

BAAN- EN ORGANISATIEAANTREKKELIJKHEID

José Lugtenberg



BAAN- EN ORGANISATIEAANTREKKELIJKHEID

Faculteit:

Aeres Hogeschool Dronten
De Drieslag 4
8251 JZ Dronten
Tel: 088 – 020 6000
info.hogeschool.dronten@aeres.nl

Afstudeerdocent:

Eric van Dijken
e.vandijken@aeres.nl

Auteur:

José Lugtenberg
Blaankamp 3a
8341 PA Steenwijkerwold
Tel: 06 – 12799885
3023733@aeres.nl

Opleiding:

Bedrijfskunde en Agrifoodbusiness

2023

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeerwerkstuk over baan- en organisatieaantrekkelijkheid. Het is een literatuuronderzoek gevolgd door een kwantitatief onderzoek. In dit onderzoek is onderzocht wat een baan aantrekkelijk maakt voor agrarische studenten. Dit is tot stand gekomen in het kader van het afronden van mijn bacheloropleiding Bedrijfskunde en agrifoodbusiness. In mijn opleiding heb ik geleerd over HR en werd ook duidelijk hoeveel vraag er is naar agrarische studenten vanuit de arbeidsmarkt. Zo is de interesse voor werving en selectie ontstaan en ben ik aan de slag gegaan als Recruiter Agribusiness binnen Aeres Agree.

Samen met Aeres Agree en Eric van Dijken ben ik tot het onderwerp gekomen en heb ik met behulp van het netwerk van Aeres Agree kwantitatief onderzoek gedaan naar de baan- en organisatieaantrekkelijkheid onder agrarische studenten. Deze groep zijn de professionals van de toekomst en de agrarische sector en is daarmee ook een zeer belangrijke doelgroep voor Aeres Agree.

Graag wil ik mijn afstudeerdocent Eric van Dijken en mijn collega Alies Haange bedanken. Tijdens het gehele proces van dit onderzoek hebben ze mij goed begeleid en geadviseerd. In het bijzonder Eric van Dijken voor zowel de inhoudelijke steun als de persoonlijke steun. Daarnaast wil ik mijn tweede begeleider Rolph ten Hulzen bedanken voor de goede en duidelijke communicatie die wij hebben gehad over mijn afstudeerwerkstuk.

Ik wens u veel leesplezier!

José Lugtenberg
Steenwijkerwold, 2023

Samenvatting

In de huidige arbeidsmarkt speelt de aantrekkelijkheid van een baan en organisatie een belangrijke rol bij de keuze van werknemers om te blijven of te vertrekken. Het is belangrijk om te begrijpen hoe de aantrekkelijkheid van een baan en organisatie wordt beoordeeld door werknemers en wat de belangrijkste factoren zijn die bijdragen aan deze beoordeling. Dit onderzoek richt zich op het verkennen van de percepties van agrarische werknemers over baan- en organisatieaantrekkelijkheid en hoe deze factoren beïnvloed kunnen worden door de interne en externe omgeving van een organisatie.

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat baan- en organisatiekenmerken samenhangen met de uiteindelijke baankeuze. Deze kenmerken zijn te verdelen in werkinhoud, werkomgeving en imago. Door Corporaal et al. zijn deze verder onderverdeeld naar uitdaging, afwisseling, autonomie, flexibiliteit, collega's, leidinggevende, opleiding en ontwikkeling, werkplek en imago. (Corporaal, Riemsdijk, Kluijtmans, & Vuuren, 2012)

Aan de hand van een kwantitatief onderzoek is onderzocht welke baan- en organisatiekenmerken een baan interessant maken voor agrarische studenten. De vragenlijst die hiervoor is gebruikt is een bestaande en gevalideerde vragenlijst van Stephan Corporaal die gebaseerd is op bovenstaande baan- en organisatiekenmerken. (Corporaal, 2014)

De respondenten die deel hebben genomen aan dit onderzoek zijn studenten van de groene hogescholen Van Hall Larenstein, Aeres Hogeschool, Inholland en HAS green academy (N=106). Deze studenten zijn onderverdeeld in drie opleidingsmajors: Dier- en veehouderij, Bedrijfskunde en agribusiness en Tuin- en akkerbouw.

Uit de resultaten is gebleken dat bij alle drie de opleidingsmajors alle kenmerken belangrijk zijn bij de beoordeling van de baan- en organisatie aantrekkelijkheid. Op geen enkel onderwerp is een negatieve score behaald. Als wordt ingezoomd wordt duidelijk dat tegen de onderwerpen mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap met collega's en afwisseling in werkplek neutraal wordt aangekeken met een score van 3 op schaal van 1 tot 5. Op de onderwerpen sfeer met collega's onderling en respect van leidinggevende worden de hoogste scores behaald met een score rond de 4,5 op schaal van 1 tot 5. Tussen de opleidingsmajors zijn significante verschillen gevonden.

Geconcludeerd kan worden dat alle baan- en organisatiekenmerken een baan aantrekkelijk maken voor agrarische studenten. De aanbevelingen die hiervoor gedaan worden is het opstellen van profielschetsen waarin beschreven moet worden welke waarden een agrarische student belangrijk vindt en wil terugzien in de organisatie en functie. Daarnaast zouden werkgevers moeten onderzoeken welke kenmerken en kernwaarden er heersen in de bedrijfscultuur. Zo kunnen vraag en aanbod van personeel steeds beter op elkaar afgestemd worden. Op de lange termijn is de aanbeveling om deze kenmerken en waarden onderdeel te maken van het curriculum van de opleidingen om ook als hogeschool zo goed mogelijk de agrarische studenten te ondersteunen. Als aanbeveling voor vervolgonderzoek wordt aangegeven om in te zoomen op de specifieke opleidingen die onder deze majors vallen en om na te denken over een andere manier van vragenstelling zodat er meer onderscheid naar voren kan komen.

Summary

In the current labor market, job and organizational attractiveness play an important role in employees their decision to stay or leave. It is important to understand how employees assess job and organizational attractiveness and what the key factors are that contribute to this assessment. This research focuses on exploring agricultural workers their perceptions of job and organizational attractiveness and how these factors can be influenced by the internal and external environment of an organization.

The literature research has shown that job and organizational characteristics are related to the ultimate job choice. These characteristics can be divided into job content, work environment, and image. Corporaal et al. further subdivided them into challenge, variety, autonomy, flexibility, colleagues, supervisor, education and development, workplace, and image. (Corporaal, Riemsdijk, Kluijtmans, & Vuuren, 2012)

A quantitative study was conducted to investigate which job and organizational characteristics make a job interesting for agricultural students. The questionnaire used for this purpose is an existing and validated questionnaire by Stephan Corporaal based on the above job and organizational characteristics. (Corporaal, 2014)

The respondents who participated in this study are students from the green universities Van Hall Larenstein, Aeres University of Applied Sciences, Inholland University of Applied Sciences, and HAS Green Academy (N=106). These students are divided into three educational majors: Animal and livestock husbandry, Business and agribusiness, and Horticulture and arable farming.

The results show that all characteristics are important in assessing job and organizational attractiveness for all three educational majors. No negative scores were obtained on any subject. When zooming in, it becomes clear that the topics of the possibility of developing friendships with colleagues and variety in the workplace are viewed neutrally with a score of 3 on a scale of 1 to 5. The highest scores are obtained on the topics of atmosphere among colleagues and respect from supervisors, with a score around 4,5 on a scale of 1 to 5. Significant differences were found between the educational majors.

It can be concluded that all job and organizational characteristics make a job attractive for agricultural students. The recommendations made for this are to create profiles that describe the values that an agricultural student considers important and wants to see reflected in the organization and position. Employers should also investigate the characteristics and core values prevalent in the company culture. This way, supply and demand of personnel can be better matched. In the long term, the recommendation is to make these characteristics and values part of the curriculum of the courses to support agricultural students as best as possible as a university. The recommendation for further research is to zoom in on the specific courses that fall under these majors and to consider a different way of questioning so that more differentiation can be made.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
Summary	5
Verklarende woordenlijst.....	7
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding en relevantie.....	8
1.2 Theoretisch kader	9
1.2.1 Agrarische studenten	9
1.2.2 Baan en organisatiekenmerken.....	10
1.2.3 Beoordeling en keuzeproces	11
1.3 Knowledge gap	12
1.4 Hoofdvraag en deelvragen	12
2 Materiaal en methode.....	14
3 Resultaten.....	16
3.1 Baan- en organisatiekenmerken opleidingsgroep Dier- en veehouderij	17
3.2 Baan- en organisatiekenmerken opleidingsgroep Bedrijfskunde en Agribusiness	18
3.3 Baan- en organisatiekenmerken opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw	20
3.4 Verschillen tussen de opleidingsgroepen.....	21
4 Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	25
4.1 Conclusie	25
4.2 Discussie	26
4.3 Aanbevelingen.....	27
Bibliografie	28
Bijlage 1 Enquête studenten	30
Bijlage 2 Respons per opleiding	50
Bijlage 3 Cronbach's alpha	51
Bijlage 4 Gemiddelden hele onderzoeksgroep.....	52
Bijlage 5 Resultaten gehele onderzoeksgroep	53

Verklarende woordenlijst

Babyboomers	Mensen geboren in 1941 - 1955
Generatie X	Mensen geboren in 1956 - 1970
Pragmaten	Mensen geboren in 1971 - 1985
Generatie Y	Mensen geboren in 1986 - 2000
Generatie Z	Mensen geboren in 2001 - 2015
BA	Bedrijfskunde en agribusiness
DV	Dier- en veehouderij
TA	Tuin- en akkerbouw
Ontgroening	Het toenemend aantal jongeren, jonger dan 15 jaar
Potentiële beroepsbevolking	De bevolking tussen 15 en 65 jaar die in aanmerking komen voor het arbeidsproces
Vergrijzing	Het toenemende aantal 65+

1 Inleiding

In de huidige arbeidsmarkt speelt de aantrekkelijkheid van een baan en organisatie een belangrijke rol bij de keuze van werknemers om te blijven of te vertrekken. Het is belangrijk om te begrijpen hoe de aantrekkelijkheid van een baan en organisatie wordt beoordeeld door werknemers en wat de belangrijkste factoren zijn die bijdragen aan deze beoordeling. Dit onderzoek richt zich op het verkennen van de percepties van agrarische werknemers over baan- en organisatieaantrekkelijkheid en hoe deze factoren beïnvloed kunnen worden door de interne en externe omgeving van een organisatie.

De uitkomsten van dit onderzoek kunnen nuttig zijn voor HR-professionals en leidinggevendenden die werkzaam zijn binnen organisaties om hun beleid en praktijken te verbeteren en te optimaliseren. Het kan ook helpen bij het bepalen van de aantrekkingskracht van de organisatie voor potentiële werknemers en bij het verbeteren van de werktevredenheid en -betrokkenheid van de huidige werknemers.

In dit onderzoek zullen verschillende methoden worden gebruikt waaronder literatuuronderzoek en een surveyonderzoek om inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan de aantrekkelijkheid van banen en organisaties en hoe deze kunnen worden verbeterd. Dit onderzoek zal bijdragen aan de bestaande literatuur op het gebied van baan- en organisatieaantrekkelijkheid en zal ook inzicht geven in de uitdagingen en mogelijkheden voor verbetering van deze factoren in de agrarische sector.

1.1 Aanleiding en relevantie

Op de arbeidsmarkt komen naast en na generatie Y steeds meer jongeren uit generatie Z. Zij zijn geboren tussen 2001 en 2015. Om kandidaten aan te trekken is het voor werving- en selectiebureaus goed om te weten wat een generatie typeert en hoe zij zich onderscheiden van oudere en nieuwere generaties. Generatie Z is maatschappelijk betrokken, ondernemend en erg vaardig met de technologische noviteiten. Grenzen tussen online en offline verdwijnen en het gebruik van media versnipperd. Hierdoor is generatie Z als doelgroep lastig te vangen. Volgens cijfers van het centraal bureau voor de statistiek nam het aandeel jongeren tussen de 15 en 24 jaar in de beroepsbevolking in de afgelopen jaren toe van 24% naar 28%. Dit betekent dat steeds meer jongeren op zoek zijn naar werk en dat organisaties zich moeten richten op het aantrekken en behouden van deze groep. Voor deze groep is internet een basisbehoefte en 24/7 beschikbaarheid de standaard. Zij hebben hoge verwachtingen van zichzelf en organisaties. Werkt een website niet of is zij traag dan ben je de kandidaat kwijt en gaan zij naar concurrenten die dit beter doen. (CBS, 2022) (Zigt, 2019)

Het is belangrijk om te onderzoeken wat jongeren zoeken in een baan en een organisatie omdat hun wensen en behoeften vaak verschillen van oudere werknemers uit de generaties voor hen: generatie X (1956 – 1970), de Pragmaten (1971 – 1985) en generatie Y (1986 – 2000). Zo blijkt uit onderzoek van Randstad dat jongeren vaker kiezen voor een baan met flexibele werktijden, meer werken met behulp van moderne technologie, belang hechten aan een positief werkklimaat en kansen voor persoonlijke ontwikkeling. (Randstad, 2022) (Grondstra & Bontekoning, 2012)

Inzicht in de baan- en organisatieaantrekkelijkheid onder jongeren kan helpen talent te behouden binnen een organisatie en de werkloosheid van deze groep verminderen. (Deloitte, 2022) (Deloitte, 2021) (Deloitte, 2020)

1.2 Theoretisch kader

Jaarlijks komen er meer dan 200.000 studenten de arbeidsmarkt op. Inzicht in baan- en organisatie aantrekkelijkheid onder studenten kan helpen om te begrijpen waarom sommige banen en organisaties voor studenten aantrekkelijker zijn dan andere. In dit theoretisch kader wordt gekeken naar agrarische studenten en waarin zij onderscheidend zijn ten aanzien van reguliere studenten en naar de verschillende factoren die van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van banen en organisaties voor studenten, evenals hoe deze factoren samenhangen en hoe ze kunnen worden beïnvloed. (Corporaal, Riemsdijk, Kluijtmans, & Vuuren, 2012)

1.2.1 Agrarische studenten

Agrarische studenten vallen onder de sector Agro & Food en deze sector is met ruim 12.000 studenten de kleinste hbo-sector in Nederland. Hieronder vallen verschillende groene opleidingen zoals Dier- en veehouderij, Tuin- en akkerbouw, Bedrijfskunde en agribusiness, Fooddesign and innovation, land- en watermanagement en milieukunde. Deze opleidingen worden in Nederland aangeboden op vier hogescholen: Aeres Hogeschool gevestigd in Almere, Dronten en Wageningen, Van Hall Larenstein in Leeuwarden en Velp, HAS green academy in Den Bosch en Hogeschool Inholland gevestigd in Delft. (Vereniging Hogescholen, 2023)

De achtergronden van agrarische studenten verschillen van die van studenten in andere opleidingsgebieden. Agrarische studenten komen vaak uit gemeenschappen met een sterk landbouwverleden en hebben een andere set van normen en waarden dan studenten uit andere achtergronden. Dit heeft invloed op hoe zij zich ontwikkelen tijdens hun opleiding en hoe ze na hun afstuderen invulling geven aan hun carrière.

Daarnaast beïnvloedt de opleiding zelf de professionele en persoonlijke ontwikkeling van agrarische studenten door middel van praktijkervaring op boerderijen en andere landbouw gerelateerde instellingen, het werken aan projecten in samenwerking met de industrie en het leren van vaardigheden die specifiek gericht zijn op de landbouwsector.

Verder hebben de unieke uitdagingen en mogelijkheden van het werken in de landbouwsector invloed op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van agrarische studenten. De landbouwsector en het huidige Nederlandse landbouwsysteem staan voor een enorme transitie in duurzame richting. De sector wordt geconfronteerd met specifieke uitdagingen zoals de aanpassing aan veranderende klimaat- en marktomstandigheden zoals natuur, bodemleven, biodiversiteit en waterkwaliteit en het werken met complexe technologieën en systemen. Agrarische studenten leren hoe ze hiermee moeten omgaan en hoe ze deze uitdagingen kunnen omzetten in kansen voor professionele groei en persoonlijke ontwikkeling. (Lab Toekomstige Generaties, 2023)

Na het afstuderen begeven agrarische studenten zich op de arbeidsmarkt en dragen ze bij aan de landbouwsector. Dit gebeurt bijvoorbeeld door middel van de oprichting van een eigen bedrijf, het toetreden in een maatschap zoals van het ouderlijk bedrijf of het werken in leidinggevende posities binnen landbouwbedrijven. Op verschillende manieren draagt de professionele en persoonlijke ontwikkeling van agrarische studenten daardoor bij aan de toekomstige groei en innovatie in de landbouwsector.

Agrarische studenten leren hoe ze verantwoordelijkheid kunnen nemen voor het behoud van landbouwgrond en het verminderen van de ecologische voetafdruk van landbouwbedrijven. Ze dragen bij aan de lokale en nationale economie door middel van de productie van voedsel en andere landbouwproducten.

Agrarische studenten verbinden met elkaar en met andere professionals en gemeenschappen in de landbouwsector. Dit gebeurt door middel van beroepsverenigingen, netwerkbijeenkomsten en andere professionele ontwikkelingsmogelijkheden. Door deze verbindingen leren agrarische studenten van andere professionals en ontstaan samenwerkingen aan oplossingen voor de uitdagingen in de sector. (Nationaal strategisch plan GLB 2023-2027, 2022)

Samenvattend is een agrarische student onderscheidend door de professionele en persoonlijke ontwikkeling die zij doormaken door de unieke uitdagingen en mogelijkheden van het werken in de landbouwsector. Agrarische studenten dragen bij aan de rol van de landbouwsector in de maatschappij en aan de toekomstige groei en innovatie in de sector door verbindingen tussen agrarische studenten en andere professionals en gemeenschappen in de sector.

1.2.2 Baan en organisatiekenmerken

De aantrekkelijkheid van banen en organisaties voor studenten hangt af van hun individuele waarden, doelen en prioriteiten. Dit betekent dat wat voor de een aantrekkelijk is, voor de ander niet per se hoeft te gelden. Een student die graag internationaal wil werken, zal een baan met internationale mogelijkheden aantrekkelijker vinden dan een student die graag dicht bij huis wil blijven.

Individuele waarden zoals de persoonlijkheid van de student zijn van invloed op de aantrekkelijkheid van een baan. Persoonlijkheidskenmerken zoals extraversie en consciëntieus zijn, zijn gerelateerd aan betere prestaties op het werk. Dit betekent dat studenten die hoog scoren op deze kenmerken, aantrekkelijker kunnen zijn voor bepaalde functies of organisaties. (Barrick & Mount, 1991)

Volgens Creed, Patton en Hood (2010) zijn er gemeenschappelijke factoren die van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van banen en organisaties onder studenten. Twee van de belangrijkste factoren zijn het salaris en de arbeidsvoorwaarden. Het salaris is een belangrijke overweging voor studenten bij het kiezen van een baan. Dit is logisch, aangezien een hoog salaris vaak geassocieerd wordt met een hogere levensstandaard en financiële zekerheid. Daarnaast zijn arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiedagen en flexibele werktijden belangrijk voor studenten bij het maken van hun keuze.

Een derde belangrijke factor die van invloed is op de aantrekkelijkheid van banen en organisaties onder studenten is de reputatie van de organisatie. De reputatie van een organisatie is een belangrijke overweging voor studenten bij het kiezen van een baan. Dit komt doordat een goede reputatie vaak geassocieerd wordt met een goed werkklimaat, uitdagende werkomgeving en doorgroeimogelijkheden.

Een andere factor die van invloed op de aantrekkelijkheid van banen en organisaties onder studenten is de mate van werk-privébalans. De werk-privébalans is een belangrijke overweging voor studenten bij het kiezen van een baan omdat studenten vaak ook andere verantwoordelijkheden hebben zoals studie, sociale activiteiten, voldoende tijd hebben voor zichzelf en hun persoonlijke leven. Een organisatie die flexibele werktijden of de mogelijkheid biedt om vanuit huis te werken kan daarom aantrekkelijker zijn voor studenten die op zoek zijn naar een goede werk-privébalans.

Ook kan de aantrekkelijkheid van banen en organisaties voor studenten beïnvloed worden door de mate van uitdaging en persoonlijke groei die een organisatie biedt. Studenten willen werken aan uitdagende projecten en doorgroeimogelijkheden hebben binnen een organisatie. Dit kan hen helpen om zichzelf te ontwikkelen en hun vaardigheden te verbeteren en leidt tot een gevoel van persoonlijke groei en tevredenheid.

Tot slot kan ook de cultuur van een organisatie van invloed zijn op de aantrekkelijkheid voor studenten. Dit omvat de manier waarop werknemers met elkaar omgaan, de manier waarop beslissingen worden

genomen en de algehele sfeer op de werkvloer. Studenten willen werken in een organisatie met een positief werkklimaat en een goede sfeer. Een organisatie met een open, respectvolle en inclusieve cultuur kan daarom aantrekkelijker zijn voor studenten. (Creed, Patton, & Hood, 2010) (Cheung & Arnold, 2010)

Samengevat is de aantrekkelijkheid van banen en organisaties voor studenten afhankelijk van verschillende factoren bestaande uit een combinatie van hun individuele waarden, doelen en prioriteiten. Dit omvat zowel harde factoren zoals het salaris en de arbeidsvoorwaarden als zachte factoren zoals de werkcultuur en de carrièrekansen die worden geboden. Het is belangrijk om te onthouden dat deze factoren kunnen variëren van student tot student, afhankelijk van hun persoonlijkheid, waarden en doelen. Gemeenschappelijke factoren die van invloed zijn op de aantrekkelijkheid zijn het salaris en de arbeidsvoorwaarden, de reputatie van de organisatie, de werk-privébalans, de mate van uitdaging en persoonlijke groei en de cultuur van de organisatie. Organisaties die in staat zijn om aan de behoeften en voorkeuren van studenten te voldoen, zullen aantrekkelijker zijn voor deze doelgroep.

1.2.3 Beoordeling en keuzeproces

Volgens Behling, Labovitz en Gainer (1968) kunnen de verschillende factoren, baan- en organisatiekenmerken en op welke wijze baanzoekers de aantrekkelijkheid van banen en organisaties beoordelen en daarmee tot een baankeuze komen onderverdeeld worden in drie theorieën:

- De objectieve factoren theorie
- De subjectieve factoren theorie
- De kritische contact theorie

De objectieve factoren theorie stelt dat baanzoekers hun keuze voor een baan of organisatie baseren op objectieve criteria, zoals salaris, arbeidsvoorwaarden, werkomgeving en carrièremogelijkheden. Dit betekent dat baanzoekers de aantrekkelijkheid van een baan of organisatie beoordelen aan de hand van hoe goed deze aansluit bij hun eigen wensen en behoeften. Deze theorie benadrukt dat baanzoekers rationele overwegingen maken bij het maken van een baankeuze, in plaats van emotionele of subjectieve overwegingen.

De subjectieve factoren theorie stelt dat baanzoekers hun keuze voor een baan of organisatie baseren op subjectieve criteria, zoals hun gevoel voor de organisatie of hun verwachtingen over hoe het werken voor de organisatie zal zijn. Dit betekent dat baanzoekers de aantrekkelijkheid van een baan of organisatie beoordelen op basis van hun persoonlijke waardering voor de organisatie, in plaats van op objectieve feiten.

De kritische contact theorie stelt dat baanzoekers hun keuze voor een baan of organisatie beïnvloed wordt door hun interacties met andere mensen die al werken bij de organisatie, zoals collega's, leidinggevenden of oud-werknemers. Dit betekent dat baanzoekers de aantrekkelijkheid van een baan of organisatie beoordelen op basis van de ervaringen die ze hebben met mensen die al werken bij de organisatie, in plaats van op basis van algemene informatie over de organisatie.

Baanzoekers doorlopen een complex proces waarbij ze de verschillende factoren in overweging nemen bij het beoordelen van de aantrekkelijkheid van een baan of organisatie. Zowel objectieve factoren zoals salaris en arbeidsvoorwaarden als subjectieve factoren zoals persoonlijke waardering voor een organisatie en interacties met andere mensen die al bij de organisatie werken spelen een belangrijke rol. (Behling, Labovitz, & Gainer, 1968) (Corporaal, Riemsdijk, Kluijtmans, & Vuuren, 2012)

De objectieve, subjectieve en kritische contact theorie en de factoren die horen bij het beoordelen van de aantrekkelijkheid van een baan of organisatie kunnen naar de volgende kenmerken worden

geoperationaliseerd: uitdaging, afwisseling, autonomie, flexibiliteit in tijd en plaats, collega's, opleiding en ontwikkeling, fysieke werkplek en het imago.

1.3 Knowledge gap

Er is veel onderzoek gedaan naar de factoren die bijdragen aan de aantrekkelijkheid van banen en organisaties maar er bestaat nog steeds een significante kenniskloof over hoe deze factoren worden beoordeeld en beïnvloed door werknemers. Bovendien blijft de aard en de omvang van deze factoren subjectief en afhankelijk van de individuele waarden en prioriteiten van de werknemer. Daarnaast is er nog nooit onderzoek gedaan naar de baan- en organisatieaantrekkelijkheid onder agrarische studenten.

In het licht van deze kenniskloof is verder onderzoek naar baan- en organisatieaantrekkelijkheid onder agrarische studenten nodig om inzicht te krijgen in de subjectieve beoordeling van de factoren door agrarische studenten en om praktische aanbevelingen te kunnen doen voor organisaties om hun baan- en organisatieaantrekkelijkheid te verbeteren.

1.4 Hoofdvraag en deelvragen

Voortvloeiend uit deze onderzoeksvraag zijn de hoofd- en deelvragen tot stand gekomen. Hierin is onderscheid gemaakt in de verschillende opleidingsgroepen om inzicht te krijgen waar per branche de interesses liggen. De deelvragen zijn als volgt geformuleerd:

Hoofdvraag

Welke baan- en organisatiekenmerken vinden agrarische studenten belangrijk in een baan?

Deelvragen

1. *Welke baan- en organisatiekenmerken maken een baan interessant volgens de opleidingsgroep Dier- en veehouderij?*
2. *Welke baan- en organisatiekenmerken maken een baan interessant volgens de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness?*
3. *Welke baan- en organisatiekenmerken maken een baan interessant volgens de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw?*
4. *Zijn er sprake van verschillen tussen de drie opleidingsgroepen?*

Met de opleidingsgroep Dier- en veehouderij worden bijvoorbeeld de volgende opleidingen bedoeld:

- Agrarisch ondernemerschap dier- en veehouderij
- Dier- en veehouderij
- Diergezondheid en management
- Varkens- en pluimveehouderij

Met de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness worden bijvoorbeeld de volgende opleidingen bedoeld:

- Bedrijfskunde en agrifoodbusiness
- Agrotechniek en management
- Hippische bedrijfskunde

Met de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw worden bijvoorbeeld de volgende opleidingen bedoeld:

- Agrarisch ondernemerschap tuinbouw en akkerbouw
- Tuinbouw en akkerbouw

Doelstelling

Het doel van dit afstudeerwerkstuk en onderzoek is het in kaart brengen en achterhalen van de baan- en organisatiekenmerken die agrarische studenten belangrijk vinden in een baan.

Als deze kenmerken bekend zijn kan hier door organisaties, werving en selectiebureaus, werkgevers en hogescholen op ingespeeld en op afgestemd worden. Zo worden agrarische studenten nog beter voorbereid op en begeleid naar het toetreden op de arbeidsmarkt.

2 Materiaal en methode

Om antwoord te kunnen geven op de vragen zal kwantitatief onderzoek gedaan worden. In 2017 is op eenzelfde manier onderzoek gedaan naar baan- en organisatieaantrekkelijkheid onder studenten van de opleidingsgroepen economie, techniek en gezondheidszorg en de verschillen tussen deze drie opleidingsgroepen. Middels een surveyonderzoek werd een duidelijk en realistisch beeld verkregen welke baan en organisatiekenmerken deze opleidingsgroepen belangrijk vinden. Er is gekozen om dit onderzoek op dezelfde manier op te zetten en uit te voeren.

Surveyonderzoek is een methode waarbij data verzameld wordt door middel van vragenlijsten die worden afgenomen bij een groep respondenten. Deze vragenlijsten kunnen zowel op papier als online worden afgenomen. Surveyonderzoek wordt vaak gebruikt om inzicht te krijgen in de mening, kennis, gedrag en achtergronden van een bepaalde groep mensen.

Er zijn verschillende soorten surveyonderzoek, zoals kwantitatief onderzoek waarbij cijfers worden verzameld en kwalitatief onderzoek waarbij meer open antwoorden worden verzameld. In dit surveyonderzoek zal kwantitatief onderzoek gedaan worden op basis van stellingen waarbij de respondenten op een schaal van 1 tot 5 moeten aangeven in welke mate zij het eens zijn met de stelling:

- 1= helemaal mee oneens
- 2= mee oneens
- 3= neutraal
- 4= mee eens
- 5= helemaal mee eens

Voorafgaand aan een surveyonderzoek is het belangrijk om duidelijk te hebben welke onderzoeksvraag er gesteld wordt en welke doelgroep er onderzocht wordt. Dit is aan bod gekomen in het theoretisch kader. Hierna is een ontwerp gemaakt voor de vragenlijst, waarbij rekening gehouden is met de doelgroep en de onderzoeksvraag. Er worden open en gesloten vragen gebruikt in de vragenlijst.

Na het afnemen van de vragenlijst worden de verzamelde data geanalyseerd. Dit kan met behulp van statistische analyses of met behulp van thematische analyse. Hierdoor kan inzicht verkregen worden in de antwoorden en kan er een antwoord gegeven worden op de onderzoeksvraag.

Het ontwerpen van een goede vragenlijst is van groot belang voor de betrouwbaarheid en validiteit van de resultaten. Dit betekent dat de vragen relevant moeten zijn voor de onderzoeksvraag en dat de vragen op een juiste manier worden gesteld. Daarnaast is het belangrijk om een representatieve steekproef te nemen, zodat de resultaten ook daadwerkelijk van toepassing zijn op de gehele doelgroep.

Een voordeel van surveyonderzoek is dat het een snelle en efficiënte manier is om inzicht te krijgen in een groot aantal mensen. Daarnaast kan het ook gebruikt worden om vergelijkingen te maken tussen verschillende groepen of om trends te identificeren. Een nadeel is dat het vaak alleen oppervlakkige inzichten geeft en dat de resultaten afhankelijk zijn van de betrouwbaarheid van de respondenten. (Scribbr, 2023) (Fischer & Julsing, 2019)

Door het surveyonderzoek onder agrarische studenten wordt veel data verzameld over de belangen die agrarische studenten hebben. De survey zal uitgezet worden op vier agrarische hogescholen in Nederland: Aeres Hogeschool Dronten, Inholland, Van Hall en HAS green academy. Met een

onderzoeksgroepgrootte van 100 is de doelgroep representatief met een nauwkeurigheidspercentage van 9%. (Multiscope, 2023)

Via Google forms zullen de gegevens verzameld worden en hiermee zullen de antwoorden ook geclusterd en gestructureerd worden om ze na het onderzoek te coderen.

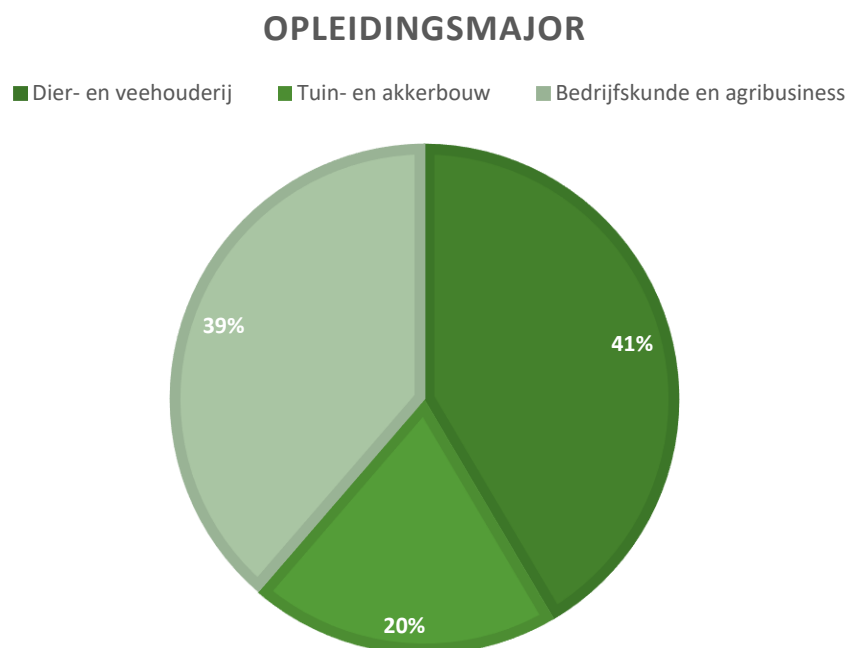
Om antwoord te geven op de vraag welke baan- en organisatiekenmerken agrarische studenten belangrijk vinden in een baan worden online enquêtevragen gesteld. Om een goede en hoge respons te krijgen is het belang om een goede uitnodiging te sturen. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van verschillende contactpersonen binnen de vier groene hogescholen van Nederland. Van belang in deze uitnodiging is duidelijkheid over het doel van het onderzoek, de lengte van de vragenlijst en hoeveel tijd het kost om deze in te vullen.

De vragen die gesteld worden gaan in op uitdaging, afwisseling, autonomie, flexibiliteit, collega's, leidinggevende, opleiding en ontwikkeling, werkplek en type organisatie.

3 Resultaten

In de bijlage is de enquête terug te vinden die is uitgezet. De enquête is verspreid onder studenten van de Aeres Hogeschool, het Van Hall Larenstein, HAS green academy en Inholland. Dit is gedaan door gebruik te maken van het netwerk van Aeres Agree op onder andere LinkedIn. Daar heeft Aeres Agree volgers en contacten op alle groene hogescholen. Aan het onderzoek hebben in totaal 106 respondenten deelgenomen. De eerste vragen gaan over de opleidingsmajor, het behalen van het diploma, leeftijd en geslacht. De resultaten hiervan worden als eerst getoond om inzicht te krijgen in de onderzoeksgroep. Daarna zijn op basis van de onderwerpen uitdaging, afwisseling, autonomie, flexibiliteit, collega's, leidinggevende, opleiding en ontwikkeling, werkplek en type organisatie vragen gesteld. Hier konden respondenten aangeven in hoeverre zij het eens waren met een stelling op een schaal van een tot vijf. Binnen deze onderwerpen kwamen verschillende onderdelen aan bod. In de volgende paragrafen wordt er per deelvraag een uitwerking van de resultaten weergegeven.

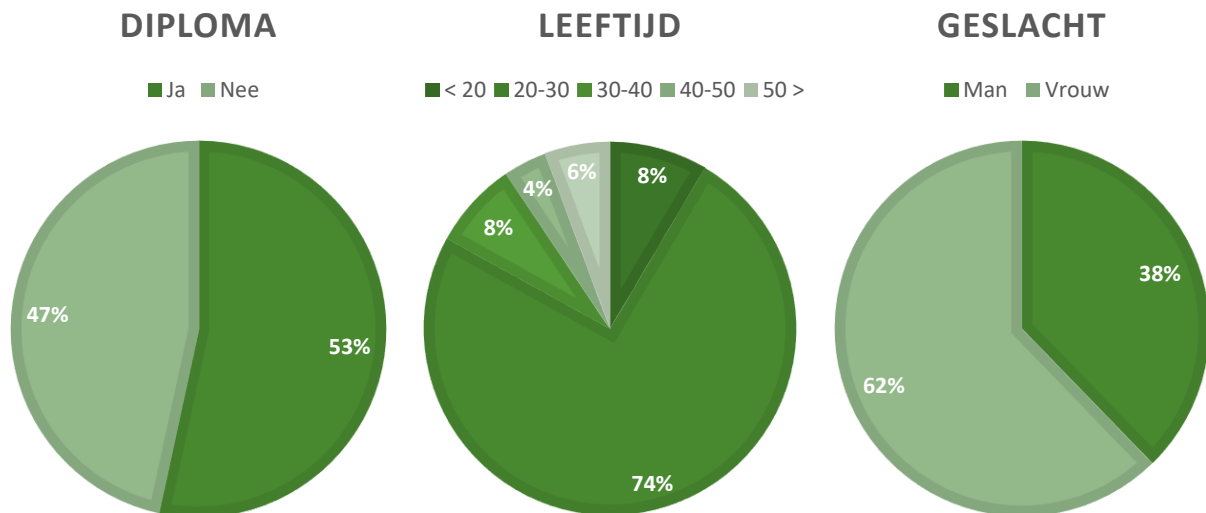
De eerste vraag die in de enquête gesteld is gaat over de opleiding die de student volgt en onder welke opleidingsmajor deze valt. In figuur 1 zijn de verhoudingen te zien tussen de drie majors. Tuin- en akkerbouw beslaat met 20% het kleinste aandeel van de onderzoeksgroep. Dit komt overeen met het landelijke aantal tuin- en akkerbouw studenten ten op zichte van de aantallen dier- en veehouderij en bedrijfskunde en agribusiness studenten die respectievelijk 39% en 41% beslaan van de onderzoeksgroep.



Figuur 1 Opleidingsmajor onderzoeksgroep

Na de vraag over opleidingsmajor zijn een drietal andere vragen gesteld die inzicht geven in de onderzoeksgroep. In figuur 2 zijn de verhoudingen van deze antwoorden binnen de onderzoeksgroep weergegeven. Van de onderzoeksgroep geeft 47% aan zijn diploma te hebben behaald. De andere 53% is nog bezig met zijn studie. Wat betreft leeftijd is de meerderheid met 74% van de onderzoeksgroep tussen de 20 en 30 jaar oud. Als gekeken wordt naar de verhouding man/vrouw wordt duidelijk dat 62% van de respondenten vrouw is en 38% man. In tabel 6 (bijlage 2) wordt de respons per opleidingsmajor weergegeven. Voorafgaand aan de analyses is de betrouwbaarheid van de verschillende onderwerpen berekend. Tabel 6 (bijlage 3) laat zien dat het onderwerp beschikbaarheid

van technologie een Cronbach's alpha heeft van 0,62. De overige onderwerpen van het onderzoek hebben een Cronbach's alpha van minimaal 0,71. Dit zijn gewenste Cronbach's alpha voor de betrouwbaarheid. De gemiddelden van de totale onderzoeksgroep (N=106) worden in tabel 7 (bijlage 4) weergegeven. (Baarda, Dijkum, & Goede, 2019)



Figuur 2 Diploma, leeftijd en geslacht onderzoeksgroep

3.1 Baan- en organisatiekenmerken opleidingsgroep Dier- en veehouderij

De resultaten op de deelvraag 'Welke baan- en organisatiekenmerken maken een baan interessant volgens de opleidingsgroep Dier- en veehouderij?' worden hier weergegeven. Met behulp van one-way ANOVA is deze deelvraag onderzocht. In tabel 1 zijn de gemiddelden op de verschillende onderwerpen weergegeven. Met daarbij ook de significantie ($p \leq 0,05$).

Uit de resultaten blijkt dat alle baan- en organisatiekenmerken een baan interessant maken voor de opleidingsmajor Dier- en veehouderij. Er is een sterke voorkeur voor alle baan- en organisatiekenmerken. Als gekeken wordt naar afwisseling in werkplek (3,25), duidelijkheid over werktijden en werkdagen (3,55), mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap (3,33) en persoonlijke interesse (3,55) wordt duidelijk dat de opleidingsgroep Dier- en veehouderij neutraal aankijkt tegen deze onderwerpen.

Aan de hand van de enkelvoudige variantieanalyse die is gedaan kan worden vastgesteld dat er een significant verschil is in de onderwerpen taken die aansluiten op bestaande kennis ($P = 0,00$), nieuwe dingen leren ($P = 0,00$), afwisseling in sociale contacten ($P = 0,02$), het vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren ($P = 0,00$), flexibiliteit in werkdagen en werktijden ($P = 0,01$), sfeer met collega's onderling ($P = 0,03$), opleidingsmogelijkheden ($P = 0,00$), fysieke werkomstandigheden ($P = 0,00$) en de beschikbaarheid van technologie ($P = 0,00$).

Het samengestelde onderwerp imago wordt door de Dier- en veehouderij studenten gemiddeld genomen als belangrijkste gevonden (gemiddeld 4,06; standaarddeviatie 0,79). Deze studenten geven werkomgeving gemiddeld genomen de laagste score (gemiddeld 3,98; standaarddeviatie 0,93). Daar tussenin zit werkinhoud (gemiddeld 4,02; standaarddeviatie 0,87).

Tabel 1 Resultaten Dier- en veehouderij

Onderwerp	Gemiddelden opleidingsgroep DV (N=44)	P-waarde	Standaardafwijking
Werkinhoud	4,02	0,13	0,87
Uitdaging	4,02	0,03	0,83
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3,92	0,00	0,82
Nieuwe dingen leren	4,14	0,00	0,83
Impact	3,98	0,08	0,83
Afwisseling	3,77	0,18	0,97
In sociale contacten	3,84	0,02	1,04
In werkplek	3,25	0,40	1,09
In type taken	4,22	0,14	0,77
Autonomie	4,28	0,18	0,83
Vrijheid in de inrichting van het werk	4,06	0,40	0,91
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	4,40	0,15	0,77
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	4,36	0,00	0,80
Werkomgeving	3,98	0,20	0,93
Flexibiliteit	3,69	0,33	1,17
In werkdagen en werktijden	3,81	0,01	1,15
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	3,55	0,05	1,15
Thuiswerken	3,70	0,92	1,22
Collega's	4,05	0,34	0,83
Hulp van collega's	4,24	0,06	0,75
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	3,33	0,92	1,11
Sfeer	4,58	0,03	0,64
Leidinggevende	4,17	0,32	0,73
Persoonlijke interesse	3,55	0,22	0,98
Respect	4,65	0,22	0,51
Beslissingsruimte	4,30	0,52	0,70
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	4,18	0,03	0,87
Opleidingsmogelijkheden	4,25	0,00	0,85
Ontwikkelingsmogelijkheden	4,10	0,06	0,90
Fysieke werkomgeving	3,84	0,00	1,03
Werkomstandigheden	3,95	0,00	1,03
Beschikbaarheid van technologie	3,72	0,00	1,03
Imago	4,06	0,09	0,79

3.2 Baan- en organisatiekenmerken opleidingsgroep Bedrijfskunde en Agribusiness

De resultaten op de deelvraag 'Welke baan- en organisatiekenmerken maken een baan interessant volgens de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness?' worden hier weergegeven. Aan de hand van de one-way ANOVA is deze deelvraag onderzocht. In tabel 2 zijn de gemiddelden op de verschillende onderwerpen weergegeven met daarbij ook de significantie ($p \leq 0,05$).

Voor de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness maken alle baan- en organisatiekenmerken een baan interessant behalve de mogelijkheid tot het ontwikkelen van vriendschap met collega's (2,89). Dit is het enige onderdeel waarop lager wordt gescoord dan neutraal (3,0). Tabel 2 laat zien dat de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness naast de mogelijkheid tot het ontwikkelen van vriendschap met collega's ook tegen afwisseling in werkplek (3,29) en persoonlijke interesse vanuit de leidinggevende (3,39) neutraal wordt aangekeken. Een sterke voorkeur geeft de opleidingsgroep aan het aspect respect van de leidinggevende (4,43) en de sfeer met collega's onderling (4,30).

Aan de hand van de enkelvoudige variantieanalyse die is gedaan kan worden vastgesteld dat er een significant verschil in de onderwerpen uitdaging in taken die aansluiten op bestaande kennis ($P = 0,00$), uitdaging in nieuwe dingen leren ($P = 0,00$), autonomie in het vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren ($P = 0,00$), sfeer met collega's onderling ($P = 0,01$), opleidingsmogelijkheden ($P = 0,00$), werkomstandigheden ($P = 0,00$) en de beschikbaarheid van technologie ($P = 0,00$).

Het samengestelde onderwerp werkinhoud wordt door de Bedrijfskunde en agribusiness studenten gemiddeld genomen als belangrijkste gevonden (gemiddeld 3,85; standaarddeviatie 0,91). Deze studenten geven imago gemiddeld genomen de laagste score (gemiddeld 3,59; standaarddeviatie 1,05). Daar tussenin zit werkomgeving (gemiddeld 3,76; standaarddeviatie 0,97).

Tabel 2 Resultaten Bedrijfskunde en agribusiness

Onderwerp	Gemiddelden opleidingsgroep BA (N=41)	P-waarde	Standaardafwijking
Werkinhoud	3,85	0,28	0,91
Uitdaging	3,79	0,21	0,87
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3,54	0,00	0,92
Nieuwe dingen leren	4,04	0,00	0,86
Impact	3,79	0,62	0,83
Afwisseling	3,74	0,50	0,90
In sociale contacten	3,82	0,06	0,93
In werkplek	3,29	0,73	1,01
In type taken	4,11	0,72	0,75
Autonomie	4,03	0,13	0,96
Vrijheid in de inrichting van het werk	3,79	0,07	1,04
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	4,16	0,33	0,94
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	4,15	0,00	0,90
Werkomgeving	3,76	0,18	0,97
Flexibiliteit	3,62	0,22	1,15
In werkdagen en werktijden	3,72	0,12	1,07
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	3,37	0,09	1,15
Thuiswerken	3,76	0,46	1,22
Collega's	3,71	0,20	0,87
Hulp van collega's	3,95	0,19	0,81
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	2,89	0,41	1,10
Sfeer	4,30	0,01	0,70
Leidinggevende	3,94	0,32	0,81

Persoonlijke interesse	3,39	0,35	1,03
Respect	4,43	0,08	0,70
Beslissingsruimte	3,99	0,52	0,70
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	3,89	0,15	0,94
Opleidingsmogelijkheden	3,82	0,00	0,97
Ontwikkelingsmogelijkheden	3,96	0,30	0,90
Fysieke werkomgeving	3,66	0,00	1,10
Werkomstandigheden	3,82	0,00	1,01
Beschikbaarheid van technologie	3,51	0,00	1,18
Imago	3,59	0,02	1,05

3.3 Baan- en organisatiekenmerken opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw

De resultaten op de deelvraag 'Welke baan- en organisatiekenmerken maken een baan interessant volgens de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw?' worden hier weergegeven. Aan de hand van de one-way ANOVA is deze deelvraag onderzocht. In tabel 3 zijn de gemiddelden op de verschillende onderwerpen weergegeven met daarbij de significantie ($p \leq 0,05$).

Voor de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw maken alle baan- en organisatiekenmerken een baan interessant behalve de mogelijkheid tot het ontwikkelen van vriendschap met collega's (2,90). Dit is het enige onderdeel waarop lager wordt gescoord dan neutraal (3,0). Tabel 3 laat zien dat de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw naast de mogelijkheid tot het ontwikkelen van vriendschap met collega's ook tegen afwisseling in werkplek (3,38) neutraal aankijkt. Een sterke voorkeur geeft de opleidingsgroep aan de aspecten duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk (4,44), respect van de leidinggevende (4,56) en de sfeer met collega's onderling (4,45).

Aan de hand van de enkelvoudige variantieanalyse die is gedaan kan worden vastgesteld dat er een significant verschil in de onderwerpen uitdaging in taken die aansluiten op bestaande kennis ($P = 0,04$), duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk ($P = 0,04$), vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren ($P = 0,01$), flexibiliteit in werkdagen en werktijden ($P = 0,01$), fysieke werkomstandigheden ($P = 0,00$) en de beschikbaarheid van technologie ($P = 0,04$).

Het samengestelde onderwerp imago wordt door de Tuin- en akkerbouw studenten gemiddeld genomen als belangrijkste gevonden (gemiddeld 4,00; standaarddeviatie 0,97). Deze studenten geven werkomgeving gemiddeld genomen de laagste score (gemiddeld 3,85; standaarddeviatie 1,04). Daar tussenin zit werkinhoud (gemiddeld 3,95; standaarddeviatie 0,88).

Tabel 3 Resultaten Tuin- en akkerbouw

Onderwerp	Gemiddelden opleidingsgroep TA (N=21)	P-waarde	Standaardafwijking
Werkinhoud	3,95	0,45	0,88
Uitdaging	3,99	0,35	0,85
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3,78	0,04	0,94
Nieuwe dingen leren	4,19	0,12	0,80
Impact	3,99	0,89	0,81
Afwisseling	3,74	0,75	0,94
In sociale contacten	3,88	0,69	0,90

In werkplek	3,38	0,64	1,17
In type taken	3,95	0,92	0,75
Autonomie	4,12	0,25	0,86
Vrijheid in de inrichting van het werk	3,81	0,70	0,95
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	4,44	0,04	0,67
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	4,11	0,01	0,97
Werkomgeving	3,85	0,38	1,04
Flexibiliteit	3,60	0,34	1,21
In werkdagen en werktijden	3,53	0,03	1,30
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	3,67	0,26	1,11
Thuiswerken	3,60	0,72	1,21
Collega's	3,80	0,52	0,99
Hulp van collega's	4,03	0,23	0,88
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	2,90	0,92	1,30
Sfeer	4,45	0,41	0,78
Leidinggevende	3,97	0,81	0,88
Persoonlijke interesse	3,59	0,81	1,07
Respect	4,56	0,94	0,50
Beslissingsruimte	3,78	0,68	1,07
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	4,16	0,22	0,91
Opleidingsmogelijkheden	4,25	0,31	0,85
Ontwikkelingsmogelijkheden	4,07	0,13	0,97
Fysieke werkomgeving	3,71	0,02	1,19
Werkomstandigheden	3,74	0,00	1,09
Beschikbaarheid van technologie	3,68	0,04	1,29
Imago	4,00	0,24	0,97

3.4 Verschillen tussen de opleidingsgroepen

De resultaten op de deelvraag 'Zijn er sprake van verschillen tussen de drie opleidingsgroepen?' worden hier weergegeven. Aan de hand van one-way ANOVA is deze deelvraag onderzocht. In tabel 4 zijn de gemiddelden op de onderwerpen weergegeven met daarbij ook de significantie ($p \leq 0,05$) en de standaarddeviatie. Deze significantie is tot stand gekomen door de opleidingsgroepen met elkaar te vergelijken.

In tabel 4 zijn de resultaten van de drie onderzochte opleidingsgroepen naast elkaar gezet. Op basis van een enkelvoudige variantieanalyse zijn de significante verschillen op de onderwerpen vastgesteld. De resultaten die significant van elkaar verschillen worden besproken. Er bestaat een significant verschil in de onderwerpen uitdaging in taken die aansluiten op bestaande kennis ($P = 0,00$), uitdaging in nieuwe dingen leren ($P = 0,00$), afwisseling in sociale contacten ($P = 0,02$), vrijheid in de inrichting van het werk ($P = 0,03$), duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk ($P = 0,00$), vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren ($P = 0,00$), flexibiliteit in werkdagen en werktijden ($P = 0,00$), duidelijkheid over werktijden en werkdagen ($P = 0,00$), hulp van collega's ($P = 0,00$), sfeer met collega's onderling ($P = 0,00$), respect van de leidinggevende ($P = 0,03$), opleidingsmogelijkheden ($P = 0,00$),

ontwikkelingsmogelijkheden ($P = 0,00$), fysieke werkomstandigheden ($P = 0,00$), beschikbaarheid van technologie ($P = 0,00$) en imago ($P = 0,00$).

Als gekeken wordt naar werkinhoud geeft de opleidingsgroep Dier- en veehouderij de hoogste score (gemiddeld 4,02, standaarddeviatie 0,87) gevolgd door Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,95; standaarddeviatie 0,88) en daarna Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,88; standaarddeviatie 0,85). Bij werkomgeving scoort de opleidingsgroep Dier- en veehouderij eveneens het hoogst (gemiddeld 3,98; standaarddeviatie 0,93) gevolgd door Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,85; standaarddeviatie 1,04) en daarna Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,79; standaarddeviatie 0,93). Ook bij imago scoort Dier- en veehouderij het hoogst (gemiddeld 4,06; standaarddeviatie 0,79), gevolgd door Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,00; standaarddeviatie 0,97) en daarna Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,62; standaarddeviatie 1,01).

De opleidingsgroep Dier- en veehouderij vindt uitdaging in taken die aansluiten op bestaande kennis gemiddeld genomen het belangrijkste (gemiddeld 3,92; standaarddeviatie 0,82). De opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness vindt dit gemiddeld genomen het minst belangrijk (gemiddeld 3,57; standaarddeviatie 0,81). Met een klein verschil neemt de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw de tussenpositie in (gemiddeld 3,99; standaarddeviatie 0,85). Nieuwe dingen leren wordt door de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw gemiddeld genomen het belangrijkste gevonden (gemiddeld 4,19; standaarddeviatie 0,80). Bedrijfskunde en agribusiness vindt dit gemiddeld genomen het minst belangrijk (gemiddeld 4,08; standaarddeviatie 0,78). Door Dier- en veehouderij wordt de tussenpositie ingenomen (gemiddeld 4,14; standaarddeviatie 0,83). Het onderwerp impact heeft door de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw gemiddeld genomen de hoogste score gekregen (gemiddeld 3,99; standaarddeviatie 0,81). Dier- en veehouderij vindt dit bijna even belangrijk maar scoort net iets lager (gemiddeld 3,98; standaarddeviatie 0,83) en de laagste score is gehaald door Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,81; standaarddeviatie 0,79).

Afwisseling in sociale contacten scoort het hoogst bij Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,88; standaarddeviatie 0,90). Op dit onderwerp scoren Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,84; standaarddeviatie 1,04) en Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,84; standaarddeviatie 0,88) gelijk. Afwisseling in werkplek scoort ook het hoogst bij Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,38; standaarddeviatie 1,17). Het laagste scoort Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,25; standaarddeviatie 1,09). De tussenpositie is voor Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,84; standaarddeviatie 0,88). Op afwisseling in type taken scoort Dier- en veehouderij het hoogst (gemiddeld 4,22; standaarddeviatie 0,77) gevolgd door Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 4,06; standaarddeviatie 0,69). De laagste score is voor Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,95; standaarddeviatie 1,17).

De hoogste score voor vrijheid in de inrichting van het werk is gegeven door Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,06; standaarddeviatie 0,91). De scores van de Bedrijfskunde en agribusiness studenten (gemiddeld 3,82; standaarddeviatie 0,99) en de score van de Tuin- en akkerbouw studenten (gemiddeld 3,81; standaarddeviatie 0,95) liggen dicht bij elkaar en lager. Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk scoort bij alle drie de opleidingsgroepen hoog. De hoogste score is voor Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,44; standaarddeviatie 0,67) gevolgd door Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,40; standaarddeviatie 0,77) en Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 4,19; standaarddeviatie 0,87). Dier- en veehouderij scoort het hoogste op vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren (gemiddeld 4,36; standaarddeviatie 0,80). De laagste score is voor Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,11; standaarddeviatie 0,97). De tussenpositie is voor Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 4,18; standaarddeviatie 0,82).

Flexibiliteit in werkdagen en werktijden wordt gemiddeld genomen het belangrijkste gevonden door Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,81; standaarddeviatie 1,15). De opleidingsgroep Tuin- en

akkerbouw vindt dit gemiddeld genomen het minst belangrijk (gemiddeld 3,53; standaarddeviatie 1,30). De middenpositie neemt Bedrijfskunde en agribusiness in (gemiddeld 3,74; standaarddeviatie 1,04). Duidelijkheid over werktijden werkdagen scoort gemiddeld genomen het hoogst bij Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,67; standaarddeviatie 1,11) gevolgd door Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,55; standaarddeviatie 1,15). De gemiddeld genomen laagste score is van Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,39; standaarddeviatie 1,13). Het onderwerp thuiswerken krijgt gemiddeld de hoogste score van de groep Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,78; standaarddeviatie 1,18). De laagste score is van de groep Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,60; standaarddeviatie 1,21). De tussenpositie is voor Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,70; standaarddeviatie 1,22).

Op het onderwerp hulp van collega's scoren Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,24; standaarddeviatie 0,75) en Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,03; standaarddeviatie 0,88) gemiddeld het hoogst. Hierop scoort Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,98; standaarddeviatie 0,73) lager. Op de mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap met collega's scoort Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,33; standaarddeviatie 1,11) het hoogst. Het laagst scoort Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 2,90; standaarddeviatie 1,30). De tussenpositie is voor Bedrijfskunde en agribusiness die net iets hoger scoort (gemiddeld 2,91; standaarddeviatie 1,08). Op het onderwerp sfeer wordt door alle drie de opleidingsgroepen hoog gescoord. De hoogste score is voor Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,58; standaarddeviatie 0,64) daarna komt Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,45; standaarddeviatie 0,78) en de gemiddeld laagste score is Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 4,31; standaarddeviatie 0,66).

Persoonlijke interesse van de leidinggevende scoort het hoogst bij Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,59; standaarddeviatie 0,88). De gemiddeld laagste score is van Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,42; standaarddeviatie 0,99). De tussenpositie is voor Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,55; standaarddeviatie 0,64). Respect door de leidinggevende scoort gemiddeld het hoogst bij Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,65; standaarddeviatie 0,51) gevolgd door Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,56; standaarddeviatie 0,50) en daarna Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 4,47; standaarddeviatie 0,58). Op beslissingsruimte scoort Dier- en veehouderij eveneens het hoogst (gemiddeld 4,30; standaarddeviatie 0,70). De laagste score is voor Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,78; standaarddeviatie 1,07). Hier ligt Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 4,02; standaarddeviatie 0,62) tussenin.

Opleidingsmogelijkheden scoren gemiddeld gezien even hoog bij de opleidingsgroepen Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,25; standaarddeviatie 0,85) en Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,25; standaarddeviatie 0,85). Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,82; standaarddeviatie 0,93) scoort lager. Op de mogelijkheid jezelf te ontwikkelen scoort Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,10; standaarddeviatie 0,90) hoger dan Tuin- en akkerbouw (4,07; standaarddeviatie 0,97). Hier scoort Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,98; standaarddeviatie 0,87) eveneens gemiddeld gezien het laagst.

Op het aspect fysieke werkomstandigheden scoort Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,95; standaarddeviatie 1,03) het hoogst. Het laagst scoort Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,74; standaarddeviatie 1,09). Bedrijfskunde en agribusiness (3,82; standaarddeviatie 1,01) ligt hier tussenin. Als gekeken wordt naar de beschikbaarheid van technologie is de gemiddeld hoogste score ook voor Dier- en veehouderij (gemiddeld 3,72; standaarddeviatie 1,03). De laagste score is eveneens voor Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 3,68; standaarddeviatie 1,29). De tussenpositie is ook hier voor Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,54; standaarddeviatie 1,14).

Het onderwerp imago scoort zowel bij Dier- en veehouderij als bij Tuin- en akkerbouw hoog waarbij de gemiddeld hoogste score wordt gehaald door Dier- en veehouderij (gemiddeld 4,06; standaarddeviatie 0,79) gevolgd door Tuin- en akkerbouw (gemiddeld 4,00; standaarddeviatie 0,97).

De laagste score wordt behaald door Bedrijfskunde en agribusiness (gemiddeld 3,62; standaarddeviatie 1,01).

Tabel 4 Verschillen tussen de opleidingsgroepen

Onderwerp	Dier en veehouderij		Bedrijfskunde en agribusiness		Tuin en akkerbouw		P-waarde
	G	Sd	G	Sd	G	Sd	
Werkinhoud	4,02	0,87	3,88	0,85	3,95	0,88	0,06
Uitdaging	4,02	0,83	3,82	0,81	3,99	0,85	0,02
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3,92	0,82	3,57	0,87	3,78	0,94	0,00
Nieuwe dingen leren	4,14	0,83	4,08	0,78	4,19	0,80	0,00
Impact	3,98	0,83	3,81	0,79	3,99	0,81	0,05
Afwisseling	3,77	0,97	3,76	0,85	3,74	0,94	0,15
In sociale contacten	3,84	1,04	3,84	0,88	3,88	0,90	0,02
In werkplek	3,25	1,09	3,31	0,99	3,38	1,17	0,27
In type taken	4,22	0,77	4,13	0,69	3,95	0,75	0,15
Autonomie	4,28	0,83	4,06	0,89	4,12	0,86	0,01
Vrijheid in de inrichting van het werk	4,06	0,91	3,82	0,99	3,81	0,95	0,03
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	4,40	0,77	4,19	0,87	4,44	0,67	0,00
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	4,36	0,80	4,18	0,82	4,11	0,97	0,00
Werkomgeving	3,98	0,93	3,79	0,93	3,85	1,04	0,08
Flexibiliteit	3,69	1,17	3,64	1,12	3,60	1,21	0,12
In werkdagen en werktijden	3,81	1,15	3,74	1,04	3,53	1,30	0,00
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	3,55	1,15	3,39	1,13	3,67	1,11	0,00
Thuiswerken	3,70	1,22	3,78	1,18	3,60	1,21	0,37
Collega's	4,05	0,83	3,74	0,82	3,80	0,99	0,16
Hulp van collega's	4,24	0,75	3,98	0,73	4,03	0,88	0,00
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	3,33	1,11	2,91	1,08	2,90	1,30	0,46
Sfeer	4,58	0,64	4,31	0,66	4,45	0,78	0,00
Leidinggevende	4,17	0,73	3,97	0,73	3,97	0,88	0,14
Persoonlijke interesse	3,55	0,98	3,42	0,99	3,59	1,07	0,16
Respect	4,65	0,51	4,47	0,58	4,56	0,50	0,03
Beslissingsruimte	4,30	0,70	4,02	0,62	3,78	1,07	0,22
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	4,18	0,87	3,91	0,90	4,16	0,91	0,00
Opleidingsmogelijkheden	4,25	0,85	3,84	0,93	4,25	0,85	0,00
Ontwikkelingsmogelijkheden	4,10	0,90	3,98	0,87	4,07	0,97	0,00
Fysieke werkomgeving	3,84	1,03	3,68	1,08	3,71	1,19	0,00
Werkomstandigheden	3,95	1,03	3,82	1,01	3,74	1,09	0,00
Beschikbaarheid van technologie	3,72	1,03	3,54	1,14	3,68	1,29	0,00
Imago	4,06	0,79	3,62	1,01	4,00	0,97	0,00

4 Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen. Op basis van de resultaten uit voorgaande hoofdstukken wordt een conclusie getrokken en worden opvallende punten kritisch bekeken en nader besproken in de discussie. Vervolgens zullen verschillen aanbevelingen worden gedaan.

4.1 Conclusie

In dit onderzoek is onderzocht welke baan- en organisatiekenmerken agrarische studenten belangrijk vinden in een baan. Doel is inzicht geven in de wensen en behoeften van deze agrarische studenten zodat werkgevers en scholen hierop kunnen inspelen door deze studenten op een bepaalde manier te benaderen en te adviseren.

Uit de resultaten is gebleken dat de opleidingsgroep Dier- en veehouderij alle baan- en organisatiekenmerken belangrijk vindt in een baan. Op geen van de onderwerpen is een opvallend negatieve score te zien. De scores liggen steeds rond een sterke voorkeur rond de 4 op een schaal van 1 tot 5. Ingezoomd op de onderwerpen blijkt dat afwisseling in werkplek neutraal scoort met 3,25 op een schaal van 1 tot 5 waarbij 3 neutraal is en dus weinig invloed heeft op de baan- en organisatieaantrekkelijkheid. De hoogste scores zijn voor de onderwerpen duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk met een 4,40 score, de sfeer met collega's onderling met een score van 4,58 en respect van de leidinggevende met een score van 4,65. Deze onderwerpen zijn dus zeer belangrijk voor de opleidingsgroep in de beoordeling van aantrekkelijkheid. Het belangrijkste onderwerp voor de opleidingsgroep Dier- en veehouderij is het imago met 4,06 daarna volgt werkinhoud met 4,02 en komt werkomgeving met 3,98. Er kan dus geconcludeerd worden dat de opleidingsgroep alle aspecten belangrijk vindt wat betreft baan- en organisatieaantrekkelijkheid.

De resultaten van de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness laten zien dat alle baan- en organisatiekenmerken een baan aantrekkelijk maken met als uitzondering de mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap met collega's. Hier scoort de groep 2,91 op wat onder de neutrale score van 3 valt en dus niet als kenmerk wordt gezien om een baan en organisatie aantrekkelijk te beoordelen. Waar de opleidingsgroep Bedrijfskunde en agribusiness een zeer sterke voorkeur voor heeft is het onderwerp respect van de leidinggevende. Hier is de score 4,47 wat erg hoog is op schaal van 1 tot 5. Het belangrijkste onderwerp voor deze opleidingsgroep is werkinhoud met een score van 3,88 gevolgd door werkomgeving met 3,79 en daarna imago met 3,62.

Gekeken naar de resultaten van de opleidingsgroep Tuin- en akkerbouw vinden zij alle onderwerpen belangrijk in de beoordeling voor baan- en organisatieaantrekkelijkheid met als uitzondering eveneens de mogelijkheid tot het ontwikkelen van vriendschap met collega's. Hierop scoort de groep 2,90 wat lager is dan de score van neutraal (3,0) en daarmee als onbelangrijk wordt beoordeeld in de baan- en organisatieaantrekkelijkheid. Waar de groep hoog op scoort zijn de onderwerpen sfeer met collega's onderling met een score van 4,45 en respect van de leidinggevende met een 4,56 score. Dat betekent dat deze groep een zeer sterke voorkeur heeft voor deze aspecten in de beoordeling van baan- en organisatieaantrekkelijkheid. Als gekeken wordt naar werkinhoud, werkomgeving en imago wordt duidelijk dat het belangrijkste onderwerp voor deze opleidingsgroep imago is met een score van 4,00 gevolgd door werkinhoud met 3,95 en daarna werkomgeving met 3,85.

Verder blijkt uit de resultaten dat er tussen de drie opleidingsgroepen significante verschillen zijn waargenomen. Bij werkinhoud gaat dat om de onderwerpen taken die aansluiten op bestaande kennis, nieuwe dingen leren, afwisseling in sociale contacten, vrijheid in de inrichting van het werk, duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk en vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren. Bij werkomgeving is de flexibiliteit in werkdagen en werktijden, de duidelijkheid over werktijden en werkdagen, hulp van collega's, de sfeer met collega's onderling, respect van de

leidinggevende, opleidingsmogelijkheden, ontwikkelingsmogelijkheden, fysieke werkomstandigheden en de beschikbaarheid van technologie significant. Ook bij het onderwerp imago zijn de verschillen significant.

Als laatste kan er een antwoord worden gegeven op de hoofdvraag 'Welke baan- en organisatiekenmerken vinden agrarische studenten belangrijk in een baan?'. Uit voorgaande conclusies kan gesteld worden dat agrarische studenten alle onderzochte baan- en organisatiekenmerken belangrijk vinden in een baan met een gemiddelde van 4 op een schaal van 1 tot 5. Wanneer verder wordt ingezoomd is te zien dat de mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap en afwisseling in werkplek als neutraal worden gezien met een score rond de 3 op schaal van 1 tot 5. Als eindconclusie kan worden gesteld dat alle onderzochte baan- en organisatiekenmerken een baan interessant maken voor agrarische studenten.

De genoemde eindconclusie kan bevestigd worden aan de hand van de literatuur. In verschillende onderzoeken van (Barrick & Mount, 1991), (Cheung & Arnold, 2010), (Corporaal, Riemsdijk, Kluijtmans & Vuuren, 2012), (Creed, Patton & Hood, 2010), (Grondstra & Bontekoning, 2012) en (Zigt, 2019) worden bovenstaande kenmerken als belangrijk gevonden. Wel waren hier verschillen in te zien in hoe belangrijk het imago van de werkgever wordt gevonden. Verklaring hiervoor kan het jaar zijn waarin de onderzoeken hebben plaatsgevonden. Dit onderzoek bevestigt dat imago belangrijk wordt gevonden in de beoordeling van baan- en organisatieaantrekkelijkheid.

4.2 Discussie

Gekeken naar het onderzoeksproces zijn er een aantal punten die nader bekeken moeten worden. Uit de resultaten blijkt ondanks verschillen alle drie de opleidingsgroepen alle baan- en organisatiekenmerken belangrijk vinden in de beoordeling van de baan- en organisatieaantrekkelijkheid. Er moet nagedacht worden of de vraagstelling of de manier van onderzoek doen misschien verandert en/of aangepast moet worden. Nu kan een respondent op alle onderwerpen aangeven dat dit belangrijk voor de respondent is. Met een onderzoek waarbij de respondent zelf met kenmerken en of belangrijke waardes moet komen kan duidelijker worden welke waarden de respondent echt belangrijk vindt.

In het onderzoek is niet meegenomen van welke school de respondenten komen. Wellicht zijn er regionale verschillen op basis waarvan respondenten een kenmerken meer of minder belangrijk vinden door bijvoorbeeld afkomst of vorming vanuit de lesstof en cultuur op de hogeschool. Ook is zijn de verschillen tussen man en vrouw niet onderzocht. In de werving en selectie is het niet toegestaan om te selecteren op basis van geslacht in verband met discriminatie. Echter zou het kunnen dat een man of vrouw meer waarde hecht aan een aspect dan andersom. Een vervolgonderzoek zou hier inzichten over kunnen geven.

Een ander belangrijk onderwerp dat niet aan bod komt in het onderzoek is het salaris. Internationaal HR-bureau Hudson is gespecialiseerd in het selecteren en ontwikkelen van personeel en ontwikkelde een vragenlijst waaruit zes drijfveren zijn geselecteerd die door werkgevers het gemakkelijkst te beïnvloeden zijn. Onder deze zes drijfveren is ook de drijfveer salaris. Salaris gaat hier over de mogelijkheid financieel beloont te worden in de vorm van salarisverhoging of bonussen. Onderzoek laat zien dat generatie Y een hoge standaard heeft ten aanzien van salaris en zij een netto startsalaris van rond de €2500 en €3000 wil verdienen. Zij hebben een opvoeding gehad met de optiek dat veel zelfvertrouwen en goed studeren vele kansen zal bieden en hebben de overtuiging 'Ik ben het waard'. (Hudson, 2014) (Baartman, 2016) (Wit, 2009)

Er kan gesteld worden dat de betrouwbaarheid van het onderzoeksinstrument goed is. De Cronbach's alpha op de verschillende onderwerpen is scoort overal de score acceptabel (0,70 – 0,80) of zelfs goed (0,80 – 0,90).

Na afloop van het onderzoek zijn er veel opmerkingen geweest dat de vragenlijst te lang was. Via tracking is te zien dat het onderzoek 216 keer is bezocht. Dit betekent dat ongeveer de helft van de respondenten voor het verzenden is afgehaakt.

De validiteit van het onderzoek is gewaarborgd door de enquête anoniem af te nemen. Zo is de kans op sociaal wenselijk antwoorden beperkt.

4.3 Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn gericht op hoe werving en selectiebureaus en hogescholen kunnen inspelen op de behoeftes van agrarische studenten. Op basis hiervan kunnen organisaties plannen maken waarmee ze verbetering kunnen realiseren in het aantrekken van agrarische studenten en scholen in het ondersteunen van de laatste fase van hun studie en voorbereiding op de arbeidsmarkt. Op korte termijn zijn de eerste en tweede aanbeveling gedaan, deze zijn relatief gemakkelijk op te volgen binnen de werkzaamheden. Op de lange termijn zijn de derde en vierde aanbeveling gedaan, hiervoor is een goede uitgedachte aanpak nodig om het te realiseren en daarom kan dit pas op lange termijn ingevoerd worden.

De arbeidsmarkt kent veel vraag naar agrarische studenten en het aanbod van deze studenten is beperkt. Om zo goed mogelijk in te spelen op de vraag naar deze studenten vanuit bedrijven zoals werving en selectiebureaus en andere organisaties is de eerste aanbeveling om van elke opleidingsgroep en elke kandidaat een profielschets te maken. In deze profielschets moet duidelijk uitgevraagd en genoteerd worden welke kenmerken voor die persoon belangrijk zijn en als aantrekkelijk worden beoordeeld. Zo wordt de kans op een mismatch kleiner en kunnen de arbeidsvraag en arbeidsaanbod beter op elkaar afgestemd worden.

Als werkgever is het goed om te weten welke bedrijfscultuur er heerst en wat de kenmerken en kernwaarden zijn binnen het bedrijf en het personeel. Daarom gaat de tweede aanbeveling over werkgeverschap. Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de wensen van de werknemer alsook het vinden van iemand die binnen deze sfeer past is het goed om als organisatie stil te staan en te onderzoeken welke kenmerken en kernwaarden er zijn. Zo kunnen bedrijven zelf maar ook via werving en selectiebureaus steeds beter matchen.

De derde aanbeveling gaat meer in op de hogescholen en hoe deze agrarische studenten ondersteunen. Op de Aeres Hogeschool in Dronten wordt in het laatste jaar aandacht besteed aan ethiek en welke waarden jij als persoon belangrijk vindt en welke jij graag terugziet in jouw toekomstige baan en organisatie. Op andere hogescholen gebeurt dit niet of in mindere mate. Het wordt aanbevolen om een vak als ethiek of persoonlijke vorming in elke opleiding in het curriculum onderdeel te laten zijn van het vierde jaar. Zo worden studenten zich bewust van hun waarden en zijn zij beter voorbereid op wat zij zoeken in een werkgever.

De vierde en laatste aanbeveling gaat over een mogelijk vervolgonderzoek. In dit onderzoek zijn de drie opleidingsmajors Dier- en veehouderij, Bedrijfskunde en agribusiness en Tuin- en akkerbouw onderzocht. In een vervolgonderzoek kan er gekeken worden naar de specifieke opleidingen die onder deze majors vallen en kan ervoor gekozen worden om ook de verschillende hogescholen met elkaar te onderzoeken en te vergelijken. Voor dit onderzoek is het goed om na te denken over een andere manier van vraagstelling zodat er meer onderscheid in de antwoorden naar voren kan komen.

Bibliografie

- Baarda, B., Dijkum, C. v., & Goede, M. d. (2019). *Basisboek Statistiek met SPSS* (6 ed.). Noordhoff.
- Baartman, L. (2016). *Persoonlijkheid en drijfveren: een explorerend onderzoek*. Universiteit Utrecht, Psychologie, arbeids- en organisatiepsychologie. Utrecht: Universiteit Utrecht. doi:20.500.12932/23366
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. doi:10.1111/j.1744.1991
- Behling, O., Labovitz, G., & Gainer, M. (1968). College recruiting a theoretical base. *Personnel Journal*, 1(47), 13-19.
- CBS. (2022). *Landelijke jeugdmonitor 2022*. CBS. Opgehaald van <https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2022/werk/>
- Cheung, R., & Arnold, J. (2010). Antecedents of career exploration among Hong Kong Chinese university students: Testing contextual and developmental variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 25-36. Opgeroepen op 2023, van <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-vocational-behavior/vol/76/issue/1>
- Corporaal, S. (2014). *Gezocht: duidelijkheid, structuur en ontwikkeling: Aantrekkelijke banen en organisaties voor de nieuwe generatie baanzoekers*. Open Universiteit. Heerlen: Open Universiteit. Opgehaald van https://www.inretail.nl/Uploaded_files/Zelf/PDF
- Corporaal, S., Riemsdijk, M. v., Kluijtmans, F., & Vuuren, T. v. (2012, Oktober 10). Aantrekkelijke banen en organisaties voor jonge baanzoekers. *Tijdschrift voor HRM*(3). Opgeroepen op Januari 2023, van <https://tijdschriftvoorhrm.nl/aantrekkelijke-banen-en-organisaties-voor-jonge-baanzoekers/>
- Creed, P., Patton, W., & Hood, M. (2010, Februari). Career development and personal functioning differences between work-bound and non-work bound students. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 37-41. Opgeroepen op 2023, van <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-vocational-behavior/vol/76/issue/1>
- Deloitte. (2020). *Talent 2020: Surveying the Talent Paradox from the Employee Perspective*. Deloitte. Opgehaald van https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/about-deloitte/Talent2020_Employee-Perspective.pdf
- Deloitte. (2021). *How to retain talent during a transformation*. Deloitte. Opgehaald van <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/mergers-acquisitions/us-how-to-retain-talent-during-transformation.pdf>
- Deloitte. (2022). *Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte. Opgehaald van <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>
- Fischer, T., & Julsing, M. (2019). *Onderzoek doen!* (3 ed.). Noordhoff. Opgeroepen op Januari 2023
- Grondstra, M., & Bontekoning, A. (2012). *Ygenwijs*. Amsterdam, Nederland: Business Contact.
- Hudson. (2014). MDQ Technical Manual: Psychometrics. *MDQ Technical Manual: Psychometrics*. (A. Vrijdags, Red., & A. Vrijdags, Samensteller) Brussel, België: Hudson.
- Lab Toekomstige Generaties. (2023, Januari). *Kwestie Toekomst Landbouw en Boeren*. Opgeroepen op Januari 2023, van Lab Toekomstige Generaties: <https://labtoekomstige generaties.nl/toekomst-landbouw-en-boeren/>
- Multiscope. (2023, Maart). *Hoeveel respondenten heb ik nodig?* Opgehaald van Multiscope: <https://www.multiscope.nl/kennis/weblog/hoeveel-respondenten-heb-ik-nodig.html>
- (2022). *Nationaal strategisch plan GLB 2023-2027*. Rijksoverheid, Ministerie voor Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit. Rijksoverheid. Opgeroepen op Januari 2023, van <https://open.overheid.nl/repository/ronl-0051cfcba76727498c21047f03954596ec0e88a/1/pdf/verslag-strategisch-gbl-plan-202.pdf>
- Nederlands Jeugdinstituut. (2022, Februari 2022). *Cijfers over jeugdwerkloosheid*. Opgehaald van Nederlands Jeugdinstituut:

- <https://www.nji.nl/cijfers/jeugdwerkloosheid#:~:text=Aantal%20werkloze%20jongeren,2021%20sprake%20van%20een%20stijging>.
- Randstad. (2022). *Randstad Workmonitor 2022*. Randstad.
- Scribbr. (2023, Januari). *Een introductie tot onderzoeksmethoden*. Opgehaald van Scribbr: <https://www.scribbr.nl/category/onderzoeksmethoden/>
- Test. (2020). 123.
- Vereniging Hogescholen. (2023, Januari 9). *Agro & Food*. Opgehaald van Vereniging Hogescholen: <https://www.verenighogescholen.nl/sectoren/agrofood>
- Wit, D. d. (2009). *Generatie Y, wat voor werknemer ben jij?* Universiteit Utrecht, Organisatiewetenschap. Utrecht: Universiteit Utrecht. doi:20.500.12932/3717
- Zigt. (2019, Mei). *De jongeren van vandaag: Generatie Z onder de loep*. Opgehaald van Zigt: <https://zigt.nl/nieuws/de-jongeren-van-vandaag-generatie-z-onder-de-loep>

Wat vind jij een aantrekkelijke baan?

Beste student,

Mijn naam is José Lugtenberg en momenteel ben ik bezig met mijn afstudeerscriptie naar baan- en organisatieaantrekkelijkheid onder agrarische studenten. Dit onderzoek voer ik uit voor Aeres Agree, die erg benieuwd zijn naar wat agrarische jongeren aantrekkelijk vinden in een baan. De komende jaren wordt het voor bedrijven steeds lastiger om voldoende en geschikt personeel te vinden van jouw leeftijd. Veel bedrijven zijn daarom geïnteresseerd in jouw mening over wat werk aantrekkelijk maakt.

Instructie

In deze vragenlijst krijg je een aantal stellingen over werk, lees deze stellingen zorgvuldig door en kies het antwoord dat het meest op jou van toepassing is. Bij elke stelling kun je aangeven in hoeverre je het eens bent. Mocht je een fout antwoord geven en dit wilt herstellen, dan kun je dit aangeven door een pijltje naast je juiste antwoord te zetten en het foute antwoord door te strepen.

De vragenlijst is anoniem: je hoeft geen naam in te vullen.

Het zal ongeveer 10 tot 15 minuten duren om deze vragenlijst in te vullen.

Onder alle inzendingen wordt een bol.com bon ter waarde van 50 euro verloot!

Alvast bedankt voor het deelnemen aan mijn onderzoek!

José Lugtenberg,
Student Bedrijfskunde en Agrifoodbusiness

Voorafgaand aan het onderzoek wil ik je vragen de onderstaande vragen te beantwoorden:

Welke opleiding volg je? (Welke omschrijving past er het best bij) *

- ☒ Dier en veehouderij
- ☐ Tuin- en akkerbouw
- ☐ Bedrijfskunde en agribusiness
- ☐ Anders: _____

☐ Ja

☐ Nee

Wat is je geslacht? *

 Man

☐ Vrouw

☐ Anders:

1= helemaal mee oneens

2= mee oneens

3= neutraal

4= mee eens

5= helemaal mee eens

Taken doe die aansluiten op mijn kennis. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens

○ ○ ○ ○ ○

Helemaal mee eens

[illegible]

Taken doe waarvan ik zeker weet dat ik ze kan. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Taken doe waarmee ik veel verschillende dingen leer. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Afwisseling: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Met veel verschillende collega's in contact kom. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Met veel verschillende mensen buiten de organisatie in contact kom. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Taken doe die nieuw voor mij zijn. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Problemen oplos die nieuw voor me zijn. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Taken doe die als doel hebben om klanten tevredener te maken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Taken doe die op korte termijn resultaat opleveren voor de klant. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Taken doe die op korte termijn resultaat opleveren voor het bedrijf. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Taken doe waarmee ik de organisatie kan verbeteren. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Afwisseling heb tussen werk wat ik alleen doe en werk met anderen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Met veel verschillende afdelingen in het bedrijf in contact kom. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Op verschillende plekken binnen het bedrijf werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Op verschillende afdelingen van het bedrijf werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

In verschillende ruimten werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Afwisseling heb tussen simpele en moeilijke taken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Veel verschillende soorten taken uitvoer. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Afwisseling heb tussen het soort taken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Autonomie: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Zelf de volgorde van mijn werkzaamheden mag bepalen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Zelf mag bepalen hoe ik mijn werk uitvoer. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Zelf mag bepalen wanneer ik iets ga doen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Duidelijkheid krijg over wat er precies van mij verwacht wordt. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Duidelijkheid krijg over waarvoor ik verantwoordelijk ben. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Duidelijkheid krijg over wat ik precies moet doen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Niet steeds gecontroleerd wordt. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb die zich niet steeds bemoeit met mijn werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Vertrouwen krijg om mijn werk zelfstandig uit te voeren. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Flexibiliteit: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Zelf kan bepalen wat de begin- en eindtijden zijn van mijn werkdag. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Kan werken op de dagen dat het mij uitkomt. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Zelf kan bepalen wanneer ik pauze neem. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Veel flexibiliteit heb voor het opnemen van vrije uren. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

De vrijheid heb om met collega's te wisselen van werkdag. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Vaste werktijden heb. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Vaste werkdagen heb. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Ruim van te voren duidelijkheid heb op welke dagen ik werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Ruim van te voren duidelijkheid heb op welke tijden ik werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Zo nu en dan thuis kan werken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Niet verplicht ben om al mijn werkuren fysiek aanwezig te zijn op mijn werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Zelf mag bepalen wanneer ik thuis werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Collega's heb die mij uit zichzelf helpen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb die mij helpen met problemen op het werk. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Collega's heb die mij helpen met problemen op het werk. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb die elkaar veel helpen. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Collega's heb die elkaar veel helpen. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Collega's heb waarmee ik buiten werktijd leuke dingen doe. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Collega's heb waarmee ik buiten werktijd leuke dingen doe. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Collega's heb waarmee ik buiten werktijd kan praten over privé problemen. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Collega's heb waarmee ik buiten werktijd kan praten over privé problemen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb waarmee ik onder werktijd kan praten over privé problemen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb die niet steeds over elkaar roddelen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb die mij als persoon respecteren. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb die eerlijk tegen mij zijn. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Veel kan lachen tijdens werktijd. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Collega's heb die veel humor hebben. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Serieuze momenten tijdens het werk kan afwisselen met humor. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een werkomgeving heb waar humor gewaardeerd wordt. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Leidinggevende: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Een leidinggevende heb die regelmatig vraagt hoe het met mij persoonlijk gaat. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb die belangstelling toont voor mijn privéleven. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb waarmee ik kan praten over privé zaken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb die mij in mijn waarde laat. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb die mij respecteert in wie ik ben. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb die respect heeft voor verschillende denkwijzen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een leidinggevende heb die mij raadpleegt voordat hij/zij tot actie overgaat. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

De mogelijkheid krijg om in deeltijd een mbo, hbo of wo opleiding te volgen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een opleidingsprogramma kan volgen dat gekoppeld is aan het doorstromen naar hogere functies. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Een opleidingstraject krijg dat voor mij persoonlijk is samengesteld. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Door kan groeien naar functies met meer zelfstandigheid. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Door kan groeien naar functies met meer contact met mensen buiten de organisatie.

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Door kan groeien naar functies met meer verantwoordelijkheid. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Door kan groeien naar een leidinggevende functie. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Door kan groeien naar verschillende functies. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Werkplek: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Werk in een ruimte die goed geventileerd wordt. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Werk op een schone werkplek. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Werk op een opgeruimde werkplek. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens

○ ○ ○ ○ ○

Helemaal mee eens

Werk op een veilige werkplek. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens

○ ○ ○ ○ ○

Helemaal mee eens

Tijdens werktijd social-media mag gebruiken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens

○ ○ ○ ○ ○

Helemaal mee eens

Tijdens werktijd mijn mobiele telefoon mag gebruiken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens

○ ○ ○ ○ ○

Helemaal mee eens

Vrije toegang heb tot internet. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens

○ ○ ○ ○ ○

Helemaal mee eens

Werk op een werkplek waar ik in stilte kan werken. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ○ ○ ○ ○ ○ Helemaal mee eens

Werk in een ruimte met niet teveel andere mensen. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Werk op een vaste werkplek. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Werk op een werkplek die ik naar mijn eigen smaak kan inrichten. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Type organisatie: Ik vind een baan aantrekkelijk waarin ik...

Producten of diensten maakt die bekend staan vanwege hun hoge kwaliteit. *

1 2 3 4 5

Helemaal mee oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal mee eens

Veel tevreden klanten heeft. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Innovatieve producten of diensten maakt. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst!

Wil je op de hoogte gehouden worden van de resultaten van dit onderzoek? Laat dan hier je mailadres achter. *

☐ Nee

☐ Anders: _____

Wil je kans maken op de bol.com bon van 50 euro? Laat dan hier (nogmaals) je mailadres achter. *

☐ Nee

☐ Anders: _____

Nogmaals bedankt voor het invullen van deze vragenlijst! Vergeet niet op verzenden te drukken.

Jouw antwoord _____

Vorige

Verzenden

Formulier wissen

Bijlage 2 Respons per opleiding

Tabel 5 Respons per opleiding

Respons per opleiding	Geslacht		Diploma		Gemiddelde leeftijd	Totaal aantal respondenten (N=106)	
Dier en veehouderij	Man	19	Ja	11	26,8	10%	41,5%
			Nee	8	22,1	8%	
	Vrouw	25	Ja	14	26,1	13%	
			Nee	11	22	10%	
Bedrijfskunde en agribusiness	Man	12	Ja	6	33,3	6%	38,7%
			Nee	6	24,8	6%	
	Vrouw	29	Ja	13	28,8	12%	
			Nee	16	22,6	15%	
Tuin- en akkerbouw	Man	9	Ja	5	41,8	5%	19,8%
			Nee	4	21	4%	
	Vrouw	12	Ja	7	32	7%	
			Nee	5	29	5%	

Bijlage 3 Cronbach's alpha

Tabel 6 Cronbach's alpha

Baan- en organisatiekenmerk	Items	Cronbach's alpha
Werkinhoud	3	0,76
Uitdaging	3	0,73
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3	0,73
Nieuwe dingen leren	3	0,76
Impact	4	0,71
Afwisseling	3	0,77
In sociale contacten	4	0,73
In werkplek	3	0,79
In type taken	3	0,75
Autonomie	3	0,79
Vrijheid in de inrichting van het werk	3	0,79
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	3	0,86
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	3	0,73
Werkomgeving	5	0,82
Flexibiliteit	3	0,87
In werkdagen en werktijden	5	0,84
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	4	0,88
Thuiswerken	3	0,87
Collega's	3	0,82
Hulp van collega's	3	0,84
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	3	0,82
Sfeer	7	0,78
Leidinggevende	3	0,84
Persoonlijke interesse	3	0,85
Respect	3	0,86
Beslissingsruimte	3	0,81
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	2	0,84
Opleidingsmogelijkheden	5	0,84
Ontwikkelingsmogelijkheden	5	0,84
Fysieke werkomgeving	2	0,72
Werkomstandigheden	8	0,82
Beschikbaarheid van technologie	3	0,62
Imago	1	0,77

Bijlage 4 Gemiddelden hele onderzoeksgroep

Tabel 7 Resultaten en gemiddelde hele onderzoeksgroep

Onderwerp	Gemiddelde
Werkinhoud	3,96
Uitdaging	3,94
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3,76
Nieuwe dingen leren	4,13
Impact	3,92
Afwisseling	3,77
In sociale contacten	3,84
In werkplek	3,31
In type taken	4,14
Autonomie	4,16
Vrijheid in de inrichting van het werk	3,92
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	4,33
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	4,24
Werkomgeving	3,87
Flexibiliteit	3,65
In werkdagen en werktijden	3,72
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	3,51
Thuiswerken	3,71
Collega's	3,88
Hulp van collega's	4,10
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	3,08
Sfeer	4,45
Leidinggevende	4,05
Persoonlijke interesse	3,51
Respect	4,56
Beslissingsruimte	4,09
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	4,08
Opleidingsmogelijkheden	4,10
Ontwikkelingsmogelijkheden	4,06
Fysieke werkomgeving	3,75
Werkomstandigheden	3,87
Beschikbaarheid van technologie	3,64
Imago	3,88

Bijlage 5 Resultaten gehele onderzoeksgroep

Tabel 8 Resultaten gehele onderzoeksgroep

Onderwerp	Dier en veehouderij			Bedrijfskunde en agribusiness			Tuin en akkerbouw			Hele onderzoeksgroep		
	G	P	Sd	G	P	Sd	G	P	Sd	G	P	Sd
Werkinhoud	4,02	0,13	0,87	3,88	0,28	0,85	3,95	0,45	0,88	3,96	0,06	0,87
Uitdaging	4,02	0,03	0,83	3,82	0,21	0,81	3,99	0,35	0,85	3,94	0,02	0,83
Taken die aansluiten op bestaande kennis	3,92	0,00	0,82	3,57	0,00	0,87	3,78	0,04	0,94	3,76	0,00	0,87
Nieuwe dingen leren	4,14	0,00	0,83	4,08	0,00	0,78	4,19	0,12	0,80	4,13	0,00	0,80
Impact	3,98	0,08	0,83	3,81	0,62	0,79	3,99	0,89	0,81	3,92	0,05	0,82
Afwisseling	3,77	0,18	0,97	3,76	0,50	0,85	3,74	0,75	0,94	3,77	0,15	0,92
In sociale contacten	3,84	0,02	1,04	3,84	0,06	0,88	3,88	0,69	0,90	3,84	0,02	0,95
In werkplek	3,25	0,40	1,09	3,31	0,73	0,99	3,38	0,64	1,17	3,31	0,27	1,08
In type taken	4,22	0,14	0,77	4,13	0,72	0,69	3,95	0,92	0,75	4,14	0,15	0,74
Autonomie	4,28	0,18	0,83	4,06	0,13	0,89	4,12	0,25	0,86	4,16	0,01	0,86
Vrijheid in de inrichting van het werk	4,06	0,40	0,91	3,82	0,07	0,99	3,81	0,70	0,95	3,92	0,03	0,95
Duidelijkheid over de inhoud en de regels van het werk	4,40	0,15	0,77	4,19	0,33	0,87	4,44	0,04	0,67	4,33	0,00	0,80
Vertrouwen om taken zelfstandig uit te voeren	4,36	0,00	0,80	4,18	0,00	0,82	4,11	0,01	0,97	4,24	0,00	0,85
Werkomgeving	3,98	0,20	0,93	3,79	0,18	0,93	3,85	0,38	1,04	3,88	0,08	0,96
Flexibiliteit	3,69	0,33	1,17	3,64	0,22	1,12	3,60	0,34	1,21	3,65	0,12	1,16
In werkdagen en werktijden	3,81	0,01	1,15	3,74	0,12	1,04	3,53	0,03	1,30	3,72	0,00	1,14
Duidelijkheid over werktijden en werkdagen	3,55	0,05	1,15	3,39	0,09	1,13	3,67	0,26	1,11	3,51	0,00	1,13
Thuiswerken	3,70	0,92	1,22	3,78	0,46	1,18	3,60	0,72	1,21	3,71	0,37	1,20
Collega's	4,05	0,34	0,83	3,74	0,20	0,82	3,80	0,52	0,99	3,88	0,16	0,87
Hulp van collega's	4,24	0,06	0,75	3,98	0,19	0,73	4,03	0,23	0,88	4,10	0,00	0,78
Mogelijkheid tot ontwikkeling van vriendschap	3,33	0,92	1,11	2,91	0,41	1,08	2,90	0,92	1,30	3,08	0,46	1,15
Sfeer	4,58	0,03	0,64	4,31	0,01	0,66	4,45	0,41	0,78	4,45	0,00	0,68
Leidinggevende	4,17	0,32	0,73	3,97	0,32	0,73	3,97	0,81	0,88	4,05	0,14	0,77
Persoonlijke interesse	3,55	0,22	0,98	3,42	0,35	0,99	3,59	0,81	1,07	3,51	0,16	1,00
Respect	4,65	0,22	0,51	4,47	0,08	0,58	4,56	0,94	0,50	4,56	0,03	0,54
Beslissingsruimte	4,30	0,52	0,70	4,02	0,52	0,62	3,78	0,68	1,07	4,09	0,22	0,78
Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	4,18	0,03	0,87	3,91	0,15	0,90	4,16	0,22	0,91	4,08	0,00	0,90
Opleidingsmogelijkheden	4,25	0,00	0,85	3,84	0,00	0,93	4,25	0,31	0,85	4,10	0,00	0,90
Ontwikkelingsmogelijkheden	4,10	0,06	0,90	3,98	0,30	0,87	4,07	0,13	0,97	4,06	0,00	0,90
Fysieke werkomgeving	3,84	0,00	1,03	3,68	0,00	1,08	3,71	0,02	1,19	3,75	0,00	1,09
Werkomstandigheden	3,95	0,00	1,03	3,82	0,00	1,01	3,74	0,00	1,09	3,87	0,00	1,05
Beschikbaarheid van technologie	3,72	0,00	1,03	3,54	0,00	1,14	3,68	0,04	1,29	3,64	0,00	1,13
Imago	4,06	0,09	0,79	3,62	0,02	1,01	4,00	0,24	0,97	3,88	0,00	0,93