

2013

Nevenactiviteiten en studie Welke combinatie is het beste voor de arbeidsmarkt?

Begeleiding

Universiteit Twente:

M.J. (Mariska) Roersen

Ir. J.W.L. (Jann) van Benthem

Véronique Wendt s0193887

6/24/2013 Universiteit Twente

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Introductie.....	4
1.1. <i>Motivatatie en doelstelling.....</i>	<i>4</i>
1.2. <i>Onderzoeksprobleem.....</i>	<i>4</i>
2. Literatuuronderzoek	5
2.1. <i>Effecten van bijbaan op studenten.....</i>	<i>6</i>
2.2. <i>Effecten van nevenactiviteiten op studenten/ scholieren</i>	<i>6</i>
2.3. <i>Jongeren op de arbeidsmarkt.....</i>	<i>7</i>
3. Onderzoeksvraag	9
3.1. <i>Theoretisch model</i>	<i>9</i>
4. Methodologie	14
4.1. <i>Onderzoek design</i>	<i>14</i>
4.2. <i>Data collectie.....</i>	<i>14</i>
4.3. <i>Data analyse.....</i>	<i>15</i>
5. Resultaten	15
<i>Studenten</i>	<i>15</i>
5.1. <i>Conclusie studenten.....</i>	<i>18</i>
<i>Human Resources Managers.....</i>	<i>19</i>
5.2. <i>Conclusie Human Resources Managers.....</i>	<i>21</i>
5.3. <i>Vergelijking studenten en Human Resources Managers.....</i>	<i>22</i>
6. Advies voor de studenten.....	23
7. Kanttekening en vervolgonderzoek	25
8. Bijlages	26
8.1. <i>Bijlage 1: Vragenlijst voor studenten</i>	<i>26</i>
8.2. <i>Bijlage 2: Vragenlijst voor HR managers.....</i>	<i>34</i>
8.3. <i>Bijlage 3: Uitwerking interviews Horeca</i>	<i>37</i>
<i>Respondent 1 horeca.....</i>	<i>37</i>
<i>Respondent 2 Horeca</i>	<i>40</i>
<i>Respondent 3 horeca.....</i>	<i>43</i>
<i>Respondent 4 horeca.....</i>	<i>46</i>
8.4. <i>Bijlage 4: Uitwerking interviews Human Resources Managers Luchtvaart.....</i>	<i>49</i>
<i>Respondent 5 Luchtvaart.....</i>	<i>49</i>
<i>Respondent 6 Luchtvaart.....</i>	<i>52</i>
8.5. <i>Bijlage 5: Resultaten Studenten</i>	<i>55</i>
8.6. <i>Bijlage 6 : Resultaten vaardigheden studenten vs HR Managers.....</i>	<i>64</i>
8.7. <i>Bijlage 7: Reflectie</i>	<i>69</i>
Referentielijst	70

Samenvatting

In dit verslag doe ik onderzoek naar de beste combinatie tussen nevenactiviteiten en studie voor de huidige student. Er zal antwoord worden gegeven op de vraag: **"Hoe kan een student zijn studie het beste inrichten met betrekking tot nevenactiviteiten om zijn/ haar positie op de arbeidsmarkt na afstuderen te optimaliseren?"**.

In het literatuurgedeelte wordt duidelijk gemaakt wat op dit moment al bekend is over nevenactiviteiten en studeren tegelijkertijd. Er wordt verwezen naar literatuurstudies over jongeren en de arbeidsmarkt, effecten van bijbanen op studenten en effecten van vrijwilligerswerk op studenten. In deze studies is aangetoond of dit effect heeft op studenten en zo ja, welk effect dit heeft. Naar aanleiding van de theorie is een model opgesteld. Dit model is de basis van het onderzoek.

Aan de hand van hetzelfde model is een vragenlijst gemaakt die naar studenten is verstuurd. Het doel van de vragenlijst voor de studenten was erachter te komen wat studenten op dit moment doen naast hun studie en of zij op dit moment bezig zijn met hun latere zoektocht naar een baan.

Aangezien er om tijdsredenen geen onderzoek gedaan kon worden naar de gehele arbeidsmarkt, is gekozen alleen de horeca en de luchtvaartsector te onderzoeken.

Hiervoor is gezocht naar Human Resources Managers, om deze te kunnen interviewen. Een tweede vragenlijst is daarom gemaakt voor de interviews met de Human Resources Managers. Het doel van deze interviews was erachter te komen wat de Human Resources Managers belangrijk vinden in een nieuwe werknemer en wat zij vinden dat de studenten zouden moeten kunnen na hun studie.

Het advies dat ik aan de studenten kan geven is in het kort dat het beste is om te zorgen voor een goed gevulde CV. Hierdoor laat de student zien dat hij ook naast zijn studie bezig is geweest met andere dingen.

Daarnaast is het goed als studenten zorgen dat ze relevante praktijkervaring op hebben gedaan, dat wil zeggen dat ze al tijdens hun studie bezig moeten zijn met hun latere baan. Pas wanneer ze weten wat ze later willen doen, kunnen zij een bewuste keuze maken wat betreft de nevenactiviteiten. Nevenactiviteiten naast de studie zijn erg belangrijk voor het bedrijfsleven omdat hierdoor vaardigheden ontwikkelt/ verbeterd worden die nodig zijn voor een baan na de studie. Ook is het goed als de studenten proberen hun studie zo goed en zo snel mogelijk af te ronden; echter zou hier niet de enige focus moeten liggen. Bedrijven zijn op zoek naar iemand die én zijn best heeft gedaan tijdens zijn studie én veel ervaring heeft opgedaan naast zijn studie.

Tot slot is het een plus wanneer een afgestudeerde een sollicitatiegesprek heeft, hij ervoor zorgt dat hij goed is voorbereid en dat hij zich heeft verdiept in het bedrijf waar hij wil gaan werken. Een flexibele arbeidshouding en een enthousiaste mind-set kunnen ervoor zorgen dat men aangenomen wordt, ondanks minder goede cijfers.

1. Introductie

Dit onderzoek is het laatste gedeelte van mijn bachelor Bedrijfskunde aan de Universiteit Twente. In dit onderzoek wil ik een antwoord vinden op de vraag welke combinatie tussen nevenactiviteiten en studie het beste is, zodat studenten door middel van deze combinatie een voordeel hebben bij het solliciteren op een baan.

1.1.Motivatie en doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is erachter te komen in hoeverre studenten tijdens hun studie bezig zijn met het verbeteren van hun kansen op de arbeidsmarkt en in welke mate dit ook daadwerkelijk invloed heeft. Ik wil na mijn onderzoek een advies kunnen geven aan studenten hoe zij hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Is hetgeen zij nu doen voldoende om een goede baan te krijgen of moeten zij het anders aanpakken?

Ik ben geïnteresseerd in dit onderwerp omdat ik benieuwd ben welke nevenactiviteiten het meeste effect hebben op de baan die men later zal hebben. Het is handig voor studenten om te weten wanneer ze op zoek gaan naar een bijbaan of vrijwilligerswerk aan welke nevenactiviteit ze ook later iets hebben met betrekking tot de baan die ze na hun studie ambiëren. Is het bijvoorbeeld aan te raden om vrijwilligerswerk te doen voor een aantal maanden, kunnen ze beter alleen maar een betaalde bijbaan hebben óf is het handig om überhaupt geen bijbaan te hebben, maar te focussen op het nominaal afronden van de studie?

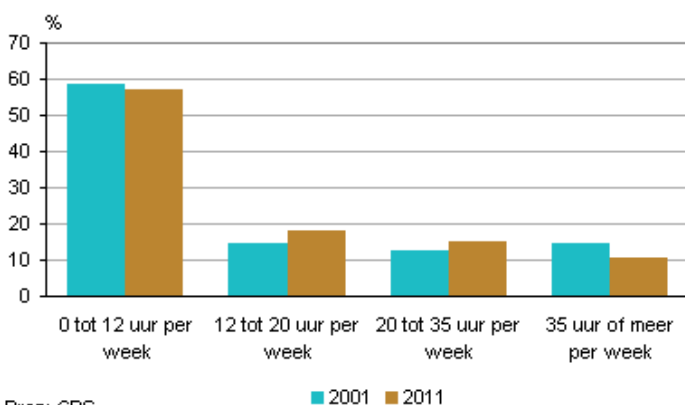
1.2.Onderzoeksprobleem

Er wordt van uitgegaan dat veel studenten naast hun studie verschillende soorten nevenactiviteiten hebben. De meeste studenten doen een combinatie van vrijwilligerswerk en een bijbaan; deze kunnen dan ook nog eens wel of niet studiegerelateerd zijn.

Veel studenten nemen een bijbaan omdat zij er financieel op vooruit willen gaan en doen vrijwilligerswerk omdat zij dat gewoon leuk vinden. Sommige studenten hebben een bijbaan omdat zij denken dat hun positie op de arbeidsmarkt hierdoor verbeterd wordt. Diegenen die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren weten vaak niet wat zij het beste kunnen kiezen om deze positie te optimaliseren. Dit maak ik vaak mee in mijn eigen werk- en studieomgeving, waar ik veel omga met studenten die naast hun studie een bijbaan zoeken.

Volgens een rapport van het Economisch Bureau van de ING blijkt dat van de jongeren tussen 15 en 25 jaar gemiddeld 60% werkte de afgelopen jaren (ING Economisch Bureau, 2013). Volgens het rapport zijn kleine banen het populairst. Een kleine baan wordt gedefinieerd als een baan van 0 tot

Arbeidsduur onderwijsvolgende jongeren (15 tot 25 jaar)

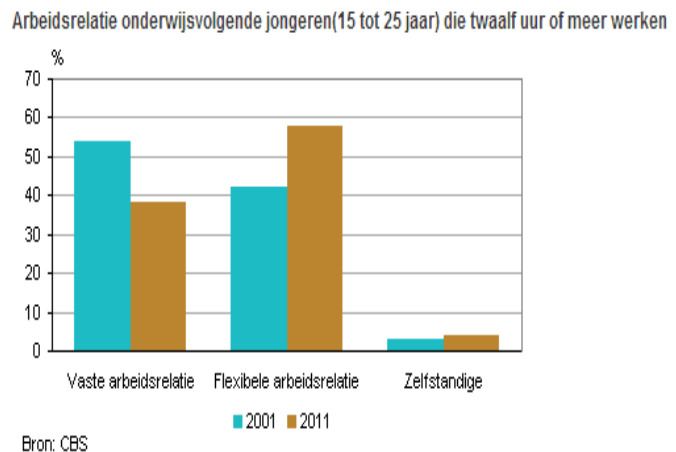
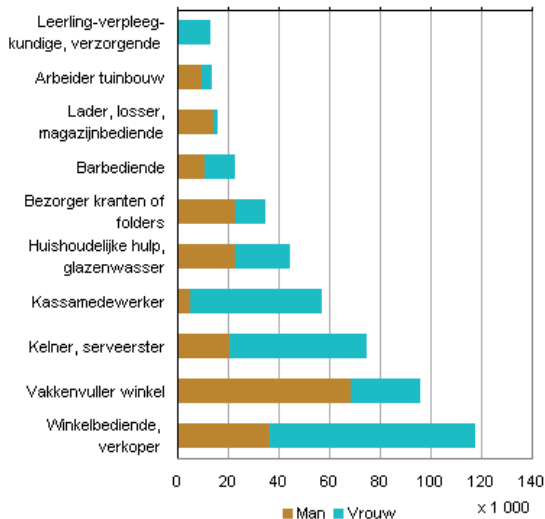


12 uur per week. In 2011 werkte bijna 60% van de jongeren tussen 15 en 25 jaar minder dan 12 uur per week.

Verder wordt ook over de arbeidsduur van onderwijsvolgende jongeren gesproken. In 2001 werkte 58% van de jongeren 0 tot 12 uur per week; terwijl het er in 2001 59%

waren. Het percentage jongeren dat 12 tot 20 uur per week werkt is van 15% in 2001 gestegen naar 18% in 2011. Het percentage dat 20 tot 35 uur per week werkt is gestegen van 12% naar 15% en het percentage dat 35 uur of meer in de week werkt is gedaald van 17% naar 10%.

Uit een onderzoek van de Universiteit van Utrecht blijkt dat het percentage studenten in het wetenschappelijk onderwijs (in het vervolg WO-studenten genoemd) die bestuurswerk gedaan hebben omlaag is gegaan van 22% in 2011 naar 20% in 2012. Volgens dat onderzoek blijkt dat niet alleen bestuurswerk voor universiteiten maar ook bestuurswerk voor studentenorganisaties omlaag is gegaan (Universiteit Utrecht, 2013).



Het blijkt dat de afgelopen jaren het percentage studenten die vrijwilligerswerk doen omlaag is gegaan en het percentage studenten die werken naast hun studie zo goed als gelijk is gebleven. De vraag is of de nevenactiviteiten, die een student heeft, een positief effect hebben op de positie van de student op de arbeidsmarkt. Het probleem dat ik veel in mijn eigen werk- en studieomgeving tegenkom is dat bedrijven op zoek zijn naar de beste medewerkers, maar dat de student niet weet of de werkzaamheden corresponderen met zijn/haar studie. Het gaat vaak niet alleen om de studie wat voor bedrijven van belang is, maar ook om dingen die naast de studie zijn gedaan. Veel studenten die komen solliciteren voor het bedrijf waar ik op dit moment werk, weten niet wat precies van belang is en waar bedrijven naar kijken.

2. Literatuuronderzoek

Ik ben voor mijn literatuuronderzoek op zoek gegaan naar literatuur over bijbanen en nevenactiviteiten en hun invloeden op studenten. Daarnaast ben ik op zoek gegaan naar algemene literatuur over studenten/jongeren op de arbeidsmarkt. De literatuur heb ik gezocht op het internet door middel van professionele zoekmachines zoals "Web of Science" en "Google Scholar". Nadat ik de literatuur over deze onderwerpen nader bestudeerd had, heb ik uitgezocht hoeveel er op dit moment al bekend is over de invloeden van nevenactiviteiten en bijbanen voor studenten.

2.1.Effecten van bijbaan op studenten

Als ik kijk naar de effecten van bijbanen van de studenten, zijn er een aantal theorieën. Het blijkt dat volgens een onderzoek van Boelens en Sinkeldam veel van de bijbanen die studenten hebben banen zijn waar weinig opleiding voor vereist is. Meestal zijn het werkzaamheden zoals vakken vullen, achter de kassa staan, schoonmaken en drankjes serveren (Boelens & Sinkeldam, 1999). Boelens en Sinkeldam hebben onderzocht of er een trend zichtbaar is in het beroepsniveau van de bijbanen van de studenten en dit blijkt inderdaad het geval. De meeste studenten doen klein werk waar weinig of geen opleiding voor nodig is. Klein werk wordt gedefinieerd als werk dat minder dan 12 uur per week duurt. Drie van de tien werkende scholieren en studenten hebben een bijbaan in een winkel als winkelbediende, vakkenvuller of kassamedewerker. Wat minder populair zijn schoonmaakwerk (glazenwasser, medewerker van de huishoudelijke dienst) en de horeca (kelner, serveerster). Een derde van de werkstudenten doet werk waarvoor basisonderwijs volstaat. De helft heeft een bijbaan op lager beroepsniveau. Slechts een gering aantal studenten heeft een bijbaan waarvoor een hoger beroepsniveau vereist is (Boelens & Sinkeldam, 1999).

Charlie Naylor (1999) heeft onderzoek gedaan naar de effecten van bijbanen op de studieresultaten van de studenten. Naylor concludeert dat een student die meer dan 15 uur per week werkt slechtere studieresultaten behaalt en dat deze studenten een grotere kans maken om met hun studie te stoppen. Verder geeft hij aan dat studenten die minder dan 15 uur per week werken meer kans maken op betere studieresultaten. Hij geeft ook aan dat hij niet weet of er wellicht een tegenovergesteld effect heerst, waardoor studenten die slechte studieresultaten halen, meer gaan werken en het niet andersom is dat studenten die veel werken slechtere studieresultaten halen. Dit zou nader onderzocht moeten worden volgens Naylor. Wel ziet hij een verband tussen het aantal uur dat een student werkt en de studieresultaten van diegene.

Verder onderzoek heeft mij geleid tot een onderzoek van David Stern (1997) over studenten en hun bijbanen. Ook hij heeft onderzoek gedaan naar het effect van bijbanen op de studieprestaties en concludeert dat studenten die meer dan 15 uur per week werken slechtere studieresultaten hebben en een grotere kans hebben om te gaan stoppen met hun studie. Aan de andere kant is hij er ook achter gekomen dat er een positieve relatie is tussen de bijbaan van een student en de latere baan van deze student. Kortom, wanneer een student heeft gewerkt tijdens zijn studie dan valt in de jaren nadien te zien dat hij een betere baan vindt ten opzichte van studenten die niet gewerkt hebben naast hun studie (Stern, 1997). Stern definieert een betere baan als een baan met een hoger salaris. Dit onderzoek is een mooi voorbeeld van het effect van een bijbaan op de positie op de arbeidsmarkt aangezien ervan uitgegaan wordt dat het effect goed is wanneer je gewerkt hebt naast je studie aldus Stern.

2.2.Effecten van nevenactiviteiten op studenten/ scholieren

Na verder te gaan kijken naar het effect van nevenactiviteiten op de loopbaan van de student ben ik gestoten op een onderzoek van Richard Nemanick en Eddie Clark (2002). Zij hebben onderzoek gedaan naar de kans die een student heeft dat zijn CV door een personeelsmanager eruit gepikt wordt om diegene uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek wanneer hij wel of geen nevenactiviteiten heeft gedaan tijdens zijn studie. Nemanick en Clark geven aan dat er nogal een verschil is tussen de soort nevenactiviteit die een student gedaan heeft (bijvoorbeeld: alleen lid zijn geweest van een studie-/sportvereniging, of voorzitter geweest van een studie-/sportvereniging). Er

zijn twee punten op een CV het belangrijkste, namelijk de academische status (dus de studieresultaten) en de werkervaring die een student opgedaan heeft (Nemanick & Clark, 2002). Het is belangrijk om nevenactiviteiten en werkervaring op je CV te zetten maar het is nog onzeker wat je er allemaal op moeten zetten en in welke mate. Wat dit betreft dient er rekening gehouden te worden met drie verschillende punten. Ten eerste dient er onderscheid gemaakt te worden tussen professionele en sociale nevenactiviteiten. Dit wil zeggen dat een student niet alle gezelligheidsverenigingen waarvan hij/zij lid is geweest op zijn/haar CV moet zetten, maar alleen de professionele verenigingen die ook daadwerkelijk iets hebben toegevoegd. Het tweede punt is de positie die een student in zijn nevenactiviteit heeft gehad. Is hij alleen maar lid geweest van een vereniging of heeft hij ook echt iets toegevoegd aan de vereniging, zoals bijvoorbeeld voorzitter of bestuur. Het derde en laatste belangrijke punt is de hoeveelheid nevenactiviteiten die een student heeft gehad naast zijn studie.

Uit dit onderzoek blijkt dat er daadwerkelijk een effect is van nevenactiviteiten op de kans dat je eruit gepikt wordt door een personeelsmanager maar dat er nog verder onderzoek gedaan moet worden naar het precieze effect van de verschillende nevenactiviteiten op de latere kans een gepaste baan te krijgen.

Uit een onderzoek van Feldman en Matjasko (2005) blijkt dat nevenactiviteiten bij scholieren op de middelbare school een effect hebben op hun ontwikkeling en op hun schoolprestaties. Aldus Feldman en Matjasko is er al veel onderzoek gedaan naar de effecten van nevenactiviteiten op de scholier van de middelbare school en dan met name hun sociale uitkomsten, hun academische prestaties en hun opleidingsniveau. Er bestaat een positief verband tussen de nevenactiviteiten die een scholier heeft en het "functioneren" in de maatschappij van diegene. Verder is er recent al onderzoek gedaan naar het effect van de nevenactiviteiten op het "functioneren" van de scholier nadat hij van school af is en dus al verder is in zijn levensloopbaan. In het onderzoek wordt er aangegeven dat 70% van de scholieren op school tenminste één nevenactiviteit heeft. Hieruit blijkt dat het wel degelijk van belang is om te onderzoeken in hoeverre deze nevenactiviteiten effect hebben op de scholieren en wat voor effect dat is. Volgens Feldman en Matjasko ontwikkelen scholieren zich juist door actief te zijn. Veel scholieren zijn lid van een vereniging om succesvol te zijn buiten school, omdat zij het op school zelf wellicht juist niet zijn. Hier kan men zich afvragen of het succes bij een vereniging voortkomt uit het falen op school of dat het falen op school voortkomt uit het succes bij een vereniging. De vraag is dan of scholieren meer tijd aan hun hobby besteden omdat zij slecht op school zijn en gedemotiveerd zijn voor school of komt het falen op school daardoor dat ze eerst goed waren maar vervolgens te veel tijd zijn gaan besteden aan hun hobby? De conclusie van het onderzoek is dat nevenactiviteiten zowel een positieve als ook een negatieve invloed kunnen hebben op de scholier maar dat het zeker is dat er een effect is van nevenactiviteiten op de scholier.

Dit onderzoek ging dan voornamelijk over de scholier die nog op de middelbare school zat, maar men mag ervan uitgaan dat dit ook voor de student geldt aangezien er zoals boven genoemd ook een theorie te vinden is over het effect van nevenactiviteiten op de student.

2.3. Jongeren op de arbeidsmarkt

Als we verder kijken naar jongeren op de arbeidsmarkt kom ik bij een onderzoek van Quintini en Martin (2006). Zij hebben onderzocht hoe jongeren in landen die lid zijn van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) er op de arbeidsmarkt voorstaan als zij klaar

zijn met school of hun studie. Landen die lid zijn van de OESO zijn voornamelijk welvarende landen die samen een sociaal en economisch beleid bespreken, bestuderen en coördineren. Quintini en Martin stellen dat veel jongeren werkeloos zijn hoewel zij een goede opleiding hebben afgerond en zij vragen zich af hoe dat komt. In hun onderzoek gaan zij in op een drietal bewijzen van jongerenwerkeloosheid, namelijk de lengte van de overgangperiode van school naar werk, het salaris, de werkomstandigheden en stabiliteit van de baan die een jongere heeft en de mate van *over-education* (*over-education* = de kloof tussen het opleidingsniveau en de daadwerkelijke baan die een jongere heeft). Ze wijzen in hun onderzoek erop dat jongeren die een baan zoeken nadat zij afgestudeerd zijn vaak afgewezen worden of in ieder geval niet op voltijd-basis aangenomen worden. De redenen hiervoor zijn onder andere dat zij te weinig relevante werkervaring hebben en een training te duur zou zijn. Hieruit resulteert ook dat hun salaris lager is dan iemand die wel voltijd werkt of iemand die wel relevante werkervaring heeft. Verder nog, wanneer bedrijven jongeren niet aannemen voor een baan die overeenkomt met hun kwalificaties maar alleen voor een baan waarvoor een lager opleidingsniveau vereist is, komt het bedrijf hun daadwerkelijke vaardigheden nooit te weten en blijft de student werken op een lager opleidingsniveau. Hierdoor kan diegene zich ook niet verder ontwikkelen en blijft hangen op dit niveau. Voor de student zou het het beste zijn af te wegen of zij liever een baan willen op een lager opleidingsniveau met de kans dat zij maar langzaam promotie kunnen maken om echt te doen waar zij voor zijn opgeleid of te wachten tot er een baan aangeboden wordt die wel overeenkomt met hun kwalificaties. Dezelfde afweging moet gemaakt worden bij het wel of niet accepteren van een part-time baan. Bij een part-time baan is er minder kans op cursussen waardoor de student zich minder kan ontwikkelen en daarnaast worden minder uren gewerkt waardoor weer minder salaris uitbetaald wordt. Ook hier moet de student een afweging maken wat hij wil.

Quintini en Martin concluderen dat een student in één van de OESO landen, die na zijn studie een goede baan wil hebben met een hoog salaris, relevante werkervaring op moet bouwen. Anders is de kans groot dat hij lang moet wachten op een gepaste baan of een baan moet aannemen voor een lager opleidingsniveau.

Uit de theorie blijkt dat er onderzoek mist naar het type nevenactiviteiten dat een student doet. Er is duidelijk veel theorie te vinden over jongeren/studenten en hun bijbanen en het is ook geconcludeerd dat een bijbaan effect heeft op de studenten (zoals bijvoorbeeld op de studieresultaten) maar er is weinig onderzoek gedaan naar het type effect van de verschillende nevenactiviteiten. Zit er bijvoorbeeld nog een verschil tussen het effect van vrijwilligerswerk en het effect van een betaalde bijbaan op de positie op de arbeidsmarkt? Verder kan er nog een verschil zijn in nevenactiviteiten die studiegerelateerd zijn en die dat niet zijn.

Tevens blijkt dat er informatie mist over wat een student het beste kan ondernemen wanneer hij zijn positie op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk wil maken en zijn kans op een baan na zijn afstuderen wil vergroten. De vraag die ik daarom probeer te beantwoorden is: welke combinatie tussen nevenactiviteiten en studie het meest positieve effect heeft op de positie op de arbeidsmarkt. Wanneer ik kijk naar de studieduur van een student, wil ik ook kijken naar de studieresultaten van diegene. Het is mogelijk dat bijvoorbeeld een student nominaal is afgestudeerd maar gemiddeld maar een 6 staat. Anderen daarentegen kunnen gemiddeld een 8 staan, maar niet nominaal afgestudeerd zijn. Ik ben benieuwd in hoeverre het wel of niet nominaal afstuderen en het wel of niet halen van hoge cijfers een invloed heeft op de positie van diegene op de arbeidsmarkt.

3. Onderzoeksvraag

Naar aanleiding van de literatuur en het onderzoeksprobleem, zal mijn hoofdonderzoeksvraag luiden:

"Hoe kan een student zijn studie het beste inrichten met betrekking tot nevenactiviteiten om zijn/haar positie op de arbeidsmarkt na afstuderen te optimaliseren?"

De deelvragen die ik hierbij probeer te beantwoorden zijn:

- 1) *Wat is het effect van een bijbaan op de vaardigheden, de studieduur en de studieresultaten van een student?*
- 2) *Wat is het effect van vrijwilligerswerk op de vaardigheden, de studieduur en de studieresultaten van een student?*
- 3) *Wat is het belang van vaardigheden, studieduur en de studieresultaten op de positie van een student op de arbeidsmarkt?*
- 4) *Is er een kloof tussen wat studenten denken goed te doen over het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt en wat Human Resources Managers daadwerkelijk willen dat een student gedaan heeft?*

3.1.Theoretisch model

Volgens de literatuur is er een relatie tussen de nevenactiviteiten, de studieresultaten van een student en zijn of haar optimale positie op de arbeidsmarkt waardoor hij of zij een gepaste baan kan vinden. Een gepaste baan wordt volgens de literatuur gedefinieerd als een baan die aansluit op het opleidingsniveau van de student en die een goed starterssalaris heeft (Stern, 1997). Een WO afgestudeerde kan uitgaan van een starterssalaris tussen de 2400 euro en 2700 euro brutto per maand (Elsevier / SEO, Beste Banengids, 2010).

De optimale positie op de arbeidsmarkt definieer ik als de positie waardoor je kans op een gepaste baan het grootst is. Met andere woorden, de positie waardoor je het meeste kans maakt om door een Human Resources Manager zo snel mogelijk uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Net afgestudeerden definieer ik als studenten die hun studie maximaal een jaar geleden hebben afgesloten en nu op zoek zijn naar een baan of al een baan hebben gevonden.

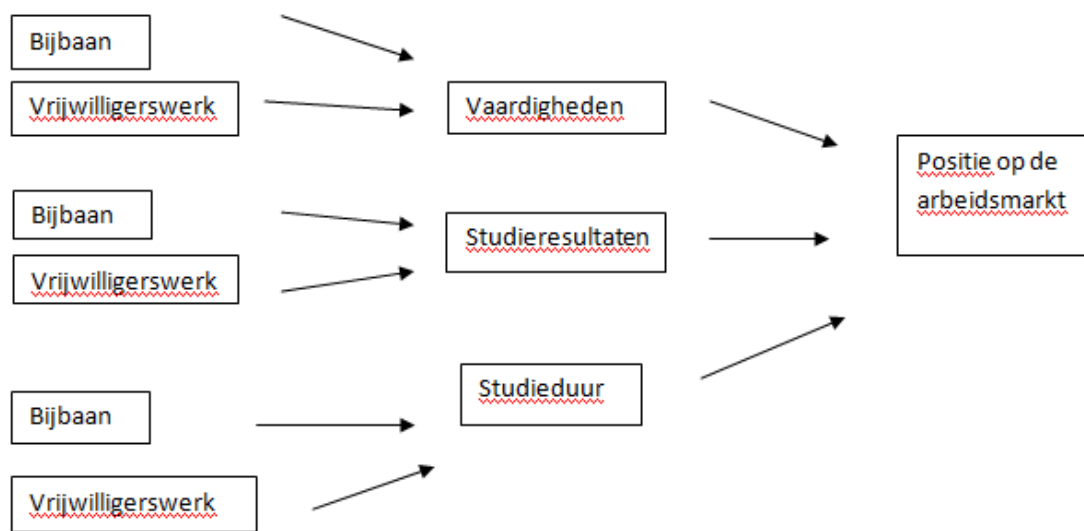
Het is bewezen dat er een effect is tussen nevenactiviteiten en de latere baan die een student heeft, er is echter weinig theorie te vinden over het precieze effect van de verschillende nevenactiviteiten op de positie op de arbeidsmarkt van een net afgestudeerde. Verder is er ook bewezen dat studieresultaten en de studieduur een effect hebben op de latere baan, echter is wederom vrij weinig te vinden over wat de ideale combinatie is tussen de nevenactiviteiten, de studieresultaten en de studieduur voor de beste positie op de arbeidsmarkt.

Om hier achter te komen ga ik uitzoeken wat studenten op dit moment doen en wat Human Resources Managers belangrijk vinden. Tevens wil ik kijken naar de beste combinatie tussen nevenactiviteiten en studie. Verder wil ik ook kijken welke vaardigheden de Human Resources Managers belangrijk vinden in een nieuwe werknemer en waar zij denken dat studenten deze vaardigheden op kunnen doen. Als ik dit onderzocht heb, kan ik de studenten een advies geven hoe zij hun nevenactiviteiten het beste kunnen combineren met hun studie.

In mijn onderzoek wil ik kijken naar nevenactiviteiten. Nevenactiviteiten definieer ik als werk die een student naast zijn studie doet, zoals een bijbaan maar ook vrijwilligerswerk. Verder kijk ik ook naar studiegerelateerde, niet studiegerelateerde bijbanen en vrijwilligerswerk.

Voor mijn bacheloronderzoek zijn maar een beperkt aantal weken ingepland. Om deze reden is het niet mogelijk naar de gehele arbeidsmarkt kijken. Ik zal voor mijn onderzoek de sectoren horeca en luchtvaart met elkaar vergelijken, om zo te kijken of er verschil zit in deze sectoren of dat hetzelfde geldt voor beide sectoren. Mocht er hetzelfde gelden voor beide sectoren kan ik meer generaliseren over een groter deel van de arbeidsmarkt.

Voor mijn onderzoek heb ik het volgende model opgesteld:



De literatuur laat zien dat de bijbanen en het vrijwilligerswerk invloed hebben op de vaardigheden, de studieresultaten en de studieduur van de student. De vaardigheden die een student ontwikkelt, zijn dan wederom van invloed op de positie op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor de studieresultaten en de studieduur van een student. Deze kunnen zowel een negatief als ook een positief effect op de positie op de arbeidsmarkt van de net afgestudeerde hebben.

Als je kijkt naar het vrijwilligerswerk dat een student naast zijn studie kan doen, zijn er verschillende soorten. Aan de ene kant heb je vrijwilligerswerk dat studiegerelateerd is zoals bijvoorbeeld bestuurswerk bij een studievereniging, aan de andere kant is er vrijwilligerswerk dat niet studiegerelateerd is, zoals bijvoorbeeld actief zijn als vrijwilliger in de plaatselijke kerk of helpen bij het leger des heils. Daarom zal ik de variabele wel of niet studiegerelateerd vrijwilligerswerk onderzoeken.

Als je kijkt naar het vrijwilligerswerk dat gedaan wordt, zit er ook een verschil in wat men precies gedaan heeft en welke vaardigheden men heeft ontwikkelt. De reden dat Human Resources Managers het belangrijk vinden dat een nieuwe werknemer ook nevenactiviteiten op zijn CV heeft staan, is dat hij vaardigheden ontwikkelt heeft, die hij nodig heeft bij zijn nieuwe baan omwille van zijn nevenactiviteiten.

Als men kijkt naar de vaardigheden die een HR manager belangrijk vindt, kan er verwezen worden naar een boek van Anthony Carnevale (1990).

Carnevale deelt competenties in zeven verschillende groepen in, deze groepen zijn: *Organizational Effectiveness/ Leadership, Interpersonal/Negotiation/Teamwork, Self-Esteem/ Goal Setting-Motivation/Employability - Career Development, Creative Thinking/ Problem Solving, Communication: Listening and Oral Communication, 3 R's (Reading, Writing, Computation)* en *Learning to Learn*. Carnevale geeft aan dat er binnen deze groepen verschillende vaardigheden zijn die een medewerker zou moeten beheersen of zou moeten ontwikkelen. Hij zegt ook dat werkgevers op deze vaardigheden letten wanneer zij iemand nieuw aan willen nemen (Carnevale & Others, 1990). Carnevale's boek is dan al vrij oud, echter geeft ook Ed van Sluijs (1999) een overeenkomende definitie en deelt competenties in 3 verschillende niveaus in. Een competentie is het volgende: "1) een latent vermogen van de persoon, 2) tot effectief presteren, 3) in een bepaalde taak- of probleemsituatie, 4) op een wijze die objectief waarneembaar en te beoordelen is. Verder geldt: 5) competenties vormen een combinatie van expertise en gedragsrepertoire en berusten uiteindelijk op temperament, persoonlijkheid en intelligentie. 6) Competenties zijn tot op zekere hoogte aan te leren en gericht te ontwikkelen. Tot op zekere hoogte, want vooral intelligentie en temperament begrenzen de ontwikkelingsmogelijkheden" (van Sluijs & Hoekstra, 1999).

Er kan dus geconcludeerd worden dat de vaardigheden die een HR manager belangrijk vindt vaardigheden zijn zoals leiding geven, effectief zijn, teamwork, onderhandeling, zelfbewustzijn, prioriteiten stellen, creatief denken, vermogen tot problemen oplossen, communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en als laatste moet een medewerker willen en kunnen leren. Human Resources Managers gaan ervan uit dat wanneer nevenactiviteiten op een CV staan, deze vaardigheden ontwikkelt of uitgebouwd zijn. Uitzoeken in hoeverre studenten en HR managers deze vaardigheden even belangrijk vinden en in hoeverre een student deze vaardigheden heeft ontwikkelt, is dus van belang voor mijn studie.

Als je verder kijkt naar het vrijwilligerswerk, moet er ook rekening worden gehouden met het aantal uren dat iemand besteedt aan het vrijwilligerswerk. Volgens de literatuur is er een negatief effect op de studieresultaten en de studieduur wanneer een student langer dan 15 uur per week bezig is met nevenactiviteiten (Stern, 1997). Vanwege deze reden neem ik het aantal uren met meer of minder dan 15 uur mee om te kijken wat de studenten op dit moment doen en of dit wel zo verstandig is voor hun.

Ook het soort bijbaan kan worden opgesplitst in studiegerelateerd en niet studiegerelateerd. Als ik het heb over studiegerelateerde bijbanen dan heb ik het over alle bijbanen die ook maar iets te maken hebben met de studie die een student doet. Voor een bedrijfskunde-student bijvoorbeeld kunnen dit studentassistentenschappen zijn, bijles geven aan medestudenten, maar ook werken als administratief medewerker bij een bedrijf. Niet studiegerelateerde bijbanen zijn bijbanen die niets te maken hebben met je studie en waardoor je geen relevante werkervaring opbouwt zoals als bedrijfskunde-student bijvoorbeeld vakken vullen of horeca.

Ook bij de bijbanen kan een HR manager ervan uitgaan dat een student belangrijke vaardigheden ontwikkelt. Deze vaardigheden zijn hetzelfde als de vaardigheden die een student kan ontwikkelen bij het doen van vrijwilligerswerk. Ook voor de betaalde wel of niet studiegerelateerde bijbaan is het

dus van belang om te kijken in hoeverre HR managers en studenten op één lijn zitten qua vaardigheden die belangrijk zijn en die de student denkt ontwikkeld te hebben.

Wederom is ook hier de tijdsduur van de bijbaan belangrijk. Daarom zal ik ook hier de variabele wel of niet minder dan 15 uur per week bezig met een bijbaan onderzoeken.

Ook de studieresultaten hebben volgens de literatuur een effect op de positie op de arbeidsmarkt. Wanneer de studieresultaten laag zijn, is de kans kleiner dat een student uitgenodigd wordt voor een sollicitatiegesprek (Nemanick & Clark, 2002). Studieresultaten hebben de variabelen wel of geen hoge resultaten (hoge resultaten definieer ik met de cijfers 8 tot en met 10, middelmatige resultaten zijn de cijfers 6 tot en met 7 en alles lager dan 6 is een laag studieresultaat).

Als je kijkt naar de studieduur wordt hiermee bedoelt of een student wel of niet nominaal is afgestuurd. Nominaal afstuderen wordt gedefinieerd als afgestudeerd zijn in de tijd die voor de studie van de studenten voor is gegeven (CampusWIKI, 2005). Bijvoorbeeld, een Bedrijfskunde-student heeft een nominale studieduur van 4 jaar voor zijn bachelor en master. Als hij er 5 jaar over doet is hij niet nominaal afgestudeerd. Er zal nog een verschil gemaakt worden tussen de bachelor en de master. De vraag is dus of een student én zijn bachelor én zijn master nominaal heeft afgerond, of maar één van beide, of geen van beide en of hij maar 1 jaar langer dan de normaal studietijd erover heeft gedaan, of 2-3 jaar langer of 4 jaar of meer langer. De studieduur zal ik dus in de volgende categorieën opsplitsen namelijk 1-4 jaar (nominaal), 5-7 jaar, 8 jaar of langer.

Om een duidelijk overzicht te hebben hoe ik welke onderdelen ga operationaliseren heb ik onderstaande tabel gemaakt.

Dimensie	Indicatoren	Operationalisatie
Vaardigheden bij vrijwilligerswerk en bijbaan	• Leiding geven • Effectief werken • Teamwork • Kunnen onderhandelen • Zelf bewust zijn • Prioriteiten kunnen zetten • Creatief kunnen denken • Vermogen tot problemen oplossen hebben • Communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en hebben • Willen en kunnen leren om te leren	• Open vragen over hoe belangrijk de studenten en Human Resources Managers de vaardigheden vinden. ("Sorteer de vaardigheden van 1 tot en met 10.") • Gesloten vragen in welke mate de studenten de vaardigheden voor en na hun nevenactiviteit hebben (Bijvoorbeeld: "Geef aan in hoeverre je de volgende vaardigheden had voor je bijbaan.")
Studieresultaten	• lage cijfers (lager dan een 6) • middelmatige cijfers (6-7) • hoge cijfers (8 of hoger)	• Gesloten vragen over de studieresultaten die de studenten nu halen. • Open vragen en tegenstellingen over hoe belangrijk Human

		Resources Managers studieresultaten vinden tegenover andere dingen, zoals bijvoorbeeld werkervaring, studieduur, studieduur, enz.
Studieduur	• Nominaal • Weinig studievertraging (enkele maanden tot 1 jaar) • Middelmatig studievertraging (meer dan 1 jaar tot 2 jaar vertraging) • Veel studievertraging (meer dan 2 jaar tot 4 jaar) • Zeer veel studievertraging (meer dan 4 jaar)	• Gesloten vragen over hoe lang studenten nu over hun studie doen. • Tegenstellingen over hoe belangrijk Human Resources Managers studieduur vinden tegenover bijvoorbeeld werkervaring, studieresultaten, enz.
Vrijwilligerswerk	• soort vrijwilligerswerk (studiegerelateerd of niet studiegerelateerd) • hoe veel vrijwilligerswerk (minder of meer dan 12 uur per week)	• Gesloten vragen over bijvoorbeeld het soort vrijwilligerswerk dat de studenten hebben en hoe veel tijd de studenten wekelijks kwijt zijn aan hun vrijwilligerswerk. • Stellingen over vrijwilligerswerk • Open vragen
Bijbaan	• soort bijbaan (studiegerelateerd of niet studiegerelateerd) • hoe veel uur per week (minder of meer dan of 12 uur per week)	• Gesloten vragen over bijvoorbeeld de redenen waarom studenten een bijbaan hebben. • Stellingen over bijbanen. • Open vragen
Verwachtingen	• Soort verwachtingen van HR managers • Soort verwachtingen van studenten	• Open vragen over bijvoorbeeld wat Human Resources Managers op dit moment missen bij de studenten • Tegenstellingen over wat ze belangrijker vinden (bijvoorbeeld studieresultaten of werkervaring; werkervaring of studieduur; enz.)

4. Methodologie

In het volgende hoofdstuk beschrijf ik de methodologie die ik heb gebruikt om mijn onderzoeksvraag te beantwoorden.

4.1.Onderzoek design

Voor mijn onderzoek heb ik naar twee verschillende componenten gekeken, namelijk de studenten en de bedrijven. Ik heb zowel het *survey-onderzoek* (voor de studenten) als een *case study onderzoek* (voor de bedrijven) gebruikt. Ik heb gekozen voor het *survey onderzoek* omdat ik hiermee de centrale tendentie van de opvattingen van de studenten kan beschrijven (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009). Ik heb bij studenten gekeken naar de duur van de studie, de duur van de nevenactiviteit en het soort nevenactiviteit die de studenten hebben. Door middel van een *survey onderzoek* kon ik een dwarsdoorsnede maken van een grote groep studenten en erachter komen wat het algemene beeld is van de studenten en hun nevenactiviteiten. Door middel van deze data, kan ik kijken of hetgeen de studenten op dit moment doen goed is voor hun latere zoektocht naar een baan nadat zij afgestudeerd zijn.

Bij de bedrijven heb ik een *case study onderzoek* gedaan. Ik heb hiervoor gekozen omdat ik bij een kleine groep bedrijven, of in mijn geval personeelsmanagers, diepgaand kon onderzoeken maar dit dan wel zou kunnen generaliseren voor andere bedrijven in deze sector. Ik heb in mijn onderzoek *case studies* uit verschillende sectoren van de arbeidsmarkt genomen en deze met elkaar vergeleken zodat ik kon zeggen of er nog een verschil zit tussen de sector waarin een bedrijf zich bevindt. Door middel van deze data, kan ik kijken of hetgeen bedrijven zoeken ook daadwerkelijk dat is wat studenten op dit moment doen.

Aangezien ik veel contacten heb in de horeca en luchtvaartmaatschappij-sector wil ik een vergelijking van *case studies* tussen deze twee branches doen. Hierdoor kan ik zeggen of mijn uitkomsten alleen gelden voor een bepaalde sector van de arbeidsmarkt of dat deze uitkomsten gegeneraliseerd kunnen worden voor een groter deel van de arbeidsmarkt, waar de studenten in terecht komen. Doordat ik alleen Human Resources Managers interview uit een groep Human Resources Managers waar ik zelf contacten heb, kan mijn sampling methode, als *convenience sampling* methode beschouwd worden. *Convenience sampling* is een sampling methode waarbij men respondenten verzamelt uit een groep mensen die het dichtste bij de onderzoeker ligt (Babbie, 2001). Een voordeel van deze methode is dat de respons rate erg hoog is. Men kan ervan uitgaan dat diegenen die gevraagd worden om mee te doen aan het onderzoek, ook mee zullen doen aan het onderzoek. Een nadeel van deze methode is dat er minder goed gegeneraliseerd kan worden, aangezien men niet precies kan zeggen of de respondenten die geïnterviewd worden wel een goede representatie van de gehele populatie zijn. Ik gebruik de *convenience sampling* methode omdat de tijd die ik tot mijn beschikking heb niet toereikend is voor een andere methode, waardoor ik mijn respondenten niet op een andere manier zou kunnen gaan zoeken.

4.2.Data collectie

Ik heb mijn data verzameld door vragenlijsten en interviews te gebruiken. De data over de studenten heb ik verzameld door de studenten een vragenlijst in te laten vullen waarin ik heb gevraagd naar de soorten nevenactiviteiten die zij hebben gedaan of doen. Verder heb ik ook gevraagd naar de huidige situatie van hun studie. Hoe lang doen de studenten op dit moment over hun studie en welke cijfers hebben zij gehaald? Daarnaast heb ik gevraagd wat studenten op dit moment denken over hetgeen

Human Resources Managers belangrijk vinden bij een nieuwe werknemer. (Voor de vragenlijst van de studenten zie bijlage 6.2).

Ik heb in mijn onderzoek gekeken naar voornamelijk studenten die al langer studeren, dus 3e - of ouderejaars studenten. Ik heb gekozen voor deze groep studenten, omdat ik ervan uitga dat zij de meeste ervaring opgebouwd hebben. Ik heb de vragenlijst via online media verdeeld; hierdoor kreeg ik een hoge respons rate en kon ik gemakkelijker achteraf kijken naar de hoeveelheid 3e- of ouderejaars studenten die mijn vragenlijst hebben ingevuld, dan wanneer ik eerst de 3e jaar studenten had geselecteerd en deze de vragenlijst had laten invullen. In totaal heb ik 91 respondenten, waarvan 57% vrouwelijk en 34% mannelijk. Het overige aantal heeft niet aangegeven of zij vrouwelijk of mannelijk zijn.

Om de data van de verschillende personeelsmanagers te verzamelen heb ik 4 Human Resources Managers uit de horeca en 2 Human Resources Managers uit de luchtvaartmaatschappij-sector van de arbeidsmarkt geïnterviewd. De respondenten waren voor 84% vrouwelijk en 16% mannelijk. 66% van de respondenten werkt al langer dan 10 jaar als Human Resources Manager en 33% tussen 1 en 5 jaar in deze functie. Tijdens mijn interview heb ik onderzocht welke eigenschappen Human Resources Managers het belangrijkste vinden bij een nieuwe werknemer en wat zij in het algemeen belangrijk vinden bij een nieuwe werknemer. Bijvoorbeeld, vinden zij cijfers belangrijker dan werkervaring? Zie bijlage 6.3 voor de vragenlijst die ik heb gebruikt tijdens de interviews met de Human Resources Managers.

4.3.Data analyse

Voor de data analyse heb ik gekeken naar de gemiddeldes van de antwoorden op mijn vragen. Met behulp van MS Excel heb ik de gemiddeldes uitgerekend en een overzicht gemaakt van de percentages van de antwoorden. Om mijn onderzoeksvraag te beantwoorden ga ik kijken naar de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen de studenten en de Human Resources Managers om erachter te komen in hoeverre er een kloof zit tussen wat de studenten denken en wat de Human Resources Managers daadwerkelijk zoeken.

5. Resultaten

Studenten

In dit deel van mijn scriptie zal ik de resultaten van mijn onderzoek uitwerken. Ik zal als eerste de resultaten van de studenten uitwerken, daarna de resultaten van de Human Resources Managers. Hierna zal ik de uitkomsten met elkaar vergelijken. Bijlages 8.1 tot en met 8.6 zijn de resultaten van de studenten en de uitgewerkte interviews.

Demografische gegevens studenten:

In totaal heb ik 91 respondenten kunnen ondervragen, waarvan 57% vrouwelijk en 34% mannelijk. Het overige aantal heeft niet aangegeven of zij vrouwelijk of mannelijk zijn. Van de groep studenten die ik heb onderzocht is 63% tussen de 21 en 25 jaar oud en 27% ouder dan 25 jaar. 51% van de respondenten is zesde-, vijfde-, vierde- of derdejaars en 15% studeert niet meer. De overige respondenten zijn tweede- of eerstejaars. 51% van de studenten zit nog in zijn bachelorfase en 37% in de masterfase van zijn studie.

73% van de respondenten besteedt op dit moment 16 tot meer dan 32 uur per week aan hun studie. Over de vertraging kan gezegd worden dat er een redelijk evenredige verdeling is tussen 'geen vertraging tot enkele maanden', 'enkele maanden tot 1 jaar' en 'meer dan 1 jaar tot 2 jaar'. Wat betreft de cijfers die studenten op dit moment halen, kan gezegd worden dat 64% een middelmatig cijfer haalt, 25% een hoog cijfer en 8% een laag cijfer.

Gegevens met betrekking tot vrijwilligerswerk

Wat betreft het vrijwilligerswerk valt op dat 62% van de respondenten aangeeft wel vrijwilligerswerk te doen. 27% geeft aan in het verleden wel eens vrijwilligerswerk gedaan te hebben. Het aantal uur dat er aan vrijwilligerswerk wordt besteed is voor 47% tussen de 5 en 15 uur per week en voor 12% meer dan 15 uur per week. De meeste studenten (75%) zitten dan ook in commissies of besturen van studieverenigingen, echter is de aard van hun vrijwilligerswerk meestal niet studiegerelateerd (66%). De reden dat studenten aan vrijwilligerswerk doen is voor bijna de helft het opbouwen van sociale contacten. Een kwart van de respondenten wilde eens iets anders doen en maar 15% wilde hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren. Maar 3% heeft voor vrijwilligerswerk gekozen omdat het goed aansloot bij hun studie.

Stellingen:

Wat betreft de stellingen die studenten moesten beantwoorden met betrekking tot vrijwilligerswerk, kom ik op de volgende resultaten:

38% van de respondenten geeft aan dat zij het er helemaal mee eens zijn dat vrijwilligerswerk vaardigheden helpt ontwikkelen die zij later nodig zullen hebben voor hun zoektocht naar een goede baan. 52% van de respondenten geeft aan dat zij het hier ook mee eens zijn. Helemaal oneens met deze stelling is 0% en oneens met de stelling is 3%. De rest heeft geen mening.

27% van de respondenten is het er helemaal mee eens dat vrijwilligerswerk de kansen op de arbeidsmarkt verbeterd. 58% is het er sowieso mee eens.

Verder zegt 58% van de respondenten dat zij zeker tijd over hebben tijdens hun studie om nog vrijwilligerswerk ernaast te doen. Maar 28% van de respondenten geeft aan dat zij hier geen tijd voor hebben. Ook studieovertraging oplopen vindt 45% van de respondenten geen probleem als zij hierdoor wel hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. 22% vindt dit zelfs helemaal geen probleem. 16% willen in geen enkel geval studieovertraging oplopen.

De helft van de respondenten gaat ervan uit dat bedrijven opzoek zijn naar studenten die vrijwilligerswerk hebben gedaan naast hun studie. 20% gaat hier zeker van uit. 12% heeft geen mening over deze stelling en de rest is het oneens met deze stelling.

Vaardigheden:

Ik kijk naar de vaardigheden van studenten. De vraag die ik wil kunnen beantwoorden is of vrijwilligerswerk een positieve invloed heeft op het ontwikkelen van de vaardigheden die aldus de literatuur belangrijk zijn voor een nieuwe werknemer. In bijlage 8.6 is een overzicht te vinden van de gemiddelde cijfers die studenten denken gescoord te hebben voor en na het vrijwilligerswerk. De gemiddelde cijfers die de studenten zich gaven liggen tussen 6.4 en 8.7 vóór vrijwilligerswerk en

tussen 7.9 en 8.7 na vrijwilligerswerk. Leiding geven scoort bijvoorbeeld 6.4 vóór vrijwilligerswerk en 8.2 na vrijwilligerswerk. Noemenswaardig is dat bij "leiding geven" het percentage voor het cijfer 9 van 6% naar 29% is gegaan. Algemeen kan ik zeggen dat bij elke vaardigheid een stijging te zien is van de percentages hoge cijfers en een daling van de percentages lage cijfers nadat een student vrijwilligerswerk heeft gedaan.

Gegevens met betrekking tot bijbanen

Hier kijk ik naar de uitkomsten met betrekking tot de bijbanen die de studenten wel of niet hebben. 63% van de respondenten geeft aan naast zijn studie een bijbaan te hebben. 17% geeft aan in het verleden een bijbaan gehad te hebben. Aan deze bijbaan zijn 63% tussen de 5-15 uur per week kwijt en maar liefst 17% zijn tussen de 16-25 uur per week kwijt. De aard van de bijbaan is bij de meeste studenten niet studiegerelateerd. Dit heeft een percentage van 58%. Wanneer de bijbaan wel studiegerelateerd is, is dat voor 50% omdat het een bijbaan is waarbij zij vaardigheden opdoen die ontwikkeld worden tijdens hun studie of omdat de bijbaan bij een bedrijf is die aansluit bij de studie die de student volgt.

De redenen waarom studenten voor een bijbaan kiezen zijn de volgende: 37% kiest ervoor omdat ze er dan financieel op vooruit gaan, 22% kiest ervoor omdat zij sociale contacten op kunnen bouwen en verder kiest 18% ervoor omdat de rest om hun heen dat ook deden.

Stellingen:

43% van de respondenten is het ermee eens dat zij door hun bijbaan vaardigheden ontwikkelen die belangrijk zijn voor hun latere zoektocht naar een baan. 34% is het er zelfs helemaal mee eens. 4% is het er niet mee eens en ook 4% is het er helemaal niet mee eens. 38% van de respondenten is het er helemaal mee eens dat een bijbaan de kansen op de arbeidsmarkt verbeterd en 39% is het hier ook mee eens. Het overige deel heeft 17% geen mening en de rest is het er niet mee eens/helemaal niet mee eens.

Verder geeft 17% aan dat zij naast hun studie nog zeker wel tijd zouden hebben om te gaan werken. 26% is het hier ook mee eens. 19% is het er niet mee eens dat zij naast hun studie nog zouden kunnen gaan werken en 13% is het er helemaal niet mee eens.

Er is enige onenigheid tussen de stelling "ik wil best wat studievertraging oplopen om een bijbaan te hebben en hierdoor mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren". 26% is het ermee oneens, 25% heeft geen mening en 23% is het er helemaal mee eens.

Verder is 45% het er helemaal mee eens dat bedrijven op zoek zijn naar studenten die een bijbaan hebben gehad naast hun studie. 38% is het er ook mee eens. De rest heeft 13% geen mening en 0% mee oneens of helemaal mee oneens.

Vaardigheden:

Als men nu kijkt naar de vaardigheden die studenten denken gehad te hebben voor en na hun bijbaan resulteert dit in het volgende (bijlage 8.6):

De gemiddelde cijfers die de studenten zich gaven zijn duidelijk lager dan de gemiddelde cijfers voor en na het vrijwilligerswerk. Voor de bijbanen variëren de cijfers tussen 5.4 en 6.4 en na de bijbanen

tussen 6.6 en 7.1. Ook hier is dus een duidelijke stijging te zien van de cijfers voor de vaardigheden voor en na de bijbanen. Een mooi voorbeeld is de vaardigheid problemen kunnen oplossen. Voor de bijbanen is het gemiddelde cijfer 6.3 en na de bijbanen geven de respondenten aan gemiddeld 7.1 te scoren. Ook voor de andere vaardigheden is te zien dat de gemiddelde scores omhoog zijn gegaan na de bijbanen.

Het enige wat mij nog rest zijn de uitkomsten van hetgeen studenten denken dat Human Resources Managers belangrijke vaardigheden vinden in een nieuwe medewerker. Ook hier heb ik in bijlage 8.6 een overzicht gemaakt van de gemiddelde scores.

In de onderstaande tabel heb ik een ranking gemaakt van hetgeen studenten denken dat de Human Resources Managers als belangrijkste vaardigheid zullen zien met de gemiddelde scores erachter.

Vaardigheid	Score
1. Problemen oplossen/ Teamwork/ Communicatief vaardig	9.1
2. Prioriteiten kunnen stellen	8.9
3. Effectief werken	8.7
4. Creatief zijn	8.4
5. Zelf bewust zijn	8.3
6. Leiding geven/ Willen leren	7.9
7. Kunnen onderhandelen	7.7

5.1.Conclusie studenten

Wat ik uit mijn resultaten kan opmaken is dat studenten er in ieder geval van overtuigd zijn dat zowel vrijwilligerswerk als een bijbaan belangrijk zijn voor de positie op de arbeidsmarkt. Echter denken studenten niet echt na over wanneer zij een bijbaan aannemen of vrijwilligerswerk gaan doen wat zij hiermee opschieten. Dit blijkt vooral uit de redenen waarom zij vrijwilligerswerk doen of waarom zij een bijbaan hebben.

Wel vinden studenten dat zij door hun vrijwilligerswerk en ook door hun bijbanen vaardigheden verbeteren die zij later nodig denken te hebben voor hun banen. Ook nemen studenten aan dat hun vaardigheden zijn verbeterd nadat zij vrijwilligerswerk hebben gedaan of een bijbaan hebben gehad. De studenten zijn er dan ook van overtuigd dat bedrijven op zoek zijn naar studenten die ervaring hebben; of dat via nou vrijwilligerswerk is of via een bijbaan.

Wat wel opmerkelijk is, is dat studenten hun studieresultaten belangrijk vinden maar dat zij er veel voor overhebben om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Zij zouden langer over hun studie willen doen, wanneer zij hierdoor werkervaring op kunnen doen, echter zouden zij minder studietijd willen inleveren wanneer het gaat om vrijwilligerswerk.

Er kan ook geconcludeerd worden dat studenten vrijwilligerswerk minder belangrijk vinden dan een bijbaan. Wanneer zij moeten kiezen tussen vrijwilligerswerkervaring en werkervaring uit een bijbaan, kiest het merendeel voor het tweede. Dit blijkt onder andere uit de tegenstellingen (bijlage 8.5) die ik de studenten heb voorgelegd. Interessant om te zien is dat de studenten aangeven dat studiegerelateerde nevenactiviteiten zoals studiegerelateerde vrijwilligerswerkervaring en werkervaring belangrijker zijn dan studieresultaten. Hieruit kan geconcludeerd worden dat studenten

er toch wel veel voor overhebben om ervaring op te doen en om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit kan ook geconcludeerd worden uit de tegenstelling "ontwikkelen van vaardigheden - studieduur".

Algemeen kan ik dus concluderen dat studenten er wel veel voor over hebben om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. De wil is er, alleen weten zij niet zo goed hoe zij dit moeten doen. Het merendeel van de studenten die ik heb onderzocht zet studieresultaten en studieduur op de tweede plaats wanneer het gaat om het verbeteren van hun vaardigheden en het ervoor zorgen dat ze later gemakkelijker een baan kunnen vinden.

Human Resources Managers

Nu zal ik kijken naar hetgeen Human Resources Managers belangrijk vinden bij een nieuwe werknemer. Ik heb hiervoor twee Human Resources Managers uit de luchtvaart geïnterviewd en vier Human Resources Managers uit de Horeca. De respondenten waren voor 84% vrouwelijk en 16% mannelijk. 66% van de respondenten werkt langer dan 10 jaar als Human Resources Manager en 33% tussen 1 en 5 jaar in deze functie.

Luchtvaart

Uit de interviews met Human Resources Managers uit de luchtvaart komt naar voren dat zij het erg belangrijk vinden dat een nieuwe werknemer een goed gevulde CV heeft. Het is belangrijk dat een student iets gedaan heeft naast zijn studie. Wat dat dan is, maakt in principe niet heel veel uit (Interview respondent 5 en 6, Vraag 8).

Als ik dan kijk naar hoe de Human Resources Managers tegenover vrijwilligerswerk staan, valt op dat zij vrijwilligerswerk wel belangrijk vinden. Zij zijn van mening dat studenten door hun vrijwilligerswerk vaardigheden opdoen die zij voor hun latere baan nodig zullen hebben en zij zijn ook van mening dat studenten tijd moeten nemen om naast hun studie vrijwilligerswerk te kunnen doen. Wel geven zij beide aan dat het vrijwilligerswerk dan studiegerelateerd zou moeten zijn en dat het niet altijd realistisch is om naast een voltijd studie ook nog eens vrijwilligerswerk te kunnen doen. Ook wordt er aangegeven dat het belangrijker is om de studie op tijd af te maken dan vertraging op te lopen door vrijwilligerswerk. Wel bevordert vrijwilligerswerk de kansen op de arbeidsmarkt (Interview respondenten 5 en 6).

Over de bijbanen denken de twee respondenten van de luchtvaart eigenlijk hetzelfde als over vrijwilligerswerk. Het is belangrijk dat een student een bijbaan heeft naast zijn studie, omdat hij hierdoor vaardigheden opdoet die hij nodig heeft voor zijn latere baan (Interview respondenten 5 en 6, vraag 6 en 7). Zowel studie- als ook niet-studiegerelateerde bijbanen zijn van belang. Over de bijbanen zijn de respondenten van mening dat studievertraging een goed offer is voor werkervaring. Wel is het dan wenselijk dat deze werkervaring relevant is, dus wanneer je moet kiezen voor studievertraging ten opzichte van werkervaring, kies dan voor studiegerelateerd werk, aangezien dit de kansen op de arbeidsmarkt verbetert, aldus respondent 5.

Wat ook nog noemenswaardig is, is dat zij vinden dat cijfers wel belangrijk zijn, maar niet hét belangrijkste van een student. Het is zeker goed als iemand hoge cijfers haalt, maar dit is niet alles. Wel kan men zien dat goede cijfers belangrijker zijn dan vrijwilligerservaring, maar niet belangrijker dan gewone werkervaring. Vrijwilligerservaring is dan toch nog net iets minder belangrijk dan een bijbaan (Interview respondent 5 en 6, vraag 5).

Wat betreft de vaardigheden die de respondenten moesten ranken naarmate zij deze belangrijk vonden komt uit op de volgende ranking voor de luchtvaart:

Vaardigheid	Scores
1. Willen en kunnen leren	10
2. Communicatief vaardig zijn/ Teamwork	8.5
3. Problemen oplossen	8.0
4. Effectief werken/ zelf bewust zijn	7.0
5. Prioriteiten kunnen stellen	6.5
6. Creatief zijn/ kunnen onderhandelen	5
7. Leiding geven	3

Verder werd uit de interviews duidelijk dat de vaardigheden die de literatuur als belangrijk aangaf, niet altijd de belangrijkste vaardigheden zijn voor de luchtvaart. Om deze redenen was het dan ook lastig de vaardigheden goed te ranken en werden veel vaardigheden met hetzelfde cijfer gewaardeerd.

Een gemis wat beide Human Resources Managers aangeven is dat sollicitanten zich vaak niet voorbereiden op een sollicitatiegesprek en dat de sollicitanten ervan uitgaan zomaar alles te krijgen zonder er iets voor te moeten doen.

Horeca

Uit de interviews met de Human Resources Managers uit de horeca blijkt dat ook zij van mening zijn dat studenten naast hun studie iets gedaan moeten hebben. Het is belangrijk om een goed gevuld CV te hebben (Interview respondent 1-4, vraag 8)

De mening over het vrijwilligerswerk is redelijk overeenkomend bij alle vier respondenten uit de horeca. Er wordt gezegd dat vrijwilligerswerk belangrijk is, en dat je door vrijwilligerswerk vaardigheden opdoet die je voor je latere baan nodig hebt. Zij zijn ook van mening dat vrijwilligerswerk de kansen op de arbeidsmarkt verbetert, echter is het belangrijk dat deze vrijwilligerswerkervaring studiegerelateerd is. Eén van de Human Resources Managers zegt dat bedrijven alleen op zoek zijn naar studenten met hoge cijfers, de overige drie zijn het juist helemaal oneens met deze stelling. Verder wordt er nog gezegd dat studenten tijd zouden moeten nemen voor vrijwilligerswerk en dat studievertraging wel een goed offer is om vrijwilligerswerkervaring op te doen. Eén van de HR-managers gaf ook nog aan dat vrijwilligerswerk juist de voorkeur heeft omdat studenten dan bewust kiezen voor hetgeen zij dan doen en het niet alleen doen omdat zij bijvoorbeeld geld willen verdienen of omdat zij sociale druk voelen (Interview, respondent 2).

Ook over de bijbanen hebben de Human Resources Managers uit de horeca een overeenkomende mening. Allemaal zijn zij ervan overtuigd dat een bijbaan naast de studie erg belangrijk is en dat een bijbaan die studiegerelateerd is nog het allerbelangrijkste is. Wel zijn ook de horeca Human Resources Managers zich ervan bewust dat men naast een voltijd studie soms weinig tijd heeft om een bijbaan te nemen. Toch is de algemene mening dat studenten tijd zouden moeten nemen voor een bijbaan en dat zij hiervoor best wat studievertraging op mogen lopen. Verder zijn zij er ook van overtuigd dat bedrijven niet alleen op zoek zijn naar studenten met hoge cijfers en dat daarom studievertraging en/of middelmatige cijfers geen drama zijn. Het wenselijkste zou zijn om zowel hoge

cijfers als ook relevante werkervaring te hebben, maar de Human Resources Managers zijn zich ervan bewust dat dit niet altijd realistisch is.

Als ik kijk naar de vaardigheden die de horeca Human Resources Managers belangrijk vinden in een nieuwe werknemer, valt op dat ook zij het erg moeilijk vinden om de belangrijkste vaardigheden te becijferen. Eén van de opvallendste dingen is dat in de horeca de vaardigheden die de literatuur aandraagt echt passend zijn. Aldus alle respondenten zijn andere vaardigheden zoals servicegerichtheid en omgangsvormen veel belangrijker. Vaardigheden zoals "effectief werken", "kunnen onderhandelen" en "leiding geven" zijn niet het belangrijkste omdat deze aangeleerd kunnen worden.

Onderstaande tabel laat zien hoe de horeca respondenten de vaardigheden hebben gerankt. De score is een gemiddelde score van alle vier respondenten:

Vaardigheden	Scores
1. Teamwork	8.5
2. Effectief werken/ zelf bewust zijn/ prioriteiten kunnen stellen	6.25
3. Communicatieve vaardigheden	5.75
4. Willen leren om te leren	3.75
5. Problemen oplossen	3.25
6. Creatief zijn/ Kunnen onderhandelen	2
7. Leiding geven	1.25

De belangrijkste vaardigheid is gemiddeld het in een team kunnen werken, direct gevolgd door effectief werken, zelf bewust zijn en prioriteiten kunnen stellen.

Wel is het erg afhankelijk van de functie waar een student op solliciteert welke vaardigheden dan precies belangrijk zijn. Als een student bijvoorbeeld op een managersfunctie solliciteert heeft diegene andere vaardigheden nodig dan wanneer hij solliciteert op een servicefunctie.

Een gemis wat de horeca Human Resources-Managers bij de sollicitanten van nu hebben is dat zij vaak slecht voorbereid zijn op de sollicitatiegesprekken en dat de studenten vaak een slecht beeld hebben van de functie waar zij op gesolliciteerd hebben. Verder missen veel van de afgestudeerden flexibiliteit. De meesten willen het liefst werken van 9 uur tot 17 uur en geen minuut langer.

5.2.Conclusie Human Resources Managers

Over het algemeen kan er over de Human Resources Managers uit de luchtvaartsector en horecasector geconcludeerd worden dat zij een redelijk zelfde mening hebben met betrekking tot vrijwilligerswerkservaring en werkervaring. Zij zijn er allemaal van overtuigd dat studenten naast hun studie iets gedaan moeten hebben. Het beste zou zijn wanneer de ervaring die studenten opdoen studiegerelateerd is, aangezien deze ervaring de positie op de arbeidsmarkt het optimaalst maakt. Dit blijkt ook uit de tegenstellingen die ik de Human Resources Managers heb voorgelegd. Hierin wordt vaak de voorkeur gegeven aan studiegerelateerde ervaring tegenover niet studiegerelateerde ervaring. Hierin wordt over het algemeen werkervaring gekozen boven vrijwilligerservaring.

Verder zijn zij van mening dat cijfers niet het belangrijkste zijn wanneer een student komt solliciteren. Het is natuurlijk wel van belang dat een student zijn best doet maar wanneer hij ervoor kiest om vrijwilligers- of werkervaring op te doen en hierdoor studievertraging oploopt is dit geen reden om hem niet aan te nemen als nieuwe werknemer.

Wel zouden afgestudeerden zich meer mogen voorbereiden op hun sollicitatiegesprekken en beter hun best mogen doen wanneer zij echt voor een baan willen gaan.

Wanneer ik de rankingen van de vaardigheden met elkaar vergelijk (zie bijlage 8.6 laatste kolom), valt mij op dat de twee sectoren niet geheel op één lijn zitten met betrekking tot wat de belangrijkste vaardigheden zijn.

De resultaten uit de horeca sector laten duidelijk zien dat teamwork het belangrijkste is en dat dit nauw gevolgd wordt door effectief werken, zelf bewust zijn en prioriteiten kunnen stellen. In de luchtvaartsector daarentegen is willen en kunnen leren de belangrijkste vaardigheid, gevolgd door communicatief vaardig zijn en teamwork. Teamwork staat dus wel duidelijk aan de top van de vaardigheden van beide sectoren.

Gecombineerd voor de horeca en de luchtvaart kom ik op de volgende ranking van de vaardigheden:

Vaardigheden	Scores
1. Teamwork	8.5
2. Communicatieve vaardigheden	7.125
3. Willen leren om te leren	6.875
4. Zelf bewust zijn/ effectief werken	6.625
5. Prioriteiten kunnen stellen	6.375
6. Problemen kunnen oplossen	5.625
7. Creatief denken	3.75
8. Kunnen onderhandelen	3.5
9. Leiding geven	2.375

5.3. Vergelijking studenten en Human Resources Managers

Zoals boven beschreven is teamwork dé belangrijkste vaardigheden die een student zou moeten hebben wanneer je horeca en luchtvaart combineert. Communicatief vaardig zijn en willen leren volgen hierna al snel.

Wanneer ik dit vergelijk met hetgeen de studenten denken dat de Human Resources Managers belangrijk vinden, valt mij op dat ook zij teamwork op de eerste plaats hebben, samen met communicatief vaardig zijn en problemen oplossen. Hierna volgen dan prioriteiten kunnen stellen en effectief werken. Behalve dat problemen oplossen in de ranking van de Human Resources Managers lager staat dan bij de studenten komt dit wel redelijk met elkaar overeen. Dit is goed nieuws, aangezien dit betekent dat de studenten een redelijk beeld hebben van welke vaardigheden belangrijk zijn voor een nieuwe baan.

Vaardigheid	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden aldus de studenten?	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden?	Luchtvaart / Horeca gecombineerd	
		Luchtvaart	Horeca	
Leiding geven	7.9	3	1.75	2,375
Effectief werken	8.7	7	6.25	6,625
Teamwork	9.1	8.5	8.5	8,5
Kunnen onderhandelen	7.7	5	2	3,5
Zelf bewust zijn	8.3	7	6.25	6,625
Prioriteiten kunnen stellen	8.9	6.5	6.25	6,375
Creatief denken	8.4	5.5	2	3,75
Problemen kunnen oplossen	9.1	8	3.25	5,625
Communicatieve vaardigheden	9.1	8.5	5.75	7,125
Willen en kunnen leren	7.9	10	3.75	6,875

6. Advies voor de studenten

Allereest zal ik antwoord geven op mijn subvragen. Hierna zal ik mijn hoofdonderzoeksvraag beantwoorden.

1) *Wat is het effect van een bijbaan op de vaardigheden, de studieduur en de studieresultaten van een student?*

Het effect van een bijbaan op de vaardigheden van een student is volgens de studenten aanwezig. Het valt uit de resultaten op te maken dat de studenten aangeven dat een groot deel van de vaardigheden beter is geworden nadat zij zijn begonnen met een bijbaan. Vaardigheden zoals leiding geven, effectief werken, prioriteiten kunnen stellen en teamwork zijn het meeste verbeterd na een bijbaan.

Wat betreft de studieduur en de studieresultaten van de student valt op dat de studenten voor een groot deel middelmatige cijfers halen. Aangezien het merendeel van de studenten die ik heb ondervraagd wel een bijbaan heeft of heeft gehad en zij niet allemaal lage cijfers halen, kan wel geconcludeerd worden dat de studenten er niet slecht door presteren. Of een bijbaan inderdaad een negatief effect heeft op de studieresultaten en de studieduur zou nog nader onderzocht moeten worden.

2) *Wat is het effect van vrijwilligerswerk op de vaardigheden, de studieduur en de studieresultaten van een student?*

Het effect van vrijwilligerswerk op de vaardigheden van de student is niet precies hetzelfde als het effect van een bijbaan op de vaardigheden van een student, toch is er ook een positief effect van het vrijwilligerswerk op de vaardigheden van de student. Wat betreft het effect op de studieduur en de studieresultaten van de student met betrekking tot vrijwilligerswerk kan hetzelfde geconcludeerd worden als van het effect van een bijbaan op de studieresultaten en de studieduur.

3) *Wat is het belang van vaardigheden, studieduur en de studieresultaten op iemands positie op de arbeidsmarkt?*

Zoals uit de resultaten van de Human Resources Managers blijkt, zijn vaardigheden die ontwikkeld worden tijdens vrijwilligerswerk of een bijbaan erg belangrijk voor de positie op de arbeidsmarkt. Studieduur en studieresultaten hebben zeker ook invloed op deze positie, echter zijn de vaardigheden die een student opdoet door vrijwilligerswerk of een bijbaan belangrijker. Een student zou zijn best moeten doen om goede cijfers te halen en zijn studie nominaal af te ronden, echter zijn de vaardigheden belangrijker dan de cijfers en de studieduur. Een student moet dus niet alleen maar focussen op het nominaal afronden van de studie en goede cijfers, maar ook op het zorgen voor een goed gevulde CV en het maken van relevante ervaring.

4) *Is er een kloof tussen wat studenten denken goed te doen aan het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt en wat HR managers daadwerkelijk willen dat een student gedaan heeft?*

Wanneer ik nu een vergelijking maak tussen hetgeen studenten nu doen en wat de Human Resources Managers graag zouden willen, valt mij op dat studenten op dit moment wel bezig zijn met het opdoen van ervaring- zowel vrijwilligerswerk als ook gewone werkervaring- maar dat zij dit eigenlijk alleen maar doen om er financieel op vooruit te gaan of om sociale contacten op te bouwen. De studenten denken op dit moment niet echt na over wat voor soort bijbaan of vrijwilligerswerk welk effect heeft op hun latere zoektocht naar een baan. Wat Human Resources Managers zoeken zijn studenten die relevante ervaring opgedaan hebben en die een gevuld CV hebben. Het is belangrijk dat je als student naast je studie iets hebt gedaan. Als je alleen maar bezig bent geweest met je studie dan is dat in ieder geval voor de horecasector en de luchtvaartsector niet genoeg om aangenomen te worden. Voor de Human Resources Managers uit de horeca- en luchtvaartsector is het erg belangrijk dat je ervaring hebt en dat je vaardigheden hebt opgedaan tijdens je nevenactiviteiten. De studenten weten ook wel welke vaardigheden belangrijk zijn voor de Human Resources Managers, maar doen daar weinig mee. Dit zou veranderd moeten worden. Studenten moeten bewuster bezig zijn met het ontwikkelen van de voor de Human Resources Managers belangrijke vaardigheden.

Als antwoord op mijn hoofdvraag "*Hoe kan een student zijn studie het beste inrichten met betrekking tot nevenactiviteiten om zijn/haar positie op de arbeidsmarkt na afstuderen te optimaliseren?*" kan ik het volgende zeggen:

Om de positie op de arbeidsmarkt te optimaliseren moeten studenten ervoor zorgen dat zij relevante praktijkervaring opdoen naast hun studie. Dit betekent dat studenten al in een vroeg stadium bezig moeten zijn wat zij na hun studie willen gaan doen. Pas wanneer zij dat weten, kunnen zij bewust kiezen welke nevenactiviteiten voor hun relevant en hiervoor geschikt zijn.

Wanneer een student veel contacturen heeft in zijn studie, moet hij keuzes maken tussen studievertraging of slechtere cijfers en meer werk-/vrijwilligerservaring.

Het advies wat ik aan de studenten wil geven is dat zij ervoor moeten zorgen dat hun CV goed gevuld is, dat zij relevante praktijkervaring op doen en dat zij tijdens hun studie hun best moeten doen om zo goed mogelijke cijfers halen, maar niet al hun focus op studie moeten leggen.

Verder is nog een puntje van aandacht het voorbereiden op een sollicitatiegesprek. Studenten moeten ervoor zorgen dat zij zich hebben verdiept in het bedrijf waar zij willen gaan werken en hierdoor laten zien dat zij enthousiast zijn en graag voor dat bedrijf willen komen werken. Een flexibele arbeidshouding en een enthousiaste mind-set kunnen ervoor zorgen dat men aangenomen wordt, ondanks dat men misschien niet zulke goede cijfers heeft of men andere belangrijke vaardigheden mist.

7. Kanttekening en vervolgonderzoek

In de komende paragraaf ga ik het hebben over de betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid van mijn onderzoek en over hoe er door middel van vervolgonderzoek nog verder in gegaan zou kunnen worden op mijn onderzoek.

Een puntje van aandacht van mijn onderzoek is dat dit onderzoek geen wetenschappelijke maar maatschappelijke relevantie heeft. Dat wil zeggen dat door mijn onderzoek geen toevoeging aan de wetenschap is geleverd, maar wel aan de maatschappij. Het doel van mijn onderzoek was dan ook om een advies te kunnen geven aan de huidige generatie studenten om hun positie op de arbeidsmarkt te kunnen optimaliseren. Van maatschappelijke relevantie kan dus wel worden gesproken.

Wanneer ik ga kijken naar de betrouwbaarheid van mijn onderzoek, dan valt erover te zeggen dat de uitkomsten van het onderzoek die ik bij de studenten heb gedaan betrouwbaar is. Dit doordat er een groot aantal studenten meegedaan heeft met het onderzoek en omdat veel vragen op dezelfde manier beantwoord zijn door de studenten.

Wat betreft de betrouwbaarheid van mijn onderzoek bij de Human Resources Managers kan er van een lagere betrouwbaarheid dan bij de studenten gesproken worden, maar nog steeds wel een redelijke betrouwbaarheid. Dit omdat er maar een klein aantal HR-managers geïnterviewd zijn. Wel kan er gezegd worden dat door interviews een diepgaander onderzoek gedaan kan worden dan door een vragenlijst en doordat ook de Human Resources Managers redelijk overeenkomende resultaten hebben opgeleverd, de betrouwbaarheid weer iets omhoog gaat.

Wanneer er gekeken wordt naar de validiteit van het onderzoek is de vraag of dat wat er gemeten wordt ook daadwerkelijk hetgeen is wat er gemeten moest worden. De vragen uit mijn interviews en de vragenlijsten zijn gebaseerd op de literatuur die ik gevonden heb met betrekking tot het onderzochte onderwerp. Er kan dus wel gezegd worden dat mijn vragenlijsten en interview-vragen valide resultaten hebben opgeleverd.

Een verder puntje van aandacht is het meten van de vaardigheden. Ik heb in mijn onderzoek aan de studenten gevraagd of zij denken dat hun vaardigheden na vrijwilligerswerk of een bijbaan verbeterd zijn of niet. Mijn conclusie was, dat deze inderdaad verbeterd zijn, echter heb ik dit niet zelf onderzocht. De uitkomst hiervan is zeer subjectief omdat de studenten dit naar eigen inschatten hebben ingevuld. Voor een vervolgonderzoek zou het een mooie optie zijn om te kijken of de vaardigheden daadwerkelijk verbeteren nadat er vrijwilligerswerk wordt gedaan of nadat een student een bijbaan heeft gehad.

Als laatste punt kijk ik naar de generaliseerbaarheid van mijn onderzoek. Deze is wat betreft de studenten groot. Gezien er een groot aantal verschillende studenten mijn vragenlijst ingevuld heeft en deze studenten ook evenredig verdeeld zijn over de verschillende studies en leeftijdsgroepen heb ik een goed beeld van wat de studenten in Nederland allemaal doen naast hun studie.

Wat betreft de Human Resources Managers is de generaliseerbaarheid niet erg groot omdat ik maar een klein aantal heb geïnterviewd en deze maar uit twee verschillende arbeidsmarktsectoren komen. Gezien het kleine aantal kan ik er ook niet van uitgaan dat alle bedrijven in deze sectoren op dezelfde manier mijn vragen zouden hebben beantwoord. Wel kan ik concluderen dat de waarschijnlijkheid aanwezig is, omdat bijna alle Human Resources Managers de vragen op dezelfde manier hebben beantwoord.

Wanneer men er zeker van wil zijn dat mijn uitkomsten ook gelden voor de gehele arbeidsmarkt, zou er een vervolgonderzoek gedaan moeten worden waarbij er een groter aantal bedrijven bezocht wordt en er met een groter aantal Human Resources Managers gesproken zou worden.

8. Bijlages

8.1. Bijlage 1: Vragenlijst voor studenten

Deel I (Persoonlijke vragen)

1. *Welk geslacht heb je?*

- ☐ mannelijk
- ☐ vrouwelijk

2. *Hoe oud ben je?*

- ☐ jonger dan 17
- ☐ 17 - 20
- ☐ 21 - 25
- ☐ ouder dan 25

Deel II (Studiegerelateerde vragen)

3. *Welk jaar ben je begonnen met je studie?*

- ☐ Voor 2002
- ☐ 2003
- ☐ 2004
- ☐ 2005
- ☐ 2006
- ☐ 2007
- ☐ 2008
- ☐ 2009
- ☐ 2010
- ☐ 2011
- ☐ 2012
- ☐ Ik heb niet gestudeerd/studeer niet meer (Ga door naar vraag 9)

4. *In welke fase van je studie zit je?*

- ☐ Bachelor
- ☐ Pre-master
- ☐ Master
- ☐ Anders, namelijk:

5. *Welke studie volg je?*

- ☐ Advanced Technology
- ☐ Bedrijfsinformatietechnologie
- ☐ Bedrijfskunde/IBA
- ☐ Bestuurskunde/ European Studies
- ☐ Biomedische Technologie
- ☐ Civiele Techniek
- ☐ Communicatiewetenschap
- ☐ Creative Technology
- ☐ Electrical Engineering
- ☐ Gezondheidswetenschappen
- ☐ Industrieel Ontwerpen
- ☐ Onderwijskunde
- ☐ Psychologie
- ☐ Scheikundige Technologie
- ☐ Technische Bedrijfskunde
- ☐ Technische Geneeskunde
- ☐ Technische Informatica
- ☐ Technische Natuurkunde
- ☐ Technische Wiskunde
- ☐ Werktuigbouwkunde
- ☐ Ik volg een andere studie, namelijk: _____

6. *Hoe veel uur besteed je gemiddeld per week aan je studie op dit moment? (dit is inclusief colleges)*

- ☐ minder dan 5 uur
- ☐ 5 - 15 uur
- ☐ 16 - 25 uur
- ☐ 26 - 32 uur
- ☐ meer dan 32 uur per week

7. *Hoe veel jaar vertraging heb je op dit moment?*

- ☐ Geen vertraging, ik loop nominaal
- ☐ enkele maanden tot 1 jaar vertraging
- ☐ meer dan 1 jaar tot 2 jaar vertraging
- ☐ meer dan 2 jaar tot 4 jaar vertraging
- ☐ meer dan 4 jaar vertraging

8. *Haal je gemiddeld vaker een laag, middelmatig of hoog cijfer voor je tentamens?*

- ☐ laag= < 6
- ☐ middelmatig= 6 -7
- ☐ hoog= 8 of hoger

Deel III (Vrijwilligerswerk)

Vrijwilligerswerk wordt gedefinieerd als werk waar je geen vergoeding voor krijgt. Je kunt hierbij denken aan commissie-/bestuurswerk bij een studentorganisatie/vereniging, maar ook helpen bij de plaatselijke kerk of vrijwilligerswerk in de zorg.

9. *Doe je op dit moment vrijwilligerswerk (inclusief studentenorganisaties, helpen bij de kerk, leger des heils, ezv.)*

- ☐ Ja, ik doe aan vrijwilligerswerk
- ☐ Nee, maar ik heb in het verleden wel vrijwilligerswerk gedaan.
- ☐ Nee, ik heb nooit vrijwilligerswerk gedaan. (Ga door naar vraag 15)

10. *Hoe veel tijd ben/was je wekelijks kwijt aan je vrijwilligerswerk?*

- ☐ minder dan 4 uur
- ☐ 5- 15 uur
- ☐ 16 - 25 uur
- ☐ meer dan 25 uur

11. *Wat is de aard van je vrijwilligerswerk?*

- ☐ Actief in bestuur/commissies bij een studentenvereniging/organisatie
- ☐ Actief buiten de universiteit om
- ☐ Anders, namelijk: _____
- ☐ Weet niet

12. *Is de aard van je vrijwilligerswerk studiegerelateerd?*

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Anders, namelijk: _____

13. *Op welke manier is je vrijwilligerswerk studiegerelateerd?*

- ☐ Ik doe vrijwilligerswerk bij een bedrijf dat aansluit bij mijn studie
- ☐ Ik doe vrijwilligerswerk waar ik vaardigheden op doe die ik ook ontwikkel tijdens mijn studie
- ☐ Ik doe geen studiegerelateerd vrijwilligerswerk
- ☐ Ik weet het niet
- ☐ Anders, namelijk: _____

14. *Wat is de voornaamste reden waarom je aan vrijwilligerswerk doet/deed? (maximaal 3 opties aanvinken)*

- ☐ Sloot goed aan bij mijn studie
- ☐ Persoonlijke ontwikkeling

- Opbouwen van sociale contacten
- Ik wilde eens iets anders doen
- Verbeterd mijn kansen op de arbeidsmarkt
- Iedereen om me heen deed vrijwilligerswerk
- Ik weet niet waarom
- Anders, namelijk _____

15. Nu volgen er een aantal stellingen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Geef aan in hoeverre je het ermee eens bent.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk bevordert mijn kansen op de arbeidsmarkt.						
Ik heb geen tijd om naast mijn studie vrijwilligerswerk te doen.						
Ik wil best wat studievertraging oplopen om vrijwilligerswerk te doen en hierdoor mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.						
Ik denk dat bedrijven op zoek zijn naar mensen die vrijwilligerswerk hebben gedaan tijdens hun studie.						
Ik denk dat ik door mijn vrijwilligerswerk vaardigheden ontwikkel die belangrijk zijn voor mijn latere zoektocht naar een goede baan.						

16. Geef aan in hoeverre je onderstaande vaardigheden had voordat je begon met vrijwilligerswerk (geef een cijfer van 0 - 10 (0= weinig ontwikkelt, 10= veel ontwikkelt))

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leiding geven											
Effectief werken											
Teamwork											
Kunnen onderhandelen											
Zelf bewust zijn											
Prioriteiten kunnen stellen											
Creatief kunnen denken											

Vermogen tot problemen oplossen hebben											
Communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en hebben											
Willen en kunnen leren om te leren											

17. Geef aan in hoeverre je onderstaande vaardigheden hebt na je vrijwilligerswerk (geef een cijfer van 1 - 10 (1= weinig ontwikkelt, 10= veel ontwikkelt))

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leiding geven											
Effectief werken											
Teamwork											
Kunnen onderhandelen											
Zelf bewust zijn											
Prioriteiten kunnen stellen											
Creatief kunnen denken											
Vermogen tot problemen oplossen hebben											
Communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en hebben											
Willen en kunnen leren om te leren											

Deel IV Bijbaan

18. Heb je naast je studie een betaalde bijbaan?

- ☐ Ja
- ☐ Nee (Ga door naar vraag 21)
- ☐ Niet meer

19. Hoe veel tijd ben je wekelijks kwijt aan je bijbaan?

- ☐ minder dan 4 uur
- ☐ 5- 15 uur
- ☐ 16 - 25 uur
- ☐ meer dan 25 uur

20. Wat is de aard van je bijbaan?

- ☐ Studiegerelateerd
- ☐ Niet studiegerelateerd
- ☐ Anders, namelijk: _____
- ☐ Weet niet

21. Is de aard van je bijbaan studiegerelateerd?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

- Weet ik niet
- Anders, namelijk:

22. *Op welke manier is je bijbaan studiegerelateerd?*

- Ik heb een bijbaan bij een bedrijf dat aansluit bij mijn studie
- Ik heb een bijbaan waar ik vaardigheden op doe die ik ook ontwikkel tijdens mijn studie
- Ik heb geen studiegerelateerde bijbaan
- Ik weet het niet
- Anders, namelijk: _____

23. *Wat is de voornaamste reden waarom je een bijbaan hebt? (maximaal 3 dingen aanvinken)*

- Sloot goed aan bij mijn studie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Opbouwen van sociale contacten
- Ik wilde eens iets anders doen
- Ik wilde er financieel op vooruit gaan
- Verbeterd mijn kansen op de arbeidsmarkt
- Iedereen om me heen had een bijbaan
- Ik weet niet waarom
- Anders, namelijk _____

24. *Nu volgen er een aantal stellingen die betrekking hebben op bijbanen. Geef aan in hoeverre je het ermee eens bent.*

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevorderd mijn kansen op de arbeidsmarkt.						
Ik heb geen tijd om naast mijn studie een bijbaan te hebben.						
Ik wil best wat studievertraging oplopen om een bijbaan te hebben en hierdoor mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.						
Ik denk dat bedrijven op zoek zijn naar mensen die werkervaring hebben.						
Ik denk dat ik door mijn bijbaan vaardigheden ontwikkel die belangrijk zijn voor mijn persoonlijke ontwikkeling.						

25. Geef aan in hoeverre je onderstaande vaardigheden had voordat je begon met je bijbaan (geef een cijfer van 0 - 10 (0= niet ontwikkelt, 10= veel ontwikkelt)).

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leiding geven											
Effectief werken											
Teamwork											
Kunnen onderhandelen											
Zelf bewust zijn											
Prioriteiten kunnen stellen											
Creatief kunnen denken											
Vermogen tot problemen oplossen hebben											
Communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en hebben											
Willen en kunnen leren om te leren											

26. Geef aan in hoeverre je onderstaande vaardigheden had/hebt na je vrijwilligerswerk (geef een cijfer van 0 tot 10 (0= niet ontwikkelt; 10= veel ontwikkelt)).

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leiding geven											
Effectief werken											
Teamwork											
Kunnen onderhandelen											
Zelf bewust zijn											
Prioriteiten kunnen stellen											
Creatief kunnen denken											
Vermogen tot problemen oplossen hebben											
Communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en hebben											
Willen en kunnen leren om te leren											

Deel V Bedrijven

27. Onderstaande vaardigheden vinden Human Resources Managers volgens jou belangrijk in een nieuwe medewerker (geef een cijfer van 0-10, 0 = niet belangrijk, 10 = zeer belangrijk)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Leiding geven											
Effectief werken											
Teamwork											

Kunnen onderhandelen											
Zelf bewust zijn											
Prioriteiten kunnen zetten											
Creatief kunnen denken											
Vermogen tot problemen oplossen hebben											
Communicatievaardigheden, zoals luisteren en in staat zijn met kritiek om te gaan en hebben											
Willen en kunnen leren om te leren											

28. Geef aan waar je voorkeur naar uit gaat:

Studieresultaten	☐	☐	☐	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Geld verdienen	☐	☐	☐	☐	☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐	☐	☐	☐	☐	Ontwikkelen van vaardigheden
Studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☐	☐	☐	Studieresultaten
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☐	☐	☐	☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐	☐	☐	☐	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Geld verdienen	☐	☐	☐	☐	☐	(studie- of niet studiegerelateerde) vrijwilligerservaring
Studieduur	☐	☐	☐	☐	☐	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☐	☐	☐	Studieduur
Studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☐	☐	☐	☐	Studieduur
Studieduur	☐	☐	☐	☐	☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☐	☐	☐	☐	☐	Studieduur
Studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☐	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☐	☐	☐	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring

Studiegerelateerde
werkervaring

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Niet studiegerelateerde
werkervaring

Niet studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

29. Heb je verder nog op- of aanmerkingen?

8.2.Bijlage 2: Vragenlijst voor HR managers

Deel I (Persoonlijk)

1. Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?

- ☐ korter dan 1 jaar
- ☐ tussen 1-5 jaar
- ☐ tussen 6-10 jaar
- ☐ langer dan 10 jaar

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?

- ☐ Ja, ik denk het wel
- ☐ Geen idee, ik heb een vaag vermoeden.
- ☐ Nee, ik weet het niet.
- ☐ Anders, _____

3. Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?

- ☐ Ja, ik volg cursussen om op de hoogte te blijven
- ☐ Nee, we besteden daar geen aandacht aan.
- ☐ Ik heb hier nog nooit zo over nagedacht.
- ☐ Anders, namelijk: _____

4. Geeft u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)

- ☐ Leiding geven: _____
- ☐ Effectief werken: _____
- ☐ Teamwork: _____
- ☐ Kunnen onderhandelen: _____
- ☐ Zelfbewust zijn: _____
- ☐ Prioriteiten kunnen zetten: _____
- ☐ Creatief kunnen denken: _____

- Vermogen tot problemen oplossen: ____
- Communicatievaardigheden hebben: ____
- Willen en kunnen leren om te leren: ____

5. Geef aub aan wat u belangrijker vindt:

Studieresultaten	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Het ontwikkelen van vaardigheden	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.						
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.						
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.						
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.						
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.						

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

7. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.						
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.						
Studievertraging is een goed offer voor vrijwilligerswerkervaring.						
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.						
Studenten ontwikkelen door hun vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.						

8. *Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?*

9. *Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?*

10. *Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?*

8.3.Bijlage 3: Uitwerking interviews Horeca

In het volgende gedeelte zal ik de interviews gehouden met de Horeca-personeelsmanagers uitwerken.

Respondent 1 horeca

Deel I (Persoonlijk)

1. *Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?*

Respondent 1 werkt langer dan 10 jaar als Human Resources Manager in de horeca.

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. *Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?*

Respondent 1 denkt een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student zou moeten kunnen na zijn afstuderen.

3. *Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?*

Het antwoord op deze vraag is zowel ja als ook nee. Het onderwijs verandert erg veel waardoor het lastig is om steeds op de hoogte te blijven, maar door er steeds ook stagiaires in het bedrijf rondlopen, blijft men wel op de hoogte van de veranderingen in het onderwijs. Wel zouden de onderwijsinstellingen meer aandacht kunnen besteden aan het communiceren van deze veranderingen naar de bedrijven toe.

4. *Geef u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)*

- Leiding geven: Deze vaardigheid is niet belangrijk aangezien deze geleerd kan worden. Er wordt niet vanuit gegaan, dat een student dit al kan na afloop van zij studie.
- Effectief werken: Deze vaardigheid is niet belangrijk aangezien deze geleerd kan worden. Er wordt niet vanuit gegaan, dat een student dit al kan na afloop van zij studie.
- Teamwork: 7
- Kunnen onderhandelen: Deze vaardigheid is niet belangrijk aangezien deze geleerd kan worden. Er wordt niet vanuit gegaan, dat een student dit al kan na afloop van zij studie.
- Zelfbewust zijn: 6
- Prioriteiten kunnen stellen: 5
- Creatief kunnen denken: 2
- Vermogen tot problemen oplossen: 1
- Communicatievaardigheden hebben: 4
- Willen en kunnen leren om te leren: 3

Volgens respondent 1 zijn omgangsvormen (normen en waarden), servicegerichtheid en plezier in het werk de belangrijkste vaardigheden in de horeca. Omgangsvormen staat daarom op 10, servicegerichtheid op 9 en plezier in het werk op 8.

5. Geef aub aan wat u belangrijker vindt:

Studieresultaten	☐	☐	☒	☐	☐	studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Het ontwikkelen van vaardigheden	☐	☒	☐	☐	☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐	☐	☐	☒	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☒	☐	☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☒	☐	☐	☐	☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☒	☐	☐	☐	Studieduur
Studieduur	☐	☐	☐	☒	☐	Studiegerelateerde werkervaring

Niet studiegerelateerde
werkervaring

☐ ☒ ☐ ☐ ☐

Studieduur

Studiegerelateerde
werkervaring

☐ ☒ ☐ ☐ ☐

Niet studiegerelateerde
werkervaring

Niet studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

☐ ☐ ☒ ☐ ☐

Studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.				x		
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.				x		
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.		x				
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.	x					
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.				x		

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

7. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.			x			
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.						x
Studievertraging is een goed offer voor	x					

vrijwilligerswerkervaring.						
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.						x
Studenten ontwikkelen door hun vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.				x		

Vrijwilligerswerk is belangrijk als het aansluit op de studie en studievertraging is een goed offer voor studiegerelateerde werkervaring.

8. *Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?*

De algemene eerste indruk moet goed zijn. De CV moet overzichtelijk zijn en netjes. Er mogen geen taalfouten zijn en het is belangrijk dat er geen gaten in de CV zijn. Verder is moet er een studie zijn afgerond en verschillende talen kunnen spreken, is een voordeel.

9. *Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?*

Flexibiliteit om wisselende werktijden/werkdagen te hebben. Afgestudeerden hebben geen toekomstvisie op de lange termijn en denken hooguit 3-5 jaar vooruit. Verder missen vele afgestudeerden het goed voorbereid zijn op een sollicitatiegesprek.

10. *Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?*

In de horeca sector zijn houding belangrijker dan technische vaardigheden omdat je iemand wel kan leren hoe hij/zij moet serveren maar niet hoe hij/zij zich moet gedragen.

Respondent 2 Horeca

Deel I (Persoonlijk)

1. *Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?*

Respondent 2 werkt 6- 10 jaar als Human Resources Manager in de horeca.

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. *Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?*

Respondent 2 denkt een redelijk beeld te hebben over wat een afgestudeerde kan. Ook respondent 2 is van mening dat de onderwijsinstellingen beter zouden moeten communiceren met de bedrijven.

3. *Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?*

Ook in het bedrijf van respondent 2 zijn veel stagiaires waardoor ze dan op de hoogte blijven van de veranderingen in het onderwijs. De stagiaires krijgen aan het begin van hun stage een "leerdoel-boek" van hun onderwijsinstelling. Deze wordt ook doorgegeven aan de personeelsmanagers waardoor zij dan op de hoogte blijven van de veranderingen in het onderwijs.

4. Geef u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)

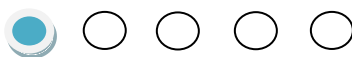
- Leiding geven: 0
- Effectief werken: 6
- Teamwork: 8
- Kunnen onderhandelen: 1
- Zelfbewust zijn: 4
- Prioriteiten kunnen zetten: 5
- Creatief kunnen denken: 2
- Vermogen tot problemen oplossen: 3
- Communicatievaardigheden hebben: 9
- Willen en kunnen leren om te leren: 7

De literatuur komt niet helemaal overeen met de horeca. Er missen een aantal belangrijke vaardigheden zoals servicegerichtheid, omgangsvormen en plezier in het werk. De belangrijkste vaardigheid is "omgangsvormen".

5. Geef aub aan wat u belangrijker vindt:

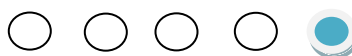
Studieresultaten	☐ ☐ ☐ ☒ ☐	studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Het ontwikkelen van vaardigheden	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Studiegerelateerde werkervaring	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☒ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐ ☐ ☐ ☒ ☐	Studieduur
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☐ ☒	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Studieduur

Studiegerelateerde
werkervaring



Niet studiegerelateerde
werkervaring

Niet studiegerelateerde
vrijwilligerservaring



Studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					x	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.					x	
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.				x		
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.			x			
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.					x	

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

7. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					X	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.					X	
Studievertraging is een goed offer voor vrijwilligerswerkervaring.				X		
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.					X	

Studenten ontwikkelen door hun vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.				X		
---	--	--	--	---	--	--

Er is weinig verschil tussen vrijwilligerswerk en betaald werk. Soms is vrijwilligerswerk zelfs belangrijker dan betaald werk omdat de student dan zelf ervoor heeft gekozen om het vrijwilligerswerk te doen en het werk echt graag wil doen.

8. *Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?*
Respondent 2 kijkt vooral naar de opleidingskeuze. Waarom heeft iemand voor een opleiding gekozen? Heeft iemand ervoor gekozen om van studie te veranderen en zo ja waarom? Er wordt ook gekeken naar werkervaring en stage-ervaring. Deze moet dan wel studiegerelateerd zijn. Het is niet belangrijk om dingen op de CV te zetten die niet relevant zijn. Verdere kennis en overige informatie over hobby's en computers en talen zijn ook belangrijk. Wat heeft iemand naast zijn studie gedaan en vooral waarom?
9. *Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?*
Een goede motivatiebrief mist op dit moment zeer sterk bij de net afgestudeerden. Verdieping in de organisatie en het hebben bedacht van vragen mist.
10. *Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?*
In de horeca is ervaring bijna net zo belangrijk als de opleiding zelf.

Respondent 3 horeca

Deel I (Persoonlijk)

1. *Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?*
Respondent 3 werkt langer dan 10 jaar als Human Resources Manager in de horeca.

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. *Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?*
Respondent 3 denkt een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde kan en wat ze nog niet kunnen.
3. *Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?*
Respondent 3 merkt wel dat er veranderingen zijn in het onderwijs maar heeft nog niet echt erover nagedacht om hierover cursussen te volgen. Wel zijn er ook hier veel stagiaires waardoor de Human Resources Afdeling op de hoogte blijft van de veranderingen.
4. *Geeft u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)*

- Leiding geven:

- Effectief werken: 9
- Teamwork: 10
- Kunnen onderhandelen: 4
- Zelfbewust zijn: 7
- Prioriteiten kunnen zetten: 8
- Creatief kunnen denken: 2
- Vermogen tot problemen oplossen: 3
- Communicatievaardigheden hebben: 5
- Willen en kunnen leren om te leren: 1

Het is erg verschillend voor welke een net afgestudeerde solliciteert. Hierdoor kunnen de vaardigheden van elkaar afwijken. Bijvoorbeeld, iemand die voor een managers-positie solliciteert moet andere vaardigheden hebben als iemand die in de bediening wil gaan werken. Wel zijn teamwork, effectief kunnen werken, prioriteiten kunnen stellen en communicatief vaardig zijn altijd van groot belang.

5. Geef aub aan wat u belangrijker vindt:

Studieresultaten	☐ ☐ ☐ ☐ ☒	studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Het ontwikkelen van vaardigheden	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☒ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☒ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☐ ☒	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐ ☐ ☒ ☐ ☐	Studieduur
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☒ ☐	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☐ ☒ ☐	Studieduur
Studiegerelateerde werkervaring	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde werkervaring

Niet studiegerelateerde
vrijwilligerservaring



Studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					X	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.					X	
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.				X		
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.					X	
Bedrijven zijn alleen op zoek naar studenten met hoge cijfers.	X					
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.					X	

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

7. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					X	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.				X		
Studievertraging is een goed offer voor vrijwilligerswerkervaring.			X			
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.				X		
Studenten ontwikkelen door hun					X	

vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.						
--	--	--	--	--	--	--

Het ligt er ook nog aan welke studie iemand heeft gedaan. Soms is het gewoon niet realistisch dat iemand naast zijn studie ook nog vrijwilligerswerk gedaan heeft, als diegene 40 uur per week op de universiteit zit.

8. *Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?*
Werkervaring is erg belangrijk. Dat wordt in principe als eerste naar gekeken. Als iemand geen werkervaring heeft en ook niets naast zijn studie gedaan heeft, wordt diegene niet eens uitgenodigd voor een gesprek.
9. *Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?*
Het is lastig om te zeggen. Wel kan er gezegd worden dat wanneer iemand niets gedaan heeft naast zijn studie hij/zij doorzetvermogen mist en sociale vaardigheden minder ontwikkelt zijn.
10. *Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?*
Het is afhankelijk van waar je solliciteert, maar nevenactiviteiten zijn van belang.

Respondent 4 horeca

Deel I (Persoonlijk)

1. *Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?*
Respondent 4 werkt nu tussen de 1 en 5 jaar als Human Resources Manager in de Horeca.

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. *Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?*
Respondent 4 gaat ervan uit wel een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde wel en niet kan.
3. *Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?*
Respondent 4 geeft aan op de hoogte te blijven door schoolbezoeken.
4. *Geeft u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)*
 - Leiding geven: 1
 - Effectief werken: 10
 - Teamwork: 9
 - Kunnen onderhandelen: 3
 - Zelfbewust zijn: 8
 - Prioriteiten kunnen zetten: 7
 - Creatief kunnen denken: 2

- Vermogen tot problemen oplossen: 6
- Communicatievaardigheden hebben: 5
- Willen en kunnen leren om te leren: 4

Geef aub aan wat u belangrijker vindt:

Studieresultaten	☐	☒	☐	☐	☐	studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Het ontwikkelen van vaardigheden	☒	☐	☐	☐	☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐	☐	☒	☐	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐	☒	☐	☐	☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☒	☐	☐	☐	☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☒	☐	☐	☐	Studieduur
Studieduur	☐	☐	☐	☒	☐	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☐	☒	☐	Studieduur
Studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☒	☐	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

5. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet

Een bijbaan hebben bevorderd de kansen op de arbeidsmarkt.					X	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.					X	
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.		X				
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.				x		
Bedrijven zijn alleen op zoek naar studenten met hoge cijfers.	X					
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.				x		

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					x	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.		x				
Studievertraging is een goed offer voor vrijwilligerswerkervaring.	x					
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.		x				
Studenten ontwikkelen door hun vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.				x		

7. Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?
Bijbaantjes en nevenactiviteiten zoals studentenverenigingen.

8. Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?

Dat ze de instelling hebben om door hard te werken iets te bereiken. Soms denken de studenten dat ze het zomaar cadeau krijgen.

9. Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?

-

8.4. Bijlage 4: Uitwerking interviews Human Resources Managers Luchtvaart

Respondent 5 Luchtvaart

Deel I (Persoonlijk)

1. Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?

Respondent 5 nu tussen 1 en 5 jaar als Human Resources Manager in de luchtvaartsector.

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?

Respondent 5 denkt een goed beeld te hebben over wat de afgestudeerde student kan.

3. Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?

Respondent 5 geeft aan dat hij cursussen volgt om op de hoogte te blijven van de veranderingen in het onderwijs.

4. Geeft u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)

- | | |
|---------------------------------------|----|
| ○ Leiding geven: | 5 |
| ○ Effectief werken: | 8 |
| ○ Teamwork: | 8 |
| ○ Kunnen onderhandelen: | 7 |
| ○ Zelfbewust zijn: | 9 |
| ○ Prioriteiten kunnen zetten: | 9 |
| ○ Creatief kunnen denken: | 9 |
| ○ Vermogen tot problemen oplossen: | 9 |
| ○ Communicatievaardigheden hebben: | 9 |
| ○ Willen en kunnen leren om te leren: | 10 |

De respondent geeft aan dat de vaardigheden bijna allemaal even belangrijk zijn. Het is lastig om een goede volgorde te bepalen. Uit die reden heeft hij aan vele vaardigheden dezelfde waarde gegeven.

5. Geef aub aan wat u belangrijker vindt:

Studieresultaten



studiegerelateerde
vrijwilligerservaring

Het ontwikkelen van
vaardigheden



Studieresultaten

Studieresultaten	☐ ☐ ☐ ☐ ☒	Niet studiegerelateerde werkervaring
Studiegerelateerde werkervaring	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☒ ☐ ☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☒ ☐ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Studieduur	☐ ☐ ☐ ☐ ☒	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐ ☒ ☐ ☐ ☐	Studieduur
Studiegerelateerde werkervaring	☐ ☐ ☐ ☒ ☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐ ☐ ☒ ☐ ☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					X	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.				X		
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.				X		
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.				X		
Bedrijven zijn alleen op zoek naar					x	

studenten met hoge cijfers.						
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.					X	

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

7. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.			x			
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.				x		
Studievertraging is een goed offer voor vrijwilligerswerkervaring.			X			
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.				X		
Studenten ontwikkelen door hun vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.					X	

8. Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?
Respondent 5 geeft aan te kijken naar welke opleiding een student heeft gekozen, welke nevenactiviteiten iemand heeft gedaan en of iemand een volle CV heeft met vooral relevante werkervaring.
9. Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?
Wat respondent 5 aangeeft te missen op dit moment zijn vooral relevante werkervaring en ook leidinggevende ervaring. Het zou handiger zijn wanneer een student al een keer een leidinggevende rol heeft gehad aangezien de student dit dan niet helemaal vanaf 0 moet gaan leren.
10. Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?
Respondent 5 geeft aan zich vooral bezig te houden met de Young Potentials. Hij kijkt vooral naar CV's van bijna afgestudeerde master studenten.

Respondent 6 Luchtvaart

Deel I (Persoonlijk)

1. *Hoe lang werkt u al als HR-manager (in totaal, bij dit bedrijf of bij andere bedrijven)?*

Respondent 6 werkt langer dan 10 jaar als Human Resources Manager en is hoofd human resources manager bij het bedrijf.

Deel II (Nieuwe werknemers)

2. *Denkt u een goed beeld te hebben over wat een afgestudeerde student kan?*

Respondent 6 denkt een goed beeld te hebben over wat de afgestudeerde student kan. Ze gaat ervan uit dat het in sommige gevallen wel zo is omdat zij veel stagiaires in hun bedrijf hebben.

3. *Zorgt u ervoor dat u op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs zodat u weet wat afgestudeerden (zouden moeten) kunnen en wat zij nog niet kunnen?*

Respondent 6 geeft aan dat zij wel op de hoogte blijft van de veranderingen in het onderwijs door contacten met scholen. Ze staat in contact met ongeveer 30 scholen en deze houden haar wel op de hoogte van de veranderingen in het onderwijs.

4. *Geef u aub een ranking aan de volgende vaardigheden van hoe belangrijk u deze vindt in een nieuwe werknemer. (Mocht u één van deze vaardigheden helemaal niet belangrijk vinden, vult u dan een 0 in.)*

- | | |
|---------------------------------------|----|
| ○ Leiding geven: | 1 |
| ○ Effectief werken: | 6 |
| ○ Teamwork: | 9 |
| ○ Kunnen onderhandelen: | 3 |
| ○ Zelfbewust zijn: | 5 |
| ○ Prioriteiten kunnen zetten: | 4 |
| ○ Creatief kunnen denken: | 2 |
| ○ Vermogen tot problemen oplossen: | 7 |
| ○ Communicatievaardigheden hebben: | 8 |
| ○ Willen en kunnen leren om te leren: | 10 |

Vele van de vaardigheden zijn even belangrijk zoals bijvoorbeeld prioriteiten stellen en zelfbewust zijn, samenwerken en gerichtheid.

5. *Geef aub aan wat u belangrijker vindt:*

Studieresultaten	☐	☐	☒	☐	☐	studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Het ontwikkelen van vaardigheden	☐	☒	☐	☐	☐	Studieresultaten
Studieresultaten	☐	☐	☐	☒	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring

Studiegerelateerde werkervaring	☐	☒	☐	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐	☒	☐	☐	☐	Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Studieduur	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring
Ontwikkelen van vaardigheden	☐	☒	☐	☐	☐	Studieduur
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☒	☐	☐	☐	Studieduur
Studieduur	☐	☐	☐	☒	☐	Studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde werkervaring	☐	☒	☐	☐	☐	Studieduur
Studiegerelateerde werkervaring	☐	☐	☒	☐	☐	Niet studiegerelateerde werkervaring
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring	☐	☐	☒	☐	☐	Studiegerelateerde vrijwilligerservaring

Deel III (Bijbanen)

6. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op bijbanen. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Een bijbaan hebben bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.					X	
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie een bijbaan te nemen.					X	
Studievertraging is een goed offer voor werkervaring.		X				
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met werkervaring.					X	
Bedrijven zijn alleen op zoek naar studenten met hoge cijfers.		X				
Studenten ontwikkelen door hun bijbaan					x	

vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.						
--	--	--	--	--	--	--

Deel IV (Vrijwilligerswerk)

7. Nu volgt een aantal stellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen?

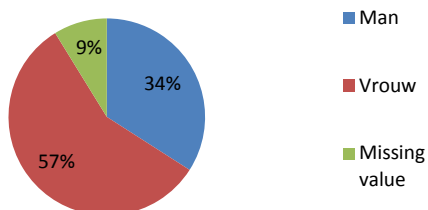
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee oneens/ mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens	Weet niet
Vrijwilligerswerk doen bevordert de kansen op de arbeidsmarkt.				X		
Een student zou tijd moeten nemen om naast zijn studie vrijwilligerswerk te doen.				X		
Studievertraging is een goed offer voor vrijwilligerswerkervaring.		X				
Bedrijven zijn op zoek naar studenten met vrijwilligerswerkervaring.					X	
Studenten ontwikkelen door hun vrijwilligerswerk vaardigheden die zij later nodig hebben voor hun baan.				X		

Het is wel leuk als iemand vrijwilligerswerk heeft gedaan. Wel moet dat vrijwilligerswerk dan studiegerelateerd zijn. Het is ook niet altijd realistisch dat iemand vrijwilligerswerk doet, het ligt er heel erg aan welke studie iemand doet.

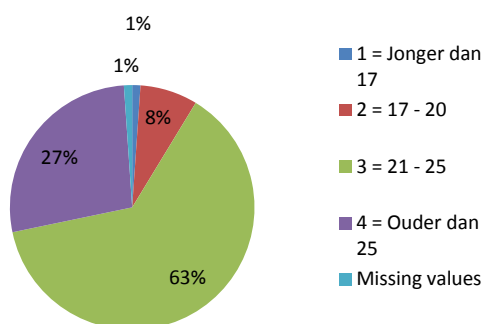
8. *Waar kijkt u precies naar als u het CV van een net afgestudeerde op uw bureau krijgt?*
Ze kijkt naar de studieduur van iemand en of diegene dan al een diploma heeft. Verder kijkt ze naar de nevenactiviteiten die iemand gedaan heeft naast zijn studie. Ook reizen en dingen ondernemen zijn erg belangrijk.
9. *Welke eigenschappen mist u op dit moment in de afgestudeerden die komen solliciteren voor een baan?*
Eigenlijk mist er niet veel op dit moment. Soms is ze wel teleurgesteld als mensen niet voorbereid zijn op een sollicitatiegesprek of als ze niet gemotiveerd zijn.
10. *Zijn er verder nog dingen die u kwijt wilt?* -

8.5.Bijlage 5: Resultaten Studenten

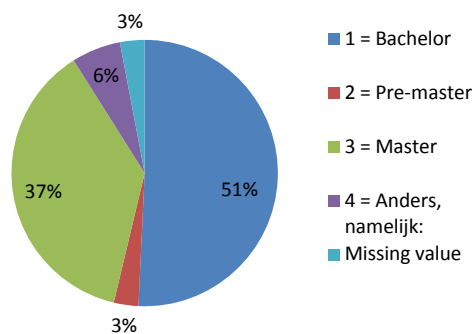
Geslacht



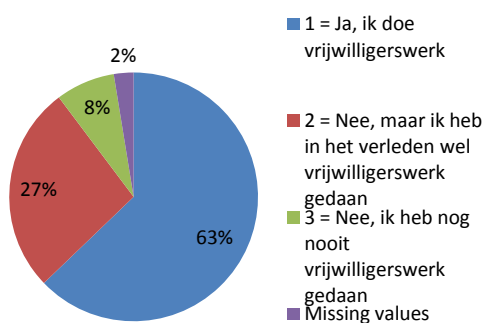
Leeftijd



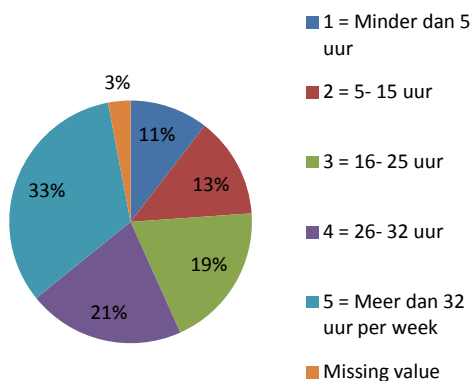
Studiefase



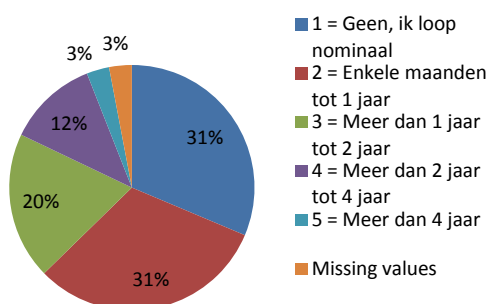
Vrijwilligerswerk



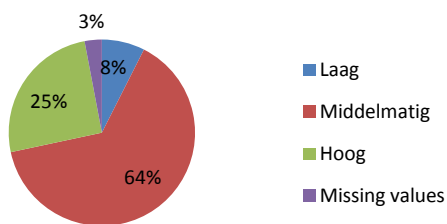
Studietijd per week



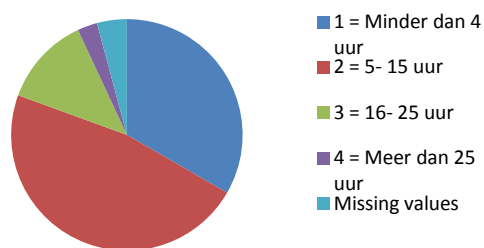
Vertraging



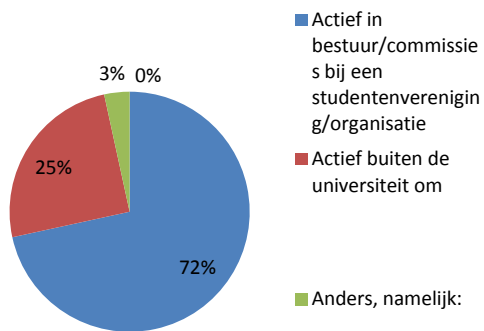
Cijfers



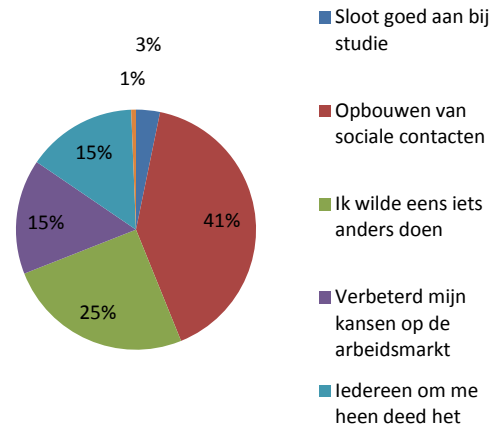
Tijd vrijwilligerswerk per week



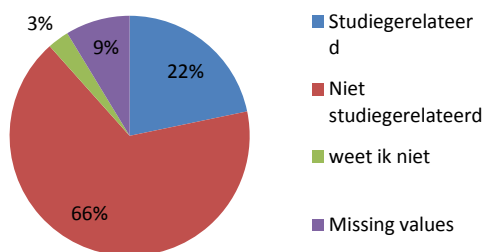
Aard vrijwilligerswerk



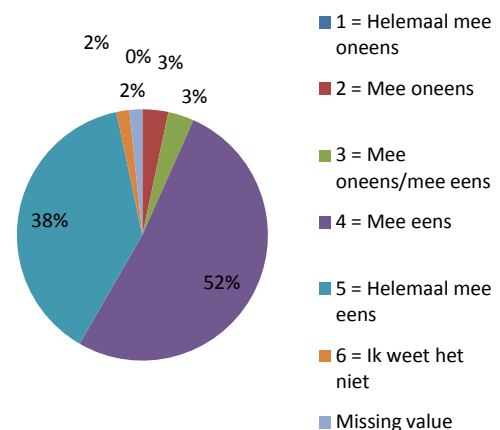
Redenen voor vrijwilligerswerk



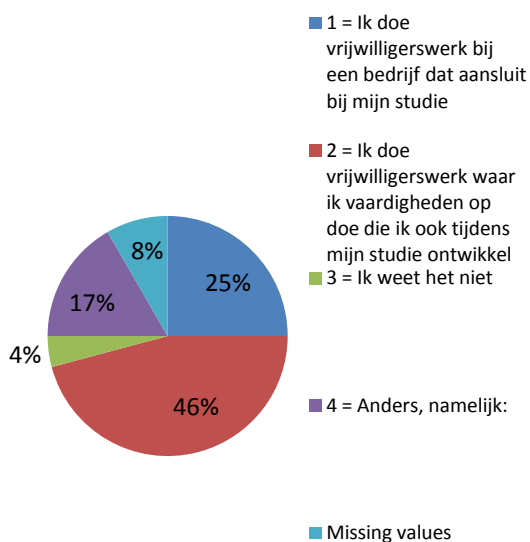
Studiegerelateerd of niet?



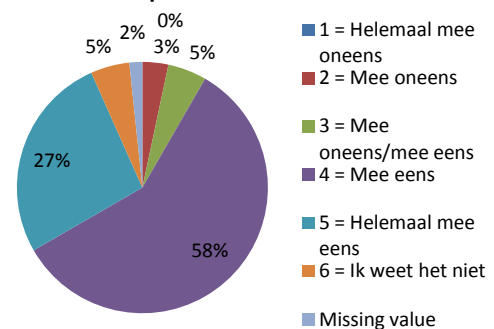
Ik denk dat ik door mijn vrijwilligerswerk vaardigheden ontwikkel die belangrijk zijn voor mijn latere zoektocht naar een goede baan.



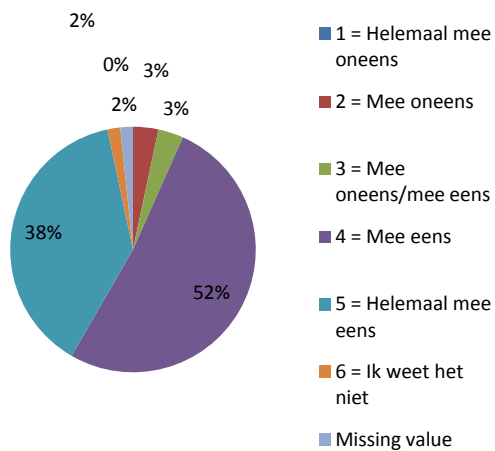
Op welke manier was het vrijwilligerswerk studiegerelateerd?



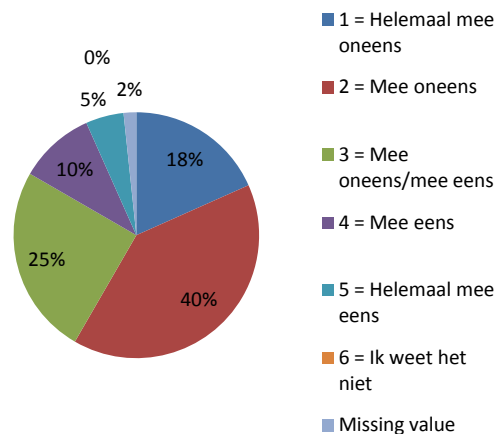
Vrijwilligerswerk verbeterd de kansen op de arbeidsmarkt



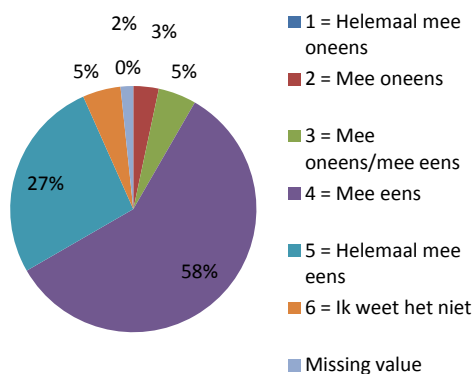
Ik denk dat ik door mijn vrijwilligerswerk vaardigheden ontwikkel die belangrijk zijn voor mijn latere zoektocht naar een goede baan.



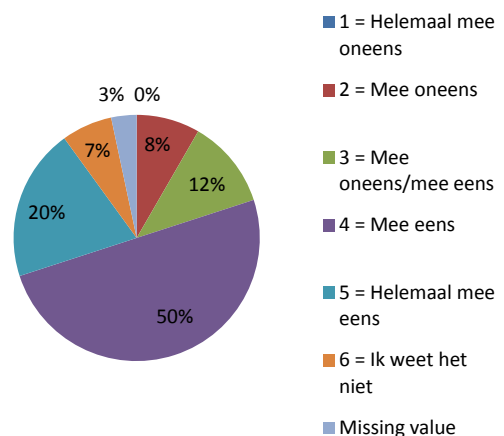
Ik heb geen tijd om naast mijn studie vrijwilligerswerk te doen



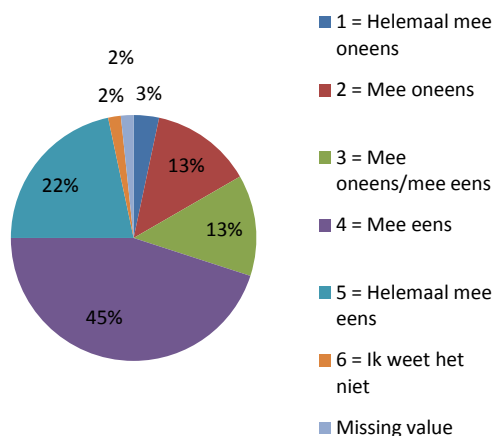
Vrijwilligerswerk verbeterd de kansen op de arbeidsmarkt

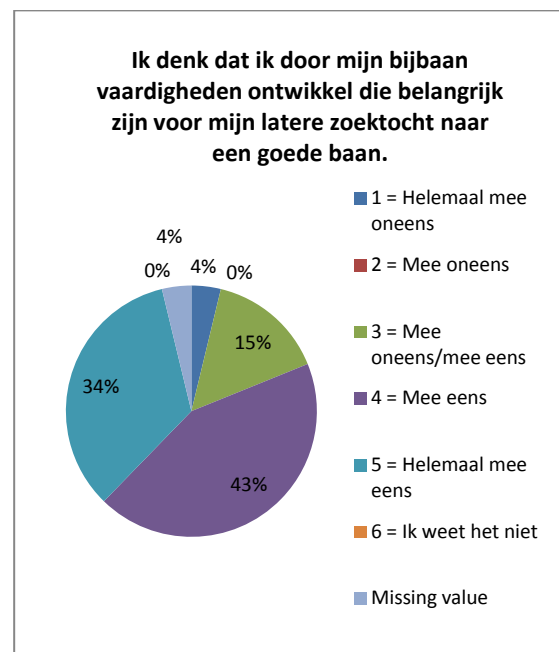
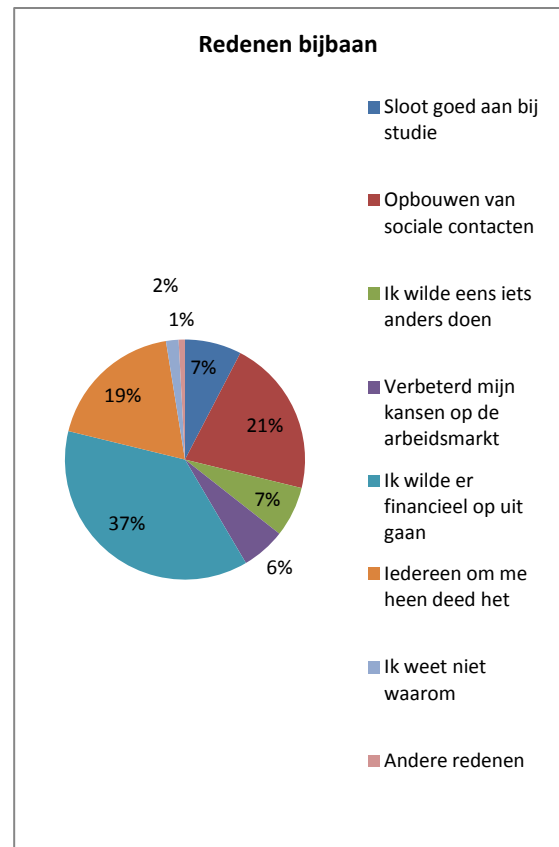
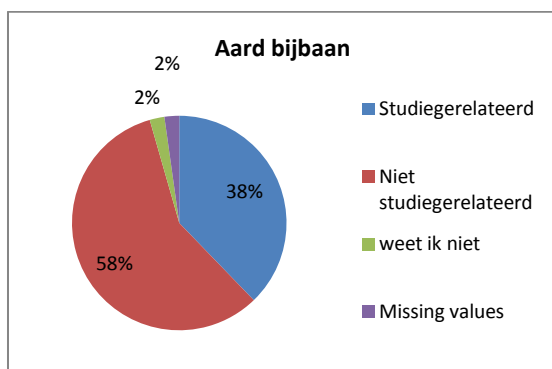
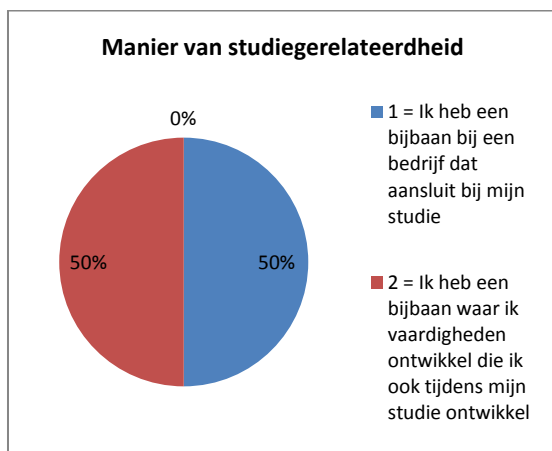
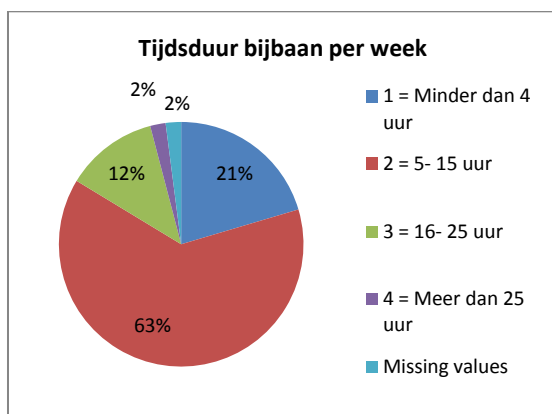
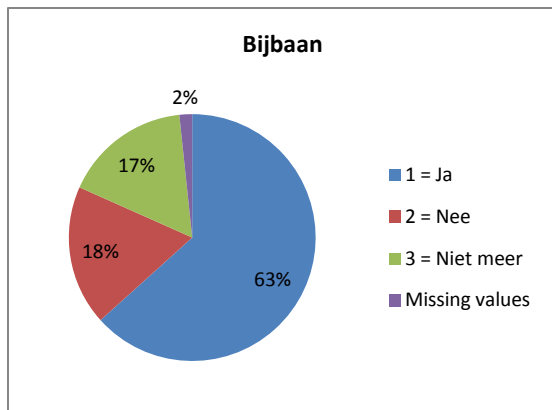


Ik denk dat bedrijven op zoek zijn naar studenten die vrijwilligerswerk hebben gedaan naast hun studie.

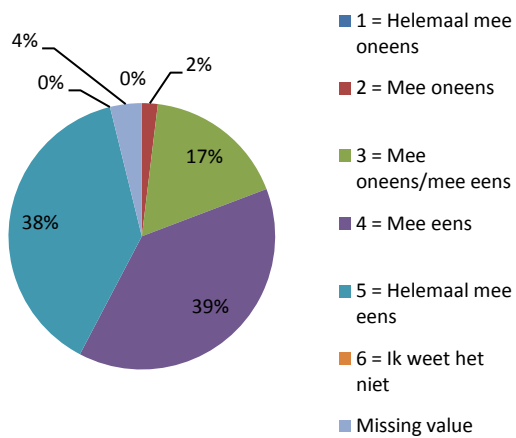


Ik wil best wat studieovertraging oplopen om vrijwilligerswerk te doen en hierdoor mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

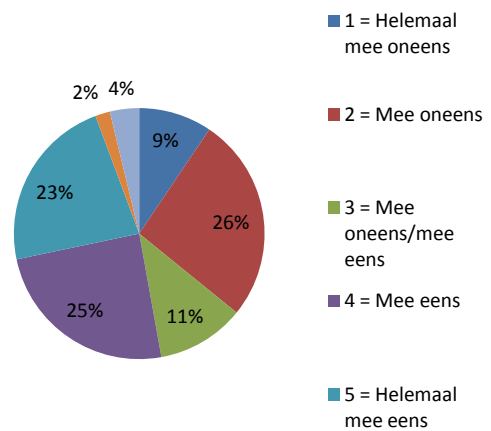




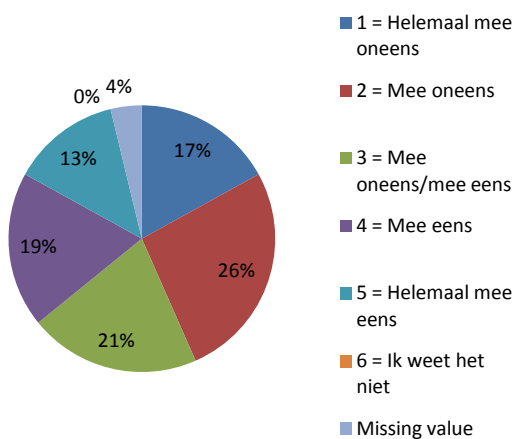
Een bijbaan verbeterd de kansen op de arbeidsmarkt



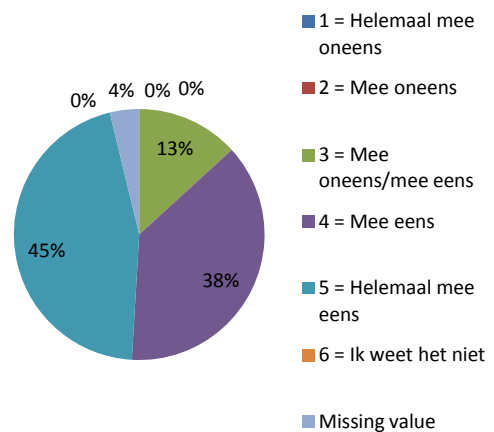
Ik wil best wat studievertraging oplopen om een bijbaan te hebben en hierdoor mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.



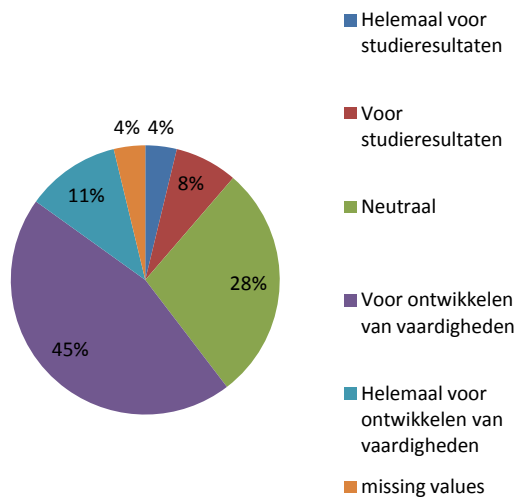
Ik heb geen tijd om naast mijn studie een bijbaan te hebben



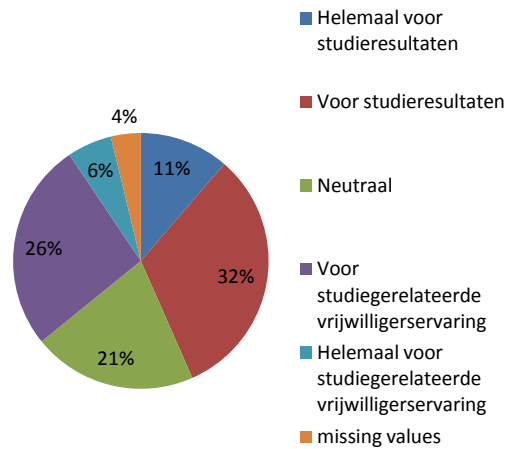
Ik denk dat bedrijven op zoek zijn naar studenten die een bijbaan hadden naast hun studie.



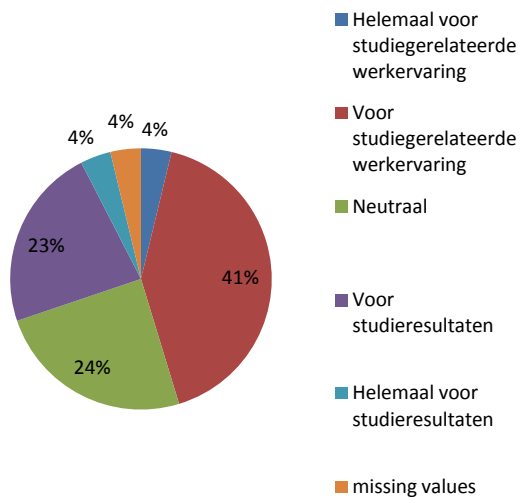
Studieresultaten vs Ontwikkelen van vaardigheden



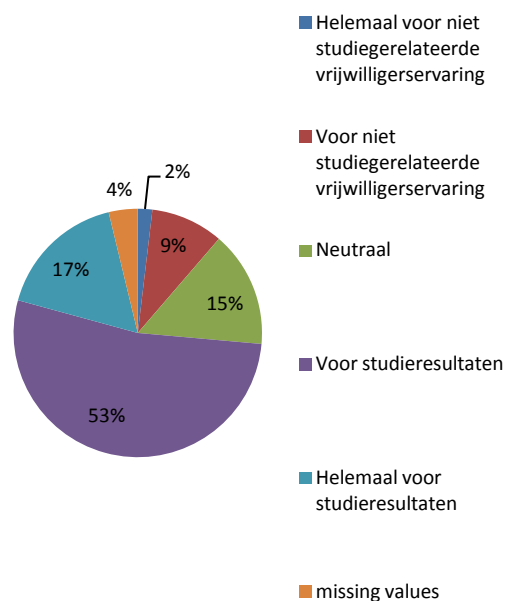
Studieresultaten vs studiegerelateerde vrijwilligerservaring



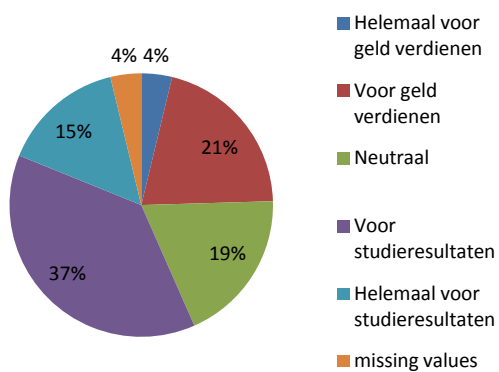
Studiegerelateerde werkervaring vs studieresultaten

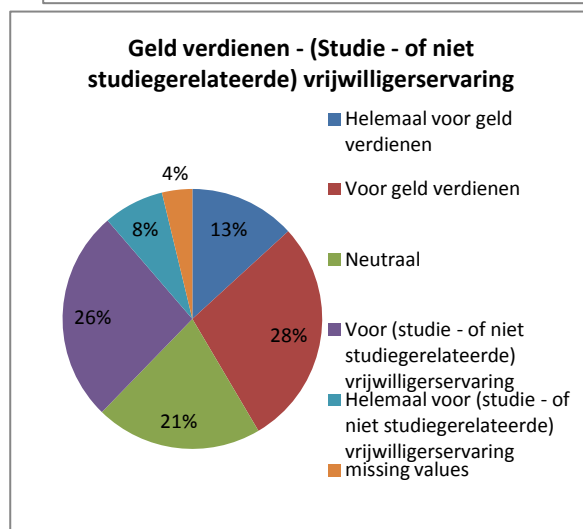
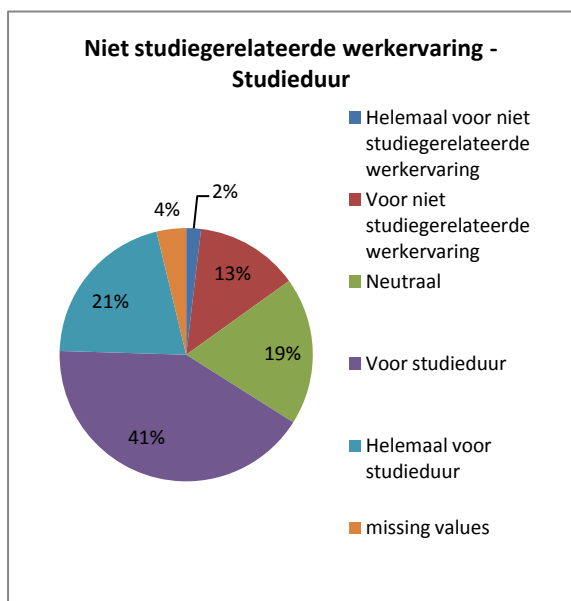
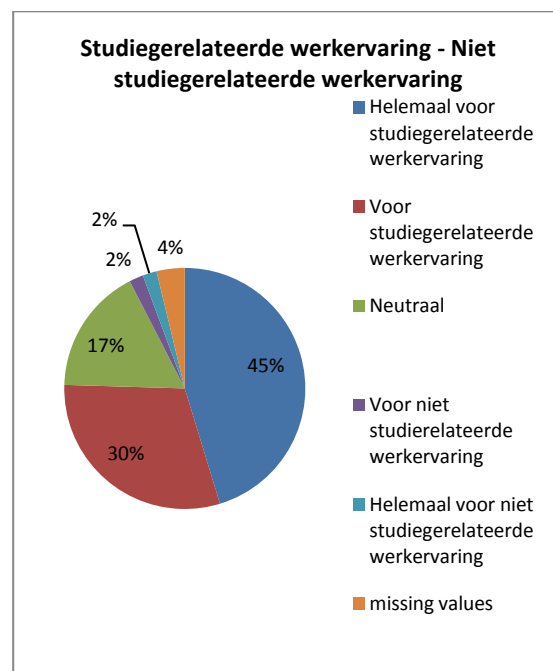
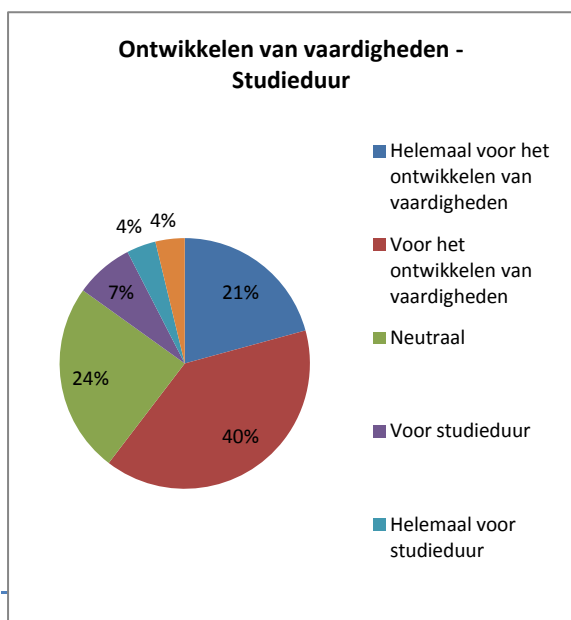
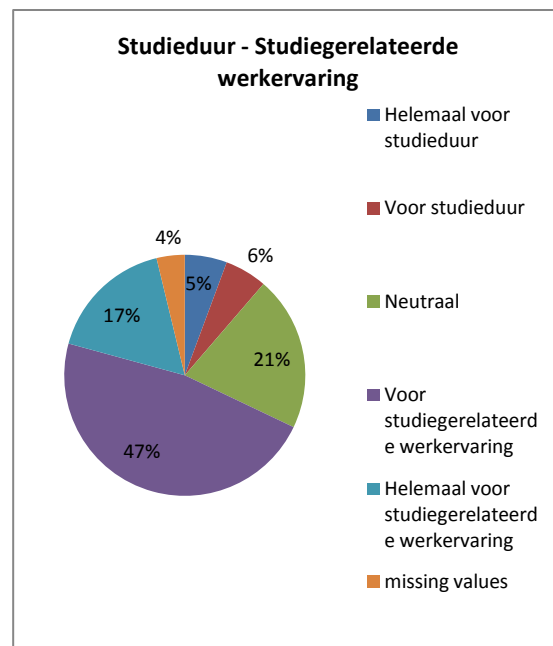
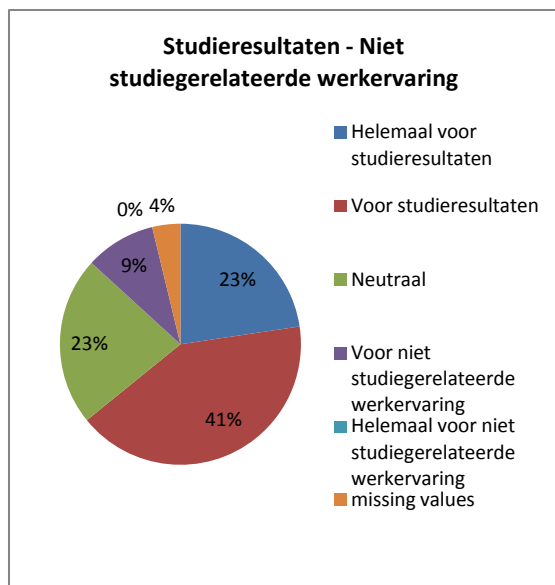


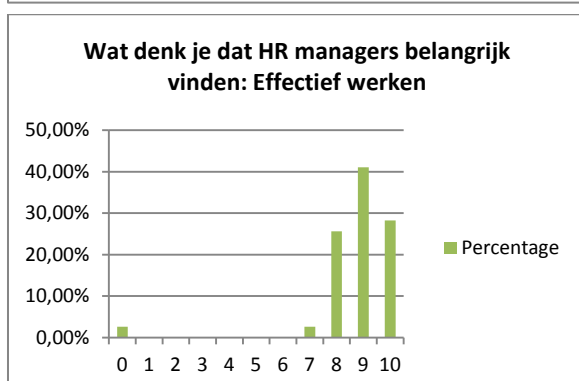
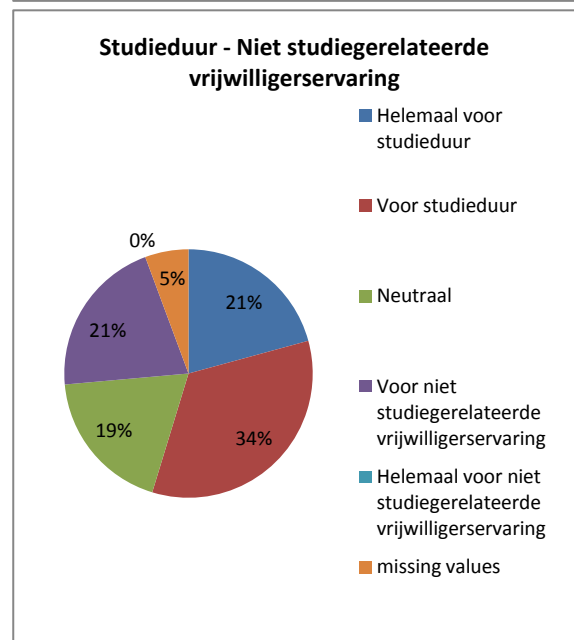
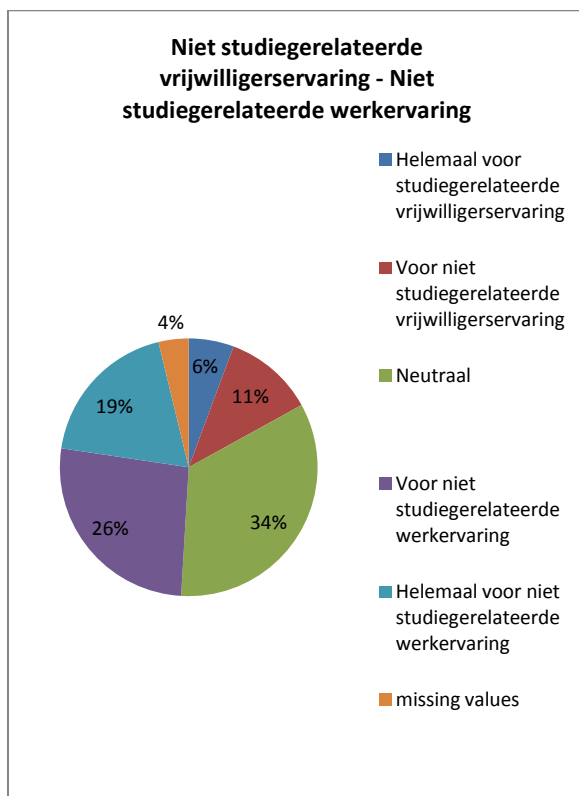
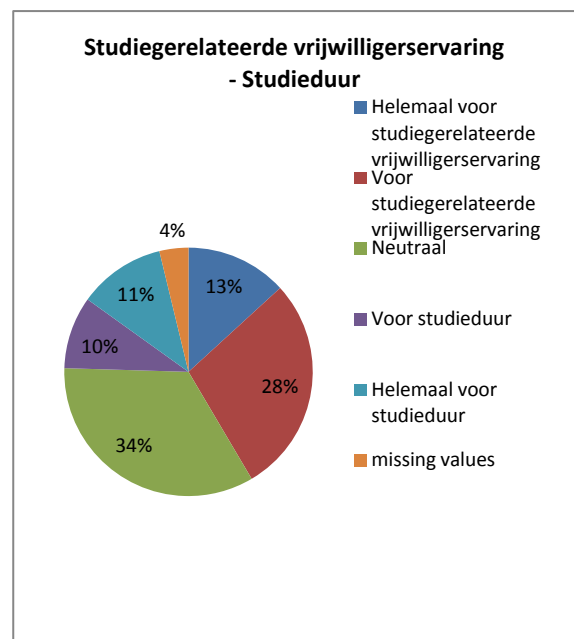
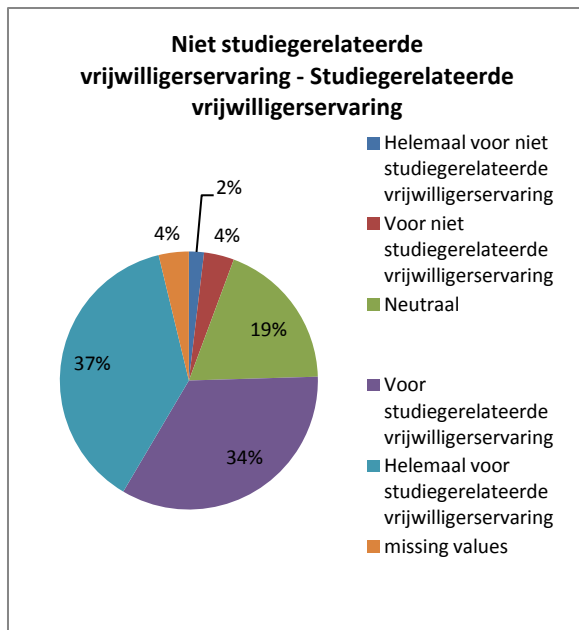
Niet studiegerelateerde vrijwilligerservaring vs studieresultaten

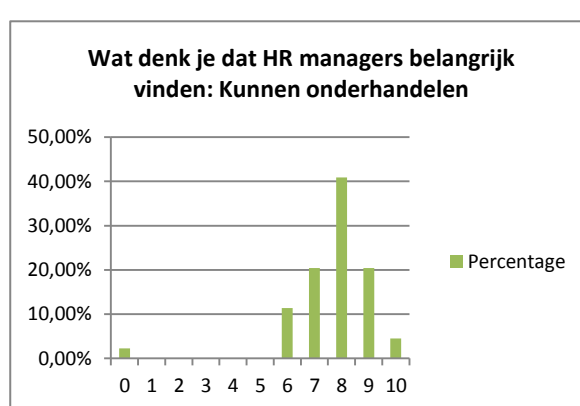
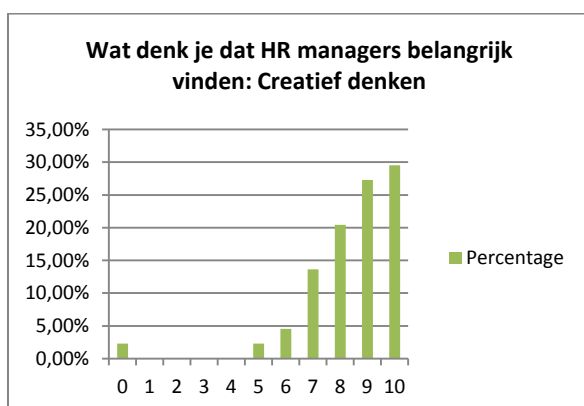
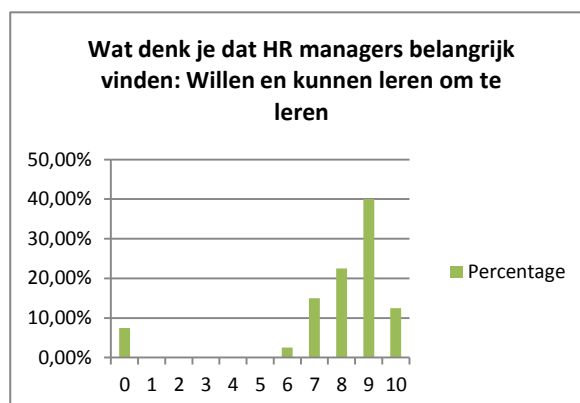
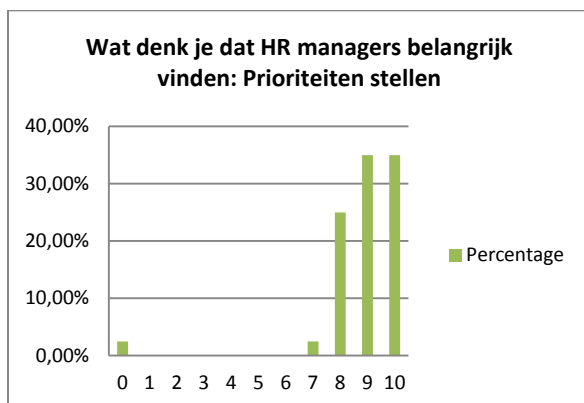
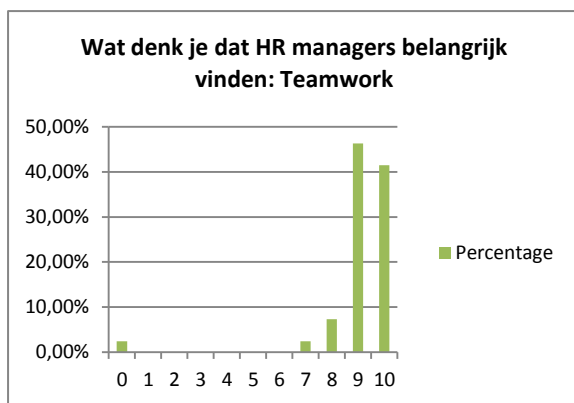


Geldverdienen = Studieresultaten









8.6.Bijlage 6 : Resultaten vaardigheden studenten vs HR Managers

Vaardigheid	Percentages Voor vrijwilligers- werk	Percentages Na vrijwilligers- werk	Gemiddeldes Voor en na vrijwilligerswerk		Percentages voor bijbaan	Percentages na bijbaan	Gemiddeldes voor en na bijbaan		Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden aldus de studenten?	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden? Luchtvaart / Horeca	
Leiding geven	0= 2%	0= 2%	6.4	8.2	0= 19%	0= 19%	5.4	6.6	7.9	3	1.75
	1= 0%	1= 0%			1= 2%	1= 0%					
	2= 0%	2= 0%			2= 0%	2= 0%					
	3= 9%	3= 2%			3= 4%	3= 2%					
	4= 7%	4= 0%			4= 0%	4= 0%					
	5= 13%	5= 0%			5= 11%	5= 0%					
	6= 12%	6= 4%			6= 15%	6= 8%					
	7= 27%	7= 16%			7= 23%	7= 16%					
	8= 22%	8= 32%			8= 19%	8= 16%					
	9= 6%	9= 29%			9= 5%	9= 25%					
	10= 2%	10= 15%			10= 2%	10= 14%					
Effectief werken	0= 2%	0= 2%	7.4	8.4	0= 19%	0= 19%	5.9	6.9	8.7	7	6.25
	1= 0%	1= 0%			1= 0%	1= 0%					
	2= 0%	2= 0%			2= 2%	2= 0%					
	3= 2%	3= 0%			3= 0%	3= 0%					
	4= 2%	4= 0%			4= 0%	4= 0%					
	5= 5%	5= 0%			5= 7%	5= 2%					
	6= 10%	6= 4%			6= 9%	6= 4%					
	7= 26%	7= 11%			7= 19%	7= 6%					
	8= 28%	8= 24%			8= 23%	8= 23%					
	9= 22%	9= 42%			9= 21%	9= 31%					
	10= 3%	10= 17%			10= 0%	10= 15%					

8.6.Bijlage 6 : Resultaten vaardigheden studenten vs HR Managers

Vaardigheid	Percentages Voor vrijwilligers- werk	Percentages Na vrijwilligers- werk	Gemiddeldes Voor en na vrijwilligerswerk		Percentages voor bijbaan	Percentages na bijbaan	Gemiddeldes voor en na bijbaan		Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden aldus de studenten?	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden? Luchtvaart / Horeca	
Teamwork	0= 2% 1= 0% 2= 0% 3=0% 4= 0% 5= 3% 6= 9% 7=19% 8= 43% 9= 17% 10= 7%	0= 2% 1=0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 2% 6= 0% 7= 7% 8= 20% 9= 40% 10= 29%	7.7	8.7	0= 19% 1= 2% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 2% 6= 11% 7= 13% 8= 32% 9= 15% 10= 6%	0= 19% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 2% 5= 2% 6= 4% 7= 4% 8= 12% 9= 37% 10= 20%	6.2	6.9	9.1	8.5	8.5
Kunnen onderhandelen	0=2% 1= 0% 2=0% 3=5% 4=8% 5=9% 6=17% 7= 31% 8= 20% 9= 5% 10= 3%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=2% 5=2% 6=4% 7= 18% 8= 39% 9= 20 % 10= 13%	6.5	7.9	0= 19% 1= 2% 2= 2% 3= 0% 4= 2% 5= 6% 6= 10% 7= 24% 8= 23% 9= 11% 10= 1%	0= 19% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 2% 6= 6% 7= 20% 8= 17% 9= 18% 10=18%	5.7	6.6	7.7	5	2

8.6.Bijlage 6 : Resultaten vaardigheden studenten vs HR Managers

Vaardigheid	Percentages Voor vrijwilligers- werk	Percentages Na vrijwilligers- werk	Gemiddeldes Voor en na vrijwilligerswerk		Percentages voor bijbaan	Percentages na bijbaan	Gemiddeldes voor en na bijbaan		Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden aldus de studenten?	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden? Luchtvaart / Horeca	
Zelf bewust zijn	0=2% 1= 0% 2=0% 3=3% 4=2% 5=5% 6=12% 7= 23% 8= 32% 9= 17% 10= 4%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=2% 5=2% 6=3% 7= 10% 8= 17% 9= 37 % 10= 27%	7.2	8.5	0= 19% 1= 2% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 4% 6= 9% 7= 19% 8= 28% 9= 17% 10= 2%	0= 19% 1= 0 % 2= 2% 3= 0% 4= 0% 5= 0% 6= 6% 7= 6% 8= 20% 9= 33% 10=14%	6.1	6.7	8.3	7	6.25
Prioriteiten kunnen stellen	0=2% 1= 0% 2=0% 3=3% 4=2% 5=5% 6=12% 7= 24% 8= 32% 9= 17% 10= 3%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=0% 5=2% 6=2% 7= 15% 8= 20% 9= 32% 10= 27%	7.2	8.5	0= 19% 1= 0% 2= 2% 3= 0% 4= 0% 5= 2% 6= 9% 7= 24% 8= 23% 9= 21% 10= 0%	0=21% 1=0% 2=0% 3=0% 4=0% 5=0% 6=4% 7=6% 8=23% 9=25% 10=21%	6.0	6.9	8.9	6.5	6.25

8.6.Bijlage 6 : Resultaten vaardigheden studenten vs HR Managers

Vaardigheid	Percentages Voor vrijwilligers- werk	Percentages Na vrijwilligers- werk	Gemiddeldes Voor en na vrijwilligerswerk		Percentages voor bijbaan	Percentages na bijbaan	Gemiddeldes voor en na bijbaan		Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden aldus de studenten?	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden? Luchtvaart / Horeca	
Creatief denken	0=2% 1= 0% 2=0% 3=0% 4=5% 5=2% 6=2% 7= 25% 8= 40% 9= 16% 10= 8%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=0% 5=2% 6=2% 7= 16% 8= 31% 9= 22 % 10= 25%	7.7	8.3	0= 19% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 2% 6= 13% 7= 13% 8= 26% 9= 21% 10=6%	0= 23% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 0% 6= 3% 7= 14% 8= 14% 9= 31% 10= 15%	6.4	6.6	8.4	5.5	2
Problemen kunnen oplossen	0=2% 1= 0% 2=0% 3=0% 4=0% 5=2% 6=6% 7= 18% 8= 52% 9= 15% 10= 5%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=0% 5=2% 6=2% 7= 5% 8= 16% 9= 56 % 10=17%	7.8	8.6	0= 19% 1= 2% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 0% 6= 12% 7= 15% 8= 25% 9= 23% 10= 4%	0=20% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 0% 6= 2% 7= 4% 8= 20% 9= 34% 10= 20%	6.3	7.1	9.1	8	3.25

8.6.Bijlage 6 : Resultaten vaardigheden studenten vs HR Managers

Vaardigheid	Percentages Voor vrijwilligers- werk	Percentages Na vrijwilligers- werk	Gemiddeldes Voor en na vrijwilligerswerk		Percentages voor bijbaan	Percentages na bijbaan	Gemiddeldes voor en na bijbaan		Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden aldus de studenten?	Wat vinden HR Managers de belangrijkste vaardigheden? Luchtvaart / Horeca	
Communicatieve vaardigheden	0=2% 1= 0% 2=0% 3=2% 4=0% 5=3% 6=12% 7= 24% 8= 43% 9= 11% 10= 3%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=0% 5=0% 6=2% 7= 3% 8= 31% 9= 37% 10= 25%	7.4	8.6	0= 19% 1= 0% 2= 0% 3= 2% 4= 0% 5= 2% 6= 12% 7= 18% 8= 23% 9= 21% 10= 3%	0= 22% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 0% 6= 2% 7= 8% 8= 18% 9= 33% 10= 17%	6.2	6.9	9.1	8.5	5.75
Willen en kunnen leren	0=2% 1= 0% 2=0% 3=0% 4=0% 5=9% 6=11% 7= 19% 8= 26% 9= 20% 10= 13%	0=2% 1= 0% 2= 0% 3=0 % 4=0% 5=5% 6=7% 7= 14% 8= 23% 9= 27% 10= 22%	7.7	8.2	0= 19% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 2% 6= 17% 7= 6% 8= 36% 9= 17% 10= 3%	0= 19% 1= 0% 2= 0% 3= 0% 4= 0% 5= 0% 6= 8% 7= 10% 8= 21% 9= 27% 10= 15%	6.3	6.8	7.9	10	3.75

8.7. Bijlage 7: Reflectie

Nadat ik in januari 2013 aan alle eisen voldeed om te mogen beginnen met mijn bacheloropdracht, ben ik gaan nadenken over wat mij nou eigenlijk echt interesseert en waar ik toch wel graag onderzoek naar zou willen doen.

Tijdens mijn hele studie ben ik al druk bezig om ook naast mijn studie veel dingen te doen. Dit komt onder andere doordat mijn moeder (Human Resources Manager in een hotel) mij al vroeg geleerd heeft dat dit belangrijk is voor je carrière en je gemakkelijker een baan kunt vinden wanneer je ervaring hebt opgedaan en je je niet alleen achter je boeken hebt verschuild.

Zodoende ben ik geïnteresseerd geraakt in het onderwerp "nevenactiviteiten naast je studie". Ik vond het interessant om te kijken of het daadwerkelijk het geval is dat bedrijven op zoek zijn naar studenten die veel gedaan hebben naast hun studie en of studenten hier- net als ik- al mee bezig zijn.

Erg snel vond ik gelukkig een enthousiaste begeleider die mijn opdracht interessant vond en mij graag wilde begeleiden bij mijn laatste fase van mijn bachelor-studie. We spraken in het begin nog een keer per week af, zodat ik snel stappen kon maken en echt kon beginnen met het onderzoek. Dit heb ik als erg prettig ervaren. Hierdoor was ik erg gemotiveerd om aan de slag te gaan.

Ik vond het in het begin lastig om mijn onderzoeksvoorstel goed uit te werken en een wetenschappelijke draai te geven aan mijn onderzoek. Hierdoor heeft het even geduurd voordat ik echt aan de slag kon gaan met het verzamelen van data. Wel heb ik in deze fase zeer goede begeleiding gekregen, waardoor ik door goede feedback steeds meer opschoot en uiteindelijk een tevreden resultaat kon inleveren.

Nadat duidelijk was hoe mijn onderzoek er precies uit zou komen te zien, ben ik op zoek gegaan naar de juiste literatuur. Dit heb ik vooral op het internet gedaan en ik kan dan ook zeggen dat er al veel informatie te vinden was over nevenactiviteiten en studeren. Wel was het grootste deel van de literatuur gericht op de bedrijven en was er weinig te vinden over wat de student moet doen. Hierdoor ben ik in samenwerking met mijn begeleiders tot mijn hoofd- en sub-vragen gekomen.

Nu ik ook dit alles op papier had gezet, kon ik gaan beginnen met het verzamelen van mijn data. Aangezien mijn moeder veel contacten heeft in de horecasector van Nederland kon ik binnen 1 week mijn interviews met de horeca Human Resources Managers afspreken. Dit verliep soepel en zij waren dan ook erg enthousiast om mij te helpen.

Iets minder soepel ging het vinden van Human Resources Managers in de luchtvaartsector. Aangezien ik zelf in deze sector heb gewerkt, had ik gehoopt dat mijn contacten mij zouden kunnen helpen met het vinden van personeelsmanagers. Helaas was dit niet het geval omdat zij niet meer bij het bedrijf werkten waar we samen hebben gewerkt en zij inmiddels geen contact meer hadden met de oud-collega's. Via LinkedIn ben ik opzoek gegaan naar andere luchtvaartmaatschappijen en heb ik deze gecontacteerd. Redelijk snel kreeg ik dan alsnog een aantal reacties en konden zij mij nog verder verwijzen naar andere luchtvaartmaatschappijen waar ik contact mee opnam.

Het vinden van studenten die mijn vragenlijst wilden invullen, was zeer gemakkelijk. Ik heb mijn vragenlijst via een online-tool gemaakt en deze dan via facebook gedeeld. Hierop kreeg ik veel respons. Verder heb ik ook gemaild naar vrienden en kennissen.

Deze hebben mijn vragenlijst ook weer verder rondgestuurd. Dit werkte voor mij echt ideaal, aangezien ik binnen een half uur al meer dan 30 respondenten had.

Gezien ik naast mijn bacheloropdracht bezig was met het organiseren van een Europees Stijldanstoernooi voor 600 studenten, heb ik in de tweede en derde week van de maand mei even gepauzeerd zodat ik me volop op het toernooi kon concentreren. Dit kwam wel goed uit, aangezien mijn eerste begeleider in mei voor een tijdje weg was. Gelukkig ontstonden hierdoor geen problemen en kon ik eind mei beginnen met het uitwerken van mijn data. Hierna kon ik dan mijn conclusie schrijven en uiteindelijk mijn advies schrijven.

Al met al kan ik zeggen dat ik met veel plezier aan deze opdracht heb gewerkt en ik tevreden ben over het resultaat. Ik hoop dat ik aan de studenten kan laten zien dat zij niet alleen met hun studiekeuze maar ook met hun nevenactiviteiten-keuze bezig moeten zijn en dat zij hierdoor hun positie op de arbeidsmarkt kunnen optimaliseren.

Referentielijst

- Baarda, D., De Goede, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Babbie, E. (2001). *The Practice of Social Research*. Belmont: CA: Wadsworth Thomson. Opgehaald van About.com Sociology: <http://sociology.about.com/od/Types-of-Samples/a/Convenience-Sample.htm>
- Boelens, A., & Sinkeldam, I. (1999 йил Januari). *Centraal Bureau van de Statistiek*. Retrieved 2013 йил 2-Maart from www.cbs.nl
- CampusWIKI. (2005, April 3). *Campus Wiki*. Opgehaald van <http://wiki.student.utwente.nl/nl/wiki.php/Nominaal>
- Carnevale, A. P., & Others, A. (1990). *Workplace Basics: The Essential Skills Employers*. Oxford: Jossey-Bass Publishers.
- Elsevier / SEO, Beste Banengids. (2010). From Nobiles: <http://www.nobiles.nl/index.php?id=37&article=5629>
- Feldman, F. A., & Matjasko, L. J. (2005). The role of school-based extracurricular activities in adolescent development: A comprehensive review and future directions. *Review of Educational Research*, 159-210.
- ING Economisch Bureau. (2013 йил 26-February). *Mijn Geld - Onderdeel van ING*. From <http://www.mijngeld.nl/in-het-nieuws/cijfer-van-de-week-57>
- Korvorst, M. (2013 йил 4-February). *Centraal Bureau voor de Statistiek*. From <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3777-wm.htm?RefererType=RSSItem>
- Lucassen, S. (2003 йил 17-Januari). *Centraal Bureau van de Statistiek*. Retrieved 2013 йил 02-Maart from www.cbs.nl

- Marsh, H. W., & Kleitman, S. (2005). Consequences of employment during High School: Character Building, Subversion or a Threshold? *American Educational Research Journal*, 331-369.
- Naylor, C. (1999). *How does working part-time influence secondary students' achievement and impact on their overall well-being?* Vancouver: B.C. Teachers' Federation.
- Nemanick, R., & Clark, E. (2002). The differential effects of extracurricular activities on Attributions in resume evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 206-217.
- Quintini, G., & Martin, S. (2006). Starting Well or Losing their Way?: The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 1-72.
- Stern, D. (1997 йил November). *Learning and Earning: The Value of Working*. From ERIC Development Team: www.eric.ed.gov
- Universiteit Utrecht. (2013 йил 18-Maart). *Digitaal Universiteitsblad - onafhankelijk medium van de Universiteit Utrecht*. From <http://www.dub.uu.nl/trefwoord/bijbaan>
- Universiteit Utrecht. (2013 йил 11-Maart). *Digitaal Universiteitsblad - onafhankelijk medium van de Universiteit van Utrecht*. From <http://www.dub.uu.nl/plussen-en-minnen/2013/03/11/minder-studenten-doen-bestuurswerk.html>
- van Sluijs, E., & Hoekstra, H. (1999). *Management van competenties: het realiseren van HRM*. van Gorcum.