wereldwijd toegepast in belangrijke industriële sectoren zoals de mijnbouw. Weir is op zoek naar een Mechanical Engineer.

Functie:

Jij bent als ingenieur iemand die zich wil verdiepen in de techniek van GEHO zuigermembraanpompen. De pompen worden modulair samengebouwd uit diverse units. Deze units worden vervolgens weer beheerd door de Unit Specialisten.

Enkele werkzaamheden zijn:

- Het zelfstandig ontwerpen van nieuwe uitvoeringen van de eigen unit
- Detailleren van tekeningen op onderdeel niveau (3D CAD) en het uitbesteden van detailwerk extern in overleg met de senior mechanical engineer.
- Vrijgeven van onderdelen voor productie, specificeren van koopdelen en overleggen met toeleveranciers
- Onderhouden van ontwerprichtlijnen van de unit.

Aanbod:

Salaris: 3000 euro per maand

Secundair:

Laptop, telefoon en auto van de zaak

Goede pensioenafspraken