

Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen

Rijksuniversiteit Groningen

Postbus 800

9700 AV Groningen

Competentieontwikkeling tijdens nevenactiviteiten

Een onderzoek naar de behoefte tot ontwikkeling van competenties door wo-studenten tijdens diverse nevenactiviteiten gedurende de studententijd ter voorbereiding op de arbeidsmarkt.

Student: Maurits van der Berg - s1707957

Begeleider: V.A. Venhorst

Groningen, Augustus 2014

Samenvatting

Tot het moment waarop de economische crisis in 2008 Nederland trof hadden academici weinig moeite met het vinden van een baan. Hoe anders is dat zes jaar later. De arbeidsmarktinstroom van wetenschappelijk opgeleiden (wo'ers) is hoog ten opzichte van de vraag. De perspectieven voor wo'ers zijn verslechterd ten opzichte van de lage vervangingsgraad van het mbo/hbo en vanwege de grote instroom op de arbeidsmarkt van diezelfde wetenschappelijk opgeleiden. In dit onderzoek wordt gekeken naar het effect van nevenactiviteiten tijdens de studie op de ontwikkeling van competenties en hoe dit de kans op de arbeidsmarkt beïnvloedt. Daarbij wordt een vergelijking getrokken naar tijden met een krappere arbeidsmarkt om te kunnen vergelijken hoe dit gedrag zich verhoudt tot economisch betere tijden. Dit leidde tot de volgende onderzoeksvraag: *'Hoe gaan hoger opgeleiden om met het opdoen en ontwikkelen van competenties in economisch slechte tijden in verhouding tot economisch betere tijden en wat leveren deze ervaringen op de arbeidsmarkt op (in Noord-Nederland)?'*. Deze is aan de hand van het model van Icek Ajzen (1988) over de *theory of planned behaviour* behandeld met gebruik van diepte-interviews.

De huidige crisis is niet de eerste crisis die Nederland treft, maar in verhouding wel één van de langere en zwaardere crises. De arbeidsmarkt voor wetenschappelijk opgeleiden is aan het verslechteren door een verminderde vervangingsgraad en een te hoge instroom. Studenten stellen afstuderen uit, waardoor het cohort dat de arbeidsmarkt betreedt of gaat betreden groter wordt en dit maakt het lastiger om (in de toekomst) aan een baan te komen, zo stelt ook de Easterlin-hypothese. In dit onderzoek wordt bovendien alleen gekeken naar respondenten in Noord-Nederland, een kleinere arbeidsmarkt dan de Randstad. Dit effect wordt versterkt door de verminderde arbeidsmobiliteit naar aanleiding van de daling in vacatures. Het is dus met meer afgestudeerden vechten om minder banen. Om de arbeidsmarkt weer naar de hand van de noordelijke wo'er te zetten kunnen zij inzetten op competentieontwikkeling en zich eventueel meer richten op thuiswerken.

Een andere manier waarop de wo'er zijn arbeidsmarktkansen kan vergroten is *het nieuwe werken*. Hiermee zal de wo'er minder plaatsgebonden zijn en wellicht in het noorden kunnen wonen, terwijl hij of zij in de Randstad werk heeft. Of deze optie haalbaar is hangt grotendeels af van de woonplaatsvoorkeur van een individu.

Vervolgens is aan de hand van de *theory of planned behaviour* onderzocht waarom de respondenten kiezen voor de nevenactiviteiten. Over het algemeen staan de respondenten positief tegenover het doen van nevenactiviteiten en beïnvloedt de omgeving ze nauwelijks om nevenactiviteiten te ondernemen. De eerste grote bevinding van dit onderzoek is het verschil in *locus of control* bij de respondenten. Dit betekent dat in dit onderzoek de keuze voor nevenactiviteiten vooral afhangt van de mate waarin iemand denkt de controle te hebben over zijn of haar arbeidsmarktkansen. De respondenten neigen sneller naar nevenactiviteiten als zij controle denken te hebben over hun arbeidsmarktkansen. Verder spelen studievertraging en de medewerking van anderen een grote rol in het wel of niet ondernemen van nevenactiviteiten.

Van alle onderzochte competenties bleken in dit onderzoek de competenties sociale vaardigheden, analytische vaardigheden en vakkennis steeds weer ontwikkeld te worden bij iedere nevenactiviteit. Blijkbaar zijn dit voor de respondent belangrijke competenties om te bezitten, maar tegelijkertijd ook toegankelijke competenties om te ontwikkelen. De respondenten met nevenactiviteiten onderscheiden zich van elkaar op de overige competenties.

De tweede belangrijke bevinding uit dit onderzoek is de omgevingsfactor. Deze bepaalt welke competenties ontwikkeld worden, maar vooral in welke mate deze ontwikkeld worden. Hierin is een distinctie te maken tussen studentenverenigingen, die minder serieus benaderd worden en studieverenigingen en werkgevers die serieuzer benaderd worden. De twee respondenten met een stage gaven aan meer competenties op te hebben gedaan dan de respondent met een bestuursjaar, maar oordeelden niet heel verschillend over deze opgedane competenties. De respondent met het bestuursjaar klaagde als enige over een gebrek aan competenties bij het betreden van de arbeidsmarkt. De stage heeft als nevenactiviteit, evenals de passende werkervaring, het voordeel dat de respondent gelijk zijn competenties aan een werkgever kan laten zien. Dit vergroot de kans bij deze nevenactiviteiten om gelijk (passend) werk te vinden.

De twee respondenten die geen nevenactiviteiten ondernamen deden langer over het vinden van een baan en hadden meer moeite werk te vinden. Eén van deze respondenten vond een goed alternatief voor het ondernemen van nevenactiviteiten, namelijk studeren in het buitenland. Ook is deze respondent verder gaan studeren in de hoop zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Een andere nevenactiviteit, namelijk entrepreneurship, wordt niet aangeprezen door de enige respondent die dit heeft ondernomen. Deze respondent is gestopt met het entrepreneurship vanwege een gebrek aan ontwikkeling in bepaalde competenties en dan in het bijzonder de 'sociale vaardigheden'. Van de overige respondenten zagen vier niets in het entrepreneurship en twee overwegen de optie, maar werden nooit concreet.

Kortom, in dit onderzoek zijn twee grote bevindingen gedaan. De eerste is dat de grootste determinant in de theorie van gepland gedrag (voor dit onderzoek) de *perceived behavioural control* is. Dit is de mate waarin de respondent controle denkt te hebben over zijn arbeidsmarktkansen die bepalend is voor de keuze wel of geen nevenactiviteiten te ondernemen. De respondenten neigen sneller naar nevenactiviteiten als zij controle denken te hebben over hun arbeidsmarktkansen. De tweede is dat tussen de nevenactiviteiten tevens een verschil zit in de mate waarin men competenties weet te ontwikkelen. Dit verschil zit hem in de omgevingsfactor. Deze bepaalt welke competenties ontwikkeld worden, maar vooral in welke mate deze ontwikkeld worden. Het bevestigt het ondernemen van nevenactiviteiten als toegevoegde waarde naast de studie. Deze twee bevindingen dragen bij aan de vorming van theorie over de rol die nevenactiviteiten spelen in de ontwikkeling van de student bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt. De bevindingen zijn met name bruikbaar als advies aan studenten over competentieontwikkeling en bruikbaar als wetenschappelijk inzicht in toekomstige studies betreffende dit onderwerp.

Inhoudsopgave

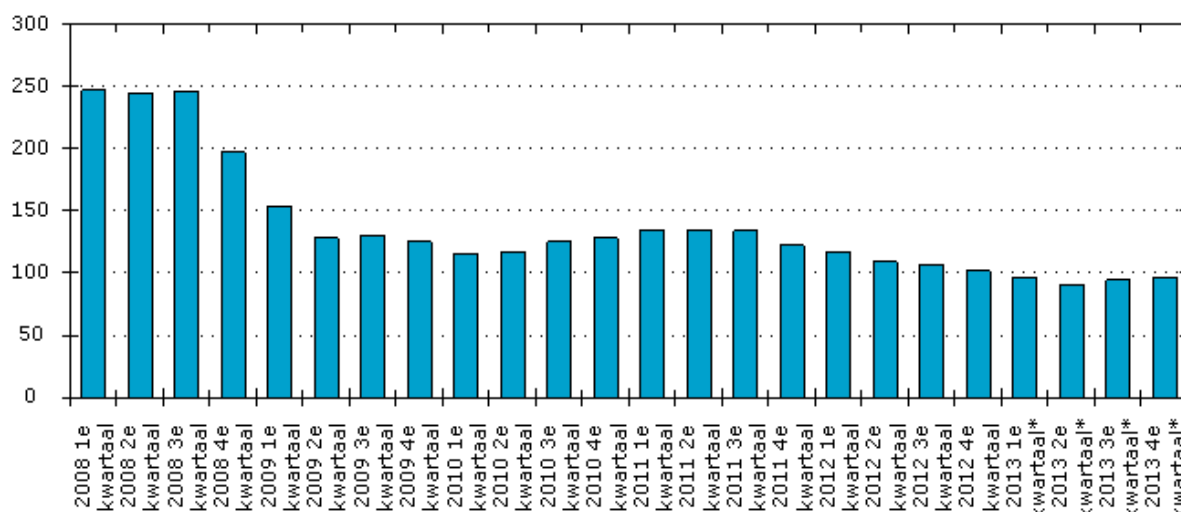
Samenvatting	1
Inleiding	6
Hoofdstuk 2 Theoretisch Kader	11
§2.1 De globale & Europese economische crisis	11
§2.2 De noordelijke arbeidsmarkt	16
§2.3 Competenties student	19
§2.4 Entrepreneurship en de crisis	25
§2.5 Overkwalificatie & Underskilledness	26
§2.6 ‘Stepping Stone’	28
§2.7 De theorie van gepland gedrag	29
§2.8 Richting methodologie	32
Hoofdstuk 3 Methodologie	34
§3.1 Onderzoeksmethode	34
§3.2 Respondenten	35
§3.3 Interviewen	36
§3.4 Analyse	37
Hoofdstuk 4 Resultaten	38
§4.1 Achtergrondinformatie respondenten	38
§4.2 Bewuste keuze?	40
§4.2.1 Groep afgestudeerden 2010-2013 met nevenactiviteiten	41
§4.2.2 Groep afgestudeerden 2010-2013 zonder nevenactiviteiten	44
§4.2.3 Groep afgestudeerden 2000-2007 met nevenactiviteiten	47
§4.2.4 Overeenkomsten en verschillen tussen de groepen	51
§4.3 Competenties en nevenactiviteiten	52
§4.3.1 Competentie ontwikkeling bij de nevenactiviteiten	53
§4.3.2 Totaalbeeld competentie ontwikkeling met nevenactiviteiten	56
§4.3.3 Competenties opdoen zonder nevenactiviteiten	59

§4.3.4 Het verwerven van competenties op andere manieren	60
§4.3.5 Verder studeren	61
§4.4 Entrepreneurship als optie	63
§4.5 Passend werk	65
Hoofdstuk 5 Conclusie	67
Literatuurlijst	74
Bijlage	
Interviewvragenlijst	
Getranscribeerde interviews	

Inleiding

Aanleiding

Sinds 2007 is de wereldeconomie in de ban van een grote economische crisis die tot op heden aanhoudt. De crisis begon in de Verenigde Staten van Amerika en sloeg in 2008 over naar Europa en Nederland. De economische groei in Nederland sloeg al gauw om in krimp en de werkloosheid steeg van 5% in 2007 naar 8,7% in 2013 (CBS, 2013a). In figuur 1.1 is te zien dat het aantal vacatures enorm is gedaald sinds de crisis, waardoor er minder baanwisselingen optreden. Dit heeft tot gevolg dat schoolverlaters minder vacatures hebben om op te reageren, waardoor het voor deze groep lastiger wordt om aan een baan te komen. Bovendien stopt daardoor ook het reallocatieproces van mensen over banen. Dit houdt in dat de mobiliteit van de beroepsbevolking ook afneemt (ROA, 2009). Kortom de arbeidsmarkt komt tot stilstand.



Figuur 1.1. Het aantal vacatures (x1000) van 2008 tot en met 2013, per kwartaal (Bron: CBS Statline, 2014).

Opvallend aan de huidige crisis is dat in tegenstelling tot voorgaande economische laagconjuncturen niet alleen de laagopgeleiden hard worden getroffen. In Portugal waren de werkloosheidscijfers van hoger opgeleiden tussen 25 en 34 jaar zelfs 15,62% in het eerste kwartaal van 2012 (INE, 2012). In Spanje en Griekenland zijn de hoger opgeleiden nog slechter af, in de groep van 15 tot 64 jaar is de werkloosheid respectievelijk 16,9% en 19,7% (Eurostat, 2013). Uit cijfers van het UWV over Nederland blijkt dat de hoogopgeleide jongeren, met een verdubbeling in 2012 ten opzichte van het jaar ervoor, relatief gezien de snelst groeiende groep was die in 2012 ingeschreven stond als werkzoekende met een uitkering (UWV, 2013).

De verwachte arbeidsmarktinstroom van wo'ers (wetenschappelijk opgeleiden) is hoog ten opzichte van de verwachte vervangingsvraag, terwijl op het hbo een omgekeerde trend waar te nemen is (ROA, 2009; ROA 2011). De verwachte uitbreidingsvraag schommelt voor zowel hbo als wo rond de 0%. De perspectieven voor wo'ers zijn hierdoor minder goed dan die van een mbo'er of hbo'er, wellicht speelt overkwalificatie hierin een rol.

Hierbij rijst de vraag wat de pas afgestudeerden er aan kunnen doen om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Na het bestuderen van het rapport '*Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2011*' van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt te Maastricht lijkt daar een mogelijkheid toe gevonden. De competenties¹ die een wo'er op kan doen tijdens zijn of haar studietijd bieden wellicht een betere instap in een ruime arbeidsmarkt, zoals ten tijde van de huidige crisis. Door middel van diepte-interviews zal onderzocht worden op welke manier de wo'er tijdens en voor de crisis bezig is geweest met zelfontwikkeling aan de hand van het ontwikkelen van competenties die door middel van nevenactiviteiten naast de studie worden opgedaan. Met 'naast de studie' worden nevenactiviteiten bedoeld ter zelfontplooiing, maar niet met als direct doel er geld aan over te houden. Hierbij moet gedacht worden aan stages, bestuursjaren, commissies, passende werkervaring en entrepreneurship.

Probleemstelling

Op een ruime arbeidsmarkt waarin het steeds lastiger is om snel na het afstuderen een baan te vinden, lijkt het beter ontwikkelen van de eigen competenties voor de wo'er een doeltreffende manier om meer kans te maken op een baan. De vraag is hoe deze het beste ontwikkeld kunnen worden en wat dit uiteindelijk oplevert in de banencarrousel. Daarbij is een vergelijking getrokken naar tijden met een krappere arbeidsmarkt om te kunnen vergelijken hoe dit gedrag zich verhoudt tot economisch betere tijden.

Doelstelling

De doelstelling is het begrijpen op welke manier de pas afgestudeerde wo'er (in Noord-Nederland) zijn of haar competentieprofiel ten tijde van de huidige economische crisis heeft ontwikkeld om in te kunnen spelen op de ruime arbeidsmarkt en wat deze ontwikkeling

¹ *Competenties*: het bewezen vermogen om kennis, vaardigheden, en persoonlijke, sociale en/of methodologische kundigheden in werk of studie situaties en in professionele en persoonlijke ontwikkeling te gebruiken (Europese Commissie, 2008).

oplevert op deze arbeidsmarkt. Vervolgens wordt er een vergelijking gemaakt met economische voorspoedige jaren om verschillen en overeenkomsten in de voorbereiding op de arbeidsmarkt te kunnen herkennen.

Hierbij staat de volgende onderzoeksvraag centraal: *Hoe gaan wetenschappelijk opgeleiden om met het opdoen en ontwikkelen van competenties in economisch slechte tijden in verhouding tot economisch betere tijden en wat leveren deze ervaringen op de arbeidsmarkt op (in Noord-Nederland)?*

Deelvragen:

- 1a. Wat is de invloed van de huidige globale en Europese crisis op de arbeidsmarkt?
- 1b. Wat biedt de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt de hoger opgeleide?
- 2a. Wat levert een bestuursjaar of een (buitenlandse) stage aan competenties op en hoe beïnvloeden deze de kansen op de arbeidsmarkt? Is er een verschil in de competenties opgedaan bij een stage en bij een bestuursjaar?
- 2b. Wordt op andere manieren passende ervaring opgedaan door hoger opgeleiden? Zo ja, hoe en welke competenties levert dit op?
- 3. Is verder studeren een optie om de slagingskans op de arbeidsmarkt te vergroten? En zou de student hierbij dan meer op het ontwikkelen van zijn competenties moeten richten?
- 4. Is overkwalificatie nu een groter probleem dan in economisch betere tijden?
- 5a. In hoeverre zijn afgestudeerden tijdens de huidige economische crisis meer bezig met entrepreneurship² dan tijdens economisch betere tijden en hoe zijn deze afgestudeerden daar op voorhand al mee bezig?
- 5b. Wordt entrepreneurship gezien als een waardige optie om de kans op de arbeidsmarkt te vergroten direct na afstuderen en zijn studenten hier tijdens de studie al mee bezig?
- 6. Verwacht een pas afgestudeerde wo-student meer kans te maken op het vinden van passend werk in het begin van de loopbaan carrière door middel van een uitgebreidere voorbereiding (competentieontwikkeling) op de arbeidsmarkt?

² *Entrepreneur*: een individu dat bedrijven opricht of de oprechte intentie heeft een bedrijf op te richten.

Relevantie

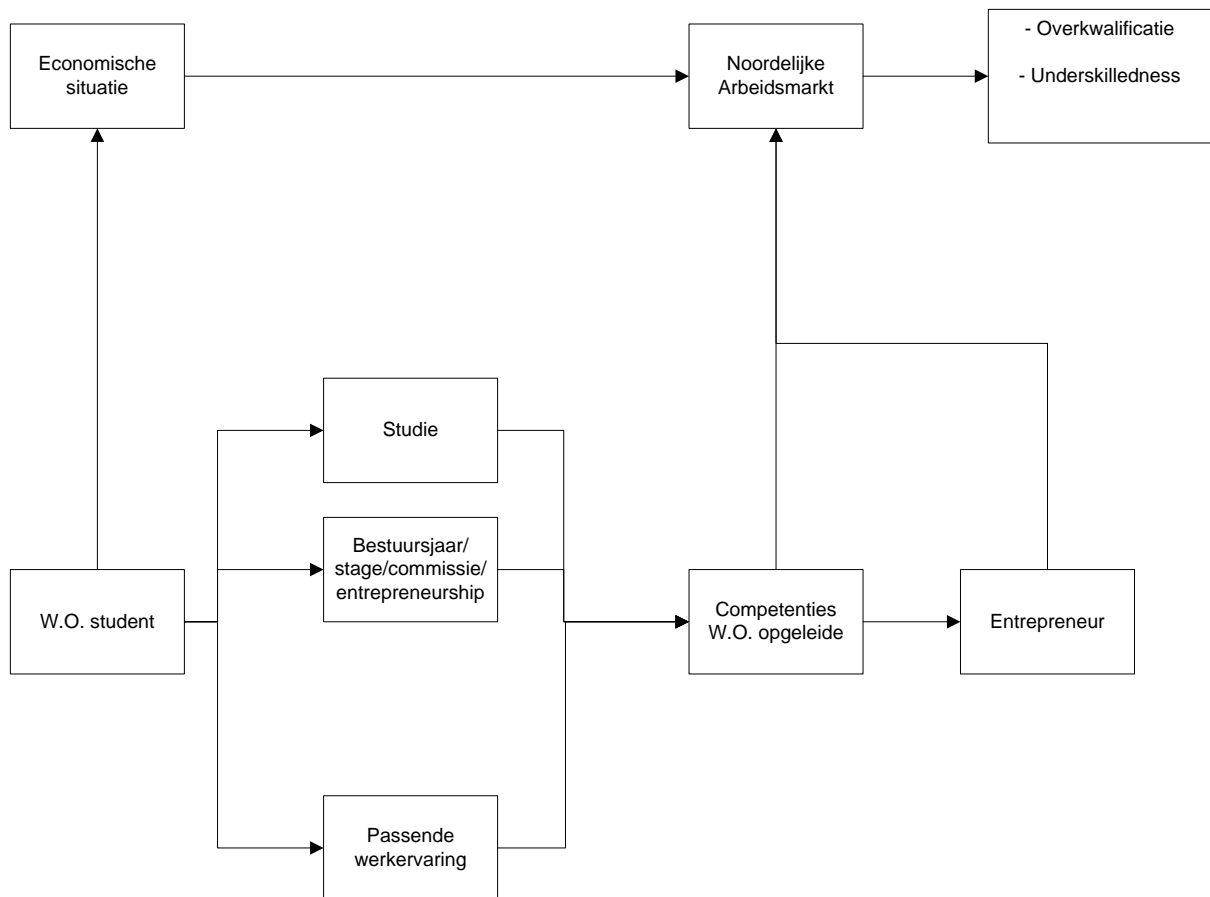
In de huidige economische crisis is het voor academici lastiger geworden om aan een baan te komen. In dit onderzoek zal gekeken worden op welke manieren deze academici door middel van competentieontwikkeling tijdens nevenactiviteiten zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt kan vergroten. Er is in de huidige literatuur weinig bekend over de relatie van nevenactiviteiten tijdens de studie en de competenties die hierbij worden opgedaan met betrekking tot de kansen bij betreding van de arbeidsmarkt. Dit kwalitatieve onderzoek draagt daarom bij aan een betere theorievorming omtrent dit onderwerp.

Interessant voor deze economisch geografische afstudeerscriptie is het aspect 'Noord-Nederland'. Noord-Nederland is een perifere regio binnen Nederland. De arbeidsmarkt is anders dan die in een kernregio als De Randstad. Zoals Venhorst (2012) beschrijft in het hoofdstuk *Do the best graduates leave the peripheral areas of the Netherlands?* van zijn proefschrift, verlaten de beste studenten in de meeste gevallen niet de regio. Er is over het algemeen sprake van een *job-competition model* zoals beschreven door Thurow (1975) en niet van een *human capital model*. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat ook in perifere regio's bovengemiddeld moet worden gepresteerd voor de beste banen. En door de verminderde mobiliteit dankzij de crisis is het aannemelijk dat de pas afgestudeerde wo'er in het noorden zijn heil moet zoeken. Het belang om in deze perifere regio zo goed mogelijk voor de dag te komen stijgt daardoor.

Conceptueel model

In figuur 1.2 is het conceptueel model getekend. Leidraad in dit model is de economische situatie, deze kan zowel goed als slecht zijn en kan invloed hebben op de arbeidsmarktkansen van de wo-afgestudeerde. Hierbij wordt de assumptie gemaakt dat de student tijdens zijn of haar studie inspeelt op het economisch vooruitzicht. Door middel van de studie en nevenactiviteiten zoals een bestuursjaar naast de studie worden competenties ontwikkeld. Maken deze competenties een verschil op het moment dat de student de arbeidsmarkt betreedt of is de invloed beperkt? De arbeidsmarkt kan betreden worden als entrepreneur of werknemer, maar er kan ook werkloosheid voorkomen. Tevens kan iemand te maken krijgen met de effecten van overkwalificatie en *underskilledness*³.

³ *Underskilledness*: Wanneer de competenties van de afgestudeerde niet voldoen aan de eisen van de baan (OECD, 2011).



Figuur 1.2 Conceptueel model.

Hoofdstuk 2 Theoretisch Kader

Om een goed beeld te verkrijgen van de situatie omtrent het onderzoek wordt in dit hoofdstuk gekeken naar de theoretische facetten die ermee gemoeid zijn. Daarbij worden aan de hand van literatuur de theorie rond het onderwerp ‘competentieontwikkeling tijdens nevenactiviteiten’ uitvoerig behandeld. Om te beginnen wordt er gekeken naar wat de effecten zijn van de huidige crisis op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt ingezoomd op de huidige structuur van de noordelijke arbeidsmarkt voor de wo’er. Daarna wordt besproken wat competenties zijn en welke competenties er allemaal ontwikkeld kunnen worden tijdens een nevenactiviteit. In de daarop volgende paragraaf wordt onderzocht of entrepreneurship ook een competentie is, gevolgd door twee mogelijke knelpunten die de pas afgestudeerde op de arbeidsmarkt aantreft, overkwalificatie en *underskilledness*. Als laatste wordt gekeken naar de theorie van gedragskeuzes van Icek Ajzen. Deze theorie speelt een centrale rol in het onderzoek betreffende de keuze voor het ondernemen van nevenactiviteiten. Wordt dit bewust of onbewust gedaan? In welke mate worden competenties uit nevenactiviteiten gehaald? Om af te ronden wordt de brug naar de methodologie geslagen.

§2.1 De globale & Europese economische crisis

Om erachter te komen waarom het van belang is om te kijken naar wat een crisis voor gevolgen heeft op de arbeidsmarkt wordt ingezoomd op; wat een crisis is, hoe deze ontstaat, welke relevante crises er in Nederland zijn geweest en uiteindelijk wat voor een invloed deze hebben op de arbeidsmarkt.

Waar komt een financiële crisis vandaan?

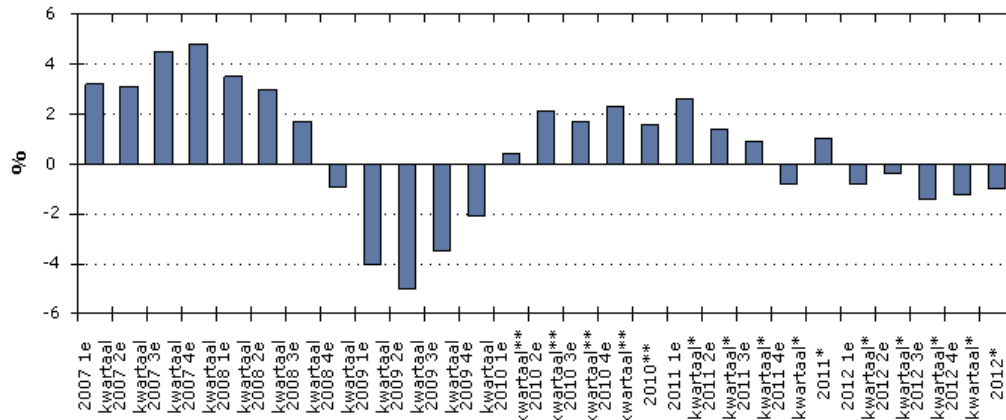
De huidige economische crisis is niet de eerste (grote) crisis en zal naar verwachting ook niet de laatste zijn. Economieën bestaan nou eenmaal uit hoog- en laagconjuncturen. Bordo et al (2000) hebben in een onderzoek aangetoond dat het aantal financiële crises sinds 1973 verdubbeld is ten opzichte van de Bretton Woods⁴ periode. Ook zou de huidige economische tijd het best te vergelijken zijn met de crisis in de jaren ’20 en ’30 van de twintigste eeuw. Toch beweren Allen et al (2009) dat deze crisis niet anders is dan de voorgaande crises. In zekere mate klopt deze bewering. Een crisis is vaak het gevolg van een bubbel in de

⁴ De Bretton Woods periode duurde van 1944 tot 1973.

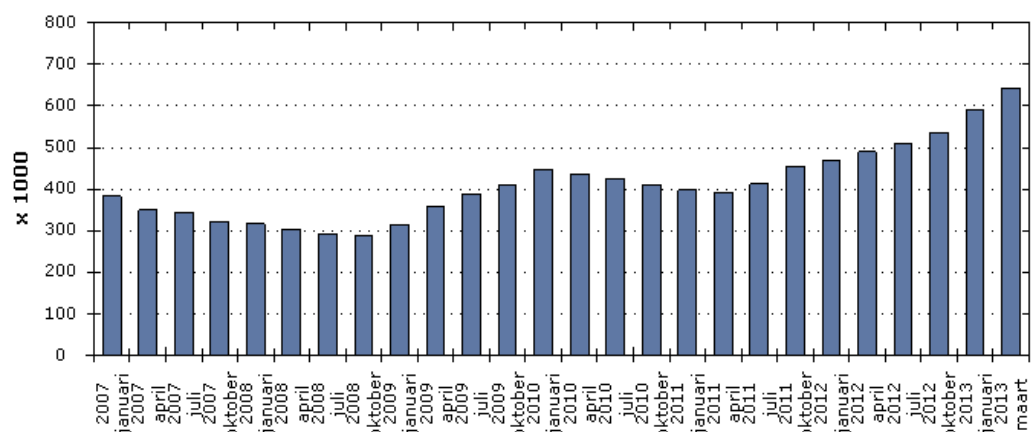
vastgoedmarkt, dan wel een bubbel in de kredietverstrekking (te veel lenen). Deze economische crisis, die begon in 2008, heeft als oorzaak een falende Amerikaanse vastgoedmarkt. Vervolgens is deze overgeslagen naar Europa en de rest van de wereld, met in Europa voornamelijk de staatschuldencrisis en de bankencrisis tot gevolg. Wat er in de huidige crisis nog eens mis gaat is dat het vertrouwen tussen de onderlinge markten wegvalt (Allen et al, 2009). Dat was in 2009. Het lijkt nu duidelijker dat deze crisis wel degelijk anders is. Niet qua oorzaak, wel qua gevolg. Zelfs de hoogst opgeleiden worden geraakt door deze crisis en nog hard ook, zoals onder andere blijkt uit de cijfers van het UWV (2013).

Eerdere crises in Nederland

Waarin deze crisis verschilt van voorgaande crises is de duur, maar ook de zwaarte. In figuur 2.1 is te zien dat de crisis in 2009 een zware klap op het bruto binnenlandsproduct van Nederland toebrengt. Vervolgens leek de economie zich te herstellen, maar tot een goed herstel kwam het niet en vervolgens is er zelfs weer negatieve economische groei af te lezen. Een definitief einde van deze crisis is voorlopig nog niet in zicht. Dit is te zien in figuur 2.2, waar de totale seizoensgecorrigeerde werkloosheid de afgelopen jaren constant is gestegen.



Figuur 2.1 Economische groei (in percentage) per kwartaal in Nederland, 2007-2012. (Bron: CBS Statline, 2013b).



Figuur 2.2. Seizoensgecorrigeerde fluctuaties in de werkloosheid per kwartaal in Nederland, 2007-2013. (Bron: CBS Statline, 2013b).

Zoals eerder genoemd is de huidige crisis niet de eerste. Nederland heeft hiervoor al meerdere economische crises gekend. De twee ergste voorgaande crises waren die van de jaren '30 en de jaren '80. De crisis van de jaren '30 kenmerkt zich door de hoge werkloosheid en lange crisisduur en de crisis van de jaren '80 was voornamelijk lang. Hierbij werd negatieve economische groei gerealiseerd. Verder zijn er nog crises geweest als de oliecrisis (1973) en de 'internetzeepbel' (2001-2003), maar tot een negatief groeipercentage kwam het hier nooit (Den Bakker, 2008). Ter verduidelijking zijn in tabel 2.1 de meeste recente en notabele dieptepunten weergegeven. Hieruit blijkt met name de ernst van de huidige crisis.

Omdat de crisis van de jaren '30 ook begon met het falen van het financiële systeem is deze crisis, zoals Allen et al (2009) aangeven, het meest vergelijkbaar met de huidige crisis. Het werkloosheidspercentage lag destijds wel hoger, tot 20% in sommige sectoren. Maar in hoeverre vallen crises eigenlijk te vergelijken? De demografische, sociale, economische, financiële en politieke omstandigheden verschillen per crisis (Den Bakker, 2008). Dit betekent dat de ene crisis niet met de andere te vergelijken is. Er vallen wel vergelijkingen te trekken, maar er dient rekening gehouden te worden met de verschillende achtergronden. Tijdens een crisis zullen er voor bepaalde sectoren, cohorten en opleidingen negatieve (economische) gevolgen optreden. Als de huidige crisis met de vorige crisis (internetzeepbel, 2001-2003) wordt vergeleken zou bijvoorbeeld gesteld kunnen worden dat de huidige crisis zwaarder en langer is. Ondanks dat er door de internetzeepbel ook een aanslag is gepleegd op de economische groei en de arbeidsmarkt. In verhouding is deze aanslag minder hevig.

Crises in Nederland		
Periode	Oorzaak	Kenmerken Crisis
(Begin) Jaren '30	Falend financieel systeem	Extreem hoge werkloosheid + Zeer lange crisisduur (7 jaar)
1973 + 1979	Oliecrisis	Zeer lage groei + Inleiding crisis jaren '80
Begin Jaren '80	Oliecrises + Problemen in de reële economie	Negatieve groei, lange crisisduur (3 jaar), hoge werkloosheid
2001-2003 Internetzeepbel	Speculaties over de economie	Minimale groei
Huidige Crisis 2007 - heden	Falend financieel systeem	Hoge werkloosheid, lange crisisduur

Tabel 2.1. Crises in Nederland (Bron: Den Bakker, 2008).

Effecten huidige crisis op de arbeidsmarkt

In het algemeen is de relatie tussen economische groei in een regio en de werkloosheid een met een vertraging. Wanneer het BBP minder hard begint te groeien c.q. te dalen zal niet direct de werkgelegenheid dalen en de werkloosheid toenemen, hierin zit enige vertraging (Blanchard, 2003). Ook ligt het aan de aard en de ernst van de crisis waar en hoe hard de werkloosheid stijgt. De werkloosheid verschilt in principe per sector, wat ook inhoudt dat het per geslacht verschilt. In sommige sectoren werken meer mannen dan vrouwen. Ook is er een relatie met de leeftijd van het individu. Ouderen hebben vaker een vast contract dan jongeren en worden hierdoor minder snel ontslagen. Tot slot is er een verband met de hoogte van de opleiding (Barakat et al, 2010). Hoe hoger opgeleid, hoe groter de kans op werk/baanbehoud (Allen et al, 2009; ILO, 2012). Dat dit niet altijd (meer) waar hoeft te zijn beschrijft Sandra van der Molen (2012) in haar scriptie (*Where did the future go? Unemployment of higher educated in Lisbon*) over werkloze hoger opgeleiden in Lissabon. Hierin had de groep van 24-35 jarigen tertiair opgeleide personen een hoger werkloosheidspercentage dan de gemiddelde werkloosheid in Portugal. In Nederland lijkt dit (nog) niet het geval. Toch zijn de voortekenen niet goed; in 2012 waren het relatief gezien de hoger opgeleiden die zich het vaakst inschreven bij het UWV (UWV, 2013).

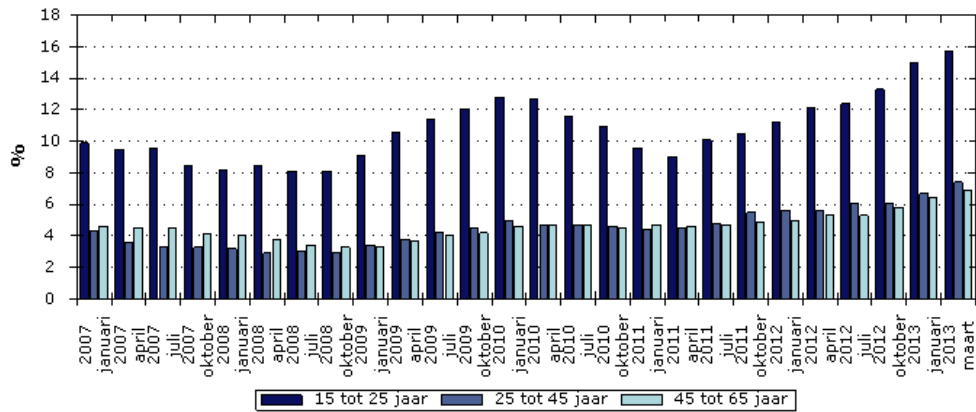
Het grootste gevolg van een financiële crisis in verhouding tot de arbeidsmarkt is dat de vraag naar arbeid afneemt. Dit resulteert in een golf van ontslagen en het snijden in het aantal werkuren van de werknemers (Hijman, 2009). Een oplossing hiervoor kan zijn dat er minder uren gewerkt worden. Wat tot gevolg heeft dat er minder ontslagen volgen en het aantal banen

zal stijgen. Hierdoor ontstaat een nieuw evenwicht (Boeri & Van Ours, 2008). In crisistijd betekent dit het behouden van de banen. Dit betekent tevens dat het in crisistijd moeilijker wordt om aan werk te komen. Er blijven afgestudeerden de arbeidsmarkt betreden, terwijl er geen vacatures bijkomen. Als reactie besluiten afgestudeerden de crisis uit te zitten door langer door te studeren om zo beter voorbereid de arbeidsmarkt te kunnen betreden (Van Damme D. & K. Karkkainen, 2010; Douglass, 2010). Omdat de huidige crisis al zo lang voortduurt zal er op een gegeven moment een grotere groep afgestudeerden, die de crisis wilden 'afwachten', samen de arbeidsmarkt betreden. Dit maakt de competitie groter en maakt het nog lastiger een baan te vinden. Hierbij is het ook maar de vraag of het verhogen van de kwalificaties door doorstuderen het gewenste effect oplevert.

De huidige crisis heeft een enorme impact op de werkloosheidcijfers onder de jeugd. Dit wordt meer dan duidelijk aangetoond in figuur 2.3. De groep 15-25 jarigen lijdt het hardst onder de crisis en daarna de groep 25-45 jarigen. Het minst lijdt de groep 45-65 jarigen. De reden dat de oudste groep het minste banenverlies lijdt ligt aan de lagere snelheid waarop van baan wordt gewisseld (Barakat et al, 2010). De jongeren krijgen te maken met een daling in het aantal vacatures, zoals beschreven in de inleiding, met als gevolg dat meer jongeren werkloos worden, want de instroom is groter dan het vacatureaanbod.

Deze waarneming kan verklaard worden door middel van de Easterlin-hypothese. Hierin stelt Easterlin (1987) dat de grootte van het cohort (beroepsbevolking) van invloed is op het gemak om aan een baan te komen. In een klein cohort is de competitie lager dan in een groter cohort. De crisis zal voor een kleiner cohort dan ook minder werkloosheid veroorzaken dan in een groter cohort (Barakat et al, 2010). Momenteel besluiten studenten echter de crisis uit te zitten en door te studeren, wat mogelijk een groter cohort aan afgestudeerden op de arbeidsmarkt zal brengen in de toekomst. Dit zorgt er samen met de lage vervangingsgraad op banen van academisch niveau voor dat met name de wo'er moeite krijgt met het vinden van een baan op de arbeidsmarkt.

Als de groep babyboomers stopt met werken kan er meer ruimte ontstaan op de arbeidsmarkt. Want in hoeverre blijven die banen bestaan? Bovendien zijn de banen die vrij komen voornamelijk op hbo-niveau, waardoor er weinig verandert voor de wo'er (ROA, 2009). Het hogere niveau van de wo'er wordt opgeheven door het hogere salaris dat deze groep vraagt, waardoor er alsnog geen concurrentievoordeel ontstaat.



Figuur 2.3. Seizoensgecorrigeerde werkloosheidspercentage per kwartaal in Nederland, 2007-2013. (Bron: CBS Statline, 2013b).

In deze paragraaf is een beeld gegeven van de economische omstandigheden waarin de respondenten van dit onderzoek zijn afgestudeerd en wat dit voor effect heeft gehad op de arbeidsmarkt. In de huidige crisis is het voor pas afgestudeerde academici lastiger geworden een baan te vinden. Als reactie studeren ze langer door, maar dit heeft tot gevolg dat een groter cohort de arbeidsmarkt tegelijk betreedt. Met als gevolg dat het alsnog lastig is een baan te vinden. Kan de pas afgestudeerde academici zijn arbeidsmarktkansen vergroten door middel van competentieontwikkeling tijdens nevenactiviteiten?

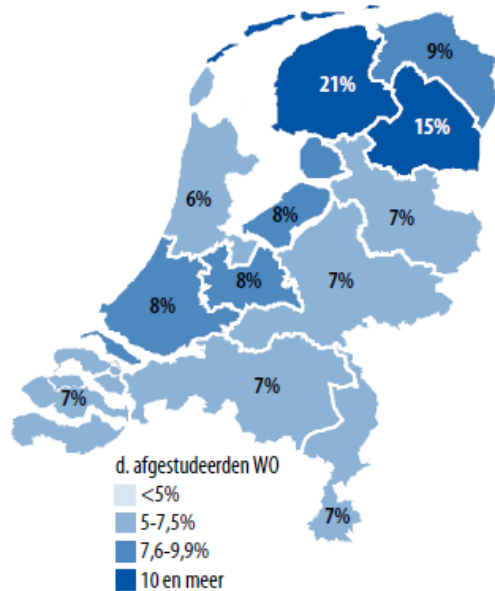
§2.2 De noordelijke arbeidsmarkt

Wat betekent de crisis eigenlijk voor de noordelijke arbeidsmarkt en wat zijn de gevolgen en kansen die er ontstaan aan de hand van deze crisis voor de wo'er?

Allereerst hebben arbeidsmarkten een ruimtelijke dimensie. Mensen hebben een bepaalde afstand die afgelegd kan worden tot werk. Dit houdt in dat een regio slechts een bepaalde beroepsbevolking tot zijn beschikking heeft. Diezelfde regio heeft ook een bepaalde werkgelegenheidsstructuur te bieden. De ene sector is in een bepaalde regio sterker vertegenwoordigd dan in andere regio's (Evers & Verhoeven, 1999).

Voor de noordelijke arbeidsmarkt is dit niet anders. Een belangrijk aspect van de noordelijke arbeidsmarkt is dat het een perifere regio is. Dit houdt in dat zowel de vraag als het aanbod op de arbeidsmarkt beperkter zal zijn dan bijvoorbeeld in de Randstad. Ook verschilt het werkloosheidscijfer van regio tot regio, zoals te zien is in figuur 2.4. Noord-Nederland kent de hoogste werkloosheidscijfers onder wo'ers van het land. De cijfers zijn met name in Drenthe en Friesland extreem te noemen. De hoge werkloosheidscijfers kunnen duiden op een gebrek aan werkgelegenheid in sectoren waar normaliter veel banen voor wo'ers zijn. Maar het kan

ook zijn dat de mensen met een wo- opleiding in de crisis hard geraakt worden en daardoor weer thuis gaan wonen, met als gevolg dat de regio's met weinig banen voor wo-opgeleiden extreme uitschieters opleveren in de werkloosheid.



Figuur 2.4. Werkloosheidpercentages onder wo-afgestudeerden per provincie in Nederland. (Bron: ROA, 2012).

Wanneer Noord-Nederland verder wordt vergeleken met de rest van Nederland valt op dat het aantal banen voor hoger opgeleiden ook lager ligt dan het Nederlands gemiddelde, 27% ten opzichte van 33% voor het Nederlands gemiddelde (SNN, 2013). Dit zou ook een reden kunnen zijn dat er meer werkloze wo'ers in het noorden zitten.

De Noord-Nederlandse arbeidsmarkt wordt daarnaast gekenmerkt door een grote publieke sector. Deze sector is een grote banenmotor van dit landsdeel. Nu de overheid veel moet bezuinigen stagneert de werkgelegenheids groei enorm in deze sector. Daar waar ook de private sector in crisistijden het moeilijk heeft, zal de kans op het vinden van een baan zeer moeilijk blijken.

Verwacht mag worden dat de beste studenten dan naar betere regio's zoals de Randstad zullen vertrekken, maar Venhorst (2012) beschrijft in het hoofdstuk *Do the best graduates leave the peripheral areas of the Netherlands?* van zijn proefschrift dat het vaak niet de beste studenten zijn die de regio verlaten. Er is over het algemeen sprake van een *job-competition model* zoals beschreven door Thurow (1975) en niet van een *human capital model*. De beste banen gaan dus ook in de perifere regio naar de beste student. De beste student is degene die het meest gewild is bij werkgevers (Venhorst, 2012). In deze scriptie

wordt aangenomen dat dit de persoon met de best ontwikkelde competenties zal zijn. Uiteraard spelen er ook andere factoren een rol bij het verkrijgen van een baan, maar in dit onderzoek wordt gekeken naar het effect van de competenties. Bij krapte op de noordelijke arbeidsmarkt mag dan worden verondersteld dat de qua competenties meest ontwikkelde studenten deze banen in zullen nemen.

Arbeidsmarktdynamiek in het noorden

Niet alle (regionale) economieën reageren hetzelfde op bepaalde ontwikkelingen op een hoger niveau. Hetzelfde geldt voor de tijdsspanne, oftewel het moment waarop de reactie van de (regionale) economie tot uiting komt. Niet iedere (regionale) economie reageert binnen eenzelfde tijd. Zo kan in Nederland gesteld worden dat de noordelijke economie vaak trager reageert op ontwikkelingen dan de rest van het land.

Een van de belangrijkste indicatoren voor de arbeidsmarkt is de werkgelegenheidsgroei. Deze loopt in het noorden ongeveer één jaar achter op de economische groei (Broersma, 2008). Zoals hiervoor is aangegeven is het bekend dat als de werkgelegenheid niet toeneemt, het aantal werklozen stijgt. Wanneer de meeste recente cijfers (2013) over de economische groei in het achterhoofd worden genomen, is het aannemelijk dat herstel van de werkgelegenheid nog minimaal één jaar op zich laat wachten. Echter, de kans is groot dat dit nog langer zal duren, daar het hier om nationale cijfers gaat en het noorden conjunctuurgevoeliger is gebleken. Dit valt af te leiden uit de bruto en netto participatiegraad. Deze groeiden voor de crisis sneller in het noorden, maar vanaf 2009 was de daling ook sterker (Gardenier et al, 2012).

Veranderingen in de opvatting over arbeid

Waar het vroeger normaal was om vijf dagen per week op dezelfde kantoorplek te zitten is dit tegenwoordig allang niet meer vanzelfsprekend. De opvatting over arbeid is veranderd. Dankzij technologische en maatschappelijke ontwikkelingen heeft het zogenaamde 'nieuwe werken' zijn intrede gedaan. In het kort betekent dit werken waar, wanneer en hoe de werknemer dat wil (Bijl, 2009). Deze trend wordt versterkt door de toenemende congestie op de Nederlandse wegen, met name in de Randstad. Hierdoor kan de pendelafstand toenemen, aangezien er minder vaak op de 'vaste werkplek' gewerkt hoeft te worden en de file liever wordt vermeden. Dit geldt met name voor hoogopgeleide tweeverdieners (Van Dijk, 2012). Het noorden zou hierdoor als woon- en werkplek aantrekkelijker kunnen worden.

De huizenprijzen in het noorden liggen lager dan in bijvoorbeeld de Randstad, waardoor het in het noorden goedkoper wonen is. Het noorden zou hierdoor een geschikte locatie kunnen zijn voor starters op de arbeids- en huizenmarkt, echter verloopt de huizenmarkt momenteel zeer stroef. Op de noordelijke huizenmarkt waren in 2011 43% minder huizen verkocht dan in het topjaar 2006 (ING, 2011). Verhuizen lijkt minder aantrekkelijk tijdens de crisis, maar dit geldt wellicht niet voor de pas afgestudeerde.

De relatief grote aantallen werkloze hoger opgeleiden in het noorden, zoals eerder beschreven in deze paragraaf, worden door een tekort aan vacatures en de verminderde mobiliteit die daar mee gemoeid is beperkt in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Deze verminderde mobiliteit zou dankzij het nieuwe werken enigszins genivelleerd kunnen worden, wanneer het noorden als woon- en werklocatie wordt aangehouden.

Kortom, het noorden is momenteel een minder aantrekkelijke werklocatie voor de wo'ers vanwege de hogere werkloosheid onder deze groep in dit landsdeel. Echter krijgen ook hier de beste studenten de beste banen, waardoor het zal lonen voor de student om aan zijn of haar competenties te werken. In deze scriptie wordt verwacht dat hoe beter de student zijn of haar competenties ontwikkeld, hoe groter de kans op een baan is. Bovendien is de opvatting over werken aan verandering onderhevig en wordt er steeds vaker thuis gewerkt, neem daarbij het financieel gunstige woonklimaat en zo lijkt het noorden toch een aantrekkelijke woon- en werklocatie te kunnen zijn.

In deze paragraaf zijn de kansen en bedreigingen van de noordelijke arbeidsmarkt besproken. Deze kansen en bedreigingen zijn beweegredenen voor studenten om wel of geen nevenactiviteiten te gaan ondernemen.

§2.3 Competenties student

Het hebben van alleen een sterke kennis over een vakgebied is niet voldoende om verzekerd te zijn van een baan. Werkgevers vinden het hebben van bepaalde competenties even zo belangrijk (Harvey, 1999). Voor en tijdens de studententijd worden verschillende competenties ontwikkeld door de student. Per opleiding en per student verschilt het op welke competenties de nadruk ligt. Dit ligt deels aan de gekozen opleiding, maar ook aan de persoonlijke kenmerken van de student. In dit onderzoek wordt gekeken naar de ontwikkeling van de competenties van de student tijdens zijn studententijd.

Over de term competentie bestaat nogal wat verwarring, zoals ook uit de literatuur blijkt. Volgens een aantal individuen is het onmogelijk een eenduidige definitie te geven die alle manieren waarop het woord competentie gebruikt wordt samen te vatten of om er een coherente theorie in te ontdekken (Elleström, 1997; Robotham & Jubb 1996). Norris (1996) noemt het zelfs een *fuzzy concept*, maar het is niet een en al ellende. Boon & Van der Klink (2002) noemen competentie een bruikbare term die het gat tussen educatie en werkvereisten dicht. De meest uitgebreide en meest duidelijke definitie lijkt die van de Europese Commissie. Volgens de Europese Commissie (2008, p. 11) is competentie *'het bewezen vermogen om kennis, vaardigheden, en persoonlijke, sociale en/of methodologische kundigheden in werk of studie situaties en in professionele en persoonlijke ontwikkeling te gebruiken'*. Van deze definitie zal in deze scriptie ook gebruik gemaakt worden, met de kanttekening dat de competenties ontwikkeld moeten zijn tijdens de studietijd. In deze definitie komen de begrippen kennis en vaardigheden terug, ook wel de 'harde' competenties genoemd. Uit de literatuur blijkt dat dit voor een groot deel bepalende onderdelen van het begrip competentie zijn. Daarom behoeven deze begrippen een korte uitleg. Kennis is niet alleen intelligentie, het is het resultaat van de interactie tussen intelligentie (capaciteit tot leren) en situatie (mogelijkheid tot leren) (Winterton et al, 2005). Tussen kennis en vaardigheden vindt interactie plaats. Want om nieuwe kennis te vergaren wordt gebruikt gemaakt van bestaande kennis en vaardigheden. En kennis wordt onder bepaalde omstandigheden omgezet in vaardigheden (Klieme et al, 2004). Vaardigheden zijn het vermogen om kennis toe te passen en deze te gebruiken om taken te voltooien en problemen op te lossen (Europese Commissie, 2008). Er bestaan zowel 'zachte' als 'harde' vaardigheden. De 'zachte' vaardigheden refereren naar gedrag en omgang met anderen. 'Harde' vaardigheden zijn de mogelijkheid om een taak goed uit te voeren (Winterton et al, 2005).

Om de arbeidsmarkt goed te voorzien van studenten met de juiste competenties zijn er twee belangrijke zaken voor zowel de overheid als het bedrijfsleven. Het eerste punt is of er genoeg studenten van bepaalde studies afstuderen om aan de vraag van de arbeidsmarkt te kunnen voldoen. Het tweede punt is of deze studenten wel de juiste vaardigheden/competenties bezitten om de arbeidsmarkt te betreden (Lennon, 2010). In deze scriptie zal dit tweede punt behandeld worden. Welke competenties zijn belangrijk en hoe worden deze aangeleerd?

Als eerste zal aan de hand van bestaande literatuur worden bekeken welke competenties belangrijk worden geacht. Een voor deze scriptie hanteerbaar rapport is een studie van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) uit 2012 naar 'Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2011'. Hierin zijn een aantal volgens het ROA belangrijke

competenties benoemd. Middels andere literatuur kan bevestigd worden dat deze criteria voor competenties bruikbaar zijn voor deze scriptie. Zo beschrijven Weinert (1999) & Washer (2007) de onderstaande competenties in andere woorden, maar met een identieke uitkomst.

De meest voor de hand liggende competentie die een student leert tijdens de studie is vakkennis. Het gaat hierbij om kennis van het eigen vakgebied en het vermogen om deze goed toe te kunnen passen (ROA, 2012). Een naaste verwant van deze competentie is de vakkennis van andere vakgebieden. Deze kunnen behaald worden door bijvoorbeeld een minor te volgen aan een andere faculteit of door keuzevakken van andere studies te volgen. De vakkennis van andere vakgebieden was eerst slecht ontwikkeld bij zowel hbo'ers als wo'ers, maar begint zich in de afgelopen jaren beter aan te passen aan de eisen van de markt (ROA, 2012).

Een andere belangrijke vaardigheid is het analytisch vermogen. Deze competentie is een verzameling van een aantal 'sub'-competenties. Hieronder valt het vermogen om informatie te verzamelen, problemen en kansen te signaleren en verbanden te leggen tussen uiteenlopende zaken. Hoofd- en bijzaken moeten hierbij onderscheiden kunnen worden. Verder moet er logisch geredeneerd kunnen worden en moet het individu bereid zijn ideeën van zichzelf en anderen ter discussie te stellen (ROA, 2012). Dit kan worden gezien als een vorm van zelfkritiek en zelfreflectie.

Ook zelfstandigheid is een belangrijke competentie. Hierbij gaat het om conform budget, planning of richtlijnen te kunnen werken. Werkzaamheden moeten zelfstandig uitgevoerd kunnen worden en beslissingen moeten zelfstandig genomen kunnen worden. Het individu is bereid zijn nek uit te steken en kan onder druk presteren (ROA, 2012).

Daarnaast is het vermogen te leren en innoveren een belangrijke competentie. Dit vraagt om het vermogen tot het bedenken van nieuwe ideeën en oplossingen. En geeft aan hoe gemakkelijk nieuwe dingen worden aangeleerd.

Ook sociale vaardigheden behoren tot deze categorie. Hierbij draait het om het duidelijk maken aan anderen wat er verlangd wordt, zodat er helderheid bestaat over verwachtingen en de capaciteiten vol tot hun recht kunnen komen. Uiteindelijk moet er productief samengewerkt kunnen worden. In overleg met anderen moet het individu zijn eigen standpunten kunnen verdedigen, maar ook die van anderen begrijpen. De Europese Commissie (2010) omschrijft sociale vaardigheden meer als een begripsinstrument. Het begrijpen en respecteren van anderen en hun cultuur en het effectief kunnen communiceren in verschillende situaties.

Tot slot schrijven zowel het ROA (2012), Weinert (1999) als de Europese Commissie (2003) over de competenties ICT-vaardigheden en kennis van buitenlandse talen als belangrijke competenties voor hoger opgeleiden.

Niet genoemd in de overige artikelen, maar Peter Washer (2007) noemt ‘*numeracy*’ (gecijferdheid) ook een onmisbare competentie voor een hoger opgeleide. *Numeracy* is het analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data.

Als laatste is er nog één belangrijke competentie over, entrepreneurship. Noch door de ROA (2012), noch door Weinert (1999) wordt deze genoemd, maar in het lijstje dat de Europese Commissie hanteert wordt deze wel aangegeven. Entrepreneurship kan gezien worden als een uitkomst van een aantal competenties, maar het is ook een competentie op zich. Uit onderzoek is gebleken dat aangeboren entrepreneurische kwaliteiten zich bijzonder goed ontwikkelen aan de hand van educatie en trainingen (Richardson & Hynes, 2008). Of iemand het pad van entrepreneur inslaat heeft verscheidene achterliggende oorzaken, zoals de kwaliteiten van het individu zelf, maar ook de socio-economische omstandigheden. In paragraaf 2.4 zal hier verder op worden ingegaan.

Voor een beter overzicht zijn alle bovenstaande competenties samengevat in tabel 2.2. Om de begrippen beter te kunnen hanteren is een competentiedomein opgebouwd uit verschillende aan elkaar verwante competenties.

Competentiedomein	Competenties
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data

Tabel 2.2. Competentiedomeinen met subcompetenties. (Bron: bewerking ROA 2012).

In tabel 2.3 worden de competenties getoond die de pas afgestudeerde wo'er denkt te hebben op het moment van afstuderen. Tabel 2.4 geeft weer in welke mate zij vinden deze competenties nodig te hebben in het werk dat ze uitvoeren. De scores konden worden gegeven op een vijfpuntschaal, waarbij één 'totaal niet' is en vijf 'erg hoog'. De informatie komt van CHEERS (Careers after Higher Education – A European Research Survey) en is afkomstig van afgestudeerden uit 1995. De enquêtevragen zijn gesteld in zowel 1995 (tabel 2.3) als in 1999 (tabel 2.4). Aan het onderzoek hebben 40.000 studenten meegedaan uit: negen EU-landen (Italië, Spanje, Frankrijk, Oostenrijk, Duitsland, Nederland, Groot-Brittannië, Finland en Zweden), één land dat destijds nog geen EU was (Tsjechië) en Japan.

Met deze tabellen wordt aangetoond dat er een verschil zit in de ontwikkeling van competenties tussen de studententijd en vier jaar later, tijdens werk. Dit betekent dat een individu zijn of haar competenties continu doorontwikkeld. Verder geven deze tabellen weer dat er, per type *employment* en per individu, een verschil zit in de snelheid waarmee competenties ontwikkeld worden. De competenties komen tevens grotendeels overeen met de hierboven bepaalde competenties.

De hierbij gekozen typen *employment* zijn in principe op te delen in twee grotere categorieën, namelijk *entrepreneurs* (*entrepreneurs* + *self-employed*) en *employees* (*employees* + *public employees* + *non-profit organisation* + *private employees*). Dit maakt het eenvoudiger om een verband te leggen met het onderzoek in deze scriptie.

TABLE IX. Assessment of competences at time of graduation (acquired competences) by type of employment

	Entrepreneurs		Self-employed		Employees		Public Employees		Non-profit organisation		Private employees	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Learning abilities	4.06	0.81	4.08	0.80	4.14	0.76	4.14	0.76	4.11	0.76	4.15	0.76
Working independently	3.93	1.05	3.83	1.04	3.94	0.94	3.99	0.95	4.03	0.90	3.90	0.93
Critical thinking	3.80	1.00	3.85	0.92	3.78	0.92	3.81	0.93	3.90	0.87	3.75	0.92
Written communication skill	3.79	0.97	3.77	0.95	3.84	0.91	3.91	0.90	3.94	0.88	3.78	0.91
Analytical competencies	3.70	0.92	3.57	0.93	3.68	0.91	3.64	0.92	3.64	0.92	3.71	0.89
Oral communication skill	3.69	1.00	3.72	1.00	3.63	0.98	3.72	0.97	3.69	0.93	3.56	0.99
Working under pressure	3.60	1.18	3.45	1.16	3.51	1.09	3.58	1.08	3.55	1.05	3.44	1.09
Problem-solving ability	3.56	1.01	3.47	0.92	3.61	0.89	3.62	0.89	3.63	0.89	3.60	0.89
Taking responsibilities, decision	3.53	1.12	3.43	1.05	3.39	1.01	3.46	1.02	3.56	1.01	3.32	1.00
Working in a team	3.50	1.06	3.39	1.04	3.60	1.03	3.58	1.06	3.73	1.03	3.60	1.01
Cross-disciplinary knowledge	3.48	0.95	3.41	0.87	3.42	0.86	3.44	0.88	3.36	0.87	3.42	0.85
Planning, co-ordinating, organising	3.18	1.13	3.11	1.10	3.16	1.03	3.20	1.04	3.29	1.01	3.11	1.02
Time management	3.16	1.10	3.29	1.10	3.38	1.04	3.46	1.04	3.47	1.02	3.30	1.04
Leadership	2.96	1.18	2.81	1.12	2.82	1.07	2.84	1.09	2.88	1.11	2.80	1.05
Foreign language proficiency	2.94	1.21	2.92	1.04	2.97	1.13	2.92	1.16	2.89	1.23	3.01	1.11
Computer skills	2.83	1.20	2.68	1.14	3.00	1.13	2.85	1.13	2.87	1.05	3.13	1.13
Negotiating	2.68	1.18	2.68	1.10	2.63	1.07	2.73	1.09	2.78	1.05	2.52	1.04

Tabel 2.3. De op een vijfpuntschaal beoordeelde ontwikkelde competenties van de studenten op het moment van afstuderen (Bron: Martinez et al, 2007).

TABLE X. Assessment of required competencies by type of employment

	Entrepreneurs		Self-employed		Employees		Public Employees		Non-profit organisation		Private employees	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Working independently	4.62	0.64	4.48	0.76	4.22	0.94	4.26	0.94	4.41	0.81	4.17	0.95
Taking responsibilities, decision	4.56	0.69	4.34	0.85	4.19	0.91	4.20	0.93	4.31	0.82	4.17	0.91
Problem-solving ability	4.49	0.65	4.26	0.84	4.25	0.83	4.21	0.85	4.27	0.78	4.27	0.82
Oral communication skills	4.40	0.80	4.26	0.90	4.26	0.85	4.34	0.83	4.29	0.79	4.20	0.88
Working under pressure	4.40	0.84	4.29	0.91	4.27	0.91	4.18	0.98	4.21	0.92	4.34	0.86
Planning, coordinating, organising	4.37	0.81	4.05	0.97	4.12	0.94	4.07	0.98	4.24	0.88	4.14	0.92
Time management	4.28	0.82	4.22	0.86	4.20	0.85	4.17	0.89	4.23	0.80	4.22	0.84
Analytical competences	4.16	0.85	3.84	1.04	3.91	0.98	3.86	1.00	3.87	0.96	3.96	0.97
Negotiating	4.13	0.97	3.88	1.11	3.65	1.17	3.51	1.22	3.77	1.08	3.72	1.15
Critical thinking	4.12	0.91	3.97	1.00	3.83	1.01	3.86	1.03	3.98	0.93	3.78	1.00
Written communication skills	4.07	0.99	3.92	1.07	4.00	0.98	4.10	0.95	4.05	0.92	3.92	1.01
Learning abilities	4.06	0.89	3.96	0.99	3.99	0.91	3.99	0.93	3.92	0.91	4.00	0.90
Working in a team	3.89	1.10	3.72	1.12	4.16	0.93	4.13	0.97	4.31	0.89	4.16	0.91
Cross-disciplinary knowledge	3.85	0.99	3.66	1.06	3.63	1.03	3.69	1.02	3.65	1.02	3.59	1.03
Computer skills	3.85	1.13	3.46	1.23	3.76	1.13	3.53	1.16	3.48	1.15	3.96	1.07
Leadership	3.78	1.06	3.49	1.19	3.51	1.16	3.47	1.20	3.56	1.15	3.53	1.13
Foreign language proficiency	2.79	1.33	2.67	1.30	2.74	1.41	2.58	1.38	2.39	1.34	2.92	1.42

Tabel 2.4. De op vijfpuntschaal beoordeelde competenties vier jaar na afstuderen (Bron: Martinez et al, 2007).

In tabel 2.3 valt te zien dat de groep entrepreneurs vergeleken met de groep employees een significant beter resultaat behaalden op de competenties *leadership* en *taking responsibilities* (leiderschap en verantwoordelijkheid nemen), op het moment van afstuderen. Daarentegen laten de employees betere resultaten zien wat betreft *time management*, *computer skills* en *working in a team* (tijdsmanagement, ICT-vaardigheden en werken in teamverband).

Ook vier jaar later, in tabel 2.4, scoren de entrepreneurs nog steeds goed op *leadership* en *taking responsibilities*. Opvallend is dat zelfstandig werken nu belangrijker wordt geacht door de entrepreneurs vergeleken met de employees. Dit zou kunnen liggen aan de aard van het werk en het eigen baas zijn. Verder zijn er grote verschillen op het gebied van de competentie onderhandelen, entrepreneurs hechten hier meer waarde aan. Eigenlijk is er maar één competentie die de employees belangrijker achten in hun werk dan dat de entrepreneurs dit doen, namelijk het werken in teamverband. Het lijkt aan te geven dat om entrepreneur te worden er meer belang wordt gehecht aan competenties dan als normale werknemer. Daarbij niet zeggende dat competenties voor normale werknemers er niet toe doen. Dit geeft dat competenties een belangrijk instrument zijn voor wo'ers om zich te kunnen onderscheiden.

In welke mate en hoe deze competenties worden ontwikkeld tijdens de studententijd is niet tot nauwelijks beschreven in de huidige literatuur. Evenals de uitkomsten die het opdoen van competenties heeft op de prestatie op de arbeidsmarkt. Tijdens de studietijd zal bijvoorbeeld door iedereen kennis worden opgedaan van het eigen vakgebied. Eventueel ook van andere vakgebieden, denk aan het volgen van een minor. Maar dit zal aan de interesse van de student liggen. Andere competenties, zoals kennis van buitenlandse talen lijken zich goed te ontwikkelen tijdens een buitenlandse stage. Bovendien lijkt het aannemelijk dat een individu

maar in een beperkt aantal competenties kan excelleren. Dat ‘alleen’ studeren niet (alle) competenties voldoende ontwikkelt, blijkt uit de discussies in bestaande literatuur over hoe het onderwijs beter vorm kan worden gegeven. Niet relevant voor deze scriptie, maar wel belangrijk om even te noemen is de vraag of er verlangd moet worden de educatie binnen de universiteit om te buigen naar een meer competentie gerichte educatie (Washer, 2007). Hiermee blijkt wel dat het onderwerp competenties actueel is.

De hierboven, met bestaande literatuur, opgestelde competenties zijn leidraad in dit onderzoek naar competentieontwikkeling tijdens nevenactiviteiten. Deze competenties kunnen ontwikkeld worden tijdens een nevenactiviteit.

§2.4 Entrepreneurship en de crisis

Zoals in de vorige paragraaf beschreven is het entrepreneurship⁵ een competentie, een kwaliteit of eigenlijk een combinatie van bepaalde competenties. In deze paragraaf wordt dieper op het begrip entrepreneurship ingegaan. En dan met name op de relatie tussen *entrepreneurship* en de crisis. In de context van deze scriptie is een entrepreneur een individu dat bedrijven opricht of de oprechte intentie heeft een bedrijf op te richten. Voor deze scriptie is het begrip ‘entrepreneurship’ zowel nevenactiviteit als competentie. Het is namelijk een manier om competenties te ontwikkelen, maar ook een competentie die ontwikkeld wordt. Zie hiervoor paragraaf 2.3.

Over het algemeen worden er twee effecten gevonden tussen entrepreneurship en werkloosheid. Het ‘*refugee*’-effect en het ‘Schumpeter’ effect. Het *refugee*-effect staat voor een toegenomen interesse (en uitvoering) in entrepreneurship naar aanleiding van een stijging in de werkloosheid (Audretsch et al, 2001). De hogere werkloosheid betekent minder kans om een baan te vinden en daarom is de keuze voor het starten van een eigen bedrijf realistischer. Zoals in paragraaf 2.1 beschreven gaat een zwakke economische periode gepaard met hoge(re) werkloosheid. De keuze voor het entrepreneurship ligt dan sneller voor de hand. De kritische noot die hierbij wordt geplaatst is dat meer mensen die in deze tijden voor het entrepreneurship kiezen minder *human capital* en minder *entrepreneurial* talent zouden bezitten (Lucas, 1978; Jovanovic, 1982). Dit mag een logisch gevolg heten van het feit dat de mensen meer richting het entrepreneurship gepusht worden.

⁵ Entrepreneurship wordt ook gebruikt als nevenactiviteit in dit onderzoek. Het is zowel een competentie (iemand kan deze competentie ontwikkelen), als een nevenactiviteit (iemand kan entrepreneurship gebruiken om competenties te ontwikkelen).

Het Schumpeter-effect legt uit dat meer entrepreneurship in de maatschappij de werkloosheid zal doen verminderen (Audretsch et al, 2001). Audretsch & Thurik (2000) zien een positief effect in de toename van het aantal bedrijven en het aantal arbeidsplaatsen dat deze bedrijven bieden. Maar bieden net opgerichte bedrijven daadwerkelijk (zoveel) nieuwe arbeidsplaatsen? Beginnen veel mensen niet een zaak voor zichzelf en groeit slechts een deel uit tot grote(re) bedrijven? Waarschijnlijk wel, maar iedere extra arbeidsplaats is er één.

Audretsch et al (2001) deden onderzoek naar deze ambigue relatie tussen entrepreneurship en werkloosheid. Hieruit bleek dat er een wisselwerking bestaat tussen de twee effecten. Veranderingen in werkloosheid hebben een positieve invloed op later entrepreneurship. Aan de andere kant, heeft een verandering in entrepreneurship een negatieve invloed op latere werkloosheid. Voor deze scriptie is het vooral interessant om te kijken in hoeverre het 'refugee'-effect optreedt. De noordelijke arbeidsmarkt kent, zoals beschreven in paragraaf 2.2, namelijk de hoge werkloosheid die nodig is voor het effect om op te treden. Zijn de pas afgestudeerden hier van op de hoogte en wordt er op geanticipeerd? Oftewel staan pas afgestudeerden welwillend tegenover het doen van entrepreneurship als nevenactiviteit ter voorbereiding op de slechte arbeidsmarkt. Willen zij deze veelzijdige competentie ontwikkelen?

§2.5 Overkwalificatie & Underskilledness

Studeren is investeren in de toekomst in de hoop een geschikte baan te vinden. Hierbij kan het zo zijn dat wanneer de studie is afgerond er weinig beschikbare banen zijn. Bijvoorbeeld ten tijde van een economische crisis, waarbij de werkloosheid (sterk) is gestegen. Hierdoor kan een *qualification mismatch* ontstaan. Dat is een verschil in de hoogst behaalde kwalificatie van het individu en de kwalificatie die de baan vereist (Quintini, 2011). Om toch aan een baan te komen kan worden gekozen een baan te accepteren op een niveau dat lager ligt dan waarvoor de student in eerste instantie was opgeleid. In de meeste literatuur wordt dit overkwalificatie genoemd, in dit geval heeft het individu een hogere kwalificatie dan nodig is voor het werk (Quintini, 2011). Uit gegevens van het OECD blijkt dat Nederland in 2005 de hoogste overkwalificatiecijfers had van alle OECD-landen met een percentage van boven de 40% (OECD, 2011). Daar waar het gemiddelde van de OECD-landen rond de 25% lag.

Langdurige werkloosheid kan ervoor zorgen dat de kans op overkwalificatie toeneemt. Doordat een persoon langere tijd uit de roulatie is devalueren zijn vaardigheden (OECD, 2011). In de huidige economische crisis is dit geen ondenkbaar beeld. Het kost dan langer een

eerste baan te vinden en de neiging een baan te accepteren op een lager niveau wordt daardoor groter.

Verder kan het lage banenaanbod ervoor zorgen dat mensen buiten hun vakgebied naar werk gaan zoeken. Hierdoor is de kans groter dat er werk gevonden wordt op een lager niveau, vanwege een tekort aan kennis in het andere vakgebied.

Naast overgekwalificeerd kan iemand ook *underskilled* zijn, *underskilled* betekent dat de competenties van de afgestudeerde niet voldoen aan de eisen van de baan (OECD, 2011). Hieruit blijkt dat het van belang is om de competenties tijdens de studententijd al te ontwikkelen. Veel literatuur lijkt er van uit te gaan dat deze competenties pas worden ontwikkeld na het afstuderen, op het moment dat er een baan is gevonden. Er wordt niet vanuit gegaan dat ook tijdens de studietijd competenties ontwikkeld zouden kunnen worden, bijvoorbeeld door stages, bestuursjaren of passende werkervaring. Om het probleem van *underskilledness* aan te pakken moet er voor gezorgd worden dat de studenten met een minimum aan vereiste competenties afstuderen.

Overigens is het niet zo dat het grote percentage overgekwalificeerden betekent dat er een overschot is aan hoog opgeleide afgestudeerden. Omdat de arbeidsmarkt een imperfecte markt is kan er door bijvoorbeeld een gebrek aan informatie of gebrek aan interesse van het individu een *mismatch* ontstaan bij het zoeken naar werk (OECD, 2011). Ook zijn mensen beperkt door een bepaalde afstand die afgelegd moet worden om op werk te komen.

De kans om overgekwalificeerd te raken is groter in een economisch slechte tijd, zoals de huidige crisis. Als bij het afstuderen de werkloosheid twee keer zo groot is dan het vijfjaarlijks gemiddelde, dan is de kans om overgekwalificeerd te raken drie procentpunt hoger (OECD, 2011). Wanneer studenten doorstuderen worden ze hoger gekwalificeerd. Daarentegen beweert het OECD ook dat *over-skilling* minder vaak voorkomt ten tijde van stijgende werkloosheid op het moment van afstuderen (OECD, 2011). Op een ruimere arbeidsmarkt mag verwacht worden dat werkgevers meer eisen stellen, oftewel dat competenties belangrijker worden, hierdoor verminderd de kans op *over-skilling*. Doorstuderen is een extra mogelijkheid om aan de competenties te werken. Interessant zal zijn om te kijken in hoeverre hiervoor wordt gekozen en in welke mate tegen het probleem van overkwalificatie en *underskilledness* op de arbeidsmarkt wordt aangelopen. Dit thema behandelt twee kenmerken waar een afgestudeerde na zijn studie mee te kan krijgen. Omdat ze het resultaat van competentieontwikkeling tijdens de studietijd kunnen weergeven zal er naar dit onderwerp gevraagd worden in de interviews met de respondenten.

§2.6 'Stepping Stone'

Tijdelijke banen worden vaak gerelateerd aan negatieve effecten op iemands carrière. En tijdelijke banen hebben ook negatieve effecten. Zo worden mensen met een tijdelijke baan slechter betaald, ervaren slechtere werkomstandigheden, lopen meer risico op ontslag, hebben een slechtere *jobmatch* (overkwalificatie) en hebben meer kans om te blijven hangen in de flexibele arbeidsmarkt (Bertrandt-Clood et al, 2011; De Lange et al, 2013). Maar er zitten ook positieve kanten aan. In plaats van thuis te zitten wordt er gewerkt, wordt er werkervaring opgedaan en blijft de kennis en vaardigheden up-to-date. Op deze wijze wordt het tijdelijke werk omschreven als een *stepping stone* om later vast werk te vinden (Scherer, 2004).

Voor universitaire studenten blijkt dat tijdelijke contracten in enkele gevallen positiever zijn dan vaste contracten, bijvoorbeeld in traineeships. Dit leidt tot het minder vaak werken buiten het eigen vakgebied, minder kans op overkwalificatie en de transitie van studie naar werk is soepeler dan bij universitaire studenten die gelijk een vast contract aangaan ((Bertrandt-Clood et al, 2011). Kanttekening hierbij is wel dat dit alleen geldt voor traineeships en PhD posities (Try, 2004).

Zoals traineeships een *stepping stone* kunnen zijn in de stap naar een vast contract, zo kunnen bepaalde nevenactiviteiten wellicht ook een *stepping stone* zijn voor betere profilering richting de arbeidsmarkt. Te denken valt aan stages. Deze zouden kunnen worden gezien als een vorm van een tijdelijk contract. Tijdelijke contracten bieden iemand de kans werkervaring op te doen en competenties te ontwikkelen (ROA, 2009). Een stage is dus ook een kans om competenties te ontwikkelen en is wellicht een *stepping stone* richting een baan.

Tijdelijke contracten brengen mensen ook met elkaar in contact. Er kan worden gewerkt aan het netwerk. Netwerken levert contacten op die iemand aan een baan kunnen helpen. Tijdens bepaalde nevenactiviteiten vindt ook veel interactie plaats. Bijvoorbeeld tijdens een bestuursjaar, maar ook een stage.

Wanneer nevenactiviteiten worden gezien als tijdelijke contracten brengen ze dus ook de twee effecten van deze *stepping stone* mee, namelijk competentieontwikkeling en contacten opdoen/netwerken. Nevenactiviteiten worden wellicht bewust gekozen om te dienen als *stepping stone* als opstap naar de echte baan. Of dit echt zo is zal duidelijk moeten worden aan de hand van de analyse van de interviews.

§2.7 De theorie van gepland gedrag

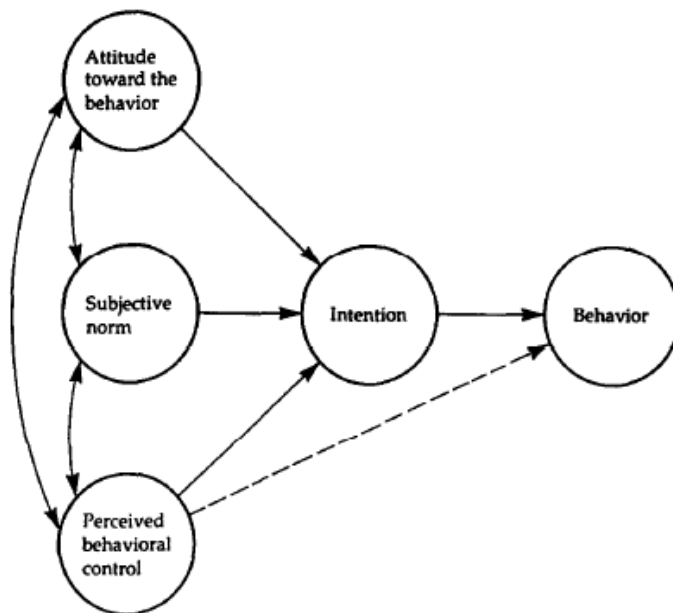
Hoe iemand zijn competenties ontwikkelt is natuurlijk afhankelijk van de persoon en diens omgeving. Maar waar valt en staat deze ontwikkeling bij? Waarom vertoont de één dit gedrag en de ander dit gedrag niet of in mindere mate. Hierbij moet worden gekeken naar menselijk gedrag, één van de lastigst te onderzoeken onderwerpen in de wetenschap. Denk hierbij aan de vele benaderingswijzen die beschikbaar zijn, zoals het psychologische proces, maar ook het proces van sociale instituties en alles wat daar tussenin invalt (Ajzen, 1991).

Eén van de bekendste onderzoekers op dit gebied is Icek Ajzen. In 1988 is door Ajzen de *theory of planned behaviour* bedacht. In feite is de *theory of planned behaviour* een extensie van de *theory of reasoned action* van Ajzen & Fishbein (1980) en Fishbein en Ajzen (1975). De theorie is ontworpen om gepland menselijk gedrag te voorspellen en uit te leggen in specifieke contexten. In figuur 2.5 wordt de theorie schematisch uitgebeeld. Een centrale factor in deze theorie is de *intention* van het individu om bepaald gedrag te vertonen. Deze intenties geven een beeld van de motivaties van hoe graag iemand, of hoe veel moeite iemand wil doen om dit gedrag te vertonen. Dit is de *behavioural intention*. Dus hoe sterker iemand iets wil, hoe gebruikelijker het is dat iemand dit gedrag ook uitvoert. Daarbij ervan uitgaande dat deze persoon kan beslissen of dit gedrag uitgevoerd wordt of niet. Maar er komen hier ook niet-motivatie gerelateerde factoren bij kijken; dit valt onder de zogenaamde *perceived behavioural control*. Voorbeelden van dit soort beïnvloedende factoren zijn geld, tijd, competenties, medewerking van anderen, et cetera. Deze bepalen de haalbaarheid van het gedrag en geven de actuele controle van de persoon over de situatie weer. De uiteindelijk mate waarin de persoon de benodigde kansen en middelen bezit, en de intentie om het gedrag uit te voeren, bepalen of er geslaagd wordt in de opzet (Ajzen, 1988). Wat opvalt bij de *perceived behavioural control* is dat competenties (de competenties op het moment voor de gedragskeuze) een input is voor de uitkomst van uiteindelijk gedrag. Wellicht is de mate waarin deze competenties op dat moment ontwikkeld zijn van invloed zijn op de gedragskeuze. Daarbij kan dan worden afgevraagd of mensen met minder goed ontwikkelde competenties juist vaker of minder vaak voor het doen van nevenactiviteiten kiezen, en vice versa.

Volgens de theorie van *planned behaviour* kan *perceived behavioural control* net als gedragsintentie gebruikt worden om direct te bepalen of bepaald gedrag voor zal komen. Allereerst, als intentie constant wordt gehouden, zal als de *perceived behavioural control* stijgt, de kans op het verwachte gedrag ook toenemen. Hoe positiever de *attitude*, hoe hoger de *perceived behavioural control*, hoe groter de kans dat het uiteindelijke gedrag ook

daadwerkelijk uitgevoerd zal worden. Attitude staat voor de motivatie die een persoon heeft om het gedrag in kwestie uit te voeren (Ajzen, 1991). De motivatie kan zowel positief als negatief zijn. Bovendien kunnen er meerdere motivaties zijn die meespelen en zijn deze motivaties dynamisch, oftewel ze zijn veranderlijk in de loop der tijd.

De tweede reden waarom deze link verwacht mag worden is omdat *perceived behavioural control* vaak gebruikt kan worden als substituut van de meting van de actuele controle. Of dit substituut plausibel is hangt af van de nauwkeurigheid van de percepties. De *perceived behavioural control* moet realistisch zijn, oftewel het individu moet informatie hebben over het gedrag en elementen die de situatie veranderen. In dat geval kan het gebruikt worden als meting voor het succes van de poging tot het gedrag (Ajzen, 1985).



Figuur 2.5 Schematische weergaven van de *theory of planned behaviour* van Icek Ajzen (1988).

Dan rijst de vraag hoe deze theorie bruikbaar is voor deze scriptie. Allereerst is duidelijk dat niet iedereen hetzelfde pad volgt, mensen hebben verschillende motivaties om bepaald gedrag te vertonen. In deze scriptie is het de vraag of men gedrag gaat vertonen om de eigen competenties verder uit te breiden/te ontwikkelen naar aanleiding van een slechte economische situatie (de crisis) en zodoende op de arbeidsmarkt inspeelt. Hierbij zullen verschillende individuen verschillende intenties hebben om dit wel of niet te doen. Iedereen heeft ook een andere *subjective norm*, oftewel de omgeving die invloed (meningen) heeft op de uiteindelijk keuze voor het gedrag. De waarde die het individu hecht aan deze meningen zijn bepalend voor de invloed van de *subjective norm*. Verder zijn er nog de niet-motivatie

gerelateerde factoren die van invloed zijn op de beslissing voor het gedrag. Er kunnen situaties zijn waarbij het ene individu niet de mogelijkheden heeft om bepaald gedrag te vertonen. Denk aan situaties waarbij bijvoorbeeld geld een rol speelt, zoals het ontwikkelen van competenties in het buitenland door middel van een stage. Niet iedereen heeft daarvoor de financiële middelen.

Ook de manier waarop een individu zijn of haar *perceived behavioural control* ziet is van belang. Hierbij verwijzend naar de *locus of control* theorie van Rotter (1954, 1966). *Locus of control* staat voor de mate waarin een individu de controle denkt te hebben over een bepaalde situatie. Iemand met een hoge interne *locus of control* gaat ervan uit dat bepaalde resultaten behaald worden door eigen toedoen, terwijl iemand met een hoge externe *locus of control* bepaalde resultaten meer in handen van geluk of andere determinanten zoekt. Een persoon die van mening is geen invloed te hebben op de uitkomsten van de banenmarkt en de crisis blijft aanwijzen als schuldige in plaats van de kracht bij zichzelf te zoeken kan zijn gedrag minder goed beïnvloeden. Het individu met een hoge interne *locus of control* zal uiteindelijk meer informatie en kennis verzamelen over de huidige situatie en daar dan ook op inspelen qua gedrag. In een crisis nemen deze mensen het heft in eigen handen en zullen de competenties ontwikkelen die nodig zijn om een betere uitgangspositie te verwerven op de arbeidsmarkt. De factoren als tijd, geld en dergelijke uit de *perceived behavioural control* bepalen samen met de *locus of control* de haalbaarheid die iemand geeft aan het gedrag, het ondernemen van nevenactiviteiten.

De theorie van gepland gedrag geeft een idee aan welke voorwaarden de keuze voor nevenactiviteiten voldoet. Hierbij moet er mee rekening worden gehouden dat de drie determinanten (*attitude*, *subjective norm* en *perceived behavioural control*) dynamisch van aard zijn. Dit betekent dat een student op verschillende momenten tijdens zijn of haar studietijd een andere *attitude*, *subjective norm* en *perceived behavioural control* kan hebben, maar dit leidt niet altijd tot een andere uitkomst in gedrag. Wellicht zorgt de dynamiek in de determinanten voor een ander effect op de competenties die opgedaan worden tijdens de nevenactiviteit(en).

De theorie van gepland gedrag is als theoretische basis gebruikt bij het opstellen van de interviews. Eenzelfde structuur als de theorie van gepland gedrag loopt door de interviewvragenlijst om zo op een juiste wijze bepaald gedrag vast te kunnen stellen. De overige paragrafen in dit hoofdstuk dienen voor de theoretische onderbouwing van de interviewvragen, zodat deze van een correcte inhoud kunnen worden voorzien.

§2.8 Richting methodologie

De theoretische achtergrond van dit onderzoek is in beeld gebracht. Het is nu duidelijk dat de huidige crisis één van de zwaarste is in de afgelopen 100 jaar. De werkloosheid loopt op en voor iedereen wordt het lastiger om een baan te vinden. Met name de wo'er lijkt in een lastigere positie te raken. Mogelijk komt er een verbetering als de babyboomgeneratie de arbeidsmarkt verlaat, maar dat duurt nog enige tijd en wellicht is deze crisis dan ook al voorbij.

Verbeteringen op de arbeidsmarkt komen altijd met een vertraging ten opzichte van een verbetering in de economische groei. Zo loopt de groei van de arbeidsmarkt één jaar achter op de economische groei (Broersma, 2008). De werkloosheid onder wo'ers in het noorden is ook hoger dan elders in Nederland. Toch kan wellicht *het nieuwe werken* een uitkomst bieden waardoor mensen niet per se uit het noorden weg hoeven om toch werk te hebben in bijvoorbeeld de Randstad. In het noorden is het immers goedkoper wonen.

Vervolgens is uitgelegd wat competenties zijn en is er een overzicht gecreëerd van welke competenties belangrijk zijn voor de wo'ers. Er kan bijvoorbeeld gevraagd worden welke competenties iemand belangrijk(er) acht en/of welke ontwikkeld moeten worden. Of wat de voorwaarden zijn voor het kunnen ontwikkelen ervan. Wat levert bijvoorbeeld een bestuursjaar op aan competenties? Niet iedereen vertoont hetzelfde gedrag qua ontwikkeling van de competenties, hier zal naar gekeken worden. Welke reden heeft iemand om wel of niet met competenties bezig te gaan. Niet iedereen zal even ver vooruit kijken. Hier is van wetenschappelijke literatuur gebruikt gemaakt om de voor dit onderzoek gebruikte competenties op te stellen.

Ook zijn er individuen die besluiten ondernemer te worden. Deze lijken extra veel aandacht te besteden aan hun competenties. In arbeidsmarkten met hoge werkloosheid lijken er extra veel entrepreneurs te komen, het zogenaamde '*refugee*'-effect. Hebben de individuen met interesse voor het entrepreneurship of die tijdens hun studie een eigen bedrijfje hebben gehad zich anders ontwikkeld qua competenties dan individuen zonder deze bedoeling/ervaring?

Tot slot, worden de mensen die zich meer hebben gericht op competenties of langer hebben doorgestudeerd sneller of minder snel aangenomen? En voelen deze personen zich *underskilled* of overgekwalificeerd?

Al deze theoretische kennis zal worden gebruikt om inhoudelijke juiste en gerichte vragen te kunnen stellen in de interviews. Om vervolgens het maximale uit de vragen te halen is gebruik gemaakt van de in paragraaf 2.7 beschreven theorie van gepland gedrag. Zo kan de

respondent met de juiste vragen en in de juiste volgorde benaderd worden. De respondent wordt hierdoor niet verleidt tot het volgen van de mening van de onderzoeker. Uiteindelijk worden de antwoorden aan de hand van de theorie van gepland gedrag geanalyseerd. Waarop conclusies kunnen worden getrokken over waarom nevenactiviteiten worden ondernomen en of dit bewust gebeurt, maar ook over welke competenties er uit de nevenactiviteiten gehaald worden.

Hoofdstuk 3 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de methodologie besproken. Uit methodologie vloeit de onderzoeksmethode voort, maar even zo belangrijk is dat de methodologie een *framework* biedt voor het gronden van het onderzoek. Verder zal worden uitgelegd welke respondenten nodig zijn om de juiste data te verzamelen. De bijbehorende ethische kwesties die daarmee gemoeid zijn zullen daarna worden beredeneerd. Om uiteindelijk te eindigen met een analyse van de data.

§3.1 Onderzoeksmethode

De onderzoeksvraag in dit onderzoek is gericht op het vergaren van ervaringen van individuen. Omdat ervaringen zeer persoonlijk zijn is gekozen een kwalitatief onderzoek te doen. Bij kwalitatief onderzoek kan, in tegenstelling tot kwantitatief onderzoek, dieper worden ingegaan op het hoe en waarom. Vooraf vond een literatuuronderzoek plaats. Uit het literatuuronderzoek bleek dat veel onderzoeken met betrekking tot dit onderwerp kwantitatief van aard zijn. Verder bleef de ontwikkeling van competenties onduidelijk. Benadering van dit onderwerp vanuit de kwalitatieve invalshoek biedt ondersteuning voor de ontwikkeling van nieuwe theorieën en modellen. En dat is wat dit onderzoek probeert te bereiken, namelijk het begrijpen of studenten bewust nevenactiviteiten ondernemen om hun competenties te verbeteren. En in welke mate competenties uit nevenactiviteiten te halen zijn.

Kwalitatief onderzoek is op vele manieren interpreteerbaar. Dankzij *thick description*, een kenmerk van kwalitatief onderzoek, kan de relatie tussen empirisch materiaal en de interpretatie van de onderzoeker gedetailleerd worden weergegeven. Hierdoor wordt deze relatie controleerbaar en bekritisbaar (Plochg & Van Zwieten, 2007).

De kwalitatieve onderzoeksmethode die zich het best leent voor dit onderzoek zijn diepte-interviews. Dit is een vorm van primair dataonderzoek. Primaire data is data die nog verzameld dient te worden. Het voordeel hiervan is dat de data perfect aansluit bij het onderzoek (O'leary, 2010). Een ander voordeel ten opzichte van bijvoorbeeld enquêtes is dat interviews meer ruimte bieden voor de respondent om zijn eigen mening te ventileren. Bij een onderzoek naar gedragskeuzes is het belangrijk de respondent vrijheid te geven in het kiezen van zijn antwoord. Hierdoor is de invloed van de onderzoeker verder te minimaliseren, iets wat bij onderzoek naar gedrag/keuzes van grote waarde is. Tevens is het van belang een zo

groot mogelijke diversiteit onder de respondenten te hebben om zodoende alle verschillen en overeenkomsten in kaart te kunnen brengen. Hierbij wordt geprobeerd alle mogelijke gedragskeuzes voor nevenactiviteiten in kaart te brengen.

Het voordeel van de keuze voor een kwalitatieve onderzoeksmethode als interviews is dat de eerlijke mening van de respondent wordt verkregen. Zo wordt de motivatie voor het ondernemen van nevenactiviteiten tijdens de studententijd ontdekt. Is men bewust bezig met nevenactiviteiten om competenties te ontwikkelen? In hoeverre vinden de respondenten dat zij slagen in het ontwikkelen van competenties tijdens deze nevenactiviteiten? Verder geeft kwalitatief onderzoek/diepte-interviews de ruimte om informatie te vinden waar vooraf niet op werd gerekend. Er zijn resultaten die verwacht worden, maar ook resultaten die onverwacht naar voren komen.

§3.2 Respondenten

Belangrijk voor dit onderzoek zijn de personen die geïnterviewd worden. Naar aanleiding van het literatuuronderzoek is er gezocht naar respondenten met een zo groot mogelijke diversiteit om zo een compleet plaatje te kunnen schetsen van de actuele situatie. Gezocht is naar pas afgestudeerde wo'ers (afgestudeerd in de huidige crisis), die op zoek zijn naar een baan hebben of net een baan hebben. Maar ook naar mensen die in economisch betere tijden zijn afgestudeerd. Verdere eisen zijn het wel of niet hebben ondernomen van een nevenactiviteit tijdens de studietijd. Als deze personen wel een nevenactiviteit naast hun studie hadden, dan waren dat bijvoorbeeld mensen die een bestuursjaar of commissie deden. Mensen die een eigen bedrijf hadden tijdens de studie en mensen met een bijbaan op niveau die qua richting aansloot op de studie/het latere werk dat ze zoeken/zochten (passende werkervaring). De aandacht ligt hierbij op de groep mensen die een nevenactiviteit hebben gedaan en niet op de mensen die geen nevenactiviteit deden. Ter verduidelijking zijn de vier groepen inclusief kenmerken opgenomen in tabel 3.1.

De respondenten zijn gezocht via de LinkedIn alumnigroep van de Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen. Verder is er gevraagd naar contactgegevens van oud-bestuursleden via diverse studie- en studentenverenigingen in Groningen. Uiteindelijk zijn er respondenten van zowel de Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Faculteit Economie en Bedrijfskunde en de Faculteit Rechtsgeleerdheid gevonden. Dit levert wellicht interfacultaire verschillen op met betrekking tot de competenties en/of welke nevenactiviteiten populair zijn. Hier wordt verder niet op ingegaan in dit onderzoek vanwege de beperkte schaal en opzet. Verder is het zo dat

verschil in opleiding ook kan leiden tot verschil in de zoekduur naar een baan. Afhankelijk van de opleiding zoekt een academiçi twee tot twaalf maanden (Berkhout et al, 2013). Een interessant punt voor vervolgonderzoek kan zijn of er ook een verschil is in interesse voor bepaalde nevenactiviteiten tussen opleidingen. Omdat de antwoorden sociaal gevoelig kunnen liggen is besloten alle respondenten anoniem in het onderzoek op te nemen.

Personen die zijn afgestudeerd tussen 2010-2013, voor een universitaire master of hoger.	1. Met één of meer van de volgende nevenactiviteiten: <ul style="list-style-type: none"> • stage • bestuursjaar • commissie • entrepreneurship • passende werkervaring 2. Zonder deze nevenactiviteiten.
Personen die zijn afgestudeerd tussen 2000-2007, voor een universitaire master* of hoger. *(Dit heette destijds anders)	3. Met één of meer van de volgende nevenactiviteiten: <ul style="list-style-type: none"> • stage • bestuursjaar • commissie • entrepreneurship • passende werkervaring 4. Zonder deze nevenactiviteiten.

Tabel 3.1 De vier verschillende groepen respondenten.

§3.3 Interviews

Interviews afnemen is geen eenvoudige opgave. Bij dit onderzoek is het van belang geen sociaal gewenste antwoorden te verkrijgen. Om dit te voorkomen moet de geïnterviewde vrijelijk zijn verhaal kunnen doen, zonder (het gevoel te krijgen) in een bepaalde richting te worden geduwd. Het is dus belangrijk om niet te formeel te werk te gaan, zodat de geïnterviewde zich op zijn gemak voelt.

Er is gebruik gemaakt van gestructureerde interviews. Dit betekent dat de vragenlijst in grote lijnen vaststaat. Er wordt namelijk gezocht naar specifieke data, over één onderwerp. Uiteraard wordt er indien nodig doorgevraagd om zodoende meer belangrijke informatie te winnen. Een gestructureerde interviewstijl past beter bij een beginnende interviewer. Het biedt veel houvast en zorgt ervoor dat de benodigde informatie wordt gewonnen (O’leary, 2010).

Tevens werd met een *pilot* interview begonnen. Hiermee wordt getest of de juiste vragen gesteld zijn en daarmee de juiste antwoorden kunnen worden verkregen. Na het aflopen van de *pilot* is het interview nog enigszins aangepast en zijn de interviews afgenomen.

De interviews zijn gehouden op de universiteit en bij de respondenten thuis. Hiermee werd een gemoedelijke sfeer gecreëerd waarin vrijuit gepraat kon worden. Uiteindelijk zijn er naast de *pilot* nog zes interviews afgenomen.

§3.4 Analyse

De interviews zijn opgenomen en getranscribeerd. Van hieruit wordt de data werkbaar. Dit kan met de hand of middels bepaalde software die is ontwikkeld voor *qualitative data analysis (QDA)*. Omdat er in dit onderzoek niet met grote datasets gewerkt wordt zal de analyse met de hand het meest effectief zijn. Dit ook mede vanwege het gestructureerde karakter van de interviews.

Wat ook belangrijk is voor de analyse en beoordeling van het interview is dat de respondenten van te voren niet zijn geïnformeerd over het precieze doel van het onderzoek. Naarmate het interview vorderde, begrepen de respondenten steeds beter welke kant het gesprek op ging. Er is bewust voor deze beperkte informatievoorziening gekozen, om objectiviteit van de respondent te waarborgen. De antwoorden komen zo rechtstreeks van de respondent en zijn niet beïnvloed door de voorkennis van de onderzoeker.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk wordt de theorie uit hoofdstuk twee samen met de uit de interviews verzamelde data verwerkt tot resultaten. De *theory of planned behaviour* van Ajzen wordt meestal toegepast bij kwantitatief onderzoek, maar is wel toepasbaar op kwalitatief onderzoek, zoals op interviews (Renzi & Klobas, 2008). Om het optimale uit de interviews te halen is besloten om deze handmatig te analyseren. De resultaten worden ondersteund door quotes uit de interviews. Uiteindelijk zal dit leiden tot antwoorden op de in inleiding opgestelde deelvragen. Om de resultaten beter te kunnen begrijpen zal eerst de achtergrondinformatie van de respondenten worden besproken. Vervolgens wordt de *theory of planned behaviour* besproken, gevolgd door de competenties die uit de nevenactiviteiten vloeien. Daarna wordt gekeken wat voor alternatieven er zijn ten opzichte van nevenactiviteiten, zoals verder studeren en entrepreneurship en de gevolgen van studeren zonder nevenactiviteiten op de arbeidsmarktkansen. Tot slot volgt een antwoord op de vraag of nevenactiviteiten de kans op passend werk vergroten.

§4.1 Achtergrondinformatie respondenten

Uiteindelijk zijn er zes interviews afgenomen, voorafgegaan door één *pilot* interview. Hierbij zijn uit elke groep (zie tabel 3.1) twee respondenten gevonden, behalve voor de vierde groep. Voor de vierde groep is geen respondent gevonden. Dit hoeft geen probleem te zijn voor het onderzoek. Ook zonder deze groep zijn alle onderzoeksvragen te beantwoorden. Tussen groep 1 en 2 (de groepen afgestudeerd in de economische crisis) zijn namelijk ook de vergelijkingen te trekken tussen wel en geen nevenactiviteiten. Wel zou het onderzoek er beter van worden door de vierde groep mee te nemen, mogelijk een punt voor vervolgonderzoek.

Bij dit soort kwalitatief onderzoek is het van belang een zo groot mogelijke diversiteit binnen de respondenten te verzamelen. In dit geval betekent dat dus een noodzaak om zoveel mogelijk verschillende nevenactiviteiten onder de respondenten te verzamelen. In totaal zijn er vijf nevenactiviteiten opgesteld, plus het doen van geen nevenactiviteiten. In de interviews zijn deze alle vijf voorbijgekomen. Dit betreft de stage, het bestuursjaar, de commissie, passende werkervaring en ook *entrepreneurship*. Tevens zijn er respondenten met geen van deze nevenactiviteiten. Kanttekening hierbij is dat de nevenactiviteit *entrepreneurship* alleen

voorkwam in het *pilot* interview. Normaliter is het erg ongebruikelijk om het *pilot* interview in de resultaten te verwerken. Deze ongebruikelijke keuze is wel gemaakt, omdat het een grote waarde heeft voor de diversiteit van het onderzoek en het is valide te maken doordat er tussen de *pilot* en de echte interviews slechts minieme veranderingen zijn aangebracht.

In de onderstaande tekstvakken worden de nevenactiviteiten per respondent weergegeven, inclusief enkele andere kenmerken die belangrijk zijn om in het achterhoofd te houden tijdens het lezen van de resultaten. De namen van de respondenten zijn fictief om de privacy van respondenten te waarborgen.

Gerard, Groningen (24) - Studeerde in 2012 af als bachelor Bedrijfskundige en is doordat hij tijdens zijn scriptie al is begonnen met werken pas in 2014 klaar met zijn master. Als nevenactiviteiten heeft Gerard een commissie en een stage gedaan.

Tom*, Groningen (24) - Studeerde in 2013 af voor de master Economische Geografie. En vond na 2,5 maand zoeken werk in Groningen. Als nevenactiviteiten heeft Tom een stage, een passende bijbaan en entrepreneurship gedaan.

**Pilot, alleen in paragraaf over entrepreneurship.*

Freek, Groningen (29) - Is in 2013 afgestudeerd voor de master Vastgoedkunde. Drie maanden later vond Freek werk in Groningen. Tijdens de studie heeft Freek twee commissies gevolgd bij zijn studievereniging en studentenvereniging. Maar het bestuursjaar was toch wel het hoogtepunt. Ook werd een stage gedaan.

Erwin, Groningen (25) - Erwin is in 2012 afgestudeerd als Economisch Geograaf (master). Na de master werk gezocht en naar eigen zeggen slachtoffer van de matige arbeidsmarkt en niets gevonden. Hierop besloot Erwin weer te gaan studeren, GIS aan een Zweedse universiteit. Overigens studeert Erwin vanuit Nederland.

Marieke, Zuidlaren (33) - Studeerde af voor twee verschillende masters, te weten de master Notarieel Recht in 2004 en de master Nederlands Recht Privaat Recht in 2005. Eerder tijdens haar bachelor heeft Marieke vrijwillig een korte stage gelopen om te kijken of deze studierichting wel wat voor haar was. Vervolgens is Marieke op het betreffende notariaat begonnen met werken tijdens haar studie. Zodoende deed ze tijdens haar studie al passende werkervaring op. En was na afstuderen verzekerd van een baan.

Veerle, Groningen (30) - Rondde in 2012 de master Human Resource Management af en is sindsdien werkloos dan wel aan het werk in de horeca. Veerle heeft naast haar studie geen van de in dit onderzoek beschreven nevenactiviteiten gedaan.

Daphne, Groningen (36) - Daphne studeerde in 2003 af aan de master Demografie. Naast haar studie was Daphne voorzitter van ProGeo en tevens adviserend lid van het raad van bestuur. Na afstuderen duurde het zes maand voordat Daphne werk vond. Dit was volgens Daphne mede dankzij de genoemde nevenactiviteiten.

Van de vier respondenten die afstudeerden tijdens de crisis hebben de twee zonder nevenactiviteiten beduidend meer moeite gehad met het vinden van een baan. Het lijkt er dus op dat een voorbereiding op de arbeidsmarkt met nevenactiviteiten zorgt voor grotere banenkans. Ook is één van de respondenten zonder nevenactiviteiten weer thuis (bij zijn ouders) gaan wonen, omdat het te lang duurde om werk te vinden. Dit beeld werd geschetst in paragraaf 2.2 als een reden waarom de werkloosheid in de drie noordelijke provincies zo hoog ligt onder wo'ers. De respondenten vinden het noorden van Nederland een moeizame locatie om werk te vinden, maar ondanks dat heeft het merendeel 'gewoon' werk gevonden in het noorden.

§4.2 Bewuste keuze?

In paragraaf 2.4 is de *theory of planned behaviour* van Ajzen & Fishbein uitgelegd; in hoeverre is menselijk gedrag te voorspellen aan de hand van bepaalde factoren. Bepaalde keuzes worden overwogen voordat men overgaat tot bepaalde gedragingen. Hierbij zijn ook externe factoren van invloed. In deze paragraaf wordt bekeken welke keuze de respondenten hebben gemaakt en welke externe invloeden hierbij kwamen kijken. Daarbij wordt ook gekeken in welke mate een respondent controle denkt te hebben over zijn kansen op de arbeidsmarkt. Dit zal worden gedaan aan de hand van de punten in het schema van Ajzen, zoals is te zien in figuur 2.5. Dit schema is bedoeld om gedrag te voorspellen, waarop deze gedragingen zijn gebaseerd.

In dit onderzoek is het gedrag: het wel of niet doen van nevenactiviteiten naast de studie om daar competenties te ontwikkelen die van pas komen op de arbeidsmarkt, in het specifiek de eerste baan. Welke nevenactiviteiten worden er gekozen? En waren er verder factoren van invloed op de keuze voor nevenactiviteiten. Gekeken zal worden naar de *attitude*, de

subjective norm en de *perceived behavioural control* en het uiteindelijk effect op de intentie dit gedrag te vertonen. Om de in de onderzoeksvraag gevraagde verhoudingen te kunnen beantwoorden zal zoals in tabel 3.1 per beschreven groep het model van Ajzen doorlopen worden en de interviews geanalyseerd.

§4.2.1 Groep afgestudeerden 2010-2013 met nevenactiviteiten

Attitude

Te beginnen met de groep afgestudeerden uit 2010-2013 met nevenactiviteiten. Deze groep bestaat uit Gerard en Freek. Hoofdmotief van Freek om aan nevenactiviteiten te beginnen was omdat het hem leuk leek. Bij zijn laatste nevenactiviteit: een commissie van zijn studievereniging, ook om er iets uit te halen voor later. Namelijk het vergroten van zijn netwerk. Verder geeft Freek aan dat het doen van een bestuursjaar goed is voor de ontwikkeling. Alle commissies die Freek gedaan heeft bij de studentenvereniging waren puur gericht op het maken van plezier.

Ook Gerard deed zijn eerste commissie voor het plezier. Het betrof een commissie bij een internationale studentenvereniging. Verder vindt Gerard het ook leuk om met mensen uit andere culturen om te gaan. De andere nevenactiviteit van Gerard betrof een stage (inclusief afstudeerscriptie) waarbij het hoofdmotief was om praktijkervaring op te doen. Beide respondenten begonnen hun nevenactiviteiten in eerste instantie om plezier te maken, terwijl dat naarmate de studie vordert, overslaat naar een meer serieuzere benadering van de nevenactiviteiten. Deze omslag qua benadering van de nevenactiviteiten is mogelijk doordat de determinanten (in dit geval attitude) dynamisch van aard zijn en daardoor in de loop van de studietijd veranderen.

Freek - "*Je wil jezelf wel ontwikkelen natuurlijk en dan is zo'n bestuursjaar bij Unitas wel mooi.*"

Gerard - "*..een ander hoofdmotief was dat het mij wel leuk leek om een keer echt wat in een bedrijf te doen. Want wat ik tijdens mijn studie heel erg miste was het praktijk deel. Het leek me wel leuk om wat werkervaring op te doen.*"

Subjective norm

Bij zowel Gerard als Freek waren er mensen aanwezig die medebepalend waren bij hun keuze om bepaalde nevenactiviteiten te ondernemen. Freek heeft voor zijn keuze het bestuursjaar te doen informatie ingewonnen bij zijn ouders. De beslissing om andere nevenactiviteiten te ondernemen zijn zelfstandig genomen.

Gerard werd voor zijn eerste commissie gevraagd door kennissen/vrienden die ook deze commissie gingen doen. Zijn stage daarentegen was compleet zijn eigen plan. Wel is er overleg geweest met zowel zijn ouders als zijn vriendin, allen gaven aan dat het een juiste keuze was.

Freek - *"Mijn ouders. Ik heb met mijn ouders overlegd, dat was het enige."*

Gerard - *"Ik heb niet echt heel veel advies ingewonnen. Maar ik kreeg wel positieve feedback van mijn ouders en vriendin op het feit dat ik stage wilde gaan lopen. Ze stonden er echt achter. En mijn vader zei ook dat die werkervaring die je daar op kan doen mooi is meegenomen."*

Perceived behavioural control

Wat betreft de *perceived behavioural control* moet gekeken worden naar de omstandigheden waarin deze situatie plaats vindt. Momenteel is de arbeidsmarkt erg slecht. De werkloosheid is hoog en aan een baan komen is lastiger geworden.

Maar eerst wordt gekeken naar de *locus of control*, oftewel in welke mate iemand invloed denkt te hebben over een bepaalde situatie. Dit is namelijk van invloed op hoe iemand zijn of haar *perceived behavioural control* ziet. Een individu met een hoge *internal locus of control* zal uiteindelijk meer informatie en kennis verzamelen over de huidige situatie en daar dan ook op inspelen qua gedrag. Freek heeft een interne *locus of control*. Dit is af te leiden uit zijn bewustzijn over zijn kansrijke situatie op de arbeidsmarkt. Freek beweert dat de crisis iets is wat gebeurd, maar waar wel invloed op uit te oefenen valt. Zijn keuze voor een bestuursjaar laat zien dat Freek de controle heeft over zijn kansen op de arbeidsmarkt. Hij overbrugt een slecht jaar op de arbeidsmarkt en ontwikkelt zich. Dit is informatie en kennis die past bij een individu dat over een interne *locus of control* beschikt.

Ook Gerard had er vertrouwen in dat de crisis weinig invloed op hem zou hebben wat betreft zijn kansen op de arbeidsmarkt. De studiekeuze stond daarin voorop. Bedrijfskunde is een

brede studie en dat zou zelfs in een slechte arbeidsmarkt wel leiden tot een baan was zijn gedachte. Zijn keuze om in de master IT met bedrijfskunde te combineren was hierop ook van invloed. Hier is immers vraag naar, zo geeft Gerard aan. Verder gaf Gerard aan dat de keuze voor zijn nevenactiviteiten dan ook niet beïnvloedt waren door de economische omstandigheden, hoewel het besef er was dat een stage waarschijnlijk wel positief zal uitpakken. De kanttekening die bij Gerard zijn uitspraken moet worden gezet, en dat geeft Gerard ook aan, is dat iedereen uiteindelijk overgeleverd is aan de economische krachten. Gerard heeft een interne *locus of control*, hij stelt dat zijn keuzes verantwoordelijk zijn voor zijn welvaren op de arbeidsmarkt. Toch is er iets van een externe *locus of control* merkbaar; Gerard vindt namelijk dat 'iedereen uiteindelijk is overgeleverd aan de economische krachten'. Dit lijkt meer op realiteitsbesef (niet alleen de eigen keuzes zijn van invloed op de arbeidsmarktkansen), dan dat Gerard zijn arbeidsmarktkansen toeschrijft aan externe factoren.

Freek - *"Nee, dat overkomt je. Maar je kunt er zelf invloed op uitoefenen door voor jezelf te gaan starten bijvoorbeeld. Of, verder te kijken dan Nederland. Proberen je kansen te vergroten. Maar de financiële crisis overkomt je, daar kan je niks aan doen."*

Gerard - *"Dus als er ineens geen vraag meer is naar jouw studie kun je er minder aan doen. Je moet geluk hebben dat er vraag naar is. Tot op zekere hoogte kun je er dus wel invloed op uitoefenen, bijvoorbeeld door te zorgen dat je breed inzetbaar bent. Bedrijfskunde is een brede studie, dus dan kun je op veel vlakken terecht. Maar aan de andere kant, ben je ook overgeleverd aan de economische krachten waar jij als individu totaal geen invloed op hebt."*

De mate waarin iemand zijn *perceived behavioural control* ziet, is in dit onderzoek de mate waarin iemand kans ziet om nevenactiviteiten te ondernemen. Bij factoren die hier van invloed op zijn kan gedacht worden aan tijd, geld, medewerking van anderen, et cetera.

Bij Freek is duidelijk de invloed van de crisis te zien op zijn keuze om een bestuursjaar te gaan doen. Dit zorgt ervoor dat een jaar langer de slechte arbeidsmarkt ontweken kan worden. De factor tijd is bepalend voor zijn keuze om een bestuursjaar te ondernemen. Verder is het bij het ondernemen van een bestuursjaar zaak gekozen te worden tot bestuurder (binnen Unitas wordt het nieuwe bestuur door het oude bestuur voorgedragen), medewerking van anderen is daardoor een andere belangrijke factor. Hier kan invloed op uitgeoefend worden, maar helemaal zeker van het verkrijgen van deze functie is Freek nooit geweest, tot het moment daar was.

Ook bij Gerard komt de medewerking van anderen zeer duidelijk terug. Zo is Gerard door andere commissieleden benadert om ook plaats te nemen. Daarnaast heeft Gerard de stage verkregen door op het juiste moment bij de juiste docent te zijn, waar de stage werd aangeboden.

Freek - *"Een bestuursjaar erbij was misschien alleen omdat het leuk was en omdat het toch een jaartje overbrugt in die crisis. Dan zien we in 2012/2013 wel weer hoe het ervoor staat. Met de ervaring die ik dan heb heb ik wellicht meer kansen."*

Gerard - *"Het was niet zozeer dat ik zelf heel hard op zoek was, omdat ik dacht van ik wil wat doen. Ik zag de mogelijkheid voorbij komen en toen werd ik gevraagd van 'Gerard vind je dat niet leuk om te doen?'. En toen heb ik ja gezegd."*

§4.2.2 Groep afgestudeerden 2010-2013 zonder nevenactiviteiten

Attitude

Wat opvalt bij de volgende groep, de afgestudeerden uit 2010-2013 zonder nevenactiviteiten, is dat deze mensen positief staan tegenover het ondernemen van nevenactiviteiten. Voor beide respondenten (Erwin & Veerle) geldt dat er zeker de wil is geweest om nevenactiviteiten te ondernemen. Voor beide geldt dat ze inschatten dat de consequentie van het gedrag (nevenactiviteiten ondernemen) te veel tijd zou beslaan waardoor de tijd die beide respondenten in een eerder stadia van de studie waren verloren aan studievertraging nog negatiever zou uitpakken. Oftewel beide respondenten vreesden een 'dubbele' vertraging door het ondernemen van nevenactiviteiten en besloten hierop geen nevenactiviteiten te ondernemen.

Erwin besloot daarop iets te ondernemen wat in zijn ogen positief zou kunnen uitpakken met het oog op de arbeidsmarkt, namelijk het schrijven van zijn scriptie in het buitenland. Ook is een poging ondernomen om een positie bij de opleidingscommissie te verwerven, maar dit is niet gelukt. In het weekend voetbalt Erwin bij de club in de woonplaats van zijn ouders, daarom zag Erwin geen kans om nevenactiviteiten te ondernemen. Zijn mening over nevenactiviteiten is dat deze bijdragen aan het vinden van een baan. Zeker ten tijde van een slechte arbeidsmarkt.

Toch bleef Erwin's attitude ten opzichte van nevenactiviteiten onveranderd. Erwin lijkt ten opzichte van de groep met nevenactiviteiten minder de wil te hebben om een nevenactiviteit te starten. Hij wil er minder voor opgeven.

Ook voor Veerle geldt dat er pogingen ondernomen zijn om nevenactiviteiten te starten, maar dat deze niet zijn gelukt. De zoektocht naar passende werkervaring werd bemoeilijkt door het eerder behaalde mbo- en hbo-diploma. Veerle zou te hoog opgeleid zijn. Een stage doen op de universiteit wilde ze niet, omdat ze tijdens eerdere opleidingen al diverse stages had doorlopen. Dit beïnvloedde haar attitude ten opzichte van het doen van stages op een negatieve manier.

Erwin - *"Ja, ik heb het wel overwogen om iets naast mijn studie te doen. Maar omdat ik ook al twee jaar bedrijfskunde had gedaan wilde ik de bachelor en master binnen de geplande tijd afmaken en dus niet nog meer studie vertraging oplopen. Daarom heb ik er voor gekozen om geen bestuur te doen. En daarnaast heb ik wel buitenland ervaring opgedaan."*

Veerle - *"Ik heb geprobeerd om de horeca uit te komen om ergens passende werkervaring op te doen. Maar ik kreeg vooral te horen dat ik te hoog opgeleid was voor secretaresse en administratief werk. Heb het wel geprobeerd."*

Subjective norm

Niet geheel opvallend als gekeken wordt naar de resultaten bij de attitude van deze twee respondenten, is dat er in de nabije omgeving mensen zijn die het doen van nevenactiviteiten als positief beoordelen. Zo kreeg Veerle van familie te horen dat het positief was om nevenactiviteiten te ondernemen. En Erwin hoorde dit van vrienden die al aan het werk waren. Bij beide heeft dit uiteindelijk niet geleid tot het wel of niet doen van nevenactiviteiten tijdens de studie. Er is dus een andere, sterkere determinant die ze hiervan heeft weerhouden. Deze determinant is de perceived behavioural control.

Locus of control

Bij beide respondenten valt op dat in verhouding tot de twee respondenten uit de periode 2010-2013 met nevenactiviteiten, er minder positief wordt gekeken naar de kansen op de arbeidsmarkt. Veerle verdiepte zich tijdens haar studie nauwelijks in de arbeidsmarkt, waardoor ze uiteindelijk niet genoeg informatie en kennis over diezelfde arbeidsmarkt had om daarop in te spelen qua gedrag. Uit de tweede quote van Veerle hieronder blijkt dat ze een

externe *locus of control* heeft. Ze geeft hierin de crisis de schuld van haar problemen om aan een baan te komen. Dit blijkt verder ook uit het feit dat ze de rol van de media bepalend vindt voor haar negatieve gedachtegang over haar kansen op de arbeidsmarkt.

Ook Erwin heeft een externe *locus of control*. Tijdens zijn studie was hij niet erg op de hoogte van zijn kansen op de arbeidsmarkt, en schatte deze bovendien ook nog eens negatiever in dan de respondenten uit hetzelfde tijdsvak met nevenactiviteiten. Hij legt de schuld voor zijn moeite met het vinden van een baan bij de werkgevers, die niet meer kijken naar studieachtergrond. Iemand met een interne *locus of control* zou dit eerder uitleggen als prettig, omdat dit de kansen op werk vergroot.

Veerle - *"Niet echt eigenlijk. Ik keek niet echt vacatures en dergelijke tijdens mijn studie. Wel hoorde ik van vriendinnen van het hbo hoe de arbeidsmarkt ervoor stond op het moment dat ik op de universiteit studeerde en wat voor functies er zijn. Op die manier werd ik op de hoogte gehouden, maar ik heb zelf niet echt mijn best gedaan om ermee bezig te zijn."*

Veerle – *"En dat het aantal vacatures op mijn vakgebied wel echt minder is. En dat komt door allerlei reorganisaties en bezuinigingen BLA BLA. En dat komt natuurlijk door de crisis (...)"*

Erwin - *"Met name de arbeidsmarkt is krap, werk is er weinig. Steeds meer afgestudeerden zijn bezig met een baan zoeken. Helemaal in bijvoorbeeld de overheidsbranche. Het lijkt ook of de studie die je hebt gedaan niet heel veel invloed heeft of ze je wel of niet aannemen. Bij de gemeente of provincie nemen ze net zo snel iemand aan die geschiedenis gestudeerd heeft als iemand die meer in de hoek van de geografie heeft gestudeerd."*

Perceived behavioural control

De hoofdfactor bij de *perceived behavioural control* van beide respondenten is tijd. De factor tijd heeft een belemmerende werking in combinatie met de externe *locus of control* op de haalbaarheid die beide respondenten geven aan het ondernemen van nevenactiviteiten. Beide hebben het gevoel dat het ondernemen van nevenactiviteiten ze verder op studieachterstand zal zetten.

Daar staat bij Erwin tegenover dat hij wel geprobeerd heeft nevenactiviteiten te ondernemen, maar hier niet voor geselecteerd is. Dit zou gezien kunnen worden als een gebrek aan

medewerking van anderen, maar hij kan ook een minder geschikte kandidaat zijn geweest of om andere redenen niet gekozen zijn.

Ook Veerle heeft een poging ondernomen tot het doen van nevenactiviteiten, maar werd te hoog opgeleid bevonden. Haar eerdere opleidingen stonden haar dus in de weg om bepaalde nevenactiviteiten te kunnen ondernemen.

Verder gaven beide respondenten aan dat ze wel wisten van de slechte arbeidsmarkt, maar dit niet direct een reden vonden om nevenactiviteiten te ondernemen.

Erwin - *"Verder heb ik ooit wel gesolliciteerd voor de opleidingscommissie. Maar dat ben ik toen niet geworden. Ik wilde er wel wat naast doen, een kleine commissie ofzo. Maar dat is er nooit van gekomen."*

Veerle - *"Toen ik klaar was met hbo was de arbeidsmarkt heel goed en dacht ik 'eigenlijk ik moet gaan werken'. Maar toen besloot ik naar de universiteit te gaan en sindsdien is de arbeidsmarkt erg onaantrekkelijk geworden (...) soms denk ik wel eens, misschien had ik beter genoeg kunnen nemen met alleen hbo, dan had ik nu al zes jaar werkervaring!"*

In deze paragraaf komt duidelijk naar voren dat er concurrentie bestaat tussen studenten om bepaalde nevenactiviteiten te kunnen doen. Het is te verwachten dat er niet genoeg nevenactiviteiten zijn in het geval iedereen nevenactiviteiten zou ondernemen. Voor bepaalde nevenactiviteiten is de concurrentie groter, bijvoorbeeld bij een bestuursjaar. Het vermoeden bestaat dat netwerken een grote rol speelt in het verkrijgen van nevenactiviteiten. Zo kreeg Gerard zijn stage via connecties.

Bovendien is het doen van nevenactiviteiten een keuze, wat sterk naar voren komt in de gedragingen van Erwin ten opzichte van nevenactiviteiten. Voetbal wordt boven het ondernemen van nevenactiviteiten geplaatst. Maar is het ondernemen van nevenactiviteiten tegenwoordig nog een keuze of is het een verplichting die de arbeidsmarkt de student oplegt in economisch mindere tijden?

§4.2.3 Groep afgestudeerden 2000-2007 met nevenactiviteiten

Dan de groep met nevenactiviteiten die voor de crisis afstudeerde. Is er een verschil in benadering ten opzichte van nevenactiviteiten of is de benadering identiek? En hoe zouden eventuele verschillen of overeenkomsten verklaard kunnen worden.

Attitude

Beide respondenten hebben een positieve houding ten opzichte van het doen van nevenactiviteiten. Wel is de insteek van beide compleet verschillend. Zo is Marieke haar stage begonnen om de praktijk beter te leren kennen en om een antwoord te kunnen vinden op de vraag of dit echt haar vakgebied is. Daphne daarentegen begon in eerste instantie met de nevenactiviteiten omdat ze hoopte er plezier in te vinden en bovendien om sociaal bezig te zijn. Beide respondenten gaven bij de vraag naar hun verdere motieven aan het doen van nevenactiviteiten een nuttige ervaring te vinden. Bij Marieke komt het element 'leuk' pas op de tweede plaats.

Als gevraagd wordt of de economische situatie destijds (lees: betere economische situatie) van invloed was op de keuze voor de nevenactiviteiten, antwoordt Marieke dat het bij haar geen invloed heeft gehad. Wel meldt ze dat als zij in een slechte economische situatie had gezeten, ze wel een stage zou regelen om zo haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Het is alleen lastig te zeggen of ze in dat geval echt zo had gehandeld. Daphne antwoordt net als Marieke dat het een opsteker is voor je cv en dat het altijd nuttig is om nevenactiviteiten te ondernemen.

Marieke - *"Ik wilde wel eens weten wat het nou inhield waarvoor ik nou aan het studeren was. In theorie is het notariaat wel heel anders dan in praktijk, maar dat wist ik toen natuurlijk nog niet. En wat ook nog een motief was dat ik het nog niet helemaal zeker wist of ik het notariaat in wilde, dat kon ik toen mooi uit gaan zoeken (...) En het leek me ook gewoon echt leuk."*

Daphne - *"Ik vond het heel leuk om iets naast mijn studie te doen (...) Tot op zekere hoogte goed voor je cv om deze dingen gedaan te hebben. Dus dat speelde ook wel mee."*

Subjective norm

Wat betreft invloed van anderen om nevenactiviteiten te ondernemen, geldt hetzelfde als voor de overige respondenten. Beide respondenten hebben zelf de keuze gemaakt en zich nauwelijks laten beïnvloeden door anderen. Beiden hebben met de ouders gepraat, maar dit was meer ter ondersteuning dan dat dit definitief van aard was. Met vrienden werd niet overlegd. Voor Marieke was er nog een andere actor die van invloed was, namelijk het notariaat zelf. Die hebben in een eerder stadium aangegeven, dat als ze belangstelling had, ze

daar terecht kon. Dit lijkt van belangrijke invloed te zijn geweest in haar keuze deze nevenactiviteit te gaan ondernemen. Het bood namelijk zekerheid.

Marieke - *"..dat was wel dat ik het echt zelf wilde. Maar ik wist wel dat ik in Zuidlaren terecht kon voor een stage, omdat ze dat een keer hadden aangegeven."*

Daphne - *"Ik ben zelfstandig lid geworden van ProGeo. Dat vond ik gewoon heel erg leuk om te doen. Dat was mijn eigen keuze."*

Locus of control

Waar de eerste groep respondenten met nevenactiviteiten een duidelijke interne *locus of control* hadden, is dit bij de groep van voor de crisis niet helemaal het geval. Daphne heeft namelijk een externe locus of control. Ze geeft aan dat, door de goede economische situatie die heerste tijdens haar studietijd, er geen reden was om zich zorgen te maken over haar kansen op de arbeidsmarkt. Bovendien verwachtte Daphne bijvoorbeeld dat de babyboomgeneratie vrij snel uit beeld zou verdwijnen (met pensioen zou gaan) en dat zich daarna nog betere kansen voor zouden doen, ook voor haar. Dit is echter niet de realiteit. De crisis houdt aan en er komen geen kansen bij, ervaart zij. Bij Daphne is daarom een externe *locus of control* waarneembaar.

Voor Marieke lag de situatie anders. In eerste instantie begon zij met een externe locus of control, de economische situatie was goed en zij zag geen reden waarom zij zelf bezig zou moeten met het verbeteren van haar arbeidsmarktkansen. Ze begon de stage om te kijken of haar opleiding wel de juiste keuze was. Dit bleek zo te zijn en zo is Marieke vanuit haar stage doorgesloopt naar een vaste bijbaan (passende werkervaring). Marieke vindt dat een individu zelf invloed heeft, namelijk door *'je te blijven ontwikkelen'*. Hier is het punt waarop Marieke haar externe locus of control omzet in een interne locus of control. Door er te blijven werken wilde ze haar competenties beter ontwikkelen en zodoende een voorsprong opbouwen op medestudenten die geen passende werkervaring opdeden.

Interessant punt dat Marieke hierbij aanhaalt is de geografische component. Niet alle locaties bieden evenveel kansen op de arbeidsmarkt. In het noorden bijvoorbeeld, zo ervaart een collega van haar, is het lastiger een baan te vinden ondanks een goed cv. Dit bevestigt het beeld dat in paragraaf 2.2 is geschetst, namelijk dat van een ruime arbeidsmarkt.

Daphne - *"Dus ik had altijd het idee dat als de babyboomgeneratie vergrijsde dat er voor ons gouden tijden zouden aanbreken. Maar goed, toen hadden we de crisis nog niet bedacht. En dat gaat nu een beetje samen. De crisis duurt veel langer dan verwacht. En de vergrijzing is wel heel sterk, maar die groep mensen is nog niet weg. Dat gat wat er komt, dat is er dus nog niet echt. Maar ik had toen heel naïef wel het idee dat de mogelijkheden eindeloos zouden zijn, maar dat valt heel erg tegen."*

Marieke - *"Toevallig had ik het er vanochtend nog over met een collega, die heeft een vriend met een heel mooi cv.. maar die komt hier in het noorden gewoon niet aan werk, omdat er zo weinig is."*

Perceived behavioural control

Voor Marieke is de medewerking van anderen duidelijk van invloed geweest op haar beslissing stage te gaan lopen. Ze kreeg de stageplaats in feite aangeboden en hoefde deze alleen nog te accepteren. Omdat haar attitude tegenover het lopen van een stage positief is en haar subjectieve norm geen negatieve rol speelt in de beslissing stage te lopen, is Marieke begonnen aan haar stage. Marieke nam deze beslissing puur voor haar zelfontwikkeling. Van haar kansen op de arbeidsmarkt was ze niet erg op de hoogte. Dit komt waarschijnlijk doordat in economisch betere tijden er minder over hoeft te worden nagedacht.

Voor Daphne doen de externe factoren van alle respondenten er misschien wel het minste toe. Bij Daphne is de attitude de bepalende factor voor het ondernemen van nevenactiviteiten en is de *perceived behavioural control* minder van belang. Als er dan toch nog wordt gekeken naar externe factoren is het geld dat ermee gemoeid ging de belangrijkste factor, ook al had ze dat geld niet per se nodig.

Marieke - *"Niet echt. Ik was er niet mee bezig. Bij ons was het een goede economische tijd en er werd enorm veel gerecruit door van die recruitment bureaus. Vooral voor banen in het westen, maar daar was ik ook helemaal niet mee bezig. En ik ben toen wel een keer bij zo'n recruitmentbureau geweest, maar omdat ik in Zuidlaren ging werken hoefde dat ook niet."*

Daphne - *"Ik heb in de horeca gewerkt naast mijn studie, altijd. En dit kwam erbij. Want het was interessant en je kreeg er nog geld voor ook, een mooie vergoeding (...) Maar ik had al een baantje, dus het was niet dat ik geld nodig had."*

§4.2.4 Overeenkomsten en verschillen tussen de groepen

Als de twee groepen met nevenactiviteiten met elkaar wordt vergeleken valt bij de attitude gelijk op dat de benaderingswijze nauwelijks verschilt. Bij beide groepen is een mix van sociaal bezig zijn en zelfontwikkeling de basis om enthousiast te raken voor nevenactiviteiten. Opvallend is dat in tegenstelling tot wat verwacht werd, de slechte arbeidsmarkt niet een directe reden was voor de groep uit 2010-2013 om nevenactiviteiten te gaan doen.

Een ander opvallend punt is dat de groep zonder nevenactiviteiten wel de positieve attitude bezit om nevenactiviteiten te ondernemen. Er is wel initiatief genomen door beide respondenten, echter zonder resultaat. Wel heeft één respondent een andere optie gevonden, namelijk studeren in het buitenland.

De stage is hierbij de meest serieus benaderde nevenactiviteit. De twee respondenten die dit ondernamen, gaven aan meer praktijkervaring op te willen doen. Alle commissies worden gedaan vanwege het sociale aspect en het bestuursjaar is een combinatie van beide. Wel ligt het eraan waar de commissie gedaan wordt, binnen een studentenvereniging is de commissie minder op competentieontwikkeling gericht dan binnen een studievereniging. Passende werkervaring is net als een stage ook serieus benaderd.

Als de serieuzere benadering van de stage wordt vergeleken met het *stepping stone* concept uit paragraaf 2.6 en de minder serieuze benadering van een bestuursjaar/commissie bij een studentenvereniging, zou gesteld kunnen worden dat bij een bestuursjaar meer de nadruk ligt op het ontmoeten van nieuwe contacten, oftewel netwerken. Dit dringt competentieontwikkeling wat naar de achtergrond, terwijl deze bij een stage, die serieuzer benaderd wordt, juist naar voren komt. Immers laat iemand tijdens een stage zien hoe het met zijn competenties is gesteld en hoe deze zijn ontwikkeld. Naast dat er genetwerkt wordt op een stage. Hiermee wordt aangetoond dat niet het een (netwerken) of het ander (competentieontwikkeling) belangrijker is. Maar wel dat een stage qua nevenactiviteit hoger gerangschikt kan worden dan een bestuursjaar.

Voor eigenlijk alle respondenten is de *subjective norm* vergelijkbaar. Dit betekent in het kort dat er (voorzichtige) positieve geluiden uit de nabije omgeving zijn wat betreft het doen van nevenactiviteiten. Toch is deze mening nooit doorslaggevend, iedereen heeft zijn eigen plan getrokken en besliste zelf. Hoewel er in economisch slechtere tijden een grotere druk van buitenaf bestaat om jezelf te verbreden in verband met competitie tussen wo'ers op de arbeidsmarkt.

Het grootste verschil tussen de groepen met en zonder nevenactiviteiten ligt bij de *locus of control*. De groep zonder nevenactiviteiten schetst een veel negatiever beeld van de arbeidsmarkt en is minder positief over de eigen kansen in verhouding tot de groepen met nevenactiviteiten. De crisis wordt aangehaald als reden waarom het zo moeizaam gaat op de arbeidsmarkt.

De groep uit 2010-2013 met nevenactiviteiten is opvallend positief over de eigen kansen in verhouding tot de groep uit 2000-2007 met nevenactiviteiten. De groep uit de economisch betere tijd is beduidend minder bezig met de arbeidsmarkt en legt de controle over de situatie meer in handen van de (goede) economie dan bij zichzelf.

Bij de *perceived behavioural control* valt op dat de groep met nevenactiviteiten uit 2010-2013 het best op de hoogte was van de eigen kansen op die arbeidsmarkt. Voor een nevenactiviteit als stage is medewerking van anderen een belangrijk aspect om eraan te beginnen. Terwijl de respondenten zonder nevenactiviteiten negatief zijn over hun *perceived behavioural control* vanwege met name de tijd die ze ervoor zouden moeten maken. Dit lag vooral aan de eerder opgelopen studievertraging. De groep voor de huidige economische crisis was, zoals verwacht, maar mondjesmaat op de hoogte van hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit benadrukt dat er wel een gedragsverandering is ten opzichte van het ondernemen van nevenactiviteiten tussen de groepen voor en tijdens de huidige economische crisis. Bij deze laatste groep is de *perceived behavioural control* bij respondent Daphne bovendien niet bepalend voor haar keuze voor nevenactiviteiten, terwijl ze wel een externe *locus of control* heeft.

§4.3 Competenties en nevenactiviteiten

In de vorige paragraaf is bestudeerd hoe de afgestudeerden tot hun nevenactiviteiten zijn gekomen. De vraag die hierop volgt is of de nevenactiviteit ook daadwerkelijk iets oplevert wat betreft competenties. Ontwikkelen studenten tijdens het uitvoeren van nevenactiviteiten competenties die bruikbaar zijn zodra zij de arbeidsmarkt betreden? Hiervoor zijn tijdens het interview een aantal vragen gesteld. In het begin van het interview is ruimte gelaten voor de respondent om zelf tot een aantal competenties te laten komen. Later mochten de respondenten de in de literatuur gevonden competenties beoordelen en becijferen (in welke mate leerden de respondenten deze competenties tijdens de nevenactiviteit(en)). Als laatst wordt gekeken of bepaalde nevenactiviteiten productiever zijn wat betreft het ontwikkelen van competenties.

§4.3.1 Competentie ontwikkeling bij de nevenactiviteiten

Aan het begin van de interviews is gevraagd naar het opdoen van competenties tijdens nevenactiviteiten. Bedoeling hiervan was te kijken of de respondent de in de literatuur beschreven competenties ook zou beschrijven. Later mochten de respondenten de in de literatuur gevonden competenties beoordelen voor hun nevenactiviteit(en).

Groep afgestudeerden 2010-2013 met nevenactiviteiten

Volgens Freek was de leerzaamste nevenactiviteit zijn bestuursjaar. De commissies bij de studentenvereniging hadden een hoog pleziergehalte. De commissie bij de studievereniging was interessant, maar minder leerzaam. Plezier maken kan ook leiden tot het ontwikkelen van competenties, namelijk sociale vaardigheden. Maar in hoeverre dit gebeurd is maar de vraag, de nadruk ligt erg op plezier maken en verder is het een vrij ‘losse’ omgeving. Het lijkt er dan ook erg op dat hier geen competenties bij ontwikkeld worden.

Dan over naar het bestuursjaar. Duidelijk is dat Freek verwacht echt wat te gaan leren. Dit onderstreept de toon waarmee zo’n nevenactiviteit wordt aangegaan en is mogelijk bepalend voor de mate waarin daadwerkelijk iets wordt geleerd. In onderstaande quote spreekt Freek uit wat hij verwacht te leren.

Freek – *“Organiseren en beleid maken bijvoorbeeld. En komt dat ook uit en in hoeverre kan je daar zelf invloed op uitoefenen? Je schrijft namelijk een beleidsplan aan het begin van het jaar, je stelt een bestuur samen met iedereen in goed overleg. Je zet bepaalde doelstellingen, en dan is het leuk om te kijken in hoeverre je dat ook kan gaan halen en bewerkstelligen.”*

Om even daarna uit te spreken wat er werkelijk is opgedaan aan competenties.

Freek – *“Vergaderen, overleggen. Onderhandelen. Organiseren. En besturen eigenlijk, tijdens het bestuursjaar.” **Besturen is dat leiding geven?** “Hmm, ik weet niet of het echt leiding geven is. Het is vooral samenwerken met een groep mensen. Jij bent de meewerkend voorman zeg maar.”*

Als dan gekeken wordt in welke mate de competenties uit de literatuur (uit tabel 2.2, maar ook in tabel 4.1) hierin terug komen, dan worden inderdaad bepaalde competenties bevestigd. Met name de competentie sociale vaardigheden springt in het oog, bijvoorbeeld bij vergaderen en samenwerken. Ook de competenties analytische vaardigheden en

zelfstandigheid zijn hieruit terug te leiden. Met name de analytische vaardigheden, zoals verbanden leggen, logisch redeneren lijken toepasbaar op vergaderen. Terwijl bij onderhandelen verwacht mag worden dat de nek wordt uitgestoken, wat resulteert in de ontwikkeling van de competentie zelfstandigheid.

Als laatste geeft Freek ook nog aan dat er competenties zijn die niet goed ontwikkeld zijn. Dit heeft in de zoektocht naar een baan voor problemen gezocht. Hierin verzorgden zijn nevenactiviteiten dus te weinig. Een gebrek in taal- en rekenvaardigheid (*numeracy*) vergden extra moeite in het zoeken naar een geschikte baan. Dit is natuurlijk afhankelijk van waar iemand komt te werken, maar neemt niet weg dat er van te voren op ingespeeld had kunnen worden.

Bij Gerard was de belangrijkste nevenactiviteit zijn stage, hieruit volgde zijn eerste baan. Ook hier was het doen van de commissie bij een studentenvereniging wat ontwikkeling van competenties betreft niet denderend. De studentenvereniging is wel internationaal, dit geeft een extra dimensie. Toch verwachtte Gerard meer van deze nevenactiviteit dan wat hij daadwerkelijk heeft geleerd.

Gerard – *“Het was iets lossier dan verwacht, ik verwachtte meer planning en organisatievermogen, maar was vaak meer improviseren en aanrømmelen. Maar dat is misschien ook wel inherent aan studentenverenigingcommissies. Het hoort er een beetje bij, maar viel me wel tegen.”*

Ook wat betreft de stage was Gerard niet geheel tevreden. Er werd minder structuur geboden dan verwacht, dit leidde wel tot de ontwikkeling van de competentie zelfstandigheid. Tijdens de stage werd zelfstandigheid bewust of onbewust, ontwikkeld.

Gerard – *“En opzich de begeleiding vanuit PWC zelf was minder gestructureerd dan ik dacht. Als ik iets wilde dan kon dat wel, maar je moest wel echt weten wat je wilde. Het was heel zelfstandig.”*

Verderop wordt nogmaals benadrukt dat Gerard tijdens de stage zich voornamelijk op het vlak van zelfstandigheid zich heeft ontwikkeld. Er werd verwacht dat Gerard zijn eigen beslissingen zou nemen en zelfstandig zou werken. De andere competentie die eigenlijk bij beide nevenactiviteiten ontwikkeld werden waren de sociale vaardigheden. Overleg plegen,

organiseren, communiceren met anderen en ook het eigen standpunt verdedigen. Dit valt goed terug te leiden uit de volgende quote.

Gerard - *“Wat betreft het commissiedeel een beetje organisatorisch denken. En vooral ook niet te lang wachten met sommige dingen, gelijk acties ondernemen. Niet altijd erop vertrouwen dat anderen het wel doen. Soms moet je dingen wel echt naar jezelf toe trekken. En de stage. Ik denk dat het een beetje op hetzelfde neerkomt. En ook tijdig anderen informeren over de stand van zaken en wat jij wil.”*

Wat opvalt is dat Gerard nergens aangeeft dat zijn vakinhoudelijke kennis erop vooruit is gegaan dankzij de stage. Dit zou kunnen liggen aan het feit dat het een te voor de hand liggend feit is voor de respondent.

Groep afgestudeerden 2000-2007 met nevenactiviteiten

Marieke heeft een stage gedaan met daarop volgend een traject waarin zij passende werkervaring opdeed bij dezelfde werkgever. Het doel was duidelijk, meer praktijkervaring opdoen. Zoals in de vorige paragraaf beschreven, hanteerde Marieke een serieuze insteek bij haar nevenactiviteiten. Uiteindelijk is ze ook tevreden met de opgedane ervaringen. Van de stage naar een baan bij dezelfde werkgever. Marieke is tevreden met de uitkomsten van de verwachtingen die vooraf door haar waren gesteld.

Dankzij de stage en passende werkervaring heeft Marieke bepaalde competenties weten te ontwikkelen, waaronder vakkennis. Daarnaast komen ook hier weer de sociale vaardigheden naar boven drijven, zoals het begripvol zijn tegenover anderen en het goed kunnen communiceren.

Voor Marieke waren de nevenactiviteiten van grote meerwaarde naast de studie en verschaften op deze wijze een soepele overgang naar de arbeidsmarkt.

Marieke – *“Ik had het grote voordeel dat ik stage had gelopen en later kregen we een vak dat niemand echte snapte, maar ik wel omdat ik wel de kennis had door mijn bijbaan om de akte in te vullen. Want we moesten dus een akte invullen en sommigen hadden zelfs nog nooit een akte gezien.”*

Ook voor Daphne werden deuren geopend naar de arbeidsmarkt dankzij haar nevenactiviteiten. De commissies op de faculteit resulteerden voornamelijk in mogelijkheden

vanwege de contacten die gelegd werden. Inhoudelijk waren de commissies namelijk niet de meest effectieve nevenactiviteiten qua competentieontwikkeling.

De sociale vaardigheden worden door Daphne als eerste competentie aangehaald in de vorm van leren luisteren en het overleggen/vergaderen. Gevolgd door de analytische vaardigheden in de vorm van beargumenteren en logisch redeneren (*'waar zit de ruimte om iets te veranderen en waar lukt dat absoluut niet'*).

Daphne – *“Heel goed luisteren, overleggen. [Denkt na] Beargumenteren. Vergaderen. Wat leer je ook nog meer, het is alweer een tijdje geleden.. dat zijn denk ik wel de belangrijkste dingen. Goed een punt kunnen maken, goed kunnen luisteren naar anderen. Als je iets voor elkaar wilt krijgen dan moet je wel kijken hoe je het beste je doel kan bereiken.*

En dat vond ik ook heel erg leuk. Kijken hoe het bestuur iets doet, en waar zit de ruimte om iets te veranderen en waar lukt dat absoluut niet. Daar de beste route in vinden.”

§4.3.2 Totaalbeeld competentie ontwikkeling met nevenactiviteiten

De vier voorgaande respondenten hebben ook ingevuld met welke in de literatuur gevonden competenties zij zich konden identificeren naar aanleiding van het ondernemen van de nevenactiviteiten. Er is een cijfer gegeven voor de mate waarin zij vonden deze competentie(s) te hebben ontwikkeld, inclusief competenties waar geen identificatie mee was tijdens de nevenactiviteit. Dit laatste op vrijwillige basis, alleen respondent Daphne heeft deze niet becijferd. Deze competenties staan in tabel 4.1.

Er worden meer competenties herkend dan eerder in het interview uit het hoofd werd aangegeven door de respondenten. Dit mag ook logisch genoemd worden, eerder in het interview was het de bedoeling om het uit de respondent te laten komen. Er zijn drie competenties die bij alle vier de respondenten verder ontwikkeld worden dankzij het ondernemen van nevenactiviteiten. Dit zijn vakkennis, analytische vaardigheden en sociale vaardigheden. Verder worden zelfstandigheid en ICT-vaardigheden beide drie keer genoemd. Leer- en innovatiemogelijkheden, *numeracy* en vreemde talen worden allen twee keer genoemd, kennis van andere vakgebieden één keer en entrepreneurship wordt helemaal niet genoemd. Dit laatste is niet geheel verwonderlijk, sinds er geen entrepreneurs onder de respondenten waren.

De respondenten hebben de competenties ook becijferd. Dit staat voor de vooruitgang die de respondenten tijdens de nevenactiviteit hebben geboekt op het terrein van de desbetreffende

competentie. Van de drie meest geïdentificeerde competenties scoort sociale vaardigheden het beste met gemiddeld een acht. De op één na meest ontwikkelde competentie daarna is analytische vaardigheden. Gemiddeld scoorde deze competentie een 7,75. De laatste van de drie, en dus de competentie die de respondenten vonden dat ze het minst ontwikkeld hadden op de nevenactiviteit is vakkennis. Gemiddeld scoorde vakkennis slechts een 6,75.

Concluderend kan gezegd worden dat nevenactiviteiten voornamelijk de competenties sociale vaardigheden, analytische vaardigheden en vakkennis ontwikkelen. Blijkbaar zijn dit belangrijke competenties om te bezitten, maar kunnen dit ook competenties zijn die eenvoudigweg makkelijker te ontwikkelen zijn. Andere competenties worden ook ontwikkeld, maar daarbij ligt het meer aan wat de respondent qua nevenactiviteit heeft gedaan. Er kan dan ook niet gesteld worden dat een bepaalde nevenactiviteit superieur is ten opzichte van de andere nevenactiviteiten, hoewel de nevenactiviteiten stage en passende werkervaring voor beide respondenten wel direct een baan opleverden. Dit kan verklaard worden uit het feit dat opgedane competenties gedemonstreerd worden en goed bevonden door de werkgever, waardoor het aannemen van de respondent geen risicovolle onderneming meer is.

Ook lijkt het erop dat tijdens een bestuursjaar minder competenties worden ontwikkeld dan tijdens een stage. De respondenten met een stage ervoeren dat de competenties zelfstandigheid en sociale vaardigheden ontwikkeld werden, terwijl de respondent met het bestuursjaar dit niet heeft ervaren.

Deze discrepantie kan deels verklaard worden doordat het lijkt uit te maken waar de respondent welke nevenactiviteit uitvoert. De omgeving van een studentenvereniging is minder vruchtbaar gebleken voor het ontwikkelen van bepaalde competenties dan bijvoorbeeld een studievereniging of een stageplek.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie Freek	Cijfer Freek	Identificatie Gerard	Cijfer Gerard	Identificatie Marieke	Cijfer Marieke	Identificatie Daphne	Cijfer Daphne
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	6	X	8	X	8	X	5
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	8	X	8	X	7	X	8
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken		6	X	6	X	8	X	8
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden		7		5	X	7	X	8
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn	X	8	X	6	X	8	X	10
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		7	X	7		5		
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica		5	X	8	X	7	X	5
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal		7	X	6		4	X	5
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		5		4		7		
Numeracy	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	X	6		3		5	X	5

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Tabel 4.1 Resultaten competentie ontwikkeling respondenten met nevenactiviteiten 2000-2007 & 2010-2013.

§4.3.3 Competenties opdoen zonder nevenactiviteiten

Groep afgestudeerden 2010-2013 zonder nevenactiviteiten

Voor deze groep geldt het criterium in welke mate zij competenties hebben opgedaan tijdens nevenactiviteiten natuurlijk niet, maar toch is gevraagd in hoeverre deze respondenten denken deze competenties te hebben opgedaan tijdens de studie. Dit is weergegeven in tabel 4.2.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie Erwin	Identificatie Veerle
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	X
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	X
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	X	X
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden	X	X
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn		X
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		X
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	X	X
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal	X	X
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		X
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	X	X

Tabel 4.2 Resultaten competentie ontwikkeling respondenten zonder nevenactiviteiten 2010-2013.

Er vallen hier twee zaken gelijk op. Veerle heeft alle competenties aangekruist en bij Erwin mist onder andere sociale vaardigheden. Dit laatste zou erop kunnen wijzen dat het niet ondernemen van nevenactiviteiten bij Erwin heeft geleid tot het voor hemzelf niet ontwikkelen van de competentie sociale vaardigheden tijdens zijn studietijd.

Wat deze tabel aangeeft is dat ondanks dat er geen nevenactiviteiten zijn gedaan, de competenties toch worden ontwikkeld. Het komt dus niet van alleen de nevenactiviteiten. Wel mag verwacht worden dat nevenactiviteiten een versterkende werking hebben op de ontwikkeling van deze competenties. En wellicht is er ook sprake van een verbetering in de

doorlooptijd waarin een baan wordt gevonden. Want deze twee respondenten hebben er het langst over gedaan om een baan te vinden en één van beide was nog werkloos op het moment van het interview. De werkloze respondent heeft wel tijdelijk een baan gehad in de horeca waar ze overgekwalificeerd voor was. Deze baan lag ver beneden haar ambitieniveau. Het feit dat beide respondenten meer moeite hebben gehad of nog steeds hebben in de zoektocht naar een baan is wellicht af te leiden uit het feit dat de beste studenten de beste banen krijgen. Oftewel de studenten met de best ontwikkelde competenties, zoals eerder in paragraaf 2.2 werd verondersteld. Het lijkt er hier dus op dat het niet voldoende ontwikkelen van de competenties kan zorgen voor een verminderde arbeidskans op een ruime arbeidsmarkt.

§4.3.4 Het verwerven van competenties op andere manieren

Op de vraag of er nog andere mogelijkheden zijn om competenties te ontwikkelen zal worden gekeken naar de twee respondenten zonder nevenactiviteiten. Hebben zij nog op eniger wijze methoden gevonden om competenties te ontwikkelen? In de vorige paragraaf is gebleken dat ook zij competenties ontwikkelen.

Als eerste wordt gekeken naar respondent Erwin. Tijdens zijn studie is Erwin twee maal naar het buitenland geweest om daar een deel van zijn studie te volgen. De voornaamste competenties die Erwin tijdens de buitenlandperiode heeft opgedaan zijn het communiceren in vreemde talen en de sociale vaardigheden. Tevens zien we zelfstandigheid terug: *‘alles zelf uitzoeken’*. Andere competenties zijn niet ter sprake gekomen. Toch mag aangenomen worden dat er nog één competentie is ontwikkeld: vakkennis. Dit is ook terug te zien in tabel 4.2.

Erwin – *“Ik heb een minor tijdens de bachelor gevolgd in Reading, Engeland. En tijdens de masterscriptie zat ik in Lissabon.”*

Erwin – *“Ja wat ik zei, die buitenland periode was daar wel goed voor. Om je vaardigheden te ontwikkelen, je komt toch in een nieuwe omgeving en je moet alles zelf uitzoeken. En je krijgt te maken met nieuwe culturen. En dat vereist toch wel flexibiliteit en aanpassingsvermogen.”*

Ook Veerle denkt op haar manier iets wijzer te zijn geworden wat betreft haar competenties. Veerle heeft haar hele studententijd in de horeca gewerkt. In onderstaande quote staat bijvoorbeeld probleemoplossend denken, dit valt toe te schrijven aan de ontwikkeling van de

competentie leer- en innovatiemogelijkheden. Verder wordt organiseren genoemd, dit lijkt duidelijk op een sociale vaardigheid. Als laatste wordt '*financiële dingen*' genoemd, hetgeen toe te schrijven is aan zelfstandigheid. Omdat Veerle eigenlijk het merendeel van deze competenties toeschrijft aan haar baan als bedrijfsleidster telt dit niet mee als competentie geleerd tijdens de studietijd, want haar baan als bedrijfsleidster was kort na haar studie.

Veerle – *“Maar ik denk zeker dat ik bepaalde competenties wel heb geleerd in de horeca. Ik denk dat als je in een bestuur zit je ook met financiële dingen te maken hebt, dus die heb ik zeker geleerd in de horeca. Probleemoplossend denken, organiseren, heb ik geleerd in de horeca. Met name toen als bedrijfsleider. En verder delegeren.”*

Concluderend kan gezegd worden dat studeren in het buitenland een prima alternatief lijkt voor het opdoen van competenties. Hierbij kunnen onder andere de competenties zelfstandigheid, sociale vaardigheden, vakkennis en communicatie in andere talen worden ontwikkeld. Daarentegen staat dat bij een ‘normale’ bijbaan minder competenties worden ontwikkeld, maar het niveau waarop Veerle dit heeft beoefend zorgt wel weer voor competentieontwikkeling. Veerle's rol als leidinggevende zorgde voor het leren aansturen van mensen, organiseren, zelfstandigheid en analytisch denken. Deze competenties zijn voornamelijk na haar studie ontwikkeld tijdens een fulltimebaan. Het is dus maar de vraag of dit te combineren valt met een studie.

§4.3.5 Verder studeren

Verder studeren kan ook een manier zijn om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het stelt het moment van intreding op de arbeidsmarkt uit. In deze paragraaf wordt gekeken of de respondenten dit uitstel gebruiken om in een hopelijk betere arbeidsmarkt in te treden.

Van de zes respondenten geven vier aan dat ze liever hadden doorgestudeerd om een betere kans te creëren op de arbeidsmarkt. Twee gaven aan dat ze niet geïnteresseerd zijn in verder studeren. Van de vier mensen die wel door zouden willen studeren hebben drie ook daadwerkelijk een vervolgstudie gekozen. Eén is een promotietraject gestart op de universiteit, een ander is een tweede master (thuisstudie) gaan volgen via een buitenlandse universiteit en de derde gaat ook een promotietraject starten via zijn huidige werkgever.

De respondenten die niet door willen studeren of daar geen heil in zien geven onder andere aan dat ze liever gingen werken, omdat ze al lang genoeg gestudeerd hadden.

Freek – *“Ja. Nou eh, nee... eigenlijk niet, want ik vond werken nog leuker.”*

Veerle - *“Nee, dan zou ik moeten promoveren en dat zie ik niet gebeuren (...) Het ligt toch meer aan mezelf. Qua opleiding zit ik wel goed. Bovendien zou ik dat ook niet willen.”*

De respondenten die wel verder studeren willen zich een betere positie op de arbeidsmarkt verschaffen. Onder andere door het opdoen van meer praktijkervaring (één respondent) of een studie te doen die hen breder ontwikkelt of meer verdiept (drie respondenten).

Erwin – *“Ik denk vooral dat dit handig is omdat ik nu echt tastbare kennis op doe. Het zijn voornamelijk computervaardigheden die ik ontwikkel daar, zodat ik binnen een bedrijf kan komen en kan zeggen ‘dit kan ik, ik heb dit denkniveau, ik kan analyses maken, ik kan met grote hoeveelheden data overweg, maar daarnaast kan ik ook werken met het programma en het tastbaar maken’.”*

Daphne – *“(...) ik heb een promotietraject gevolgd. Dat zou je ook kunnen zien als een studie. Dat verbetert je kwaliteiten ook weer. En dat verbetert je positie wel.”*

Maar zoals eerder in dit hoofdstuk al is aangetoond kan verder studeren ook nadelig uitpakken. Zowel Veerle als Freek zijn vanuit het hbo voor de crisis naar het wo doorgestroomd, op dat moment vonden ze beide dat ze goede arbeidsmarktkansen hadden. Toen trad de crisis in en zijn de kansen juist geslonken. Verder studeren levert dus wel degelijk iets op, maar is ook risicovol en een slechte timing kan daardoor resulteren in het lastiger vinden van een geschikte baan.

Op de vraag of hierbij meer op competenties gericht moet worden kan slechts een genuanceerd antwoord worden gegeven. Nevenactiviteiten helpen in de ontwikkeling van competenties, dus in feite zal het daar in helpen. Bijvoorbeeld door een stage te lopen of passende werkervaring op te doen. Mocht in het verleden al een nevenactiviteit zijn ondernomen dan is de urgentie wellicht minder. Ook kan ervoor worden gekozen op een andere wijze competenties op te doen, bijvoorbeeld met buitenlandervaring. Kortom, verder

studeren kan zinvol zijn, vooral wanneer er een nevenactiviteit naast gedaan wordt. Alleen op deze wijze worden de competenties extra versterkt.

§4.4 Entrepreneurship als optie

In het theoretisch kader is beschreven dat ook entrepreneurship een competentie kan zijn. Tijdens de interviews is gevraagd wat de respondenten van deze optie vonden. Hierbij wordt ook het *pilot*-interview betrokken, omdat hierbij waardevolle informatie is gevonden over ondernemen tijdens de studietijd. De overige zes geïnterviewden hebben geen van allen entrepreneurship geprobeerd.

In paragraaf 2.5 is beschreven hoe naarmate de werkloosheid stijgt, de interesse voor entrepreneurship toeneemt. Dit wordt het *refugee*-effect genoemd. Dit is slechts deels terug te zien bij de respondenten. Van de zes respondenten zijn er twee die, wanneer een baan vinden lastig wordt of lang duurt, entrepreneur zouden willen worden. Oftewel bij slechte economische omstandigheden op de arbeidsmarkt zouden twee respondenten het entrepreneurship ambiëren. De overige vier hebben verschillende redenen om er niet aan te beginnen. De redenen die werden genoemd zijn het niet beschikken over een goed product/dienst (drie maal), een tekort aan werkervaring (twee maal) en geen startkapitaal (één maal). Tijdens de studententijd is er geen enkele respondent geïnteresseerd in entrepreneurship, en bij de enige respondent die wel de nevenactiviteit entrepreneurship onderneemt komt dit doordat zijn vader al entrepreneur is. De twee respondenten die entrepreneur zouden willen worden kregen dit idee dus pas na hun studietijd.

Erwin - *"Maar als je in de geografiehoek wilt blijven kom je vaak aan het werk als consultant of adviseur. En ik ben van mening dat je eerst wat ervaring moet hebben voor je advies kan geven."*

Marieke - *"Ik denk dat er best kansen zijn, maar je moet wel een goed product hebben. Een product dat bij deze tijd past. Bijvoorbeeld apps."*

Veerle - *"(...) ik heb geen startkapitaal. Ik zou dat eerder doen als je een goede baan hebt en lekker kan sparen. Ik zou het juist niet doen als ik geen baan kan vinden."*

Verder zijn er nog twee respondenten die wel entrepreneur zouden willen worden. Bij één van deze is deze optie pas gekomen ver na de studententijd, ten tijde van een project. In de studietijd was dit dus nog geen optie. De andere, net afgestudeerd, had in het geval dat werk zoeken langer had geduurd de optie om zelf een onderneming te starten zeker overwogen. Dit idee bestond dus al voor zijn eerste baan, maar pas na zijn studietijd.

Een slechte economische situatie zorgt er dan ook niet voor te zorgen dat de respondenten een nevenactiviteit als entrepreneurship sneller in overweging nemen. De toegenomen interesse, zoals het *refugee*-effect dat beschrijft bestaat wel, maar er is nauwelijks serieuze interesse. Bovendien is de interesse vaak pas gekomen na het afronden van de studie. Entrepreneurship is slechts een minieme optie om de kans op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze optie is niet voor iedereen weggelegd en om dit verder te onderzoeken zou het *theory of planned behaviour*-model erop toegepast kunnen worden.

In het *pilot* interview is echter een respondent getroffen die wel entrepreneurship als nevenactiviteit heeft gedaan. Omdat er verder geen respondent is met deze nevenactiviteit is het de moeite waard om deze informatie uit de *pilot* te analyseren. Er gingen twee nevenactiviteiten vooraf aan Tom's entrepreneurship. Om te beginnen begon Tom met een stage bij het bedrijf waar hij later als entrepreneur werk voor zou uitoefenen. Na deze stage van een half jaar heeft Tom een jaar bij het bedrijf gewerkt (passende werkervaring). Vanwege bezuinigingen bij het bedrijf is Tom daarna een eigen bedrijf begonnen om zo onder andere voor dit bedrijf opdrachten uit te kunnen voeren. Deels is zijn keuze voor het entrepreneurship dus gedwongen door de economische omstandigheden en deels doordat Tom praktijkervaring wilde opdoen. Dat ook zijn vader entrepreneur is zorgde voor de beslissing de stap toch te zetten. Tevens was studievertraging door het niet halen van een vak reden om de 'extra' tijd te vullen met de stage.

Tom - *"Mijn motief was eigenlijk om naast de studie een beetje praktisch bezig te zijn, in je studiegebied zeg maar. Dat begon dus in die stage. En nadien heb ik wel geprobeerd om een of andere link met dat werk te houden. Ik dacht van ja je kan ook normaal een bijbaan hebben, dan ben je ook 10uur per week bezig of meer. Maar als dit zo kan dan is het ook leuk."*

Tom - *"Doordat ik een vak niet had gehaald op de bachelor (statistiek 2) kreeg ik opeens in een half jaar tijd enorm veel vrije tijd. Aangezien ik alleen maar statistiek 2 hoefde te*

herkansen. Toen heb ik besloten stage te gaan lopen, in plaats van een half jaar lang te niksen."

Verder is het interessant om te kijken welke competenties Tom ontwikkeld denkt te hebben tijdens het entrepreneurship. Twee competenties komen duidelijk naar voren tijdens het interview. De een heel positief: door entrepreneurship wordt de zelfstandigheid enorm ontwikkeld. Maar aan de andere kant, vertelt Tom, is er een gebrek aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden.

Tom, - "Als iemand wat van je vraagt en je belooft dat dan moet je dat ook gewoon doen. Op dat moment vertrouwen er ook andere mensen op je zeg maar." En wat was het minder leuke aan het entrepreneurship? "Wat ik net ook zei, het gebrek aan sociaal contact. "

Uiteindelijk heeft Tom besloten het entrepreneurship niet door te zetten. Een gebrek aan ervaring voor het entrepreneurship (vakkennis) en sociaal contact maakten dat dit niet zijn invulling zou zijn voor na de studie. Liever investeerde Tom in het opdoen van ervaring bij een werkgever, om eventueel ooit weer entrepreneur te worden.

Kortom, entrepreneurship lijkt in tijden van crisis een mooie optie, maar voor de meeste respondenten blijft dit ook vaak een optie. Het *refugee*-effect, zoals dat uit de literatuur naar voren komt, is niet te bevestigen met deze groep respondenten. Bij de enige respondent die voor deze nevenactiviteit kiest, is naast de invloed van de economische crisis, zijn vader doorslaggevend voor het doen van deze nevenactiviteit. Entrepreneurship lijkt daarmee een nevenactiviteit met (te) een hoge instapdrempel. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er binnen de respondentengroep geen behoefte is om de competentie entrepreneurship te ontwikkelen. Wel is entrepreneurship als nevenactiviteit ondernomen. Waar uit naar voren komt dat er gebrek is aan de ontwikkeling van de competentie 'sociale vaardigheden'.

§4.5 Passend werk

Ten tijde van een economische crisis is het lastiger een baan te vinden die aansluit bij de studie. Dit komt doordat het werkloosheidscijfer hoog is en banen schaars. Werkgevers worden kritischer. De kans op een *mismatch* is aanwezig. Dat is wanneer de baan niet aansluit op het niveau van het persoon. Oorzaken hiervoor zijn bijvoorbeeld over- en

onderkwalificatie, maar ook *over-* en *underskilledness*. Hebben de respondenten met nevenactiviteiten wel of geen passend werk weten te vinden?

Geen van de vier respondenten met nevenactiviteiten is overgekwalificeerd. Dat betekent dat niemand een baan onder zijn niveau heeft aangenomen. Wel heeft de respondent met een bestuursjaar als nevenactiviteit het gevoel gehad *underskilled* te zijn geweest. Dit betekent dat (sommige) competenties niet toereikend waren voor de gezochte baan. Volgens deze respondent zat dit met name in een gebrek aan taal- en rekenvaardigheid. De *underskilledness* beïnvloedde op negatieve wijze ook de duur van de zoektocht naar de eerste baan. De overige drie respondenten hebben geen last van *under-* of *overskilledness* gehad.

Dan rest natuurlijk de vraag: in hoeverre zijn de opgedane competenties hier van invloed op? Of zijn er andere factoren zijn die hier meer invloed op hebben. Wat in ieder geval vastgesteld kan worden is dat de competenties die zijn opgedaan door de vier respondenten bij allen bruikbaar waren voor de eerste baan. In feite is het lopen van een stage of het opdoen van passende werkervaring een bewijs naar de werkgever toe dat de gewenste competenties voldoende in bezit zijn. Deze wordt in dat geval beloond met een contract, mits er ruimte voor is in de begroting. Dat deze manier effectief is heeft respondent Marieke bewezen. Zij kreeg via een stage en passende werkervaring, passend werk aangeboden na haar studie. Ook Gerard kreeg na zijn stage passend werk aangeboden.

Voor de respondenten die een stage en passende werkervaring deden als nevenactiviteit leidde deze direct naar passend werk. Andere nevenactiviteiten vergroten de kans op werk, maar binnen dit onderzoek is niet te zeggen of dit geldt voor passend werk. Dit geldt niet voor commissies bij studentenverenigingen, die lijken überhaupt vrij weinig bij te dragen aan de ontwikkeling van competenties.

Concluderend kan gezegd worden dat de nevenactiviteiten stage en passende werkervaring vaker leiden tot passend werk, doordat de respondent de werkgever kan laten zien over de benodigde competenties te beschikken voor een baan. De andere nevenactiviteiten vergroten de kans op werk, maar binnen dit onderzoek is niet duidelijk geworden of dit ook geldt voor de kans op passend werk, commissies bij studentenverenigingen uitgesloten.

Hoofdstuk 5 Conclusie

Met behulp van diepte-interviews volgens het *theory of planned behaviour*-model is getracht een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag "*Hoe gaan wetenschappelijk opgeleiden om met het opdoen en ontwikkelen van competenties in economisch slechte tijden in verhouding tot economisch betere tijden en wat leveren deze ervaringen op de arbeidsmarkt op (in Noord-Nederland)?*". Doordat de respondenten in verschillende groepen zijn ingedeeld zijn de verschillen en overeenkomsten in gedragingen beter te herkennen.

Als eerste is in de literatuur gekeken naar de invloed van de huidige crisis op de arbeidsmarkt. Aan de hand daarvan zijn de kansen en bedreigingen van de crisis voor de academici gevonden. Hierbij is een duidelijk verband te zien tussen de crisis en de verslechterende arbeidsmarkt, met name jongeren hebben meer moeite met het vinden van werk. De werkloosheid treft ook de wo'ers, Noord-Nederland heeft de hoogste werkloosheidscijfers voor deze groep met respectievelijke 21, 15 en 9 procent voor de provincies Friesland, Drenthe en Groningen. Doorstuderen is hierbij niet altijd een oplossing, de Easterlin-hypothese stelt dat het moeilijker is in een groot cohort werk te vinden dan in een klein cohort. Als de student zich wil onderscheiden kan de student competenties ontwikkelen door middel van nevenactiviteiten en zo de kans op een baan in een ruime arbeidsmarkt vergroten. Een andere manier waarop de wo'er zijn arbeidsmarktkansen kan vergroten is *het nieuwe werken*. Hiermee zal de wo'er minder plaatsgebonden zijn en wellicht in het noorden kunnen wonen, terwijl hij of zij in de Randstad werk heeft. Of deze optie haalbaar is hangt grotendeels af van de woonplaatsvoorkeur van een individu.

Vervolgens is aan de hand van de *theory of planned behaviour* gekeken naar het gedrag van kiezen voor nevenactiviteiten tijdens de studie. Aan de hand van de drie determinanten (*attitude, social norm, perceived behavioural control*) zijn de groepen afgestudeerden 'met nevenactiviteiten 2000-2007', 'zonder nevenactiviteiten 2010-2013' en 'met nevenactiviteiten 2010-2013' vergeleken. Er kunnen nu conclusies getrokken worden over waar het zwaartepunt van de theorie van gepland gedrag ligt voor dit onderzoek en dus over welke determinant bepalend is voor de keuze voor nevenactiviteiten. Dit is de eerste van twee belangrijke bevindingen uit dit onderzoek.

De determinant attitude is bij alle respondenten vergelijkbaar, ze staan positief tegenover het ondernemen van nevenactiviteiten. Ook de *social norm* verschilt slechts minimaal, er is niet of nauwelijks invloed van met name ouders en/of partner. De grootste verschillen zitten in de *perceived behavioural control*. Het belangrijkste onderdeel hiervan is de zogenaamde *locus of control*, oftewel in welke mate de respondent zelf controle dacht te hebben over zijn kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij viel op dat met name de personen zonder nevenactiviteiten zich speelbal voelden van de economische situatie, meer dan de mensen die wel nevenactiviteiten hebben gedaan. Het ondernemen van nevenactiviteiten in economisch mindere tijden lijkt voort te komen uit een druk opgelegd vanuit de arbeidsmarkt. Dit vanwege het meer externe *locus of control*-karakter van de groep van voor de crisis.

Ook werd duidelijk dat er concurrentie is bij het verkrijgen van bepaalde nevenactiviteiten, hierin lijkt een grote rol weggelegd voor netwerken. Verder was de groep uit 2010-2013 met nevenactiviteiten het beste op de hoogte van de (eigen) kansen op de arbeidsmarkt. De belangrijkste punten uit de *perceived behavioural control* bleken tijd en medewerking van anderen. Voor de ene respondent was tijd (meer studievertraging) een beperking om nevenactiviteiten te ondernemen, terwijl een andere respondent juist meer tijd gebruikte om zo een bestuursjaar in te kunnen plannen. Voor sommige nevenactiviteiten was de invloed van anderen bepalend om toegang tot deze nevenactiviteiten te verkrijgen. Het lijkt hierbij interessant om de rol van netwerken te betrekken in eventuele vervolgonderzoeken naar het verkrijgen van bepaalde nevenactiviteiten.

Van de drie determinanten is het dus de *perceived behavioural control* die bij deze groep respondenten de doorslag geeft om wel of geen nevenactiviteiten te ondernemen. Binnen de *perceived behavioural control* is het de *locus of control* die bepalend is voor de uiteindelijke keuze voor nevenactiviteiten. Dit betekent dat in dit onderzoek de keuze voor nevenactiviteiten vooral afhangt van de mate waarin iemand denkt de controle te hebben over zijn of haar arbeidsmarktkansen. De respondenten neigen sneller naar nevenactiviteiten als zij controle denken te hebben over hun arbeidsmarktkansen. Andere factoren die veel van invloed waren zijn tijd en de medewerking van anderen. Verder is het opvallend dat iedereen positief stond tegenover het ondernemen van nevenactiviteiten. De invloed van ouders en/of partner is minimaal.

Het is duidelijk geworden waar bij dit onderzoek in de theorie van gepland gedrag het zwaartepunt ligt. De keuze van iemand om nevenactiviteiten te ondernemen heeft vooral te maken met de mate waarin iemand controle denkt te hebben over zijn arbeidsmarktkansen.

Tevens kan geconcludeerd worden welke competenties er toe doen en in welk mate de respondenten competenties uit nevenactiviteiten weten te halen. Van alle onderzochte competenties bleken in dit onderzoek de competenties sociale vaardigheden, analytische vaardigheden en vakkennis steeds terug te keren bij iedere nevenactiviteit. Blijkbaar zijn dit voor de respondenten belangrijke competenties om te bezitten, maar kunnen dit ook competenties zijn die eenvoudigweg makkelijker te ontwikkelen zijn. De respondenten met nevenactiviteiten onderscheiden zich van elkaar op de overige competenties.

De tweede belangrijke bevinding uit dit onderzoek is de omgevingsfactor. Deze bepaalt welke competenties ontwikkeld worden, maar vooral in welke mate deze ontwikkeld worden. De respondenten die nevenactiviteiten uitvoerden in de omgeving van een studentenvereniging bleken deze nevenactiviteiten hoofdzakelijk te ondernemen vanwege het plezier die ermee werd gemaakt en minder om competenties te ontwikkelen, terwijl de respondenten die nevenactiviteiten niet op een studentenvereniging ondernamen, maar op bijvoorbeeld een studievereniging of bij een werkgever, meer gericht waren op het ontwikkelen van competenties. Bijvoorbeeld; alle respondenten die een commissie deden bij een studentenvereniging hadden als enige motief plezier hebben. In de literatuur staat niets over deze omgevingsfactor vermeld en van te voren was dit resultaat ook niet verwacht, maar het is wel een belangrijk resultaat uit dit onderzoek. Hieruit blijkt ook het voordeel van kwalitatief onderzoek/diepte-interviews. Het biedt ruimte om nieuwe bevindingen te ontdekken waarop vooraf niet gerekend werd.

De twee respondenten met een stage gaven aan meer competenties op te hebben gedaan dan de respondent met een bestuursjaar, maar oordeelden daarin niet heel verschillend over de opgedane competenties. De respondent met bestuursjaar klaagde als enige over een gebrek aan competenties bij het betreden van de arbeidsmarkt. Om te verklaren welke competenties er voornamelijk uit bepaalde nevenactiviteiten te halen zijn zal een kwantitatief onderzoek uitkomst moeten bieden.

Verder is de vraag gesteld of verder studeren een goede vervanging is om competenties te ontwikkelen. De meeste respondenten vinden het een goede vervanging, toch studeert er maar één verder om een betere positie op de arbeidsmarkt te creëren. Met de eerder gevonden bevindingen over nevenactiviteiten in het achterhoofd lijkt het dan ook verstandig om bij het verder te studeren een nevenactiviteit te ondernemen. Alleen op deze manier worden de competenties extra versterkt.

Naast de al vermelde manieren om competenties op te doen kwam één van de respondenten zonder nevenactiviteiten met nog een mogelijke manier om competenties te ontwikkelen, namelijk; studeren in het buitenland. Deze respondent gaf daarbij aan de competenties zelfstandigheid, vreemde talen, sociale vaardigheden en vakkennis te hebben ontwikkeld, maar zag daar geen voordelige effecten van terug op de arbeidsmarkt. Toch kan geconcludeerd kan worden dat, naast de voor dit onderzoek al genoemde nevenactiviteiten, buitenland ervaring ook een nevenactiviteit is om competenties mee te ontwikkelen.

Volgens de literatuur zijn meer mensen geïnteresseerd in entrepreneurship ten tijde van economisch minder voorspoedige perioden. De huidige economische crisis zou daarmee aanleiding kunnen zijn voor de respondent om zich op het entrepreneurship te storten. Eén respondent deed dit, maar ervoer dit niet als een succes. Met name het gemis in de ontwikkeling van de competentie 'sociale vaardigheden' deed deze respondent besluiten na zijn studie niet verder te gaan als entrepreneur. Twee van de zes andere respondenten overwogen het entrepreneurship, maar hebben hier tijdens de studietijd niks mee gedaan. Omdat de interesse eigenlijk pas kwam na het afstuderen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er binnen de respondentengroep geen behoefte is om de competentie entrepreneurship te ontwikkelen. Wel is entrepreneurship als nevenactiviteit ondernomen. Waar uit naar voren komt dat er gebrek is aan de ontwikkeling van de competentie 'sociale vaardigheden'.

Tevens is er gekeken of bepaalde nevenactiviteiten de kans op passend werk vergroten. Twee respondenten hebben passend werk gevonden dankzij de stage/passende werkervaring. Bij een bestuursjaar of commissie bestaat deze mogelijkheid niet (altijd). Daardoor is het binnen dit onderzoek niet mogelijk een directe link te leggen naar het vinden van passend werk voor deze respondenten. Wellicht speelt netwerken een rol bij deze nevenactiviteiten in het wel of niet vinden van passend werk.

Kortom, in dit onderzoek zijn twee grote bevindingen gedaan. De eerste is dat de grootste determinant in de theorie van gepland gedrag (voor dit onderzoek) de *perceived behavioural control* is. Dit is de mate waarin de respondent controle denkt te hebben over zijn arbeidsmarktkansen die bepalend is voor de keuze wel of geen nevenactiviteiten te ondernemen. De respondenten neigen sneller naar nevenactiviteiten als zij controle denken te hebben over hun arbeidsmarktkansen. De tweede is dat tussen de nevenactiviteiten tevens een verschil zit in de mate waarin men competenties weet te ontwikkelen. Dit verschil zit hem in

de omgevingsfactor. Deze bepaalt welke competenties ontwikkeld worden, maar vooral in welke mate deze ontwikkeld worden. Het bevestigt het ondernemen van nevenactiviteiten als toegevoegde waarde naast de studie. Deze twee bevindingen dragen bij aan de vorming van theorie over de rol die nevenactiviteiten spelen in de ontwikkeling van de student bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt. De onderzoeksmethode ‘diepte-interviews’ leent zich hier uitstekend voor. In tegenstelling tot andere methoden krijgt de respondent hier veel vrijheid om zijn mening te ventileren. Dit was bij dit onderzoek belangrijk, omdat de denkrichting waarop een respondent zijn gedragskeuzes baseert vooraf onbekend is.

Dan rest nog het verschil in het opdoen van competenties tussen de groep voor en de groepen tijdens de crisis. Door het grotere bewustzijn lijken de respondenten tijdens de economische crisis meer bezig met het op willen doen van competenties. Bij de groep voor de crisis had één van de twee respondenten slechts oog voor het opdoen van competenties. Dit kan verklaard worden uit het feit dat een ruime arbeidsmarkt meer vraagt van de werknemer en in tijden van een krappe arbeidsmarkt de werkgever minder keuze heeft, dus sneller tevreden zal moeten zijn met een werknemer die minder ontwikkelde competenties heeft.

Aanbevelingen

Uit het onderzoek is gebleken dat het ondernemen van nevenactiviteiten goed is voor de ontwikkeling van de competenties van de respondenten. Deze competenties worden in principe een heel mensenleven lang ontwikkeld. Niet alleen, zoals in dit onderzoek, tijdens de studieperiode. Daarbij gaat het er met name om in welke mate ze ontwikkeld worden. Hier geldt: hoe meer, hoe beter.

De methode van dit kwalitatieve onderzoek, interviews, biedt geen basis voor generaliserende antwoorden. Wel biedt dit soort onderzoek aanknopingspunten voor verder onderzoek. Het probleem van studenten die te lang tussen arbeidsmarkt en afstuderen staan, omdat de competenties niet genoeg ontwikkeld zijn bestaat nog steeds. Dit onderzoek laat zien hoe respondenten tot een keuze voor het wel of niet doen van nevenactiviteiten komen. Qua aanbevelingen moet dan gekeken worden naar hoe het probleem op te lossen. Dit kan bijvoorbeeld door alle actoren bij het probleem te betrekken. Vervolgonderzoek zou dan moeten gaan over hoe competentieontwikkeling kan worden gestimuleerd bij studenten die een externe *locus of control* hebben. Dat wil zeggen, studenten die hun arbeidsmarktkansen eerder toewijzen aan andere factoren, dan van eigen kracht uit te gaan. Daarbij zou dan de rol van andere actoren in dit proces kunnen worden onderzocht, zoals: universiteiten, het bedrijfsleven en overheden.

Tevens zou dit onderzoek gebruikt kunnen worden om studenten ervaren te overtuigen competenties te gaan ontwikkelen tijdens de studententijd. Of wellicht daarvoor nog, tijdens de middelbare school.

Reflectie

In dit kwalitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van diepte-interviews. Hierbij werd naar de mening en gedragskeuze betreffende competentieontwikkeling gevraagd. Het nemen van interviews leende zich hier uitstekend voor. Er is, zoals gehoopt, ook informatie naar voren gekomen die van te voren niet werd verwacht. De motivatie van respondenten om wel of niet voor competentieontwikkeling te kiezen is duidelijk geworden. Een nadeel van kwalitatief onderzoek/interviewen is dat ik als beginnende onderzoeker niet veel ervaring heb met dit type onderzoek, terwijl ervaring een belangrijke factor kan zijn om een goed kwalitatief onderzoek neer te zetten.

Een punt waar in dit onderzoek tegen aan is gelopen is de ontwikkeling van competenties voor de studententijd. Daarover is momenteel nog weinig bekend. Dit is vooral interessant, omdat hier de basis wordt gelegd van de competenties. Die dus tijdens de studententijd verder worden uitgebouwd. Maar ook omdat het vizier daarbij in ieder geval door het individu niet direct is gericht op de arbeidsmarkt.

Verder is het belangrijk te weten dat er in dit onderzoek alleen respondenten zijn geraadpleegd die zowel wonen als werken/werk zoeken in Noord-Nederland. Dit kan een belangrijk aspect zijn in het feit waarom ze langer werkloos zijn of meer moeite hebben met het vinden van een baan. De noordelijke arbeidsmarkt is immers conjunctuurgevoeliger en heeft daarom langere hersteltijd nodig. Ook zou er afgevraagd kunnen worden hoe denkbeelden over de crisis beïnvloed worden door bijvoorbeeld de huidige woonlocatie. Is iemand in het Noord-Nederland bijvoorbeeld negatiever in zijn beeld over de crisis, en welke invloed heeft dit op iemand? Wordt er daardoor sneller overgegaan tot nevenactiviteiten of juist niet?

Daarnaast bevat dit onderzoek zes respondenten. Ondanks dat getracht is om een zo groot mogelijke diversiteit te bereiken onder de respondenten zal een grotere studie meer duidelijkheid bieden op vlakken als welke competenties bij welke nevenactiviteit worden opgedaan. In de literatuur bestaat geen duidelijke afbakening van de nevenactiviteiten, terwijl in deze studie duidelijk is geworden dat er duidelijke verschillen bestaan in waar en welke nevenactiviteit wordt gedaan en wat dit aan competenties op kan leveren.

Als laatste punt zou kunnen worden gekeken naar verschillen tussen opleidingen bij respondenten. Het is mogelijk dat bepaalde studies/faculteiten bepaalde competenties belangrijker achten en dat daardoor de mensen van deze studies deze competenties meer ontwikkelen of eerder voor bepaalde nevenactiviteiten kiezen. Een voorbeeld hiervan zou een economische opleiding kunnen zijn, waar wellicht meer dan op andere faculteiten de nevenactiviteit & competentie *entrepreneurship* wordt ontwikkeld.

Literatuurlijst

- Ajzen, I. (1985) From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (p. 11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1988) *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991) "The theory of planned behaviour" *Organizational behavior and human decision processes* 50 (2) p. 179 - 211.
- Ajzen, I. & M. Fishbein (1980) *Understanding attitudes and predicting social behaviour*, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Allen F., A. Babus, E. Carletti (2009) "Financial Crises: Theory and Evidence" *Annual Review of Financial Economics* 1 (1) p. 97-116
- Audretsch, D.B. & A.R. Thurik (2000) "Capitalism and Democracy in the 21st Century: from the Managed to the Entrepreneurial Economy" *Journal of Evolutionary Economics* 10 (1-2) p. 17-34.
- Audretsch D.B., M.A. Carree and A.R. Thurik (2001) *Does entrepreneurship reduce unemployment?* Amsterdam: Tinbergen Institute.
- Barakat B., J. Holler, K. Prettnner & J. Schuster (2010) *The impact of the economic crisis on labour and education in Europe*. Wenen: Vienna institute of demography.
- Berkhout E., J. Prins & S. van der Werff (2013) *Studie & Werk 2013: Hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2010/11 op de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bertrandt-Cloud D., F. Cörvers, B. Kriechel, J. Van Thor (2011) *Why do recent graduates enter into flexible jobs?* Maastricht: Universiteit van Maastricht.
- Bijl, D. (2009) *Aan de slag met het Nieuwe Werken*, Zeewolde: Par CC.
- Blanchard, O. J. (2003) *Macroeconomics*. New Jersey: Prentice Hall.
- Boeri, T. & J. van Ours (2008) *The economics of Imperfect Labor Markets*. New Jersey: Princeton University Press.
- Boon, J. & M. van der Klink (2002) Competencies: The triumph of a fuzzy concept, *Academy of Human Resource Development Annual Conference*. p. 327-334.
- Bordo, M., B. Eichengreen, D. Klingebiel and M. Martinez-Peria (2001) "Is the Crisis Problem Growing More Severe?" *Economic Policy Journal* 16 (32) p. 53-82.

- Broersma, L. (2008) *Sociaal-economische Schets Noord-Nederland: feiten over arbeidsmarkt, innovatie en mobiliteit*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2013a) *Statline*, Geraadpleegd op 22 maart 2013 via <http://www.cbs.nl/>. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2013b) *Statline*, Geraadpleegd op 16 mei 2013 via <http://www.cbs.nl/>. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2014) *Statline*, Geraadpleegd op 10 mei 2014 via <http://www.cbs.nl/>. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- De Lange M., M. Gesthuizen & M.H.J. Wolbers (2013) *Consequences of a Flexible Labour Market Entry for Early Career Development in the Netherlands*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Den Bakker, G. (2008) *Economische crises jaren '30 en '80 vergeleken*. Centraal Bureau voor de Statistiek: Den Haag.
- Douglass, J. A. (2010) *Higher education budgets and the global recession: Tracking varied national responses and their consequences*. Berkeley: University of California.
- Easterlin, R. A. (1987) *Birth and Fortune*, 2e druk. Chicago: University of Chicago Press.
- Elleström, P-E. (1997) "The many meanings of occupational competence and qualification" *Journal of European Industrial Training* 21(6/7) p. 266-273.
- European Commission. (2003) *Implementation of "Education and Training 2010" work programme: Basic skills, entrepreneurship and foreign languages*. Belgium: European Commission, Education and Training.
- European Commission (2008) *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (2013) *Unemployment rates by sex, age and highest level of education attained*. Geraadpleegd op 3 juli 2013 via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>. Luxemburg: Europese Commissie/Eurostat.
- Evers G.H.M. & C.J. Verhoeven (1999) *Human Resources Planning: Een integrale benadering van personeelsplanning*. Deventer: Kluwer.
- Fishbein, M. & I. Ajzen (1975) *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Gardenier, J.D., E. Westerhof & H. Van Rijn (2012) *Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland*. Groningen: CAB.
- Harvey, L. (1999) *New realities: The relationship between higher education and employment*. Lund: European Association of Institutional Research Forum.
- Hijman R. (2009) *The impact of the crisis on employment*. Luxemburg: Eurostat.
- ING (2011) *Regiovisie Noord-Nederland*. ING: Noord-Nederland.
- International Labour Organization (2013) *Global employments trends youth 2012*. Genève: International Labour Organization.
- Instituto Nacional de Estatística (INE) *População residente em Portugal com instrução superior e 25 a 34 anos*. Lissabon: Instituto Nacional de Estatística.
- Jovanovic, B. (1982) "Selection and Evolution of Industry" *Econometrica* 50 (3) p. 649-670.
- Klieme E., H. Avenarius, W. Blum, P. Döbrich, H. Gruber, M. Prenzel, K. Reiss, K. Riquarts, J. Rost, H-E. Tenorth & H.J. Vollmer (2004) *The Development of National Educational Standards: An Expertise*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Klobas J.E. & S. Renzi (2008) *Using the theory of planned behaviour with qualitative research*. Milan: Università Bocconi.
- Lennon, M.C. (2010) *A Fine Balance: Supporting Skills and Competency Development*. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- Lucas, R. E. (1978) "On the Size Distribution of Business Firms" *Bell Journal of Economics* 9 (2) p. 508-523.
- Martínez, D., J-G. Mora, & L.E. Vila (2007) "Entrepreneurs, the self-employed and employees amongst young European higher education graduates" *European Journal of Education* 42 (1) p. 99-117.
- Norris, N. (1991) "The trouble with competence" *Cambridge Journal of Education* 21 (3) p. 1-11.
- OECD (2011) *Education at a Glance 2011: OECD Indicators*. Parijs: OECD Publishing.
- O'Leary Z. (2010) *The essential guide to doing your research project*, 3e editie. London: SAGE Publications Ltd.

- Plochg T. & M. van Zwieten (2007) Kwalitatief Onderzoek. In Plochg T., Juttmann R.E., Klazinga N.S., Mackenbach J.P. (red.), *Nederlands Handboek Gezondheidszorgonderzoek* (p. 77 – 93). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Quintini G. (2011) *OECD Social, Employment and Migration working papers no. 120 - Right for the job: Over-qualified or under-skilled?* Parijs: OECD Publishing.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2009) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*. Maastricht: Maastricht University.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2011) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. Maastricht: Maastricht University.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2012) *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2011*. Maastricht: Maastricht University.
- Richardson, I. & B. Hynes (2008) “Entrepreneurship education: Towards an industry sector approach” *Education and Training* 50 (3) p. 188–198.
- Robotham, D. & R. Jubb (1996) “Competences: measuring the unmeasurable” *Management Development Review* 9 (5) p. 25-29.
- Rotter, J. B. (1954) *Social learning and clinical psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rotter, J. B. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs* 80(1) p. 1 – 28.
- Scherer, S. (2004) “Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy” *Work, Employment and Society* 18 (2) p. 369-94.
- Schudde B., J.D. Gardenier, L. Broersma & J. van Dijk (2010) *Noordelijke arbeidsmarktverkenning 2010*. Groningen: CAB/RUG.
- SNN (2013) *Feiten & Cijfers Regio Noord-Nederland*. Geraadpleegd op 22 juni 2013 via <http://www.snn.eu/>. Groningen: SNN.
- Thurow, L.C. (1975) *Generating Inequality*. New York: Basic Books Inc.
- Try, S. (2004) “The Role of Flexible Work in the Transition from Higher Education into the Labour Market” *Journal of Education and Work* 17 (1) p. 27-45.
- UWV (2012) *Regionale arbeidsmarktschets Groningen 2012: Arbeidsmarktregio Groningen*. Amsterdam: UWV WERKbedrijf.
- UWV (2013) *Werkzoekende jongere is steeds hoger opgeleid*. Geraadpleegd op 20 maart 2013 via www.werk.nl. Amsterdam: UWV.

- Van Damme D. & K. Karkkainen (2010) *OECD Education today Crisis Survey 2010: The impact of the economic and fiscal crisis on education in OECD countries*. Parijs: OECD Publishing.
- Van Dijk, J. (2012) *Opinie 2012*. Geraadpleegd op 26 september 2013 via <http://www.rug.nl>. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Venhorst, V.A. (2012) *Smart move? The spatial mobility of higher education graduates*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Washer P. (2007) “Revisiting Key Skills: A Practical Framework for Higher Education” *Quality in Higher Education* 13 (1) p. 57-67.
- Weinert F.E. (1999) *Concepts of Competence: Definition and Selection of Competencies*. München: Max Plank Institute for Psychological Research.
- Winterton J., F. Delamere-Le Deist & E. Stringfellow (2006) *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*. 64. Luxemburg: European Centre for the Development of Vocational Training.

Bijlage

Interviewvragenlijst

Interviews: Student met nevenactiviteiten tijdens de studie

Achtergrondinformatie individu:

1. Leeftijd?
2. Studierichting?
3. Welk jaar bent u afgestudeerd?
4. Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?
5. Hoelang was u werkzoekend, tot u uw eerste baan vond?

6. Heeft u een van de volgende nevenactiviteiten gedaan tijdens uw studie?

- bestuursjaar/commissie
- stage
- bent u entrepreneur geweest naast uw studie?
- passende werkervaring opgedaan voor eerste baan?

Zo ja, leg uit welke/wat/hoelang.

>> Ja? Ga door naar vraag 7 van: Interviews: Studenten met nevenactiviteiten tijdens de studie.

>> NEE? Ga door naar vraag 7 van: Interviews: Studenten zonder nevenactiviteiten tijdens de studie.

7. Wat was uw hoofdmotief om hieraan te beginnen?

7.5. Waren er ook andere motieven?

8. Wat waren uw verwachtingen dat u zou leren van deze activiteit toen u begon aan deze activiteit?

9. Hoe tevreden bent u over de uiteindelijke uitkomsten van deze verwachtingen?

10. Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens deze activiteit?

11. Is de beslissing puur zelfstandig genomen om deze activiteit te gaan doen of waren er andere mensen die van invloed waren? Wat denkt u dat anderen verwachten dat u leert tijdens zo'n jaar?

12. Zou je kunnen stellen dat u zich meer heeft ontwikkeld op persoonlijk vlak dankzij deze activiteit? In tegenstelling tot als u dit niet had gedaan?

13. In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt ervoor gezorgd dat u deze activiteit ging doen?

14. Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

15. Hoe denkt u over de huidige crisis? Is deze zwaarder dan vorige crises?

16. Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

17. Vindt u (uit eigen ervaring), zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

18. In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

19. Heeft u overwogen entrepreneur te worden? Waarom wel/niet? Zo ja, op welke wijze was u hiermee bezig?

19b. In economisch slechte tijden kiezen vaak meer mensen voor het entrepreneurship. Heeft u deze optie ooit overwogen voor het geval u geen baan zou gaan vinden? Waarom wel/niet?

20. Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship heeft geleerd. Zet een kruisje bij de competenties waar u zich mee kan identificeren. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen		
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen		
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken		
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden		
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn		
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica		
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal		
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data		

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

21. Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

22. Heeft u competenties opgedaan tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship die van pas kwamen bij uw latere werk?

23. Was/Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

24. Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u de ontwikkeling van uw competenties daarbij van invloed waren.

25. Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad? Op welke manier had dit uw carrière kunnen beïnvloeden?

- Had u liever doorgestudeerd?

Interviews: Studenten zonder nevenactiviteiten tijdens de studie

Vervolg interviews indien vraag 6 met NEE is beantwoord.

7. Heeft u het wel overwogen te doen? Zo ja, waarom is het niet doorgedaan? Zo nee, waarom niet?

8. Waren er factoren in uw omgeving die beletten deze stap te nemen? Zo ja, leg uit.

9. Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens uw studie?

10. Met eerder genoemde activiteiten had u uw competenties extra kunnen ontwikkelen. Heeft u op een andere manier uw competenties ontwikkeld denkt u?

11. In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt invloed gehad op de keuze geen nevenactiviteit te ondernemen?

12. Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

13. Hoe denkt u over de huidige crisis? Is deze zwaarder dan vorige crises?

14. Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

15. Vindt u, zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

16. In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

17. Heeft u overwogen entrepreneur te worden? Waarom wel/niet? Zo ja, op welke wijze was u hiermee bezig?

17b. In economisch slechte tijden kiezen vaak meer mensen voor het entrepreneurship. Heeft u deze optie ooit overwogen voor het geval u geen baan zou gaan vinden? Waarom wel/niet?

18. Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u denkt te hebben geleerd tijdens uw studietijd. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer*
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen		
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen		
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken		
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden		
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn		
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica		
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal		
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data		

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

19. Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

20. Was/Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk

21. Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u dat een stage of bestuursjaar hierin extra zou kunnen hebben bijdragen.

22. Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad? Op welke manier had dit uw carrière kunnen beïnvloeden?

- Had u liever doorgestudeerd? Zou u zich dan meer op het ontwikkelen van uw competenties richten?

Getranscribeerde interviews

Interview (pilot): Student met nevenactiviteiten tijdens studie, 2010-2013

Geïnterviewde: Tom op 31-01-2014.

Totale tijd: 32.39

Leeftijd?

24

Studierichting?

Afgestudeerd aan de master Economische Geografie op de Rijksuniversiteit Groningen.

Welk jaar bent u afgestudeerd?

2013.

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ik woon in en werk in Groningen.

Hoelang was u werkzoekend, tot u uw eerste baan vond?

Tweeënhalve maand.

Heeft u een van de volgende nevenactiviteiten gedaan tijdens uw studie?

- bestuursjaar/commissie - stage - bent u entrepreneur geweest naast uw studie?

- passende werkervaring opgedaan voor eerste baan?

Zo ja, leg uit welke/wat/hoelang.

Ik heb mijn eigen bedrijf gehad. Ik ben een jaar zzp'er geweest. Ik heb een jaar lang bij een adviesbureau gewerkt en ik heb een half jaar stage gelopen. Dit is allemaal wel hetzelfde soort werk zeg maar.

Het begon met de stage. Daarna heb ik een soort van bijbaan bij hun gehad en daarna ben ik mijn eigen bedrijf begonnen (zzp). Het bedrijf waar ik dus die bijbaan had ging reorganiseren en vet veel mensen werden ontslagen. Ik was natuurlijk ook de klos, omdat ik daar als laatste binnen kwam. Maar ze ontsloegen me niet omdat ze me niet meer wilden hebben, maar omdat het financieel niet meer uitkon. Op dat moment ben ik voor mezelf begonnen en kon ik via deze weg bij hun doorwerken. Dat is voor mij de reden om zzp'er te worden uiteindelijk.

En dat was ook uw motief om uw eigen bedrijf te beginnen? Of hoe bent u hier nu zo ingerold.

Mijn motief was eigenlijk om naast de studie een beetje praktisch bezig te zijn, in je studiegebied zeg maar. Dat begon dus in die stage. En nadien heb ik wel geprobeerd om een of andere link met dat werk te houden. Ik dacht van ja je kan ook normaal een bijbaan hebben, dan ben je ook tien uur per week bezig of meer. Maar als dit zo kan dan is het ook leuk.

Had je er verder nog motieven voor?

Geld verdienen... Ja en, connecties behouden tot nadat je afgestudeerd bent. Toen ik daar stage liep begon de crisis net echt zeg maar en ik dacht misschien is het wel slim om een beetje contact te houden met deze mensen zeg maar. Je weet nooit wat het oplevert.

Wat waren uw verwachtingen dat u zou leren van deze activiteiten die u hebt gedaan zoals de stage en het eigen bedrijf op het moment dat u hieraan begon?

Hmm, de verwachtingen die ik zou leren.. Ik denk als je het vergelijkt met de studie meer praktische dingen. Dus ja, als je op de universiteit assisteert ben je wel veel bezig met lezen en onderzoek, maar je bent vooral bezig met de dingen in je hoofd. En bij zo'n stage hoopte ik meer dingen te gaan doen, dingen te organiseren, vragen te beantwoorden vanuit het werkveld.

Hoe tevreden bent u over de uiteindelijke uitkomsten van deze verwachtingen?

Wel tevreden. Het heeft mij best wel geholpen. De stage was vooral leuk, je bent echt een hulpje van de werknemers. En toen ik er ging werken (bijbaan) kreeg ik meer verantwoordelijkheid. Toen ik nog weer later als zzp'er bezig was vond ik het eigenlijk wat minder leuk. Je bent heel veel voor jezelf bezig. Ik had gewoon een contract, van zoveel uren kost ik en zoveel uur ga ik werken voor een bepaald project. Daar moet je je vervolgens gewoon aanhouden en dan ga je niet meer naar het kantoor toe om even praatjes te maken. Want als je je werk beter hier kan doen en ze zeggen: "Kan je voor morgen dit en dat afhebben?", dan doe je dat gewoon. Maar je hebt wat minder die interactie. Dat sociale dat je op kantoor wel hebt.

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens deze activiteit?

Vaardigheden.. *denkt na*. Ik denk meer dingen die je verder ontwikkeld. Bij je studie presenteer je ook wel. Maar als je werkt doet je eigenlijk niks anders dan jezelf verkopen of proberen iemand anders te overtuigen van het nut van wat jij doet tot op zekere hoogte. Het zijn eigenlijk de dingen die je leert tijdens de studie die werk je dan verder uit. In de praktijk woon je een keer een workshop bij, dan heb je er wel veel aan, aan je studie maar ook als je dat al eerder hebt gedaan. En je leert over de machtsverhoudingen binnen de organisaties. Dat is best wel handig om dat een keer mee te maken. En binnen het entrepreneurship was het vooral zelfstandigheid. Als iemand wat van je vraagt en je belooft dat, dan moet je dat ook gewoon doen. Op dat moment vertrouwen er ook andere mensen op je zeg maar.

En wat was het minder leuke aan het entrepreneurship?

Wat ik net ook zei, het gebrek aan sociaal contact. Daarom ben ik er sinds een maand ook mee gestopt, want ik vind dat als je 24 bent en je begint met 'echt werken' dan heb ik wel het gevoel dat je nog heel veel kan leren. Vooral van collega's, als je die dan niet hebt is het leren ook heel erg moeilijk. Ik heb geen zin om 30 uur per week om alleen op een kamer te zitten.

Is de beslissing puur zelfstandig genomen om deze activiteit te gaan doen of waren er andere mensen die van invloed waren? Wat denkt u dat anderen verwachten dat u leert tijdens zo'n jaar?

Doordat ik een vak niet had gehaald op de bachelor (statistiek 2) kreeg ik opeens in een half jaar tijd enorm veel vrije tijd. Aangezien ik alleen maar statistiek 2 hoefde te herkansen. Toen heb ik besloten stage te gaan lopen, in plaats van een half jaar lang te niksen. En het was puur toeval dat ik terecht kwam waar ik terecht kwam uiteindelijk.

En het zzp'er worden, waren daar ook andere mensen die daar invloed op hadden. Bijvoorbeeld ouders of familie?

Mijn vader is eigen baas. Toen ik dat ging uitzoeken heb ik het er met hem over gehad en gevraagd naar de gevaren. En om uit te zoeken wat voor eisen er allemaal zijn, maar dat bleek allemaal erg mee te vallen. En ik heb het er ook met mijn voormalige baas over gehad, in ieder geval voor de garantie dat ze mij de komende tijd nog kunnen gebruiken. Dus ik kreeg er wel vertrouwen in. Als zzp'er heb je eigenlijk niet heel veel verplichtingen. Je hebt BTW, belastingen betalen, inkomensbelasting opgeven. Dat moet je allemaal zelf doen, maar het is 'maar' vier keer per jaar. Met een half uurtje ben je klaar. Dus het valt allemaal wat mee.

Wat denk je dat anderen verwachten dat jij hebt geleerd tijdens de stage of je zzp'erschap?

Bedoel je mensen die je zouden kunnen aannemen of ..? Studenten?

Nee, meer de mensen die dichtbij je staan zoals familie of vrienden.

Ah ja, zo, of de perceptie anders is? Ehm.. nou in sommige gevallen wordt de stage wel gezien als veredeld koffie halen. Maar in mijn geval viel dat heel erg mee, ik hoefde alleen koffie voor mezelf te halen.

Over het algemeen waren de reacties van de mensen er wel positief op. Het verschilt per stage natuurlijk, maar ik denk dat andere mensen niet door hebben hoeveel verantwoordelijkheden je krijgt op je stage dan anderen denken. Iedereen kan natuurlijk stage lopen, maar als je een goede stage vindt stelt het wel genoeg voor.

En hoe denken zij erover bij het zzp'er zijn?

Nou als je zzp'er bent denken mensen dat je meer doet dan wat je eigenlijk doet. Het is niet echt een bedrijf, ik heb een website. Maar als je als alleen staande zoiets doet ben je enorm afhankelijk van andere mensen. Het is niet alsof je ermee begint en daarna binnen loopt. Nu ben ik ook geen die-hard entrepreneur geweest in de zin van dat ik heel veel reclame heb gemaakt ofzo. Maar het is meer dat het goed uitpakte, het ging makkelijk zo. Maar ik denk dat mensen er meer van verwachten dan wat het daadwerkelijk is. Als je je eenmaal bij de kamer van koophandel (KvK) aanmeldt dan denken mensen dat het gelijk heel heftig is, maar in principe kan iedereen het doen. Je kan gewoon met jouw idee naar de KvK gaan en inschrijven en dan ben je er al bij wijze van spreken. Zo moeilijk is het niet.

Zou je kunnen stellen dat u zich meer heeft ontwikkeld op persoonlijk vlak dankzij deze activiteit? In tegenstelling tot als u dit niet had gedaan?

Ja dat denk ik wel. Van het zzp'erschap wordt je wel wat zelfstandiger. En verantwoordelijk. Je wordt er rechtstreeks op aangesproken, zeker als je iets doet voor geld. Je moet ergens een prijs aanhangen. Als jij zegt ik ben er zoveel uur mee bezig om iets voor jouw te doen, dat is dan 800 euro.. dan ga je wel nadenken, voor die 800 euro moet ik iets goeds doen. Je wordt wel bewust van hoe dat in elkaar steekt.

Daar kom je sowieso wel achter als je in het bedrijfsleven werkt, maar via de stage etc kom je er dus eerder achter. Ik denk zeker dat het wel wat toevoegt aan jezelf.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie op de arbeidsmarkt ervoor gezorgd dat u deze activiteit ging doen?

Bij mijn stage had ik dat gevoel nog niet echt, de crisis begon net. Maar ik had wel zoiets van als ik over twee of drie jaar ofzo afgestudeerd ben is het wel fijn om iets extra's op mijn cv te hebben staan. Het speelde dus eigenlijk wel mee.

En toen ik daar ging werken was ik wel blij dat ik echte werkervaring op ging doen. Toen ik daarna als zzp'er doorging was het ook eigenlijk dezelfde reden. Het is wel mooi als ik dit kan voortzetten en dit kan doortrekken tot ik mijn eerste echte baan krijg.

Dus u had niet echt het idee om hiermee door te gaan zodra u klaar was?

Nou toen ik begon misschien wel. Alleen tijdens de studie had ik er geen tijd voor om het echt uit te breiden, om er echt veel tijd in te steken. En toen ik klaar was had ik zoiets van, ik heb geen zin dit in mijn eentje te gaan doen gaan het begin van mijn carrière. Vandaar dat ik vanaf toen op zoek ging naar een 'normale' baan. Maar ik denk dat het wel anders is als je zelf personeel in dienst hebt. Dan heb je meer verantwoordelijkheden.

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

Haha, de eerste dingen.. qua termen? **Ja, waarmee jij de financiële crisis associeert.** Eh, minder geld. Grote banken. Slechte hypotheeken. En werkloosheid.

Hoe denkt u over de huidige crisis? Is deze zwaarder dan vorige crises?

Lastig, ik heb niet echt veel crises mee gemaakt. Maar ik hoor overal dat die wel zwaar is. Net zo zwaar, of nog zwaarder dan die van die tachtiger jaren. Nee volgens mij is het zwaar en gaat die lang door. Dat is irritant. Toen ik net begon met studeren begon ook de crisis en ik dacht van ahh tegen de tijd dat ik klaar ben is het wel over en het komt allemaal wel goed. Maar helaas duurt het wat langer dan ik verwachtte. Ook al lijkt het op dit moment ietsje beter te gaan.

[Wat betekent de huidige financiële crisis voor u?

Vraag niet gesteld. De vorige twee vragen beantwoorden dit min of meer al.]

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Of de werkloosheid je overkomt, door de crisis zeg maar? **Ja de kans op werkgelegenheid.**

Ja allebei een beetje, de situatie waarin wij zitten heb je natuurlijk geen invloed op. Maar je hebt wel invloed op hoe je jezelf ontwikkeld. Maar dan nog, ik ken genoeg mensen die een fantastisch cv hebben en nergens aan de bak komen. Mensen stellen hun eisen aan alle kanten bij om toch maar iets te kunnen doen. Ik denk dat het 70% externe factoren zijn en 30% waar je zelf wat aan kan doen.

Maar tegelijkertijd met wat jij doet, zie je dat heel veel andere mensen dat ook doen natuurlijk. Iedereen voelt dat die geen werk kan krijgen en gaat nog een stage doen of verder studeren.

Vindt u, zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

[Volmondig] Ja.

Waarom denkt u dat?

In mijn tweeënhalve maand durende banenjacht.. er zitten in het noorden minder grote werkgevers. Je ziet vooral dat als een net afgestudeerde aan een traineeship begint of aan een stage dan zijn dat vooral de wat grotere bedrijven of gemeentes of provincies. De wat kleinere bedrijven die er dan wel zijn in Groningen willen een paar jaar werkervaring, zodat je de investering terug verdient. Terwijl bij grotere bedrijven hebben ze meer ruimte om in junioren te investeren.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

In het begin denk je er überhaupt niet aan. Ik denk dat je de laatste anderhalve jaar begint na te denken hoe je in de markt ligt en hoe je kansen zijn. Maar dan nog weet je het pas als je klaar bent en je gaat zoeken. Dan ga je pas echt beseffen hoe het er voor staat. Dan ben je ook hele dagen aan het zoeken naar werk, dus ontkom je er niet aan.

Overweegt u in de toekomst nog weer iets qua entrepreneurship te gaan doen?

Ja misschien ooit wel. Maar ik had wel zoiets als je zoiets begint moet je echt wat te bieden hebben. Ik had het gevoel dat ik nog veel kon leren van andere mensen. Ik had niet zoiets van ik voel me op mijn plek toen ik zzp'er was.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship heeft geleerd. Zet een kruisje bij de

competenties waar u zich mee kan identificeren. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	✓ ½	7
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	✓	8
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	✓	8
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden	✓	7
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn	✓	9
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen	✓ ½	5
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	✓	8
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal		
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		1
Numeracy	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	✓	7

**Vakkennis en kennis van andere vakgebieden werd maar een beetje mee geïdentificeerd. Vandaar het 'halve' vinkje.*

Verder heb ik tijdens het interview besloten er ook een cijfer op basis 1 tot 10 (1 is weinig identificatie, 10 is veel) op te geven. > Opvallend dat hij een 1 geeft voor entrepreneurship.

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Als je aan het solliciteren bent zeg maar?

Ja dat als je aan het solliciteren bent dat je niet genoeg ontwikkeld wordt bevonden op de punten uit het schema van net.

Nee. Ik heb dat niet meegemaakt. Wat je nu veel hoort is dat ze gewoon niet het geld hebben om mensen aan te stellen. Dus niet zozeer dat je niet past. Ik heb bijvoorbeeld twee gesprekken gehad waarbij het gesprek heel goed ging, er was echt een klik, maar aan het eind was het van 'ja als we geld hadden zouden we je aannemen, maar dat kan nu niet'.

Wel vreemd ook dat ze dan laten komen?

Ja ze noemen het een ‘kennismakingsgesprek’. Achteraf is het altijd nuttig natuurlijk om mensen te ontmoeten, maar het is heel spijtig om na een goed gesprek van een uur de deur te worden gewezen.

Heeft u competenties opgedaan tijdens uw stage/bestuurjaar/commissie/entrepreneurship die van pas kwamen bij uw latere werk?
Ja.

Welke? Welke waren het meest prominent?

Het kunnen functioneren in een groep zeg maar. En het om kunnen gaan met meningen van anderen. Dat zijn wel hele belangrijke dingen. En het praktisch in kunnen zetten van je kennis. Niet alles wat je weet kun je iets mee. Heel veel dingen waarvan je dacht dat t niet nuttig was kun je ineens wel wat mee.

Was/Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

Nee.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u de ontwikkeling van uw competenties daarbij van invloed waren.

Tijdelijk. Bijzonder tijdelijk eigenlijk, namelijk voor drie maanden. Ik heb nu nog werk, maar over een maand moet ik kijken wat ze met mij aanwillen. Misschien willen ze verlengen, maar dat is nog niet duidelijk.

Denk je dat je ervaring uit de stage en zzp periode de kans op een vast contract verhoogt?

Nee. Ik niet dat het uitmaakt dat ik zzp ben geweest, dat ze bang zijn dat ik ieder jaar ergens anders heb gewerkt.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad? Op welke manier had dit uw carrière kunnen beïnvloeden?

Jawel. Maar dat is moeilijk te zeggen. Het kan natuurlijk ook komen doordat over twee jaar de werkloosheid lager is en niet omdat ik beter in de markt ben komen te liggen. Ik denk wel dat als je iets nieuws gaat studeren dat je iets moet kiezen dat aansluit, dat je ideeën moet hebben dat het iets toevoegt aan jou. Dat is ook de reden dat ik besloot niet nog iets te doen, ik zou niet weten wat ik goed aansluit op wat ik tot dusver heb gedaan.

Dat waren de vragen! Bedankt.

Interview: Student met nevenactiviteiten tijdens studie, 2010-2013

Geïnterviewde: Freek op 15-02-2014.

Totale tijd: 22.53

Leeftijd?

29

Studierichting

MSc Vastgoedkunde

Welk jaar bent u afgestudeerd?

2013

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ja, in de stad (Groningen).

Hoelang heeft u naar werk gezocht voor u uw eerste baan vond?

Drie maanden.

Welke nevenactiviteiten heeft u gedaan tijdens uw studie?

Ik heb verschillende commissies gedaan bij mijn studentenvereniging (Unitas). Ik heb een bestuursjaar gedaan bij mijn studentenvereniging. En ik heb een jaar bij een vakgerelateerde studievereniging een commissie gedaan.

Verder heb ik nog stage gelopen.

Wat was uw hoofdmotief om aan deze nevenactiviteiten te beginnen?

Omdat ik het leuk vond.

En dat geldt voor alle nevenactiviteiten?

Ja. Maar ik moet wel zeggen, die laatste commissie bij die studievereniging was wel van kan ik er nog wat uithalen voor wellicht een baan. Dus dat was ook echt wel bedoeld om mijn netwerk te vergroten.

Maar wat betreft bij de studentenvereniging dat was echt puur voor mijn plezier.

En waren er nog andere motieven die in mindere mate ook meetelden, behalve dat u het leuk vond?

Je wil jezelf wel ontwikkelen natuurlijk en dan is zo'n bestuursjaar bij unitas wel mooi. Er lagen wat mooie uitdagingen. Daarom heb ik dat ook gedaan. Toch wel interessant om dat een jaar te doen. Je wilt weten hoe zoiets gaat/werkt.

Wat waren uw verwachtingen die u zou leren per nevenactiviteit?

Organiseren en beleid maken bijvoorbeeld. En komt dat ook uit en in hoeverre kan je daar zelf invloed op uitoefenen? Je schrijft namelijk een beleidsplan aan het begin van het jaar, je stelt een bestuur samen met iedereen in goed overleg. Je zet bepaalde doelstellingen, en dan is het leuk om te kijken in hoeverre je dat ook kan gaan halen en bewerkstelligen. Dat vond ik heel leerzaam en interessant.

Hoe tevreden bent u over de uitkomsten van deze verwachtingen?

Die zaken die ik opnoemde, die hebben wel tot een beter inzicht geleid. Ik heb er wel veel van geleerd, voor het bestuursjaar van Unitas heb ik veel van geleerd. Hoe je met mensen omgaat, verwachtingen die je schept, of ze niet uitkomen of wel uitkomen. Dat was toch wel het meest leerzame nevenactiviteit, dat bestuursjaar.

En die commissies wat heeft u daarvan geleerd, heeft u er nog iets uit kunnen halen?

Nee, dat was echt voor mijn plezier. Het was leuk om te doen, maar inhoudelijk was het niet echt wat.

En de stage?

Ja dat kan ik iedereen aanraden. Probeer dat te doen. Daar leer je van en je kunt er vaak nog wat uithalen voor een baan ofzo.

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens deze activiteiten?

Vergaderen, overleggen. Onderhandelen. Organiseren. En besturen eigenlijk, tijdens het bestuursjaar.

Besturen is dat leiding geven?

Hmm, ik weet niet of het echt leiding geven is. Het is vooral samenwerken met een groep mensen. Jij bent de meewerkend voorman zeg maar.

Is de beslissing puur zelfstandig genomen om deze activiteit te gaan doen of waren er andere mensen die van invloed waren?

Mijn ouders. Ik heb met mijn ouders overlegd, dat was het enige.

En wat denkt u dat zij verwachten dat u leert?

Niet. Meer voor het plezier, maar inhoudelijk niet. Ze hebben het natuurlijk zelf niet gedaan, maar zeiden van als je dat wilt doen moet je dat doen.

Zou je kunnen stellen dat u zich meer heeft ontwikkeld op persoonlijk vlak dankzij deze activiteit? In tegenstelling tot als u dit niet had gedaan?

[Volmondig] Ja. Vooral dat bestuursjaar. Maar ook de commissies. Wat weet ik niet precies, maar het heeft je wel ontwikkeld. Kijk hoe had ik me ontwikkelt als ik dit niet had gedaan? Dat weet ik niet.

Ik weet wel dat je leert samenwerken, en dat leer je op school niet.. nja minder, maar binnen zo'n studentenvereniging leer je dat nog beter. Op een ander niveau.

En hoe je jezelf presenteert is misschien ook wel belangrijk. Hoe je jezelf voor doet komen en hoe je echt bent. Je schept verwachtingen bij mensen en moet elkaar beter leren kennen. Ja dat heb ik ook geleerd.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt ervoor gezorgd dat u deze activiteit ging doen?

[Klinkt besluitvaardig] Nou, dat heeft wel meegespeeld, want in 2009 toen zaten we nog best in de crisis. En ik had mijn hbo studie toen afgerond en ik zou de arbeidsmarkt opgaan. Maar toen heb ik toch besloten om een bestuursjaar te gaan doen. Dat heeft wel echt meegespeeld, maar bovenal wilde ik graag verder studeren. Ook vanwege die slechte arbeidsmarkt. Maar die mogelijkheid om dat bestuursjaar te doen deed zich voor en dat heb ik toen besloten te doen.

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

[Lacht] 2008.

Waarom 2008?

Toen begon het. Ik heb daar destijds een paper overgeschreven. Toen wisten we er nog niet zoveel van. Behalve dat het in Amerika begon en dat we niet wisten wat de gevolgen zouden zijn. Dat is wat mij nu te binnen schiet, alle ellende die daaruit is voortgekomen.

En welke dingen relateert u aan zichzelf als ik financiële crisis zeg?

Persoonlijk heb ik er eigenlijk niet echt last van gehad. Nu ja, heb wel gekozen voor het doorstuderen. Maar qua baan zoeken heb ik er geen nadelige gevolgen van ondervonden uiteindelijk.

En het bestuursjaar? Was die gekozen door de crisis?

Nee. Bestuursjaar erbij was misschien alleen, omdat het leuk was en omdat het toch een jaartje overbrugt in die crisis. Dan zien we in 2012/2013 wel weer hoe het ervoor staat. Met de ervaring die ik dan heb heb ik wellicht meer kansen.

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Nee, dat overkomt je. Maar je kunt er zelf invloed op uitoefenen door voor jezelf te gaan starten bijvoorbeeld. Of, verder te kijken dan Nederland. Proberen je kansen te vergroten. Maar de financiële crisis overkomt je, daar kan je niks aan doen.

Vindt u (uit eigen ervaring), zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

Ja, iets minder aanbod van werkgelegenheid als je hoogopgeleid bent. Maar lager opgeleid ook wel. Laten we het zo zeggen, de kansen zijn groter in het westen.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

Heel bewust. In eerste instantie heel optimistisch, na het afronden van mijn hbo. Maar na 2009/2010 werd het steeds minder en er worden hoge eisen aan je gesteld. Ik was er dus echt heel bewust mee bezig.

Heeft u overwogen entrepreneur te worden?

Ja, nog steeds. Overwogen dan he.

Waarom?

Om te kijken wat de succeskans is.

Wat zou u willen starten?

Een internetbedrijf of een consultancy-advies bureau.

En bent u hier ook daadwerkelijk mee bezig geweest?

Ik heb het niet doorgezet in concrete plannen. Hooguit een paar hersenspinsels.

En als u meer moeite had gehad om een baan te vinden, zou u het dan overwegen?

Ja. Dan had ik daar zeker werk van gemaakt.

En dat had u al in uw achterhoofd toen u begon met werk zoeken?

Ja.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship heeft geleerd. Zet een kruisje bij de competenties waar u zich mee kan identificeren. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	6
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	8
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken		6
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden		7
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn	X	8
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		7
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica		5
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal		7
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		5
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	X	6

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Ja.

En waar lag dat aan, welke competenties miste u bijvoorbeeld?

Taal- en rekenvaardigheid.

En heeft u daardoor ook meer moeite gehad om een baan te vinden?

Ja.

Heeft u competenties opgedaan tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie die van pas kwamen bij uw latere werk?

Ja. Onderhandelen vooral. En juridische kennis. En financiële kennis ook een beetje.

Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

Ja, maar wel met doorgroeimogelijkheden.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u de ontwikkeling van uw competenties daarbij van invloed waren.

Vast. Ik ben gestart met een twee andere jongens en die hebben ook allebei een verbintenis voor onbepaalde tijd. Die hebben beide geen nevenactiviteiten gedaan.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad?

Nee, dat had niet zoveel meer uitgemaakt.

Had u liever nog wel doorgestudeerd?

Ja. Nou eh, nee... eigenlijk niet, want ik vond werken nog leuker.

Bedankt voor het interview.

Interview: Student met nevenactiviteiten tijdens studie, 2010-2013

Geïnterviewde: Gerard op 15-02-2014.

Totale tijd: 34.03

Leeftijd?

24

Studierichting

Bsc Bedrijfskunde.

Welk jaar bent u afgestudeerd?

2012 bsc. Master ben ik nu bijna mee klaar, dus 2014.

Hoelang heeft u naar werk gezocht voor u uw eerste baan vond?

Niet, ik kon gelijk na mijn stage door. Bij PWC behandelen ze een stage-aanvraag als sollicitatie, met het oog je daarna aan te nemen.

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ja, in Groningen.

Welke nevenactiviteiten heeft u gedaan tijdens uw studie?

Ik heb een halfjaar een commissie gedaan bij een studentenvereniging. Bij AEGEE. Ik heb daar summer university commissie gedaan en waar het op neerkwam was dat je een culturele uitwisseling ging organiseren, 2 weken lang, voor een groep of 30 buitenlandse studenten. Dat was de enige commissie die ik gedaan heb.

En u hebt een stage gedaan?

Ja, dat was ook een half jaar. Ik was voornamelijk met mijn masterscriptie bezig en niet met daadwerkelijke werkzaamheden, maar je krijgt wel altijd wat mee. En daarna ben ik dus daar ook echt aan het werk geraakt sinds augustus vorig jaar.

Wat was uw hoofdmotief om aan deze nevenactiviteiten te beginnen, dus de commissie en de stage?

De commissie, daar wilde ik omdat ik al een tijdlang lid was van die vereniging wilde ik wel eens een keer wat organiseren. En het waren leuke mensen die dat deden en zo ben ik er ook een beetje ingerold. Het was niet zozeer dat ik zelf heel hard op zoek was, omdat ik dacht van ik wil wat doen. Ik zag de mogelijkheid voorbij komen en toen werd ik gevraagd van 'Erik vind je dat niet leuk om te doen?'. En toen heb ik ja gezegd.

En de stage?

Voornamelijk mijn scriptie afmaken, maar een ander hoofdmotief was dat het mij wel leuk leek om een keer echt wat in een bedrijf te doen. Want wat ik tijdens mijn studie heel erg miste was wel het praktijkdeel. Het leek me wel leuk om wat werkervaring op te doen, maar dat is dan niet helemaal gelukt, omdat je met je scriptie bezig bent. Maar je leert toch mensen kennen en je leert hoe het er in de echte wereld aan toe gaat en hoe men aankijkt tegen al die dingen die je leert. Hoe daar in de praktijk mee omgegaan wordt. Dus dat waren een beetje mijn hoofdmotieven om die stage te doen.

Wat verder niet tegenwerkte was dat er een leuke stagevergoeding tegenover stond. Maar de stage heb ik niet zelf gezocht ofzo. Ik kreeg het ook een beetje aangereikt op een presenteerblaadje. Ik heb één gesprek gehad met de coördinator van de master en toen was ik nog geen vijf minuten binnen en zei hij van 'ik kreeg nog een mailtje binnen met een verzoek

van PWC tot scriptiestage, misschien is dat wat voor jou'. Toen bij PWC op gesprek geweest en dat beviel goed. Uiteindelijk besloot ik ermee door te gaan.

En speelden er daarnaast nog andere motieven mee voor beide activiteiten?

Ja, voor de commissie, omdat ik het leuk vond om met mensen van andere culturen om te gaan.

Voor de stage, groot bedrijf, leuk om in de keuken te kijken.

Wat waren uw verwachtingen die u zou leren per nevenactiviteit?

Voor de commissie.. organisatievermogen. Want je bent er twee weken fulltime mee bezig en daarvoor heb je een aantal maanden voorbereiding. Maar die twee weken moet je er echt staan. Dus een stukje planning en organisatie. Verder natuurlijk gezelligheid. Dat was een beetje mijn verwachting voor die commissie.

En voor de stage was het vooral dat het mij zou helpen snel de scriptie af te ronden, dat is niet gelukt helaas. En verder om contacten op te doen en om te kijken of dat is wat ik echt wil. Wil ik hier later fulltime werken? En dat was wel zo.

En hoe tevreden bent u over de uiteindelijke uitkomsten van deze verwachtingen?

Wat de commissie betreft, was ik gematigd tevreden. Het was iets lossier dan verwacht, ik verwachtte meer planning en organisatievermogen, maar was vaak meer improviseren en aanrommelen. Maar dat is misschien ook wel inherent aan studentenverenigingcommissies. Het hoort er een beetje bij, maar viel me wel tegen.

En voor de stage, de twee dingen die ik noemde. Afronden van de scriptie, nou dat viel tegen. En opzich de begeleiding vanuit PWC zelf was minder gestructureerd dan ik dacht. Als ik iets wilde dan kon dat wel, maar je moest wel echt weten wat je wilde. Het was heel zelfstandig.

Dus ze lieten veel aan u over?

Ja ik moest heel veel uit mezelf doen. Er zat niet heel veel structuur in zeg maar. Dus dat viel me wel tegen.

En over de andere verwachting, contacten. Dat beviel goed, je leert veel mensen kennen. Je wordt echt betrokken bij het bedrijf. Ik ging mee naar teammeetings. Ik voelde me gelijk onderdeel van het team. Daar werd ik ook naar behandeld. Het was niet van je bent een stagiair en je mag niks en je hebt niks in te brengen.

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens deze activiteiten?

Wat betreft het commissiedeel een beetje organisatorisch denken. En vooral ook niet te lang wachten met sommige dingen, gelijk acties ondernemen. Niet altijd erop vertrouwen dat anderen het wel doen. Soms moet je dingen wel echt naar jezelf toe trekken.

En de stage. Ik denk dat het een beetje op hetzelfde neerkomt. En ook tijdig anderen informeren over de stand van zaken en wat jij wil.

Is de beslissing puur zelfstandig genomen om deze activiteit te gaan doen of waren er andere mensen die van invloed waren? Voor de commissie sowieso omdat ik gevraagd werd en het niet zelf heb opgezocht. En het tweede, ja de mensen die ook voor die commissie wilden gaan kon ik goed mee opschieten. Dus leek het me leuk om met hen samen te werken.

En de stage.. wat bedoel je dan precies?

Nou of bijvoorbeeld uw ouders of anderen in uw omgeving invloed op die keuze hadden.

Ik heb niet echt heel veel advies ingewonnen. Maar ik kreeg wel positieve feedback van mijn ouders en vriendin op dat ik stage wilde gaan lopen. Ze stonden er echt achter. En mijn vader zei ook dat die werkervaring die je daar op kan doen mooi is meegenomen.

Wat denkt u dat anderen verwachten dat u leert tijdens zo'n jaar?

Vooral de werkervaring, het praktische gedeelte zeg maar. De theorie komt wel goed, maar de praktijk heb je niet echt op de universiteit.

Zou u kunnen stellen dat u zich meer hebt ontwikkeld op persoonlijk vlak dankzij deze activiteiten? In tegenstelling tot als u het niet had gedaan?

Ja dat denk ik wel. Ik vind het wel moeilijk om te benoemen van daar ben ik nu echt beter in of dat doe ik nu anders. Ik heb meer inzichten gekregen hoe het binnen een bedrijf eraan toe gaat. Meer begrip van het werkende leven. Ik denk dat dat het vooral is.

Tijdens bedrijfskunde leer je er van alles over hoe het eraan toe zou moeten gaan, maar dit leer je uiteindelijk pas in de praktijk.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt ervoor gezorgd dat u deze activiteit ging doen?

Voor de commissie had het geen invloed. Toen was ik daar niet mee bezig. Dat wilde ik gewoon een keer ervaren, omdat het me leuk leek.

Voor de stage, was het niet echt een hoofdmotivatie. Maar ik dacht wel van in het slechtste geval heb je een half jaar stage bij PWC op je cv staan en dat kan altijd helpen als je een baan zoekt. Wat dat betreft heeft het dus wel een klein beetje meegespeeld.

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

Dan zeg ik, ik heb er nog niet heel veel last van gehad.

Hoe denkt u over de huidige crisis? Is deze zwaarder dan vorige crises?

Zoveel heb ik er nog niet meegemaakt natuurlijk. Maar ik denk dat deze crisis met de moderne 24 uren economie.. als er iets mis gaat dan werkt het veel meer door. Daardoor heb je grotere uitschieters, zowel positief als negatief denk ik. We zijn heel snel in de afgelopen vier vijf jaar in de financiële situatie verslechtert, maar dankzij die 24-uurs economie kunnen we ook wel weer sneller uit opklimmen. Dus ik denk ook dat we er weer vrij vlot uitkomen.

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Op globaal niveau overkomt het je niveau. Op macro-economisch niveau. Je kunt er natuurlijk zelf wel invloed op uitoefenen, qua opleiding. Maar het is wel moeilijk in te schatten natuurlijk, want als je begint aan je studie is het economisch klimaat anders dan als je eruit komt. Dus als er ineens geen vraag meer is naar jouw studie kan je er minder aan doen. Je moet geluk hebben dat er vraag naar is. Tot op zekere hoogte kan je er dus wel invloed op uitoefenen, bijvoorbeeld door te zorgen dat je breed inzetbaar bent. Bedrijfskunde is een brede studie, dus dan kan je op veel vlakken terecht. Maar aan de andere kant, ben je ook overgeleverd aan de economische krachten waar jij als individu totaal geen invloed op hebt.

En iets als een bestuursjaar, denkt u dat dat invloed heeft op de banenkans?

Ik denk dat het een beetje wordt overschat. Het helpt zeker wel mee, maar zoals ik het heb ervaren niet. Maar ja, als je tien sollicitaties krijgt en twee daarvan zijn met bestuursjaar en de rest zonder.. dan is het wellicht wel een voordeel.

Het hangt er ook vanaf waar je dit bestuursjaar doet denk ik, Vindicat zal natuurlijk wel heel hoog zijn aangeschreven. Meer dan een andere kleine(re) vereniging. Ik bedoel Vindicat is bijna een bedrijf. En doe je dat bij een kleine vereniging.. kun je je afvragen hoeveel invloed dat heeft. Ik denk dus dat een bestuursjaar overschat wordt, maar baat het niet dan schaadt het niet, natuurlijk.

Vindt u (uit eigen ervaring), zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

Ja ik denk dat in het noorden de kans wel kleiner is dan in de Randstad. Maar ik heb dat zelf niet zozeer meegemaakt, want ik heb niet zolang gezocht. Het is niet zo dat ik hier heel lang heb gezocht en uiteindelijk niks kon vinden en maar weg ben gegaan.

Maar wat ik wel van anderen heb gehoord is dat mensen hier hebben gezocht, niks gevonden, en maar weg gingen.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

Ik zou zeggen, wel redelijk bewust. Tijdens de bachelor dacht ik wel van ja, bedrijfskunde heb je altijd wel goede kansen. Je kunt op heel veel dingen ingezet worden, je hebt een brede kennis. En tijdens de master dacht ik wel dat ik goede kansen had. Anderen die afgestudeerd waren hadden wel snel een baan. Vooral als je bedrijfskunde en IT een beetje kan combineren.

Heeft u overwogen entrepreneur te worden? Waarom niet? Nee, nooit serieus. Ik heb er wel eens over nagedacht. Van kan wel leuk zijn, als je een goed idee hebt. Maar ik heb nooit een ingeving gehad van dat ga ik doen.

En stel als u langere tijd werkloos was geweest in de zoektocht naar de eerste baan. Had u het dan overwogen?

[Denkt na] Misschien voor erbij. Een baan onder mijn niveau accepteren en dan zelf iets erbij proberen. Maar dan was ik misschien gaan bijscholen ook.

Maar het is niet zo dat als ik morgen werkloos ben dat ik de intentie heb een eigen bedrijf te starten, dat zeker niet.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship heeft geleerd. Zet een kruisje bij de competenties waar u zich mee kan identificeren. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	8
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	8
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	X	6
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden		5
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van	X	6

	anderen begrijpen, begripvol zijn		
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen	X	7
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	X	8
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal	X	6
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		4
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data		3

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Vakkenis heb ik niet echt bij de commissie geleerd. Wel op stage.

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Nee, nee. Enige wat ik heb gehoord was dat ik wat lang over mijn studie had gedaan. Maar voor de rest had ik niet het idee dat ik iets niet goed genoeg kon. Zo heb ik dat niet ervaren.

Heeft u competenties opgedaan tijdens uw stage/commissie die van pas kwamen bij uw latere werk?

Ja voor stage wel. Dat inzicht in bedrijfsprocessen, hoe bedrijven werken. En voor de commissie kan ik niet echt iets herleiden waar ik nu nog heel veel profijt van heb.

Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

[Nonchalant] Nee dat denk ik niet.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract?

Ik heb een jaarcontract.

En in hoeverre denkt u de ontwikkeling van uw competenties daarbij van invloed waren?

Ja dat weet ik haast wel zeker. Ik heb een collega met een beetje werkervaring, die heeft een vastcontract gekregen. Maar het is bij mij ook, omdat ik mijn master nog niet helemaal af heb dat ik een jaarcontract heb gekregen.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad?

Ja, dan had ik wel een betere uitgangspositie gehad. Maar dan moet je wel iets doen wat in het verlengde ligt van de master die je hebt gedaan. Maar dat doe je niet zo snel uit jezelf. Bij PWC word je wel geacht een post-master te volgen. Dat doe je in deeltijd.

En ga je dat doen?

Dat is de postmaster, EDP-Auditor. Dat is de post-master voor IT eigenlijk, voor IT-audit.

Dat was het interview, bedankt!

Interview: Student zonder nevenactiviteiten tijdens studie, 2010-2013

Geïnterviewde: Erwin op 13-02-2014.

Totale tijd: 22.55

Leeftijd?

25

Studierichting?

Ik ben afgestudeerd aan de master Economische Geografie op de Rijkuniversiteit Groningen. Momenteel ben ik nog bezig met GIS & Earth observation.

Welk jaar bent u afgestudeerd?

In 2012 was ik klaar met EG. En ben eind 2013 begonnen met GIS & Earth observation.

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ik woon en werk in Groningen.

Hoelang was u werkzoekend, tot u uw eerste baan vond?

Dat is precies een jaar geweest.

Heeft u een van de volgende nevenactiviteiten gedaan tijdens uw studie?

- bestuursjaar/commissie - stage - bent u entrepreneur geweest naast uw studie?

- passende werkervaring opgedaan voor eerste baan?

Zo ja, leg uit welke/wat/hoelang.

Nee.

Heeft u het wel overwogen te doen? Zo ja, waarom is het niet doorgedaan? Zo nee, waarom niet?

Ja ik het wel overwogen om iets naast mijn studie te doen. Maar omdat ik ook al twee jaar bedrijfskunde had gedaan wilde ik de bachelor en master binnen de geplande tijd afmaken en dus niet nog meer studie vertraging oplopen. Daarom heb ik er voor gekozen om geen bestuur te doen. En daarnaast heb ik wel buitenland ervaring opgedaan.

Op welke manier heb je buitenland ervaring opgedaan?

Ik heb een minor tijdens de bachelor gevolgd in Engeland, Reading. En tijdens de masterscriptie zat ik in Lissabon.

Verder heb ik ooit wel gesolliciteerd voor de opleidingscommissie. Maar dat ben ik toen niet geworden. Ik wilde wel er wat naast doen, een kleine commissie ofzo. Maar dat is er nooit van gekomen.

Waren er nog andere factoren in je omgeving die je beletten deze stappen te nemen?

Ja ik woonde wel in Groningen, maar ik was in het weekend bijna altijd thuis. Ik voetbalde nog thuis en moest gewoon daardoor elk weekend naar huis. Dat leek me ook wel lastig om met een volledig bestuursjaar bijvoorbeeld te combineren.

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens uw studie?

Onderzoek, analyseren en oplossen van problemen en dan voornamelijk structureel een probleem oplossen. Dus niet gelijk erin springen, maar eerst rustig nadenken over hoe je het gaat aanpakken.

En verder, presentatievaardigheden en al dat soort vaardigheden leer je natuurlijk. Je ontwikkelt een denkwijze.

Had u met een bestuursjaar of een andere nevenactiviteit meer vaardigheden ontwikkeld dan nu het geval is?

Ja denk dat dat vooral heel goed is voor je organisatorische vaardigheden. En ook dat het heel goed is om tijdens je studie al aan je netwerk te bouwen. Door bestuur kom je in contact met bedrijven. Maar dan bedoel ik wel vooral het bestuur van je studievereniging en niet van een (kleine) studentenvereniging. Want als je alleen de universiteit volgt en je komt eraf, heb je 0 ervaring met het werkend leven.

Is dat ook een verschil met het hbo denkt u?

Ja, je ziet ook dat hbo'ers soms eerder worden aangenomen op functies die hbo/wo zijn dan wo'ers. Omdat de wo'ers vaak minder praktijkervaring hebben.

Heeft u nog op een andere manier vaardigheden kunnen ontwikkelen, naast de studie?

Ja wat ik zei, die buitenland periode was daar wel goed voor. Om je vaardigheden te ontwikkelen, je komt toch in een nieuwe omgeving en je moet alles zelf uitzoeken. En je krijgt te maken met nieuwe culturen. En dat vereist toch wel flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

En u hebt ook nog bij een corso gewerkt?

Ja, maar dat is niet echt een bestuursjaar zoals je in Groningen een studentenvereniging/studievereniging bestuurt. Maar er komen wel wat organisatorische vaardigheden bij kijken om dat allemaal te organiseren. Ik hielp voornamelijk een handje mee. En nu zit ik in de PR commissie, maar dat doe ik dus pas na de studie. Dat deed ik toen ik werkloos was, om toch iets te doen te hebben.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt invloed gehad op de keuze geen nevenactiviteit te ondernemen?

[Denkt na..] Ik denk eigenlijk dat het geen invloed heeft gehad. Tijdens mijn studie was ik niet echt bezig met werken en de arbeidsmarkt. Misschien ook wel omdat het vooruitzicht na mijn studie niet heel erg goed was.

Nou zou een bestuursjaar daar misschien wel bij kunnen helpen. Maar goed, ik wilde de studie binnen de tijd afronden.

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

Bezuinigingen.

Krappe arbeidsmarkt.

Angstige bedrijven, angst om nieuwe mensen aan te nemen en contracten te geven. Ze gaan vaak eerst binnen de eigen organisatie kijken voordat ze iemand zonder ervaring aannemen.

En denk je dat deze crisis zwaarder is dan vorige crises?

Persoonlijk raakt deze crisis mij heel sterk. Met name de arbeidsmarkt is krap, werk is er weinig. Steeds meer afgestudeerden zijn bezig met een baan zoeken. Helemaal in bijvoorbeeld de overheidsbranche. Het lijkt ook of de studie die je hebt gedaan niet heel veel invloed heeft of ze je wel of niet aannemen. Bij de gemeente of provincie nemen ze net zo snel iemand aan die geschiedenis gestudeerd heeft als iemand die meer in de hoek van de geografie heeft gestudeerd.

Dan gaat het dus gewoon om het niveau van de opleiding?

Ja. Misschien heeft die persoon die geschiedenis gestudeerd heeft wel meer organisatorische vaardigheden ontwikkeld naast zijn studie en kan dat voor hem doorslaggevend zijn om die baan te bemachtigen.

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Ik denk dat het vooral iets is wat je overkomt. Ik denk dat je er zelf weinig invloed op hebt. Zelfs mensen met bestuurservaring hebben het in deze tijd moeilijk om aan een baan te komen.

Maar die hebben het dan wel makkelijker in jouw ogen als ik het goed begrijp?

[Denkt na..] Ik denk wel dat het invloed heeft als je laat zien dat je actief bent geweest naast je studie en wel vaardigheden ontwikkeld hebt. Maar naast bestuurservaring zijn er wel andere ontwikkelingen om dat te ontwikkelen. Er zijn meer wegen die naar Rome leiden.

Kan je daar een voorbeeld van noemen?

Buitenlandervaring, commissie, lokale politiek waarin je actief kan zijn. Misschien als je van sport houdt jeugdtrainer zijn van een team.

Of gewoon werken op niveau.

Vindt u, zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

[Volmondig] Ja.

En waarom denk je dat?

Er is hier minder werk voor hoger opgeleiden, in het westen zijn veel meer banen. En meer bedrijven die op zoek zijn naar hoger opgeleiden. Hier in het noorden kunnen bedrijven het vaak sneller doen met een hbo'er denk ik.

Of misschien zijn de bedrijven in het noorden meer op zoek naar technisch hoger opgeleiden. De technische branche is in het noorden wat groter denk ik. En daar is de markt wel beter voor.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

Ik was me er wel van bewust dat de overheidshoek wel een hoek was waarin bezuinigd werd. Ik wist dat de kansen al kleiner waren. Ik wist ook dat de kansen voor technisch geschoolde mensen groter zijn. Sowieso vis je in een hele kleine vijver omdat je jezelf alleen gespecialiseerd hebt in de geografische hoek. Bedrijfskundigen zijn wat dat betreft veel breder inzetbaar binnen een bedrijf.

Heeft u overwogen entrepreneur te worden? Waarom wel/niet? Zo ja, op welke wijze was u hiermee bezig?

Ik heb het wel overwogen, maar de grote drempel daarvoor is weer werkervaring. Als je van je studie komt heb je eigenlijk nul werkervaring. En om dan iets zelf op te starten is lastig, want je komt vaak in de advieshoek. Of je moet een heel goed idee hebben wat je uitwerkt. Maar als je in de geografie hoek wilt blijven kom je vaak aan het werk als consultant of adviseur. En ik ben van mening dat je eerst wat ervaring moet hebben voor je advies kan geven.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u denkt te hebben geleerd tijdens uw studietijd. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer*
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	x	8
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken	x	8

	te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen		
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	x	8
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden	x	7
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn		7
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		7
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	x	6
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal	x	8
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		4
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	x	6

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Ik denk dat sociale vaardigheden vooral bij bestuursjaren ontwikkeld worden. Qua ICT denk ik dat we wel wat hebben geleerd op de studie, bijvoorbeeld vak gerelateerde ICT als GIS en SPSS. Verder denk ik dat ik door in het buitenland te hebben gestudeerd wel wat communicatie in vreemde talen rijker ben geworden.

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Niet zozeer dat ik *underskilled* was, maar wel dat ik praktische ervaring en praktische kennis miste. Ik vind dat je wel een manier van denken eigen maakt tijdens je studie, daar heb ik wel kennis over opgedaan. Maar als je naar de praktijk gaat kijken is het heel miniem wat je aan die kennis hebt en aan die denkwijze hebt. Je kan niet zeggen dat je dit hebt gestudeerd en ik kan nu dit.

Dus je hebt meer een denkwijze ontwikkeld dan dat je toepasbare kennis hebt?

Ja.

Was/Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

[Denkt na..] Ja ik denk van wel. Maar daar heb ik bewust voor gekozen om toch werkervaring te krijgen.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u dat een stage of bestuursjaar hierin extra zou kunnen hebben bijdragen.

Tijdelijk.

Ik denk dat een stage nuttiger is hierin dan een bestuursjaar. Omdat je in een bestuursjaar vooral binnen een vereniging bezig bent en je hebt wel contact met bedrijven. Maar je ontwikkelt vooral organisatorische vaardigheden bij een bestuursjaar. En bij een stage ontwikkel je echt werkervaring. En een kijkje neemt hoe het in de praktijk werkt. In die zin denk ik dus dat een stage nuttiger is dan een bestuursjaar.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad? Op welke manier had dit uw carrière kunnen beïnvloeden?

Ja, want ik studeer nu verder aan de universiteit van Lund. Vanuit thuis, dus een lange afstandsstudie zeg maar. Ik denk vooral dat dit handig is omdat ik nu echt tastbare kennis op doe. Het zijn voornamelijk computervaardigheden die ik ontwikkel daar, zodat ik binnen een bedrijf kan komen en kan zeggen 'dit kan ik, ik heb dit denkniveau, ik kan analyses maken, ik kan met grote hoeveelheden data overweg, maar daarnaast kan ik ook werken met het programma en het tastbaar maken'.

Bedankt voor uw medewerking!

Interview: Student zonder nevenactiviteiten tijdens studie, 2010-2013

Geïnterviewde: Veerle op 13-02-2014.

Totale tijd: 28.11

Leeftijd?

30

Studierichting?

Msc Human Resource Management

Welk jaar bent u afgestudeerd?

2012

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ja ik woon in Groningen, maar op dit moment heb ik geen echte baan. Ik help tijdelijk mee in een restaurant als serveerster.

Hoelang was u werkzoekend, tot u uw eerste baan vond?

Nou, ik werk nog steeds niet waarvoor ik heb gestudeerd. Momenteel moet ik toegeven dat daar harder aan gewerkt kan worden. Echt werkloos daarentegen ben ik nog niet geweest, maar een baan van niveau zit er nog niet tussen. Ik heb nog bij het Zwarte Schaap gewerkt als bedrijfsleidster, dat was het hoogste.

Was deze rol als bedrijfsleidster na je studie?

Ja.

Heeft u een van de volgende nevenactiviteiten gedaan tijdens uw studie?

- bestuursjaar/commissie - stage - bent u entrepreneur geweest naast uw studie?

- passende werkervaring opgedaan voor eerste baan?

Zo ja, leg uit welke/wat/hoelang.

Nee.

Heeft u het wel overwogen te doen? Zo ja, waarom is het niet doorgegaan? Zo nee, waarom niet?

Ik heb geprobeerd om de horeca uit te komen om ergens passende werkervaring op te doen. Maar ik kreeg vooral te horen dat ik te hoog opgeleid was voor secretaresse en administratief werk. Heb het wel geprobeerd.

Een bestuursjaar en commissie en dergelijke heb je niet gedaan?

Nee. Heb wel stages gelopen.

Waar en op welk niveau waren die stages?

mbo (directiesecretaresse) en op de hbo bij Boelens en Jorritsma, Traffic4you, UWV.

En op de universiteit heb je geen stage gelopen?

Nee, ik vond dat ik al genoeg stages had gelopen.

Waren er nog andere factoren in je omgeving die je beletten deze stappen naar de activiteiten te nemen?

Ja op de universiteit wel. Het leek me wel leuk, maar had toen al een jaar studieachterstand en dat liep steeds verder op. Dus toen dacht ik als ik ook nog een bestuursjaar of andere nevenactiviteiten ga doen dan loop ik straks nog verder achter.

Ik heb er zeker wel over nagedacht om bij de EBF (studievereniging), maar dat kost zoveel tijd en met mijn achterstand.. dan was ik nu nog bezig geweest (lacht).

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens uw studie? En dan met name tijdens de periode op de universiteit.

Vaardigheden.. ehm. Onderzoeken. Onderzoeksvaardigheden voornamelijk. Schrijfvaardigheden en dan voornamelijk in het Engels, dus mijn Engelse vaardigheden. Bedoel je ook competenties?

Ja.

Tijdsmanagement qua studeren. En samenwerken, in groepjes. Dus communicatief. Computervaardigheden zijn zeker beter geworden aangezien ik met SPSS heb gewerkt. Gesprekvaardigheden zijn niet echt naar voren gekomen, maar op het hbo wel.

Met eerder genoemde activiteiten had u uw competenties extra kunnen ontwikkelen. Heeft u op een andere manier uw competenties ontwikkeld denkt u?

Hmm, ik weet niet precies welke competenties je leert tijdens een bestuursjaar bijvoorbeeld. Maar ik denk zeker dat ik bepaalde competenties wel heb geleerd in de horeca. Ik denk dat als je in een bestuur zit je ook met financiële dingen te maken hebt, dus die heb ik zeker geleerd om de horeca. Probleem oplossend denken, organiseren, heb ik geleerd in de horeca. Met name toen als bedrijfsleider.

En verder delegeren.

Denk je dat deze ervaring voor jouw als een soort van vervanging kan zijn voor het niet hebben geleerd van bepaalde zaken in een bestuursjaar?

Ja dat denk ik wel, ja.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt invloed gehad op de keuze geen nevenactiviteit te ondernemen?

Nee. Toen ik klaar was met hbo was de arbeidsmarkt heel goed en dacht ik eigenlijk ik moet gaan werken. Maar toen besloot ik naar de universiteit te gaan en sindsdien is de arbeidsmarkt erg onaantrekkelijk geworden... soms denk ik wel eens, misschien had ik beter genoeg kunnen nemen met alleen hbo en dan had ik nu al 6 jaar werkervaring!

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

Werkloosheid. En ik vind dat het ook een beetje zo is als, het is maar net hoe groot de media het maakt. Het is denk ik minder erg, dan het wordt verteld in de media. Verder denk ik gelijk aan politiek. **Waarom?** Omdat ik denk dat de politiek daar wel een groot aandeel in heeft. Als de politiek zegt dat de financiële crisis voorbij is dan gelooft ook iedereen het zeg maar.

Dus jij zegt dat je beïnvloedt wordt door de manier waarop de politiek over de situatie nadenkt?

Ja denk het wel.

Hoe denk je zelf over de huidige crisis, is deze bijvoorbeeld zwaarder dan vorige crises in Nederland?

Ja ze zeggen van wel. Ik merk het vooral omdat ik indirect wel een baan aan het zoeken ben. En ik merk wel dat op HR gebied en op traineeships dat die vacatures wel echt zijn gedaald. Vorige crises.. hmm ik werkte of studeerde verder alleen maar dus ik denk niet dat ik daar last van heb gehad, sowieso niet op financieel gebied.

Ik merk deze crisis nu gewoon wel echt omdat ik nu bezig ben met een baan te zoeken. En dat het aantal vacatures op mijn vakgebied wel echt minder is. En dat komt door allerlei reorganisaties en bezuinigingen BLA BLA. En dat komt natuurlijk door de crisis, maar echt vergelijken met vorige crises kan ik niet echt.

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Ja daar kan je zeker zelf invloed op uitoefenen.

En op welke manieren?

Door te solliciteren. Door mee te gaan in de hype, bij sommige vacatures is het nu helemaal hip om met een videoboodschap te komen. En LinkedIn is belangrijk, dat heb ik niet echt. Verder kan je zelf stappen nemen om jezelf bij te scholen.

En natuurlijk, mensen die heel hard zoeken en een goed cv hebben komen ook niet 1,2,3 aan de bak. Het kan je overkomen, maar voor de rest je moet niet te veel in de slachtofferrol kruipen en daar houd ik niet van.

Vindt u, zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

Ja zeker.

Waar ligt dat aan?

Elders in het land heb je veel grotere bedrijven. Je hebt hier wel een aantal, maar in verhouding tot het westen is het miniem. En die paar grote bedrijven die hier zitten, zoeken vaak echt *high potentials* en dat ben ik niet. En die pikken dan dus ook echt wel de beste eruit, en die hebben dan daar een stage of afstudeeropdracht gedaan. Maar aan de andere kant, in het westen zijn ook meer werkzoekenden.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

Niet echt eigenlijk. Ik keek niet echt vacatures en dergelijke tijdens mijn studie. Wel hoorde ik van vriendinnen van het hbo hoe de arbeidsmarkt ervoor stond op het moment dat ik op de universiteit studeerde en wat voor functies er zijn. Op die manier werd ik op de hoogte gehouden, maar ik heb zelf niet echt mijn best gedaan om ermee bezig te zijn.

Kortom, indirect was ik er wel mee bezig.

Is dat tijdens je studietijd hetzelfde gebleven?

Ja eigenlijk ging het altijd een beetje zo. Tuurlijk heb ik wel eens vacatures gekeken om te zien wat er is, maar ik hoorde het meer indirect van vrienden en vriendinnen.

Heeft u overwogen entrepreneur te worden?

[Denkt zwaar na.. ‘Hmmm’] Ja ik heb het wel eens over gehad. Maar of ik het serieus heb overwogen? Ja misschien wel. Ik heb met een vriend van mij wel een plan gehad om een eigen hotel te starten op een skipiste. Maar we gaan niet een ondernemingsplan schrijven en het daadwerkelijk doen. Maar qua horeca heb ik wel besloten dat ik niks voor mezelf wil beginnen, daar wil ik eigenlijk ook helemaal uit. Maar aangezien ik dat weet, heb ik het wel overwogen lijkt me.

Zou je overwegen wel iets te beginnen binnenkort, als je zoektocht naar een baan nog lang voortduurt?

[Denkt na] Nee, want ik heb geen startkapitaal. Ik zou dat eerder doen als je een goede baan hebt en lekker kan sparen. Ik zou het juist niet doen als ik geen baan kan vinden.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u denkt te hebben geleerd tijdens uw studietijd. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer*
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	7
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	7
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	X	7
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden	X	4
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn	X	9
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen	X	5
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	X	6
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal	X	6
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel	X	5
Numeracy	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	X	6

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Qua vreemde talen kan ik alleen Engels, en dat gaat goed.

Entrepreneurship.. ja... kan wel, maar ben geen ondernemer. Mijn manager rol in de horeca heeft me wel iets bijgebracht misschien maar nee.. denk het niet.

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Nee. Daar ben ik nog niet tegenaangelopen. Ik heb geen competenties gezien op een vacature waarvan ik dacht nee die heb ik niet. Een technische achtergrond zou wel handig zijn though, maar nee daar ben ik ook niet goed in.

Was/Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

Ja.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract?

Ik heb alleen maar tijdelijke contracten gehad.

En in hoeverre denkt u dat een stage of bestuursjaar hierin extra zou kunnen hebben bijdragen?

Ik denk als ik op de universiteit een bestuursjaar of een stage had gelopen dat ik wellicht wel meer kansen had gehad op een baan. Want je vergroot je netwerk. Maar of je een contract krijgt voor onbepaalde tijd weet je nooit.

Uiteindelijk denk ik dat het wel beter geweest zou zijn voor mij.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen?

Nee, dan zou ik moeten promoveren en dat zie ik niet gebeuren.

Je zou ook een extra master kunnen doen?

Ja.. maar dat zou me niet helpen. Het ligt toch meer aan mezelf. Qua opleiding zit ik wel goed. Bovendien zou ik dat ook niet willen.

Bedankt voor het interview.

Interview: Student met nevenactiviteiten tijdens studie, 2000-2007

Geïnterviewde: Marieke op 19-02-2014.

Totale tijd: 30.11

Leeftijd?

33

Studierichting?

Rechten > msc Notarieel Recht + msc Nederlands Recht Privaat Recht

En in welk jaar bent u afgestudeerd?

2004 en 2005.

Twee masters gedaan dus?

Ja, maar toen heette dat nog anders. Het zijn twee afstudeerrichtingen met overlap daarin, maar je moest wel extra vakken doen en natuurlijk twee scripties schrijven.

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ja.

Hoelang was u werkzoekend, tot u uw eerste baan vond?

Niet. Ik werd na mijn stage aangesteld als medewerker bij de notaris. Toen moest ik mijn masters nog afronden. En uiteindelijk hebben ze mij vast in dienst genomen toen ik afgestudeerd was.

Heeft u een van de volgende nevenactiviteiten gedaan tijdens uw studie?

- bestuursjaar/commissie - passende werkervaring opgedaan voor eerste baan?
- stage - bent u entrepreneur geweest naast uw studie?

Zo ja, leg uit welke/wat/hoelang.

Ja ik heb dus gewerkt bij het notariaat en daaraan voorafgaande heb ik daar een stage gelopen. Die stage was voor mijn studie niet verplicht. Ik heb verder geen commissies gedaan.

Wat was uw hoofdmotief om aan de stage te beginnen?

Ik wilde wel eens weten wat het nou inhield waarvoor ik nou aan het studeren was. In theorie is het notariaat wel heel anders dan in praktijk, maar dat wist ik toen natuurlijk nog niet. En wat ook nog een motief was dat ik het nog niet helemaal zeker wist of ik het notariaat in wilde, dat kon ik toen mooi uit gaan zoeken.

Waren er verder nog motieven die meespeelden?

Nee, dat waren de belangrijkste. En het leek me ook gewoon echt leuk.

Denkt u dat u er ook werkervaring heeft opgedaan?

Ja dat heb ik zeker opgedaan, maar dat was niet mijn hoofdmotief. Dat kwam er later gewoon bij en is mooi meegenomen.

Wat waren uw verwachtingen dat u zou leren van deze activiteit toen u begon aan deze activiteit?

Hoe je de theorie in praktijk toe gaat passen. En zien wat het beroep van een notaris inhoudt. Naast het juridische is het ook heel erg met mensen omgaan en hoe je dat doet. Hoe je een akte passeert. Hoe je het leuk maakt en het gesprek erom heen.

En hoe tevreden bent u met de uitkomsten van deze verwachtingen?

Wel tevreden.

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens de stage en bijbaan?

Het heeft eigenlijk de basis gelegd voor wat ik later heb uitgebouwd. Ik had het grote voordeel dat ik stage had gelopen en later kregen we een vak dat niemand echte snapte, maar ik wel omdat ik wel de kennis had door mijn bijbaan om de akte in te vullen. Want we moesten dus een akte invullen en sommigen hadden zelfs nog nooit een akte gezien.

Nog meer vaardigheden die u heeft geleerd?

Omgang met mensen. Leren van collega's. Sommige mensen hebben een gebruiksaanwijzing. En met name in het notariaat heb je verschillende gradaties binnen een kantoor. Nu is Zuidlaren niet echt hiërarchisch. Maar je hebt bijvoorbeeld de klerk, dat is iemand van het hbo en die hebben vaak een gebruiksaanwijzing. Daarmee omgaan is een kunst.

En de beslissing om de stage te gaan doen, was dat puur zelfstandig of waren er ook andere mensen van invloed op de keuze?

Nee, dat was wel dat ik het echt zelf wilde. Maar ik wist wel dat ik in Zuidlaren terecht kon voor een stage, omdat ze dat een keer hadden aangegeven.

En uw ouders of vrienden?

Die vonden het een goed idee, mijn ouders. En vrienden totaal niet.

Wat denkt u dat anderen verwachten dat u leert tijdens uw stage?

Ik denk dat zij denken dat ik leerde wat het notariaat in de praktijk inhoud. En dat is natuurlijk een enorm ruim antwoord, maar gewoon dat je een beter beeld krijgt wat je moet doen in de praktijk van het notariaat.

Zou je kunnen stellen dat u zich meer heeft ontwikkeld op persoonlijk vlak dankzij de stage en bijbaan? In tegenstelling tot als u dit niet had gedaan?

Ja ik denk het wel.

En op welke manier uit zich dat?

Eigenlijk ben je je er niet van bewust. Maar omdat ik nu weg ga waar ik nu werk, krijg je ook te horen van hoe je was hoe je binnenkwam. En ja ik was heel jong, maar alles neem je mee en daardoor krijg je zelfvertrouwen in wat je doet. En op persoonlijk vlak denk ik dat je dat ook alleen al door een stage meepakt. Je wordt in principe gedwongen mee te doen in het groepsproces dat werken is. En dat is wel iets wat anders is dan een studie doen. Je zit met allemaal mensen die de hele dag druk bezig zijn. Je hebt met allerlei leeftijdscategorieën op het notariaat en je komt allerlei mensen tegen. Daar leer je gewoon heel veel van.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt ervoor gezorgd dat u deze activiteit ging doen?

Haha, toen was het nog niet zo erg als heden ten dage. Maar even denken, eigenlijk niet. Het heeft niet echt een rol gespeeld. Maar als ik nu in die positie zat dat ik notarieel recht zou studeren zou ik echt zorgen dat ik stage ging lopen. En dan niet in het noorden, want hier is bijna geen werk.

Waar zou u dan stage gaan lopen?

Amsterdam of Rotterdam.

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

Nou het eerste is dat er heel veel mensen uit het notariaat hun baan hebben verloren door de financiële crisis. En verder, werkloosheid in het algemeen.

Verder nog?

Gezeur over tarieven.

[Denkt na] Wat ook in mijn hoofd opkomt is dat heel veel wordt bepaald wat er in de media wordt gezegd en geschreven. Het wordt een beetje gemaakt, door de berichtgeving van de media en dergelijke. Je kan dingen negatief belichten en je kan dingen positief belichten. Maar het wordt vooral heel negatief neergezet.

Hoe denkt u over de huidige crisis? Is deze zwaarder dan vorige crises?

Dat vind ik lastig te beoordelen. Maar als ik het zo hoor dan is het rond 1980 ook heel vervelend geweest. En als ik hoor hoe daar over gesproken wordt, dan is het denk ik minder zwaar voor mijn beroepsgroep. Toen zaten mensen gewoon achter hun bureau te breien en ik heb gelukkig nog niet hoeven breien. Maar je kan het pas echt zeggen als je meerdere van die situaties hebt meegemaakt. Maar wat het wel is, het ging voor deze crisis [overdreven praten] echt heel heel goed in Nederland en dat niemand in Nederland dat realiseert. En nu ga je naar een normaler niveau toe.

Dus u zegt dat wij boven onze stand hebben geleefd?

Ja, dat zie je in mijn vak ook heel erg. Er was een tijd dat mensen overal kredieten voor opnamen en weet ik veel, het kon allemaal. Hypotheken tot in de hemel. En daar gingen mensen allerlei andere dingen mee doen, maar dat werd ook door het systeem getolereerd. Dus tja, ik denk niet dat het heel slecht is dat het nu wat normaliseert. Als jij geen werk hebt is dat niet leuk. Of als je van heel hoog komt en je klettert heel hard naar beneden is dat heel vervelend. Maar ik denk dat voor velen geldt, als ze hun baan houden dan voelen ze er relatief weinig van. Alleen de teneur eromheen waar je last van hebt.

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Ik denk zeker dat je er invloed op kan uitoefenen. Maar niet op alle vlakken zeg maar. De invloed die je uit kan oefenen is in ieder geval er voor zorgen dat je jezelf blijft ontwikkelen. Ik denk ook niet dat je in een heel afwachten houding moet gaan zitten. Maar ik heb ook makkelijk lullen, want ik had een baan en heb een baan. Ik ken velen van mijn studie die geen werk hebben.

Overkomen vind ik altijd heel lastig, maar ik vind dat je je moet blijven ontwikkelen en over je grenzen heen moet kijken. Misschien is er wel iets anders wat jij heel leuk vind.

Toevallig had ik het er vanochtend nog over met een collega, die heeft een vriend met een heel mooi cv.. maar die komt hier in het noorden gewoon niet aan werk, omdat er zo weinig is.

En dan nu wellicht een logische vraag, maar vindt u (uit eigen ervaring), zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

Ja zeker. Maar ik vind ook dat het de laatste tijd wel heel erg naar boven komt drijven. Dat komt ook door dat gezeik met die aardbevingen, maar nu denk ik niet dat dat allemaal wo-opgeleiden zijn. Maar als je in het noorden aan het werk wilt moet je zorgen dat je in Groningen of Leeuwarden aan het werk raken.

En anders moet je op hbo niveau gaan werken, maar die banen liggen ook niet voor het oprapen.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

Niet echt. Ik was er niet mee bezig. Bij ons was het een goede economische tijd en er werd enorm veel gerecruit door van die recruitment bureaus. Vooral voor banen in het westen, maar daar was ik ook helemaal niet mee bezig. En ik ben toen wel een keer bij zo'n recruitment

bureau geweest, maar omdat ik in Zuidlaren ging werken hoefde dat ook niet. Maar er waren wel echt mensen die daar veel meer mee bezig waren.

Heeft u overwogen entrepreneur te worden? Waarom wel/niet? Zo ja, op welke wijze was u hiermee bezig?

Het ligt in de lijn der verwachting eigenlijk als je kandidaat-notaris bent dat je notaris wordt. En dan begin je een eigen bedrijf, want je wordt ondernemer. Alleen ik ben er nog niet over uit of ik dat wil. Dus de overweging is er wel, anders had ik de keuze niet gemaakt voor het notariaat, maar ik weet niet zeker of het gaat gebeuren.

Waar hangt dat vanaf?

Het feit dat je personeel hebt en de verantwoordelijkheid die je hebt. Ik vind dat ik daar eerst ervaring voor nodig heb. Het hangt voor mij nu heel erg af hoe dat straks gaat op mijn nieuwe werk in Zwolle. Als ik denk van ik ben er nu wel klaar voor dan kan het best zijn dat ik dan ga kijken of ik notaris ga worden. Maar het kan ook zo zijn dat ik wat anders ga doen en het kan ook zo zijn dat ik iets voor mezelf ga doen. Misschien ga ik met mijn vriend die makelaar is wel een eigen makelaarskantoor beginnen, samen hebben we veel kennis daarvoor in huis. Maar het is dus niet zo dat ik geen ondernemersambitie heb, maar het staat ook niet boven aan mijn lijst. Dat het per se moet.

En als u in deze tijd had gestudeerd, had u dan overwogen om tijdens uw studie een eigen bedrijf te beginnen?

Dan had ik geen notarieel recht gestudeerd, maar iets anders. Maar ik weet het niet of ik dan een eigen bedrijf was begonnen. Ik denk dat er best kansen zijn, maar je moet wel een goed product hebben. Een product dat bij deze tijd past. Bijvoorbeeld apps. Jullie generatie is daar heel goed in en mijn generatie al veel minder.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship heeft geleerd. Zet een kruisje bij de competenties waar u zich mee kan identificeren. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	8
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	7
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	X	8
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden	X	7
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn	X	8

Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		5
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	X	7
Communicatie in vreemde talen	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal		4
Entrepreneurship	Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		7
<i>Numeracy</i>	Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data		5

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Hier heb je staan onder druk functioneren, dat gingen ze op de laatste dag van mijn stage nog even testen. In het notariaat heb je altijd termijnen, en de eerste van de maand is altijd heel druk. Dat is een drukke passeerdag. En toen gaven ze mij tegen het eind van de maand een dikke dosis dossiers, om te kijken of ik in de stress schoot. Maar ik raakte daar niet van in de stress. Maar het is wel getoetst.

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Nee. Maar ik heb wel een luxepositie wat dat betreft. Als je niet meteen in een baan rolt ga je meer aan jezelf twifelen of het wel goed komt.

Meer dan logische antwoord op de volgende vraag waarschijnlijk, maar heeft u competenties opgedaan tijdens uw stage/passende bijbaan die van pas kwamen bij uw latere werk?

Ja.

Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

Nee.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u de ontwikkeling van uw competenties daarbij van invloed waren.

Vast.

En wat was de grote factor daarin? De stage?

Nou, vooral dat ik daarna er bleef werken heeft het hem gedaan. Ze wisten hoe ik was en het was meteen van ok je krijgt een vast contract. Maar dat zal in deze tijd minder snel gebeuren denk ik.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad?

Wat ik nog wel had kunnen doen is fiscaal recht studeren. En dan had ik nu als ik nu werkloos zou worden een betere positie om aan werk te komen. Het verdient beter en heeft meer mogelijkheden. Dat weet je niet als je gaat studeren natuurlijk.

Had je dat liever gedaan?

Nee niet liever. Ik had dat beter kunnen doen dan Nederlands recht. Maar niet helemaal over nagedacht. En tijdens Nederlands recht heb ik ook wel dingen geleerd waar ik nu wat aan heb. Maar fiscaal was wel een goede optie geweest.

Bedankt voor het interview!

Interview: Student met nevenactiviteiten tijdens studie, 2000-2007

Geïnterviewde: Daphne op 24-02-2014.

Totale tijd: 21.23

Leeftijd?

36

Studierichting?

Demografie.

En in welk jaar bent u afgestudeerd?

2003.

Woont en werkt u in Noord-Nederland(Friesland/Drenthe/Groningen)?

Ja.

Hoelang was u werkzoekend, tot u uw eerste baan vond?

Bijna 6 maand, ik heb tussentijds vanaf augustus een bijbaan gehad als caissière bij de Intratuin. Dat heb ik toen gedaan en vanaf februari was ik toen bij de faculteit komen werken. Zo heb ik dat gat een beetje opgevuld.

Heeft u een van de volgende nevenactiviteiten gedaan tijdens uw studie?

- bestuursjaar/commissie
- passende werkervaring opgedaan voor eerste baan?
- stage
- bent u entrepreneur geweest naast uw studie?

Zo ja, leg uit welke/wat/hoelang.

Ja. Ik ben lid geweest van ProGeo, ik ben voorzitter geweest van ProGeo. En toen was het nog zo dat als je voorzitter was dan werd je ook adviserend lid van het raad van bestuur. Volgens mij is dat later veranderd en uit elkaar gehaald. Maar goed, toen was dat nog zo. En dat heb ik dus ook gedaan. En ik heb in de faculteitsraad gezeten en bij de opleidingscommissie sociale geografie.

Wat waren uw hoofdmotieven om aan deze nevenactiviteiten te beginnen?

Ik vond het heel leuk om iets naast mijn studie te doen. Het sprak mij heel erg aan om de koppeling te doen dat je ook met de kwaliteit van je opleiding bezig bent. En je was bezig met medestudenten, lekker sociaal. Ik vond het een hele mooie mix. En van het een kwam het ander. Doordat je bij ProGeo zit, op een gegeven moment kwamen er verkiezingen voor een nieuwe voorzitter en toen werd ik gekozen.

Waren er ook andere motieven die meespeelden in de beslissing om deze nevenactiviteiten te gaan doen?

Het is een nuttige ervaring. Tot op zekere hoogte goed voor je cv om deze dingen gedaan te hebben. Dus dat speelde ook wel mee.

Wat waren uw verwachtingen dat u zou leren van deze activiteit toen u begon aan deze activiteit?

Dat ik iets zou leren over hoe de faculteit werkt. En hoe de medewerkers tegen bepaalde dingen aankijken en iets zou leren over de dynamiek en ontwikkeling binnen de faculteit. Gewoon hoe dat allemaal gaat, wat er achter de schermen gebeurt. Bij heel veel vergaderingen zit je erbij. Dus het overleg met het bestuur hier, maar ook het overleg binnen de hele RUG. Zo leer je gewoon heel erg veel over wat er binnen de faculteit gebeurt en hoe beslissingen genomen worden. Dan weet je hoe dat werkt.

En hoe tevreden bent u over de uiteindelijk uitkomsten van deze verwachtingen?

Heel erg tevreden. Ik heb er heel veel geleerd en ik heb er heel veel aan gehad.

In welke zin?

Ik denk dat doordat ik voorzitter ben geweest en doordat ik een tijdje bij het faculteitsbestuur heb meegedraaid. Dat heeft mij geholpen om hier werk te krijgen uiteindelijk. Mensen kenden mij al.

Dus ze wisten wat u waard was?

Ja precies. Ik denk dat dat echt heeft meegespeeld met het eerste contract dat ik hier kreeg.

Wat was uw eerste baan hier?

Dat was junior-docent.

Kunt u bepaalde vaardigheden noemen die u heeft geleerd tijdens deze activiteit?

Heel goed luisteren, overleggen. [Denkt na] Beargumenteren. Vergaderen. Wat leer je ook nog meer, het is alweer een tijdje geleden.. dat zijn denk ik wel de belangrijkste dingen. Goed een punt kunnen maken, goed kunnen luisteren naar anderen. Als je iets voor elkaar wilt krijgen dan moet je wel kijken hoe je het beste je doel kan bereiken.

En dat vond ik ook heel erg leuk. Kijken hoe het bestuur iets doet, en waar zit de ruimte om iets te veranderen en waar lukt dat absoluut niet. Daar de beste route in vinden.

Is de beslissing puur zelfstandig genomen om deze activiteit te gaan doen of waren er andere mensen die van invloed waren?

Ja, want ik ben gekozen als voorzitter. Als dat niet was gebeurt.. Ik ben zelfstandig lid geworden van ProGeo. Dat vond ik gewoon heel erg leuk om te doen. Dat was mijn eigen keuze. Maar het voorzitterschap en daarmee het adviserend lid faculteitsbestuur, ja daar ben ik voor gekozen.

En uw ouders bijvoorbeeld, of andere naasten?

Nee, speelde niet echt mee. Ze stonden er wel achter. Maar het maakte niet uit voor mijn beslissingen.

Hoe word je daar tot voorzitter gekozen?

Er zijn tien leden en die stemmen op de kandidaten. Ik heb het zelf trouwens 1,5 jaar lang gedaan. De vorige voorzitter ging naar het buitenland en toen begon ik dus een half jaar eerder. Maar je kan je verkiesbaar stellen en iedereen levert een briefje in en ik had de meeste stemmen. Dus geluk. Kennelijk had ik iets voor op de andere twee kandidaten.

Zou je kunnen stellen dat u zich meer heeft ontwikkeld op persoonlijk vlak dankzij deze activiteit? In tegenstelling tot als u dit niet had gedaan?

Ja, absoluut. Ik denk dat het een ontzettend goede ervaring is om naast inhoudelijk met je studie bezig te zijn, ook bezig te zijn met hoe de opleiding werkt en daarin iets voor elkaar proberen te krijgen. De slogan van ProGeo is altijd geweest 'belangen behartigen' en dat is ook precies wat je doet. Je hard maken voor wat studenten belangrijk vinden en dat is gewoon een heel waardevolle ervaring.

In hoeverre heeft de toenmalige situatie (tijdens de studie) op de arbeidsmarkt ervoor gezorgd dat u deze activiteit ging doen?

Ik heb deze activiteiten naast mijn regulieren studiebaantje gedaan. Ik heb in de horeca gewerkt naast mijn studie, altijd. En dit kwam erbij. Want het was interessant en je kreeg er nog geld voor ook, een mooie vergoeding. Niet voor het lidmaatschap van ProGeo. Maar wel voor het adviserend student gebeuren. Maar ik had al een baantje, dus het was niet dat ik geld nodig had.

En met het oog op de arbeidsmarkt na de studie?

Ja, dat was heel gunstig natuurlijk, want het was goed voor mijn cv. Dat heeft ook goed uitgepakt. Zo'n soort nevenactiviteit doen tijdens je studie is gewoon heel erg goed voor je cv, omdat ik denk dat je je op een of andere manier moet onderscheiden van je medestudenten. En nu laat je zien dat je inhoudelijk iets kan betekenen. Organisatorisch. Je kan vergaderingen leiden. Overleg plegen. Je bent betrokken geweest. Je hebt je actief ingezet. Dat zijn allemaal competenties die je wel kan gebruiken.

Wat zijn de eerste dingen die in u opkomen als ik 'financiële crisis' zeg?

Ik moet nog een nieuwe baan zoeken, dus problemen. Slechte arbeidsmarkt.

Maar u moet nu nog een nieuwe baan zoeken?

Aan de universiteit heb je heel veel tijdelijke contracten. En die lopen af, af en toe. En dan moet je weer een nieuw contract zien te regelen. Maar we hebben ook de flexwet, die er een stokje voor steekt dat je dat eindeloos achter elkaar doet. Maar af en toe moet je dus nieuw werk zoeken. En dan ben ik mij wel bewust van de financiële crisis. Want men is wel voorzichtig in het aannemen van nieuwe mensen.

Waren er nog andere dingen die in u opkwamen?

[Denkt na] Volgende wat in mij op zou komen is de huizenmarkt. Maar goed, dat is gewoon een associatie dan. Wij zijn huiseigenaar ook. En je weet dat de verkoop van huizen heel moeilijk gaat. En als je weg moet voor een nieuwe baan dan speelt het ook wel mee dat alles aan elkaar samenhangt. Je bent dus ietsje minder mobiel dan wat je zou willen zijn daardoor.

Hoe denkt u over de huidige crisis? Is deze zwaarder dan vorige crises?

In zijn algemeenheid? Ja ik vind dat deze vrij lang duurt. Dat vind ik moeilijk te beantwoorden.

Ziet u de financiële crisis op gebied van werkgelegenheid iets dat u overkomt, of heeft u het idee dat u er zelf ook invloed op kan uitoefenen?

Nou je hebt er altijd invloed op. Omdat je gewoon bepaalde kwaliteiten hebt. Als je echt heel goed bent moet je altijd wel ergens een plek kunnen vinden. Maar als een bedrijf echt geen nieuwe mensen aanneemt, dan is het een kansloze missie. Bijvoorbeeld bij de overheid, die zeggen keihard 'wij nemen geen nieuwe mensen aan'. Dan heb je er wel last van, hoe goed je ook bent. Dus voor een deel heb je er invloed op door middel van je eigen kwaliteiten en voor een deel niet. Want als ze echt geen nieuwe mensen aannemen dan kan je nog zo goed zijn, maar dan word je niet aangenomen.

Vindt u (uit eigen ervaring), zijn de kansen op een baan voor de wo-opgeleide in het noorden kleiner dan elders?

Euhm, ja voor een deel wel. Er zijn gewoon minder banen. Dus het selectie proces is misschien wat sterker. Ik denk dat als je heel erg goed bent, dan heb je redelijke kansen dat je wel een baan vindt. Maar er zijn wel minder banen. Dus dat merk je wel.

In hoeverre was u zich tijdens de studietijd bewust van de kansen die u had op de arbeidsmarkt?

Ik had Demografie gestudeerd. Dus ik had altijd het idee dat als de babyboom vergrijsde dat er voor ons gouden tijden zouden aanbreken. Maar goed, toen hadden we de crisis nog niet bedacht. En dat gaat nu een beetje samen. De crisis duurt veel langer dan verwacht. En de vergrijzing is wel heel sterk, maar die groep mensen is nog niet weg. Dat gat wat er komt, dat is er dus nog niet echt. Maar ik had toen heel naïef wel het idee dat de mogelijkheden eindeloos zouden zijn, maar dat valt heel erg tegen.

Dus u vind de huidige arbeidsmarkt minder rooskleurig dan vroeger gedacht?

Ja het gaat wel wat trager. En de crisis had ik niet bedacht. Maar uiteindelijk zullen de babyboomers met pensioen gaan en dan komen de banen ook wel weer.

Heeft u overwogen entrepreneur te worden? Waarom wel/niet?

Ja. Tijdens het onderzoek wat ik deed hebben we met externe partners gewerkt. En dat waren klussen waar ze wel meer mensen voor zochten en waar ze mij ook wel voor gevraagd hadden om dat ook als zelfstandige te doen. Maar goed, dat was een beetje gedoe omdat tijdens het onderzoek nog te doen. Het was toen wel ter sprake gekomen dat je als zelfstandige wel heel snel op die manier dat geld kon verdienen. Ik heb dat toen niet gedaan. Maar ik zie dat nog steeds als een optie voor als ik geen werk kan vinden.

Dus als u straks geen contract weer krijgt dan overweegt u dit echt?

Ja.

En was u daar tijdens uw studietijd ook al van bewust of pas tijdens uw werk?

Pas tijdens mijn werk.

En zou u als u na uw studie destijds geen werk had gevonden, wel overwogen hebben entrepreneur te worden?

Het was wel een alternatief geweest denk ik, maar ik heb het destijds nooit overwogen.

Je hoort dat ook altijd, hoger opgeleiden worden consultant. En dat vult dan de gaten in de cv, zo van 'ik ben nooit werkloos geweest'. Dat kan. Maar dat was toen niet nodig.

Onderstaand heb ik competenties gesommeerd, zoals deze uit de literatuur naar voren kwamen. Zou u kunnen aangeven welke van deze competenties u tijdens uw stage/bestuursjaar/commissie/entrepreneurship heeft geleerd. Zet een kruisje bij de competenties waar u zich mee kan identificeren. Extra uitleg bij de competentie kan ik u geven.

Competentiedomein	Competenties	Identificatie?	Cijfer
Vakkennis	Kennis van eigen vakgebied en het vermogen deze toe te passen	X	5
Analytische vaardigheden	Vermogen om informatie te verzamelen, verbanden te leggen, hoofd- en bijzaken te onderscheiden, problemen en kansen signaleren, logisch redeneren, kritisch op zichzelf en anderen	X	8
Zelfstandigheid	Zelfstandig werken, zelfstandig beslissingen maken, binnen kaders kunnen werken, onder druk functioneren, nek uitsteken	X	8
Leer- en innovatiemogelijkheden	Vermogen om ideeën en oplossingen te bedenken, hoe makkelijk dingen eigen gemaakt worden	X	8
Sociale vaardigheden	Duidelijke communicatie met anderen, capaciteiten van anderen tot recht laten komen, productief samen kunnen werken, eigen standpunt verdedigen en die van anderen begrijpen, begripvol zijn	X	10
Kennis van andere vakgebieden	Kennis van andere vakgebieden en het vermogen deze toe te passen		
ICT-vaardigheden	Het kunnen werken met software op elektronica	X	5

Communicatie vreemde talen	in	Het begrijpen en spreken van andere talen dan de moedertaal	X	5
Entrepreneurship		Het vermogen een eigen onderneming te leiden, samenvoeging van in principe alle competenties in deze tabel		
Numeracy		Analyseren en interpreteren van cijfers en deze eigen maken voor gebruik in eigen data	X	5

*(Cijfer 1-10, waarbij 1 slecht is en 10 goed)

Heeft u het idee gehad dat u bij het vinden van uw eerste baan, of in de zoektocht daarnaar uw competenties te weinig ontwikkeld had? Oftewel in vakjargon, dat u *underskilled* zou zijn.

Nee.

Heeft u competenties opgedaan tijdens de nevenactiviteiten die later van pas kwamen bij uw werk?

Ja.

Welke waren dat?

Ik denk dat die op de lijst al aardig breed oppakken wat ik zelf ook zou verzinnen. Ik kan nu niet zo iets erbij bedenken.

Was/Bent u overgekwalificeerd voor uw eerste echte baan? Overgekwalificeerd betekent dat het individu een hogere kwalificatie heeft dan nodig is voor het werk.

Nee.

Kreeg u bij uw eerste baan een vast of tijdelijk contract? En in hoeverre denkt u de ontwikkeling van uw competenties daarbij van invloed waren.

Tijdelijk.

Had u meer kunnen doen om een vast contract te krijgen?

Nee.

Tot slot, denkt u dat verder studeren voor u een betere uitgangspositie had kunnen verschaffen, ondanks de (goede of slechte) positie die u nu heeft gehad? Op welke manier had dit uw carrière kunnen beïnvloeden?

In zekere zin heb ik verder gestudeerd, want ik heb een promotietraject gevolgd. Dat zou je ook kunnen zien als een studie. Dat verbeterd je kwaliteiten ook weer. En dat verbetert je positie wel. Maar dan hangt het er wel vanaf wat je ermee wilt doen. Het leidt niet altijd ergens toe. Binnen de academische wereld was dit een goede investering. Maar daarbuiten.. zegt een titel weer veel minder.

En dan bedoelt u erbuiten op de particuliere markt?

Ja. Niet alle bedrijven weten precies wat het inhoud en wat voor extra vaardigheden dat met zich mee brengt. Wat je daar precies aan hebt. Als je dat nog nooit heb meegemaakt of niet weet wat mensen er precies bij leren dan zegt dat niet zoveel.

Is dat promotietraject dan iets om werk te vinden binnen de universiteit? Of ook daarbuiten?

Ja ik denk van wel. Misschien dat het daarbuiten nu ook wel wat bekender wordt. Maar in eerste instantie is het vooral binnen de academische wereld van belang en daarbuiten ietsje minder. Dan zou gewoon werkervaring bij een bedrijf meer opleveren.

Dat was de laatste vraag, bedankt voor uw medewerking.