



1. Referentie

Referentie	Vandenabeele, W., Hondeghem, A., Steen, T. & Parys, M. (2001). <i>De roep van de Vlaamse overheid: Arbeidsoriëntaties van hogeschoolden in Vlaanderen en het imago van de overheid</i> . Brugge: die Keure.
Taal	Nederlands
ISBN	90-5751-982-8
Publicatievorm	Boek

2. Abstract

‘De roep van de Vlaamse overheid’ bespreekt de vraag van de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever op de arbeidsmarkt volgens jongeren. Het boek bestaat uit twee delen. Een eerste deel handelt over de situatie op de arbeidsmarkt. Het verleden, heden en de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt worden uitgebreid besproken. In een tweede deel wordt meer informatie verzameld over de preferenties van de potentiële ambtenaren op het gebied van arbeid. Er wordt een uitgebreide analyse gemaakt van hun arbeidsvoorkeuren en de achterliggende oorzaken. Ook de imago’s van verschillende sectoren en individuele werkgevers komen uitgebreid aan bod. Dit culmineert uiteindelijk in een analyse van het imago van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap volgens de jonge respondenten. Op basis van de informatie van de eerste twee delen worden in het besluit op een gefundeerde wijze een aantal adviezen geformuleerd. Het instrument dat voortvloeit uit de resultaten van dit onderzoek moet een methodologie aanreiken om op geregelde basis de oefening te herhalen, bijvoorbeeld voor specifieke doelgroepen.

3. Trefwoorden

Thema(s)	Werk, Onderwijs
Trefwoord(en)	Jobperceptie, werkloosheid, arbeidsmarkttransitie, hoger onderwijs

4. Onderzoeker

Opdrachtgever	Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Onderzoeker(s)	Wouter Vandenabeele, Prof. Dr. Annie Hondeghem m.m.v. Dr. Trui Steen en Myriam Parys Instituut voor de Overheid Faculteit Sociale Wetenschappen Departement Politieke Wetenschappen Katholieke Universiteit Leuven E. Van Evenstraat 2A 3000 Leuven Tel: 016/32.32.70 Fax: 016/32.32.67 io@soc.kuleuven.ac.be www.kuleuven.ac.be/ion.htm

5. Onderzoeksvraag

Onderzoeksvraag	Hoe aantrekkelijk is de overheid als werkgever op de arbeidsmarkt voor jongeren? Hoe is de situatie op de arbeidsmarkt in Vlaanderen? Specifieke aandacht zal besteed worden aan de situatie van de hogeschoolden. Wat zijn de arbeidsvoorkeuren en arbeidsoriëntaties van jonge hogeschoolden?
-----------------	---

	Wat is het imago van verschillende sectoren en individuele werkgevers? Wat is de situatie van de overheid op de arbeidsmarkt?
Hypothesen	/

6. Methode

Onderzoeks- methode	Literatuurstudie aangevuld met interpretatief onderzoek aan de hand van twee verschillende bevestigingen; de eerste bij laatstejaarsstudenten van het hoger onderwijs opgebouwd uit twee cycli en de tweede bij personen die deze kwalificaties bezitten en al enige tijd actief zijn op de arbeidsmarkt. Bij beide bevestigingen werd gebruikt gemaakt van dezelfde schriftelijke vragenlijst met gesloten antwoordmogelijkheden. De bevestiging van de laatstejaarsstudenten verliep via e-mail en internet. De bevestiging van de jong werkenden verliep via een klassieke post-enquête. Bij de analyse van de informatie die vergaard is in de bevestigingen, werd gebruik gemaakt van verschillende statistische methoden. De gebruikte analysetechnieken omvatten factoranalyse, variantieanalyse en regressieanalyse. De factoranalyse werd aangevuld met 'item-parceling', een methode voor het reduceren van het aantal variabelen.
Onderzochte groep	741 laatstejaarsstudenten van tien instellingen die hoger onderwijs van het lange type aanbieden en 603 jong werkenden die deze kwalificaties bezitten. Deze laatste groep werd afgebakend tot vier studierichtingen (Licentiaat in de rechten, in de politieke en sociale wetenschappen, burgerlijk ingenieurs en landbouwingenieurs) aan vier universitaire instellingen in Vlaanderen (Universiteit Antwerpen, Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Gent en Katholieke Universiteit Leuven).
Bereik	Regionaal (Vlaanderen)

7. Resultaten

Arbeidsmarkt- oriëntaties	Bij de laatstejaars en de jong werkenden werd dezelfde structuur van arbeidsoriëntaties teruggevonden. In beide populaties werd een intrinsieke en een harde en een zachte extrinsieke oriëntatie ten aanzien van arbeid teruggevonden. Deze drie oriëntaties bleken voor beide populaties opgebouwd uit min of meer dezelfde variabelen. Dit sterkt de overtuiging dat deze oriëntaties tenminste voor hogeschoolden een relatief permanent gegeven uitmaken. Toch verschillen beide populaties ook van elkaar. Intrinsieke aspecten zijn het belangrijkste voor beide groepen. De extrinsieke aspecten komen duidelijk pas op de tweede plaats. Waar jong werkenden de hard-extrinsieke kenmerken echter boven de zacht-extrinsieke plaatsen, plaatsen de laatstejaars beide oriëntaties op gelijke voet. Een verklaring voor deze oriëntaties is terug te vinden in het bestaan van identiteiten, zoals geslacht, studierichting en tewerkstellingssituatie. Personen scoren anders naargelang deze identiteiten. Een (gedeeltelijke) verklaring voor de inhoud van de arbeidsoriëntaties moet gezocht worden in de structuur van identiteiten die sociaal bepaald worden. De houding ten opzichte van arbeid is dus voor een deel sociaal aangeleerd. Andere factoren, zoals natuurlijke aanleg of toeval, zullen ook een rol spelen.
Populariteit en imago kandidaat- werkgevers	Wat betreft de populairste werkgevers wordt de lijst, zowel voor hogeschoolde laatstejaarsstudenten als jong werkenden, aangevoerd door de Verenigde Naties en de Europese Unie. Er worden wel duidelijke verschillen gevonden naargelang studierichting en diploma. Opvallend was dat bij de twintig procent hoogst gewaardeerde organisaties er bij beide groepen geen overheidsorganisaties aanwezig waren. Deze waren wel aanwezig in het lijstje van laagst gewaardeerde werkgevers. Wat betreft de onderverdeling in sectoren kwamen zowel voor laatstejaarsstudenten als voor jong werkenden internationale organisaties naar voren als de interessantste werkgevers. Opvallend in vergelijking met de laatstejaarsstudenten is de systematisch hogere score die jong werkenden aan verschillende sectoren geven. Binnen beide populaties zien we echter duidelijke verschillen naar geslacht en studierichting. Bij jong werkenden oefenden ook huidige tewerkstellingssituatie en de huidige sector van tewerkstelling invloed uit. Nadere analyse toonde dat de arbeidsoriëntaties een significante verklaring leverden voor de aantrekkelijkheid van de verschillende sectoren van werkgevers. Dit betekent dat het imago van een organisatie of sector kan bepaald worden door te kijken naar het profiel van de mensen die er graag zouden werken. Het arbeidsmarktimage dat zo opgesteld wordt van de verschillende sectoren geeft een duidelijk maar gedeeltelijk beeld van wat belangrijke imago-aspecten zijn op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktimago en concurrentiepositie Vlaamse Overheid	De aantrekkingskracht van de Vlaamse Overheid en haar onderdelen op de Vlaamse arbeidsmarkt is zeer divers. Hierdoor is het niet eenvoudig de aantrekkelijkheid van de overheid absoluut te definiëren. Duidelijk is dat bekendheid niet noodzakelijk een goede invloed heeft op de aantrekkelijkheid als werkgever. Voor laatstejaarsstudenten bleek het niveau van het departement het meest aantrekkelijke. Misschien etaleert het departementale niveau de ideale mix tussen afmetingen (schaalvoordelen) en taakafbakening (concrete afbakening)? De Federale Overheid is globaal aantrekkelijker dan de Vlaamse Overheid, tenminste voor de laatstejaars. Er kunnen verschillen zijn naar studierichting. Van de aangeboden instellingen deden de overkoepelende niveaus het zeer goed. Ook het algemene of het specifieke karakter van de instelling had een invloed op de aantrekkelijkheid voor de verschillende diploma's. Gespecialiseerde instellingen bleken aantrekkelijker voor gespecialiseerde diploma's. Een vergelijking tussen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Federale Overheid toont een gelijkaardig imago volgens de bevraagde jongeren, dat redelijk neutraal is ten opzichte van de rest van de arbeidsmarkt.
Terugkoppeling PersoneelsResultaten Onderzoek	Geslacht en werksituatie blijken belangrijke variabelen voor de tevredenheid van de jong werkenden met hun werksituatie. Bij de tevredenheid over jobaspecten spelen ook de rang en de leeftijd een rol. Bij de intrinsieke elementen is er een grote discrepantie tussen het belang van arbeidsverhoudingen en de tevredenheid ermee. De hard-extrinsieke aspecten scoren relatief slecht. De zacht-extrinsieke componenten doen het daarentegen relatief goed.

8. Publicaties op basis van hetzelfde onderzoek

/