

BEOORDELING VAN BACHELOR- EN MASTERDIPLOMA'S BIJ REKRUTERING

Van Eyck Julie

Masterproef ingediend
tot het behalen van de graad van
Master in de handelswetenschappen.

Academiejaar 2007 - 2008

Promotor : Prof. dr. M. Craps

CAMPUS VLEKHO - Departement Handelswetenschappen van de
Hogeschool voor Wetenschap & Kunst

BEOORDELING VAN BACHELOR- EN MASTERDIPLOMA'S BIJ REKRUTERING

Van Eyck Julie

Masterproef ingediend
tot het behalen van de graad van
Master in de handelswetenschappen.

Academiejaar 2007 - 2008

Promotor : Prof. dr. M. Craps

CAMPUS VLEKHO - Departement Handelswetenschappen van de
Hogeschool voor Wetenschap & Kunst

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Woord vooraf | 5 |
| Lijst van tabellen, figuren en grafieken | 7 |
| 1 <i>Tabellen</i> | 7 |
| 2 <i>Figuren</i> | 7 |
| 3 <i>Grafieken</i> | 7 |
| Inleiding | 9 |
| I De BaMa-structuur | 11 |
| 1 <i>De Sorbonneverklaring</i> | 11 |
| 2 <i>Het Bologna Proces</i> | 11 |
| II Literatuurstudie | 15 |
| 1 <i>Onderwijsinstelling</i> | 15 |
| a <i>Professionele bachelor</i> | 15 |
| b <i>Master</i> | 16 |
| c <i>Samenvatting</i> | 17 |
| 2 <i>Rekruteerders</i> | 18 |
| a <i>Selectiecriteria</i> | 19 |
| b <i>Belang van diploma</i> | 22 |
| 3 <i>Studenten</i> | 25 |
| a <i>Waarom studeert men?</i> | 25 |
| b <i>Diploma-inflatie</i> | 28 |
| c <i>Wat verwachten studenten van een diploma?</i> | 29 |
| 4 <i>Samenvatting en conceptueel model</i> | 32 |
| a <i>Samenvatting</i> | 32 |
| b <i>Conceptueel model</i> | 33 |
| III Beschrijving van het onderzoek | 35 |
| 1 <i>Enquête voor rekruteerders</i> | 36 |
| 2 <i>Enquête voor pasafgestudeerden</i> | 38 |
| IV Bevindingen | 43 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | <i>Competenties volgens de afgestudeerden en de rekruteerders</i> | 43 |
| a | Beschrijving | 43 |
| b | Interpretatie | 48 |
| 2 | <i>Verband tussen kennis van het accreditatiekader en ervaring van de rekruteerders</i> | 50 |
| a | Beschrijving | 50 |
| b | Interpretatie | 51 |
| 3 | <i>Verband toepassing van het accreditatiekader en aanwerving van specifieke beroepscategorieën</i> | 51 |
| a | Beschrijving | 51 |
| b | Interpretatie | 53 |
| 4 | <i>Verband tussen toepassing van het accreditatiekader door rekruteerders en de grootte van de bedrijven</i> | 53 |
| a | Beschrijving | 53 |
| b | Interpretatie | 53 |
| 5 | <i>Vershil tussen verwachtingen van afgestudeerden en vooropstellingen van het accreditatiekader</i> | 53 |
| a | Beschrijving | 53 |
| b | Interpretatie | 54 |
| V | Besluiten | 57 |
| | Lijst van geraadpleegde werken | 63 |
| | Bijlagen | 65 |

Woord vooraf

Over 6 jaren studeren bekeken is dit voor mij de meest belangrijke, leerrijke en ook wel stresserende opdracht geweest. Zoals met al dat soort dingen ging de totstandkoming van dit werk met ups en downs. Het is nu af – ook al zal het nog wel even duren eer het ook werkelijk zo aanvoelt – en het lijkt me niet meer dan gepast om een aantal mensen in het bijzonder te bedanken voor hun steun en hulp die ze me geboden hebben om tot dit resultaat te komen.

Om te beginnen mijn promotor prof. dr. M. Craps. Bedankt voor het duwtje in de rug bij de start en de manier waarop u mij als ervaringsdeskundige van begin tot eind heeft bijgestaan met goede raad.

Ten tweede prof. L. De Kinder. Bij de statistische analyse van de resultaten van mijn enquêtes was u van een onschatbare waarde, waarvoor mijn oprechte dank.

Vervolgens mijn familie en vrienden, niet alleen omdat jullie mij een hele hoop respondenten hebben bezorgd uit jullie al dan niet nabije kennissenkring. Óók daarvoor natuurlijk, maar ik wil jullie vooral bedanken omdat jullie mij gesteund hebben doorheen heel de ontwikkeling van deze thesis. Zowel met *thesisgerelateerde* bezigheden; van het beoordelen van potentiële onderwerpen tot het nalezen op taalfouten, samenhang en typfouten in de laatste fase, als met *totaalnietthesisgerelateerde* bezigheden; van een goed gesprek tot een geweldig leuk feestje.

Ten slotte wens ik nog twee mensen die het absoluut verdienen, in het bijzonder te bedanken. Lin, *my bud*, *tenks* voor ál wat je afgelopen jaren, maar vooral het jaar wat nu nog steeds bezig is, voor me hebt betekend en gedaan hebt, betekent en doet. Last but not least: mama, je bent er altijd onvoorwaardelijk voor me geweest, ook al was het zeker niet altijd even makkelijk. Zonder jouw onbeschrijfelijke steun – op alle vlakken – had ik het nooit kunnen schoppen tot de persoon die ik nu ben.

Lijst van tabellen, figuren en grafieken

1 Tabellen

| | |
|---|----|
| Tabel 1: Belangrijkheid van criteria bij selectie voor uitvoerend personeel, in %. | 22 |
| Tabel 2: Belangrijkheid van criteria bij selectie voor uitvoerend personeel, naar bedrijfsgrootte, in %. | 23 |
| Tabel 3: Belangrijkheid van criteria bij selectie van uitvoerend personeel, naar statuut, in %. | 24 |
| Tabel 4: Belangrijkheid van criteria bij selectie voor uitvoerend personeel, naar sector, in %. | 25 |
| Tabel 5: Binomiaaltoets per competentie op de antwoorden van de afgestudeerden | 43 |
| Tabel 6: Binomiaaltoets per competentie op de antwoorden van de rekruteerders | 45 |
| Tabel 7: Overzicht vergelijking antwoorden respondenten met accreditatiekader | 47 |
| Tabel 8: Samenvattend overzicht van de overeenkomst tussen de antwoorden van de respondenten en het accreditatiekader | 48 |
| Tabel 9: Correlatie analyse aantal antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader / aantal jaren ervaring rekruteerder | 51 |
| Tabel 10: T-test tussen de gemiddelde antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader volgens de verschillende beroepscategorieën die een rekruteerder aanwerft. | 52 |
| Tabel 11: Output ANOVA analyse op grootte van de onderneming en de verwachtingen van het accreditatiekader | 53 |
| Tabel 12: Output ANOVA analyse op de graad van de afgestudeerde en de verwachtingen van het accreditatiekader | 54 |

2 Figuren

| | |
|--|----|
| Figuur 1: De Bachelor-Master structuur | 13 |
| Figuur 2: Conceptueel model | 1 |

3 Grafieken

| | |
|---|----|
| Grafiek 1: Scatterplot aantal antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader / aantal jaren ervaring rekruteerder. | 50 |
| Grafiek 2: Boxplot van het verband tussen de graad van de afgestudeerde en het aantal antwoorden dat overeenkomt met het accreditatiekader. | 54 |

Inleiding

In 1999 tekenden 29 ministers van onderwijs uit heel Europa het Verdrag van Bologna. Diploma's in alle deelnemende landen werden naar aanleiding daarvan onderverdeeld op eenzelfde manier. Er werden 2 graden vooropgesteld, een "undergraduate" en een "graduate" graad. Bij ons zijn deze beter bekend onder de noemers "bachelor" en "master".

Het praktische gevolg hiervan in België is dat afgestudeerden sinds 1 juli 2005 niet langer een graduaats- of licentiaatsdiploma bezitten, maar een bachelor- of een masterdiploma. Dit met terugwerkende kracht, dus eerder behaalde graduaatsdiploma's worden bijvoorbeeld gelijkgeschakeld met een bachelor.

Het doel van het onderzoek is om een beeld te krijgen van hoe de partijen die met diploma's in aanraking komen deze beoordelen en welke competenties zij verwachten van pasafgestudeerden met deze diploma's. De drie partijen die hiermee bedoeld worden zijn de rekruteerders, de studenten en de onderwijsinstellingen.

De enquêtes voor deze studie zijn afgenomen bij mensen van rekruteringsbedrijven en HR¹-afdelingen uit bedrijven, langs rekruteerderszijde, en aan de andere kant bij mensen die juist afgestudeerd zijn. De interviews met studenten en rekruteerders zijn gebaseerd op en later ook vergeleken met het wettelijke accreditatiekader uit het decreet op Hoger Onderwijs waaraan instellingen moeten voldoen. Daarnaast zijn ze ook vergeleken met elkaar. Op die manier zijn de drie grote partijen allemaal betrokken bij het onderzoek.

Om dit alles binnen afwerkbaar limieten te houden zullen we ons beperken tot het vergelijken van een professionele bachelor marketing en een master handelswetenschappen afstudeerrichting marketing. Dit zijn ook de twee diploma's die onmiddellijk leiden tot output voor de arbeidsmarkt, waar de academische bachelor toegang geeft tot het volgen van een masteropleiding.

¹ Human Resources

De resultaten dienen informatief te zijn voor toekomstige studenten die eraan twijfelen welk type opleiding ze willen volgen. Zij kunnen dan alvast op gebied van rekrutering een idee krijgen van wat voor hen “the way to go” is. Daarnaast krijgen ze ook een beter zicht op welke persoonlijke ontwikkeling wordt nagestreefd bij de verschillende graden en kunnen ze op een goed gedocumenteerde manier beslissen wat hen het beste ligt. Ook voor rekruteerders van bedrijven kan een beeld geschetst worden van de competenties van afgestudeerden met een bachelor en een master diploma. Hierdoor kunnen ze zich richten tot mensen met het diploma dat het best aansluit bij het gezochte profiel. Ten slotte kunnen de onderwijsinstellingen hieruit afleiden of hun vooropgestelde doelen overeen komen met de ervaringen van de afgestudeerden en of de gestelde norm dan ook weer voldoet aan de verwachtingen van de rekruteerders.

Eerst wordt een overzicht gegeven van het ontstaan en de inhoud van de BaMa²-structuur. Deze heeft zich gevormd door middel van twee historische verklaringen die nader zullen toegelicht worden. In een volgend stadium wordt een literatuurstudie uitgevoerd. Daarin wordt eerst het perspectief van de onderwijsinstellingen besproken, zij moeten een vooropgesteld accreditatiekader volgen waarin competenties zijn opgenomen die de opleiding sowieso moet omvatten. Dit is de vergelijkingsbasis van het onderzoek. Het tweede deel van de literatuurstudie omvat het perspectief van de rekruteerders en hoe zij diploma's in het algemeen naar waarde schatten ten opzichte van andere criteria. In het laatste deel van de literatuurstudie wordt het perspectief van de studenten bekeken. Er wordt besproken waarom mensen een diploma nastreven en in welke mate een diploma kan stijgen of dalen in waarde, of beter: diploma-inflatie. Daarnaast wordt ook bekeken welke loons- en jobverwachtingen studenten hebben. In het laatste deel van de literatuurstudie volgt een samenvatting van de hele literatuurstudie en het conceptueel model van het onderzoek.

Na afronding van de literatuurstudie wordt het hele onderzoek beschreven, waarna de bevindingen ervan worden weergegeven. Tot slot worden de resultaten teruggekoppeld aan de oorspronkelijke onderzoeksvraag in de besluiten. Hier wordt ook een overzicht gegeven van de beperkingen van, en de vragen die gerezen zijn tijdens het onderzoek.

² BachelorMaster

I De BaMa-structuur

1 De Sorbonneverklaring

In mei 1998 tekenden de ministers van onderwijs uit Groot-Brittannië, Duitsland, Frankrijk en Italië de Sorbonneverklaring, genoemd naar de universiteit van Parijs ter ere van haar 750-jarig bestaan. De volledige naam van deze verklaring is: "*Joint declaration on harmonization of the architecture of the European higher education system*". Het doel hiervan was om tot een soort harmonisatie van het Europese onderwijssysteem te komen.

Er werd een 3-5-8-structuur voorgesteld bestaande uit 3 cycli: studenten zouden een bachelor kunnen behalen op 3 jaar tijd, vervolgens een master op 5 jaar en ten slotte op 8 jaar tijd doctoreren.

2 Het Bologna Proces

De Sorbonneverklaring heeft er vervolgens toe geleid dat 29 ministers van onderwijs uit heel Europa, in juni 1999 een nieuw verdrag hebben getekend. Dit verdrag is beter bekend onder de naam "het Verdrag van Bologna".

Ook hier wou men het onderwijs over heel Europa standaardiseren. Dit initiatief kadert in de openstelling van de grenzen van de arbeidsmarkt zodat diploma's internationaal op eenzelfde manier naar waarde zouden worden geschat. Ook moet dit akkoord mogelijke hindernissen bij bijvoorbeeld uitwisselingsprojecten verminderen of zelfs uitsluiten. Het hogergelegen doel hierbij is een kennismaatschappij te creëren, want de eenmaking van Europa houdt niet enkel de invoering van de Euro in, ze is ook bedoeld om onder meer op gebied van onderwijs een groter en sterker geheel te vormen.

Diploma's in alle deelnemende landen werden daartoe onderverdeeld op eenzelfde manier. Het voorstel van de Sorbonne om een 3-5-8-structuur te kiezen werd echter niet gerealiseerd. Er werd geopteerd voor een systeem met 2 graden, een "undergraduate" en een "graduate" graad, bij ons beter bekend onder de respectievelijke noemers "bachelor" en "master". De structuur werd dan ook gedoopt tot de BaMa-structuur.

Het praktische gevolg hiervan in België is dat afgestudeerden sinds 1 juli 2005 niet langer een graduaats- of licentiaatsdiploma bezitten, maar een bachelor- of een masterdiploma. Dit met terugwerkende kracht, zo zijn eerder behaalde diploma's van gegradueerden, kandidaten of geaggregeerden en sociaal assistenten bijvoorbeeld allemaal gelijkgeschakeld met een bachelor. In het kader van deze hervorming zullen in de periode tot 2010 nog grote veranderingen worden doorgevoerd in het hoger onderwijs.

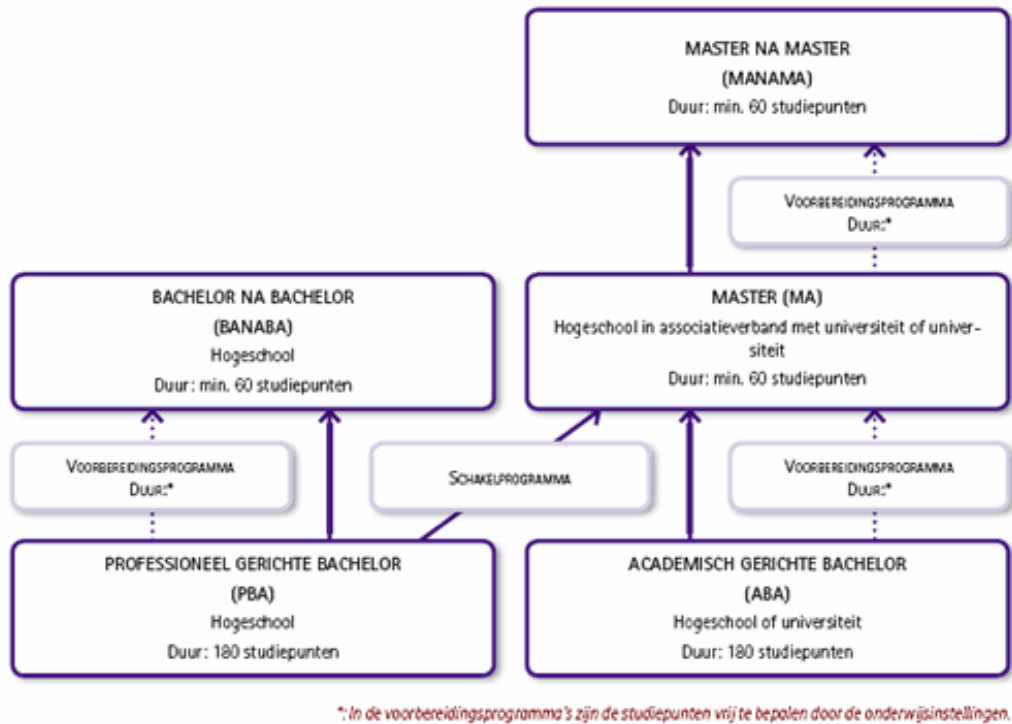
Om nu een bachelor graad te behalen moet men door een cyclus van ten minste 180 studiepunten (3 academiejaren). Een master behaal je nadat je dan weer een tweede cyclus hebt doorlopen van ten minste 60 studiepunten. Dit duurt minstens 1 jaar maar kan in vele gevallen ook langer duren, zo moeten geneeskundestudenten bijvoorbeeld 4 jaren doorlopen na hun bachelor om zich master te mogen noemen.

Zoals in figuur 1 weergegeven wordt, bestaat er nog een verschil tussen een professionele bachelor en een academische bachelor. Met een professionele bachelor moet eerst een schakelprogramma doorlopen worden naar een academisch niveau, waarna uiteindelijk een masterdiploma behaald kan worden.

Het belangrijkste verschil tussen een professionele en een academische bachelor bestaat erin dat de eerste direct opleidt tot een professionele praktijk en dus dichter bij het uiteindelijke werklevens staat, terwijl de tweede voorbereidt op een academische master en vooral een academische en dus meer theoretische vorming wil bieden.

Het is ook mogelijk om via een verkort programma na het verwerven van een professionele bachelor een bachelor na bachelor te halen, wat men vaak kortweg een BaNaBa noemt. Op dezelfde manier kan men na het behalen van een master, ook een master na master nastreven. Dit heet dan een MaNaMa.

Figuur 1: De Bachelor-Master structuur



Bron: SID-in team van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (s.a.), *BA-MA Structuur*, <http://www.ond.vlaanderen.be>, 15 november 2007, Online.

De vraag waar dit onderzoek een antwoord op wenst te geven is wat nu precies de verschillen zijn tussen de competenties die de drie partijen linken aan de verschillende graden van diploma's van pasafgestudeerden.

De competenties die een onderwijsinstelling aan zijn studenten van een zekere graad moet meegeven zijn vastgelegd in het "Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs Vlaanderen" op 14 februari 2005, bekrachtigd door de Vlaamse regering. We onderzoeken dus op basis daarvan of studenten diezelfde competenties denken te verwerven en of rekruteerders diezelfde competenties verwachten terug te vinden bij pasafgestudeerde studenten.

II Literatuurstudie

1 Onderwijsinstelling

De ondertekening van de Bologna-verklaring heeft er in België voor gezorgd dat men een accreditiekader is gaan uitwerken om makkelijker te kunnen vaststellen of opleidingen aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. België werkt hiervoor samen met Nederland en de organisatie die zich hiermee bezighoudt is de NVAO, oftewel de Nederlands-Vlaamse accreditatieorganisatie. Het accreditiekader dat zij hebben opgesteld bepaalt welke competenties mensen die afstuderen in een bepaalde graad worden verondersteld te hebben verworven tijdens hun opleiding.

Hoewel artistieke, economische, psychologische, pedagogische, wetenschappelijke, politieke, humane, archeologische, godsdienstige en alle andere opleidingen zeer uiteenlopend zijn, moeten deze allemaal aan dit accreditiekader voldoen. Het lijkt op het eerste zicht niet realistisch de verwachte competenties van al deze studierichtingen in één allesomvattend algemeen kader te beschrijven. Anderzijds is het kader zo algemeen opgesteld dat het voor elke opleiding afzonderlijk kan geïnterpreteerd worden. Elke respondent van dit onderzoek zal dan ook een eigen interpretatie hanteren van dit kader.

Enkel pasafgestudeerden met een professionele bachelor en pasafgestudeerden met een masterdiploma zullen ondervraagd worden. De academische bachelor zal geen deel uitmaken van het onderzoek omdat die de basis vormt tot het volgen van een masteropleiding en bijgevolg niet zorgt voor output op de arbeidsmarkt.

Hier volgt het accreditiekader van het NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie 2003: 5-6) voor de twee graden waarover het onderzoek gaat. Deze competenties vormen de basis van het onderzoek. Het volledige accreditiekader, dus ook dat van de academische bachelor, vindt u in bijlage.

a Professionele bachelor

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als:
 - denk- en redeneervaardigheid

- het verwerven en verwerken van informatie
 - het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken
 - creativiteit
 - het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken
 - het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken
 - een ingesteldheid tot levenslang leren
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als:
- teamgericht kunnen werken
 - oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën
 - het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar

b Master

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties op een gevorderd niveau als:
- het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen
 - het om kunnen gaan met complexe problemen
 - het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen
 - het vermogen tot het communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken
 - het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context
- het beheersen van algemene wetenschappelijke competenties op een gevorderd niveau als:
- het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek
 - het kunnen ontwerpen van onderzoek

- het kunnen toepassen van paradigma's in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma's
 - het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten
 - het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving
- een gevorderd begrip en inzicht in de wetenschappelijk-disciplinaire kennis eigen aan een bepaald domein van de wetenschappen of de kunsten, inzicht hebben in de nieuwste kennis van het vakgebied of delen ervan, in staat zijn om de wijze waarop de theorievorming beweegt te volgen en te interpreteren, in staat zijn om in een of enkele delen van het vakgebied een originele bijdrage aan de kennis te leveren en het bezitten van specifieke bij het vakgebied horende vaardigheden als ontwerpen, onderzoeken, analyseren en diagnosticeren
- hetzij het beheersen van de competenties nodig voor het zelfstandig kunnen verrichten van wetenschappelijk onderzoek of de zelfstandige beoefening van de kunsten op het niveau van een beginnend onderzoeker of kunstenaar, hetzij het beheersen van de algemene en specifieke beroepsgerichte competenties nodig voor de zelfstandige aanwending van wetenschappelijke of artistieke kennis op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar

c Samenvatting

Het meest opmerkelijke verschillen tussen de professionele bachelor en de master is op de eerste plaats dat de master een veel wetenschappelijker karakter heeft. Zo wordt bijvoorbeeld van een professionele bachelor verwacht dat hij “denk- en redeneervaardigheid” heeft, waar een master moet beschikken over “het vermogen om op een wetenschappelijke manier te denken en te handelen”.

Een tweede groot verschil tussen de professionele bachelor en de master is dat een master zichzelf veel meer in vraag moet kunnen stellen. Dit uit zich in de professionele bachelor die moet beschikken over “het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig denken”. Een master moet dan weer “kunnen reflecteren op het *eigen denken en werken* en die reflectie kunnen vertalen naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen”.

Ten derde worden masters meer beschouwd als specialisten in het afstudeergebied, terwijl professionele bachelors meer worden verondersteld mee te werken aan een groter geheel. Een voorbeeld hiervan is dat professionele bachelors “het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, *zowel aan specialisten als aan leken*” moeten hebben, terwijl een master over “het vermogen tot communiceren van het *eigen onderzoek* en probleemoplossingen met *vakgenoten en leken*” moet beschikken.

Ten slotte horen masters op ongeveer elk gebied iets verder te staan dan professionele bachelors. Als het bijvoorbeeld om creativiteit gaat moeten professionele bachelors puur over “creativiteit” beschikken, waar een master “het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten” in zich moet hebben.

2 Rekruteerders

Om een zicht te krijgen op het standpunt van de rekruteerders bespreken we een studie van Lamberts (2002). Uit cijfers van de RSZ³ van 1998 blijkt dat, wanneer een grens van 100 werknemers gehanteerd wordt, 98,8% van de inrichtingen in België KMO's⁴ zijn. Vandaar dat Lamberts (2002) de selectie bij KMO's bestudeert.⁵ Hij heeft zelf een lijst opgesteld van mogelijke selectiecriteria die men heeft voorgelegd aan KMO's. Zij moesten aanduiden hoe belangrijk zij elk criterium vinden bij selectie. Daarnaast werden de KMO's een aantal stellingen voorgelegd zoals “Wij hechten bij aanwerving van nieuwe werknemers meer belang aan leergierigheid en geschiktheid voor verdere scholing dan aan de precieze opleiding die de kandidaat gevolgd heeft.” Respondenten moesten dan aangeven in welke mate ze akkoord waren met deze stelling.

Volgende bespreking bestaat uit twee delen, we beginnen met een overzicht te geven van alle selectiecriteria die worden behandeld in de studie. Hierbij leggen we de nadruk op de

³ Rijksdienst Sociale Zekerheid

⁴ Kleine en Middelgrote Ondernemingen

⁵ Uit recentere cijfers blijkt dat dit percentage wel eens schommelt maar altijd zeer dicht bij de 100% blijft.

mate waarin elk criterium ook van toepassing is in ons onderzoek. Het selectiecriterium “Diploma” bespreken we vervolgens uitgebreid in het volgende deel.

a Selectiecriteria

Bereid en/of in staat om bij te leren

Dit is een eigenschap die, hoewel met het oog op de steeds meer aanwezige focus op Life Long Learning een van de doorslaggevende factoren zou kunnen zijn, moeilijk te beoordelen is bij selectie van pasafgestudeerden. Het diploma zou hiervoor een aanwijzing kunnen zijn. Enerzijds kan men ervan uit gaan dat mensen met een masterdiploma meer bereid, maar vooral ook meer in staat zullen zijn om bij te leren aangezien ze al langer hebben gestudeerd en ook zwaardere studies achter de rug hebben. Anderzijds geeft het accreditatiekader aan dat “een ingesteldheid tot levenslang leren” een eigenschap is wat een bachelor in zijn opleiding meekrijgt.

Werkervaring

Dit criterium valt voor een deel weg. Niet volledig want er zou ook belang kunnen worden gehecht aan eventuele vakantiejobs die mensen ooit al gedaan hebben. Vermits dit echter veelal weinig relevante beroepservaring is zal dit denkelijk toch niet echt een doorslaggevend argument meer blijven bij werving en selectie van pasafgestudeerden.

Huidige arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos)

Dit criterium zal volledig wegvallen, vermits het gaat om een sollicitatie voor een eerste werkervaring zal men sowieso niet werkend zijn op dat moment.

Leeftijd

Wat de leeftijd betreft zullen de meeste kandidaten ongeveer eenzelfde leeftijd hebben. Dit zal variëren tussen de 20 en een jaar of 26. Vermits aan dit criterium sowieso al niet bijzonder veel belang gehecht wordt volgens Lamberts (2002), valt te vermoeden dat dit ook niet zo belangrijk zal worden bevonden bij pasafgestudeerden. Wel moeten we opmerken dat bachelors doorgaans jonger zullen zijn dan masters. Dit simpelweg door het feit dat de bachelorgraad na 3 jaar al bereikt wordt en de master nog minstens 1 jaar langer studeren vergt.

Geslacht

Dit is sowieso enkel een belangrijk criterium voor arbeiders-KMO's. Dit zal ongetwijfeld zo zijn omdat er daar functies zijn die omwille van fysieke redenen beter of uitsluitend door een man kunnen worden uitgeoefend. We kunnen ook dit criterium dus grotendeels schrappen. Het gaat ook om beginnende carrières. Het genderdebat speelt zich doorgaans pas af als het om hogere managementfuncties gaat.

Herkomst

Dit wordt nergens als echt belangrijk beschouwd volgens het onderzoek van Lamberts (2002).

Sociale vaardigheid

Het criterium sociale vaardigheid wordt overal hoog in het vaandel gedragen. Te verwachten is dat dit zo blijft en dat men dat niet in het bijzonder kan afleiden uit het soort diploma dat men heeft. Dit wordt ook niet omschreven als een competentie die een opleiding moet vormen of ontwikkelen volgens het accreditatiekader.

Presentatie/voorkomen

Hiervoor geldt hetzelfde als voor sociale vaardigheid.

Maken van een goede eerste indruk

Ook dit beschouwt men als zeer belangrijk, maar zal waarschijnlijk ook weinig invloed ondervinden van het diploma.

Talenkennis

De mogelijkheid bestaat dat een grondigere talenkennis wordt verwacht als men de mastergraad bereikt heeft. Het is echter ook mogelijk dat men meer praktische opleidingen verwacht aan de basis van een bachelor opleiding, in dat geval zou men kunnen denken dat talenkennis beter getraind is bij deze categorie. Hier zou zich dus een op diploma gebaseerd verschil in verwachtingen kunnen situeren.

Motivatie

Men zou kunnen denken dat masters meer gemotiveerd zijn om ooit een hogere functie te bekleden dan bachelors. Masters hebben tenslotte al in zekere mate een grotere motivatie moeten vertonen om na het volbrengen van hun bacheloropleiding nog verder te studeren. Langs de andere kant zijn bachelors misschien wel meer gemotiveerd om echt aan het “werkend leven” te beginnen en zijn ze de theorie beu. Ook hier kan zich een verschil in verwachtingen situeren.

Werkdiscipline

Ook hier zou men kunnen denken dat masters meer discipline hebben dan bachelors. Ook dit is onduidelijk.

Zelfstandig kunnen werken

Of men al dan niet zelfstandig kan werken kan ook een criterium zijn waarbij men uiteenlopende verwachtingen heeft naargelang welk diploma iemand heeft. Uit het accreditatiekader blijkt ook dat dit een zeer belangrijk onderdeel is van de opleiding tot master. Het onderzoek zal dan ook nagaan of dit bij de rekruteerders en de pasafgestudeerden ook als een belangrijk verschil wordt aangevoeld tussen de twee graden.

Bereidheid tot flexibiliteit

Dit criterium zal normaal gezien zeer persoonsgebonden zijn, vooral afhankelijk van de privésituatie van de sollicitant, maar het is wel mogelijk dat men vooroordelen heeft die diploma-afhankelijk zijn.

Inpasbaarheid in de bedrijfscultuur

Als er in het bedrijf een zeer academische groep mensen actief is zal men misschien eerder de voorkeur geven aan een master dan aan een bachelor om de groep te vervolledigen. Zo ook andersom.

b Belang van diploma

In tabel 1 wordt duidelijk dat bij KMO's diploma zeker niet het belangrijkste criterium is bij selectie van nieuw uitvoerend personeel. Het gaat maar om 20% van de KMO's.

Tabel 1: Belangrijkheid van criteria bij selectie voor uitvoerend personeel, in %.

| Selectie criterium | Onbelangrijk | Neutraal | Belangrijk | Totaal N | Totaal % |
|---|--------------|----------|------------|-------------|-------------|
| Diploma | 29,4 | 50,2 | 20,3 | 408 | 100,0 |
| Bereid en/of in staat om bij te leren | 1,2 | 13,8 | 84,9 | 405 | 100,0 |
| Werkervaring | 9,0 | 36,0 | 55,0 | 411 | 100,0 |
| Huidige arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos) | 34,6 | 49,1 | 16,3 | 405 | 100,0 |
| Leeftijd | 29,2 | 61,0 | 9,8 | 408 | 100,0 |
| Geslacht | 35,7 | 47,0 | 17,2 | 406 | 100,0 |
| Herkomst | 34,7 | 57,0 | 8,2 | 400 | 100,0 |
| Sociale vaardigheid | 4,4 | 37,5 | 58,1 | 408 | 100,0 |
| Presentatie/voorkomen | 6,1 | 44,5 | 49,4 | 407 | 100,0 |
| Maken van goede eerste indruk | 3,0 | 34,6 | 62,5 | 405 | 100,0 |
| Talenkennis | 29,8 | 39,8 | 30,3 | 409 | 100,0 |
| Motivatie | 0,2 | 2,9 | 96,8 | 411 | 100,0 |
| Werkdiscipline | 0,0 | 9,8 | 90,2 | 409 | 100,0 |
| Zelfstandig kunnen werken | 0,5 | 18,1 | 81,4 | 408 | 100,0 |
| Bereidheid tot flexibiliteit | 0,2 | 14,6 | 85,2 | 411 | 100,0 |
| Inpasbaarheid in de bedrijfscultuur | 2,9 | 23,5 | 73,6 | 409 | 100,0 |

Bron: Lamberts, M. et al (2002), Cahier 3, *Van werving tot ontslag ... het verhaal van de personeelsstromen binnen KMO's*, Leuven, Hiva.

In tabel 2 kunnen we echter ook zien dat diploma's belangrijker worden geacht naargelang de KMO's groter zijn. Op basis van deze vaststelling zouden we kunnen verwachten dat diploma's relatief nog meer gewicht krijgen bij rekrutering door grotere ondernemingen. Het is dan ook essentieel bij het bevragen van de rekruteerders om ook te vragen naar de grootte van het bedrijf waarvoor ze werken.

Tabel 2: Belangrijkheid van criteria bij selectie voor uitvoerend personeel, naar bedrijfsgrootte, in %.

| Selectie criterium | Belangrijk binnen KMO's met 5-19 wns. (n=121) | Belangrijk binnen KMO's met 20-49 wns. (n=160) | Belangrijk binnen KMO's met ≥50 wns. (n=127) | Totaal: Belangrijk binnen alle KMO's (n=411) |
|---|---|--|--|--|
| Diploma | 17,4 | 20,0 | 23,6 | 20,3 |
| Bereid en/of in staat om bij te leren | 83,3 | 86,3 | 84,7 | 84,9 |
| Werkervaring | 55,8 | 54,9 | 54,3 | 55,0 |
| Huidige arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos) | 16,1 | 16,1 | 16,7 | 16,3 |
| Leeftijd | 9,2 | 10,5 | 9,5 | 9,8 |
| Geslacht | 19,3 | 18,0 | 14,3 | 17,2 |
| Herkomst | 12,0 | 8,2 | 4,8 | 8,2 |
| Sociale vaardigheid** | 65,3 | 61,9 | 46,5 | 58,1 |
| Presentatie/voorkomen* | 58,3 | 49,7 | 40,5 | 49,4 |
| Maken van een goede eerste indruk | 67,5 | 61,2 | 59,2 | 62,5 |
| Talenkennis | 28,1 | 29,2 | 33,9 | 30,3 |
| Motivatie | 97,5 | 96,3 | 96,9 | 96,8 |
| Werkdiscipline | 89,3 | 91,3 | 89,8 | 90,2 |
| Zelfstandig kunnen werken | 82,6 | 80,7 | 80,9 | 81,4 |
| Bereidheid tot flexibiliteit | 85,9 | 83,3 | 86,7 | 85,2 |
| Inpasbaarheid in de bedrijfscultuur | 70,0 | 71,4 | 79,7 | 73,6 |

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

Bron: Lamberts, M. et al (2002), Cahier 3, *Van werving tot ontslag ... het verhaal van de personeelsstromen binnen KMO's*, Leuven, Hiva.

Voor het overige zijn er nog opvallende verschillen te merken als we een verdeling maken naargelang het statuut van arbeider of bediende (tabel 3). Voor bedienden wordt het diploma meteen significant belangrijker dan voor arbeiders. Maar liefst 38% van de bediende-KMO's vindt dit een belangrijk criterium.

We merken ook op dat criteria als geslacht veel belangrijker zijn bij arbeiders- dan bij bediende-KMO's, hierop gaan we later nog verder in. Het zal sowieso noodzakelijk zijn om de rekruteerders te vragen voor welke beroeps categorie ze mensen werven.

Tabel 3: Belangrijkheid van criteria bij selectie van uitvoerend personeel, naar statuut, in %.

| Selectie criterium | Belangrijk binnen arbeiders-KMO's (n=293) | Belangrijk binnen bediende-KMO's (n=106) | Totaal: Belangrijk binnen alle KMO's (n=411) |
|---|---|--|--|
| Diploma**** | 14,5 | 38,1 | 20,3 |
| Bereid en/of in staat om bij te leren | 84,5 | 84,2 | 84,9 |
| Werkervaring | 55,3 | 52,8 | 55,0 |
| Huidige arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos) | 17,9 | 10,7 | 16,3 |
| Leeftijd | 9,6 | 10,7 | 9,8 |
| Geslacht**** | 23,1 | 2,9 | 17,2 |
| Herkomst | 8,7 | 7,8 | 8,2 |
| Sociale vaardigheid*** | 52,4 | 73,3 | 58,1 |
| Presentatie/voorkomen**** | 43,4 | 65,4 | 49,4 |
| Maken van een goede eerste indruk** | 58,1 | 73,8 | 62,5 |
| Talenkennis**** | 21,0 | 55,7 | 30,3 |
| Motivatie | 95,9 | 99,1 | 96,8 |
| Werkdiscipline | 90,8 | 87,4 | 90,2 |
| Zelfstandig kunnen werken | 80,4 | 83,7 | 81,4 |
| Bereidheid tot flexibiliteit | 86,0 | 83,0 | 85,2 |
| Inpasbaarheid in de bedrijfscultuur | 70,8 | 81,0 | 73,6 |

* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$; **** $p \leq 0,0001$

Bron: Lamberts, M. et al (2002), Cahier 3, *Van werving tot ontslag ... het verhaal van de personeelsstromen binnen KMO's*, Leuven, Hiva.

Ook significante verschillen zien we als we kijken naar de analyse volgens sectoren (tabel 4). Bij de tertiaire sector vindt maar liefst 25% het diploma een belangrijk criterium. De enquête voor de rekruteerders zal dus ook vragen naar de sector waarin ze actief zijn.

Tabel 4: Belangrijkheid van criteria bij selectie voor uitvoerend personeel, naar sector, in %.

| Selectie criterium | Belangrijk binnen KMO's uit secundaire sector (n=195) | Belangrijk binnen KMO's uit tertiaire sector (n=213) | Totaal: Belangrijk binnen alle KMO's (n=411) |
|--|---|--|--|
| Diploma* | 14,9 | 25,3 | 20,3 |
| Bereid en/of in staat om bij te leren | 87,7 | 82,4 | 84,9 |
| Werkervaring** | 60,1 | 50,2 | 55,0 |
| Huidige arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos)* | 20,6 | 12,3 | 16,3 |
| Leeftijd | 10,2 | 9,4 | 9,8 |
| Geslacht**** | 25,6 | 9,5 | 17,2 |
| Herkomst | 8,5 | 8,1 | 8,2 |
| Sociale vaardigheid**** | 46,7 | 68,5 | 58,1 |
| Presentatie/vnorkomen**** | 38,3 | 59,7 | 49,4 |
| Maken van een goede eerste indruk | 59,8 | 64,9 | 62,5 |
| Talenkennis**** | 16,3 | 43,2 | 30,3 |
| Motivatie | 95,9 | 97,7 | 96,8 |
| Werkdiscipline* | 93,4 | 87,3 | 90,2 |
| Zelfstandig kunnen werken | 80,9 | 81,8 | 81,4 |
| Bereidheid tot flexibiliteit | 85,3 | 85,1 | 85,2 |
| Inpasbaarheid in de bedrijfscultuur | 71,2 | 75,8 | 73,6 |

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$, **** $p \leq 0,0001$

Bron: Lamberts, M. et al (2002), Cahier 3, *Van werving tot ontslag ... het verhaal van de personeelsstromen binnen KMO's*, Leuven, Hiva.

Aangezien er verschillen zijn in het belang dat men hecht aan diploma bij selectie naargelang de beroepscategorie, de sector waarin het bedrijf actief is en de grootte van het bedrijf, wordt hier in het onderzoek specifiek naar gevraagd.

3 Studenten

a *Waarom studeert men?*

Volgens Ryan (2000) is motivatie wat mensen aanzet om dingen te doen. Iedereen die iets doet is dus op zekere manier gemotiveerd. Verschillende onderliggende doelen kunnen aan de basis liggen van motivatie. Ryan (2000) spreekt in zijn self-determination theorie van intrinsieke en extrinsieke motivatie. Bij intrinsieke motivatie zal men een zekere actie

ondernemen uit interesse terwijl extrinsieke motivatie eerder vertrekt vanuit een doel dat buiten zich zelf ligt. Een student die in de les zit omdat het een verplichte les is en zijn afwezigheid hem punten zou kosten, is zo bijvoorbeeld extrinsiek gemotiveerd. Een student die daarentegen in de les zit omdat het onderwerp hem boeit en hij daar ook gewoon écht wil zitten, is intrinsiek gemotiveerd.

Volgens een studie van Hofman (2001) weegt intrinsieke motivatie over het algemeen meer door dan extrinsieke motivatie. Er zijn echter verschillen naargelang welk vakgebied men bekijkt en ook zelfs welke graad. Zo kwam er uit de studie van Hofman (2001) voort dat bachelorstudenten uit economische richtingen veel meer extrinsiek gemotiveerd zijn, in tegenstelling tot studenten kunst, pedagogie en gezondheidszorg die veel meer intrinsieke keuzemotieven hebben.

Vermits het onderzoek zich toespitst op studenten marketing, wat een economische richting is, wordt er meer ingegaan op de extrinsieke motivatie dan op de intrinsieke.

i Intrinsieke motivatie

Intrinsieke motivatie vertrekt vanuit een persoon zelf. Zo is het, zoals Vossensteyn (2005) zegt, mogelijk dat men studeert omdat men zich interesseert voor een bepaald vakgebied of omdat men gewoon graag studeert. Het is ook mogelijk dat men zijn persoonlijke capaciteiten wil ontwikkelen, gewoon voor zichzelf. Intrinsiek gemotiveerde mensen zullen dus niet toekomstig winstbejag als motivatie aanvoelen om op dit moment voor een bepaalde studie te kiezen. Het lijkt dan ook logisch dat mensen die bijvoorbeeld een sociale opleiding volgen eerder intrinsiek gemotiveerd zullen zijn, terwijl mensen die economische opleidingen volgen eerder extrinsiek gemotiveerd zijn, zoals Hofman (2001) in zijn onderzoek bevestigt.

ii Extrinsieke motivatie

Human Capital theorie

Jacobs en Bovenberg hebben het begrip menselijk kapitaal bestudeerd. Zij definiëren dit als volgt:

“De vorming menselijk kapitaal is synoniem voor alle activiteiten die de verdien capaciteit van mensen vergroten. Menselijk kapitaal wordt vergaard via scholing, via on-the-job training en learning by doing.” (2004: 4)

Bij deze theorie is het dus puur de bedoeling om de productiviteit van een persoon te maximaliseren. Als we dit kaderen in de vraag waarom men studeert, komen we ertoe dat de kern van deze zienswijze is dat men investeert in onderwijs om kennis en vaardigheden te verwerven om, zoals gezegd, de persoonlijke productiviteit te vergroten. Men beschouwt hier dus het nastreven van een diploma als een investering met het oog op het vergroten van absolute opbrengsten in de toekomst.

Signalling

Volgens Jacobs en Bovenberg (2004) kan er sprake zijn van signalling wanneer men studeert om een soort beeld te schetsen van zichzelf dat men verstandig is. Op deze manier hoopt men dan onder andere op rekruteerders indruk te maken. In dit geval gaat het dus helemaal niet om het diploma, maar wel om zich op de ene of de andere manier te gaan profileren als iemand die zeer slim is.

Relative Risk Aversion mechanisme

Herman van de Werfhorst (2005) heeft onderzoek gedaan naar het Relative Risk Aversion (RRA) mechanisme dat voor het eerst geformuleerd werd in 1997 door Breen en Goldthorpe. Het uitgangspunt van deze theorie is dat mensen studeren om minstens hun huidige sociale situatie te behouden, pas op de tweede plaats komt de ambitie om zich wat dat betreft te verbeteren. Het bijzondere aan dit onderzoek is dat het andere theorieën, zoals de menselijk kapitaal theorie, grotendeels tegenspreekt.

Bij het RRA-mechanisme is het doel sociale daling te voorkomen, dit is gebaseerd op achtergrondfactoren. Studenten nemen hun ouders als vergelijkpunt en men studeert net zo lang tot men zicht heeft op eenzelfde sociale status. Als iemand deel uitmaakt van een hogere klasse zal die dan ook langer in het onderwijssysteem blijven dan mocht diezelfde

persoon met dezelfde verstandelijke capaciteiten geboren worden in een minder hoge sociale klasse.

Om dit mechanisme indirect te toetsen is van de Werfhorst (2005) nagegaan wat de verandering in arbeidsmarktwaarde van diploma's tot gevolg heeft op onderwijsdeelname. Daarnaast bekijkt hij ook of dit sociaal ongelijk verdeeld is. Daarbij is hij onmiskenbaar gestoten op het fenomeen van diploma-inflatie.

b Diploma-inflatie

Diploma-inflatie volgens Van Dale:

“diploma-inflatie

di·plo·ma-in·fla·tie

de (v.)

1·vermindering van de waarde van diploma's doordat voor het behalen daarvan te lage eisen worden gesteld of doordat te hoog gekwalificeerde mensen banen onder hun niveau accepteren” (2007)

Onderwijs zou volgens Hirsch (1977) een relatief goed zijn; hoe meer mensen in het bezit zijn van een diploma, hoe minder dit diploma waard is. Vermits het onderwijs in volle expansie is, moet men dan ook langer studeren om eenzelfde sociaal niveau te bereiken als zijn ouders.

Het onderzoek van de heer van de Werfhorst (2005) heeft ook deze materie bestudeerd. Hij formuleert zijn doelstellingen als volgt:

“Meer specifiek wordt ten eerste onderzocht in hoeverre opbrengsten van onderwijskwalificaties in termen van bereikte sociale klassepositie zijn veranderd gedurende de twintigste eeuw in Nederland. Ten tweede gaan we na in hoeverre deze waardeverandering implicaties heeft voor het al dan niet doorlopen van een aantal onderwijstransities, en in hoeverre deze implicaties verschillen tussen kinderen van verschillende sociale herkomstklassen.” (2005: 27)

Hij bekijkt ook de speltheoretische gedachte binnen deze zaak:

“Deze gedachte impliceert dat diploma-inflatie niet alleen een gevolg is van onderwijsexpansie, maar dat onderwijsexpansie ook een gevolg is van diploma-inflatie.”
(2005: 33)

Hij bespreekt ook kort de menselijke-kapitaaltheorie kort. Volgens deze theorie zien werkgevers, zoals hierboven al aangehaald, diploma's eerder als indicatie van productieve vaardigheden, niet zozeer van trainbaarheid. Men beschouwt hier dus het nastreven van een diploma als een investering met het oog op absolute opbrengsten.

Manski (1993) zou zich vroeger al bij de menselijke kapitaaltheorie kritisch opgesteld hebben. Hij kwam tot gelijkaardige bevindingen maar dacht hierbij nog verder na over hoe jongeren de absolute opbrengsten van een diploma kunnen inschatten, terwijl zelfs economen hier al zoveel moeite mee hebben. Men mag namelijk niet vergeten alle mogelijke opportuniteitskosten in achtung te nemen. Manski (1993) heeft dan ook geconcludeerd dat we moeten uitgaan van de overtuigingen die mensen hebben over de waarde van diploma's en de verwachtingen die hiermee samengaan.

Er zijn studies gedaan naar wat studenten voor verwachtingen hebben bij het behalen van hun diploma, naar toekomstige lonen toe en dergelijke. Één van deze studies wordt besproken in volgend deel.

c Wat verwachten studenten van een diploma?

Brunello (2001) is nagegaan of de verwachtingen die studenten hebben over de toekomst van mensen met een diploma aan het hoger onderwijs overeenkomen met de realiteit. Voor deze studie zijn ruim 6000 studenten bevroegd over heel Europa. Het onderzoek bestaat uit twee grote onderdelen, ten eerste of men denkt een geschikte baan te vinden en ten tweede wat de loonsverwachtingen zijn.

i Denkt men een geschikte baan te vinden?

Er wordt bekeken hoeveel meer kansen studenten denken te hebben om werk te vinden doordat ze verder gestudeerd hebben, of deze kansen al dan niet gestegen zouden zijn

ten opzichte van toen ze enkel een secundair diploma hadden. Hieruit kon men enkele conclusies trekken.

Ten eerste dat afgestudeerden aan humane wetenschappen en rechten significant negatievere jobverwachtingen hebben dan afgestudeerden in economie en zaken.

Vervolgens dat deze verwachtingen beduidend groeien wanneer ouders ook een hoger diploma hebben in hetzelfde vakgebied, dit wijst duidelijk op de aanwezigheid van netwerkeffecten.

Vrouwen verwachten ook minder van een toekomstige job dan mannen, net als studenten die later dan verwacht hun studies beëindigen.

Informatie van speciale rapporten, dagelijkse pers en van persoonlijke communicatie verhoogt ook significant de waarschijnlijkheid dat men een gepaste baan vindt. Dit wijst alweer op het belang van familiale en/of persoonlijke netwerken.

Ten slotte verhogen deze kansen ook wanneer men tijdens zijn opleiding werkt.

ii Wat zijn de loonsverwachtingen?

De bevraging van Brunello (2001) wenst wat loon betreft een antwoord te krijgen op vier hoofdvragen. Wat zijn de loonsverwachtingen voor meteen na het voltooien van hoger onderwijs, meteen na het afronden van secundair onderwijs, 10 jaar na het behalen van een diploma hoger onderwijs en ten slotte ook 10 jaar na het verwerven van een secundair diploma? Vervolgens worden deze verwachtingen getoetst aan de werkelijkheid om te zien in welke mate men een realistisch beeld heeft over zijn toekomstig loon.

Men kan vaststellen dat vrouwen een lagere loonsverwachting hebben dan mannen, wat klopt met de realiteit want er blijft een kloof tussen het salaris van mannen en het salaris van vrouwen die eenzelfde functie uitoefenen. Vrouwen zouden volgens Claes (2008) gemiddeld namelijk nog steeds maar 75% verdienen van wat mannen verdienen.

Wat ook opvalt, is dat studenten die al langer aan het studeren zijn lagere verwachtingen hebben van hun toekomstig inkomen dan studenten die maar pas begonnen zijn. De oorzaak van deze bevindingen kan zijn dat men realistischer wordt naarmate men langer in het onderwijssysteem zit, of dat jongere studenten de enquête minder serieus hebben ingevuld, zo zegt Brunello (2001) zelf.

Een ander fenomeen is dat mensen met een moeder met een hoger diploma 3 tot 4% meer denken te kunnen gaan verdienen dan mensen van wie de moeder geen hoger diploma bezit. De opleiding van de vader is dan weer totaal niet significant gebleken wat de loonsverwachtingen betreft.

Er blijkt ook een beduidend verschil te zijn in toekomstperspectieven naargelang welk vakgebied men bestudeert. Studenten Economie en de Business verwachten meer te gaan verdienen dan studenten Humane Wetenschappen. Mensen met een technische opleiding worden dan weer verwacht nóg meer te zullen verdienen, dit verschil is echter niet significant.

Deze data werden vergeleken met de data bekomen door het European Community Household Panel (ECHP). Hierbij werd een enquête gedaan in huishoudens van 14 Europese landen. Om het representatief te maken heeft men enkel de gegevens weerhouden van studenten Economie en Business, ook mede doordat het merendeel van de bevroagden uit deze sector kwamen.

De bevindingen zijn dat het 90ste - 10de percentiel van de distributie van het verwachte loon voor de meeste landen binnen een redelijk bereik valt. Enkel het VK, Duitsland en Portugal vertonen zowel een hoger gemiddelde als een grotere spreiding, ongeacht het geslacht. Een zeer plausible verklaring voor de afwijking van het VK en Portugal is dat daar de reële lonen ook een grotere spreiding hebben dan bij de andere landen. De afwijking bij Duitsland zorgt voor meer vraagtekens vermits daar de spreiding in het algemeen niet zo bijzonder veel afwijkt van de andere landen.

Ook Webbink en Hartog (2004) hebben naar deze materie onderzoek gedaan, deze studie werd uitgevoerd in Nederland, maar hier kwam ook uit voort dat studenten zeer realistische loonsverwachtingen hebben.

We kunnen dus concluderen dat studenten een behoorlijk nauwkeurig idee hebben van wat hun toekomstig inkomen zal zijn. De kanttekening hierbij is wel dat de ondervraagde studenten in beide onderzoeken reeds een studierichting gekozen hebben.

4 Samenvatting en conceptueel model

a Samenvatting

i Onderwijsinstelling

De onderwijsinstellingen moeten hun opleidingen vormen zodat ze voldoen aan het accreditatiekader. Op basis van dit accreditatiekader worden voor dit onderzoek de enquêtes opgesteld voor zowel de rekruteerders als de recent afgestudeerden. Zo kan worden nagegaan of de verwachtingen van de respondenten overeen komen met het wettelijk kader.

ii Rekruteerders

Bij de bedrijven willen we nagaan of de verwachtingen die zij hebben van de competenties van pasafgestudeerden overeen komen met ten eerste het wettelijke accreditatiekader en ten tweede de verwachtingen van de studenten hieromtrent.

Er zijn verschillen in het belang dat rekruteerders hechten aan diploma naargelang de beroepscategorie, de sector waarin het bedrijf actief is en de grootte van het bedrijf. Naar al deze aspecten wordt in het onderzoek dan ook expliciet gevraagd.

iii Studenten

Om praktische redenen hebben we het onderzoek beperkt tot pasafgestudeerden uit het vakgebied van de marketing. We vergelijken de antwoorden van mensen die in juni 2007

een professionele bachelor marketing behaalden, met die van de pasafgestudeerden van een master handelswetenschappen optie marketing.

Zoals eerder besproken zijn studenten uit dit vakgebied meer extrinsiek gemotiveerd. Ze hebben ook realistische job- en loonsverwachtingen dus het is niet ondenkbaar dat hun verwachtingen rond de competenties die ze verworven hebben tijdens hun opleiding ook overeen zullen komen met de competenties die ze werkelijk hebben vergaard. Dit is toch zeker niet onbelangrijk.

We wensen bij studenten te onderzoeken of de competenties die ze denken verworven te hebben bij het behalen van een bepaald diploma overeen komen met wat de onderwijsinstelling hen heeft willen bijbrengen. In tweede instantie willen we ook nagaan of de verwachtingen van de studenten overeenstemmen met de verwachtingen van de rekruteerders. Uit de literatuurstudie blijkt namelijk dat studenten een behoorlijk realistische job- en loonsverwachting hebben dus normaal gezien zou ook dit redelijk overeen moeten komen.

b Conceptueel model

Het onderzoek is gebaseerd op het Wettelijk Accreditatiekader waar de onderwijsinstelling aan moet voldoen, vandaar ook dat dit bovenaan staat en groter weergegeven wordt dan de twee andere betrokken partijen.

De competenties die door het wettelijk accreditatiekader worden bepaald, moeten meegegeven worden aan de studenten. Zij hebben ook bepaalde verwachtingen rond die competenties, maar hebben zelf geen invloed op de onderwijsinstellingen. Hier dus een enkele pijl tussen deze twee partijen.

De studenten hebben bepaalde verwachtingen over wat de rekruteerders van hen verwachten, net als dat de rekruteerders verwachtingen hebben omtrent de competenties van de studenten. Tussen deze twee partijen hoort dan ook een dubbele pijl.

Onrechtstreeks wordt het accreditatiekader opgesteld met als doel te voldoen aan de verwachtingen van de rekruteerders. Vermits deze twee partijen echter niet rechtstreeks met elkaar in contact komen staat hier een stippellijn om deze twee met elkaar te verbinden.

Het hele verhaal draait rond de competenties die verbonden zijn aan diploma's. Dit staat in contact met de drie partijen.

Figuur 2: Conceptueel model



De onderzoeksvragen die hierbij aansluiten zijn:

- Wat verwachten rekruteerders van het competentieprofiel van een master in vergelijking met een bachelor?
- Welke verwachtingen hebben studenten van het competentieprofiel van een master in vergelijking met een bachelor?
- Wat zijn de verschillen tussen de verwachtingen van de studenten, van de rekruteerders en het wettelijk accreditatiekader?

III Beschrijving van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden hebben we zowel mensen ondervraagd die op de ene of de andere manier een rekruterende functie uitoefenen, als studenten die hun opleiding marketing of handelswetenschappen afstudeerrichting marketing recent hadden afgerond.

Er zijn 220 mensen die de enquêtes hebben ingevuld, waaronder 108 rekruteerders en 112 afgestudeerden. Van de 108 rekruteerders zijn er 67 uit grote ondernemingen en 41 uit kleine ondernemingen, dit volgens de reeds in de literatuurstudie gehanteerde grens van 100 werknemers. Wat de afgestudeerden betreft, zij bestaan uit 26 masters en 86 bachelors uit 13 scholen over heel Vlaanderen.

De respondenten zijn allemaal spontaan gecontacteerd via mail. De HR-managers bestaan voor een deel uit kennissen, de adressen van de overige respondenten zijn gekomen door de contactadressen te halen uit vacatures op de websites www.vdab.be en www.vacature.be. De afgestudeerden marketing zijn gecontacteerd via de school waar ze hun opleiding gevolgd hebben of via kennissen.

Het onderzoek was kwantitatief. We hebben hiervoor aan de hand van de competenties uit het accreditatiekader een vragenlijst opgesteld om na te gaan of dit kader overeenkomt met zowel de verwachtingen van de studenten als die van de rekruteerders.

1 Enquête voor rekruteerders

1 HOEVEEL MEDEWERKERS TELT HET BEDRIJF WAARVOOR U WERKT ONGEVEER? (NUMERIEK)

Uit de literatuurstudie bleek dat hoe groter het bedrijf, hoe meer belang er gehecht wordt aan diploma's bij selectie. Vandaar is het ook niet onbelangrijk te weten hoe groot het bedrijf is waarvoor de respondent rekruteert.

2 VOOR WELKE FUNCTIES OF BEROEPSGROEPEN REKRUTEERT U? (MEERDERE KEUZES MOGELIJK)

- ARBEIDERS
- BEDIENDEN
- MANAGEMENTFUNCTIES
- ANDERE..

Een diploma wordt significant belangrijker gevonden bij selectie in bedrijven met meer bedienden dan arbeiders dan waar hoofdzakelijk arbeiders werken. Daaruit blijkt dat het nodig is te weten voor wat voor functies de ondervraagde rekruteerders mensen selecteren.

3 IN WELKE SECTOR BENT U ACTIEF? (OPEN VRAAG)

Ook dit is belangrijk om weten. In de tertiaire sector wordt namelijk significant meer belang gehecht aan diploma's bij selectie.

4 HOEVEEL JAAR ERVARING HEBT U ALS REKRUTEERDER? (NUMERIEK)

Aangezien volgende vragen subjectieve meningen bevragen is het relevant te weten hoeveel ervaring de ondervraagden hebben met rekruteren.

5 WELKE ONDERSTAANDE COMPETENTIES DENKT U EERDER TERUG TE VINDEN BIJ AFGESTUDEERDEN MET EEN BACHELOR- OF MASTERDIPLOMA?

CREATIVITEIT

DENK- EN REDENEERVAARDIGHEID

EEN INGESTELDHEID TOT LEVENSLANG LEREN

HET BESEF VAN MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID SAMENHANGEND MET DE BEROEPSPRAKTIJK

HET KUNNEN GEBRUIKEN VAN METHODEN EN TECHNIEKEN IN ONDERZOEK

HET KUNNEN ONTWERPEN VAN ONDERZOEK

HET KUNNEN REFLECTEREN OP HET EIGEN DENKEN EN WERKEN EN HET KUNNEN VERTALEN VAN DIE REFLECTIE

NAAR DE ONTWIKKELING VAN MEER ADEQUATE OPLOSSINGEN

HET KUNNEN TOEPASSEN VAN PARADIGMA'S IN HET DOMEIN VAN DE WETENSCHAPPEN OF KUNSTEN EN HET

KUNNEN AANDUIDEN VAN DE GRENZEN VAN PARADIGMA'S

HET KUNNEN UITVOEREN VAN EENVOUDIGE LEIDINGGEVENDE TAKEN

HET OM KUNNEN GAAN MET COMPLEXE PROBLEMEN

HET SAMEN KUNNEN WERKEN IN EEN MULTIDISCIPLINAIRE OMGEVING

HET VERMOGEN OM OP EEN WETENSCHAPPELIJKE WIJZE TE DENKEN EN TE HANDELEN

HET VERMOGEN TOT COMMUNICEREN VAN INFORMATIE, IDEEËN, PROBLEMEN EN OPLOSSINGEN, ZOWEL AAN

SPECIALISTEN ALS AAN LEKEN

HET VERMOGEN TOT HET COMMUNICEREN VAN HET EIGEN ONDERZOEK EN PROBLEEMOPLOSSINGEN MET

VAKGENOTEN EN LEKEN

HET VERMOGEN TOT KRITISCHE REFLECTIE EN PROJECTMATIG WERKEN

HET VERMOGEN TOT OORDEELSVORMING IN EEN ONZEKERE CONTEXT

HET VERMOGEN TOT ORIGINALITEIT EN CREATIVITEIT MET HET OOG OP HET CONTINU UITBREIDEN VAN DE

KENNIS EN INZICHTEN

HET VERWERVEN EN VERWERKEN VAN INFORMATIE

OPLOSSINGSGERICHT KUNNEN WERKEN IN DE ZIN VAN HET ZELFSTANDIG KUNNEN DEFINIËREN EN ANALYSEREN

VAN COMPLEXE PROBLEEMSITUATIES IN DE BEROEPSPRAKTIJK EN HET KUNNEN ONTWIKKELEN EN TOEPASSEN

VAN ZINvolle OPLOSSINGSSTRATEGIEËN

TEAMGERICHT KUNNEN WERKEN

Bovenstaande competenties komen rechtstreeks uit het accreditatiekader. Het zijn al de competenties die opgelegd zijn voor een professionele bachelor en de competenties die opgelegd zijn voor een master, op alfabetische volgorde door elkaar. Respondenten

moeten aangeven of ze die competentie eerder verwachten bij een bachelor- of een masterdiploma. Ze kunnen niet beiden aanduiden.

2 Enquête voor pasafgestudeerden

1 IN WELKE RICHTING BENT U VORIG JAAR AFGESTUDEERD? (MEERKEUZE, 1 OPTIE)

- MASTER HANDELSWETENSCHAPPEN OPTIE MARKETING
- BACHELOR BEDRIJFSBEHEER OPTIE MARKETING

Met deze vraag identificeert de respondent zich als een master of een bachelor.

2 AAN WELKE SCHOOL BENT U AFGESTUDEERD? (MEERKEUZE – 1 OPTIE)

INDIEN BACHELOR INGEVULD BIJ VRAAG 1:

- HONIM
- KHM
- KAREL DE GROTE
- HOGESCHOOL GENT
- KH LEUVEN
- ANDERE ...

INDIEN MASTER INGEVULD BIJ VRAAG 1:

- VLEKHO
- EHSAL
- LESSIUS
- HOGESCHOOL GENT
- ANDERE ...

Het is mogelijk dat onderwijsinstellingen onderling een verschillende invulling geven aan het accreditatiekader. Vandaar is het ook interessant te weten uit welke onderwijsinstelling de respondent komt.

3 NA HOEVEEL MAANDEN HEBT U WERK GEVONDEN? (NUMERIEK)

Respondenten kunnen hier enkel een numeriek antwoord geven, indien men nog geen werk heeft kan dit aangegeven worden door “99” in te geven. Verwacht wordt hier dat masters sneller werk zullen gevonden hebben dan bachelors.

4 IN WELKE SECTOR BENT U MOMENTEEL ACTIEF? (OPEN VRAAG)

Aangezien rekruteerders volgens de literatuurstudie in de tertiaire sector significant meer belang hechten aan diploma's bij selectie, is het ook nodig deze vraag te stellen bij pasafgestudeerden. De kans bestaat dat er sectoren zijn die meer of minder pasafgestudeerden aanwerven.

5 WELKE FUNCTIE OEFENT U MOMENTEEL UIT? (OPEN VRAAG)

6 VAN WELKE ONDERSTAANDE COMPETENTIES DENKT U DAT ZE MEER AAN BOD KOMEN IN OPLEIDINGEN TOT MASTER/BACHELOR?

CREATIVITEIT

DENK- EN REDENEERVAARDIGHEID

EEN INGESTELDHEID TOT LEVENSLANG LEREN

HET BESEF VAN MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID SAMENHANGEND MET DE BEROEPSPRAKTIJK

HET KUNNEN GEBRUIKEN VAN METHODEN EN TECHNIEKEN IN ONDERZOEK

HET KUNNEN ONTWERPEN VAN ONDERZOEK

HET KUNNEN REFLECTEREN OP HET EIGEN DENKEN EN WERKEN EN HET KUNNEN VERTALEN VAN DIE REFLECTIE

NAAR DE ONTWIKKELING VAN MEER ADEQUATE OPLOSSINGEN

HET KUNNEN TOEPASSEN VAN PARADIGMA'S IN HET DOMEIN VAN DE WETENSCHAPPEN OF KUNSTEN EN HET

KUNNEN AANDUIDEN VAN DE GRENZEN VAN PARADIGMA'S

HET KUNNEN UITVOEREN VAN EENVOUDIGE LEIDINGGEVENDE TAKEN

HET OM KUNNEN GAAN MET COMPLEXE PROBLEMEN

HET SAMEN KUNNEN WERKEN IN EEN MULTIDISCIPLINAIRE OMGEVING

HET VERMOGEN OM OP EEN WETENSCHAPPELIJKE WIJZE TE DENKEN EN TE HANDELEN

HET VERMOGEN TOT COMMUNICEREN VAN INFORMATIE, IDEEËN, PROBLEMEN EN OPLOSSINGEN, ZOWEL AAN SPECIALISTEN ALS AAN LEKEN

HET VERMOGEN TOT HET COMMUNICEREN VAN HET EIGEN ONDERZOEK EN PROBLEEMOPLOSSINGEN MET VAKGENOTEN EN LEKEN

HET VERMOGEN TOT KRITISCHE REFLECTIE EN PROJECTMATIG WERKEN

HET VERMOGEN TOT OORDEELSVORMING IN EEN ONZEKERE CONTEXT

HET VERMOGEN TOT ORIGINALITEIT EN CREATIVITEIT MET HET OOG OP HET CONTINU UITBREIDEN VAN DE KENNIS EN INZICHTEN

HET VERWERVEN EN VERWERKEN VAN INFORMATIE

OPLOSSINGSGERICHT KUNNEN WERKEN IN DE ZIN VAN HET ZELFSTANDIG KUNNEN DEFINIËREN EN ANALYSEREN VAN COMPLEXE PROBLEEMSITUATIES IN DE BEROEPSPRAKTIJK EN HET KUNNEN ONTWIKKELEN EN TOEPASSEN VAN ZINvolle OPLOSSINGSSTRATEGIEËN

TEAMGERICHT KUNNEN WERKEN

Bovenstaande competenties komen rechtstreeks uit het accreditatiekader. Het zijn al de competenties die opgelegd zijn voor een professionele bachelor en de competenties die opgelegd zijn voor een master, op alfabetische volgorde door elkaar. Respondenten

moeten aangeven of ze ervaren dat een bepaalde competentie eerder aan bod komt bij een bachelor- of masteropleiding. Ze kunnen niet beiden aanduiden.

IV Bevindingen

1 Competenties volgens de afgestudeerden en de rekruteerders

a Beschrijving

Er is een non-parametric – binomiaaltoets uitgevoerd op de antwoorden op de laatste vraag van zowel de afgestudeerden als de rekruteerders. Via deze analyse is per competentie vastgesteld of het ene antwoord significant meer is gegeven dan een ander. Hier vindt u de output van deze analyse. Bij Category staan de significant meer gegeven antwoorden per competentie in het blauw.

Tabel 5: Binomiaaltoets per competentie op de antwoorden van de afgestudeerden

| | | Category | N | Observed Prop. | Test Prop. | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|--|---------|----------|-----|----------------|------------|------------------------|
| Creativiteit | Group 1 | Master | 13 | ,12 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 99 | ,88 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Denk- en redeneervaardigheid | Group 1 | Master | 82 | ,73 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 30 | ,27 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Ingesteldheid tot levenslang leren | Group 1 | Master | 79 | ,71 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 33 | ,29 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk | Group 1 | Bachelor | 64 | ,57 | ,50 | ,156(a) |
| | Group 2 | Master | 48 | ,43 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek | Group 1 | Bachelor | 51 | ,46 | ,50 | ,395(a) |
| | Group 2 | Master | 61 | ,54 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het kunnen ontwerpen van onderzoek | Group 1 | Bachelor | 52 | ,46 | ,50 | ,509(a) |
| | Group 2 | Master | 60 | ,54 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen | Group 1 | Master | 67 | ,60 | ,50 | ,047(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 45 | ,40 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het kunnen toepassen van paradigmas in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigmas | Group 1 | Bachelor | 22 | ,20 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 90 | ,80 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het kunnen uitvoeren van | Group 1 | Master | 32 | ,29 | ,50 | ,000(a) |

| | | | | | | |
|--|---------|----------|-----|------|-----|----------|
| eenvoudige leidinggevende taken | Group 2 | Bachelor | 80 | ,71 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het om kunnen gaan met complexe problemen | Group 1 | Bachelor | 40 | ,36 | ,50 | ,003(a) |
| | Group 2 | Master | 72 | ,64 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving | Group 1 | Bachelor | 69 | ,62 | ,50 | ,018(a) |
| | Group 2 | Master | 43 | ,38 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen | Group 1 | Bachelor | 17 | ,15 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 95 | ,85 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken | Group 1 | Master | 38 | ,34 | ,50 | ,001(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 74 | ,66 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot het communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken | Group 1 | Bachelor | 66 | ,59 | ,50 | ,072(a) |
| | Group 2 | Master | 46 | ,41 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken | Group 1 | Bachelor | 56 | ,50 | ,50 | 1,000(a) |
| | Group 2 | Master | 56 | ,50 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context | Group 1 | Master | 70 | ,63 | ,50 | ,010(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 42 | ,38 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten | Group 1 | Master | 33 | ,29 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 79 | ,71 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Het verwerven en verwerken van informatie | Group 1 | Bachelor | 64 | ,57 | ,50 | ,156(a) |
| | Group 2 | Master | 48 | ,43 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën | Group 1 | Bachelor | 47 | ,42 | ,50 | ,108(a) |
| | Group 2 | Master | 65 | ,58 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |
| Teamgericht kunnen werken | Group 1 | Bachelor | 101 | ,90 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 11 | ,10 | | |
| | Total | | 112 | 1,00 | | |

a Based on Z Approximation.

Tabel 6: Binomiaaltoets per competentie op de antwoorden van de rekruteerders

| | | Category | N | Observed Prop. | Test Prop. | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|--|---------|----------|-----|----------------|------------|------------------------|
| Creativiteit | Group 1 | Bachelor | 70 | ,65 | ,50 | ,003(a) |
| | Group 2 | Master | 38 | ,35 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Denk- en redeneervaardigheid | Group 1 | Bachelor | 47 | ,44 | ,50 | ,211(a) |
| | Group 2 | Master | 61 | ,56 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Ingesteldheid tot levenslang leren | Group 1 | Bachelor | 38 | ,35 | ,50 | ,003(a) |
| | Group 2 | Master | 70 | ,65 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk | Group 1 | Bachelor | 51 | ,47 | ,50 | ,631(a) |
| | Group 2 | Master | 57 | ,53 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek | Group 1 | Bachelor | 53 | ,49 | ,50 | ,923(a) |
| | Group 2 | Master | 55 | ,51 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het kunnen ontwerpen van onderzoek | Group 1 | Bachelor | 26 | ,24 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 82 | ,76 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen | Group 1 | Bachelor | 45 | ,42 | ,50 | ,101(a) |
| | Group 2 | Master | 63 | ,58 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het kunnen toepassen van paradigmas in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigmas | Group 1 | Master | 85 | ,79 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 23 | ,21 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken | Group 1 | Bachelor | 80 | ,74 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 28 | ,26 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het om kunnen gaan met complexe problemen | Group 1 | Bachelor | 36 | ,33 | ,50 | ,001(a) |
| | Group 2 | Master | 72 | ,67 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving | Group 1 | Bachelor | 75 | ,69 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 33 | ,31 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen | Group 1 | Master | 82 | ,76 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 26 | ,24 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken | Group 1 | Master | 50 | ,46 | ,50 | ,501(a) |
| | Group 2 | Bachelor | 58 | ,54 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot het | Group 1 | Bachelor | 58 | ,54 | ,50 | ,501(a) |

| | | | | | | |
|--|---------|----------|-----|------|-----|---------|
| communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken | Group 2 | Master | 50 | ,46 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken | Group 1 | Bachelor | 59 | ,55 | ,50 | ,387(a) |
| | Group 2 | Master | 49 | ,45 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context | Group 1 | Bachelor | 49 | ,45 | ,50 | ,387(a) |
| | Group 2 | Master | 59 | ,55 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten | Group 1 | Bachelor | 67 | ,62 | ,50 | ,016(a) |
| | Group 2 | Master | 41 | ,38 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Het verwerven en verwerken van informatie | Group 1 | Bachelor | 81 | ,75 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 27 | ,25 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën | Group 1 | Bachelor | 44 | ,41 | ,50 | ,067(a) |
| | Group 2 | Master | 64 | ,59 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |
| Teamgericht kunnen werken | Group 1 | Bachelor | 88 | ,81 | ,50 | ,000(a) |
| | Group 2 | Master | 20 | ,19 | | |
| | Total | | 108 | 1,00 | | |

a Based on Z Approximation.

In onderstaande tabel vindt u een overzicht per competentie en per respondentengroep van hoeveel procent mensen bachelor of master geantwoord heeft. In de laatste kolom ziet u bij welke graad het accreditatiekader deze competentie vooropstelt.

De competenties met een gele achtergrond staan twee aan twee gegroepeerd qua inhoud; het zijn competenties die men zowel bij de bachelor als bij de master verwacht, maar bij de master op een ander niveau of op een andere manier. De cellen met een groene achtergrond zijn de 'juiste' antwoorden, deze komen overeen met het wettelijk accreditatiekader. De percentages in een rood lettertype zijn de significant meer gegeven antwoorden, volgens de resultaten van de binomiaaltoets die eerder werd uitgelegd. Wanneer er dus een rood percentage in een groene cel staat betekent dit dat de mening van de respondentengroep overeenkomt met het vooropgestelde idee van het accreditatiekader.

De nummers voor de competenties verwijzen naar de volgorde in dewelke ze aan bod kwamen in de enquêtes.

Tabel 7: Overzicht vergelijking antwoorden respondenten met accreditiekader

| Competenties | Rekruteerders | | Afgestudeerden | | Kader |
|---|---------------|--------|----------------|--------|----------|
| | Bachelor | Master | Bachelor | Master | |
| 5.1 creativiteit | 64,81% | 35,19% | 88,39% | 11,61% | bachelor |
| 5.17 het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten | 62,04% | 37,96% | 70,54% | 29,46% | master |
| 5.2 denk- en redeneervaardigheid | 43,52% | 56,48% | 26,79% | 73,21% | bachelor |
| 5.12 het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen | 24,07% | 75,93% | 15,18% | 84,82% | master |
| 5.13 het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken | 53,70% | 46,30% | 66,07% | 33,93% | bachelor |
| 5.14 het vermogen tot het communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken | 53,70% | 46,30% | 58,93% | 41,07% | master |
| 5.15 het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken | 54,63% | 45,37% | 50,00% | 50,00% | bachelor |
| 5.7 het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen | 41,67% | 58,33% | 40,18% | 59,82% | master |
| 5.19 oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën | 40,74% | 59,26% | 41,96% | 58,04% | bachelor |
| 5.10 het om kunnen gaan met complexe problemen | 33,33% | 66,67% | 35,71% | 64,29% | master |
| 5.20 teamgericht kunnen werken | 81,48% | 18,52% | 90,18% | 9,82% | bachelor |
| 5.11 het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving | 69,44% | 30,56% | 61,61% | 38,39% | master |
| 5.5 het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek | 49,07% | 50,93% | 45,54% | 54,46% | master |
| 5.6 het kunnen ontwerpen van onderzoek | 24,07% | 75,93% | 46,43% | 53,57% | master |
| 5.8 het kunnen toepassen van paradigma's in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma's | 21,30% | 78,70% | 19,64% | 80,36% | master |
| 5.16 het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context | 45,37% | 54,63% | 37,50% | 62,50% | master |
| 5.3 een ingesteldheid tot levenslang leren | 35,19% | 64,81% | 29,46% | 70,53% | bachelor |
| 5.4 het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk | 47,22% | 52,78% | 57,14% | 42,86% | bachelor |
| 5.9 het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken | 74,07% | 25,93% | 71,43% | 28,57% | bachelor |
| 5.18 het verwerven en verwerken van informatie | 75,00% | 25,00% | 57,14% | 42,86% | bachelor |

Tabel 8: Samenvattend overzicht van de overeenkomst tussen de antwoorden van de respondenten en het accreditatiekader

| Antwoorden respondentengroepen | Aantal competenties |
|---|----------------------------|
| Beiden juist | 6 |
| Beiden fout | 3 |
| Beiden onbeslist | 5 |
| Rekruteerders juist, afgestudeerden onbeslist | 2 |
| Afgestudeerden juist, rekruteerders onbeslist | 2 |
| Afgestudeerden fout, rekruteerders onbeslist | 2 |
| Totaal | 20 |

b Interpretatie

Het valt op dat men bij het zien van het woord “creativiteit” sneller geneigd is om dit toe te kennen aan een bachelor dan aan een master, dit is het geval bij de rekruteerders en zelfs in nog een grotere mate bij afgestudeerden.

Ook als het gaat om “teamgericht kunnen werken” en “samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving”, wat beiden duidt op het kunnen samenwerken, wordt er in veel grotere mate gedacht aan een bachelor dan aan een master.

Bij het vermogen tot reflectie in het algemeen bestaat er een grote verdeeldheid in beide competenties, zowel bij “het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig denken” als bij “het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen”.

“Denk en redeneervaardigheid” vertoont verschillen in wat de rekruteerders en de afgestudeerden verwachten. De rekruteerders zijn verdeeld waar de afgestudeerden dit duidelijk toewijzen aan de master. “Het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen” wordt daarentegen door iedereen beoordeeld als een kenmerk voor een master.

Als het over communicatie gaat heeft men over het algemeen geen uitgesproken voorkeur voor een bepaald diploma, twee derde van de afgestudeerden beschouwen

“het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken”, wel als een typische eigenschap voor bachelors.

Het probleemoplossend vermogen wordt als het gaat om complexe problemen hoger ingeschat bij masters, als het dan weer gaat over “oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk” en “het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën”, is er geen uitgesproken voorkeur voor een graad.

Ook wat “het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek” en “het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk” betreft, is er geen significant meer gegeven antwoord.

Daar waar “het kunnen toepassen van paradigma’s in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma’s” heel overtuigend en correct wordt toegewezen aan de master en “het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken” op eenzelfde overtuigende en juiste manier wordt toegewezen aan de bachelor, wordt “een ingesteldheid tot levenslang leren” foutief beoordeeld als een eigenschap van een master.

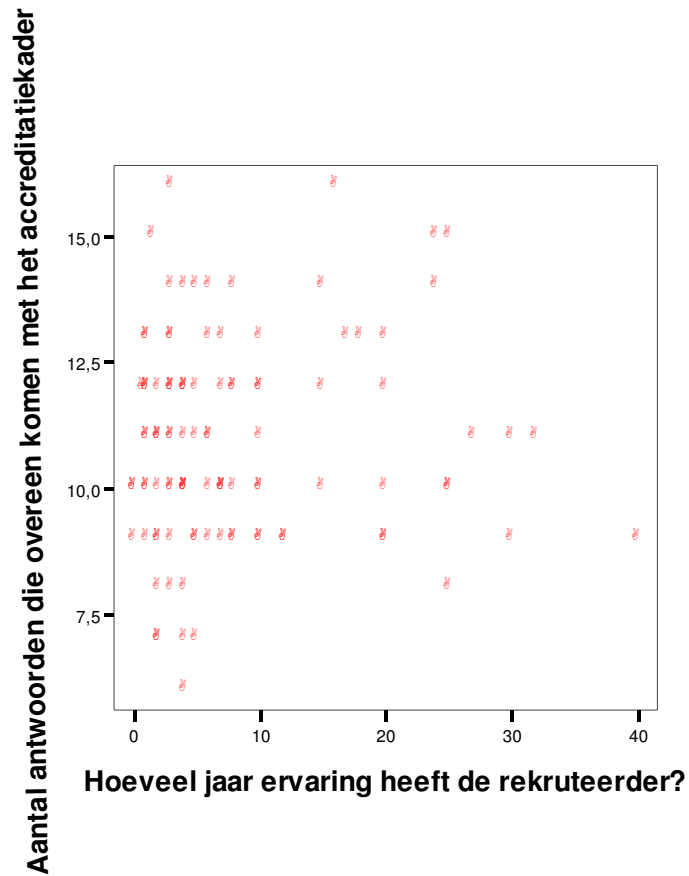
Rekruteerders wijzen “het kunnen ontwerpen van onderzoek” zoals bedoeld door het accreditatiekader toe aan de master, waar afgestudeerden niet significant meer een bepaald antwoord geven. Ook “het verwerven en verwerken van informatie” wordt beter ingeschat door de rekruteerders dan door de afgestudeerden, die ook hier geen uitgesproken mening over hebben. “Het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context” is daarentegen weer beter ingeschat door de afgestudeerden, waar studenten dit terecht aan de master toewijzen.

2 Verband tussen kennis van het accreditiekader en ervaring van de rekruteerders

a Beschrijving

Een scatterplot van deze variabelen geeft onderstaande grafiek.

Grafiek 1: Scatterplot aantal antwoorden die overeen komen met het accreditiekader / aantal jaren ervaring rekruteerder.



Deze grafische voorstelling geeft een eerste indicatie van het feit dat er geen verband is tussen beide variabelen. Een correlatieanalyse brengt hier uitsluitel.

Tabel 9: Correlatie analyse aantal antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader / aantal jaren ervaring rekruteerder

| | | | Aantal antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader | Hoeveel jaar ervaring heeft de rekruteerder? |
|----------------|---|-------------------------|---|--|
| Spearman's rho | Aantal antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader | Correlation Coefficient | 1,000 | ,036 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,712 |
| | | N | 220 | 108 |
| | Hoeveel jaar ervaring heeft de rekruteerder? | Correlation Coefficient | ,036 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,712 | . |
| | | N | 108 | 108 |

b Interpretatie

Er is geen significant verband tussen hoe veel ervaring een rekruteerder heeft en de overeenkomsten met het accreditatiekader.

3 Verband toepassing van het accreditatiekader en aanwerving van specifieke beroepscategorieën

a Beschrijving

Er is een T-test uitgevoerd om te vergelijken of het gemiddelde aantal antwoorden dat overeen komt met het accreditatiekader per beroepscategorie afwijkt van het algemeen gemiddelde. Het algemeen gemiddelde is 10,88.

Tabel 10: T-test tussen de gemiddelde antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader volgens de verschillende beroepscategorieën die een rekruteerder aanwerft.

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Rekruteert hij arbeiders? | Equal variances assumed | ,266 | ,607 | -,259 | 106 | ,796 | -,023 | ,090 | -,202 | ,156 |
| | Equal variances not assumed | | | -,259 | 105,042 | ,797 | -,023 | ,090 | -,202 | ,156 |
| Rekruteert hij bedienden? | Equal variances assumed | ,793 | ,375 | ,444 | 106 | ,658 | ,026 | ,059 | -,090 | ,143 |
| | Equal variances not assumed | | | ,442 | 102,376 | ,659 | ,026 | ,059 | -,091 | ,143 |
| Rekruteert hij managementfuncties? | Equal variances assumed | 1,895 | ,172 | -1,184 | 106 | ,239 | -,114 | ,096 | -,305 | ,077 |
| | Equal variances not assumed | | | -1,185 | 105,653 | ,239 | -,114 | ,096 | -,305 | ,077 |
| Rekruteert hij consultants? | Equal variances assumed | ,022 | ,881 | -,075 | 106 | ,940 | -,003 | ,037 | -,076 | ,070 |
| | Equal variances not assumed | | | -,075 | 104,708 | ,941 | -,003 | ,037 | -,076 | ,070 |

b Interpretatie

Er is geen beroeps categorie waarbij het gemiddelde significant afwijkt van het algemeen gemiddelde. Er is dus geen verband tussen een bepaalde beroeps categorie rekruteren en de overeenkomst in de verwachtingen met het accreditatiekader.

4 Verband tussen toepassing van het accreditatiekader door rekruteerders en de grootte van de bedrijven

a Beschrijving

Om te bepalen of het om een groot bedrijf of een KMO gaat, is de grens gehanteerd van 100 werknemers, zoals in de literatuurstudie in onderzoek van Lamberts (2002). Uit een ANOVA analyse moet blijken of er een verband bestaat tussen beide variabelen.

Tabel 11: Output ANOVA analyse op grootte van de onderneming en de verwachtingen van het accreditatiekader

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Between Groups | 3,139 | 1 | 3,139 | ,756 | ,387 |
| Within Groups | 440,296 | 106 | 4,154 | | |
| Total | 443,435 | 107 | | | |

b Interpretatie

Er is geen significant verband tussen de grootte van de onderneming voor wie de rekruteerder werkt en de overeenkomst met de verwachtingen van het accreditatiekader.

5 Verschil tussen verwachtingen van afgestudeerden en vooropstellingen van het accreditatiekader

a Beschrijving

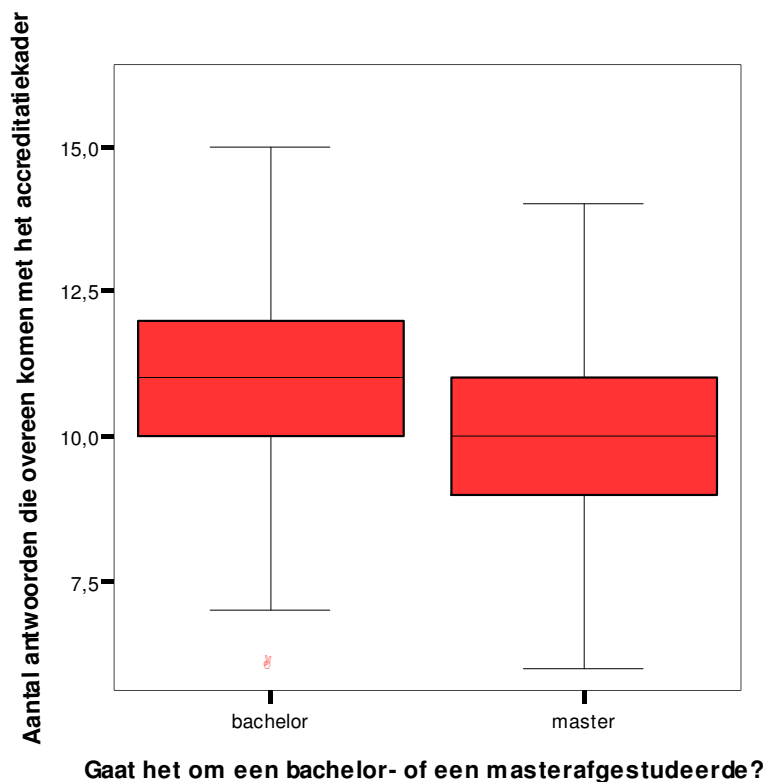
Er is een ANOVA analyse uitgevoerd op deze 2 variabelen. Hierbij is het aantal antwoorden dat overeen komt met het accreditatiekader de afhankelijke variabele.

Tabel 12: Output ANOVA analyse op de graad van de afgestudeerde en de verwachtingen van het accreditatiekader

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 17,610 | 1 | 17,610 | 5,431 | ,022 |
| Within Groups | 356,640 | 110 | 3,242 | | |
| Total | 374,250 | 111 | | | |

Er bestaat een significant verband tussen deze 2 variabelen, een boxplot geeft een duidelijker beeld van de richting van het verband.

Grafiek 2: Boxplot van het verband tussen de graad van de afgestudeerde en het aantal antwoorden dat overeenkomt met het accreditatiekader.



b Interpretatie

Uit de ANOVA-analyse is af te leiden dat er een significant verband bestaat tussen het aantal antwoorden die overeen komen met het accreditatiekader en de verwachtingen van het soort afgestudeerde, bachelor/master. De ANOVA-analyse geeft echter geen richting aan van het verband.

Het boxplot toont duidelijk dat de verwachtingen van de bachelorafgestudeerden meer overeenkomen met die van het accreditatiekader dan die van de masterafgestudeerden.

V Besluiten

Slechts 6 van de 20 competenties zijn door de 3 partijen op eenzelfde manier ingeschat. “Creativiteit”, “teamgericht kunnen werken” en “het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken” worden het vaakst aan de bachelor toegeschreven. Dit is mogelijk te verklaren door de wijze waarop deze competenties worden voorgesteld, kort en bondig zonder superlatieven. Het woord *eenvoudig* zal mensen er misschien ook sneller toe aanzetten dit tot de laagste graad te categoriseren. Daarnaast worden “het om kunnen gaan met complexe problemen”, “het kunnen toepassen van paradigma’s in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma’s” en “het vermogen om op een wetenschappelijke manier te denken en te handelen” steevast aan de master toegewezen. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat er een connotatie bestaat tussen woorden als *complex*, *paradigma’s* en *wetenschappelijk* en de hoogst voorgestelde graad.

Daar tegenover staan 3 competenties die door zowel rekruteerders als door afgestudeerden op een andere manier worden beoordeeld dan het accreditatiekader vooropstelt. Hierbij gaat het om “het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten” en “het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving” dat men in tegenstelling tot het accreditatiekader eerder in een bachelor ziet. Het is mogelijk dat men zichzelf hier niet wou tegenspreken en hetzelfde heeft aangeduid als bij de net vermelde competenties “creativiteit” en “teamgericht kunnen werken”. Waar “creativiteit” in de enquêtes inderdaad eerder aan bod kwam dan de tegenhanger bij de masterdiploma’s, werd “teamgericht kunnen werken” echter de master pas voorgeschotel na dat ze deze competentie op masterniveau hadden gezien. De vraag is dus of dit wel echt de verklaring is. De competentie “een ingesteldheid tot levenslang leren” werd dan weer foutief in een master gezien. Dit zal vermoedelijk een gevolg zijn van het feit dat mensen die een master behalen al langer studeren, waardoor men verwacht dat ze ook meer die ingesteldheid hebben om te blijven leren.

Er waren 5 competenties waarover zowel de rekruteerders als de afgestudeerden geen uitgesproken mening hadden, namelijk “het vermogen tot communiceren van eigen

onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken”, “het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig denken”, “oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën”, “het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek” en “het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk”.

“Het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen” en “denk- en redeneervaardigheid” werden door afgestudeerden fout ingeschat waar rekruteerders verdeeld waren.

De overige 4 onderzochte competenties ten slotte, werden door 1 van beide onderzochte groepen juist beantwoord, de andere groep was verdeeld. Het gaat om “het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken” en “het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context” die enkel door de afgestudeerden goed werd ingeschat. Daar tegenover staan dan “het kunnen ontwerpen van onderzoek” en “het verwerven en verwerken van informatie” die enkel juist werden ingeschat door de rekruteerders.

Door de subjectiviteit van de vraagstelling werd verwacht dat de ervaring van de rekruteerder een rol zou spelen wat zijn inschattingsvermogen betreft. Dit is echter niet het geval gebleken en kan erop wijzen dat mensen nog niet gewend zijn aan de nieuwe structuur of dat men niet voldoende op de hoogte is van wat de nieuwe benaming van de diploma’s in de praktijk met zich meebrengt. Een mogelijke manier om dit op te lossen is om het accreditatiekader te communiceren naar de rekruteerders zodat zij hier een duidelijker beeld van krijgen zonder zelf het opzoekwerk te moeten uitvoeren.

De literatuurstudie gaf aan dat bedrijven waar hoofdzakelijk bedienden werken, opvallend meer belang gehecht wordt aan het diploma als selectiecriteria. De verwachting was dan ook dat er een verband zou zijn tussen voor welke beroepscategorie een rekruteerder werft en hoe veel voeling hij heeft met het accreditatiekader, wat zich

dan weer zou uiten in het aantal overeenkomstige antwoorden. Ook hier echter bleek geen significant verband te bestaan. Dit resultaat kan te wijten zijn aan het feit dat de meeste respondenten die arbeiders rekruteren ook bedienden rekruteren. Er zijn maar vier rekruteerders ondervraagd die naast arbeiders, geen bedienden aanwerven. Dertig rekruteerders werven beiden aan. Een vergelijking tussen rekruteerders die enkel een van beide beroepscategorieën aanwerft zou hier misschien een ander resultaat geven.

Er bestond volgens in de literatuurstudie besproken onderzoeken ook een verband tussen de grootte van een onderneming en het belang dat men hecht aan het diploma bij rekrutering. Volgens dezelfde redenering als bij de beroepscategorie in vorige alinea was er een verband verwacht tussen de grootte van het bedrijf en het aantal overeenkomstige antwoorden met het accreditatiekader. Er bleek ook tussen deze variabelen echter geen verband te bestaan. Dit kan te verklaren zijn door het feit dat de respondenten zich misschien allemaal uit zichzelf al behoorlijk interesseren in de materie. Een gelijklopende interesse zou dan mogelijks ook kunnen zorgen voor een gelijklopende kennis ter zake. Een andere mogelijke verklaring is dat de focus meer en meer ligt op “life long employability”, eerder dan op “life long employment”. Door de tijd heen is de verbondenheid van werknemers met de onderneming verminderd. De ambitie is niet meer om een hele carrière in hetzelfde bedrijf te blijven werken, de ambitie is meer en meer om altijd werk te hebben en zichzelf te ontwikkelen. In deze context is het dan ook mogelijk dat de grootte van de onderneming in mindere mate invloed heeft op de kijk van rekruteerders op diploma’s en daaraan verbonden competenties.

Er bestaat daarentegen wel een significant verschil tussen wat bachelor- en master afgestudeerden verwachten. De verwachtingen van de bachelorafgestudeerden komen veel meer overeen met die van het accreditatiekader dan die van de masterstudenten, wat op zich toch opmerkelijk is, zeker aangezien masterstudenten ook de bacheloropleiding eerst tot een goed einde moeten brengen en zij dus optimaal zouden moeten kunnen vergelijken. De bachelors moeten voor dit onderzoek echter afgaan op hun perceptie van wat een masteropleiding nog extra bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling. Het lijkt er dus op dat het voor bachelorstudenten wel duidelijk is welke meerwaarde een masterdiploma ambieert, maar men zou zich kunnen afvragen of die

ambities ook daadwerkelijk worden bereikt, daar masterstudenten er ná hun opleiding anders over denken.

Bij al deze resultaten moeten methodologisch een paar bedenkingen gemaakt worden. De korte titel van elke competentie werd bij de enquêtes niet aangevuld met de daarbij horende omschrijving. Het is dan ook niet duidelijk welke competenties zij zich precies voorstellen bij de titels en het is mogelijk dat hun eigenlijke voorstellingen wel dichter bij het accreditatiekader liggen dan deze uitslag doet verwachten.

Een andere kritische bedenking is dat heel wat competenties zowel in de professionele bachelor als in de masteropleidingen terugkomen, maar op een heel ander niveau of onder een andere vorm. Omdat de respondenten moeten kiezen tussen één van beide alternatieven kan dit echter tot verwarring leiden: het lijkt dan immers – ten onrechte – dat die competentie niets met de andere opleiding te maken heeft.

Ten derde is het onderzoek enkel gebeurd voor de marketingopleiding, in andere opleidingen zouden de verwachtingen van de rekruteerders misschien meer overeenkomen met het accreditatiekader.

Er zijn –slechts– 26 gediplomeerde masters bereikt bij de enquête, wat aanzienlijk minder is dan de 86 gediplomeerde bachelors. Dit is vooral belangrijk wat de laatste bevinding betreft. Het is echter wel zo dat er jaarlijks ook minder masters afstuderen dan bachelors in het domein van de marketing, van waar ook dit verschil.

Na al deze bedenkingen kunnen we dan ook concluderen dat deze resultaten eerder een signaal zijn dan een bewijs dat er bepaalde dingen nog niet kloppen. Deze resultaten lijken er alleszins op te wijzen dat er nog meer direct overleg en afstemming gewenst is tussen onderwijsbeleid, -directies, -werkgevers en rekruteerders.

Het hogergelegen doel van de BaMa-structuur bereikt men echter wel. Zo is er reeds een grotere uniformiteit wat diploma's betreft in Europa, wat bijvoorbeeld uitwisselingsprogramma's veel makkelijker te regelen maakt. Ook een volledige opleiding in het buitenland volgen vormt zo goed als geen probleem meer, het vrij verkeer van

personen werd dus op een positieve manier beïnvloed. Aan deze kant van de BaMa-structuur werd in dit onderzoek echter geen aandacht besteed.

We kunnen besluiten dat de praktische kant van dit akkoord voorwerp is voor een groter onderzoek, waarbij meer tijd en middelen voorhanden zijn. Een belangrijke verbetering is hierbij dat de onderwijsinstellingen zelf aan bod zouden kunnen komen, waar hier voor het standpunt van de onderwijsinstellingen slechts beroep werd gedaan op het accreditatiekader. Ook kan er onderzoek gebeuren in verschillende vakgebieden, zodat het niet – zoals hier het geval is – beperkt blijft tot marketing. Na een dergelijk onderzoek kan er op een constructieve manier gewerkt worden aan het accreditatiekader zodat het voor alle partijen duidelijk is wat de inhoud is van een bepaalde graad van diploma en dat iedereen zich hierin kan vinden. Eens er een consensus bestaat tussen de belanghebbenden zou er een constant proces moeten ontstaan waarbij men na het ontwerpen ook samenwerkt om het geheel actueel en relevant te houden.

Lijst van geraadpleegde werken

Breen, R & J.H. Goldthorpe (1997), Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory, *Rationality and Society*, 9, 275-305.

Brunello, G., C. Lucifora & R. Winter-Ebmer (2001), *The wage expectations of European college students*, Oostenrijk, Department of Economics - Johannes Kepler University Linz.

Carrièretijger (s.a.), *Verklaring van Bologna*, <http://www.carriertijger.nl>, 15 november 2007, Online.

Claes, V. (2008), in: *Het Journaal*, 31 maart, Brussel, Een, Tv-programma.

De Vlaamse Overheid (2005), *De structuur en omvang van de mastersopleidingen in het Vlaamse hoger onderwijs*, Principenota, s.l.

Duijnhouwer, H. (2006), *Motivatie en zelfregulatie op taakniveau: ontwikkeling van een vragenlijst*, Utrecht, Universiteit Utrecht, Paper.

Hirsch, F. (1977), *Social limits to growth*, Londen, Routledge and Kegan Paul.

Hofman, A. et al. (2001), *Studentenmonitor 2001, Studenten in het hoger onderwijs*, Den Haag, Nederlands Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.

Hogeschool Antwerpen (2007), *Bachelor? Master?*, *Over de invoering van de Bachelor-Master (BaMa)*, <http://academieantwerpen.ha.be>, 15 november 2007, Online.

Jacobs B. & L. Bovenberg (2004), *Kenniseconomie, menselijk kapitaal, herverdeling en overheidsbeleid*, Florence en Tilburg, s.n.

Kolster, R. (2007), *Het stapelgedrag van HBO-ers, Een onderzoek naar de omvang en motivatie van HBO-diplomastapelaars*, Twente, Universiteit Twente, Scriptie.

Lamberts, M. et al (2002), *Cahier 3, Van werving tot ontslag ... het verhaal van de personeelsstromen binnen KMO's*, Leuven, Hiva.

Landelijke Studenten Vakbond (2005), *Bachelor/Master – Bachelor/Master Dossier (3/17)* – LSVb, <http://www.lsvb.nl>, 15 november 2007, Online.

Manski, C. F. (1993), Adolescent Econometricians: How do Youth Infer the Returns to Schooling?, in: C. T. Clotfelter C.T. & M. Rothschild (reds), *Studies of Supply and Demand in Higher Education. A National Bureau of Economic Research Project Report*, Chicago, Chicago University Press, 43-57.

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (2003), *NVAO – Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie*, <http://www.nvao.net>, 10 februari 2008, Online.

Ryan R.M. & Deci E.L. (2000), Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Sorbonneverklaring. (7 maart 2007). *Wikipedia, de vrije encyclopedie*, <http://nl.wikipedia.org>, 15 november 2007, Online.

SID-in team van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (s.a.), *BA-MA Structuur*, <http://www.ond.vlaanderen.be>, 15 november 2007, Online.

Van Dale (2007), *Van Dale Taalweb*, Utrecht/Antwerpen, Van Dale Lexicografie bv.

Vanderpoorten, M. (2004), *Gelijkschakeling van graden met bachelor en master*, Persmededeling, s.l.

Van de Werfhorst, H.G. (2005), Diploma-inflatie en onderwijsongelijkheid, *Mens & Maatschappij*, 80, 1, 25-47.

Vossensteyn, J.J. (2005), *Perceptions of student price-responsiveness, A behavioural economics exploration of the relationships between socio-economic status, perceptions of financial incentives and student choice*, Twente, Universiteit Twente, Proefschrift.

Webbink, D. & J. Hartog. (2004), Can students predict starting salaries? Yes!, *Economics of Education Review*, 23, 103-113.

Bijlagen

| | | |
|------------------|--|-----------|
| Bijlage 1 | Volledig accreditiekader volgens NVAO ----- | 67 |
| a | Professionele bachelor ----- | 67 |
| b | Academische bachelor ----- | 67 |
| c | Master ----- | 68 |
| Bijlage 2 | Screenshots enquête rekruteerders ----- | 70 |
| Bijlage 3 | Sreenshots enquête pasafgestudeerden ----- | 73 |

Bijlage 1 Volledig accreditatiekader volgens NVAO⁶

a Professionele bachelor

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

– het beheersen van algemene competenties als:

- denk- en redeneervaardigheid
- het verwerven en verwerken van informatie
- het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken
- creativiteit
- het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken
- het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken
- een ingesteldheid tot levenslang leren

– het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als:

- teamgericht kunnen werken
- oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën
- het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk

– het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar

b Academische bachelor

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

– het beheersen van algemene competenties als:

- denk- en redeneervaardigheid
- het verwerven en verwerken van informatie

⁶ Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (2003), NVAO – Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, <http://www.nvao.net>, 10 februari 2008, Online.

- het vermogen tot kritische reflectie
 - creativiteit
 - het kunnen uitvoeren van eenvoudige managementtaken
 - het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken
 - een ingesteldheid tot levenslang leren
- het beheersen van algemene wetenschappelijke competenties als:
een onderzoekende houding
- kennis hebben van onderzoeksmethoden en –technieken en deze adequaat kunnen toepassen
 - het vermogen om de relevante data te verzamelen die een oordeelsvorming over maatschappelijke, wetenschappelijke en ethische vraagstukken kunnen sturen
 - een appreciatie van de onzekerheid, de ambiguïteit en de grenzen van de kennis
 - de vaardigheid tot het probleemgestuurd initiëren van onderzoek
- het begrip van de wetenschappelijk-disciplinaire basiskennis eigen aan een bepaald domein van de wetenschappen of de kunsten, een systematische kennis van de kernelementen van een discipline met inbegrip van het verwerven van coherente en gedetailleerde kennis deels geïnspireerd door de nieuwste ontwikkelingen van de discipline en een begrip van de structuur van het vakgebied en de samenhang met andere vakgebieden

c Master

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties op een gevorderd niveau als:
- het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen
 - het om kunnen gaan met complexe problemen
 - het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen
 - het vermogen tot het communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken
 - het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context

- het beheersen van algemene wetenschappelijke competenties op een gevorderd niveau:
- als het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek
 - het kunnen ontwerpen van onderzoek
 - het kunnen toepassen van paradigma's in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma's
 - het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten
 - het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving
- een gevorderd begrip en inzicht in de wetenschappelijk-disciplinaire kennis eigen aan een bepaald domein van de wetenschappen of de kunsten, inzicht hebben in de nieuwste kennis van het vakgebied of delen ervan, in staat zijn om de wijze waarop de theorievorming beweegt te volgen en te interpreteren, in staat zijn om in een of enkele delen van het vakgebied een originele bijdrage aan de kennis te leveren en het bezitten van specifieke bij het vakgebied horende vaardigheden als ontwerpen, onderzoeken, analyseren en diagnosticeren
- hetzij het beheersen van de competenties nodig voor het zelfstandig kunnen verrichten van wetenschappelijk onderzoek of de zelfstandige beoefening van de kunsten op het niveau van een beginnend onderzoeker of kunstenaar, hetzij het beheersen van de algemene en specifieke beroepsgerichte competenties nodig voor de zelfstandige aanwending van wetenschappelijke of artistieke kennis op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar

Bijlage 2 Screenshots enquête rekruteerders

Enquête Rekruteerders

Beste

Deze enquête kadert in mijn masterproef die ik in mijn laatste jaar maak. Vermits deze mogelijks ook voor u interessant is, krijgt u aan het eind van het onderzoek een kort overzicht van de inhoud met de mogelijkheid om uw emailadres in te vullen. U kan zich dan - wanneer alles afgewerkt is - verwachten aan een .pdf-kopie in uw mailbox.

Het invullen van deze vragenlijst neemt maximum 5 minuten in beslag. U kan uw vooruitgang in de enquête zien in het rode balkje rechtsbovenaan uw scherm.

Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en moeite.

Met vriendelijke groeten
Julie Van Eyck

[Start de enquête](#)

Enquête Rekruteerders 2

* 1 Hoeveel medewerkers telt het bedrijf waarvoor u werkt ongeveer?

* 2 Voor welke functies of beroepsgroepen rekruteert u?

Managementfuncties

Arbeiders

Bedienden

Anders, namelijk :

* 3 In welke sector bent u actief?

* 4 Hoeveel jaar ervaring hebt u als rekruteerder?

Volgende >

Opslaan en later afwerken

* 6 Welke onderstaande competenties verwacht u terug te vinden bij afgestudeerden met een bachelor- of masterdiploma?

| | Bachelor | Master |
|--|-----------------------|-----------------------|
| creativiteit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| denk- en redeneervaardigheid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| een ingesteldheid tot levenslang leren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen ontwerpen van onderzoek | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen toepassen van paradigma's in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma's | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het om kunnen gaan met complexe problemen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| en, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot het communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het verwerven en verwerken van informatie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| herkennen en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| en | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| teamgericht kunnen werken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Volgende >

Opslaan en later afwerken

Enquête Rekruteerders

7 Mijn masterproef gaat over de competenties die worden verwacht bij een master- en bachelordiploma door de drie betrokken partijen; zowel de onderwijsinstellingen, als de studenten en de rekruteerders. De verwachtingen van deze drie partijen worden geanalyseerd en met elkaar vergeleken.

Zoals reeds aangekondigd krijgt u hier de mogelijkheid om uw emailadres in te vullen indien u over een poosje een afgewerkte versie van dit werk wenst te ontvangen.

Indien u dit niet wenst kan u gewoon overgaan tot het einde van de enquête door op **Verzend** te klikken.

Verzend

Enquête Rekruteerders

Bedankt om deel te nemen aan dit onderzoek! Indien u op de vorige pagina uw emailadres ingevuld heeft, mag u zich over een poosje verwachten aan een kopie van mijn masterproef in uw mailbox.

Dit onderzoek werd ontwikkeld via [EnqueteMaken](#)

Bijlage 3 Sreenshots enquête pasafgestudeerden

Enquête Afgestudeerden Marketing

Beste

Deze enquête kadert in mijn masterproef die ik in mijn laatste jaar maak. Vermits deze mogelijks ook voor u interessant is, krijgt u aan het eind van het onderzoek een kort overzicht van de inhoud met de mogelijkheid om uw emailadres in te vullen. U kan zich dan - wanneer alles afgewerkt is - verwachten aan een .pdf-kopie in uw mailbox.

Het invullen van deze vragenlijst neemt maximum 5 minuten in beslag. U kan uw vooruitgang in de enquête zien in het rode balkje rechtsbovenaan uw scherm.

Ik wil u alvast bedanken voor uw tijd en moeite.

Met vriendelijke groeten
Julie Van Eyck

[Start de enquête](#)

Enquête Afgestudeerden Marketing

* 1 In welke richting bent u vorig jaar afgestudeerd?

- Master Handelswetenschappen optie Marketing
- Bachelor Bedrijfsbeheer optie Marketing

Volgende >

Opslaan en later afwerken

Enquête Afgestudeerden Marketing

2 Aan welke school bent u afgestudeerd?

- Hogeschool Antwerpen
- Hogeschool Gent
- KHM
- HONIM
- KH Leuven
- Karel de Grote
- Anders, namelijk :

Volgende >

Opslaan en later afwerken

Enquête Afgestudeerden Marketing

3 Aan welke school bent u afgestudeerd?

- VLEKHO
- Lessius
- EHSAL
- Anders, namelijk :

Volgende >

Opslaan en later afwerken



* 4 Na hoeveel maanden hebt u werk gevonden? U kan aangeven dat u geen werk hebt door "99" in te vullen

Volgende >

Opslaan en later afwerken



* 5 In welke sector bent u momenteel actief?

Volgende >

Opslaan en later afwerken

* 6 Welke functie oefent u momenteel uit?



* 7 Van welke onderstaande competenties ervaart u dat ze meer aan bod komen in opleidingen tot master/bachelor?

| | Bachelor | Master |
|--|-----------------------|-----------------------|
| creativiteit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| denk- en redeneervaardigheid | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| een ingesteldheid tot levenslang leren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen gebruiken van methoden en technieken in onderzoek | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen ontwerpen van onderzoek | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen reflecteren op het eigen denken en werken en het kunnen vertalen van die reflectie naar de ontwikkeling van meer adequate oplossingen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen toepassen van paradigma's in het domein van de wetenschappen of kunsten en het kunnen aanduiden van de grenzen van paradigma's | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het om kunnen gaan met complexe problemen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het samen kunnen werken in een multidisciplinaire omgeving | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen om op een wetenschappelijke wijze te denken en te handelen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot het communiceren van het eigen onderzoek en probleemoplossingen met vakgenoten en leken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot oordeelsvorming in een onzekere context | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het vermogen tot originaliteit en creativiteit met het oog op het continu uitbreiden van de kennis en inzichten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| het verwerven en verwerken van informatie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| teamgericht kunnen werken | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Volgende >

Enquête Afgestudeerden Marketing

8 Mijn masterproef gaat over de competenties die worden verwacht bij een master- en bachelordiploma door de drie betrokken partijen; zowel de onderwijsinstellingen, als de studenten en de rekruteerders. De verwachtingen van deze drie partijen worden geanalyseerd en met elkaar vergeleken.

Zoals reeds aangekondigd krijgt u hier de mogelijkheid om uw emailadres in te vullen indien u over een poosje een afgewerkte versie van dit werk wenst te ontvangen.

Indien u dit niet wenst kan u gewoon overgaan tot het einde van de enquête door op **Verzend te klikken.**

Verzend

Enquête Afgestudeerden Marketing

Bedankt om deel te nemen aan dit onderzoek! Indien u op de vorige pagina uw emailadres ingevuld heeft, mag u zich over een poosje verwachten aan een kopie van mijn masterproef in uw mailbox.

Dit onderzoek werd ontwikkeld via [EnqueteMaken](#)

