

Economen in de buitenbaan. Sociologische determinanten bij het carrièreverloop van economen

Febe CLAEYS

promotor :

Prof. dr. Johan ACKAERT

Woord vooraf

Graag zou ik iedereen willen bedanken die zijn medewerking heeft verleend aan de verwezenlijking van deze eindverhandeling.

In de eerste plaats denk ik hierbij aan mijn promotor Johan Ackaert. Hem wil ik bedanken voor de deskundige begeleiding en vele praktische tips bij het maken van mijn eindverhandeling.

Verder gaat er een bijzondere dank uit naar Bert Mertens voor het maken van mijn website. Dankzij hem was het mogelijk om de enquête via het Internet uit te voeren wat de verwerking van de resultaten achteraf aanzienlijk vergemakkelijkte.

Het is hier eveneens de plaats om mijn erkentelijkheid uit te drukken aan alle respondenten. De massale reactie op mijn verzoek tot medewerking, hebben bijzonder veel bijgedragen tot het slagen van dit onderzoek.

In laatste instantie, maar zeker niet het minst belangrijkste, wil ik mijn ouders van harte bedanken voor de morele en financiële ondersteuning die ik mocht ontvangen tijdens mijn studies aan de Universiteit Hasselt.

Febe Claeys

Diepenbeek, augustus 2006

“The outcome of any serious research can only be to make two questions grow where one question grew before.” (Thorstein Veblen)

Samenvatting

De democratisering van het onderwijs is al lang geen nieuw begrip meer. Onderwijs, meer bepaald het hoger onderwijs, zou ondertussen voor iedereen toegankelijk moeten zijn. Of dit in realiteit gehaald wordt, laten we hier buiten beschouwing. Maar hoe zit het met de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt? Is deze even bereikbaar voor iedereen? In theorie zouden personen die beschikken over hetzelfde diploma, allen van dezelfde opportuniteiten gebruik moeten kunnen maken, zonder onderscheid.

Er zijn evenwel verschillende theorieën die deze gelijke posities op de arbeidsmarkt tegenspreken¹. Dit onderzoek heeft als doel uit te zoeken welke factoren een rem vormen op mobiliteit op de arbeidsmarkt en welke factoren deze remmingen, indien mogelijk, kunnen opheffen. De centrale onderzoeksvraag luidt bijgevolg als volgt:

*Welke factoren bepalen dat individuen gedurende heel hun loopbaan de buitenbaan lopen?
En is het mogelijk deze factoren op te heffen?*

Omdat dit een eindverhandeling is en derhalve tijd en middelen een voorname beperking vormen, werd de onderzoekspopulatie beperkt tot de afgestudeerden van de Universiteit Hasselt. Drie groepen van afgestudeerden werden gecontacteerd: de afgestudeerden van 1989-1991, de groep van 1994-1996 en tenslotte de alumni die hun diploma behaalden tussen 1999 en 2001. Dit kwam neer op een totale groep van ongeveer 600 oudstudenten. De bevraging gebeurde via het Internet. Uiteindelijk werden er 571 bruikbare vragenlijsten verzameld.

In een eerste hoofdstuk vindt u een meer gedetailleerde schets van het probleem dat deze eindverhandeling zal behandelen.

¹ Hierbij denken we aan de statusincongruentietheorie, de theorie van het glazen plafond, ... Deze worden uitgebreid toegelicht in de desbetreffende hoofdstukken.

Een volgend hoofdstuk bevat een verantwoording van de gekozen onderzoeksstrategie. En bevat een nauwkeurig overzicht van de responscijfers.

Vanaf het derde hoofdstuk vangt het eigenlijke onderzoek aan. In dit hoofdstuk wordt de intrede op de arbeidsmarkt uitvoerig onderzocht en besproken. Na een grondige analyse zien we dat de periode van afstuderen, de graad van afstuderen en het milieu van herkomst determinerende factoren zijn. Vooral deze laatste factor is opmerkelijk. We zien dat respondenten die afkomstig zijn uit een hoger sociaal milieu vaker een vlottere start maken op de arbeidsmarkt. Dit was wel het enige hoofdstuk waar het milieu van herkomst bepalend is. In latere fasen van de loopbaan, blijkt de invloed van het ouderlijk nest nihil.

Een volgend hoofdstuk gaat kort in op 'promotie'. Aan de respondenten werd gevraagd waaraan zij, volgens zichzelf, hun promotie te danken hadden. Verder werd er ook gevraagd of zij al ooit, naar eigen zeggen, onterecht een kans tot promotie misgelopen zijn. In dit hoofdstuk komt, tijdens de verwerking van de antwoorden, duidelijk naar voren dat we met zeer veel subjectieve antwoorden te maken hebben. De bruikbaarheid van dit hoofdstuk is dan ook eerder beperkt.

Een vijfde hoofdstuk behandelt het beroep dat de respondenten momenteel uitoefenen. Via de beroepsprestigeschaal van Mark Elchardus wordt er een score toegekend aan de beroepen van de respondenten. Deze score zou een weerspiegeling moeten zijn van de prestige die aan een bepaald beroep door de maatschappij wordt toegekend. Uiteindelijk werd er geen enkel betekenisvol verband gevonden. Dit wil zeggen dat geen van de -in dit onderzoek opgenomen- variabelen bepalend is voor de status van het beroep dat men uitoefent of de beroepsklasse waarin men zich bevindt.

Een volgend hoofdstuk behandelt het maandelijks netto inkomen dat de respondenten ontvangen. In tegenstelling tot het vorige hoofdstuk worden hier wel een aantal

significante verbanden gedefinieerd. Het prestigieniveau van het beroep en het geslacht van de respondent zouden in grote mate bepalend zijn voor het inkomen dat men maandelijks ontvangt. Vooral het feit dat het geslacht bepalend is, doet een aantal vragen rijzen. Uit deze resultaten besluiten dat we hier onvoorwaardelijk met 'discriminatie' te maken hebben, is misschien wat voorbarig. Dit hoofdstuk roept dan ook heel wat vragen voor verder onderzoek op.

Het daaropvolgend hoofdstuk over 'leiding geven' toont sterke overeenkomstigheden met het hoofdstuk over het maandelijks netto inkomen. De enige factor die bepalend zou zijn voor het aantal personen waaraan men in het dagelijkse beroepsleven leiding geeft, is het prestigieniveau van het uitgeoefende beroep.

Een laatste hoofdstuk dat het huidig beroep bestrijkt, is het hoofdstuk over de ontvangen voordelen in natura. Uiteindelijk vinden we geen enkele variabele die een invloed uitoefent op het pakket voordelen in natura dat men ontvangt.

Een laatste hoofdstuk beschrijft de perceptie van de respondenten met betrekking tot hun tijdsbesteding. In dit hoofdstuk komt naar voren hoeveel tijd de respondenten volgens zichzelf dagelijks aan hun beroep besteden. Een analyse poogt duidelijk te maken waar de tijdsbesteding voornamelijk van afhangt. Het uitgeoefende beroep blijkt alvast geen bepalende factor te zijn. De tijdsbesteding hangt voornamelijk af van de gezinssituatie waarin de bevroagden zich verkeren: de burgerlijke staat, het aantal kinderen, ... Ook het geslacht heeft een duidelijke invloed op de tijdsbesteding van personen.

Deze eindverhandeling wordt afgesloten met een algemeen besluit en een aantal vragen voor verder onderzoek. Zeker de resultaten met betrekking tot het geslacht vragen om een grondigere analyse. Een aantal bijkomende variabelen zouden mogelijk ook een duidelijker licht kunnen werpen op het probleem.

Inhoudsopgave

Woord vooraf
Samenvatting
Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding en probleemstelling	1
1.1	Democratisering van het onderwijs.....	1
1.2	Sociale status	3
1.3	Centrale onderzoeksvraag	5
Hoofdstuk 2	Onderzoeksopzet	7
2.1	Samenstelling van de steekproef.....	7
2.2	De enquête	9
2.3	De respons en vertekening.....	11
2.4	Besluit	13
Hoofdstuk 3	De aanvang van de loopbaan	14
3.1	Situering	14
3.2	De aanvang van de loopbaan meten	14
3.3	Bivariate analyse.....	18
3.4	Multivariate analyse	27
3.5	Besluit	29
Hoofdstuk 4	Promotie	31
4.1	Situering	31
4.2	Promotie meten	31
4.3	Bivariate analyse.....	33
4.5	Besluit	41
Hoofdstuk 5	Beroepsstatus	42
5.1	Situering	42
5.2	De loopbaan meten	42
5.3	Bivariate analyse.....	45
5.4	Multivariate analyse	53
5.5	Besluit	53
Hoofdstuk 6	Het inkomen.....	54
6.1	Situering	54
6.2	Het inkomen meten	54
6.3	Bivariate analyse.....	55
6.4	Multivariate analyse	62
6.5	Besluit	64
Hoofdstuk 7	Leiding geven	66
7.1	Situering	66
7.2	Leiding geven meten	66
7.3	Bivariate analyse.....	67
7.4	Multivariate analyse	74
7.5	Besluit	76

Hoofdstuk 8	Voordelen in natura	77
8.1	Situering	77
8.2	Voordelen in natura meten	77
8.3	Bivariate analyse.....	81
8.4	Multivariate analyse	88
8.5	Besluit	89
Hoofdstuk 9	Perceptie tijdsbesteding van de respondenten	90
9.1	situering.....	90
9.2	Tijdsbesteding meten.....	90
9.3	Bivariate analyse.....	93
9.4	Besluit	97
Hoofdstuk 10	Algemeen besluit en vragen voor verder onderzoek	98
10.1	Algemeen besluit	98
10.2	Vragen voor verder onderzoek.....	101
Lijst van geraadpleegde werken		
Bijlagen		

Hoofdstuk 1 Inleiding en probleemstelling

1.1 Democratisering van het onderwijs

De kreet 'democratisering van het onderwijs' werd in ons land voor het eerst in de jaren vijftig gehoord. Sindsdien is de democratisering van het onderwijs een actueel thema gebleven. Voor 1954 werd een beurs voor secundaire of hogere studies toegekend door het Fonds der Meestbegaafden, opgericht om buitengewoon verdienstelijke kinderen te helpen. Om zeker te zijn dat het geen weggegooid geld was, moest de kandidaat een medisch onderzoek en psychologische tests ondergaan en schriftelijke en mondelinge proeven afleggen. Er was bovendien de morele verbintenis dat je de beurs, zo mogelijk, zou terugbetalen.

Vanaf 1960 komt het Nationaal Studiefonds op kruissnelheid. Een beurs was niet langer een gunst, maar een recht. Voor wie universitair onderwijs wilde volgen viel de schiftingsproef weg en ook de onderscheiding was niet langer een vereiste.

Begin 1980, zo een kwarteeuw na de start van het Nationaal Studiefonds bleek de balans dubbelzinnig. De economische mobilisatie van talent was gelukt. Op de arbeidsmarkt bleek nu zelfs sprake van overaanbod en de Vlaamse achterstand was grotendeels ingelopen. Ook de onderwijsparticipatie van meisjes was sprongsgewijze gegroeid. Voor de middengroepen (bedienden, kleine zelfstandigen) was de toegang tot het voortgezet onderwijs wijdopen gezet. Helemaal anders was de situatie in de arbeidersgroep. Duizenden kinderen uit die groep waren weliswaar, dankzij een beurs, omhooggeklimmen op de onderwijsladder. Maar er doken voor hen nieuwe obstakels op. De waarde van een diploma daalde. Werkgevers stelden hogere eisen: een tweede diploma, bijscholing, ruimere talenkennis, creativiteit, stages in het buitenland, connecties. Veel van die jongeren liepen dus opnieuw in een buitenbaan.

Luc Huyse schreef hierover in zijn boek 'In de buitenbaan' (1976): *"Het achterwege blijven van enige aandacht voor de vraag of mensen met eenzelfde diploma gelijke kansen hebben, vloeit voort uit een kwetsbare diagnose met betrekking tot de relatie tussen onderwijs en positieverwerving. De idee van democratisering van het onderwijs is gebaseerd op de veronderstelde relatie tussen onderwijs - diploma en positie - bereiking. Als (hoge) posities alleen bereikbaar zijn via de nodige onderwijspapieren dan is een eerste stap in de richting van gelijke kansen, het verschaffen van gelijke onderwijskansen. Democratisering van het onderwijs wordt op die wijze een middel om het beroepsallocatie - proces (dat is het proces waardoor mensen bepaalde posities kunnen bereiken) volgens doorzichtige en potentieel bereikbare criteria te laten verlopen. Het merkwaardige is echter dat men zo overtuigd schijnt van de effectiviteit van dit middel, dat de veronderstellingen die eraan ten grondslag liggen nauwelijks meer in discussie komen. Is het namelijk wel zo dat democratisering van het onderwijs leidt tot democratisering van het arbeidsbestel? Ofwel: hebben mensen met eenzelfde diploma gelijke kansen? De beantwoording van deze vragen vestigt de aandacht op factoren die bepalend zijn voor de selectie op de arbeidsmarkt. Allereerst de vraag wie nu eigenlijk over de selectiemacht beschikt. Gesteld is wel dat het onderwijsbestel in het maatschappelijk selectie - proces een 'sleutelmacht' heeft. Bedoeld is dan een 'macht' om gediplomeerden door te geven aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De uiteindelijke selectie (benoeming) speelt zich geheel buiten de onderwijs sfeer af. (...). Zonder twijfel speelt bij benoemingen het onderwijsdiploma een grote rol. Dat wijzen statistieken uit, maar er is meer. Voor hogere benoemingen, en vooral daarop mikken de aanhangers van de democratiseringsidee, gelden additionele criteria die de waarde van gelijkheidsidealen in sterke mate bepalen.*

Ondertussen zijn er al talloze onderzoeken gebeurd naar het verband tussen de beroepsaspiraties en de sociale herkomst. De eerste onderzoeken dateren uit de jaren zestig en bevatten slechts enkele determinanten. Latere onderzoeken hebben hier factoren aan toegevoegd doordat onze omgeving waarin we studeren en werken steeds complexer wordt. Deze onderzoeken werden vaak uitgevoerd in opdracht van overheden of andere organisaties die het probleem van sociale ongelijkheid wilden aanpakken. Ook

in België werden vele pogingen ondernomen om de sociale ongelijkheid de kop in te drukken. De resultaten van recente onderzoeken bevestigen echter nog steeds dat studenten uit de sociaal – economische toplaag met een grote voorsprong op studenten uit een lagere sociale klasse aan hun carrière beginnen.

1.2 Sociale status

De problematiek betreffende de sociale status, die hierboven uiteengezet werd, is volgens Lieven Vandekerckhove (1992) toe te schrijven aan het fenomeen van 'statusincongruentie'. Hierover een woordje uitleg.

De beroepsloopbaan kan worden beschouwd als de verwerving en de ontwikkeling van een beroepspositie. In onze samenleving wordt 'sociale status' hoofdzakelijk bepaald door die beroepspositie. Met andere woorden, maatschappelijke erkenning en al wat dit aan materiële en immateriële symbolisering inhoudt, zijn in hoge mate afhankelijk van de waardering die de gemeenschap voor onze beroepsactiviteit opbrengt. Let wel, andere dan professionele factoren spelen ook een rol bij de bepaling van iemands globale status. Maar deze wegen zelden zwaarder dan het gewicht van de beroepsstatus.

Nog een opmerking hieromtrent: iemand die zelf niet beroepsactief is zal de sociale status betrekken van het individu waar hij of zij het dichtst mee geassocieerd wordt door zijn of haar omgeving. Zo zal de niet buitenshuis werkende vrouw de sociale status van de beroepspositie van haar partner toegeschreven krijgen.

Wat hier heel belangrijk is, is dat het individu bij het innemen van zijn positie in diverse statushiërarchieën niet volledig vrij is. Hoe de maatschappij de bewegingen doorheen diverse statusdimensies als het ware regisseert, wordt uitgetekend door de statuscongruentietheorie.

Deze theorie stelt dat van elk individu verwacht wordt dat het in de verschillende statusdimensies waarin het zich beweegt, hiërarchische posities zal innemen die maatschappelijk gedefinieerd worden als zijnde aan elkaar gelijkwaardig, en aldus zijn sociale status congruent maken. Een verduidelijkend voorbeeld: de topmanager en de fabrieksarbeider zijn in theorie vrij om hun hobby te kiezen, doch de verschillende sociale waardering van hobby's zorgt ervoor dat golfen geen favoriete sport is van de fabrieksarbeider, net zo min als de topmanager zou gaan voetballen bij de lokale caféploeg. In dit voorbeeld gaat het nog om een statusdimensie (de hobby) waarbinnen de bewegingsvrijheid nog relatief groot is. Maar er zijn andere statusdimensies waar er een veel grotere sociale druk is om 'jouw' positie in te nemen.

We kunnen dus over 'statusincongruentie' spreken als we posities innemen die niet als aan elkaar gelijkwaardig worden beschouwd. Dit kan zich voordoen wanneer zoon of dochter uit een arbeidersgezin studies aan de universiteit aanvat. Zij zullen later waarschijnlijk enorm stijgen in hun beroepsstatus terwijl hun toegewezen afkomststatus zich helemaal onderaan de hiërarchische ladder bevindt. Volgens de statuscongruentietheorie zal statusincongruentie een enorme rem zijn op de globale stijging in de statushiërarchie der beroepen.

Wanneer we deze theorie toepassen op onze problematiek zien we al een enorme paradox. Adolescenten uit een lager sociaal milieu die kiezen voor een universitaire studie creëren een toestand van incongruentie voor zichzelf. Enkel door deze keuze zetten zij een aanzienlijke sociale stijging in: met hun diploma stevenen zij immers op beroepen af met een relatief hoge status. Er zijn dus bepaalde structurele en culturele voorwaarden die het mobiliteitsremmende effect van een geanticiperde statusincongruentie aan belang doen inboeten. Eerdere onderzoeken wezen uit dat het middelbaar onderwijs een belangrijke rol speelt bij het kiezen van verdere studies. Middelbaar onderwijs is dus al een interveniërende variabele die de rem op sociale mobiliteit deels kan opheffen. Zijn er dan tijdens je universitaire studies nog andere voorwaarden die deze rem verder kunnen opheffen?

De socialisatie gaat echter nog verder dan enkel het milieu van herkomst. Ook de participatiegraad en de mate van participatie (aantal uren per week, aantal jaren) als kwantitatieve factoren, en het soort verrichte werk als kwalitatieve factor, waarbij met het niveau van functies (verticale segregatie) enerzijds, en wie welke job doet (horizontale segregatie) anderzijds bedoelt, spelen een voorname rol bij socialisatie.

Het al dan niet hebben van kinderen en de leeftijd van het jongste kind zijn van invloed op de participatiegraad van de vrouw. Het aantal kinderen is echter niet van belang voor hooggeschoolden. Voor mannen daarentegen is noch het hebben van kinderen, noch de leeftijd van het jongste kind van invloed op de participatiegraad. Bovendien hebben vrouwen vaker een parttime baan waardoor hun mate van participatie lager is. “De deeltijdmarkt is een typische vrouwenmarkt” wordt wel eens gezegd.

Ook de verdeling tussen mannen en vrouwen van de huishoudelijke en verzorgende taken in een gezin gebeurt niet op dezelfde manier waardoor een extra zware last op de schouders van de vrouw terecht komt, wat van invloed is op haar deelname aan de arbeidsmarkt.

1.3 Centrale onderzoeksvraag

Dat deze incongruentietheorie grotendeels klopt kan niemand betwisten. Maar zijn studenten uit een gezin met een lagere sociale status en vrouwen nu werkelijk geketend voor het leven? Met andere woorden, kunnen zij hun achterstand op de anderen nog inhalen? De centrale onderzoeksvraag van deze eindverhandeling is dan ook:

*Welke factoren bepalen dat individuen gedurende heel hun loopbaan de buitenbaan lopen?
En is het mogelijk deze factoren op te heffen?*

Dit onderzoek is erop gericht om de factoren die een rol spelen bij de carrièrevorming van afgestudeerden van de Universiteit Hasselt op te noemen, te toetsen of deze enigszins manipuleerbaar zijn en tenslotte na te gaan of er een evolutie merkbaar is in de invloed van deze determinerende loopbaanbepalende factoren.

Hoofdstuk 2 Onderzoeksopzet

Het tweede hoofdstuk behandelt de verzameling van de onderzoeksgegevens. Een eerste titel buigt zich over de samenstelling van de steekproef. In de tweede titel staat het verslag van de afname van de enquête, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de gebruikte methode. De derde en laatste titel is vervolgens gewijd aan de verkregen respons en de eventuele vertekening ervan.

2.1 Samenstelling van de steekproef

a. De onderzoekspopulatie

In haar meest ruime omschrijving bevatte de populatie aanvankelijk alle afgestudeerden van de E.H.L. en het LUC sinds 1972, dit zijn er exact 5357. Hieraan werd nog een belangrijke beperking aangebracht. Omdat we een beeld willen scheppen over de evolutie van de loopbanen van de afgestudeerden, zijn er drie groepen geselecteerd: diegenen die 4 tot 6 jaar afgestudeerd zijn, zij die 9 tot 11 jaar afgestudeerd zijn en ten slotte degenen die 14 tot 16 jaar afgestudeerd zijn. De keuze voor deze groepen leek evident omdat de eerste 15 jaar van een carrière allicht wat woeliger zijn dan jaren die daarop volgen. De uiteindelijke onderzoekspopulatie, waaruit vervolgens de steekproef werd getrokken, bestond derhalve uit drie groepen:

- de afgestudeerden van 1989 - 1991
- de afgestudeerden van 1994 - 1996
- de afgestudeerden van 1999 - 2001

In het totaal bevatte deze groep 1680 alumni TEW / HI van de EHL en het LUC. In het verdere onderzoek zullen we gemakkelijksheidshalve spreken over “de afgestudeerden van de Universiteit Hasselt” om alle verwarring uit de weg te gaan.

b. De steekproef

De steekproef die het meest geschikt is voor dit onderzoek is de ‘gestratificeerde toevalssteekproef’ (stratified random sampling) aangezien we subgroepen van een populatie willen vergelijken. De verhoudingsgewijze vertegenwoordiging van die subgroepen in de steekproef is bijgevolg gewenst. De drie strata (= subgroepen) die we hier onderscheiden zijn:

- de afgestudeerden van 1989 - 1991
- de afgestudeerden van 1994 - 1996
- de afgestudeerden van 1999 – 2001

Omdat deze strata ongeveer even groot zijn, nemen we uit elk stratum dezelfde steekproeffractie. Zo komen we tot een ‘proportionele gestratificeerde steekproef’.

We opteerden voor een ruime steekproef van 600 afgestudeerden (dit komt neer op een 200-tal enquêtes per stratum). De bepaling van de omvang van de steekproef gebeurde op basis van overwegingen die enerzijds betrekking hadden op de sterkte van de veronderstelde verbanden en het gebruik van controlevariabelen, en anderzijds op de te verwachten respons.

Voor wat betreft de sterkte van een verband, geldt dat naarmate de gevonden associaties zwakker uitvallen, de steekproef omvangrijker moet zijn om veralgemening naar de populatie toe te laten. In dit onderzoek werd er geopteerd om een 5 % foutenmarge toe te laten. Om besluiten te kunnen trekken over de populatie met 95 % zekerheid is een bestand vereist van minimum 300 subjecten. (Saunders et al., 2003) Een soortgelijke

redenering is van toepassing op het gebruik van controlevariabelen. Controle voor één of meerdere variabelen vereist al vlug een verveelvoudiging van de steekproefomvang, wanneer men wil dat een verband dat op een gegeven niveau significant is voor de ganse steekproef, op een zelfde niveau ook significant zou zijn voor een subgroep van de steekproef. Verder wordt er uitgegaan van een responsrate van 50 %. ² Dit is een zeer optimistisch percentage dat mogelijk gehaald kan worden door een aantal factoren: een hoge mate van solidariteit voor hun opvolgers, het bekend zijn met de instelling, een hoge mate van betrokkenheid vermits het over hun carrière gaat en de eenvoudige manier van werken. Omdat de enquête via het Internet gebeurt, kan de enquête snel en met enkele muisklikken worden ingevuld. Dankzij dit aanbod van factoren wordt de sociale afstand immers veel kleiner en is men hopelijk sneller geneigd de enquête in te vullen.

Omwille van praktische beperkingen was het niet mogelijk een toevalssteekproef te nemen. De lijst met de namen van alle afgestudeerden is beschikbaar. Op deze lijst werden echter niet alle gegevens door alle alumni ingevuld. De vragenlijst werd enkel verstuurd naar afgestudeerden die hun emailadres ingevuld hadden. Dit waren er ongeveer 200 per subgroep, ongeveer 600 in totaal. Dit was de best mogelijke benadering van een toevalssteekproef. Er moet echter wel op gewezen worden dat op deze manier het risico wordt gelopen dat bepaalde subgroepen niet bereikt worden.

2.2 De enquête

a. *De keuze van de onderzoeksmethode*

² De meeste auteurs verwijzen naar responsrates die gemiddeld in de buurt liggen van 30 %. Zo worden percentages vermeld tussen de 20 en 40 % (Nachmias en Nachmias, 1976: 107 – 108), tussen 10 en 50 % (Sellitz et al, 1967: 241), en 30 % (Black et al, 1967: 389).

Het interview leek voor dit opzet weliswaar de meest aangewezen surveymethode, maar dit was omwille van de omvang van de steekproef en de geografische spreiding ervan niet haalbaar wegens een tijdsgebrek en gebrek aan financiële middelen. De enige oplossing hiervoor was terugvallen op een schriftelijke bevraging. Deze methode is stukken goedkoper, maar de lage responscijfers vormen vaak een nadeel.

Dillman³ zegt hierover in zijn boek "Mail and Telephone Surveys: The Total Design Method" dat het wel of niet beantwoorden van een vragenlijst door een respondent het resultaat is van een kosten – batenanalyse: 'Wat heb ik eraan om deze vragenlijst in te vullen en hieraan zoveel tijd te besteden?'. De respondent zal dit volgens Dillman slechts doen, wanneer en naarmate dat er ook voor hemzelf op de één of andere manier positieve gevolgen aan verbonden zijn. Het gaat hier niet direct om materiële voordelen, maar ook om meer gevoelsmatige effecten, zoals zich bevestigd weten of zich belangrijk voelen. Bij de uitvoering van dit onderzoek werd vooral rekening gehouden met de richtlijnen van de T.D.M. voor de follow-up. Zo werd er enkele weken na het versturen

³ Dr. Dillman is Regents' Professor and the Thomas S. Foley Distinguished Professor of Government and Public Policy in the Departments of Sociology and Community and Rural Sociology at Washington State University. He also serves as Deputy Director for Research and Development in the Social and Economic Sciences Research Center (SESRC).

He is recognized internationally as a major contributor to the development of modern mail, telephone and Internet survey methods. In 1970, he was founding coordinator of the SESRC's Public Opinion Laboratory (1970-1973), one of the first university-based telephone survey laboratories in the United States. His book, *Mail and Telephone Surveys: The Total Design Method* (1978), was the first to provide detailed procedures for conducting surveys by these methods. In 1991 he was appointed (under the Intergovernmental Personnel Act) as the senior survey methodologist in the Office of the Director, U.S. Bureau of the Census, a position he held until 1995, where he provided leadership for the development of new questionnaire designs and procedures for the 2000 Decennial Census and other government surveys. This and related work on other federal agency surveys led to his receiving the Roger Herriot Award for innovation in federal statistics in September 2000. (Don A. Dillman, 2005)

van de vragenlijst een bedankings- en herinneringsmail gestuurd in de vorm van nieuwjaarswensen en werd de ondervraagden verteld dat ze de resultaten van het onderzoek in september konden terugvinden op de website van hun alumnivereniging.

b. De afname van de enquête

Alvorens over te gaan tot de afname van de eigenlijke enquête werd een eerste versie van de online vragenlijst getest bij een tiental studenten van de Universiteit Hasselt en hun ouders. Als gevolg van deze test onderging de vragenlijst nog een aantal wijzigingen, zodat we uiteindelijk kwamen tot een enquête van 57 vragen. Niet elke respondent kreeg alle vragen. Welke vragen er werden gesteld, hing af van het geslacht, de burgerlijke staat en het sociaal statuut. Deze ingebouwde filters hadden de bedoeling de vragenlijst niet langer te maken dan nodig voor het comfort van de geënquêteerde.

2.3 De respons en vertekening

a. De respons in absolute aantallen

De mailing leverde een respons op van niet minder dan 570 ingevulde vragenlijsten, dit is 95 % van het totaal aantal verstuurd enquêteformulieren. Hiervan werden er nog 29 verwijderd omdat er teveel vragen open gelaten werden. Er bleven derhalve 541 enquêteformulieren (of 90% van het totaal aantal verstuurd vragenlijsten) over, die bruikbaar waren voor de analyse.

Deze hoge responscijfers overtroffen duidelijk de verwachtingen. Dit zeer gunstige resultaat is wellicht voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de eerder aangehaalde factoren, zoals de sterke betrokkenheid, de eenvoudige manier van werken, het bekend zijn met de instelling en de solidariteit. Omdat de enquête via het Internet gebeurde, kon de enquête snel en met enkele muisklikken worden ingevuld. Dit aanbod van factoren

en mede door de herinneringsmail in de vorm van nieuwjaarswensen verkleinde waarschijnlijk de sociale afstand. Het lag evenwel buiten het bereik van deze studie om rond dit effect experimentele condities op te zetten, zodat de grootte en de significantie ervan niet aangetoond kunnen worden.

b. De vertekening van de respons

Het feit dat we gebruik maken van een proportionele gestratificeerde steekproef biedt een verdere mogelijkheid om zicht te krijgen op de bias van de responscijfers. We kunnen de responscijfers per stratum onderling vergelijken, en de verschillen die zo worden vastgesteld, kunnen dan aan de hand van stratificatiecriteria worden geïnterpreteerd. De verdeling van de respons naar stratum is weergegeven in tabel 1, die de verdeling naar periode van afstuderen weergeeft. Een tiental respondenten gaven niet aan in welke periode zij hun diploma behaalden, zij zitten vervat in de categorie 'Missing'.

De respondenten die afstudeerden in de periode 1994-1996 kennen de hoogste responscijfers, alle 208 aangeschrevenen vulden een vragenlijst in. De afgestudeerden uit de periode 1989-1991 deden het ook niet slecht. Van de 178 verstuurde vragenlijsten keerden er 174 ingevulden terug (of een responsgraad van 98%). Terwijl de respondenten die het meest recent afstudeerden het minst goed uit de bus komen, slechts 149 van de 198 aangeschrevenen reageerden op de vraag om de enquête in te vullen (of een responsgraad van 75%). Dat deze groep een lagere respons kent is mogelijkwijze te wijten aan het feit dat hun carrière nog niet volledig op koers is en zij het daarom minder zinvol vonden om aan dit onderzoek mee te werken.

Tabel 1 Frequentietabel responscijfers naar periode van afstuderen

	periode afstuderen	
	Count	%
1989-1991	<i>N=174</i>	<i>32,8%</i>
1994-1996	<i>N=208</i>	<i>39,2%</i>
1999-2001	<i>N=149</i>	<i>28,1%</i>
Total	<i>N=531</i>	<i>100,0%</i>

2.4 Besluit

Voor de verzameling van empirische gegevens voor ons onderzoek trokken we een proportionele gestratificeerde steekproef van 600 respondenten uit de populatie van 1680 afgestudeerden uit de periodes 1989-1991, 1994-1996 en 1999-2001. De stratificatie gebeurde dan ook gewoon naar periode van afstuderen. Als survey methode kozen we voor een online bevraging van de respondenten. Er werd eenmalig een herinnering gestuurd. Dat de gevolgde methode succesvol was, blijkt uit de toch wel zeer hoge responscijfers: niet minder dan 95% van de gecontacteerde afgestudeerden beantwoordden de enquête. Na uitzuivering behielden we een bruikbare respons van 90%. Voor wat de stratificatiecriteria betreft is er sprake van een zeer beperkte vertekening van de respons waardoor er verder met deze bias geen rekening meer gehouden zal worden.

Hoofdstuk 3 De aanvang van de loopbaan

3.1 Situering

Wanneer er gesproken wordt over het begrip loopbaan, wordt er uitgegaan van een zekere continuïteit. In deze eindverhandeling is dat zeker ook van toepassing. Daarom was het aangewezen om, naast de huidige stand van de carrière, ook dieper in te gaan op het prille begin van de loopbaan. Het is boeiend om na te gaan hoe de toetrede tot de arbeidsmarkt verloopt na het behalen van een diploma Toegepaste Economische Wetenschappen of Handelsingenieur.

Dat de eerste stappen op de arbeidsmarkt van belang zijn in dit onderzoek, is bijna vanzelfsprekend. Ongetwijfeld zijn er een aantal factoren die bepalen hoe, waar en wanneer men zijn handtekening plaatst onder een eerste arbeidsovereenkomst. In dit hoofdstuk wordt er getracht te achterhalen welke deze factoren zijn en in welke mate zij een invloed uitoefenen.

3.2 De aanvang van de loopbaan meten

De aanvang van de loopbaan wordt geoperationaliseerd aan de hand van de tijd die nodig was voor het vinden van een eerste betrekking, de manier waarop informatie over de eerste job werd ingewonnen en de manier waarop gesolliciteerd werd.

a. Tijd nodig voor het vinden van een eerste betrekking

Belangrijk bij de vraagstelling is dat er gepolst werd naar de tijd dat men effectief naar werk gezocht heeft. Sabbatjaren en dergelijke worden hierdoor buiten beschouwing

gelaten en kunnen zo de resultaten onmogelijk vertekenen. Respondenten hadden de keuze uit vijf antwoordmogelijkheden. Volgende frequentietabel biedt een overzicht van deze antwoordmogelijkheden en de resultaten. Alle 541 respondenten vulden deze vraag in. Deze responsgraad van 100 % laat toe om met een bepaalde zekerheid besluiten te trekken later in dit hoofdstuk.

Tabel 2 Frequentietabel benodigde tijd voor het vinden van een eerste betrekking

N= 541	hoelang werk gezocht
	%
meer dan één jaar	2,0%
meer dan 6 maand, minder dan 1 jaar	7,2%
meer dan 3 maand, minder dan 6 maand	12,9%
meer dan 1 maand, minder dan 3 maand	22,0%
minder dan een maand	55,8%

Deze eerste tabel laat zien dat meer dan de helft van de respondenten reeds een contract op zak had één maand na het behalen van hun diploma. Wat dit bepaalde en waarom de anderen er langer over deden, zal getracht worden te achterhalen in dit hoofdstuk.

b. Manier waarop informatie werd ingewonnen over een eerste betrekking

Interessant om weten is op welke manier afgestudeerden op zoek gaan naar een baan. Zo kan nagegaan worden of de manieren van zoeken naar werk beïnvloed worden door bepaalde factoren. Zeker voor werkgevers op zoek naar de juiste kandidaten is dit waardevolle informatie. Een aantal keuzemogelijkheden werden aan de kandidaten voorgeschoteld, deze zijn terug te vinden in de volgende frequentietabel.

**Tabel 3 Frequentietabel over manier waarop men aan informatie kwam over de eerste
betrekking**

N= 541		ja
via vrienden of kennissen	%	14,6%
via familie	%	10,0%
via de stageplaats of studentenjob	%	3,3%
via de vdab	%	5,0%
via de plaatsingsdienst van de universiteit	%	4,3%
via de pers (media)	%	37,2%
via de werkgever zelf	%	29,4%

Ook op deze vraag gaven alle geënquêteerden een antwoord. Bovenstaande tabel geeft een eerste indruk van de verkregen antwoorden. We zien onmiddellijk dat er vaak informatie ingewonnen wordt via de pers, maar ook 'rechtstreeks via de werkgever' is populair. De stage of studentenjob, de universiteit en de VDAB zijn minder gebruikte media.

c. de wijze waarop voor een eerste betrekking wordt gesolliciteerd

Waarschijnlijk zijn er een aantal factoren die de wijze van sollicitatie voor een eerste baan beïnvloeden. In dit onderzoek hopen we er alvast een aantal te identificeren. Alle respondenten vulden de desbetreffende vraag in. De tabel op de volgende bladzijde geeft de antwoordmogelijkheden weer en tracht een eerste beeld te schetsen van de verkregen resultaten.

Tabel 4 Frequentietabel over wijze van sollicitatie voor een eerste betrekking

N= 541		
via reactie op een advertentie in de krant of op het Internet	%	38,1%
een aanbieding via vrienden of kennissen	%	5,5%
een aanbieding via familieleden	%	5,5%
een aanbieding via de stage of studentenjob	%	2,2%
rechtstreeks gecontacteerd door de werkgever	%	19,6%
deelname aan een examen	%	4,8%
spontaan schriftelijk	%	25,5%
spontaan mondeling	%	6,7%
via een politicus	%	0,6%

Verder was er ook een mogelijkheid "Andere". In deze laatste rubriek werd een aantal keren verwezen naar de jobdays op de Universiteit Hasselt en andere recruiteringsevents. Enkele respondenten vonden een baan via een uitzendkantoor en één enkele respondent is onmiddellijk als zelfstandige begonnen na het behalen van zijn diploma. Doch blijken de 'reactie op een advertentie' en het 'contact vanuit werkgeverszijde' de meest gebruikte methoden wanneer men solliciteert voor een eerste job. De eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten met de hulp van een politicus schijnt dan weer niet zo populair te zijn bij de afgestudeerden.

3.3 Bivariate analyse

We verwachten variatie in de aanvang van de loopbaan van de respondenten in functie van:

- *De periode waarin men afstudeert*

De arbeidsmarkt is zeer afhankelijk van de economische toestand waarin België verkeert. In een slabakkende economie zal het veel moeilijker zijn om als starter aan de slag te gaan, omgekeerd zal dit in een heroplevende economie veel eenvoudiger gaan.) De leeftijd van de respondenten loopt ongeveer gelijk met de periode van afstuderen. Deze zullen we dus niet meer afzonderlijk vermelden.

- *Het geslacht*

Het geslacht van de respondenten zou mogelijk ook een bepalende factor kunnen zijn wanneer men zijn intrede waagt op de arbeidsmarkt. Het is mogelijk dat mannen sneller en op andere manieren aan werk geraken dan vrouwen.

- *Het diploma*

Mogelijk is het moeilijker om werk te vinden als licentiaat en makkelijker als ingenieur aangezien deze laatste groep een jaar langer gestudeerd heeft.

- *De behaalde graad van afstuderen*

Een hogere graad van afstuderen kan een hulp zijn bij het zoeken naar werk.

- *Lidmaatschap bij een studentenvereniging*

Lidmaatschap bij een vereniging houdt vaak een ontwikkeling van de sociale vaardigheden in, die vaak onontbeerlijk zijn op de arbeidsmarkt.

- *Deelname aan een uitwisselingsproject*

De ervaringen en talenkennis die werden opgedaan tijdens het verblijf in het buitenland kunnen een meerwaarde zijn bij het solliciteren.

- *Het milieu van herkomst*

De diploma's in het bezit van de ouders en het beroep dat zij uitoefenen kunnen mogelijk een invloed uitoefenen op de eerste betrekking van zoon of dochter. Een hogere status impliceert vaak een uitgebreider netwerk dat een stapje voor kan betekenen bij het zoeken naar een baan.

- a. *Tijd nodig voor het vinden van een eerste betrekking*

Een drietal significante verbanden werden gevonden wanneer er een analyse uitgevoerd wordt met betrekking tot de tijd nodig voor het vinden van een eerste betrekking.

Tabel 5 Verbanden ivm tijd nodig voor het vinden van een eerste betrekking

Chi-square= .000			periode afstuderen			Total	
			1989-1991	1994-1996	1999-2001		
tijd nodig werk zoeken nieuw	meer dan zes maanden	Count	25	22	3	50	
		%	14,4%	10,6%	2,0%	9,4%	
	meer dan drie maanden, minder dan zes maanden	Count	25	35	9	69	
		%	14,4%	16,8%	6,0%	13,0%	
	meer dan één maand, minder dan drie maanden	Count	36	56	26	118	
		%	20,7%	26,9%	17,4%	22,2%	
	minder dan één maand	Count	88	95	111	294	
		%	50,6%	45,7%	74,5%	55,4%	
			Count	174	208	149	531
			%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .003			graad afstuderen			Total	
			voldoening	onderscheiding	grote onderscheiding		
tijd nodig werk zoeken nieuw	meer dan zes maanden	Count	25	25	0	50	
		%	10,5%	9,3%	0,0%	9,2%	
	meer dan drie maanden, minder dan zes maanden	Count	39	30	1	70	
		%	16,4%	11,2%	2,9%	12,9%	
	meer dan één maand, minder dan drie maanden	Count	54	62	3	119	
		%	22,7%	23,0%	8,8%	22,0%	
	minder dan één maand	Count	120	152	30	302	
		%	50,4%	56,5%	88,2%	55,8%	
			Count	238	269	34	541
			%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .001			groep opleiding ouders			Total	
			laaggeschoold	middelmatig geschoold	hooggeschoold		
tijd nodig werk zoeken nieuw	meer dan zes maanden	Count	23	15	7	45	
		%	15,2%	9,4%	3,6%	8,9%	
	meer dan drie maanden, minder dan zes maanden	Count	23	21	20	64	
		%	15,2%	13,2%	10,3%	12,7%	
	meer dan één maand, minder dan drie maanden	Count	36	27	50	113	
		%	23,8%	17,0%	25,8%	22,4%	
	minder dan één maand	Count	69	96	117	282	
		%	45,7%	60,4%	60,3%	56,0%	
			Count	151	159	194	504
			%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De tabel op de vorige bladzijde geeft de significante verbanden weer⁴. De enige bepalende factoren in dit geval zijn de behaalde graad van afstuderen, de periode waarin men afstudeerde en het opleidingsniveau van de ouders. We kunnen aflezen dat het vinden van werk makkelijker werd naarmate men recenter afstudeerde: de afgestudeerden van de periode 1999 – 2001 vonden sneller werk dan hun voorgangers. Verder zien we ook het verwachte positieve verband tussen de graad van afstuderen en het vinden van werk: alumni die 'voldoening' behaalden, deden iets langer over het vinden van een baan dan hun medestudenten die 'onderscheiding' of 'grote onderscheiding' in de wacht sleepten.

Alumni wiens ouders hooggeschoold zijn, vonden over het algemeen ook sneller werk dan hun collega's die uit een gezin met laaggeschoolde of middelmatig geschoolde ouders komen. Dit kan te maken hebben met het feit dat deze ouders over meer bruikbare netwerken beschikken wanneer zoon of dochter moet gaan solliciteren. De beroepsstatus van de ouders leverde echter geen significant verband op (Chi-square = .763).

b. Manier waarop informatie werd ingewonnen over een eerste betrekking

Van de vele getoetste verbanden bleken er een negental significant te zijn. Om de overzichtelijkheid te bewaren vindt u op de volgende bladzijde een overzicht van enkel de significante verbanden.

⁴ Chi-square= .468 (geslacht)

Chi-square= .763 (status ouders)

Chi-square= .359 (diploma)

Chi-square= .800 (Aiesec)

Chi-square= .201 (praesidium)

Chi-square= .200 (deelname studentikoze activiteiten)

Chi-square= .400 (deelname aan een uitwisselingsproject)

Tabel 6 Verbanden ivm de manier waarop men aan informatie kwam over de eerste betrekking

Chi-square= .001		geslacht		Total	
		vrouw	man		
familie	Count	9	45	54	
	% within geslacht	4,6%	13,1%	10,0%	
	Count	197	344	541	
	% within geslacht	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .024		prestige ouders			Total
		laag	midden	hoog	
familie	Count	10	19	18	47
	% within prestige ouders	5,5%	14,6%	11,4%	10,0%
	Count	181	130	158	469
	% within prestige ouders	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .006		periode afstuderen			Total
		1989-1991	1994-1996	1999-2001	
pers	Count	80	75	43	198
	% within periode afstuderen	46,0%	36,1%	28,9%	37,3%
	Count	174	208	149	531
	% within periode afstuderen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .002		opleiding ouders			Total
		laaggeschoold	middelmatig geschoold	hooggeschoold	
pers	Count	73	48	66	187
	% within groep opleiding ouders	48,3%	30,2%	34,0%	37,1%
	Count	151	159	194	504
	% within groep opleiding ouders	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .016		periode afstuderen			Total
		1989-1991	1994-1996	1999-2001	
werkgever	Count	40	60	56	156
	% within periode afstuderen	23,0%	28,8%	37,6%	29,4%
	Count	174	208	149	531
	% within periode afstuderen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .011		opleiding ouders			Total
		laaggeschoold	middelmatig geschoold	hooggeschoold	
werkgever	Count	36	61	52	149
	% within groep opleiding ouders	23,8%	38,4%	26,8%	29,6%
	Count	151	159	194	504
	% within groep opleiding ouders	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Een eerste significant verband⁵ dat gevonden werd, is dat tussen informatie inwinnen via de stageplaats of studentenjob enerzijds en de deelname aan activiteiten georganiseerd door studentenverenigingen anderzijds. Dit verband berust echter op louter toeval en vertoont geen duidelijke richting. Hier zal dan ook niet verder op ingegaan worden. Zulk een weinig betekenisvol verband⁶ werd ook gevonden tussen informatie inwinnen via de pers en een lidmaatschap van het presidium van een studentenvereniging, alsook bij informatie inwinnen via de stageplaats of studentenjob en de periode van afstuderen⁷. Het gaat hier telkens over een te beperkt aantal gevallen om met zekerheid een verband te bevestigen.

Een vierde verband dat gevonden werd, is daarentegen wel de moeite om op te nemen in dit onderzoek. Het gaat om het verband tussen informatie inwinnen via familie en het geslacht. Mannelijke respondenten gingen veel vaker dan vrouwelijke respondenten te rade bij hun familieleden. Of zij ook vaker met de hulp van familieleden aan een eerste baan kwamen, zal echter uit de volgende stap in dit onderzoek blijken.

Een volgend significant verband dat aan de oppervlakte kwam, is het verband tussen informatie inwinnen via familie en de status van de ouders. Ouders die zich bevinden in de midden - en hogere klasse, verschaffen vaker informatie aan hun kinderen dan ouders uit een lagere klasse.

Een voorlaatste verband werd gevonden tussen de manier van informatie via de pers inwinnen en periode van afstuderen. In het verleden maakten de studenten veel vaker gebruik van de pers om informatie in te winnen. Ook blijkt dat kinderen afkomstig uit een laaggeschoold gezin vaker informatie opzoeken via de pers. Naarmate de

⁵ Chi-square= .025

⁶ Chi-square= .007

⁷ Chi-square= .026

respondenten recenter afstudeerden of uit een hooggeschoold gezin afkomstig waren, werd er vaker informatie ingewonnen via de werkgever. Dit zijn dan gelijk ook de laatste significante verbanden die gevonden werden. Dat informatie dezer dagen vaker rechtstreeks bij de werkgever ingewonnen wordt, hebben we hoogstwaarschijnlijk te danken aan de uitbreiding van de jobdays, de mailings, brochures en sollicitatieuitnodigingen die de werkgevers onder de laatstejaars studenten verspreiden. Op deze manier wordt de afstand tussen werkgever en werkzoekende aanzienlijk kleiner. Wat we tevens niet uit het oog mogen verliezen is de nog steeds toenemende populariteit van het Internet. Via de websites van bedrijven is immers veel informatie over het bedrijf en de beschikbare functies te vinden en ook sollicitaties gebeuren massaal via dit medium.

c. de wijze waarop voor een eerste betrekking wordt gesolliciteerd

Wat minder toonaangevende verbanden werden er gedetecteerd bij de wijze waarop men voor de eerste betrekking solliciteert.

Tabel 7 Verbanden ivm de wijze waarop men voor een eerste betrekking solliciteerde

Chi-square= .021		geslacht		Total	
		vrouw	man		
familieleden	Count	5	25	30	
	% within geslacht	2,5%	7,3%	5,5%	
	Count	197	344	541	
	% within geslacht	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .031		geslacht		Total	
		vrouw	man		
werkgever contact	Count	29	77	106	
	% within geslacht	14,7%	22,4%	19,6%	
	Count	197	344	541	
	% within geslacht	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .014		prestige ouders			Total
		laag	midden	hoog	
familieleden	Count	3	10	13	26
	% within prestige vader	1,7%	7,7%	8,2%	5,5%
	Count	181	130	158	469
	% within prestige vader	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .015		periode afstuderen			Total
		1989-1991	1994-1996	1999-2001	
werkgever contact	Count	30	33	41	104
	% within periode afstuderen	17,2%	15,9%	27,5%	19,6%
	Count	174	208	149	531
	% within periode afstuderen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .023		graad afstuderen			Total
		voldoening	onderscheiding	grote onderscheiding	
schriftelijk	Count	47	80	11	138
	% within graad afstuderen	19,7%	29,7%	32,4%	25,5%
	Count	238	269	34	541
	% within graad afstuderen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Een eerste significant verband is dat tussen een sollicitatie via familieleden en het geslacht. Zoals reeds vermoed werd in de vorige alinea, vonden de mannelijke respondenten -vaker dan de vrouwelijke respondenten- hun job via familieleden. We moeten hier wel voorzichtig zijn bij het interpreteren van de resultaten. Het betreft hier

immers een beperkt aantal gevallen. Mannen worden ook vaker dan vrouwen rechtstreeks door de werkgever gecontacteerd, het tweede gevonden significant verband.

We zien dat ouders uit een midden- en hogere klasse hun kinderen vaker aan een job helpen dan ouders uit een lagere klasse, het derde significant verband. Ook hier hebben we echter te maken met slechts een beperkt aantal gevallen.

Een voorlaatste significant verband bestaat er tussen de wijze van sollicitatie via de werkgever en de periode van afstuderen. Recente afgestudeerden werden vaker rechtstreeks gecontacteerd door de werkgever dan hun voorgangers.

Een laatste significant verband is iets merkwaardiger en niet onmiddellijk te verklaren. Geënquêteerden die afstudeerden met een hogere graad solliciteerden vaker spontaan schriftelijk dan hun jaargenoten met een minder resultaat.

De overige verbanden blijken weer van ondergeschikt belang. Zo zou er een relatie⁸ zijn tussen een sollicitatie als reactie op een advertentie en een functie binnen het presidium van een studentenvereniging en de deelname aan activiteiten georganiseerd door studentenverenigingen. Dit resultaat rustte echter weer op louter toeval, er kon geen duidelijke richting onderscheiden worden. Andere verbanden⁹ die significant bleken, maar waar het aantal respondenten veel te laag was om een besluit uit te trekken, waren de spontane mondelinge sollicitatie en de politieke hulp met het lidmaatschap van Aiesec. Dit geldt verder ook nog voor het deelnemen aan een examen en de periode van afstuderen¹⁰.

⁸ p= .005 respectievelijk p= .017

⁹ p= .038 respectievelijk p= .008

¹⁰ Chi-square= .045

3.4 Multivariate analyse

In dit hoofdstuk kwamen een aantal significante verbanden naar boven die een verklaring kunnen geven voor de verschillende aanpak in aanvang van de loopbaan van de afgestudeerden van onze universiteit. Het ene verband kan echter een ander verschuilen. Om deze reden passen we in dit en alle volgende hoofdstukken multivariate regressie-analyse toe.

Omdat de tijd nodig om werk te vinden de belangrijkste indicator is in dit hoofdstuk en de andere indicatoren (manier van informatie inwinnen over de eerste betrekking en wijze van solliciteren voor de eerste betrekking) van ondergeschikt belang zijn, zal de regressie enkel uitgevoerd worden op de eerste indicator, namelijk de tijd nodig is voor het vinden van een eerste betrekking.

Tabel 8 Regressie model tijd nodig voor het vinden van een eerste betrekking

		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
Model 1		0,334	0,112	0,092	0,977		
ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Model 1		Regression	54,042	10	5,404	5,659	0,000
		Residual	429,754	450	0,955		
		Total	483,796	460			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
Model 1		(Constant)	-105,512	22,918		-4,604	0,000
		geslacht	0,087	0,099	0,041	0,884	0,377
		resultaat	0,327	0,096	0,159	3,419	0,001
		diploma	0,167	0,094	0,080	1,779	0,076
		aiesec	0,052	0,120	0,021	0,432	0,666
		praesidium	-0,025	0,122	-0,011	-0,201	0,841
		activiteiten	0,141	0,103	0,069	1,362	0,174
		uitwisseling	-0,019	0,114	-0,008	-0,171	0,864
		leeftijd respondenten	0,055	0,012	0,222	4,765	0,000
		opleiding ouders	0,042	0,012	0,186	3,511	0,000
		prestige beroep vader	-0,008	0,004	-0,100	-1,908	0,057

Het regressiemodel leert dat dit onderzoek 11,2% van de aanvang van de loopbaan verklaart. De overige 89% kan verklaard worden door variabelen die in dit onderzoek niet aan bod zijn gekomen. De significante verbanden die aan bod kwamen bij de bivariate regressie analyse blijven ook hier van kracht. Zo blijkt een beter resultaat bij het afstuderen een positieve invloed te hebben op het vinden van werk. Ook de opleiding van de ouders blijft een bepalende factor. De status van de ouders is net niet significant (significantiëniveau= .057, het diploma en het uitgeoefend beroep hangen echter sterk samen.). Ouders met een uitgebreid professioneel netwerk op hoog niveau kunnen dus een aanzienlijk duwtje in de rug betekenen.

De leeftijd van de respondenten blijft ook een bepalende factor: recentere afgestudeerden vonden sneller werk dan hun voorgangers.

3.5 Besluit

De verbanden die in de bivariate analyse aan bod kwamen, blijven ook na het uitvoeren van een regressie-analyse van kracht. Volgende variabelen hebben een invloed op de tijd die nodig is voor het vinden van een eerste betrekking: de leeftijd, de graad van afstuderen en het milieu van herkomst.

De invloed die de leeftijd uitoefent hangt sterk samen met de vraag naar economie of de vraag naar arbeid in het algemeen. Deze laatste is dan weer sterk afhankelijk van de conjunctuur en behoeft verder geen uitleg. Ook de graad van afstuderen is een factor die weinig vragen oproept. Mensen die afstuderen met een beter resultaat hebben zich immers al voor een deel bewezen wat betreft hun capaciteiten ten opzichte van hun mogelijke werkgever. Ook hier valt bijgevolg weinig op aan te merken. Anders is het met het laatste verband: het milieu van herkomst.

We kunnen na de resultaten verkregen in dit hoofdstuk besluiten dat het milieu van herkomst een aanzienlijke rol speelt tijdens de zoektocht naar werk. Kinderen afkomstig uit een gezin waarvan de ouders beschikken over een hoger diploma en bijgevolg ook vaker een functie met een hogere status bekleden, vinden over het algemeen sneller werk dan hun medestudenten afkomstig uit lagere milieus. Vermoedelijk spelen netwerken hier een doorslaggevende rol. Zoals reeds eerder in dit hoofdstuk aangehaald, kan een uitgebreid professioneel netwerk op hoog niveau van de ouders een aanzienlijk duwtje in de rug betekenen.

In de bivariate analyse kwamen ook nog de manier waarop men informatie inwint over de eerste betrekking en de wijze van sollicitatie voor deze eerste betrekking aan bod. Ook hier kwam het milieu van herkomst enkele malen naar voren. Respondenten afkomstig uit een hoger milieu zouden vaker informatie inwinnen via hun ouders en zouden ook vaker via familie aan werk geraken. Verder bleek ook het geslacht en de leeftijd van de

respondenten een invloed uit te oefenen. We kunnen deze verbanden echter niet staven door een regressie-analyse en we zullen hier bijgevolg ook niet verder op ingaan.

Hoofdstuk 4 Promotie

4.1 Situering

Een tweede fase in het loopbaanproces is het maken van promotie. Deze eindverhandeling laat niet toe een uitgebreid onderzoek te doen naar verwezenlijkte promotie van de respondenten, maar het is wel mogelijk een eerste indicatie te verschaffen. Daarom zullen we, vooraleer we overgaan naar de bestudering van het huidige beroep, nog even kort ingaan op het begrip 'promotie maken'.

4.2 Promotie meten

Aan de respondenten werd gevraagd welke factoren, volgens hen, hun promotie in de hand gewerkt hebben. Volgende antwoorden konden worden aangevinkt: (Alle respondenten gaven aan waar zij hun promotie aan te danken hebben.)

Tabel 9 Frequentietabel over promotiefactoren volgens de respondenten

N= 541		
inzet	%	59,1%
sociaal netwerk	%	18,1%
managementvaardigheden	%	32,3%
vaardigheden om in team te werken	%	38,1%
communicatievaardigheden	%	40,9%
technische vaardigheden	%	28,1%
kennis	%	52,3%
ervaring	%	45,7%

Verder werd er aan de respondenten de kans geboden om andere promotiefactoren aan te geven. Volgende mogelijkheden werden genoteerd: prestaties, flexibiliteit, het maken van overuren, timing, resultaten, anciënniteit, slagen voor examens, interesse voor uitdagingen, algemene bekwaamheid, analytisch vermogen, leeftijd en talenkennis. In de bovenstaande tabel vinden we reeds een eerste indruk terug.

Vooraf inzet en kennis kennen veel bijval. Een sociaal netwerk wordt minder belangrijk geacht. We moeten er wel rekening mee houden dat deze vraag zeer subjectief is en we mogelijk met sociaal wenselijk gedrag te maken hebben.

Bijkomend werd er ook gevraagd aan de respondenten of zij de afgelopen vijf jaar ooit het gevoel hadden dat zij ten onrechte niet in aanmerking zijn gekomen voor een promotie. Een laatste vraag werd enkel aan respondenten van het vrouwelijk geslacht gesteld. Deze vraag luidde als volgt: "Heeft u als vrouw wel eens het gevoel gehad dat u omwille van uw geslacht een kans tot promotie heeft misgelopen?"

Tabel 10 Frequentietabel onterecht geen promotie / discriminatie door vrouwelijk geslacht

	onterecht geen promotie		vrouw discriminatie	
	Count	%	Count	%
altijd			N=1	,6%
vaak	N=2	,5%	N=17	9,7%
soms	N=36	8,2%	N=17	9,7%
zelden	N=118	26,9%	N=141	80,1%
nooit	N=283	64,5%		
Total	N=439	100,0%	N=176	100,0%

Deze frequentietabellen werden naast elkaar geplaatst omdat zij een soort controle op elkaar zijn. In principe zouden deze tabellen dezelfde resultaten moeten weergeven. Toch is er op het eerste zicht al een discrepantie tussen beide tabellen waar te nemen. Het blijkt namelijk dat geen enkele respondent aangaf altijd promotie zijn misgelopen

omwille van een onterechte reden. Eén enkele vrouwelijke bevrageerde gaf aan altijd promotie zijn misgelopen omwillen van haar geslacht. Verder waren er plotseling ook meer vrouwen die vaak omwille van hun geslacht promotie waren misgelopen. 283 respondenten hadden nog nooit het gevoel gehad onterecht niet gepromoveerd te zijn. Dat deze 283 respondenten allemaal van het mannelijk geslacht zouden zijn, zou sterk verwonderend zijn. De verdere analyse zal dit duidelijk maken.

4.3 Bivariate analyse

Promotie kan mogelijk variatie vertonen in functie van:

- *Anciënniteit*
Oudere werknemers hebben waarschijnlijk al vaker de kans gekregen om promotie te maken en kunnen daardoor ook mogelijk vaker met tegenslagen geconfronteerd geweest zijn dan jongere werknemers.
- *Het geslacht*
Er kan een bepaalde discriminatie optreden ten aanzien van vrouwen waardoor zij minder kans maken om gepromoveerd te worden.
- *Diploma*
Iemand met een ingenieursdiploma kan op andere gronden geselecteerd worden voor promotie dan iemand met een licentiaatsdiploma.
- *Bijkomend gevolgde opleidingen*
Respondenten die over meer technische kennis beschikken komen mogelijk sneller in aanmerking voor promotie.

- *Graad van afstuderen*
Een hogere graadsvermelding op een diploma getuigt mogelijk van meer kennis en helpt wanneer er een kans bestaat op promotie.
- *Een actief studentenleven*
Respondenten die tijdens de studies lid waren van een studentenvereniging, van Aiesec of vaker studentikoze activiteiten bijwoonden komen dankzij hun sociale vaardigheden en netwerk misschien vaker dan anderen in aanmerking voor promotie.
- *Deelname aan een uitwisselingsproject*
Sociale vaardigheden en een uitgebreid netwerk kunnen een stapje voor betekenen bij het toekennen van een promotie.
- *Milieu van herkomst*
Alumni afkomstig uit een hogere sociale klasse zullen misschien voorrang krijgen wanneer er een kans is tot promotie op respondenten afkomstig uit een lager sociaal milieu.

In de volgende paragrafen zal er enkel nog gesproken worden over de significante verbanden. Niet-significante verbanden worden achterwege gelaten om de duidelijkheid te bewaren.

a. Inzet

Inzet zou een belangrijk verband vertonen met de deelname aan een uitwisselingsproject¹¹. Deelnemers zouden minder dankzij hun inzet promotie maken. Dit

¹¹ Chi-square= .037

verband berust echter op louter toeval gezien het hier om een minimaal aantal gevallen gaat en zal verder niet meer ter sprake komen.

b. Sociaal netwerk

Een viertal factoren blijken een invloed te hebben op promotie dankzij een uitgebreid sociaal netwerk. Deze factoren zijn het geslacht van de respondent, de deelname aan een uitwisselingsproject, de leeftijd van de respondent en de bijkomend gevolgde opleidingen.

Tabel 11 Verbanden ivm promotie dankzij sociaal netwerk

Chi-square= .025		geslacht		Total	
		vrouw	man		
sociaal netwerk	Count	26	72	98	
	% within geslacht	13,2%	20,9%	18,1%	
	Total	197	344	541	
		100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .034		uitwisselingsproject		Total	
		neen	ja		
sociaal netwerk	Count	69	29	98	
	% within erasmus	16,3%	24,8%	18,1%	
	Total	424	117	541	
		100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .003		opleidingen			Total
		geen bijkomende opleiding	één of enkele bijkomende opleiding(en)	veel bijkomende opleidingen	
sociaal netwerk	Count	22	27	49	98
	% within opleidingen	12,0%	16,8%	25,1%	18,1%
	Total	184	161	195	540
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .045		leeftijdsgroep			Total
		tot 31 jaar	32 tot 36 jaar	ouder dan 35	
sociaal netwerk	Count	36	40	22	98
	% within leeftijdsgroep	21,6%	20,5%	12,3%	18,1%
	Total	167	195	179	541
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vrouwen maken veel minder gebruik van sociale netwerken. Dit bevestigt de resultaten van een onderzoek dat hieromtrent uitgevoerd is¹². Verder maken deelnemers van een uitwisselingsproject vaker gebruik van hun netwerk om promotie te verkrijgen. Ook de leeftijd van de respondenten blijkt een significant verband op te leveren. Jongere respondenten maken vaker dan oudere respondenten gebruik van hun netwerken om promotie in de hand te werken. Bijkomende opleidingen volgen, blijkt ook van belang te zijn om promotie te bekomen via de opgebouwde netwerken.

c. Managementvaardigheden

Het geslacht van de respondenten en een verleden bij Aiesec blijken van belang wanneer men promotie krijgt dankzij de verworven managementvaardigheden.

¹² 'glazen plafond' oftewel verticale segregatie. Over dit onderwerp werden recent nog verschillende onderzoeken uitgevoerd door ondermeer Benschop (1996), Brouns en Shokker (1990), Woodall (1997) en Brouwer (2003). Volgens deze onderzoeken komt het er op neer dat vrouwen niet deel (kunnen) nemen aan de informele netwerken, dat toegang biedt tot carrièreontwikkelingskansen. Terwijl informele binnen een organisatie een belangrijke bron van informatie zijn voor organisatieleden die een hogere functie ambiëren.

Tabel 12 Verbanden ivm promotie dankzij managementvaardigheden

Chi-square= .001		geslacht					
		vrouw	man	Total			
managementvaardigheden	Count	47	128	175			
	% within geslacht	23,9%	37,2%	32,3%			
	Total	197	344	541			
		100,0%	100,0%	100,0%			
Chi-square= .000		aiesec					
		niet actief	weinig actief	neutraal	actief	zeer actief	Total
managementvaardigheden	Count	120	28	14	4	8	174
	% within aiesec	28,2%	51,9%	40,0%	36,4%	66,7%	32,3%
	Total	426	54	35	11	12	538
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Mannen gebruiken veel vaker dan vrouwen hun managementvaardigheden om hun meerdere van hun te kunnen overtuigen. Ook alumni met een verleden bij Aiesec hebben hun verwezenlijkte promotie grotendeels aan hun managementvaardigheden te danken. Het gaat hier echter weer om een te beperkt aantal gevallen om met zekerheid een besluit te nemen.

d. Teamcapaciteiten

Enkel de leeftijd van de respondenten en de bijkomend gevolgde opleidingen leverde een significant verband op met betrekking tot de "teampayer" vaardigheden.

Tabel 13 Verbanden ivm promotie dankzij teamwork

Chi-square= .033		leeftijdsgroep			Total
		tot 31 jaar	32 tot 36 jaar	ouder dan 35	
team	Count	75	75	56	206
	% within leeftijdsgroep	44,9%	38,5%	31,3%	38,1%
	Total	167	195	179	541
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .031		opleidingen			Total
		geen bijkomende opleiding	één of enkele bijkomende opleiding(en)	veel bijkomende opleidingen	
team	Count	57	62	86	205
	% within opleidingen	31,0%	38,5%	44,1%	38,0%
	Total	184	161	195	540
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Jongere afgestudeerden danken hun promotie veel vaker dan oudere respondenten aan hun teamplayer capaciteiten. Blijkbaar beschikken jongere mensen, meer dan oudere, over dit talent. Het is mogelijk dat er tegenwoordig tijdens de opleiding, meer dan vroeger, meer aandacht besteed wordt aan het werken in groep. Veel opleidingen dragen ook bij tot teamwork vaardigheden die kunnen ingezet worden wanneer er naar promotie bedongen wordt.

e. Communicatievaardigheden

Er zou een significant verband gevonden worden tussen promotie dankzij communicatievaardigheden en een verleden bij Aiesec¹³. De richting van dit verband was echter niet duidelijk. Dit verband zal eerder rusten op louter toeval.

¹³ Chi-square= .018

f. Technische vaardigheden

Slechts één significant verband werd gevonden.

Tabel 14 Verband ivm promotie dankzij technische vaardigheden

Chi-square= .002		leeftijdsgroep			Total	
		tot 31 jaar	32 tot 36 jaar	ouder dan 35		
technisch	ja	Count	57	62	33	152
		% within leeftijdsgroep	34,1%	31,8%	18,4%	28,1%
Total		Count	167	195	179	541
		% within leeftijdsgroep	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Jongere mensen zetten vaker dan oudere hun technische vaardigheden in om promotie te maken. Verder zijn er geen verbanden gevonden die de promotie dankzij technische vaardigheden beïnvloeden.

g. Kennis

Enkel de leeftijd van de respondenten leverde een significant verband op.

Tabel 15 Verband ivm promotie dankzij kennis

Chi-square= .027		leeftijdsgroep			Total	
		tot 31 jaar	32 tot 36 jaar	ouder dan 35		
kennis	ja	Count	93	111	79	283
		% within leeftijdsgroep	55,7%	56,9%	44,1%	52,3%
Total		Count	167	195	179	541
		% within leeftijdsgroep	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Opnieuw zetten jongere mensen vaker dan oudere hun kennis in om promotie te verwerven.

h. Ervaring

Geen enkel significant verband werd gevonden.

Nu rest er ons nog de analyse betreffende de vraag of men ooit al het gevoel gehad heeft onterecht niet in aanmerking te zijn gekomen voor promotie. We hadden reeds bij de aanvang van dit hoofdstuk enkele discrepanties kunnen afleiden uit de frequentietabellen. Deze tegenstrijdigheden leveren het bewijs dat we hier te maken hebben met sociaal wenselijk gedrag en dat een vertekening in de resultaten onvermijdelijk is en we hiermee dus rekening moeten houden wanneer we cijfers interpreteren. We splitsten daarom de frequentietabel op naar geslacht:

Tabel 16 Frequentietabel onterecht geen promotie / discriminatie als vrouw naar geslacht

	geslacht					
	vrouw				man	
	vrouw discriminatie		onterecht geen promotie		onterecht geen promotie	
	Count	%	Count	%	Count	%
altijd	<i>N=1</i>	<i>0,6%</i>				
meerdere keren	<i>N=17</i>	<i>9,7%</i>			<i>N=2</i>	<i>0,7%</i>
1 enkele keer	<i>N=17</i>	<i>9,7%</i>	<i>N=13</i>	<i>7,6%</i>	<i>N=23</i>	<i>8,6%</i>
nooit	<i>N=141</i>	<i>80,1%</i>	<i>N=43</i>	<i>25,3%</i>	<i>N=75</i>	<i>27,9%</i>
nooit			<i>N=114</i>	<i>67,1%</i>	<i>N=169</i>	<i>62,8%</i>
Total	<i>N=176</i>	<i>100,0%</i>	<i>N=170</i>	<i>100,0%</i>	<i>N=269</i>	<i>100,0%</i>

Alle vrouwen die hun medewerking verleenden aan dit onderzoek hebben naar eigen zeggen al ooit een kans op promotie misgelopen omwille van hun geslacht. In een andere vraag gaven 114 vrouwen aan nog nooit onterecht niet in aanmerking genomen te zijn voor promotie. Er is dus sprake van overschatting of onderschatting. Dit onderzoek is echter niet in staat om na te gaan of we te maken hebben met overschatting, dan wel onderschatting en in welke mate er hiervan sprake is.

Omwille van de zeer grote vertekening, waar hiervan sprake is, zijn de resultaten niet langer bruikbaar voor verder onderzoek.

Omdat dit een zeer subjectieve variabele is, is ook het nut van een regressie-analyse uitgesloten. Dit hoofdstuk diende eerder om een indicatie te geven van wat de respondenten als belangrijk achten voor het maken van promotie en waar dit mogelijk mee samenhangt.

4.5 Besluit

Mannen, jongere respondenten, respondenten die veelvuldig bijkomende opleidingen volgden en respondenten die deelnamen aan het uitwisselingsprogramma zouden vaker dan anderen gebruik maken van hun netwerken om een promotie in de wacht te slepen. Mannen zouden ook meer dan vrouwen gebruik maken van hun managementvaardigheden.

Verder zouden jongere werknemers veel vaker dan oudere werknemers gebruik maken van hun technische kennis, algemene kennis en hun vermogen om in team te werken als er promotie kan gemaakt worden.

Veel zekerheid omtrent deze verbanden kan dit onderzoek echter niet bieden aangezien het niet mogelijk was om deze verbanden te toetsten via een regressie analyse.

Hoofdstuk 5 Beroepsstatus

5.1 Situering

De centrale variabele in dit onderzoek is de status van de loopbaan van afgestudeerden TEW en HI aan de Universiteit Hasselt (vroeger: Limburgs Universitair Centrum en Economische Hogeschool Limburg). Bij het opstellen van de vragenlijst was het dus belangrijk om begrippen zoals loopbaan en beroep te definiëren. In de van Dale vinden we voor loopbaan de volgende definitie: "het geheel van iemands daden of werkzaamheden". De nadruk ligt op het 'geheel'. Dit is ook waar in deze eindverhandeling de nadruk op gelegd zal worden.

In het vorige hoofdstuk is reeds de aanvang van de loopbaan besproken. In dit en de volgende hoofdstukken zal de huidige toestand van de loopbaan aan bod komen. Een loopbaan omvat dan ook verschillende dimensies. Het zou niet correct zijn om enkel rekening te houden met het inkomen of met statussymbolen. Als we een volledig beeld willen moeten er meerdere dimensies aan bod komen. Dit hoofdstuk start alvast met de verschillende beroepen die de respondenten aangaven te verdelen in klassen en er vervolgens een prestigescore aan toe te kennen. Uiteindelijk, wanneer alle dimensies aan bod zijn gekomen, zijn we in staat een volledig model op te stellen. Een model dat weergeeft welke factoren de carrière van een individu bepalen.

5.2 De loopbaan meten

Een loopbaan 'meten' is nogal abstract en niet eenvoudig te doen via een gestandaardiseerde vragenlijst. In dit onderzoek komt de 'loopbaan meten' dan ook overeen met 'de status van de loopbaan meten'. Om deze zo juist mogelijk te meten werd

er gebruikt gemaakt van verschillende dimensies waaruit een loopbaan bestaat. Een eerste benadering gebeurt aan de hand van de beroepenclassificatie van Mark Elchardus. Een tweede benadering zal gebeuren aan de hand van een aantal andere aanvullende dimensies van de loopbaan. Over deze laatste dimensies zal in de volgende hoofdstukken uitvoerig gesproken worden.

Zoals hierboven reeds vermeld werd, zal de loopbaan van de respondenten gemeten worden aan de hand van een beroepsprestigeschaal. Aan de respondenten werd gevraagd om hun huidig beroep zo nauwkeurig mogelijk te omschrijven. Op basis van deze omschrijving werd het beroep ingedeeld in een bepaalde klasse en werd er een prestigescore aan toegekend.

Om de beroepen van de afgestudeerden te classificeren gebruiken we de schaal van Mark Elchardus (1979). Dit is een voor België gecorrigeerde schaal van een internationale beroepsprestigeschaal. De beroepenclassificatie van Elchardus omvat vier niveaus, gaande van een algemene indeling in hoofdgroepen (bv. beroepen in de dienstensector) op niveau één, tot zeer specifieke beroepen, voorzien van een korte omschrijving op niveau vier. Elk niveau is voorzien van een prestigescore. De beroepsprestigescores variëren van acht (ongeschoolde seizoensarbeider) tot 90 (staatshoofd of eerste minister).

De objectiviteit van deze variabele kan enigszins in vraag gesteld worden. Het is niet uit te sluiten dat wanneer respondenten gevraagd wordt het eigen beroep in enkele regels te omschrijven er enige graad van subjectiviteit bij komt kijken. Dit onderzoek liet echter niet toe om deze variabele objectief te onderzoeken wegens een gebrek aan tijd en middelen. Om deze subjectiviteit en eventueel onvolledigheid van de beroepsprestigeschaal zoveel mogelijk te beperken, werden er aan de respondenten, naast een omschrijving van hun beroep, ook een aantal vragen gesteld over hun inkomen, werkuren, ... Deze indicatoren fungeren deels als controle van de omschrijving die respondenten van hun beroep opgaven.

526 respondenten beantwoordden deze vraag (97% van het totaal). De prestigescores liggen tussen 31 en 80. De beroepenschaal van Elchardus voorziet acht hoofdgroepen. Een eerste benadering gebeurt dan ook door de beroepen toe te wijzen aan de acht hoofdcategoriën. Deze verdeling is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 17 Procentuele verdeling van het beroep naar hoofdcategoriën van de classificatie

	klasse eigen
N= 526	%
professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen	36,9%
bestuurspersoneel en hogere ambtenaren	33,5%
bedienden	27,0%
beroepen in de handel	1,5%
beroepen in de dienstensector	1,1%
Total	100,0%

Deze tabel geeft al duidelijk mee dat de meeste afgestudeerden zich bevinden in de categorieën 'bedienden', 'bestuurspersoneel en hogere ambtenaren' en 'professionele, paraprofessionele en verwante beroepen'. Een verdere analyse van de tabel is echter aangeraden. We gaan in een verdere analyse op zoek naar factoren die de klasse bepalen waarin iemand zich bevindt. Eerst kunnen we echter nog een blik werpen op de ordinale classificatie van de beroepsprestigescores.

Tabel 18 Ordinale classificatie van de beroepsprestigescores

N= 526	score
	%
31 - 40	14,6%
41 - 50	8,6%
51 - 60	53,4%
61 - 70	22,2%
> 70	1,1%

De meeste alumni krijgen een score opgeplakt tussen de 41 en 70. Buiten een eerste indruk geeft deze tabel echter weinig informatie. Ook hier zal meer duidelijkheid ontstaan na een verdere analyse.

5.3 Bivariate analyse

Variatie kan worden verwacht in functie van:

- *Anciënniteit*
Hoe langer men zich reeds op de arbeidsmarkt begeeft, hoe beter de positie die men bekleedt zou kunnen worden.
- *Het geslacht*
Mannen krijgen mogelijk meer kansen dan vrouwen op de arbeidsmarkt, zij zullen dan ook hogere posities bekleden.
- *Het diploma*
(Ingenieurs studeren één jaar langer, dit extra jaar kan resulteren in een betere positie op de arbeidsmarkt.)

- *Bijkomende opleidingen*
Bijkomende opleidingen worden vaak gevolgd in functie van promotievooruitzichten, meer diploma's kunnen leiden tot een betere positie op de arbeidsmarkt.
- *Graad van afstuderen*
Alumni die betere resultaten haalden tijdens de studies kunnen dit patroon verder zetten wanneer ze aan het werk zijn.
- *Actief studentenleven*
Lidmaatschap van Aiesec of een andere studentenvereniging of de deelname aan studentikoze activiteiten kunnen een ontwikkeling van de sociale vaardigheden en netwerken opleveren die een hulp kunnen zijn op de arbeidsmarkt.
- *Deelname aan een uitwisselingsproject*
De kennis van een taal en een cultuur van een ander land kan, samen met de sociale vaardigheden en het opgebouwd netwerk, een hulp zijn op de arbeidsmarkt.
- *Het milieu van herkomst*
Netwerken van ouders helpen mogelijk ook hun kinderen op de arbeidsmarkt, verder hebben deze kinderen van thuis uit ook hoge verwachtingen in te lossen.
- *De gezinssituatie van de respondenten*
Gehuwde respondenten of respondenten met kinderen hebben mogelijk andere prioriteiten dan hun beroepsleven: zij hechten mogelijk meer waarde aan het gezinsleven.
- *De tijd die men aan het werk besteedt*
Mensen die meer tijd besteden aan hun werk bekleden mogelijk hogere posities.

a. *Classificatie volgens categorieën*

Eerst zullen we de afhankelijke variabele, de statusscore, toetsen aan de onafhankelijke variabelen volgens de categorieën waar de score in thuis hoort. Vervolgens toetsen we de score zelf. Deze twee manieren vullen elkaar aan om een volledig beeld te creëren.

Van de verschillende getoetste factoren blijken er slechts enkele significant: het geslacht, de deelname aan het Erasmusprogramma en de anciënniteit van de respondenten. De andere factoren blijken geen invloed uit te oefenen¹⁴.

¹⁴ Chi-square= .282 (diploma)

Chi-square= .240 (Aiesec)

Chi-square= .125 (presidium)

Chi-square= .450 (deelname aan studentikoze activiteiten)

Chi-square= .489 (graad van afstuderen)

Chi-square= .562 (bijkomende opleidingen)

Chi-square= .263 (status ouders)

Chi-square= .646 (diploma ouders)

Chi-square= .767 (aantal kinderen)

Chi-square= .925 (burgerlijke staat)

Chi-square= .904 (aantal gewerkte uren per dag)

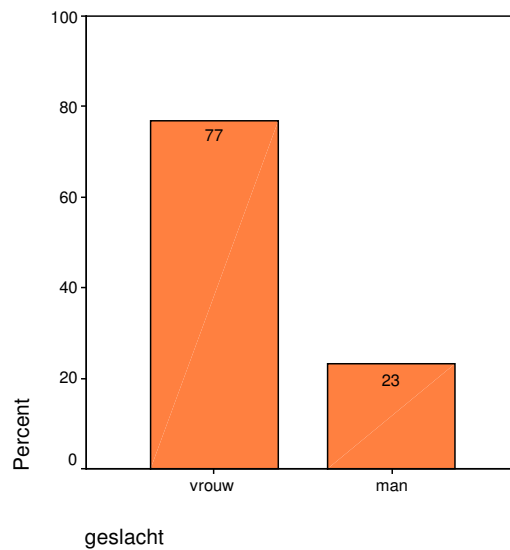
Chi-square= .825 (werken in het weekend)

Tabel 19 Verbanden ivm de klasse van beroepsklasse

Chi-square= .004			uitwisselings project			
			ja	neen		
klasse eigen	professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen	Count	34	194		
		% within uitwisseling	29,6%	36,9%		
	bestuurspersoneel en hogere ambtenaren	Count	49	176		
		% within uitwisseling	42,6%	33,5%		
	bedienden	Count	28	142		
		% within uitwisseling	24,3%	27,0%		
	beroepen in de handel	Count	0	8		
		% within uitwisseling	0,0%	1,5%		
	beroepen in de dienstensector	Count	4	6		
		% within uitwisseling	3,5%	1,1%		
Total		Count	115	526		
		% within uitwisseling	100,0%	100,0%		
Chi-square= .002			geslacht		Total	
			vrouw	man		
klasse eigen	professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen	Count	79	115	194	
		% within geslacht	40,5%	34,7%	36,9%	
	bestuurspersoneel en hogere ambtenaren	Count	49	127	176	
		% within geslacht	25,1%	38,4%	33,5%	
	bedienden	Count	65	77	142	
		% within geslacht	33,3%	23,3%	27,0%	
	beroepen in de handel	Count	0	8	8	
		% within geslacht	0,0%	2,4%	1,5%	
	beroepen in de dienstensector	Count	2	4	6	
		% within geslacht	1,0%	1,2%	1,1%	
Total		Count	195	331	526	
		% within geslacht	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .017			leeftijdsgroep			
			tot 31 jaar	32 tot 36 jaar	ouder dan 35	Total
klasse eigen	professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen	Count	77	68	49	194
		% within leeftijdsgroep	47,0%	35,6%	28,7%	36,9%
	bestuurspersoneel en	Count	39	65	72	176

	hogere ambtenaren	% within leeftijdsgroep	23,8%	34,0%	42,1%	33,5%
		Count	45	52	45	142
	bedienden	% within leeftijdsgroep	27,4%	27,2%	26,3%	27,0%
		Count	1	3	4	8
	beroepen in de handel	% within leeftijdsgroep	0,6%	1,6%	2,3%	1,5%
		Count	2	3	1	6
	beroepen in de dienstensector	% within leeftijdsgroep	1,2%	1,6%	0,6%	1,1%
		Count	164	191	171	526
Total		% within leeftijdsgroep	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Mannen zijn beter vertegenwoordigd in de categorie bestuurspersoneel en hogere ambtenaren, dewelke in feite de hoogste klasse is. Vrouwen zijn dan weer sterker vertegenwoordigd dan mannen in de categorieën bedienden en professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen. Deze laatste categorie is een soort van restcategorie waaronder onder andere de jobs in het onderwijs vervat zitten. Verder worden ook boekhouders, informatici,...onder deze rubriek gerangschikt. Doordat deze laatsten ook deel uitmaken van de groep is het interessant om hier even de personen tewerkgesteld in het onderwijs uit te filteren. De figuur op de volgende bladzijde illustreert deze bewerking.



Figuur 1 procentuele verdeling van vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden tewerkgesteld in het onderwijs

Hier komt het verschil tussen mannen en vrouwen veel sterker naar voren. Van alle respondenten tewerkgesteld in het onderwijs is 77% van het vrouwelijke geslacht.

Eerder in dit onderzoek zagen we tevens dat er een zeer sterke samenhang bestaat tussen de leeftijd en de sector van tewerkstelling. Wanneer we hier dieper op ingaan kunnen we uit de onderzoeksresultaten afleiden dat vrouwen, vooral op latere leeftijd, deel uitmaken van de sector professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen. Het is namelijk zo dat vrouwen (maar ook mannen uiteraard) niet onmiddellijk in het onderwijs starten, maar hier op latere leeftijd in terecht komen omdat zij mogelijk pas dan voor de keuze staan: gezin of carrière.

Alumni die deelnamen aan het uitwisselingsprogramma komen ook vaker terecht in deze hoogste categorie, bestuurspersoneel en hogere ambtenaren. Blijkbaar komen de opgedane kennis en ervaringen (sociale vaardigheden, talenkennis, kennis van een andere cultuur, netwerk, ...) nog van pas in het latere beroepsleven.

Hoe ouder de respondenten zijn, hoe groter de kans is dat men ze kan terugvinden in de categorie bestuurspersoneel en hogere ambtenaren. In de categorieën bedienden en

professionele, paraprofessionele en aanverwante beroepen vindt men dan weer vaker de jongere generaties afgestudeerden terug. Dit laatste verband is vanzelfsprekend en begrijpelijk.

b. Ordinale classificatie op basis van prestigescores

Wanneer we de analyse uitvoeren op basis van de scores die aan de verschillende beroepen worden toegekend, krijgen we andere resultaten dan de analyse met de klassen uit de vorige paragraaf¹⁵. Andere verbanden zijn plotseling significant: enkel het behaalde diploma, de graad van afstuderen en het geslacht. Dit wil zeggen dat bij de analyse met de beroepsprestigescores de deelname aan het Erasmusprogramma en de anciënniteit geen invloed meer uitoefenen.

¹⁵ P-waarde= .601 (deelname aan het Erasmusprogramma)

P-waarde= .097 (anciënniteit)

P-waarde= .237 (Aiesec)

P-waarde= .136 (presidium)

P-waarde= .205 (deelname aan studentikoze activiteiten)

P-waarde= .415 (bijkomende opleidingen)

P-waarde= .938 (status ouders)

P-waarde= .415 (diploma ouders)

P-waarde= .673 (burgerlijke staat)

P-waarde= .803 (aantal kinderen)

P-waarde= .464 (aantal gewerkte uren per dag)

P-waarde= .119 (werken in het weekend)

Tabel 20 Verbanden ivm beroepsprestigescore

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
geslacht	Between Groups	2,842	4	0,711	3,089	0,016
	Within Groups	119,867	521	0,230		
	Total	122,709	525			
tew of hi	Between Groups	2,710	4	0,677	2,923	0,021
	Within Groups	120,758	521	0,232		
	Total	123,468	525			
graad afstuderen	Between Groups	3,410	4	0,852	2,404	0,049
	Within Groups	184,782	521	0,355		
	Total	188,192	525			
		Mean	N	Std. Deviation		
geslacht	vrouw	53,7179	195	10,33697		
	man	53,5498	331	8,97875		
	Total	53,6122	526	9,49555		
		Mean	N	Std. Deviation		
tew of hi	TEW	53,4909	328	10,06523		
	HI	53,8131	198	8,48890		
	Total	53,6122	526	9,49555		
		Mean	N	Std. Deviation		
graad afstuderen	voldoening	53,3476	233	8,95122		
	onderscheiding	53,6782	261	9,86816		
	grote onderscheiding	55,0000	32	10,39541		
	Total	53,6122	526	9,49555		

Het verband dat gevonden wordt tussen het geslacht en de beroepsprestigescore is nog niet zo nadelig voor het vrouwelijke geslacht. Hun gemiddelde score ligt hoger dan de score van de mannelijke respondenten. Verder zien we ook nog een verschil tussen een licentiaats- en een ingenieursdiploma. Ingenieurs halen een gemiddelde beroepsscore die hoger is die van de licentiaten. Uiteindelijk is dit een logisch verband aangezien zij toch een jaar langer hebben moeten zwoegen voor hun diploma. Mensen die een grote onderscheiding behaalden, halen ook een opvallend hogere beroepsscore dan hun collega's. Blijkbaar zetten deze individuen hun successen verder in het beroepsleven.

5.4 Multivariate analyse

In dit hoofdstuk kwamen een aantal significante verbanden naar boven die een verklaring kunnen geven voor de verschillende statussen van de loopbanen van de afgestudeerden van onze universiteit. Het ene verband kan echter een ander verschuilen. Daarom werd er ook in dit hoofdstuk ook een regressie-analyse uitgevoerd.

Het regressiemodel verwerpt echter alle verbanden die gevonden werden in de bivariate analyse. Het is dan ook overbodig om dit model op te nemen in de tekst.

5.5 Besluit

De analyses met de beroepsklassen respectievelijk de prestigescores, komen niet overeen. En dit terwijl men toch enigszins een overeenstemming verwacht. Dat de gevonden verbanden naar niets leiden, werd duidelijk in de regressie-analyse. Blijkbaar is er geen variabele opgenomen in dit onderzoek die bepaald welke de status is van het beroep dat de respondenten uitoefenen. Ergens is dit goed nieuws. Dit wil namelijk zeggen dat je geslacht noch je achtergrond bepalen in welk beroep je terechtkomt.

Wanneer we een filter toepaste op de resultaten en een analyse uitvoerde met enkel betrekking op de bevrageden die tewerk gesteld zijn in het onderwijs zien we dat het geslacht toch sterk bepalend is.

Uiteraard is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat het hier slechts over een kleinschalig onderzoek gaat. Een grootschaliger en uitgebreider onderzoek zou mogelijk in staat zijn duidelijkere conclusies te trekken.

Hoofdstuk 6 Het inkomen

6.1 Situering

In het vorige hoofdstuk werd er een score toegekend aan het beroep van de respondent. Enkel met deze score werken zou een kortzichtige aanpak zijn. De scores zijn immers gebaseerd op één regel in de bevraging die de respondenten zelf hebben ingevuld. Een zekere vertekening is hier bijgevolg niet uitgesloten. Daarom werd ervoor gekozen om naast de algemene prestigescore nog andere dimensies van het beroep aan te snijden. Dit hoofdstuk zal dan ook alles met betrekking tot het inkomen van de respondenten behandelen. In de volgende hoofdstukken komen nog aan bod: het leidinggeven in het beroep en andere verkregen voordelen.

Dat het inkomen in een verhandeling als deze niet kan ontbreken, is vanzelfsprekend. Het inkomen zou immers de geleverde prestaties in geld moeten uitdrukken. Op die manier krijgen we een weerspiegeling van de realiteit in financiële termen. Helaas zullen er ook hier hoogstwaarschijnlijk versturende factoren aanwezig zijn. Dit hoofdstuk zal dan ook trachten de factoren die het inkomen bepalen te identificeren.

6.2 Het inkomen meten

Omwille van het vertrouwelijke karakter van deze variabele 'inkomen' werd er geopteerd voor een gesloten vraagstelling, waarbij de respondent zijn maandelijks netto inkomen diende te plaatsen in één van de negen aangeboden categorieën. Op deze manier werd er getracht de non-response voor deze vraag zoveel mogelijk te beperken.

Uiteindelijk vulde 492 respondenten deze vraag in (90% van het totaal). Het is dus gelukt om de non - response te beperken tot 10%. Hieronder kan de frequentietabel worden teruggevonden die tien categorieën en een eerste beeld over het inkomen van de respondenten weergeeft.

Tabel 21 frequentietabel maandelijks netto inkomen

N= 492	netto salaris
	%
minder dan 1000	,6%
1000-1500	2,4%
1500-2000	33,9%
2000-2500	29,7%
2500-3000	13,8%
3000-3500	7,3%
3500-4000	3,3%
4000-4500	2,2%
4500-5000	2,0%
meer dan 5000	4,7%
Total	100,0%

De meerderheid van de respondenten ontvangt maandelijks een inkomen tussen de 1500 en 2500 euro. Verder biedt deze tabel weinig inzicht in het inkomen van de afgestudeerden. Een verdere analyse dringt zich op.

6.3 Bivariate analyse

Variatie in inkomens tussen de respondenten kan mogelijk voorkomen in functie van:

- *De leeftijd van de respondenten*
Naarmate men langer aan het werk is en meer anciënniteit verwerft zal het loon toenemen. De periode waarin men afgestudeerd is, hangt zeer sterk samen met de leeftijd van de respondenten en zal dus niet meer afzonderlijk behandeld worden.
- *Het geslacht*
Inkomensongelijkheid is nog steeds een feit, verwacht wordt dan ook dat het inkomen van de mannelijke respondenten systematisch hoger ligt.
- *Het diploma*
Het is mogelijk dat een ingenieursdiploma meer oplevert dan een licentiaatsdiploma.
- *Bijkomende opleidingen*
Iemand die over meer kennis beschikt, zal deze kunnen uitspelen om hogere functies te bekleden en bijgevolg meer te verdienen.
- *De graad van afstuderen*
Het is mogelijk dat deze mensen ook in hun beroep meer presteren en hogere functies bekleden die financieel meer opbrengen.
- *Een actieve studententijd*
Sociale vaardigheden en netwerken die tijdens de studententijd zijn opgebouwd kunnen in het beroepsleven hun vruchten afwerpen.
- *Deelname aan een uitwisselingsproject*
De redenering die hierachter schuil gaat luidt zoals in het vorige puntje: sociale vaardigheden en netwerken die tijdens het verblijf in het buitenland zijn opgebouwd kunnen in het beroepsleven hun vruchten afwerpen.

- *Het milieu van herkomst*
Het milieu waar je in opgegroeid bent, levert blijvende bagage tijdens de loopbaan. Verwacht wordt dat studenten die tijdens de studies en bij het solliciteren een duw in de rug kregen, nog steeds hogere eisen stellen. Ook kregen zij thuis reeds het 'goede' voorbeeld.
- *De gezinssituatie van de respondenten*
Respondenten die een partner en / of kinderen hebben, hechtten mogelijk meer waarde aan het gezinsleven waardoor hun beroep meer naar de achtergrond verdrongen wordt.
- *Het aantal gepresteerde uren*
Naarmate men meer uren presteert, zal het inkomen toenemen. Het zogenaamde 'loon naar werken'.
- *Het statuut van de respondent*
Zelfstandigen gaven tijdens het onderzoek aan dat het voor hen zeer moeilijk was om een maandelijks netto-inkomen aan te geven, we zullen dan in dit hoofdstuk regelmatig abstractie maken van de zelfstandigen en enkel de werknemers beschouwen.
- *Het uitgeoefende beroep*
Uiteraard moeten we in de analyse rekening houden met de beroepsprestigescore die we toekenden aan de beroepen van de respondenten en de beroepsklasse waarin de bevroagden tewerk gesteld zijn.

Een eerste opmerkelijke vaststelling is dat het inkomen totaal niet samenhangt met het aantal gepresteerde uren. Aan de respondenten werd gevraagd hoeveel uren zij dagelijks gemiddeld presteren (Om subjectiviteit bij het vragen naar het gemiddeld aantal dagelijks gepresteerde uren te vermijden enerzijds, werd er gepolst naar het

gemiddeld dagelijks aantal uren dat men de *vorige werkweek* presteerde. Anderzijds is het mogelijk dat we zo enigszins een vertekend beeld krijgen. Het is op deze manier namelijk niet mogelijk een drukke periode van een kalme periode te onderscheiden.) en hoe vaak zij in het weekend werken. Een eerste analyse gebeurde met de gegevens van alle respondenten¹⁶, in een tweede analyse werden werknemers en zelfstandigen apart bestudeerd¹⁷. Belangrijk om weten is dat hier ook de vraag gesteld werd aan de respondenten of zij hun beroep uitoefenen op een deeltijdse dan wel voltijdse basis. Slechts een miniem aantal respondenten gaf aan een deeltijds contract te bezitten. Om deze reden zullen we hier dan ook niet verder op ingaan, besluiten kunnen niet met zekerheid genomen worden. Andere factoren zullen dus het model moeten verklaren.

De leeftijd van de respondenten varieerde tussen de 26 en de 46 jaar. Wanneer we met deze gegevens een analyse uitvoeren, vinden we een zeer sterk significant verband. De resultaten van de analyse zijn terug te vinden in onderstaande tabel. Hier was het niet noodzakelijk om een analyse uit te voeren met enkel de respondenten met een werknemersstatuut. Het verband gaat op voor de volledige groep, ook voor diegenen met een zelfstandigenstatuut of een combinatiestatuu.

¹⁶ p-waarde= .415 respectievelijk .320

¹⁷ p-waarde werknemers= .627 respectievelijk .385

p-waarde zelfstandigen= .370 respectievelijk .297

Tabel 22 Verband tussen inkomen en leeftijd

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	48,404	9	5,378	9,948	0,000
Within Groups	260,594	482	0,541		
Total	308,998	491			
		Mean	N	Std. Deviation	
leeftijdsgroep	tot 31 jaar	2.056,4516	155	597,98660	
	32 tot 36 jaar	2.483,6066	183	878,85984	
	ouder dan 35	2.849,0260	154	1.026,37554	
	Total	2.463,4146	492	908,73389	

We zien dat het inkomen toeneemt naarmate de respondenten ouder worden. De leeftijd van de respondenten blijkt dus een zeer sterk beïnvloedende factor te zijn bij de bepaling van het inkomen.

Een volgende factor die sterk bepalend blijkt te zijn, is het geslacht van de respondenten. Onderstaande tabel geeft de cijfers weer.

Tabel 23 Verband tussen inkomen en geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,494	9	1,166	5,451	0,000
Within Groups	103,107	482	0,214		
Total	113,602	491			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	2.155,8989	178	716,97066	
	man	2.637,7389	314	959,40826	
	Total	2.463,4146	492	908,73389	

De vrouwelijke respondenten ontvangen systematisch een lager loon dan de mannelijke respondenten. We kunnen dieper op deze materie ingaan en even controleren of vrouwen misschien minder uren presteren dan mannen of minder vaak in het weekend werken. Er bestaat echter geen significant verband tussen het geslacht en het aantal gepresteerde

uren¹⁸. Verschillen in inkomen zijn bijgevolg niet te wijten aan het feit dat vrouwen minder uren presteren. Weerom botsen zij tegen een glazen plafond¹⁹, net zoals bij het maken van promotie.

Het diploma waarover je beschikt bij het afstuderen (TEW of HI) blijkt dan weer geen invloed uit te oefenen²⁰. Tegen alle verwachtingen in, blijkt ook het volgen van een bijkomende opleiding over het algemeen geen invloed te hebben op het verworven inkomen²¹.

Wanneer we gaan kijken naar invloeden van de studententijd op het inkomen nu, zien we dat een actief verleden bij Aiesec en een functie binnen het praesidium een invloed hebben op het inkomen. Echter de deelname aan het uitwisselingsprogramma²², een actieve deelname aan georganiseerde activiteiten²³, noch een beter resultaat bij het afstuderen²⁴, blijken invloed te hebben op het inkomen dat nu verworven wordt.

¹⁸ Chi-square= .885 (gemiddeld dagelijks aantal gepresteerde uren)

Chi-square= .537 (werken in het weekend)

¹⁹ In het vorige hoofdstuk waar de status van het beroep van de respondenten onderzocht werd, bleek het geslacht geen bepalende factor te zijn. Toch zien we hier dat zij systematisch minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

²⁰ p-waarde= .128

²¹ p-waarde= .900

²² p-waarde= 172

²³ p-waarde= .322

²⁴ p-waarde= .454

Tabel 24 Verband tussen inkomen en studentenleven

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aiesec	Between Groups	17,341	9	1,927	2,527	0,008
	Within Groups	365,273	479	0,763		
	Total	382,613	488			
praesidium	Between Groups	31,490	9	3,499	1,955	0,043
	Within Groups	859,206	480	1,790		
	Total	890,696	489			
		Mean	N	Std. Deviation		
aiesec	niet actief	2.392,5781	384	860,17387		
	weinig actief	2.745,1923	52	1.000,60078		
	neutraal	2.653,2258	31	950,16976		
	actief	2.700,0000	10	1.378,40488		
	zeer actief	2.958,3333	12	1.132,34137		
	Total	2.466,7689	489	909,19426		
		Mean	N	Std. Deviation		
praesidium	niet actief	2.404,5961	359	857,59003		
	weinig actief	2.393,9394	33	907,93013		
	neutraal	2.802,0833	24	932,44410		
	actief	2.520,8333	24	1.018,62190		
	zeer actief	2.770,0000	50	1.124,67682		
	Total	2.466,3265	490	909,44194		

Alumni die een actief verleden hadden binnen Aiesec of een studentenvereniging, verdienen nu gemiddeld meer dan hun medestudenten die dit niet hebben. Mogelijk bekleden zij een sterkere positie tijdens de loononderhandelingen dankzij hun sociale vaardigheden.

Verder heeft ook het milieu van herkomst geen onmiddellijke invloed op het inkomen dat de respondenten maandelijks ontvangen²⁵.

²⁵ p-waarde= .769 (status ouders)

p-waarde= .542 (diploma ouders)

Een laatste verband dat gevonden werd, is dat tussen het inkomen en het aantal kinderen. Dit blijkt echter een schijnverband te zijn. Immers, het aantal kinderen hangt zeer sterk samen met het de leeftijd van de respondenten.

Dit wil zeggen dat de prestige van het uitgeoefende beroep, noch de beroepsklasse waarin men zich bevindt een significante invloed uitoefent op het maandelijks ontvangen inkomen²⁶.

6.4 Multivariate analyse

Ook hier hebben we de bivariate analyse gecontroleerd door middel van een regressie-analyse. In dit model werd er abstractie gemaakt van volgende variabelen: aantal kinderen en werken in het weekend. Dit was noodzakelijk om een significant regressiemodel op te stellen.

²⁶ p-waarde= .677 (beroepsklasse)

p-waarde= .099 (prestigescore)

Tabel 25 Regressie op het inkomen

		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
Model 1		0,486	0,236	0,115	848,072		
ANOVA			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model 1	Regression		22.437.050,440	16	1.402.315,653	1,950	0,024
	Residual		72.641.869,051	101	719.226,426		
	Total		95.078.919,492	117			
		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
Model 1	(Constant)	-850,955	1.135,593		-0,749	0,455	
	leeftijd	44,912	25,366	0,198	1,771	0,080	
	prestige beroep vader	-7,969	8,202	-0,112	-0,972	0,334	
	opleiding ouders	17,701	23,856	0,090	0,742	0,460	
	bijkomende opleidingen	-21,308	21,985	-0,093	-0,969	0,335	
	geslacht	370,118	178,888	0,195	2,069	0,041	
	resultaat	-10,438	177,268	-0,006	-0,059	0,953	
	diploma	131,823	163,760	0,073	0,805	0,423	
	aiesec	156,285	194,086	0,074	0,805	0,423	
	activiteiten	189,435	175,246	0,103	1,081	0,282	
	erasmus	135,081	211,183	0,061	0,640	0,524	
	burgerlijke staat	240,422	239,731	0,100	1,003	0,318	
	aantal kinderen	-15,333	83,124	-0,021	-0,184	0,854	
	aantal uren per dag	-232,151	222,324	-0,095	-1,044	0,299	
	dweekend	-18,312	177,207	-0,010	-0,103	0,918	
	klasse beroep	0,017	0,012	0,171	1,430	0,156	
prestige beroep	25,120	11,177	0,273	2,248	0,027		

Dit model verklaart 23,6% van de variatie in het inkomen. Het enige verbanden dat stand houdt uit de bivariate analyse, is het verband tussen het inkomen en het geslacht van de respondenten. De mannelijke respondenten behouden hun voorsprong op de vrouwelijke respondenten. De verbanden die er bleken te zijn tussen het inkomen met de leeftijd en het studentenverleden van de bevrageden, worden hier verworpen.

Het prestige van het beroep blijkt hier plotseling wel van belang te zijn om het inkomen te bepalen. Aangezien de regressie-analyse wijst op een positief verband, wil dit zeggen dat respondenten met een prestigieuzer beroep ook daadwerkelijk meer verdienen.

6.5 Besluit

We komen in dit hoofdstuk uiteindelijk tot twee variabelen die de hoogte van het inkomen bepalen. Een eerste bepalende factor is het geslacht.

Het geslacht zou bepalend zijn voor het inkomen dat men maandelijks ontvangt. Mannen verdienen systematisch meer dan vrouwen. Tien jaar geleden werd aan de Universiteit Hasselt een thesis gemaakt over de verschillende loopbanen van afgestudeerden naar geslacht²⁷. De resultaten van het onderzoek gelijken sterk op de resultaten verkregen in dit onderzoek. Dit wil zeggen dat er op het eerste zicht op een periode van tien jaar tijd nauwelijks beterschap merkbaar is en dit ondanks alle inspanningen die door de overheid en andere instellingen reeds geleverd werden.

Sinds meer dan tien jaar bestaat in België immers een wetgeving in verband met het voeren van een gelijke-kansenbeleid binnen organisaties. Voor de privé-sector geldt sinds 14 juli 1987 het Koninklijk Besluit over de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Sedert het Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 zijn alle openbare besturen in België verplicht om een gelijke - kansenbeleid te voeren. Deze wetgeving heeft tot doel "feitelijke ongelijkheden" op te heffen. De overheidsdiensten zijn verplicht om een Gelijke-Kansenambtenaar te benoemen, Gelijke-Kansenplannen op te stellen en een interne begeleidingscommissie samen te stellen die het positieve-actiebeleid mede begeleidt en evalueert. In de privé-sector moet jaarlijks verslag worden uitgebracht over

²⁷ Ilse Wathion, *Verschillende loopbanen bij afgestudeerden aan de Economische Hogeschool Limburg naar geslacht* (1996)

gelijke kansen tussen mannen en vrouwen aan de ondernemingsraad of aan de vakbonden.

Wel zien we dat het verband tussen het inkomen en het geslacht in de regressie-analyse veel minder sterk is dan hetzelfde verband bij de bivariate analyse. Volgende verklaring is hier mogelijk van toepassing:

Wanneer we enkel de resultaten van dit hoofdstuk bekijken, lijkt het inderdaad zo alsof vrouwen systematisch gediscrimineerd worden ten opzichte van mannen. Maar in het vorige hoofdstuk kwam aan bod dat vrouwen –veel vaker dan de mannelijke respondenten- in het onderwijs tewerkgesteld zijn. In het onderwijs is de bepaling van het inkomen niet vrij, hier werkt men met loonbarema's. Over het algemeen liggen deze loonschalen iets lager dan in de privé-sector. Ondanks dat de regressie-analyse de beroepsklasse niet als loonsbepalende factor aangeeft, ben ik van mening dat een verder onderzoek aangewezen is. Of het feit dat vrouwen vaker tewerkgesteld zijn in het onderwijs hun eigen vrije keuze is, wordt hier buiten beschouwing gelaten. Daarvoor is tevens een persoonlijkheidsonderzoek vereist. Dit lag evenwel niet in de mogelijkheden van deze eindverhandeling.

De tweede inkomensbepalende factor die naar voren komt in dit hoofdstuk is de prestige van het uitgeoefende beroep. Op zich is dit een begrijpelijk verband. Meer prestigieuze beroepen hangen nu eenmaal samen met een hogere verloning.

Hoofdstuk 7 Leiding geven

7.1 Situering

Het leidinggeven in het beroepsleven is een volgende dimensie van de loopbaan die uitgebreid aan bod zal komen. Omdat het aantal personen waaraan men leiding geeft zeker een goede indicator is om de status van een loopbaan van een individu te bepalen, kon deze topic zeker niet ontbreken in deze eindverhandeling.

Wanneer men leiding geeft aan personen in het beroepsleven, vereist dit een zekere kennis, zowel op technisch vlak als op sociaal vlak. Leiding geven vereist inzicht in het menselijke denkpatroon en men moet over de juiste technische kennis beschikken. Het impliceert eveneens verantwoordelijkheid. Vaak draagt diegene die aan het hoofd van een team staat de eindverantwoordelijkheid voor de prestaties van zijn ondergeschikten. Verder zal deze persoon moeten beschikken over een grote portie zelfvertrouwen en stressbestendig zijn. Al deze elementen bepalen dat leiding geven zeker een status bepalende factor is.

7.2 Leiding geven meten

Aan de respondenten werd een meerkeuzevraag voorgelegd met de vraag aan hoeveel personen zij in hun dagelijks beroep leiding geven. Onderstaande frequentietabel werpt een eerste licht op de resultaten.

Tabel 26 Frequentietabel aantal personen waaraan men leiding geeft

N= 508	leiding geven
	%
geen	35,2%
minder dan 5	31,3%
5-10	15,9%
11-20	6,9%
meer dan 20	10,6%
Total	100,0%

508 respondenten gaven een antwoord op deze vraag, 93% van de respondenten gaf een bruikbaar antwoord op deze vraag. Dit laat toe om in de loop van het hoofdstuk met vrij grote zekerheid besluiten te trekken. We zien dat een groot deel van de afgestudeerden (35%) geen leiding geeft in zijn beroep. 10% van de afgestudeerden geeft dagelijks leiding aan meer dan 20 personen. Dit grote verschil vraagt om een verdere analyse.

7.3 Bivariate analyse

Of iemand in staat is leiding te geven zal in grote mate afhangen van de persoonlijkheid van een persoon. De meeste variatie zal dan ook verklaard kunnen worden door verschillen in menselijke eigenschappen waarover een persoon beschikt. Het was echter geen doelstelling van deze eindverhandeling om het karakter van de respondenten te ontleden. Wel zal er nagegaan worden of er naast het karakter van een persoon nog andere factoren zijn die een invloed uitoefenen op het wel of niet leidinggeven en op het aantal personen waaraan men leiding geeft.

Er zal gepoogd worden de verschillen in leidinggeven te verklaren in functie van:

- *Anciënniteit*
Hoe langer men aan het werk is, hoe meer verantwoordelijkheden men toegewezen krijgt.
- *Het geslacht*
Het is mogelijk dat mannen meer in staat worden geacht leiding te kunnen geven dan vrouwen.
- *Het diploma*
Het is mogelijk dat mensen met een diploma handelsingenieur vaker leiding geven dan mensen met een diploma Toegepaste Economische Wetenschappen, het omgekeerde is ook mogelijk.
- *Bijkomende opleidingen*
Mensen met meerdere diploma's beschikken over meer technische kennis en worden daarom mogelijk sneller geschikt geacht leiding te geven.
- *Graad van afstuderen*
Misschien zijn de alumni die betere punten behaalden tijdens hun studies nauwkeuriger en doortastender dan anderen en worden zij bijgevolg vaker aangewezen om leiding te geven aan anderen.
- *Een actief studentenleven*
Alumni die over meer sociale vaardigheden en een uitgebreider netwerk beschikken, komen mogelijk sneller in aanmerking om leiding te geven.
- *Deelname aan het Erasmusprogramma*
Hier geldt identiek dezelfde hypothese als in het vorige puntje: alumni die beschikken over meer sociale vaardigheden en meer contacten komen mogelijk sneller in aanmerking om leiding te geven.

- *Milieu van herkomst*
Wanneer de ouders beschikken over een hogere status, kunnen de kinderen mogelijk een stapje voor hebben en een beroep met een hogere status bekleden, deze beroepen veronderstellen vaak dat men in staat is leiding te geven.
- *Gezinssituatie van de respondenten*
Respondenten die een partner of kinderen hebben waarmee ze rekening moeten houden in het dagelijks leven, houden mogelijk minder tijd over voor hun beroepsleven.
- *Het aantal gepresteerde uren*
Mensen die meer tijd besteden aan hun beroep krijgen mogelijk meer verantwoordelijkheid toegewezen.
- *Statuut*
Zelfstandigen zullen vaker dan werknemers leiding moeten geven aan ondergeschikten.
- *Het uitgeoefende beroep*
Uiteraard moeten we in de analyse rekening houden met de beroepsprestigescore die we toekenden aan de beroepen van de respondenten en de beroepsklasse waarin de bevroagden tewerk gesteld zijn.

Zoals verwacht vinden we een significant verband met de leeftijd van de respondenten en het aantal personen waaraan zij leiding geven. Dit verband is behoorlijk vanzelfsprekend. Naarmate mensen langer aan het werk zijn, doen zij meer ervaring op en komen zij in aanmerking om leiding te geven aan anderen.

Tabel 27 Verband tussen leiding geven en leeftijd

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	378,486	4	94,622	5,917	0,000
Within Groups	8.043,079	503	15,990		
Total	8.421,565	507			

	Mean	N	Std. Deviation	
leeftijd	26	3,3333	3	3,81881
	27	3,1250	12	6,04199
	28	3,2692	39	4,66488
	29	3,5256	39	5,81281
	30	4,9342	38	6,45899
	31	5,3000	25	6,58755
	32	3,9815	27	5,93471
	33	4,3636	55	6,31390
	34	3,5317	63	4,50436
	35	6,8333	30	7,45484
	36	6,8750	12	8,05697
	37	7,0968	31	7,72164
	38	6,0227	44	7,33973
	39	6,1538	52	6,86818
	40	7,1591	22	7,24961
	41	7,1875	8	8,17635
	42	15,6250	4	5,90727
	43	7,5000	1.	
	45	7,5000	2	10,60660
	46	15,0000	1.	
Total	5,1378	508	6,52946	

We zien dat de hoogste leeftijdsgroep een grote voorsprong neemt op lagere leeftijdscategorieën wat betreft het aantal personen waaraan men leiding geeft. Let wel dat het hier gaat om een beperkte groep, zeker wanneer we kijken naar de 42- jarigen en ouder. Het volgende verwacht verband is eveneens significant: de samenhang tussen leiding geven en het geslacht.

Tabel 28 Verband tussen leiding geven en geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,333	4	1,333	5,986	0,000
Within Groups	112,021	503	0,223		
Total	117,354	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	3,5054	184	5,50161	
	man	6,0648	324	6,88419	
	Total	5,1378	508	6,52946	

Vanaf het moment dat er sprake is van leiding geven, zijn mannen in de meerderheid. Voor vrouwen is het dus duidelijk moeilijker om een leidinggevende functie te bekleden. Oorzaak hiervoor kan zijn dat mannen moeilijk gezag aanvaarden van een vrouw. Uiteraard is dit een heel andere discussie dan deze waar de eindverhandeling over gaat. Hier zal dan ook niet verder op worden ingegaan.

Het feit dat respondenten beschikten over een diploma TEW respectievelijk HI, blijkt geen verschillen op te leveren in dit onderzoek²⁸. Ook het behaalde resultaat in het laatste jaar, bijkomend gevolgde opleidingen en het aantal gepresteerde uren²⁹ blijken geen invloed uit te oefenen³⁰.

De volgende variabele die geanalyseerd werd, leverde wel resultaat. Mensen die tijdens hun studententijd actief lid waren van een studentenvereniging, geven nu veel vaker leiding dan afgestudeerden die dit niet waren.

²⁸ p-waarde= .747

²⁹ p-waarde= 951 (aantal gepresteerde uren)

p-waarde= .288 (werken in het weekend)

³⁰ p-waarde= .148 respectievelijk .828

Tabel 29 Verband leiding geven en studentenvereniging

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	23,528	4	5,882	3,229	0,012
Within Groups	912,513	501	1,821		
Total	936,042	505			
		Mean	N	Std. Deviation	
praesidium	niet actief	4,7351	368	6,44732	
	weinig actief	5,0735	34	6,61396	
	neutraal	7,4038	26	6,10249	
	actief	7,0000	25	7,73924	
	zeer actief	6,1321	53	6,47788	
	Total	5,1532	506	6,53731	

Vanaf dat men aan meer dan vijf personen leiding moet geven, komen mensen die in hun studententijd actief waren in het verenigingsleven vaker terecht in leidinggevende functies. Sociale vaardigheden en netwerken blijken dus doorslaggevend wanneer men gezag moet uitoefenen over medewerkers. Het feit dat men deelnam aan het Erasmusprogramma, lid was van Aiesec of dat men op regelmatige tijdstippen studentikoze activiteiten bijwoonde, heeft geen invloed³¹.

Het milieu van herkomst lijkt niet onmiddellijk een verband op te leveren³². Er bestaat wel een significant verband tussen leiding geven en het statuut van de respondent. Ook dit is vrij voor de hand liggend: zelfstandigen zullen vaker met personeel en ondergeschikten geconfronteerd worden dan werknemers.

³¹ p-waarde= .937 respectievelijk .666

³² p-waarde= .477 (status ouders)

p-waarde= .666 (diploma ouders)

Tabel 30 Verband tussen leiding geven en statuut

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,202	4	1,301	6,142	0,000
Within Groups	106,504	503	0,212		
Total	111,707	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
statuut	werknemer	4,7706	425	6,49226	
	zelfstandige	7,4627	67	6,59276	
	combinatie	5,1563	16	5,51277	
	Total	5,1378	508	6,52946	

Vanaf het moment dat er sprake is van leiding geven, halen de zelfstandigen en diegenen met een combinatiestatuuat een beter resultaat dan werknemers. Dit is overigens ook een voor de hand liggend verband is. Verder blijkt ook het aantal gepresteerde uren geen enkele invloed uit te oefenen op het aantal personen waaraan men dagelijks leiding geeft.

Een laatste beïnvloedende factor tenslotte, is de prestige van het uitgeoefende beroep³³.

Tabel 31 verband tussen leiding geven en prestige

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.656,905	4	414,226	4,809	0,001
Within Groups	42.465,063	493	86,136		
Total	44.121,968	497			
		Mean	N	Std. Deviation	
prestigescore	31 - 40	4,4521	73	5,82211	
	41 - 50	2,5000	44	5,00000	
	51 - 60	5,7061	262	6,62902	
	61 - 70	5,1106	113	6,93069	
	> 70	9,5833	6	8,57564	
	Total	5,1506	498	6,54288	

³³ p-waarde= .857 (beroepsklasse)

Het aantal personen waaraan men leiding geeft hangt duidelijk af van het prestige van het beroep dat men uitoefent. Beroepen die een hogere score opgeplakt krijgen, hebben veel vaker te maken met leiding geven dan beroepen die een lagere score toegekend krijgen.

7.4 Multivariate analyse

Met het volgende regressiemodel willen we testen of de gevonden verbanden in de bivariate analyse overeind blijven.

Tabel 32 regressie op leiding geven

		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
Model	1	0,499	0,249	0,135	6,39303		
ANOVA			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model	1	Regression	1.425,570	16	89,098	2,180	0,010
		Residual	4.291,438	105	40,871		
		Total	5.717,008	121			
			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model	1	(Constant)	-25,426	8,270		-3,074	0,003
		leeftijd	0,197	0,185	0,114	1,067	0,288
		prestige beroep vader	0,014	0,061	0,026	0,232	0,817
		opleiding ouders	0,067	0,178	0,045	0,374	0,709
		bijkomende opleidingen	0,019	0,157	0,011	0,121	0,904
		geslacht	2,333	1,299	0,162	1,797	0,075
		resultaat	-0,069	1,283	-0,005	-0,054	0,957
		diploma	1,697	1,208	0,123	1,404	0,163
		aiesec	0,747	1,449	0,046	0,516	0,607
		activiteiten	1,683	1,288	0,121	1,307	0,194
		erasmus	0,058	1,551	0,003	0,037	0,970
		burgerlijke staat	2,200	1,791	0,119	1,228	0,222
		aantal kinderen	0,425	0,607	0,076	0,700	0,485
		aantal uren per dag	-0,307	1,671	-0,016	-0,183	0,855
		weekend	-0,132	1,298	-0,009	-0,102	0,919
klasse beroep	0,000	0,000	0,207	1,791	0,076		
prestige beroep	0,264	0,082	0,372	3,197	0,002		

Het model verklaart bijna 25% procent van de variatie in leiding geven. Slechts één verband uit de bivariate analyse blijft overeind. Enkel de prestigescore blijkt een invloed uit te oefenen op het aantal personen waaraan men leiding geeft. De andere verbanden, tussen leiding geven met het studentenverleden, de leeftijd, het geslacht en het statuut van de respondenten worden hier verworpen. Deze verschuilen zich waarschijnlijk achter een andere variabele die niet is opgenomen in dit onderzoek.

7.5 Besluit

Aanvankelijk blijkt het geslacht de factor te zijn in dit onderzoek die het aantal personen bepaalt waaraan men leiding geeft. In de bivariate analyse komt naar voren dat mannen vaker dan vrouwen en aan meer personen dagelijks leiding geven. In de regressie-analyse zien we dat dit verband zonder meer verworpen wordt. Dit wil zeggen dat achter het verband dat gevonden werd tussen leiding geven en het geslacht een ander verband schuilgaat. Mogelijk geldt ook hier de verklaring dat vrouwen gewoon in andere beroepen terecht komen dan mannen. Nadat we in hoofdstuk vijf zagen dat vrouwen veel vaker dan mannen in het onderwijs terecht komen, moeten we dit resultaat ook in dit hoofdstuk integreren. In het onderwijs geeft men namelijk in veel mindere mate leiding aan personen dan in de privé-sector.

Het enige verband dat dan ook overeind blijft is dat tussen leiding geven en de beroepsprestigescore. Respondenten met een meer prestigieus beroep geven vaker leiding in het dagelijks beroepsleven.

Ook de andere verbanden die aan bod kwamen in de bivariate analyse worden door de regressie-analyse verworpen. Zo zou de leeftijd van de respondenten, noch het feit dat zij actief waren binnen een studentenvereniging invloed uitoefenen op het aantal personen waaraan men leiding geeft.

Hoofdstuk 8 Voordelen in natura

8.1 Situering

Een laatste dimensie met betrekking tot de status van de loopbaan in deze eindverhandeling, zijn de voordelen in natura die werknemers ontvangen. Naast het inkomen vormen deze voordelen in natura een belangrijk deel van de verloning die personeel ontvangt en zijn bijgevolg noodzakelijk te bespreken bij de status van de loopbaan.

Onder voordelen in natura worden in deze eindverhandeling begrepen: een bedrijfswagen, een tankkaart, een telefoonverbinding (al dan niet een gsm), een laptop, een eigen kantoor en administratieve hulp.

8.2 Voordelen in natura meten

Om de verschillende verkregen voordelen in natura te meten, werd gebruik gemaakt van meerkeuzevragen. Bij deze dimensie is het correcter om de zelfstandigen en diegenen met een combinatiestatuuut uit de resultaten te filteren. Zij zullen immers allemaal hun wagen en beroepsvoorzieningen op naam van de eigen zaak hebben staan. Dit zou een vertekend beeld opleveren.

- a. *Het ter beschikking stellen door de werkgever van een bedrijfswagen*

De vraag naar een bedrijfswagen werd samen gesteld met de vraag naar het ter beschikking stellen door de werkgever van een tankkaart die ook voor privé-gebruik geldt. Het ging hier om eenvoudige ja / nee vragen. Van de 452 bruikbare enquêtes

ingevuld door werknemers, waren er 424 respondenten die de vraag betreffende de bedrijfswagen invulden (94%) en 282 personen die de vraag over de tankkaart beantwoordden (62%).

Tabel 33 Frequentietabel over het beschikken van een bedrijfswagen en tankkaart

N= 424 (bedrijfswagen) en N= 282 (tankkaart)	bedrijfswagen	tankkaart
	%	%
neen	52,0%	29,8%
ja	48,0%	70,2%
Total	100,0%	100,0%

Deze tabel dient enige toelichting. Van de 424 werknemers die deze vraag beantwoordden beschikken er 202 over een bedrijfswagen. Dit is net geen 48% van de respondenten die de vraag invulden. Van deze 202 respondenten krijgen er 199 ook een tankkaart toegewezen. Quasi iedereen die over een bedrijfswagen beschikt, kan eveneens gebruik maken van een tankkaart van de werkgever. Slechts drie respondenten konden dat niet. De andere 83 personen vulden de vraag toch in ondanks dat zij geen bedrijfswagen ter beschikking hebben. Het moet hier gaan om een verkeerde interpretatie van de vraagstelling. Bedoeling was de vraag volledig open te laten indien er geen bedrijfswagen ter beschikking gesteld werd.

Hier zat evenwel een tegenstrijdigheid in de vraagstelling. Het is immers mogelijk dat er een tankkaart ter beschikking gesteld wordt zonder dat er sprake is van een bedrijfswagen. Dit was dan ook een punt van kritiek van de respondentzijde uit betreffende de enquête. Omwille van deze vertekening die het niet toelaat om geldige besluiten te trekken met deze gegevens, kan deze vraag over de tankkaart best weggelaten worden. We zullen verder werken met enkel de vraag over de bedrijfswagen.

b. *Het ter beschikking stellen door de werkgever van een eigen kantoor*

Een tweede voordeel in natura wat een zekere status inhoudt, is een eigen kantoor. Het betrof hier een eenvoudige ja / nee vraag.

Tabel 34 Frequentietabel eigen kantoor

N= 424	eigen kantoor
	%
neen	46,5%
ja	53,5%
Total	100,0%

424 respondenten beantwoordden deze vraag (78% van de 541 bruikbare enquêtes). Bijna de helft (48,6%) beschikt daadwerkelijk over een eigen kantoor. Waarvan het al dan niet beschikken over een eigen kantoor van afhangt, zal dit hoofdstuk proberen te achterhalen.

c. *Het ter beschikking stellen door de werkgever van administratieve hulp*

Onder administratieve hulp kan een secretaresse of een secretaris worden verstaan. Ook zeker een indicator van de status van de positie die bekleedt wordt.

Tabel 35 Frequentietabel administratieve hulp

N= 422	administratieve hulp
	%
neen	33,5%
ja	66,5%
Total	100,0%

422 respondenten beantwoordden deze vraag (93%). Ruim 65% hiervan kan gebruik maken van administratieve hulp. Verdere analyse zal trachten duidelijk te maken waarvan het beschikken over administratieve hulp afhangt.

d. Een telefoonverbinding

Onder een telefoonverbinding wordt verstaan: een vaste lijn, een gsm toestel of beide. Er waren hier dan ook meerdere antwoordmogelijkheden. Volgende frequentietabel geeft een eerste indruk.

Tabel 36 Frequentietabel telefoonverbinding

N= 422	telefoon gsm
	%
geen	9,4%
gsm	5,5%
prive	31,7%
beide	53,4%
Total	100,0%

Opnieuw vulden 93% van de respondenten deze vraag in (422 bruikbare antwoordformulieren). We zien dat meer dan de helft (53,8%) over zowel een privé-telefoonlijn als een gsm-toestel beschikt op het werk. Slechts 4,7% beschikt enkel over een gsm en 31,8% enkel over een vaste lijn op het werk. Hoe deze verschillen verklaard kunnen worden, kan worden teruggevonden in een volgende paragraaf.

e. Het ter beschikking stellen van computerapparatuur

Aan de respondenten werd gevraagd of zij via het werk een draagbare computer, een laptop, ter beschikking gesteld kregen.

Tabel 37 Frequentietabel laptop

N= 424	laptop
	%
neen	36,4%
ja	63,6%
Total	100,0%

Van de 424 werknemers krijgen 269 werknemers een laptop ter beschikking gesteld. Indien er voor de hand liggende factoren zijn die deze cijfers kunnen verklaren, zullen deze achterhaald worden in de verdere analyse.

8.3 Bivariate analyse

Verwacht wordt variatie te vinden in de voordelen in natura in functie van:

- *Anciënniteit*
Mensen die langer aan het werk zijn zullen mogelijk, net zoals ze een hoger inkomen ontvangen, ook vaker kunnen genieten van voordelen in natura.
- *Het geslacht*
Wanneer de voordelen in natura dezelfde lijn volgen als het inkomen, zullen mannen systematisch meer kunnen genieten van voordelen in natura.
- *Het diploma*
Een ingenieur zal mogelijk van meer voordelen in natura kunnen genieten dan een licentiaat.

- *Bijkomende opleidingen*
Personen die over meer kennis beschikken, krijgen mogelijk betere vergoedingen.
- *Graad van afstuderen*
Het is mogelijk dat mensen die tijdens hun studies betere resultaten hebben, betere posities bekleden op de arbeidsmarkt.
- *Actief studentenleven*
Sociale vaardigheden en een uitgebreid netwerk kunnen betere posities opleveren.
- *Deelname aan het uitwisselingsprogramma*
Identiek aan het vorige puntje: sociale vaardigheden en een uitgebreid netwerk kunnen betere posities opleveren.
- *Milieu van herkomst*
Het is mogelijk dat de status van de ouders een invloed heeft op het beroepsleven van zoon of dochter.
- *Thuisituatie van de respondenten*
Ondervraagden die een partner en/of kinderen hebben waarmee ze rekening moeten houden, hechten mogelijk minder belang aan de beroepsstatus.
- *Het aantal gepresteerde uren*
Ook hier wordt een loon naar werken verwacht.
- *Het uitgeoefende beroep*
Uiteraard moeten we in de analyse rekening houden met de beroepsprestigescore die we toekenden aan de beroepen van de respondenten en de beroepsklasse waarin de bevraagden tewerk gesteld zijn.

Bij het uitvoeren van de analyse werd er gekozen om de verschillende voordelen in natura op te tellen en verder te werken met de verkregen eindscore. De analyse leverde heel wat significante verbanden op. Volgende verbanden bleken betekenisvol te zijn: de invloed van het geslacht, de gezinssituatie, het studentenleven en de anciënniteit³⁴.

³⁴ Chi-square= .820 (diploma)

Chi-square= .569 (deelname aan een uitwisselingsprogramma)

Chi-square= .837 (bijkomende opleidingen)

Chi-square= .702 (opleiding ouders)

Chi-square= .550 (status ouders)

Chi-square= .579 (aantal gepresteerde uren)

Chi-square= .843 (werken in het weekend)

Tabel 38 Verbanden ivm voordelen in natura

Chi-square= .000			geslacht		Total	
			vrouw	man		
voordelen in natura	weinig voordelen in natura	Count	63	50	113	
		%	37,3%	19,0%	26,2%	
	middelmatig voordelen in natura	Count	63	93	156	
		%	37,3%	35,4%	36,1%	
	veel voordelen in natura	Count	43	120	163	
		%	25,4%	45,6%	37,7%	
Total		Count	169	263	432	
		%	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .000			burgerlijke staat		Total	
			alleenstaand	samenwonend of gehuwd		
voordelen in natura	weinig voordelen in natura	Count	32	81	113	
		%	36,8%	23,5%	26,2%	
	middelmatig voordelen in natura	Count	38	118	156	
		%	43,7%	34,3%	36,2%	
	veel voordelen in natura	Count	17	145	162	
		%	19,5%	42,2%	37,6%	
Total		Count	87	344	431	
		%	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-square= .046			graad afstuderen			
			voldoening	onderscheiding	gr onderscheiding	Total
voordelen in natura	weinig voordelen in natura	Count	48	63	2	113
		%	25,5%	29,0%	7,4%	26,2%
	middelmatig voordelen in natura	Count	70	78	8	156
		%	37,2%	35,9%	29,6%	36,1%
	veel voordelen in natura	Count	70	76	17	163
		%	37,2%	35,0%	63,0%	37,7%
Total		Count	188	217	27	432
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .003			leeftijdsgroep			
			tot 31 jaar	32 tot 36 jaar	ouder dan 35	Total
voordelen in natura	weinig voordelen in natura	Count	45	33	35	113
		%	31,0%	21,2%	26,7%	26,2%
	middelmatig	Count	62	59	35	156

	voordelen in natura	%	42,8%	37,8%	26,7%	36,1%		
	veel voordelen in natura	Count	38	64	61	163		
	voordelen in natura	%	26,2%	41,0%	46,6%	37,7%		
Total		Count	145	156	131	432		
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Chi-square= .008			groep kinderen					
			geen	1 tot 2	3 en meer	Total		
	weinig voordelen in natura	Count	67	36	10	113		
	voordelen in natura	%	30,9%	21,1%	22,7%	26,2%		
	middelmatig voordelen in natura	Count	86	58	12	156		
	voordelen in natura	%	39,6%	33,9%	27,3%	36,1%		
	veel voordelen in natura	Count	64	77	22	163		
	voordelen in natura	%	29,5%	45,0%	50,0%	37,7%		
Total		Count	217	171	44	432		
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Chi-square= .025			aiesec					
			niet actief	weinig actief	neutraal	actief	zeer actief	Total
	weinig voordelen in natura	Count	97	4	4	5	2	112
	voordelen in natura	%	29,0%	8,3%	16,0%	50,0%	18,2%	26,1%
	middelmatig voordelen in natura	Count	123	17	9	3	4	156
	voordelen in natura	%	36,7%	35,4%	36,0%	30,0%	36,4%	36,4%
	veel voordelen in natura	Count	115	27	12	2	5	161
	voordelen in natura	%	34,3%	56,3%	48,0%	20,0%	45,5%	37,5%
Total		Count	335	48	25	10	11	429
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .025			praesidium					
			niet actief	weinig actief	neutraal	actief	zeer actief	Total
	weinig voordelen in natura	Count	98	4	1	2	7	112
	voordelen in natura	%	30,4%	13,3%	5,9%	9,5%	17,5%	26,0%
	middelmatig voordelen in natura	Count	116	11	7	9	12	155
	voordelen in natura	%	36,0%	36,7%	41,2%	42,9%	30,0%	36,0%
	veel voordelen in natura	Count	108	15	9	10	21	163
	voordelen in natura	%	33,5%	50,0%	52,9%	47,6%	52,5%	37,9%
Total		Count	322	30	17	21	40	430
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .001			deelname activiteiten					
			niet actief	weinig actief	neutraal	actief	zeer actief	Total
	voordelen in natura	Count	18	31	33	21	10	113

in natura	voordelen in natura	%	34,6%	36,0%	33,3%	17,2%	13,7%	26,2%
	middelmatig	Count	20	34	32	41	29	156
voordelen in natura	veel	%	38,5%	39,5%	32,3%	33,6%	39,7%	36,1%
	voordelen in natura	Count	14	21	34	60	34	163
Total		%	26,9%	24,4%	34,3%	49,2%	46,6%	37,7%
		Count	52	86	99	122	73	432
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Mannelijke respondenten kunnen veel vaker dan de vrouwelijke respondenten beschikken over voordelen in natura. Het geslacht blijkt weer maar eens een bepalende factor te zijn. Het gezinsleven blijkt echter ook zijn invloed uit te oefenen. Zo zouden kinderen en het hebben van een partner voor meer voordelen in natura zorgen. We moeten echter voorzichtig zijn met deze conclusie. Het aantal kinderen en het hebben van een vaste partner hangt immers sterk samen met de leeftijd. De regressie-analyse later in dit hoofdstuk zal hier meer duidelijkheid over verschaffen.

Het verband met de leeftijd wordt dus ook betekenisvol bevonden. Mensen die langer aan het werk zijn, krijgen meer voordelen in natura ter beschikking gesteld. Op zich is dit verband logisch en volgt het de lijn van de verwachtingen.

De jaren tijdens de studie blijven blijkbaar wel hun invloed uitoefenen. Alumni die actief waren bij Aiesec, bij een andere studentenvereniging of gewoon vaak studentikoze activiteiten bijwoonden, maken nu meer kans op voordelen in natura. Ook dit kunnen we mogelijk verklaren door de sociale vaardigheden waarover deze respondenten beschikken die hen een sterkere positie bezorgen bij loonsonderhandelingen. Ook studenten die afstudeerden met een grote onderscheiding zouden vaker gebruik kunnen maken van voordelen in natura. Ook dit besluit is misschien wat voorbarig aangezien het hier weer om een heel klein aantal gevallen gaat.

Tenslotte blijken zowel het prestige als de klasse van het uitgeoefende beroep een invloed te hebben.

Tabel 39 Verbanden tussen voordelen in natura en het ugeoefende beroep

Chi-square= .000			prestigescore					Total
			31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70	> 70	
voordelen in natura	weinig	Count	18	20	32	40	0	110
		%	29,0%	46,5%	15,0%	40,0%	0,0%	25,9%
	middelmatic	Count	19	18	88	25	5	155
		%	30,6%	41,9%	41,3%	25,0%	83,3%	36,6%
	veel	Count	25	5	93	35	1	159
		%	40,3%	11,6%	43,7%	35,0%	16,7%	37,5%
Total		Count	62	43	213	100	6	424
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-square= .000			beroepsklasse					Total
			prof., paraprof. en aanverwante beroepen	bestuurspersoneel en hogere ambtenaren	bedienden	beroepen in de handel	beroepen in de dienstensector	
voordelen in natura	weinig	Count	51	11	47	1	0	110
		%	32,3%	8,4%	36,4%	20,0%	0,0%	25,9%
	middelmatic	Count	69	32	50	3	1	155
		%	43,7%	24,4%	38,8%	60,0%	100,0%	36,6%
	veel	Count	38	88	32	1	0	159
		%	24,1%	67,2%	24,8%	20,0%	0,0%	37,5%
Total		Count	158	131	129	5	1	424
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De richting van invloed is niet onmiddellijk heel duidelijk. We zien wel dat vooral de groep van respondenten met een prestigescore tussen 51 en 60 vaak gebruik kunnen maken van voordelen in natura. Verder zien we ook dat de categorie 'bestuurspersoneel en hogere ambtenaren' veel vaker dan anderen van deze voordelen gebruik maken.

De regressie analyse zal trachten meer duidelijkheid te brengen bij deze resultaten.

8.4 Multivariate analyse

Het volgende regressiemodel is een controle op de uitgevoerde bivariate analyse.

Tabel 40 Regressie op voordelen in natura

		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate			
Model	1	0,495	0,245	0,108	1,668			
ANOVA			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Model	1	Regression	79,605	16	4,975	1,788	0,045	
		Residual	244,909	88	2,783			
		Total	324,514	104				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
Model	1	(Constant)	-4,097	2,391		-1,714	0,090	
		leeftijd	0,097	0,055	0,217	1,750	0,084	
		prestige beroep vader	0,002	0,018	0,015	0,114	0,909	
		opleiding ouders	0,045	0,052	0,119	0,870	0,386	
		bijkomende opleidingen	0,023	0,045	0,053	0,525	0,601	
		geslacht	0,418	0,371	0,115	1,126	0,263	
		resultaat	0,321	0,372	0,090	0,862	0,391	
		diploma	0,489	0,343	0,137	1,426	0,157	
		aiesec	0,736	0,414	0,178	1,780	0,078	
		activiteiten	0,419	0,373	0,116	1,126	0,263	
		erasmus	-0,639	0,440	-0,150	-1,454	0,150	
		burgerlijke staat	0,741	0,511	0,155	1,451	0,150	
		aantal kinderen	-0,094	0,198	-0,061	-0,473	0,637	
		aantal uren per dag	0,555	0,470	0,116	1,181	0,241	
		weekend	-0,339	0,370	-0,093	-0,917	0,362	
		code eigen beroep	0,000	0,000	0,080	0,608	0,545	
prestige eigen beroep	0,032	0,023	0,181	1,354	0,179			

Dit model verklaart 24,5% van de variatie in voordelen in natura. Er blijft echter geen enkel verband uit de bivariate analyse overeind. Alle eerder gevonden betekenisvolle verbanden worden verworpen.

We zien dat het geslacht niet bepalend blijft. Ook het studentenverleden speelt geen parten meer. Tenslotte wordt ook het verband met de leeftijd als onbestaand beschouwd.

8.5 Besluit

In dit hoofdstuk vertonen de bivariate analyse en de regressie analyse geen enkele overeenkomst. De regressie analyse spreekt de bivariate analyse volledig tegen. In dit hoofdstuk kwam aanvankelijk naar voren dat het pakket voordelen in natura dat men ontvangt, afhankelijk is van het uitgeoefende beroep, het geslacht, de leeftijd, de graad van afstuderen en het verleden binnen een studentenvereniging van de respondent.

De regressie-analyse op het einde van dit hoofdstuk verwerpt deze gevonden verbanden stuk voor stuk. De verbanden uit de bivariate analyse verbergen een aantal verbanden, die in dit onderzoek niet achterhaald kunnen worden.

Hoofdstuk 9 Perceptie tijdsbesteding van de respondenten

9.1 situering

Deze eindverhandeling zal worden afgesloten met een hoofdstuk over de perceptie van tijdsbesteding van de respondenten. Op deze manier kunnen we te weten komen of een beroep met een hogere status ook werkelijk meer tijd eist dan een minder prestigieus beroep. Verder kunnen we ook zien in welke mate de afgestudeerden van de Universiteit Hasselt erin slagen om gezin en carrière te combineren en of dit überhaupt te combineren valt. De dagindeling van de respondenten zal niet noodzakelijk bepaald worden door het uitgeoefende beroep. Indien andere factoren de dagindeling voornamelijk bepalen, zal er in de mate van het mogelijk getracht worden deze te definiëren.

Over de tevredenheid aangaande het huidige beroep (vooral de tijd die eraan besteed wordt) en andere zaken die veel tijd in beslag nemen, kunnen we iets te weten komen wanneer we kijken naar de wensen van de respondenten inzake de toekomst.

De tijdsbesteding van de respondenten meten was zeker niet het hoofdpunt van deze eindverhandeling. Dit hoofdstuk is dan ook meer bedoeld als aanvulling op de doelstelling van de eindverhandeling.

9.2 Tijdsbesteding meten

De bevraging naar de tijdsbesteding van de afgestudeerden gebeurde aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst. Men kan zich vragen stellen bij de precisie van deze methode. Deze is meestal beperkt omdat omwille van gebrekkige herinnering of sociale

wenselijkheid, het belang van bepaalde handelingen vaak over- of onderschat wordt. Zo zullen sociaal wenselijke gedragingen vaker gerapporteerd worden, wordt de duur van plezierige activiteiten meestal onderschat en vervelende bezigheden dikwijls overschat (Glorieux, 2002). Veel betere methoden zouden het observeren of het bijhouden van een dagboek zijn, maar in het kader van dit onderzoek zijn deze methodes onmogelijk.

De vragenlijst bevat mogelijke dagelijkse activiteiten, opgedeeld in 16 rubrieken. Er werd aan de respondenten gevraagd 7 rubrieken aan te duiden waar zij dagelijks het meeste tijd aan besteden. In een volgende vraag kregen zij terug de 16 rubrieken voorgeschoteld en werd er gevraagd aan te geven waar zij in de toekomst graag veel meer, meer, evenveel, minder of veel minder tijd aan zouden wensen te besteden.

Tabel 41 Rubrieken tijdsindeling met voorbeelden

	voorbeelden
1. verplaatsingen	allerhande verplaatsingen, onderweg zijn, ...
2. sociale participatie	vergaderingen, feesten
3. hobby's	recreatie, uitgaan, ...
4. kinderopvang	wassen, voeden, spelen, lezen...
5. huishoudelijk werk	Afwas, koken, kamer opruimen, zorgen voor huisdieren, verven, gras maaien, ...
6. Onderwijs en vorming	school, huiswerk, cursus, professionele opleiding, ...
7. arbeid	Professionele activiteit, overwerk, pauzes op het werk,...
8. pers. verzorging	Eten en drinken, douchen, wc, tandarts, kapper, ...
9. slapen & rusten	Slapen, rusten, zonnebaden, ...
10. culturele activiteiten	museabezoeken, concerten, ...
11. verenigingsleven	bestuur sportvereniging, scouts, chiro, kookclub, ...
12. sport	voetbal, tennis, squash, schaken, ...
13. vrienden	iets gaan drinken, uiteten gaan, ...
14. reizen	citytrips, weekendjes, wintersport, ...
15. vrijwilligerswerk	verzorgen van andere mensen, school, ...
16. politiek	lidmaatschap van een politieke partij, ...

Op de volgende bladzijde volgt een korte samenvatting van de belangrijkste resultaten.

Van de 475 respondenten die de vraag invulden, gaven 280 (ruim 75%) respondenten aan dat zij het meest tijd aan arbeid besteden. 33 respondenten (oftewel 7%) brengen het meeste van hun tijd al slapend door. Andere rubrieken die een behoorlijk aantal aanhangers kennen, zijn: vrienden, kinderopvang, hobby's en verplaatsingen (respectievelijk 14, 10, 10 en 10 respondenten). De rubrieken die hoog scoorden bij het tweede meeste tijd zijn: slapen (ruim 39%), kinderopvang (9,5%), huishouden (bijna 9%), verplaatsingen en vrienden (beide 8%).

Een tweede vraag die aan de respondenten gesteld werd, ging na waar de respondenten in de toekomst graag veel meer, meer, evenveel, minder of veel minder tijd aan wilden besteden. De antwoorden op deze vraag waren sterk verdeeld. Er is toch getracht om de belangrijkste resultaten even op een rij te zetten. Veel respondenten zouden in de toekomst graag veel meer tijd willen besteden aan reizen, hobby's en vrienden. Dezelfde rubrieken kwamen veelvuldig voor in de categorie 'meer tijd', maar ook sport en culturele activiteiten kunnen op veel bijval rekenen. Veel respondenten blijken tevreden te zijn over de tijd die ze spenderen aan slapen en rusten, persoonlijke verzorging, huishouden en arbeid. De afgestudeerden zouden liever minder tijd besteden aan verplaatsingen, huishouden en arbeid. Bij de categorie 'veel minder tijd' kon vooral de rubriek 'verplaatsingen' op wat aanhang rekenen.

9.3 Bivariate analyse

De verschillende soorten tijdsbesteding (de huidige en de gewenste) zullen kort getoetst worden in functie van:

- *De leeftijd*

De oudere generatie zal er mogelijk een ander tijds patroon op na houden dan de jongere generatie.

- *Het geslacht*

Het is mogelijk dat de tijdsbesteding verschilt naar geslacht, de richting is op dit moment moeilijk te voorspellen.

- *De beroepsprestigescore*
Het is mogelijk dat meer prestigieuze beroepen veel meer tijd in beslag nemen dan minder prestigieuze beroepen en dat deze mensen er verder ook een ander tijds patroon op na houden.
- *De beroepsklasse*
Het is mogelijk dat beroepen uit een hogere klasse meer tijd in beslag nemen dan beroepen uit een lagere klasse en dat tijdsbesteding van deze individuen ook op andere domeinen verschilt.
- *Milieu van herkomst*
De waarden die men van thuis meekrijgt kunnen zich uiten in verschillen in tijdsbesteding.
- *Gezinssituatie van de respondenten*
Mensen die rekening moeten houden met hun partner en / of kinderen besteden mogelijk minder tijd aan arbeid en meer tijd aan andere zaken.

Omwille van de veelheid aan tabellen is ervoor gekozen om deze in bijlage op te nemen. Dit zal de structuur van dit hoofdstuk ongetwijfeld ten goede komen.

De tijd die men momenteel besteedt aan verplaatsingen blijkt niet samen te hangen met één van de opgegeven variabelen. In de toekomst zien we wel dat mannen, meer dan vrouwen, minder tijd wensen te besteden aan verplaatsingen.

De tijd die nu door de respondenten besteedt wordt aan sociale participatie vertoont geen enkel significant verband met de voornoemde variabelen. We zien wel dat mannen meer dan vrouwen meer tijd wensen te besteden aan sociale participatie.

Ook de bestede tijd aan hobby's blijkt geen verschillen te tonen naar de opgegeven variabelen. Wel zien we dat respondenten die gehuwd zijn of samenwonen en/of kinderen hebben veel liever meer tijd aan hobby's zouden besteden. Dit verband is vrij logisch aangezien kinderen veel tijd opsloppen en hobby's vaak als eerste aan tijd moeten inschieten.

Dat de tijd die besteedt wordt aan het verzorgen van de kinderen toeneemt naarmate er meer kinderen zijn, is vanzelfsprekend. Wel zien we dat de vrouw nog veel meer dan de man deze taken op zich neemt. Alleenstaande respondenten met kinderen wensen in de toekomst minder tijd te besteden aan de kinderen. Verder zien we dat deze wens ook terugkomt bij jongere ouders (jonger dan 31 jaar). Dit laatste verband is weer vrij logisch aangezien deze groep van respondenten waarschijnlijk de jongste kinderen moet verzorgen. Jongere kinderen nemen nu eenmaal meer tijd in beslag dan wat oudere kinderen. Het verband tussen de toekomstige tijd besteedt aan kinderopvang en het aantal kinderen is niet onmiddellijk duidelijk. Als we hier een duidelijk beeld van willen is het nodig om de kinderopvang van deze koppels te kennen. Dit is in dit onderzoek echter niet relevant.

Het aantal kinderen blijkt trouwens in grote mate de tijd die besteedt wordt aan het huishouden te bepalen. Wat ook begrijpelijk is. Vooral vrouwen en alleenstaanden wensen in de toekomst minder tijd aan het huishouden te besteden. Ook hier werd een significant verband gevonden tussen de toekomstige tijdsbesteding en het aantal kinderen, maar dit is om dezelfde reden als in de vorige paragraaf onduidelijk.

De tijd die vandaag besteedt wordt aan het volgen van opleidingen en de tijd die men in de toekomst wenst te besteden aan het volgen van opleidingen, blijkt geen enkel significant verband te vertonen.

De tijd die momenteel besteedt wordt aan het beroep vertoont geen enkel verschil naar de eerder vermelde indicatoren. Dit wil zeggen dat de status van het beroep geen invloed

heeft op de tijd die men aan het beroep wijdt. Ook in de verdere analyse zal geen enkel verband worden teruggevonden met de status van het beroep. Het enige wat er werd gevonden met betrekking tot de bestede tijd aan het beroep, is dat de oudere generatie van afgestudeerden minder tijd aan het beroep wenst te besteden in de nabije toekomst. Het enige verschil dat gevonden werd wat betreft de tijd besteed aan persoonlijke verzorging, is dat vrouwen nog meer dan mannen wensen meer tijd te besteden aan zichzelf in de toekomst.

De tijd besteed aan slapen vandaag en de gewenste tijd om te besteden aan slapen en rusten, vertoont geen enkel verschil naar de opgegeven onafhankelijke variabelen.

De tijd die vandaag besteed wordt aan cultuur, verschilt enkel naar geslacht. De vrouwelijke respondenten besteden meer tijd aan cultuur dan mannen.

Verder vinden we ook nog een verschil in tijd die men wenst te besteden aan het verenigingsleven. Vooral mannen zouden graag meer tijd stoppen in het verenigingsleven.

We kunnen uit de tabellen aflezen dat de tijd besteed aan sport vooral afhangt van het geslacht, de burgerlijke staat en het aantal kinderen. Zo zouden mannen meer tijd dan vrouwen aan hun sport besteden. Verder besteden ook alleenstaanden meer tijd aan sport. Naarmate het aantal kinderen stijgt, daalt ook de hoeveelheid tijd die men besteedt aan sporten. Deze verbanden lijken allemaal heel begrijpelijk.

Mannen besteden meer tijd dan vrouwen aan hun vrienden. Alleenstaanden en mensen zonder kinderen besteden ook meer tijd aan hun vrienden. Opvallend is hier het verschil tussen de geslachten. De andere verbanden zijn zeer logisch.

De tijd die besteed wordt aan reizen en de wens naar tijd die men wil besteden aan reizen vertonen geen verschillen naar de onafhankelijke variabelen. Uiteraard zou dit om

correct te zijn in een andere dimensie moeten gemeten worden. De andere tijdverdrijven in dit onderzoek gebeuren bijna allemaal op dagelijkse basis, terwijl reizen zeker geen dagelijks tijdverdrijf is.

De overige tijdsbestedingen, namelijk vrijwilligerswerk en politiek gaan over onvoldoende gevallen om geldige besluiten te trekken.

Zoals gezegd, oefent het beroep geen invloed uit op de tijdsbesteding van de respondenten. Evenzo oefent het beroep geen invloed uit op de wensen van tijdsbesteding van de respondenten in dit onderzoek. Bepalende factoren die vaak terugkeerden waren het geslacht, de burgerlijke staat en het aantal kinderen. Het milieu van herkomst zijn we nergens als bepalende factor tegengekomen.

9.4 Besluit

Dit hoofdstuk had als doel een kort overzicht te geven van de tijdsbesteding van de respondenten naast het beroep en wat deze tijdsindeling zoal bepaalt. Met de gegevens die voor dit onderzoek verzameld werden, was het niet mogelijk een regressie-analyse uit te voeren.

In dit weliswaar zeer beperkt hoofdstuk zien we dat de tijdsbesteding van de respondenten veeleer afhangt van de gezinssituatie. Vooral het aantal kinderen blijkt een doorslaggevende factor. Verder komen er een aantal verschillen naar boven op basis van het geslacht van de respondenten.

Hoofdstuk 10 Algemeen besluit en vragen voor verder onderzoek

10.1 Algemeen besluit

In dit onderzoek werd getracht de factoren te achterhalen die de loopbaan bepalen. De verschillende aspecten die de loopbaan bepalen werden getoetst aan de leeftijd en het geslacht van de respondenten, verder ook nog aan bijkomende opleidingen, bagage uit de studentenperiode, de huidige gezinssituatie, het aantal bestede uren aan het beroep en tenslotte het milieu van herkomst.

Omdat het begrip 'loopbaan' een continuüm is, werd er een hoofdstuk gewijd aan de aanvang van de loopbaan. Bepalende factoren voor deze intrede op de arbeidsmarkt zijn de periode waarin men afstudeert, de behaalde graad in het laatste jaar en het milieu van herkomst. Deze eerste twee factoren vormen geen verassing. De arbeidsmarkt is immers afhankelijk van de conjunctuur die zeer sterk kan veranderen op een periode van vijf jaar. Mensen die goede resultaten behalen hebben logischer wijze ook een stapje voor op hun medestudenten. Een meer merkwaardig resultaat verkrijgen we met de variabele 'milieu van herkomst'. Uit dit onderzoek blijkt dat de respondenten afkomstig uit een hogere klasse sneller werk vonden dan hun collega's uit een minder gegoede klasse. Zij gaan overigens vaker te rade bij familieleden en krijgen vaker jobaanbiedingen via familieleden.

Het milieu van herkomst blijkt dus een zekere invloed uit te oefenen op de intrede op de arbeidsmarkt van de respondenten. In het verdere onderzoek (lees: het verdere verloop van de loopbaan) bleek het milieu van herkomst van geen belang meer. In de probleemstelling werd er gesproken over de 'statuscongruentietheorie'. Deze stelde dat individuen streven naar congruentie, de overeenstemming van de verschillende rollen die

hij in het dagelijkse leven vervult. Volgens deze theorie zou een individu afkomstig uit een lager milieu ook automatisch kiezen voor een beroep met een lagere status. Eerdere onderzoeken wezen echter uit dat er interveniërende variabelen bestaan die deze rem op sociale mobiliteit deels kunnen opheffen. Zo wordt in het onderzoek van Luc Huyse en Lieven Vandekerckhove het middelbaar onderwijs aangeduid als interveniërende variabele. We kunnen na dit onderzoek met zekerheid besluiten dat universitair onderwijs zeker ook zulk een interveniërende variabele is, die de rem op sociale mobiliteit grotendeels opheft. De respondenten afkomstig uit een lager milieu creëerden immers een toestand van incongruentie voor zichzelf op het moment dat zij kozen voor universitaire studies. Zij losten dit op door hun beroep en dagelijkse bezigheden ook te plaatsen op deze hogere trede op de sociale ladder. Wat echter niet ontkent kan worden is, dat bij intrede op de arbeidsmarkt respondenten afkomstig uit een lager sociaal milieu nog een achterstand te overbruggen hebben op respondenten afkomstig uit een hoger sociaal milieu. Deze stelling komt dan ook overeen met wat in de probleemstelling reeds aangehaald werd.

Wanneer het milieu van herkomst niet langer bepalend is voor de verdere loopbaan, zijn er andere variabelen die de variatie in de beroepen van de respondenten kunnen verklaren. Wanneer we echter de verschillende beroepsklassen en beroepsprestigescores van de respondenten vergelijken, vinden we uiteindelijk geen significante verschillen. Andere variabelen dan degenen opgenomen in dit onderzoek moeten in staat zijn deze variatie te verklaren. Mogelijk wordt de beroepskeuze grotendeels bepaald door de persoonlijkheid van de respondenten (individuele wensen en behoeften). Op zich lijkt dit een positief resultaat, zij het niet dat er plotseling wel significante verschillen naar boven komen wanneer we de variatie in het inkomen, leiding geven en de voordelen in natura van de respondenten onderzoeken.

Het inkomen wordt bepaald door het prestige van het uitgeoefende beroep en het geslacht. Dat prestige deels het maandelijks ontvangen inkomen bepaald, is niet verwonderlijk. Dat het geslacht als significante variabele naar voren komt, is meer

ophefmakend. Dit wil zeggen dat ondanks het feit dat vrouwen grotendeels in dezelfde functies als mannen terechtkomen, zij toch nog steeds minder betaald worden voor hetzelfde werk. We mogen echter niet te snel conclusies trekken. Er waren namelijk heel wat vrouwelijk bevrageden tewerkgesteld in het onderwijs. Deze ontvangen een loon dat bepaald wordt door loonbarema's. Deze lonen liggen over het algemeen lager dan lonen die ontvangen worden in de privé sector. Een uitgebreider onderzoek dringt zich op.

Een zevende hoofdstuk bestudeert het aantal personen waaraan men leiding geeft in het dagelijkse beroepsleven. De uitkomst van de analyse leert dat enkel de status van het beroep bepalend is. Respondenten met een prestigieuze functie hadden vaker en over meer personen gezag.

Een volgend hoofdstuk gaat dieper in op de ontvangen voordelen in natura. Uiteindelijk blijkt geen enkele van de getoetste variabelen een invloed uit te oefenen op het pakket voordelen in natura.

We kunnen zeggen dat de algemene uitkomst van het onderzoek niet zo dramatisch is als de uitkomst van het onderzoek van Ilse Wathion, tien jaar geleden. Het geslacht speelt bij de bepaling van het inkomen nog een rol. Verder bleek het geslacht nergens doorslaggevend.

Dit onderzoek leert dat er nog een lange weg te gaan is vooraleer de stereotype rollenpatronen volledig doorbroken zullen zijn, maar er is zeker al beterschap merkbaar tegenover de situatie tien jaar geleden. De vraag die hier rijst is of alle vrouwen werkelijk vragende partij zijn om dit typische rollenpatroon volledig op te heffen. Er zijn nu eenmaal verschillen tussen mannen en vrouwen, dat deze verschillen zich voortzetten op de arbeidsmarkt is dan ook niet verwonderlijk. Misschien is het noodzakelijk gevoel te krijgen voor het verschil tussen mannen en vrouwen en te zoeken naar oplossingen waarmede beide seksen en beide rollen tot hun recht komen.

Wanneer we dit onderzoek tenslotte in één zin willen samenvatten, zou dit de volgende zijn: De meeste oud-studenten van onze Universiteit ontvangen een loon naar werken. Welke een behoorlijk positief vooruitzicht is.

10.2 Vragen voor verder onderzoek

Belangrijk is dat er steeds in het achterhoofd gehouden moet worden dat het hier gaat om een onderzoek betreffende een selecte steekproef waarbij alleen licentiaten Toegepaste Economische Wetenschappen en Handelsingenieurs van de Universiteit Hasselt werden ondervraagd. De resultaten mogen dus zeker niet veralgemeend worden naar andere beroepscategorieën en dienen in dit kader beoordeeld te worden.

Overigens is het belangrijk om rekening te houden met de beperkte schaal van de studie, het betreft hier slechts een eindverhandeling. Het was bijgevolg niet mogelijk om alle variabelen uitgebreid te onderzoeken. Hierbij wordt er vooral gewezen op de vragenlijst. Een uitgebreider onderzoek zou bestaan uit meer vragen. Ik geef hierbij het voorbeeld van het milieu van herkomst. Het is bijna niet mogelijk het milieu van herkomst te bepalen aan de hand van het beroep van de ouders en hun opleiding. Hier komen ongetwijfeld nog meer indicatoren bij kijken.

Een aantal bijkomende variabelen zouden mogelijk ook een duidelijker licht op het probleem kunnen werpen. Hierbij denk ik onder andere aan de nationaliteit van de afgestudeerden. In dit onderzoek was het echter zinloos om deze variabelen op te nemen. De doorstroom van allochtone jongeren naar de Universiteit is immers minimaal. Omwille van de beperkte schaal van dit onderzoek zouden we nooit in staat geweest zijn om zinvolle besluiten te trekken met betrekking tot de etnische afkomst van de respondenten.

Verder zou een grotere steekproef met een bredere geografische basis de relevantie van het onderzoek nog verhogen.

Achteraf bekeken zaten er ook nog enkele gaten in de vragenlijst. Zo werd er gepeild naar de participatiegraad van de respondenten aan studentikoze activiteiten of binnen studentenverenigingen. Achteraf bekeken was het nuttig geweest om te weten of de respondenten al dan niet over een studentenkamer beschikten. Wanneer men niet over een studentenkamer beschikt is het immers moeilijk om deel te nemen aan allerhande georganiseerde activiteiten aangezien deze voornamelijk 's avonds plaats vinden. Verder zou het ook kunnen dat respondenten als niet-actieve student uit dit onderzoek komen, maar thuis binnen een jeugdbeweging, ... veel verantwoordelijkheden op zich namen.

Het was ook niet de bedoeling van dit onderzoek om de verschillen tussen de geslachten weer te geven. Maar aangezien het geslacht als dé bepalende factor naar voren komt, is het interessant om hier een onderzoek aan te wijden. Verder zou het ook interessant zijn om een persoonlijkheidsonderzoek uit te voeren. Nagaan of mannen, maar vooral vrouwen tevreden zijn met het rollenpatroon dat zij opgelegd krijgen. Misschien is er bij het merendeel van de vrouwen geen behoefte naar een herziening van het rollenpatroon en is de persoonlijkheid van een individu dé bepalende factor van de loopbaan. Op dit moment kunnen we hier enkel naar gissen.

Lijst van geraadpleegde werken

Bekke, A. en Veenhoven, R. (1986) 'La famille éducatrice. Gezin en sociale aspiraties van kinderen', *Mens en maatschappij*, 43, pp. 158-172

Black, H., Champion, J. en Brown, G. (1967) *Accounting in Business Decisions*, Prentice-Hall, INC, New Jersey

Blau, P en Duncan, OD (1967) *The american occupational structure*, New York, London: Wiley

Broeckmans, J. (2003) *Methoden van onderzoek en rapportering*, Diepenbeek: Limburgs Universitair Centrum

Burt, (1949), "Family size, intelligence score and social class", *Population Studies* 1947-1948

Dillman, D. (2000) *Mail and Telephone Surveys: The Total Design Method*, NY: John Wiley & Sons

Dronkers, J. (1986). *Onderwijs en sociale ongelijkheid*. In J.A. van Kemenade, N.A.J. Lagerwey, J.M.G. Leune & J.M.M. Ritzen (eds.), *Onderwijs: bestel en beleid. Onderwijs en samenleving A* (pp. 42-151). Groningen: Wolters-Noordhoff.

Dronkers, J. (1999). *Jeugdige intelligentie en later succes in onderwijs en beroep*. *Psychologie en Maatschappij*, 23, 152-165.

Dronkers, J. en Ultee, W.C. (1995). *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum.

Dumont, A. (1890) *Dépopulation et Civilisation. Étude Démographique*, Paris

Elchardus, M. (1979) *Een internationale beroepenclassificatie en een gestandariseerde international beroepenprestigeschaal*, CBGS rapport 30

Girod, R. en Rouiller, JF. (1963) *Milieu social et orientation de la carrière des adolescents*, Geneve

Herrnstein, R.J. en Murray, C. (1994). *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. New York: Free Press.

Heuyer, G. (1950) *Le niveau intellectuel des enfants d'âge scolaire*, Paris

Huizingen, E. (2002), *SPSS 11.0 voor Windows en Data Entry*, Academic Service, Schoonhoven

Huyse, L. (2005) *'Sociale ongelijkheid in het onderwijs : een blijver'*, De Morgen, 15 januari

Masui, C. en Renders, L. (2002) *Methoden van onderzoek en rapportering 1*, syllabus, Diepenbeek : Limburgs Universitair Centrum

Nachmias, D. en Nachmias, C. (1976) *"The Scientific Method" and "Basic Elements of Research" in Research Methods in the Social Sciences*. New York: St. Martin's Press.

Nicaise, I., Bollens, J., Groenhez, S., Verhaege, JP. en Ackaert, L. (2000) *Studiekosten, toelagen en participatie kosten in het hoger onderwijs (syntheserapport)*. HIVA / RUG vakgroep onderwijskunde

Nisbet, J. (1953), *"Family environment and intelligence"*, Eugenics Review, pp. 31-42

Peschar, J.L. (1975). *Milieu, school, beroep: een achteraf-experiment over de periode 1958-1973 naar de invloed van het sociaal milieu op school- en beroepsloopbaan*. Groningen: H.D. Tjeenk Willink.

Rosen, B.C. (1961) *Family structure and achievement motivation*, American Sociological Review, pp. 574-585

Saunders, M., Lewis, P. en Thornhill, A. (2003) *Research Methods For Business Students* (3e ed., pp. 150 – 178). London: Financial Times / Prentice Hall

Sellitz, C., M. Jahoda, M. Deutsch, en S. W. Cook. (1967) *Research methods in social relations*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Shavit, Y. en Blossfeld, HP (1993) *Persistent inequality: changing educational attainment in thirteen countries*, Boulder, London: Westview press.

Tan, B. (1998), "*Blijvende sociale ongelijkheden in het Vlaamse onderwijs*", Tijdschrift voor Sociologie, 19 (2), pp. 169-197

Tax, B. (1982) *Waarden, mentaliteit en beroep*, Lisse: Swets en Zeitlinger

Terman, LM. (1925) *Genetic studies of genius*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Tofigh, F. (1964) *Du choix des professions*, Paris

Treffers, P. (1967) *Enkele opmerkingen over geboortebeperving in verband met dalende geboortecijfers in Nederland*, Sociologische Gids, pp. 2-17

Vandekerckhove, L. en Huyse, L. (1976) *In de buitenbaan*, Antwerpen: Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij

van Eijck, C.J.M. en P.M. de Graaf (2004), *"The Big Five at school: the impact of personality on educational attainment"*, Netherlands' Journal of Sociology 40 pp. 24-40

van Eijck, K. en de Graaf, P. (2001) *"De invloed van persoonlijkheidskenmerken op het bereikte opleidingsniveau"*, mens en maatschappij 74:4

Verhoeven, D., Vandekerckhove, L. en Huyse, L. (1992) *in de Buitenbaan...nog steeds? De (on)aantrekkelijkheid van de intellectuele beroepen voor het arbeidersmilieu*, Leuven: Acco

Wathion, I. (1996) *Verschillende loopbanen bij afgestudeerden aan de Economische Hogeschool Limburg naar geslacht?*, eindverhandeling, Diepenbeek: Universitaire Campus

Websites

Don A. Dillman (online) (geraadpleegd op 20 December 2005). Beschikbaar op <URL: <http://survey.sesrc.wsu.edu/dillman/>>

Dronkers, J. (2002) *Bestaat er een samenhang tussen echtscheiding en intelligentie?* (online) (geraadpleegd op 17 april 2006) Beschikbaar op <URL: <http://www.iue.it/Personal/Dronkers/articles/M&M2002.pdf>>

Enquete 2001 (online) (geraadpleegd op 20 december 2005). Beschikbaar op <URL: http://enquete2001.be/form_nl.pdf>

Glorieux, I., Vandewijer J. (2002) *24 uur...Belgische tijd. Een onderzoek naar de tijdsbesteding van de Belgen*, Sociology Department, Research Group TOR, V.U.B. (online) (geraadpleegd op 20 december 2005). Beschikbaar op <URL: http://statbel.fgov.be/pub/d0/p008n110_nl.pdf>

Hof, H.T. (2004) De vrouwelijke carrière, onderzoek naar de relatie tussen deelname aan een vrouwen netwerk en het carrièreverloop van vrouwen (online) (geraadpleegd op 5 april 2006). Beschikbaar op: <URL:<http://femalecareer.rinkes.nl/>>

Need, A. (2001) Ongelijke kansen, ongelijke uitkomsten: over de invloed van het ouderlijk milieu, sekse en etnische herkomst op onderwijsprestaties en arbeidsmarktsucces (online) (geraadpleegd op 20 December 2005). Beschikbaar op: <URL: <http://spitswww.uvt.nl>>

Van Dale taalweb (online) (geraadpleegd op 5 augustus 2006). Beschikbaar op <URL: <http://www.vandale.be>>

Bijlagen

Bijlage 2 De vragenlijst

1. gelieve uw geslacht aan te kruisen
 - vrouw
 - man

2. Welke is uw geboortejaar?

3. Welke is momenteel uw burgerlijke staat?
 - samenwonend of gehuwd
 - alleenstaand

4. Hebt u kinderen die nog onder uw dak wonen?
 - zo ja, hoeveel?
 - neen

5. Welk is uw statuut momenteel
 - werknemer
 - zelfstandige
 - combinatie van beide

6. In welke periode bent u afgestudeerd?
 - 1989-1991
 - 1994-1996
 - 1999-2001

7. Welke richting volgde u aan de EHL / het LUC

- TEW (vroeger Handelswetenschappen)
- HI

8. Was u actief binnen AIESEC toen u nog studeerde?

- Zeer actief
- Actief
- Neutraal
- Weinig actief
- Niet actief

9. Was u actief in het praesidium van uw studentenvereniging?

- Zeer actief
- Actief
- Neutraal
- Weinig actief
- Niet actief

10. Nam u actief deel aan de activiteiten van uw studentenvereniging?

- Zeer actief
- Actief
- Neutraal
- Weinig actief
- Niet actief

11. Hebt u tijdens uw studententijd deelgenomen aan het Erasmusprogramma?

- neen
- ja

12. Kunt u voor het laatste jaar uw behaalde graad vermelden

- voldoening
- onderscheiding
- grote onderscheiding
- grootste onderscheiding

13. Hoelang hebt u effectief naar werk **gezocht** nadat u afgestudeerd was?

- minder dan 1 maand
- meer dan 1 maand, maar minder dan 3 maanden
- meer dan 3 maanden, maar minder dan 6 maanden
- meer dan 6 maanden, maar minder dan 1 jaar
- meer dan 1 jaar

14. Hoe kwam u aan de nodige informatie over uw eerste betrekking?

- via vrienden, kennissen
- via familie
- stage of studentenjob
- VDAB
- plaatsingsdienst of studieadvies van de UH
- via de pers
- via de werkgever zelf

15. Op welke wijze heeft u gesolliciteerd voor uw eerste betrekking?

- ingegaan op een advertentie in de krant of op Internet
- aanbieding via vrienden of kennissen
- aanbieding via familieleden
- aanbieding van stageplaats of via studentenjob
- gecontacteerd door de werkgever
- ingeschreven voor examen
- spontaan schriftelijk
- spontaan mondeling
- politicus
- andere:.....
.....

16. Kunt u een zo nauwkeurig mogelijke beschrijving van uw huidige beroep geven?

17. Hoelang werkt u al voor uw huidige werkgever?

18. Hoelang bent u reeds zelfstandig?

19. Hoe vaak bent u **binnen uw huidig bedrijf** van functie veranderd **zonder** dat deze een verandering in hiërarchie en / of inkomen inhield?

20. Hoe vaak bent u **binnen uw huidig bedrijf** van functie veranderd **met promotie** op hiërarchisch en / of financieel vlak?

21. Hoe vaak bent u van **werkgever** veranderd zonder dat dit een verandering in hiërarchie en / of inkomen inhield?

22. Hoe vaak bent u van **werkgever** veranderd met promotie op hiërarchisch en / of financieel vlak?

23. Welke factoren werkten volgens u uw promotie in de hand?

- uw inzet
- uw sociaal netwerk
- uw managementvaardigheden
- uw vaardigheden om in team te werken
- uw communicatievaardigheden
- uw technische vaardigheden
- uw kennis
- uw ervaring
- andere:.....

24. Hoe vaak heeft u gedurende de voorbije 5 jaar het gevoel gehad dat u ten onrechte niet in aanmerking kwam voor promotie?

nooit	zelden	soms	vaak	altijd

25. Zijn er personen waaraan u leiding geeft in uw huidige job? Zo ja, hoeveel dan precies?

- geen
- minder dan 5
- 5-10
- 11-20
- meer dan 20

26. Hoeveel bedraagt op dit moment uw netto maandsalaris?

- minder dan 1000 euro
- 1000 – 1500 euro
- 1500 – 2000 euro
- 2000 – 2500 euro
- 2500 – 3000 euro
- 3000 – 3500 euro
- 3500 – 4000 euro
- 4000 – 4500 euro
- 4500 – 5000 euro
- meer dan 5000 euro

27. Beschikt u over een bedrijfswagen?

- ja
- neen

28. Indien ja, beschikt u tevens over een tankkaart waarmee u ook voor privé gebruik mee kan tanken?

- ja
- neen

29. Beschikt u op uw werk over een eigen kantoor?

- ja
- neen

30. Heeft u administratieve hulp tot uwer beschikking?

- ja
- neen

31. Beschikt u op uw werk over een eigen telefoonlijn en/of een gsm?

- beide
- gsm
- privé telefoonlijn
- geen van beide

32. Stelt uw werk u een eigen laptop ter beschikking?

- ja
- neen

33. Welk is het hoogste diploma dat uw vader bezit?

- geen
- lagere school
- lager beroeps secundair onderwijs (BSO)
- lager technisch secundair onderwijs (TSO / A3)
- lager algemeen secundair onderwijs (ASO)
- hoger beroeps secundair onderwijs (BSO)
- hoger technisch secundair onderwijs (TSO / A2)
- hoger algemeen secundair onderwijs (ASO)
- hoger niet – universitair onderwijs (A1)
- universitair onderwijs

- ander:

34. Welk is het hoogste diploma dat uw moeder bezit?

- geen
- lagere school
- lager beroeps secundair onderwijs (BSO)
- lager technisch secundair onderwijs (TSO / A3)
- lager algemeen secundair onderwijs (ASO)
- hoger beroeps secundair onderwijs (BSO)
- hoger technisch secundair onderwijs (TSO / A2)
- hoger algemeen secundair onderwijs (ASO)
- hoger niet – universitair onderwijs (A1)
- universitair onderwijs
- ander:

35. welk is het hoogste diploma dat uw partner bezit?

- geen
- lagere school
- lager beroeps secundair onderwijs (BSO)
- lager technisch secundair onderwijs (TSO / A3)
- lager algemeen secundair onderwijs (ASO)
- hoger beroeps secundair onderwijs (BSO)
- hoger technisch secundair onderwijs (TSO / A2)
- hoger algemeen secundair onderwijs (ASO)
- hoger niet – universitair onderwijs (A1)
- universitair onderwijs
- ander:

36. Welk is het beroep dat uw vader momenteel uitoefent of laatst uitoefende?

37. Welk is het beroep dat uw moeder momenteel uitoefent of laatst uitoefende?

38. Kunt u het huidig beroep van uw partner zo nauwkeurig mogelijk omschrijven?

39. Hoeveel broers of zussen hebt u?

40. Kan u hieronder de 7 activiteiten aanduiden waaraan u het meest tijd besteedt?

1 = het MINST tijd

7 = het MEEST tijd

verplaatsingen	
sociale participatie	
hobby's	
kinderzorg	
huishoudelijk werk	
onderwijs en vorming	
arbeid	
pers. verzorging	
slapen & rusten	
culturele activiteiten	
verenigingsleven	
sport	
vrienden	
reizen	
vrijwilligerswerk	
politiek	

41. Zou u in de toekomst tijd willen besteden aan

	veel meer	meer	evenveel	minder	veel minder	niet toepassing	van
verplaatsingen							
sociale participatie							
hobby's							
kinderzorg							
huishoudelijk werk							
onderwijs en vorming							
arbeid							
pers. verzorging							
slapen & rusten							
culturele activiteiten							
verenigingsleven							
sport							
vrienden							
reizen							
vrijwilligerswerk							
politiek							

42. Zijn er eventueel andere zaken waaraan u in de toekomst graag meer tijd wil aan spenderen?

- Neen

- Ja:.....
.....

43. Werkt u momenteel

- deeltijds
- voltijds

44. Hoeveel uur werkte u vorige week gemiddeld per dag?

- 4 à 5 uur
- 6 à 7 uur
- 8 à 9 uur
- 10 uur
- meer dan 10 uur

45. Werkt u wel eens in het weekend?

- altijd
- vaak
- soms
- zelden
- nooit

46. Hoe schat u uw kansen in om door te groeien, via promotie of een interessantere functie binnen uw bedrijf of een ander?

- zeer reëel
- reëel
- neutraal
- weinig reëel
- niet reëel

47. Heeft u als vrouw wel eens het gevoel gehad dat u omwille van uw geslacht een kans tot promotie heeft misgelopen?

- Nooit
- 1 enkele keer
- meerdere keren
- altijd

48. Hoe schat u de kansen in dat uw onderneming nog zal groeien?

- zeer reëel
- reëel
- neutraal
- weinig reëel
- niet reëel

49. Hoelang denkt u nog dezelfde functie te bekleden?

- < 1 jaar
- 1 à 2 jaar
- 2 à 3 jaar
- > 3 jaar

50. Hebt u na het behalen van uw licentiaats- of ingenieursdiploma nog andere opleidingen gevolgd?

- neen

- ja , betref het dan
- beroepsopleiding gegeven door de VDAB, FOREM, IBFFP, Middenstand, sociale promotie, enz.
- opleiding in het kader van uw beroep
- beroepsopleiding gevolgd op eigen initiatief
- post – academische opleiding

51. Indien ja, betref het dan

- een voltijdse opleiding
- deeltijds overdag
- avond en/of weekendonderwijs
- slechts enkele bijeenkomsten

52. Indien ja, over welke tijdspanne vond deze opleiding plaats?

53. Hoe vaak neemt u deel aan cursussen die uw bedrijf organiseert en (gedeeltelijk) financiert?

- altijd
- vaak
- soms
- zelden
- nooit
- er worden geen cursussen georganiseerd

54. Wanneer u slechts enkele bijeenkomsten had, betrof het hier afstandsonderwijs?
Enkel beantwoorden als antwoord

- ja
- nee

55. Vindt u dat het beroep dat u vandaag uitoefent aansluit bij uw diploma TEW of HI?

- sterk
- matig
- gering
- niet

56. Heeft u tot slot nog eventueel bijkomende opmerkingen?

Bijlage 3 Opmerkingen van de respondenten

- op uw vraag: "hoeveel uren werkte u gemiddeld de afgelopen week" is het niet mogelijk de juiste range (in mijn geval tussen 7 en 8 uur) aan te geven.
- Vraag naar tijdsindeling: gaat het hier over jaarlijkse indeling / gemiddelde dagindeling beken over één week / ... Was nuttig geweest als je meerdere keren de cijfers mocht gebruiken, nu lijkt het bijvoorbeeld dat ik nooit reis / culturele activiteiten bijwoon. Verschillende tijdsbestedingen staan eigenlijk op verschillende schaal vb: werken is dagelijks; reizen is jaarlijks Dit maakt het moeilijk om hier een juist beeld van te scheppen. Tevens verenigingsleven is dikwijls vrijwilligerswerk (vb leidster bij KSJ), sport is ook een hobby => definities zijn dus niet echt duidelijk Verder nog succes toegewenst met je eindwerk!
- Veel succes! Steeds tot jouw dienst Johann
- Een belangrijk punt van verschil tussen mannen en vrouwen, blijft de mogelijkheid tot netwerken! Voor vrouwen is dit niet zo evident, zeker niet als je kinderen hebt. Mannen gaan samen naar het voetbal, sporten samen, praten over sport... Om je als vrouw te manifesteren blijft moeilijk(er).
- Ik vond ,na het behalen van mijn diploma, de stap in het beroepsleven groter als gedacht. Er zou meer aandacht gegeven moeten worden aan een praktische voorbereiding op het beroepsleven.
- Succes met je eindwerk en afstuderen!
- Veel succes met uw eindverhandeling.
- succes met uw eindverhandeling
- Bij de vraag i.v.m. tijdsbesteding bent u, denk ik, de familie vergeten. Hierbij bedoel ik niet de kindercare, maar de ouders, broers/zussen, enz.
- Ik maak niet vlug tijd vrij voor enquetes; maar ben hiervoor toch wel benieuwd naar de resultaten. Veel geluk met je eindwerk!
- Kracht, kennis en kunde voortkomende uit het verenigingsleven/studentenleven wordt zeer onderschat. Communicatieve skills en organisatievermogen worden hier

uitermate goed uitgespeeld, iets wat je uiteindelijk mist in de opleiding zelf maar wat later tijdens je loopbaan een doorslaggevende rol kan en zal spelen.

- Het diploma heeft mij een goede basiskennis bezorgd en een manier van denken die je dagelijks gebruikt.
- HET MAKEN VAN EEN PROEFSCHRIFT IS ZEKER NODIG, HET GEEFT JE ERVARINGSINZICHTEN OP TERMIJN EN LAAT JE GROEIEN IN ONDERZOEK, IK ZOU HET JAMMER VINDEN ALS PROEFSCHRIFTEN NIET LANGER EEN KROON OP DE ACADEMISCHE OPLEIDING ZOUDEN ZETTEN...
- veel succes gewenst
- veel succes
- Ik ben in '94 afgestudeerd. Toen was het volop crisis, en was er een zeer lage werkgelegenheid. Vele medestudenten hebben meer dan 1 jaar moeten zoeken naar werk, zelfs diegenen met onderscheiding, praesidium-leden, voorzitter Aiesec...enz. Ten gevolge hiervan zijn er velen in het onderwijs gegaan (zoals ikzelf voor 3 jaar) en als ambtenaar (bvb bij de belastingen). In het jaar dat ik afstudeerde waren er (van de +/- 300 studenten) slechts 10 die al werk hadden bij het afstuderen. Om 1 vb te geven van hoe triest het wel was: Ik ben voor een functie onder niveau gaan solliciteren in Oostende! Waanzinnig gewoon. De carrière en de sector waar men in werkt hangt naar mijn ervaring sterk af van de omstandigheden waarin men afstudeert.
- Kennis Frans is enorm belangrijk. Vandaar dat ik ook avondcursus volg.
- Succes met je thesis ; inzake de activiteiten waarvoor je tijdsbesteding wenste te weten is het misschien nuttig om elke rubriek kort te omschrijven. Zo wist ik bvb. niet goed wat je bedoelde met sociale participatie. Vriendelijke groeten !
- Vraag 13 : houdt geen rekening met de legerdienst. Heb daar zelf twee jaar mee verloren. Nadien was mijn kennis ivm. mijn afstudeerrichting nog miniem. Voor legerdienst wel interims gedaan als arbeider.
- Ondanks dat mijn partner en ikzelf een eigen zaak uitbaten en wij 3 kindjes hebben, slagen wij er toch in om alles vrij goed te combineren.
- Graag gedaan.

- veel succes met je eindwerk
- commentaar bij vraag 57: studies zijn te theoriegericht. Meer aandacht schenken aan praktijk: stages.
- Veel succes met je thesis en toekomstige carrière! Betreffende de enquête. Vraag 40 was niet al te duidelijk, wel vind ik dit een interessante studie. Ik kijk alvast uit naar de resultaten!
- vorige pagina (vereniNgingsleven) vraag: hoeveel verschillende werkgevers? was ook interessant geweest (c.q. 'meer dan 5')
- veel succes met uw thesis
- Veel succes en ik zou graag op de hoogte gehouden worden van de resultaten van uw enquête. Vriendelijke groeten
- Veel succes, Frank Martens
- Als vrouw kan je je niet volledig op je werk storten , je kan moeilijk een job volhouden die je in het hoger kader brengt owv de kinderen en het huishouden dat toch nog voor het meest op de vrouw terechtkomt.
- succes met je enquête !!!
- Promotie mislopen doe je (naar mij gevoel) niet zozeer omwille van je geslacht maar eerder omwille van de rol die je als moeder nog moet invullen naast je job, waardoor je op sommige momenten toch minder beschikbaar bent.
- sommige vragen zijn voor interpretatie vatbaar en soms onduidelijk gesteld
- taalopleiding kon ik niet plaatsen tussen de antwoordkeuzes. 2. buitenlandse ervaring bepaalt volgens mij in grote mate uw carrière. dit criterium werd niet aangehaald SUCCES!
- Graag resultaten van onderzoek meegedeeld
- Ik doe mijn huidige job zeer graag. Ik heb net een dochtertje gekregen en dat kan in de toekomst wel wijzigingen met zich meebrengen omdat ik daar de focus op wil leggen terwijl ik vroeger zeer veel tijd in mijn job stak.
- Veel succes met uw eindwerk en vervolgens in uw professionele loopbaan
- ongeacht het behaalde diploma, zullen velen pas na het afstuderen dé juiste weg vinden! veel succes nog

- Een diploma HI + activiteiten bij Hermes + buitenlandse ervaring met Erasmus zijn een "deuropener" om in een groot bedrijf binnen te geraken op een bepaald niveau (bv als universitair trainee). Je verdere carrière heeft niets meer met dat diploma te maken, maar met de resultaten die je boekt gedurende je loopbaan.
- De vraag (denk 42) waarbij elk cijfer maar één keer mocht voorkomen terwijl er meer dan 7 activiteiten waren, is onduidelijk.
- Opleiding is steeds een goede basis. Maar het belangrijkste in de loopbaan is het al dan niet succesvol zijn van de eerste job. Dit geeft je een boost (bij succes) en remt je af (bij failure). Veel succes met je eindwerk.
- veel succes met de thesis
- Succes met de thesis !
- Veel succes met het onderzoek!
- Ik oefen naast mijn beroep als lector ook een zelfstandige functie uit als boekhouder in het boekhoudkantoor van mijn man. Spijtig genoeg heb ik in de enquête nergens de kans gehad om dit te melden. De vragen heb ik dan ook beantwoord in het kader van mijn voltijdse betrekking als lector in de hogeschool Antwerpen
- veel succes
- toffe methodiek van enquête, maar toch wel een paar schoonheidsfoutjes die er nog in staan (foute verwijzing qua nummering van de vragen, geen spatie tussen "vraag49" bij vraag 56. Een aanduiding van het percentage dat we de surfer al ingevuld heeft zou ook nog een toffe toevoeging zijn. Voor de rest heel veel succes met de verwerking van de resultaten.
- Er zitten nogal wat fouten in deze enquête!
- veel succes met je eindwerk!
- Afstuderen in een periode van economische laagconjunctuur maakt een fatsoenlijke start in het beroepsleven moeilijk en beïnvloedt de uitbouw van je verdere loopbaan op talrijke manieren.
- veel succes met verhandeling !
- Veel geluk in de verdere studies

- Veel success met je thesis. It's a bitch maar je zal later geen spijt hebben van de tijd die je nu soms denkt te verliezen.
- De enquête is best goed opgesteld.
- succes ermee !
- Veel succes met uw thesis!
- Succes met je eindverhandeling !!! :-)
- een kritische kijk op uw vragen: Herlees uw vragenlijst nog eens grondig, verwijzingen naar vorige vragen kloppen niet altijd. En wat als ik tussen 7 en 8 u /dag werk, hoe moet ik dat aangeven in de antwoorden
- succes met de eindverhandeling !!!
- IT Audit en alles wat betrekking heeft op risico's rond IT in bedrijven veel te weinig behandeld tijdens de opleidingen aan het LUC.
- Op vraag 54 antwoord ik dat ik niet in aanmerking kom voor cursussen gegeven door de bibliotheek omdat ik op het ziekenfonds ben . Ik doe vrijwilligerswerk in de bibliotheek, als cursist van CBO29 - Centrum voor Beroepsopleiding voor personen met een handicap .
- De bijkomende opleiding die ik heb genoten was zeer praktijkgericht. Ik vond dat persoonlijk een tekortkoming van mijn opleiding als HI. Zeker in een laatste jaar zou dit meer seminaries of realistische case-studies moeten bevatten.
- Veel succes met de eindverhandeling !
- Ik vind het goed dat u veel energie steekt in uw eindverhandeling. Het zou ook voor u een springplank kunnen zijn. Ik stel mij dus vragen bij de formulering van uw e-mail. Toch heel veel succes gewenst... Uw eindverhandeling is belangrijker dan uw graad en uw eventueel verenigingsleven !
- ik ben benieuwd naar het resultaat van uw interessante studie
- de gevolge opleidingen hadden betrekking op een betere communicatie of opdoen van zelfkennis, om zo zwakke punten te counteren
- Keuzemogelijkheden bij de vraag over het loon: wordt hier wel degelijk het NETTO loon bedoeld?

- Ik ben werkzaam in 11 verschillende landen, verspreid over de hele wereld (Azië, Centraal-Europa, Zuid-Amerika) en moet derhalve veel reizen. Wanneer ik gewoon op kantoor ben bedraagt de verplaatsingstijd ongeveer 1.5u per enkele rit. Ik heb beide type verplaatsingen onder de noemer 'verplaatsingen' gezet hetgeen de hoge score voor dit onderwerp verklaart.
- Enkele vragen waren niet echt duidelijk - vooral tijdsbesteding aangeven - elke cijfer mocht maar 1 x gebruikt worden maar sommige zaken (kinderopvang) waren niet van toepassing en andere lopen voor mij door elkaar - hobby/verenigingsleven/culturele activiteiten. Veel succes met vervolg en eindwerk!
- veel succes met uw thesis !
- Veel succes nog met je eindwerk!
- Ik ben toch niet te laat! Veel succes met je eindwerk en prettige feesten!
- Veel succes met de eindverhandeling!
- LUC moet meer mensen laten doceren die in het bedrijfsleven actief zijn ipv academici
- ik werk deeltijds 4/5 de
- Good Luck my friend
- post-academische opleiding: + 1 jaar MBA
- vorige week had ik verlof dus voor de vraag ivm werkuren per dag heb ik de laatste werkweek gebruikt als referentie
- Succes met de eindverhandeling !!! Bij het zoeken naar een job, geef eens een
- With the benefit of hindsight, the HI diploma proved to be a very good start for further studies (MBA + chartered accountancy in London) and all this together has definitely contributed to being able to get into corporate finance in London which is extremely competitive but extremely rewarding. Good luck with the rest of your thesis! Your enquete did not ask whether people went abroad... which I think was the key decision in my career. Good luck.
- Heel veel succes met uw eindwerk en uw toekomstige loopbaan

- flexibiliteit van de job weegt vaak meer op dan verloning, zeker met kleine kinderen!
- ik ben afgestudeerd in 1998, die keuze was niet vermeld.
- Succes
- Veel succes met uw eindverhandeling !!!! Groeten, een tevreden oud-student
- evenwicht tussen gezin en werk is voor mij heel belangrijk
- De vragenlijst was niet zo geschikt voor mensen die werken in het onderwijs. De promotiekansen zijn er zeer gering en het aantal uren dat je werkt is nogal periode-afhankelijk
- Veel succes met het behalen van je diploma , en het verwerken van al deze gegevens in een boeiende analyse. En vergeet vooral niet te genieten van het studentenlventje , nu dat je er nog de tijd voor hebt
- loon van een zelfstandige is minder relevant; de inkomsten worden (in mijn geval) aan een BVBA gefactureerd... Het uitbetaalde loon is bijgevolg enkel functie van fiscale optimalisatie... Beter vragen naar omzet?
- Enkele foutjes is de vragenlijst: vr. 33+34+35: Hoger nt universitair is er het KT en LT. A1 is het KT vr. 38. Beroep nauwkeurig omschrijven van partner: slechts 20 karakters mogelijk. vr. 28: (1) indien ja op vraag 26, moet vraag 27 zijn (2) soms worden er wel eens tankkaarten gegeven aan medewerkers zonder wagen. vr. 40: 16 topics te beantwoorden, slechts 7 antwoordmogelijkheden want we mogen niet 2 maal dezelfde quoterings geven.
- Veel succes met uw eindwerk
- Veel succes !!

Bijlage 1 Tabellen Tijdsbesteding

a. Verplaatsingen

Tabel 42 verband tussen tijd gewenst te besteden aan verplaatsingen en het geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,339	5	0,668	2,941	0,013
Within Groups	114,015	502	0,227		
Total	117,354	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	2,08	184	1,359	
	man	2,25	324	1,249	
	Total	2,19	508	1,291	

b. Sociale participatie

Tabel 43 Verband tussen tijd gewenst te besteden aan sociale participatie en geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,938	5	0,588	2,578	0,026
Within Groups	114,416	502	0,228		
Total	117,354	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	3,04	184	1,534	
	man	3,40	324	1,209	
	Total	3,27	508	1,346	

c. *Hobby's*

Tabel 44 Verbanden tijd gewenst te besteden aan hobby's

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
burgerlijke staat	Between Groups	2,131	4	0,533	3,476	0,008
	Within Groups	76,927	502	0,153		
	Total	79,057	506			
aantal kinderen	Between Groups	18,259	4	4,565	3,084	0,016
	Within Groups	744,582	503	1,480		
	Total	762,841	507			
		Mean	N	Std. Deviation		
burgerlijke staat	alleenstaand	3,62	98	0,936		
	samenwonend of gehuwd	3,87	409	0,857		
	Total	3,82	507	0,877		
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	3,71	245	0,928		
	1	3,81	90	0,669		
	2	3,99	121	0,871		
	3	3,76	37	0,895		
	4	4,43	7	0,787		
	5	4,25	4	0,957		
	6	4,00	2	1,414		
	7	4,50	2	0,707		
	Total	3,82	508	0,876		

d. Kinderzorg

Tabel 45 Verbanden tijd besteedt aan kindzorg

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aantal kinderen	Between Groups	22,464	6	3,744	3,675	0,002
	Within Groups	224,109	220	1,019		
	Total	246,573	226			
geslacht	Between Groups	3,843	6	0,641	2,857	0,011
	Within Groups	49,329	220	0,224		
	Total	53,172	226			
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	2,00	5	1,732		
	1	4,71	77	1,404		
	2	4,66	99	1,255		
	3	4,21	34	1,366		
	4	4,67	6	1,751		
	5	5,00	3	1,732		
	6	3,00	1			
	7	3,50	2	0,707		
Total		4,54	227	1,402		
		Mean	N	Std. Deviation		
geslacht	vrouw	4,92	85	1,399		
	man	4,31	142	1,359		
	Total	4,54	227	1,402		

Tabel 46 Verbanden tijd gewenst te besteden aan kinderczorg

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aantal kinderen	Between Groups	198,159	5	39,632	35,233	0,000
	Within Groups	564,681	502	1,125		
	Total	762,841	507			
burgerlijke staat	Between Groups	17,226	5	3,445	27,916	0,000
	Within Groups	61,831	501	0,123		
	Total	79,057	506			
leeftijdsgroep	Between Groups	33,598	5	6,720	11,743	0,000
	Within Groups	287,243	502	0,572		
	Total	320,841	507			
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	1,93	245	2,103		
	1	3,58	90	0,874		
	2	3,43	121	1,007		
	3	3,05	37	0,970		
	4	4,29	7	0,951		
	5	3,25	4	1,258		
	6	2,00	2	2,828		
	7	3,50	2	0,707		
	Total	2,71	508	1,791		
		Mean	N	Std. Deviation		
burgerlijke staat	alleenstaand	1,29	98	1,921		
	samenwonend of gehuwd	3,05	409	1,583		
	Total	2,71	507	1,793		
		Mean	N	Std. Deviation		
leeftijdsgroep	tot 31 jaar	2,10	156	2,057		
	32 tot 36 jaar	2,98	187	1,638		
	ouder dan 35	2,98	165	1,538		
	Total	2,71	508	1,791		

e. *Huishouden*

Tabel 47 Verband tussen tijd besteedt aan het huishouden en aantal kinderen

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,083	6	3,514	2,215	0,041
Within Groups	558,277	352	1,586		
Total	579,359	358			
		Mean	N	Std. Deviation	
aantal kinderen	0	3,66	155	1,710	
	1	3,95	73	1,353	
	2	4,07	87	1,354	
	3	4,25	32	1,320	
	4	4,20	5	0,447	
	5	4,67	3	1,528	
	6	1,50	2	0,707	
	7	4,50	2	0,707	
	Total	3,88	359	1,523	

Tabel 48 Verbanden tijd gewenst te besteden aan huishouden

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
geslacht	Between Groups	2,799	5	0,560	2,453	0,033
	Within Groups	114,555	502	0,228		
	Total	117,354	507			
burgerlijke staat	Between Groups	8,823	5	1,765	12,587	0,000
	Within Groups	70,234	501	0,140		
	Total	79,057	506			
aantal kinderen	Between Groups	19,017	5	3,803	2,567	0,026
	Within Groups	743,824	502	1,482		
	Total	762,841	507			
		Mean	N	Std. Deviation		
geslacht	vrouw	2,64	184	1,073		
	man	2,79	324	1,123		
	Total	2,74	508	1,106		
		Mean	N	Std. Deviation		
burgerlijke staat	alleenstaand	2,61	98	1,462		
	samenwonend of gehuwd	2,77	409	1,004		
	Total	2,74	507	1,107		
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	2,77	245	1,228		
	1	2,58	90	0,994		
	2	2,74	121	0,947		
	3	2,65	37	0,919		
	4	3,71	7	1,254		
	5	3,00	4	1,414		
	6	3,00	2	0,000		
	7	3,50	2	0,707		
	Total	2,74	508	1,106		

f. *Arbeid*

Tabel 49 Verband tussen tijd gewenst te besteden aan arbeid en leeftijd

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,075	5	2,415	3,926	0,002
Within Groups	308,766	502	0,615		
Total	320,841	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
leeftijdsgroep	tot 31 jaar	2,95	156	0,825	
	32 tot 36 jaar	2,78	187	0,830	
	ouder dan 35	2,68	165	0,930	
	Total	2,80	508	0,867	

g. *Persoonlijke verzorging*

Tabel 50 Verband tussen tijd gewenst te besteden aan persoonlijke verzorging en geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7,840	4	1,960	9,002	0,000
Within Groups	109,514	503	0,218		
Total	117,354	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	3,53	184	0,874	
	man	3,21	324	1,009	
	Total	3,32	508	0,974	

h. Cultuur

Tabel 51 Verband tussen tijd besteedt aan cultuur en geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,701	6	0,450	2,425	0,042
Within Groups	7,611	41	0,186		
Total	10,313	47			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	3,00	15	2,563	
	man	2,61	33	1,540	
	Total	2,73	48	1,899	

i. Verenigingsleven

Tabel 52 Verband tussen tijd gewenst te besteden aan verenigingsleven en geslacht

ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,573	4	1,393	6,269	0,000
Within Groups	111,781	503	0,222		
Total	117,354	507			
		Mean	N	Std. Deviation	
geslacht	vrouw	2,58	184	1,671	
	man	3,02	324	1,339	
	Total	2,86	508	1,481	

j. Sport

Tabel 53 Verbanden tijd besteedt aan sport

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
geslacht	Between Groups	4,270	6	0,712	3,406	0,003
	Within Groups	51,608	247	0,209		
	Total	55,878	253			
burgerlijke staat	Between Groups	2,868	6	0,478	2,969	0,008
	Within Groups	39,606	246	0,161		
	Total	42,474	252			
aantal kinderen	Between Groups	23,509	6	3,918	3,095	0,006
	Within Groups	312,669	247	1,266		
	Total	336,177	253			
		Mean	N	Std. Deviation		
geslacht	vrouw	2,80	83	1,606		
	man	3,44	171	1,468		
	Total	3,23	254	1,542		
		Mean	N	Std. Deviation		
burgerlijke staat	alleenstaand	3,48	54	1,563		
	samenwonend of gehuwd	3,18	199	1,529		
	Total	3,24	253	1,538		
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	3,45	138	1,435		
	1	2,95	42	1,529		
	2	2,75	57	1,550		
	3	3,50	10	2,173		
	4	4,40	5	1,949		
	6	4,00	1.			
	7	3,00	1.			
	Total	3,23	254	1,542		

Tabel 54 Verbanden tijd gewenst te besteden aan sport

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
burgerlijke staat	Between Groups	1,686	4	0,422	2,735	0,028
	Within Groups	77,371	502	0,154		
	Total	79,057	506			
aantal kinderen	Between Groups	17,681	4	4,420	2,984	0,019
	Within Groups	745,159	503	1,481		
	Total	762,841	507			
		Mean	N	Std. Deviation		
burgerlijke staat	alleenstaand	3,64	98	0,922		
	samenwonend of gehuwd	3,89	409	0,806		
	Total	3,84	507	0,834		
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	3,80	245	0,782		
	1	3,86	90	0,955		
	2	3,92	121	0,748		
	3	3,73	37	1,018		
	4	4,14	7	1,069		
	5	3,75	4	1,258		
	6	3,50	2	0,707		
	7	5,00	2	0,000		
	Total	3,84	508	0,833		

h. Vrienden

Tabel 55 Verbanden tijd besteedt aan vrienden

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
burgerlijke staat	Between Groups	2,850	6	0,475	2,774	0,012
	Within Groups	62,832	367	0,171		
	Total	65,682	373			
aantal kinderen	Between Groups	48,042	6	8,007	5,810	0,000
	Within Groups	505,779	367	1,378		
	Total	553,821	373			
geslacht	Between Groups	3,038	6	0,506	2,167	0,046
	Within Groups	85,745	367	0,234		
	Total	88,783	373			
		Mean	N	Std. Deviation		
burgerlijke staat	alleenstaand	3,88	85	1,755		
	samenwonend of gehuwd	3,18	289	1,658		
	Total	3,34	374	1,704		
		Mean	N	Std. Deviation		
aantal kinderen	0	3,72	192	1,622		
	1	3,06	67	1,604		
	2	2,88	81	1,684		
	3	3,09	23	1,998		
	4	1,40	5	0,894		
	5	2,00	3	0,000		
	6	7,00	1			
	7	2,00	2	0,000		
	Total	3,34	374	1,704		
		Mean	N	Std. Deviation		
geslacht	vrouw	3,23	145	1,562		
	man	3,41	229	1,788		
	Total	3,34	374	1,704		

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen en uw akkoord te verlenen.

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Economen in de buitenbaan. Sociologische determinanten bij het carrièreverloop van economen

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2006**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt houdt in dat ik/wij als auteur de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij kan reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

U bevestigt dat de eindverhandeling uw origineel werk is, en dat u het recht heeft om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. U verklaart tevens dat de eindverhandeling, naar uw weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

U verklaart tevens dat u voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen hebt verkregen zodat u deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal u als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze licentie

Ik ga akkoord,

Febe CLAEYS

Datum: