

Erasmus University Rotterdam

Erasmus School of Economics

Bachelorscriptie Marketing

Een onderzoek over het belang van verschillende aspecten bij het aangaan van een overeenkomst tussen studenten en Edu Begeleiding



Naam student: Levi Suiker

Studentnummer: 544708

Begeleider: F. Prins

Tweede beoordelaar: MJL van Hasselt

Eindversie: 20-08-2022

Het geschrevene in deze scriptie is de opvatting van de auteur en niet noodzakelijk die van de begeleider, tweede beoordelaar, Erasmus School of Economics of Erasmus Universiteit Rotterdam.

Management samenvatting

In deze scriptie wordt onderzoek gedaan voor het bedrijf Edu Begeleiding. Edu Begeleiding is een startup en zet studenten in om het tekort in het onderwijs op te vullen. Voor het maken van beslissingen omtrent overeenkomsten, is het voor het management belangrijk een aantal zaken te onderzoeken. Zo is het van belang te weten welke zaken de studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst. Wanneer deze zaken in kaart gebracht zijn, is het van belang de hoogte van deze zaken, zoals salaris, te onderzoeken. De resultaten van dit onderzoek worden dat ook direct gebruikt bij de beslisneming van Edu Begeleiding. Zo kan er ingespeeld worden op de zaken die naar voren kwamen tijdens dit onderzoek, om zo een zo goed mogelijk pakket te bieden aan de studenten met de hoop hen uiteindelijk te werven tot werknemers.

Uit de literatuur en diepte-interviews bleek dat studenten een aantal zaken belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. De belangrijkste zaken die voortkwamen uit de literatuur en diepte-interviews zijn: Flexibiliteit, salaris per uur, aantal uur werk per week, cursussen, geregeld overleg, werklocatie, relatie met werkgever en collega's en de bedrijfscultuur in het algemeen. Het is dus voor het management van Edu Begeleiding hier aandacht aan te besteden voor het tevreden houden van de werknemers.

Doordat uit de literatuur en diepte-interviews de bovenstaande zaken rondom het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding in kaart zijn gebracht, moet hier ook bij het rekruteren aandacht aan besteed worden. Zo is het mogelijk al deze zaken te verwerken in flyers of posters om de aandacht van potentiële werknemers te trekken.

Uit het enquête onderzoek bleken het uurloon en het aantal uur werk per week de belangrijkste factoren te zijn voor studenten bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Hier kan bij zowel huidige werknemers en potentiële werknemers aandacht aan besteed worden.

Doordat studenten het uurloon zo belangrijk vinden kan hier bij het werven van potentiële werknemers gebruik van gemaakt worden. Zo kan een werkende student een incentive gegeven worden. Deze incentive kan zich voordoen in het meeverdienen door een deel van de marge die behaald wordt op nieuwe studenten. Hierdoor is het voor de huidige werknemer aantrekkelijk studenten over te halen om voor Edu Begeleiding te werken. Zo kan bijvoorbeeld 10% van de marge van de nieuwe werknemer naar de werkgever gaan die deze

nieuwe werknemer binnen heeft gehaald. Hierdoor gaat het inkomen voor de werkende student omhoog door middel van het rekruteren van nieuwe werknemers, terwijl dit ook zorgt voor een groei van Edu Begeleiding. Aan de hand van dit onderzoek bleek dat het voor de student vooral gaat om salaris, waardoor een kans op slagen voor dit incentive aannemelijk is.

Verder kan er een loyaliteitsbonus worden toegepast. Dit geeft de student elk jaar een bepaalde bonus wanneer er voor Edu Begeleiding gewerkt blijft worden. Dit scheelt Edu Begeleiding erg veel tijd in het zoeken van nieuwe werknemers en heeft als incentive een grote kans van slagen, omdat het salaris voor de student erg belangrijk blijkt.

Ook kan er met de student gesproken worden over meer werkzame uren per week, wanneer blijkt dat de student haar taak goed vervuld. Dit zal zorgen voor meer inkomen per week voor de student en meer omzet voor Edu Begeleiding. Door hierover in gesprek te gaan, wordt de kwaliteit van Edu Begeleiding hoog gehouden. De reden hiervoor is het feit dat studenten alleen in aanmerking komen voor meer werkzame uren per week, nadat dit door het management als verdiend wordt ervaren.

Bovenstaande rekruteringsmogelijkheden en incentives is dus een aanbeveling voor het management van Edu Begeleiding. Op basis van de resultaten van dit onderzoek kan gesteld worden dat de incentives een grote kans van slagen hebben. Ook is het aannemelijk dat de grootste kans tot werven van nieuwe werknemers, gepaard gaat met de nadruk op uurloon en aantal uren werk tijdens de vele rekruteringsmogelijkheden.

Inhoudsopgave

Management samenvatting	2
Abstract	7
1 Introductie	8
1.2 Achteruitgang in het onderwijs	8
1.3 De rol van Edu Begeleiding	9
1.4 Relevantie van het onderzoek.....	10
1.5 Deelvragen.....	10
1.6 Beperkingen in het onderzoek	11
1.7 Beschrijving opbouw onderzoek	11
2 Literatuurstudie	12
2.1 Waar letten mensen, in het bijzonder studenten, in het algemeen op bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst?.....	12
2.2 Huidige theorie over het aangaan van arbeidsrelaties	13
2.3 Normen en waarden bij het aangaan van een bijbaan	15
2.4 Nederlandse markt van studieondersteuning	16
2.5 Arbeidsmarkt voor studenten	18
2.6 Grootste uitdagingen binnen de markt van studieondersteuning.....	20
2.7 Afronding literatuuronderzoek	22
2.7.1 Belangrijkste bevindingen theoretisch literatuuronderzoek	22
2.7.2 Belangrijkste bevindingen empirisch literatuuronderzoek	22
2.7.3 Hypotheses	23
2.7.4 Conceptueel model	25
3 Data en methodiek.....	26
3.1 Verschil kwantitatief en kwalitatief onderzoek.....	26
3.2 Literatuuronderzoek	26
3.3 Diepte-interviews	26
3.4 Enquête onderzoek	27
3.5 Onderzoeksgroep.....	27
3.6 Herkomst van data en programma ter analyse hiervan.....	27
3.7 Ruwe data	28
3.8 Maatregelen ter voorkoming van bias binnen het onderzoek.....	28
4 Onderzoeksresultaten	30
4.1 Onderzoeksresultaten diepte-interviews.....	30
4.2 Resultaten enquête onderzoek	31
4.2.1 Algemene resultaten	32

4.2.3 Resultaten van gestelde vragen	33
4.2.3 Conclusie resultaten enquête onderzoek	36
5 Conclusie en aanbevelingen	37
5.1 Samenvatting onderzoeken.....	37
5.2 Beantwoording hoofdvraag	39
5.3 Beantwoording hypotheses.....	39
Hypothese 1	40
Hypothese 2.....	40
Hypothese 3.....	41
Hypothese 4.....	41
Hypothese 5.....	41
Hypothese 6.....	41
Hypothese 7.....	41
Hypothese 8.....	42
5.4 Aanbevelingen voor Edu Begeleiding	42
5.5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	43
5.6 Beperkingen van het onderzoek	44
5.7 Zelfreflectie	46
6. Appendix	47
6.1 Literatuurlijst	47
6.2 Ruwe Data	49
6.2.1 Tabel 1	49
6.2.2 Cirkeldiagrammen	49
6.2.3 Staafdiagrammen.....	50
6.2.4 Attributen met desbetreffende ‘levels’	52
6.2.5 Grafieken	53
6.3 Diepte Interviews	53
6.3.1 Diepte-interview met Johran Maasland.....	53
6.3.2 Diepte interview met Daniël de Jong	56
6.3.3 Diepte Interview met Harm Aversch.....	58
6.3.4 Diepte Interview met Gerhard van Bruchem.....	61
6.3.5 Diepte Interview met Emma Verweij.....	64
6.3.6 Diepte Interview met Rhodé Suiker	67
6.3.7 Diepte Interview met Vivian de Kok.....	70
6.3.8 Diepte Interview met Emma Vink.....	74
6.3.9 Diepte Interview met Matthias Klop	78

6.3.10 Diepte Interview met Martijn van Hartingsveldt.....	81
6.3.11 Tabel diepte-interviews	84
6.4 Dataset enquête interview	98

Abstract

Deze scriptie onderzoekt de contractuele zaken die belangrijk gevonden worden door studenten bij het aangaan van een (arbeids) overeenkomst met Edu Begeleiding. Uit de literatuur en diepte-interviews blijken een aantal zaken rondom het aangaan van een overeenkomst belangrijk voor studenten. Deze zogenoemde attributen zijn hierna voorgelegd aan een grotere respondentie-groep door middel van een enquête onderzoek. Uit dit onderzoek bleek dat salaris en het aantal gewerkte uren de belangrijkste factoren zijn in vergelijking met de andere onderzochte attributen. Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket blijkt door veel respondenten als onaantrekkelijk te worden ervaren. Ook blijken er grote verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke respondenten wanneer het gaat over wat belangrijker gevonden wordt tijdens het werk. Zo antwoordden mannelijk respondenten vaak met “presteren” en vrouwelijke respondenten met “werk inzetten om anderen te helpen”. De gegevens uit dit onderzoek dragen direct bij aan de keuzes die gemaakt worden binnen het bedrijf Edu Begeleiding. Zo stellen de resultaten uit dit onderzoek zelfs Edu Begeleiding in staat om in contact te komen met nieuwe potentiële werknemers.

1 Introductie

Door de coronapandemie is een leerachterstand opgelopen bij de jongeren op het middelbaar voorgezet onderwijs. Veel jongeren hebben thuisgezeten en daardoor lessen gemist of minder kwaliteit ervaren door middel van het online onderwijs. Voordat dit online onderwijs mogelijk was, heeft iedereen een tijd zonder scholing gezeten vanwege de onzekerheid van de pandemie. Sommige kinderen kunnen deze toegenomen zelfstudie aan, maar de extra leerachterstand door corona raakt voornamelijk de kinderen achteraan de rij, omdat zij juist moeite hebben met het zelfstandig bestuderen van de stof, aldus De Wilde, J. (2021).

Het lerarentekort in Nederland, gemeten over al het onderwijs en specifiek het middelbare onderwijs, is al decennia lang aanwezig en draagt mee aan de vergroting van de leerachterstand. Het lerarentekort zal volgens het onderzoek van SEO, gerapporteerd in Ter Weel, B. E.A. (2020) toenemen tot bijna 10.000 fulltime banen in het basis- en voortgezet onderwijs in 2029. Dit tekort wordt vooral veroorzaakt door de uitval van jonge leraren, omdat zij het werk niet aantrekkelijk genoeg vinden. Dit tekort in leraren is dagelijks terug te zien door te kijken naar het geld wat de overheid in het onderwijs stopt, alsmede de nog steeds hoge aantallen openstaande vacatures.

1.2 Achteruitgang in het onderwijs

Verder is er sprake van systematische achteruitgang in het onderwijs. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022, april 13) erkent zelf de jarenlange neergaande trend van taal, rekenen en burgerschapsvaardigheden. Verder wordt in het jaarrapport “De staat van het onderwijs (2022)” duidelijk dat er een ommekeer moet plaatsvinden om deze trend opwaarts te zien bewegen. Het coalitieakkoord (2022) is deze ommekeer ook van plan en doet hiervoor gerichte investeringen voor een stabiele meerjarige aanpak om zo het onderwijs te versterken.

De Nederlandse overheid probeert deze problemen aan te pakken door investeringen, veelal in de vorm van subsidies. Zo is de “Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma’s onderwijs (2020 -2021)” vorig jaar beschikbaar gesteld voor het organiseren van inhaal- en ondersteuningsprogramma’s in de periode van de zomervakantie 2020 tot aan de zomervakantie 2021. In totaal is 244 miljoen voor deze subsidie vrijgemaakt en scholen die middelen over hebben, mogen dit in de komende jaren nog steeds inzetten.

Verder is er dit jaar ook veel subsidie om de tekorten in het onderwijs aan te pakken. Zo wordt er door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022) door middel van een *Conceptregeling verlenging en wijziging subsidieregeling Lerarenbeurs* geïnvesteerd in de lerarenbeurs om de banen in het onderwijs aantrekkelijk te maken. Ook worden veel subsidies op dit moment geëvalueerd om te kijken in welke mate deze volgend jaar weer inzetbaar zijn. Een bekende subsidie daarvan is “Extra hulp voor de klas”. Deze subsidie wordt beschikbaar gesteld vanwege de achterstand, opgelopen door de coronapandemie. Die achterstand zal voor nagenoeg elke huidige leerling voelbaar zijn, waardoor de kans op een nieuwe subsidieronde groot is. Ten slotte, erkent het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2022), dat de niet-ingezette middelen nog steeds gebruikt mogen worden in de komende jaren. Met de pandemie die voor 2 jaar achterstand zorgde, is dit ook niet zomaar ingehaald en komen onderwijsinstellingen in de toekomst wellicht in aanmerking voor verdere subsidieregelingen.

1.3 De rol van Edu Begeleiding

De grote vraag van scholen naar extra begeleiding en ondersteuning, het tekort van leraren wat hieraan vooraf gaat, het verhoogde aanbod van scholen om deze achterstand in te halen, de eerdergenoemde subsidies en het probleem van een achteruitgaande ontwikkeling van de jeugd, heeft er voor gezorgd dat ik, samen met mijn vennoot, Edu Begeleiding ben gestart. Edu Begeleiding heeft als doel het inzetten van studiebegeleiding, advies, vorming en onderwijs, en al hetgeen daarmee samenhangt.

Uit de eerder benoemde feiten, zoals het lerarentekort en de subsidieregelingen, blijkt dat er een markt is voor begeleiding in het onderwijs, juist vanwege dit tekort. Om als Edu Begeleiding dit tekort te kunnen vullen, willen wij voornamelijk gebruik maken van studenten die vakinhoudelijke kennis bezitten. Zo kan een universitaire economiestudent prima bijles geven op het gebied van economie op het voortgezet onderwijs. Voor de student is dit een bijbaan, waardoor er meer ruimte is voor flexibiliteit in salaris, borrels, aantal dagen en andere zaken. Dit onderzoek wil uitzoeken welke aspecten van de overeenkomst met Edu Begeleiding studenten belangrijk vinden bij het vinden van deze bijbaan. Het doel hiermee is om de studenten met een overeenkomst te binden aan Edu Begeleiding en activiteiten te laten ondernemen die toegevoegde waarde opleveren voor de scholen in het voortgezet onderwijs. De hoofdvraag in het onderzoek is daarom ook:

Wat vinden studenten belangrijk bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding?

1.4 Relevantie van het onderzoek

De wetenschappelijke relevantie beslaat het feit dat er nog geen onderzoek is gedaan naar de hoofdvraag en dit dus niet gebruikt kan worden door Edu Begeleiding als marktonderzoek voor een overeenkomst met studenten en de onderneming. Er bestaat nog geen onderzoek in de literatuur naar wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Ook worden er hypothesen in dit onderzoek beantwoord die nog niet eerder in de literatuur beantwoord zijn, vanwege de specifieke aard van deze hypothesen. Tot slot bestaat er nog geen onderzoek in de literatuur naar de onderzochte attributen in het uitgevoerde enquête onderzoek.

Dit onderzoek draagt dus direct bij aan de maatschappelijke relevantie voor Edu Begeleiding omdat door een analyse van de uitkomsten, de beste bedrijfskeuzes voor Edu Begeleiding gemaakt kunnen worden. De resultaten van het onderzoek worden namelijk direct gebruikt bij de besluitvorming binnen Edu Begeleiding. Door het antwoord op de hoofdvraag te vinden, kan Edu Begeleiding een geprefereerd pakket bieden aan studenten in de hoop hen te werven tot werknemers.

Omdat de schrijver van dit onderzoek deel uitmaakt van het management van Edu Begeleiding is het onderzoek direct relevant voor het managen binnen Edu Begeleiding. Naast het beantwoorden van de hoofdvraag, volgen er meer zaken uit de literatuur en diepte-interviews die door studenten als belangrijk worden ervaren. Hier kan door het management direct aandacht aan besteed worden binnen Edu Begeleiding.

1.5 Deelvragen

Om tot het antwoord op de hoofdvraag te komen, zullen eerst drie theoretische deelvragen behandeld worden. Theoretische deelvragen zijn vragen waarbij het antwoord wordt gezocht in uitspraken met betrekking tot de ontwikkelde theorie. Het doel van deze deelvragen is het inzichtelijk maken van de theorie en het hierna te verwerken in een antwoord op de hoofdvraag. De drie theoretische deelvragen zijn:

1. Waar letten mensen, met in het bijzonder studenten, in het algemeen op bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst?

2. Wat is de huidige theorie over het aangaan van arbeidsrelaties?
3. Welke normen en waarden zijn belangrijk voor studenten bij het aangaan van een bijbaan?

Na de beantwoording van de drie theoretische deelvragen volgen drie empirische deelvragen. Empirische vragen zijn vragen waarbij het antwoord wordt gezocht in de werkelijkheid, hoe men die direct ervaart. Het doel van deze vragen is om de theorie te toetsen aan de werkelijkheid. De drie empirische deelvragen zijn:

1. Hoe ziet de Nederlandse markt op het gebied van studieondersteuning er uit?
2. Hoe ziet momenteel de arbeidsmarkt voor studenten er uit?
3. Wat zijn op het moment de grootste uitdagingen binnen de markt van studieondersteuning?

1.6 Beperkingen in het onderzoek

In dit onderzoek zal gebruik gemaakt worden van een minimale hoeveelheid respondenten ter grootte van 100. Deze respondenten zullen geselecteerd worden op het feit dat ze nog student zijn en er zal gekeken worden of er voldoende spreiding is met betrekking tot andere kenmerken zoals gender. Een grotere groep zou voor een nauwkeuriger resultaat leiden, de tijd voor dit onderzoek is helaas te krap om het onderzoek grootschaliger te doen. Verder wordt er uitgegaan van een eerlijk antwoord en heeft dit onderzoek geen manieren om de eerlijkheid van de respondent te testen. Wel zal er gebruik gemaakt worden van een minimale tijd voor het invullen voor de respondenten, zodat de meest serieuze antwoorden zullen worden gerapporteerd. Ook de diepte-interviews zijn beperkt, aangezien er tien gehouden zullen worden en hetzelfde opgaat met betrekking tot de nauwkeurigheid van de antwoorden, namelijk een hogere hoeveelheid zorgt voor een betrouwbaarder resultaat. Ook bij dit onderzoek wordt uitgegaan van eerlijkheid door de respondent.

1.7 Beschrijving opbouw onderzoek

In dit onderzoek zal eerst de literatuurstudie aan bod komen. Hierna wordt besproken hoe het onderzoek verder verloopt en welke methoden gebruikt worden ter onderzoek. In het hoofdstuk hierop zal de informatie van het literatuuronderzoek gebruikt worden voor de diepte-interview. De informatie afkomstig uit beide onderzoeken wordt vervolgens gebruikt in het enquête onderzoek. Hierna zal de data worden geanalyseerd en gepresenteerd. Tot slot komt de conclusie tot stand en zullen er aanbevelingen zijn voor vervolgonderzoek.

2 Literatuurstudie

2.1 Waar letten mensen, in het bijzonder studenten, in het algemeen op bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst?

Alvorens de hoofdvraag te onderzoeken moet er gekeken worden naar de vraag: *Waar letten mensen, in het bijzonder studenten, in het algemeen op bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst?* Het is namelijk pas mogelijk om dit specifiek op Edu Begeleiding te toetsen, wanneer we informatie hebben over de algemene theorie.

Al in 1997 werd de toenemende individualisatie erkend en de ‘flexibele beloning’ steeds meer toegepast. Deze flexibele beloning bestaat uit de mogelijkheid individuele persoonsleden meer invloed te geven op de samenstelling van een deel van het voor hen geldende pakket aan arbeidsvoorwaarden. Miranda Langedijk bespreekt hiervan de positieve effecten op de onderneming in haar boek “Flexibel belonen: de keuze voor arbeidsvoorwaarden op maat”.

Veel keuzes omtrent deze voorwaarden worden gemaakt op basis van het inkomen, de contractduur en het type contract. Deze drie punten zijn volgens Benda, L et al.(2014) ook de meest voorkomende onderwerpen in relatie tot geluk. In ditzelfde onderzoek worden 7 secundaire arbeidsvoorwaarden getoetst aan geluk. Uit dit onderzoek blijkt dat training, in de vorm van een cursus, en een laptop/pc-thuisregeling een significant positief effect laten zien op het geluk. Dit zal dus in theorie als belangrijk moeten worden ervaren wanneer we kijken naar het aangaan van een (arbeids)overeenkomst.

Een onderzoek van D’haeninck et al. (2015) wijst uit dat de mate van bevlogenheid van medewerkers in grote mate afhangt van de aangeboden arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen. Zo zorgen het aantal uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mate van autonomie, mogelijkheid tot bijleren in hun baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevlogenheid en enthousiasme op de werkvloer. Wanneer gevraagd worden taken, die niet direct bij het takenpakket horen, te verrichten, valt op dat dit een negatief effect heeft op de bevlogenheid alsmede het enthousiasme.

Uit een onderzoek van Abma et al. (2016) naar circa 1200 werkenden en 49 verschillende literatuur reviews blijkt dat er zeven kernwaarden zijn, die als belangrijk worden ervaren tijdens het werk. Deze zeven kernwaarden, ook wel de zeven werkwaarden van de ‘Capability Approach’ genoemd, worden door Dollevoet et al. (2020) als volgt geformuleerd:

1. Gebruiken van kennis en vaardigheden in mijn werk
2. Ontwikkelen van kennis en vaardigheden in mijn werk
3. Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen met betrekking tot mijn werk
4. Betekenisvolle relaties kunnen aangaan in mijn werk
5. Eigen doelen kunnen stellen in mijn werk
6. Een goed inkomen kunnen verdienen in mijn werk
7. Kunnen bijdragen aan het creëren van iets waardevols in mijn werk

Concluderend geven deze kernwaarden geven aan wat een werknemer belangrijk vindt in zijn of haar werk en dit zal dus naar voren moeten komen bij het aangaan van overeenkomst. Ook de andere aangehaalde onderzoeken geven een paar zaken aan die een werknemer belangrijk vindt in zijn of haar werk. Zo zijn zaken zoals werkzekerheid, carrièrekansen, inkomen, mate van contractduur en andere zaken voor werknemers op basis van voorgaande literatuur belangrijk bij het uitvoeren van hun werk. De notie moet gemaakt worden dat de doelgroep van de aangehaalde onderzoeken bij het beantwoorden van deze deelvraag niet alleen studenten betreft. Dit vormt geen probleem voor ons onderzoek omdat de bovenstaande onderzoeken het theoretisch kader in haar algemeenheid uiteenzetten. In het kwantitatieve onderzoek wordt verondersteld dat deze waarden terug komen als antwoord door de respondenten.

2.2 Huidige theorie over het aangaan van arbeidsrelaties

Voor een onderzoek naar het aangaan van een arbeidsrelatie met studenten en het bedrijf Edu Begeleiding moet de algemene theorie hiervoor in ogenschouw genomen worden. Het is daarom dat de volgende deelvraag besproken wordt: *Wat is de huidige theorie over het aangaan van arbeidsrelaties?*

Een arbeidsrelatie kan in vele vormen worden aangegaan. Zo kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, zzp-contracteren, driepartijen-overeenkomst en andere manieren om een werknemer arbeid te laten verrichten voor de werkgever. Koster, F. (2020) beschrijft in zijn onderzoek de beweging van arbeidsrelaties. Zo is er een toenemende trend te zien in zzp-schap en werkenden in de kluseconomie ten opzichte van het standaardmodel waarin een werknemer, voor lange tijd al dan niet voor het leven, gebonden is aan werkgever. Deze trend betekent dat werknemers, in Nederland, flexibeler werk zoeken ten opzichte van eerder jaren.

Het verschil tussen bovenstaande arbeidsrelaties is dat een arbeidsovereenkomst andere mogelijkheden biedt dan een zzp-schap of driepartijen-overeenkomst. Met name het verschil tussen een arbeidsovereenkomst en het zzp-schap is groot en veel gebruikt, waardoor hier dieper op ingegaan wordt.

Zo gelden er voor zzp'ers een aantal fiscale voordelen en aftrekposten die niet voor werknemers (werknemers door het aangaan van een arbeidsovereenkomst) gelden. Het werken als zzp'er brengt ook een aantal nadelen met zich mee. Hoewel er gemiddeld meer loon overgehouden wordt, zijn veel zzp'ers niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Verder komt hen, volgens Van Buren, M. (2022, 19 januari), ook geen ontslagbescherming toe. Dit kunnen beweegredenen zijn voor het aangaan van een ander soort arbeidsrelatie dan een situatie waarin deze verschillen niet aanwezig zijn.

Het verschil tussen een arbeidsovereenkomst en fiscale dienstbetrekking is de gezagsverhouding. Deze gezagsverhouding is bij een arbeidsovereenkomst wel aanwezig. Bij een overeenkomst van opdracht is er minder sprake van "het in dienst zijn" dan bij een arbeidsovereenkomst. Voor het toetsen aan een gezagsverhouding moet gekeken worden naar 5 elementen volgens het Handboek Loonheffing van de Belastingdienst.

1. Leiding en toezicht
2. Vergelijkbaarheid personeel
3. Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen
4. Manier waarop de werkende naar buiten treedt
5. Overige relevante aspecten

Er moet dus aan deze elementen getoetst worden of de werknemer in een arbeidsovereenkomst zijn werk verricht of in een overeenkomst van opdracht.

Voor de werkgever is dit verschil erg belangrijk aangezien de werkgever alleen betaalt wanneer wordt gewerkt en dus niet betaalt bij ziekte of vakantie en eenvoudig de overeenkomst kan beëindigen zonder een ontslagvergoeding. Hier staat voor de werknemer een hoger gemiddeld uurloon tegenover. De werkgever kan namelijk een hoger uurloon bieden doordat er geen loonheffingen en sociale premies worden afgedragen. Deze loonheffingen en sociale premies zouden namelijk in eerste instantie te koste komen van de werkgever. Door het niet afdragen hiervan, blijft er een groter gedeelte over wat omgezet kan worden in een hoger uurloon voor de werknemer. En ander voordeel hiervan is het feit dat er

minder werk verricht hoeft te worden doordat de loonheffingen en sociale premies niet hoeven te worden afgedragen. Ten slotte betekent geen werk het niet uitbetalen van salaris, waardoor een overeenkomst tussen werknemer en werkgever voor de werkgever minder risico betekent.

Er zijn dus veel verschillende manieren voor het aangaan van een arbeidsrelatie in Nederland. Aan elk van deze manieren hangen voordelen en nadelen. Voor het aangaan van een arbeidsrelatie tussen studenten en Edu Begeleiding is het dus de vraag ofwel een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht meer voordelen biedt. Door het onderzoek omtrent wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van deze overeenkomst, kan een keuze gemaakt worden in het aanbieden van het verschil tussen deze twee overeenkomsten. Het zal voor de werknemer en de werkgever belangrijk zijn de verschillen te verwerken in hun overeenkomst. Wanneer werknemer en werkgever het eens zijn over de vorm van de arbeidsrelatie, kan de overeenkomst opgesteld worden.

2.3 Normen en waarden bij het aangaan van een bijbaan

Ter afsluiting van de theoretische deelvragen zal er gekeken worden naar de normen en waarden van studenten. De laatste theoretische deelvraag luidt daarom ook: *Welke normen en waarden zijn voor studenten bij het aangaan van een bijbaan?* Deze vraag is van belang voor het toetsen van variabelen in ons latere onderzoek. Wanneer wij namelijk weten wat deze belangrijke normen en waarden zijn, kan het belang hiervan in het onderzoek onderzocht worden.

Uit een analyse van UU Career Services, gerapporteerd door Agterberg, R. (2018), blijken de waarden altruïsme, relaties op het werk en structuur goed scoren als waarden op de werkvloer door studenten. Dit onderzoek is door voornamelijk vrouwen ingevuld, bij de mannelijk respondenten ligt het accent meer op prestige en prestaties. Hieruit blijkt dat vooral vrouwelijke studenten accenten leggen op de normen en waarden rondom het inzetten van werk ter hulp van andere. Dit is met name in de markt van studieondersteuning belangrijk, aangezien dit intrinsieke motivatie geeft voor de student tijdens het uitvoeren van haar werk. Een accent dat vooral door mannen wordt gelegd, zoals de prestaties, heeft in het onderwijs ook voordelen. De prestaties zijn namelijk de doelen waar naar toe wordt gewerkt door het inzetten van werk ter hulp van anderen.

De normen en waarden verschillen per persoon en zijn uitermate subjectief. Het is daarom lastig een algemeen oordeel te vellen over welke normen en waarden volgens de literatuur

belangrijk zijn voor studenten bij het aangaan van een bijbaan. In tegenstelling tot een extroverte student wordt een introverte student niet gelukkig wanneer hij zich voor een klas bevindt. Wel is een trend te zien in de klachten die studenten ondervinden tijdens hun studie en bijbaan. Zo stelt Van der Heijde, C. (2019) dat zowel het hebben van weinig contactmomenten en de kwaliteit van deze contactmomenten bijdraagt aan de eenzaamheid van de student.

Voor studenten is het dus belangrijk zich verbonden te voelen in een bijbaan. Om de toename in psychische klachten en burn-outs bij studenten tegen te gaan, moet er dus de mogelijkheid geboden worden om nauw in een team samen te werken. Met name de combinatie tussen het inzetten van werk ter hulp van anderen en dit uit te voeren in een nauw samenwerkend team, zorgt voor het tegengaan van deze klachten en wordt dus door studenten als belangrijk ervaren.

De normen en waarden bij het aangaan van een bijbaan door studenten zijn dus beschreven en dit zal in de praktijk zijn uitwerking moeten hebben bij de antwoorden door de respondenten op het enquête-onderzoek. De hypothese is daarom ook dat verwacht wordt deze normen en waarden terug te zien, direct of indirect bij het beantwoorden van de vragen in het diepte-interview alsmede het kwantitatieve onderzoek.

2.4 Nederlandse markt van studieondersteuning

De Nederlandse markt voor studieondersteuning moet onderzocht worden om een beeld te geven over de kansen waarop ingespeeld kan worden door Edu Begeleiding. Het onderzoeken naar de belangrijkste elementen van een overeenkomst tussen Edu Begeleiding en studenten is namelijk pas van belang wanneer op deze markt ingespeeld kan worden door Edu Begeleiding. De vraag die onderzocht moet worden luidt daarom ook: *Hoe ziet de Nederlandse markt op het gebied van studieondersteuning er uit?*

Er is een significant positieve trend te zien in het aantal bedrijven actief in studiebegeleiding, vorming en onderwijs. FirmFocus Business Solutions (2022) laat deze trend zien, waarbij er in 2015 sprake was van 12.535 bedrijven in deze sector tegenover 31.845 bedrijven in 2021. Opgemerkt moet worden dat veel mensen een kans zien in het oprichten van een bedrijf binnen deze branche. Ook Edu Begeleiding is één van deze bedrijven en ziet net als al deze bedrijven een mogelijkheid op de markt van studieondersteuning. Redenen tot oprichting

zullen hierna aan bod komen en zijn, zoals eerder vermeld in de introductie, ook een beweegreden geweest voor de oprichting van Edu Begeleiding.

Uit een onderzoek van minister Slob (onderwijs, 2019) blijkt dat 18% van de middelbare scholieren gebruik maakt van een betaalde vorm van aanvullend onderwijs. Met onbetaalde vormen meegerekend, krijgt één op de drie scholieren aanvullend onderwijs. Voorbeelden van onbetaalde vormen zijn examentrainingen en bijles, dit wordt namelijk vaak vergoed door de school zelf.

Verder laat het Centraal Bureau voor statistiek (2021) een stijgende trend zien in de uitgaven van huishoudens aan huiswerkbegeleiding, bijles, eindtoets- en examentraining voor schoolgaande kinderen in het basis-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs gemeten van 1995 tot 2019. De tabel die deze trend weergeeft is opgenomen in appendix 1. Hierin is te zien dat de desbetreffende uitgaven respectievelijk 240- en 320 miljoen per jaar bedroegen in 2017 en 2019.

De betaling, van de extra ondersteuning, kan door de scholen of ouders volbracht worden. Wanneer ouders hun kinderen in staat stellen extra begeleiding te genieten door bijvoorbeeld bijlessen, zorgt dit volgens Coenen, T.V. (2022) voor aristocratische trekjes. Deze private vormen van onderwijs zijn volgens Bovens, M. (2016) een oorzaak voor het afwezig zijn van een balans van de meritocratie. Ouders die hun merites al hebben verdiend, kunnen dit doorgeven aan hun kinderen die zo een competitief voordeel bereiken op school en later op de arbeidsmarkt.

Niet alleen ouders maar ook scholen stellen de leerlingen in staat extra begeleiding te genieten. Een voorbeeld hiervan is de 8,5 miljard euro voor het nationale programma onderwijs ingezet door Rijksoverheid (2021) die scholen in staat stelt extra begeleiding in te zetten. Dit nationaal Programma Onderwijs is gericht op “herstel én ontwikkeling van het onderwijs, op het inhalen én compenseren van vertraging, en op het ondersteunen van iedereen in het onderwijs die het moeilijk heeft.”

Volgens de Nationale Onderwijsgids (2014, 10 juni) leert 50 procent van de leerlingen op het middelbare onderwijs het hardst voor een profwerk wiskunde en ervaart 38% van alle leerlingen de meeste stress bij dit vak. Deze cijfers komen uit een onderzoek onder 10.114 scholieren. Examenoverzicht (2022) presenteert de cijfers met betrekking tot het eindexamen

van 2022. De profielen Natuur en Gezondheid op het vwo, Natuur en Gezondheid op de havo, Horeca bakker en recreatie op het vmbo tl/gl/kb en mobiliteit en transport op het vmbo bb, worden als “probleemprofielen” gezien. Al deze profielen hebben namelijk per niveau het laagste slagingspercentage. Vooral op de vakken wiskunde, natuurkunde, biologie en economie valt veel winst te behalen. Zo maken deze vakken deel uit van de “probleemprofielen” en zijn inhoudelijk van aard, waardoor een goede uitleg en het oefenen hiermee de basis vormt voor het begrijpen van deze vakken.

De tarieven zijn erg verschillend. Zo hangen de tarieven af van de bijdrage van de school, de hoogte van de aanspraak op een subsidie door de school, een individuele bijdrage door ouders, de lengte van de ondersteuning en het type ondersteuning. Het is daarom niet mogelijk een betrouwbaar gemiddelde te presenteren door relatief grote verschil in deze bedragen. Wat blijkt is dat de tarieven hoog genoeg zijn om de kosten te dekken, door de eerdergenoemde groei in het aantal bedrijven binnen de markt van studieondersteuning.

Edu Begeleiding biedt zowel private als klassikale begeleiding. Door deze combinatie, wordt de markt van het private onderwijs aangeboord. Deze markt is relatief groot en daarom aantrekkelijk wanneer we kijken naar de toename in het aantal bedrijven actief in de studiebegeleiding en de uitgaven van huishoudens aan extra ondersteuning in het onderwijs. Aan de andere kant wordt ook de publieke markt van klassikale begeleiding aangeboord. Scholen kunnen door de extra ondersteuning vanuit de overheid meer geld inzetten om zo de leerlingen van extra begeleiding te voorzien. Zowel de markt in de publieke sector als de markt in de private sector kent dus een stijgende trend in de vraag naar studiebegeleiding.

2.5 Arbeidsmarkt voor studenten

Na de markt voor studieondersteuning te hebben onderzocht, moet er gekeken worden naar de arbeidsmarkt voor studenten in het algemeen. Het is namelijk belangrijk om deze arbeidsmarkt te onderzoeken voor de aansluiting hiervan op de markt van studieondersteuning. De deelvraag die wordt onderzocht luidt: *Hoe ziet momenteel de arbeidsmarkt voor studenten er uit?*

Het Central Bureau voor Statistiek (2020) rapporteert de meeste recente cijfers voor de werkende voltijdstudenten in het hoger onderwijs, naar bedrijfstak. Deze cijfers komen uit 2018, omdat data uit recentere jaren niet beschikbaar is. Het cirkeldiagram is opgenomen in appendix 2. 6.5% van deze studenten is werkbaar in de bedrijfstak onderwijs. Verder zien we

een stijgende lijn wanneer het gaat om het inkomen verdiend uit deze sector en andere bedrijfstakken. Het percentage van 6.5% is laag vergeleken met andere bedrijfstakken zoals de horeca met meer dan het dubbele percentage.

Uit cijfers van het Rapport Nibud Studentenonderzoek (2021) blijkt dat 70 procent van de studenten een bijbaan heeft. Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat mannelijke studenten in 2021 gemiddeld 575 euro per maand verdienen en vrouwelijke studenten 442 euro per maand aan inkomsten uit hun bijbaan hebben. Met een gemiddeld besteedbaar inkomen per maand van 943 euro per student, is het inkomen uit de bijbaan van de student dus een aanzienlijk bedrag. Met een gemiddelde uitgave van 778 euro per maand door studenten, is de bijbaan dus van groot belang en daarmee een verklaring voor het relatief stijgende percentage van 70 procent.

Uit het Jaarrapport landelijke jeugdmonitor (2020) blijkt dat studenten en scholieren per week gemiddeld 14 uur werken. Dit gegeven is belangrijk voor het verwerven van inzicht in de arbeidsmarkt van studenten, aangezien dit een beeld geeft van de tijd die een student gemiddeld over heeft en besteedt aan arbeid. Voor Edu Begeleiding is dit voornamelijk interessant doordat dit 2 lesdagen per week betreft. Hierdoor zullen veel studenten gemiddeld minimaal 1 of 2 dagen per week bijles kunnen geven.

Ook moet het gemiddeld salaris voor studenten onderzocht worden om een beeld te geven van het meest geschikte aanbod qua salaris om de studenten te werven. Eén van de grootste tussenplatforms voor studenten wanneer het gaat om een bijbaan, is Indeed. Volgens data van Indeed (2022) verdient een student gemiddeld €15,35 per uur.

Tot slot is de drempel voor het deelnemen in de arbeidsmarkt voor de student makkelijk wanneer er geen werkdrempel is met betrekking tot inwerken of ingewikkelde cursussen en andere vereisten voor het beginnen met geld verdienen. Dit is waarom de markt van studieondersteuning makkelijk aansluit voor studenten. Zo zijn studenten op de hoogte van de door hun afgelegde stof op het middelbaar onderwijs en kunnen dit door veel ervaring en verdieping in het vervolgonderwijs, makkelijker toepassen op het middelbare onderwijs. Het is daarom ook makkelijk met een studie te combineren, omdat een universitaire studie in de economie verder gaat dan de economie op de middelbare school.

Samenvattend blijkt dat er veel mogelijkheden zijn voor het vergroten van de factor studenten werkzaam in de markt van studieondersteuning. 6.5% is namelijk relatief laag en door de

juiste factoren aan te bieden bij een overeenkomst tussen Edu Begeleiding en de student, moet het mogelijk zijn studenten met Edu Begeleiding te laten samenwerken. Verder is er ruimte om het gemiddelde salaris te bieden vanwege de subsidies in het onderwijs alsmede het tekort van docenten. Wanneer de factoren, die studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding, in kaart zijn gebracht kan hierop ingespeeld worden om de studenten op de markt van studieondersteuning arbeid te laten verrichten.

2.6 Grootste uitdagingen binnen de markt van studieondersteuning

Ten slotte moet er gekeken worden naar de grootste uitdagingen binnen de markt voor studieondersteuning. Door de uitdagingen het hoofd te bieden, zal Edu Begeleiding zich differentiëren van de concurrenten. De laatste deelvraag is daarom: *Wat zijn op het moment de grootste uitdagingen binnen de markt van studieondersteuning?*

De grootste uitdaging binnen de markt van het onderwijs is het tekort aan leraren in Nederland. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022) bevestigt dit lerarentekort en probeert dit probleem door meerdere maatregelen op te lossen. Het Ministerie doet dit door de instroom van meer leraren te verhogen, het behoud van leraren bevorderen en het onderwijs anders te organiseren. Dit laatstgenoemde stelt scholen in de mogelijkheid meer gebruik te maken van vakleerkrachten en ondersteunend personeel. Dit is gezien de aard van Edu Begeleiding erg relevant.

Frederix, S. (2019) projecteert een hoeveelheid van vijfduizend à zeventuizend leraren benodigd in 2028. Verder stelt Frederix dat deze hoeveelheid niet gehaald wordt doordat studenten eerder stoppen met hun opleiding en minder mensen beginnen aan de opleiding. Al deze problemen brengen ons weer terug op het hoofdprobleem, namelijk het lerarentekort. Dit tekort is een uitdaging binnen het onderwijs, maar is het ook een uitdaging voor de markt van studieondersteuning?

Studieondersteuning is een breed begrip. Het omvat, en is niet gelimiteerd tot, alle extra begeleiding naast de basisbegeleiding die genoten wordt door de leerling of student en bijdraagt aan het halen van de studie. Deze sector breidt zich, zoals eerdere cijfers aantoonde, uit. Zo is in vijf jaar tijd het aantal bedrijven dat een vorm van studieondersteuning aanbiedt, met 61 procent gestegen. Uit cijfers van de Kamer van Koophandel blijkt dat op 1 januari 2017 3.396 huiswerk- en bijlesinstituten zich in het handelsregister hebben ingeschreven en 5 jaar later een aantal van 5.462. Ten slotte zijn het aantal bedrijven, ingeschreven onder

studiebegeleiding, vorming en onderwijs 36436 volgens data van de Kamer van Koophandel (2022).

Door het grote aantal bedrijven actief in deze sector en de ondersteuning van de overheid kan er op lange termijn sprake zijn van concurrentie tussen bedrijven op de markt van studieondersteuning. Of dit binnenkort het geval zal zijn, moet nog maar blijken, gezien de overheidsfondsen en het lerarentekort.

Een ander probleem is de kosten voor de extra studieondersteuning voor ouders. Uit eerder onderzoek bleek dat er een private markt bestaat voor studieondersteuning. De Nederlandse documentaireserie Klassen (2020) laat zien dat er sprake is van grote ongelijkheid tussen verschillende leerlingen. Zo vecht het ene kind tegen hoge verwachtingen, prestatiedruk en krijgt het extra begeleiding buiten school, terwijl het andere kind moeite onder lage verwachtingen en deze ondersteuning niet tot zijn beschikking heeft, vanwege te hoge kosten voor rekening van de ouders van het kind.

Leijgraaf, M. E.A. (2021) stelt een aantal manieren voor de ongelijkheid tussen scholieren te verkleinen. Zo kan er in de praktijk gebruik gemaakt worden van compenseren en waarderen voor het creëren van gelijke kansen. In tegenstelling tot de stelling “gelijke kansen vraagt om gelijke behandeling” gaat deze theorie er juist vanuit dat leerlingen ongelijk behandeld moeten worden, omdat ze niet op gelijke wijze beginnen aan hun schoolopleiding. In de praktijk kan dit gerealiseerd worden door de leerlingen te compenseren voor zaken die ze in hun thuissituatie missen. Voorbeelden hiervan zijn extra ondersteuning, ondersteunen van ouders om zo hun kind deze ondersteuning thuis te bieden en extra scholing buiten de klassikale lessen om. Deze extra ondersteuning zal in veel gevallen vanuit de school beschikbaar moeten komen, aangezien deze ondersteuning in de eerste plaats nodig is vanwege het tekort door de thuissituatie gecreëerd.

De grootste uitdaging binnen de markt van studieondersteuning bestaat uit het feit dat het grote tekort van leraren binnen de markt van het onderwijs gevuld moet worden. Dit is te zien aan het feit dat er steeds meer een beroep gedaan wordt en er steeds meer bedrijven opgestart worden in deze sector. Ook valt op dat de overheid het aantal leraren wil stimuleren, wat op lange termijn concurrentie voor studieondersteuning kan betekenen. Tot slot is er ongelijkheid tussen leerlingen, waardoor leerlingen soms geen gebruik van extra ondersteuning kunnen maken in tegenstelling tot hun medeleerlingen. De uitdaging is het hierin voorzien door een

bijdrage van de scholen of indirect via de overheid. De uitdaging is dus om binnen de sector van studieondersteuning het tekort aan leraren op te vangen, alsmede een beter aanbod te bieden in vergelijking met de eventuele toename van leraren in de markt van het onderwijs voor alle leerlingen.

2.7 Afronding literatuuronderzoek

2.7.1 Belangrijkste bevindingen theoretisch literatuuronderzoek

Uit de literatuur komt een aantal zaken naar voren die potentiële werknemers belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Zo werden cursussen, laptop/pc-thuisregeling, werkzekerheid, carrièrekansen, mate van autonomie, geregeld overleg, aantal uren werk, salaris, goede relatie leidinggevende en mogelijkheid tot ontwikkeling tijdens het werk gezien als belangrijke zaken rondom het aangaan van een overeenkomst. Er zijn verschillende manieren voor het aangaan van een overeenkomst of arbeidsrelatie in Nederland. Aan de verschillende fiscale vormgevingen van deze arbeidsrelaties hangen zowel voor- als nadelen. Zo gelden er voor zzp'ers aftrekposten die niet van toepassing zijn voor werknemers. Ook zaken als verzekering, doorbetaling en vakantiedagen verschillen tussen de fiscale vormgevingen. Ook volgen er normen en waarden uit de literatuur die belangrijk worden gevonden door studenten bij het aangaan van een bijbaan. Zo valt bij mannen op dat presteren als belangrijke waarde wordt ervaren, terwijl vrouwelijke studenten accenten leggen op de normen en waarden rondom het inzetten van werk ter hulp van anderen. Verder valt op dat studenten de contactmomenten en de kwaliteit hiervan belangrijk vinden aangezien dit bijdraagt aan de eenzaamheid van de student. Met name het verbonden voelen met de bijbaan alsmede het werken in een nauw team, zijn voor studenten belangrijke waarden wanneer gekeken wordt naar een bijbaan.

2.7.2 Belangrijkste bevindingen empirisch literatuuronderzoek

Uit de literatuur blijkt dat er, in zowel in de private- als de publieke sector, een positieve trend te zien is in de toename van bedrijven op de Nederlandse markt van studieondersteuning. Ook blijkt dat de vraag naar een betaalde vorm van aanvullend onderwijs door middelbare scholieren is toegenomen met 18%. Deze toegenomen vraag blijkt ook uit de stijgende uitgaven door huishoudens aan studieondersteuning. Sommige vakken worden door studenten als moeilijker ervaren dan andere vakken waardoor de vraag naar studieondersteuning afhankelijk van het desbetreffende vak. Verder volgt uit de literatuur dat er veel mogelijkheden zijn voor het vergroten van de factor studenten werkzaam in de markt van

studieondersteuning. Ook blijkt er ruimte te zijn voor het gemiddelde salaris op deze markt vanwege subsidieregelingen en andere tegemoetkomingen. De grootste uitdagingen op deze markt bestaan uit het invullen van het grote tekort van leraren in het onderwijs en het bieden van ondersteuning aan kinderen die hier eerst geen gebruik van konden maken.

2.7.3 Hypotheses

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten met betrekking tot de literatuur zijn de volgende hypothesen opgesteld.

1. Uit de diepte-interviews zal blijken dat cursussen, laptop/pc-thuisregeling, aantal uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mate van autonomie, mogelijkheid tot bijleren in het werk, geregeld overleg, goede relatie leidinggevende een positief effect hebben op de aantrekkelijkheid van het sluiten van een overeenkomst met Edu Begeleiding door studenten.
2. In de diepte-interviews zijn de volgende 7 kernwaarden terug te herkennen in de waardering van de onafhankelijke variabelen door studenten:
 1. Gebruiken van kennis en vaardigheden in mijn werk
 2. Ontwikkelen van kennis en vaardigheden in mijn werk
 3. Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen met betrekking tot mijn werk
 4. Betekenisvolle relaties kunnen aangaan in mijn werk
 5. Eigen doelen kunnen stellen in mijn werk
 6. Een goed inkomen kunnen verdienen in mijn werk
 7. Kunnen bijdragen aan het creëren van iets waardevols in mijn werk
3. Salaris heeft als onafhankelijke variabele relatief het grootste effect op de aantrekkelijkheid van het sluiten van een overeenkomst, met Edu Begeleiding door studenten, ten opzichte van andere onafhankelijke variabelen.
4. Wanneer we naar het aantal uur werk per week kijken heeft 14-17 uur werk per week de grootste voorkeur wanneer het gaat om aantal uren werk per week onder studenten.
5. Het uitvoeren van taken, die niet bij het initiële takenpakket horen, hebben een negatief effect op de aantrekkelijkheid van het sluiten van een overeenkomst met Edu Begeleiding door studenten.

6. Bij de vraag: “Welke van de twee onderstaande doelen is voor jou belangrijker wanneer het gaat om het uitvoeren van je werk?” kan gekozen worden tussen “presteren” of “werk inzetten om andere te helpen”. Het merendeel van de mannelijke respondenten zal kiezen voor “presteren” terwijl het merendeel van de vrouwelijke respondenten zal kiezen voor “werk inzetten om andere te helpen”.

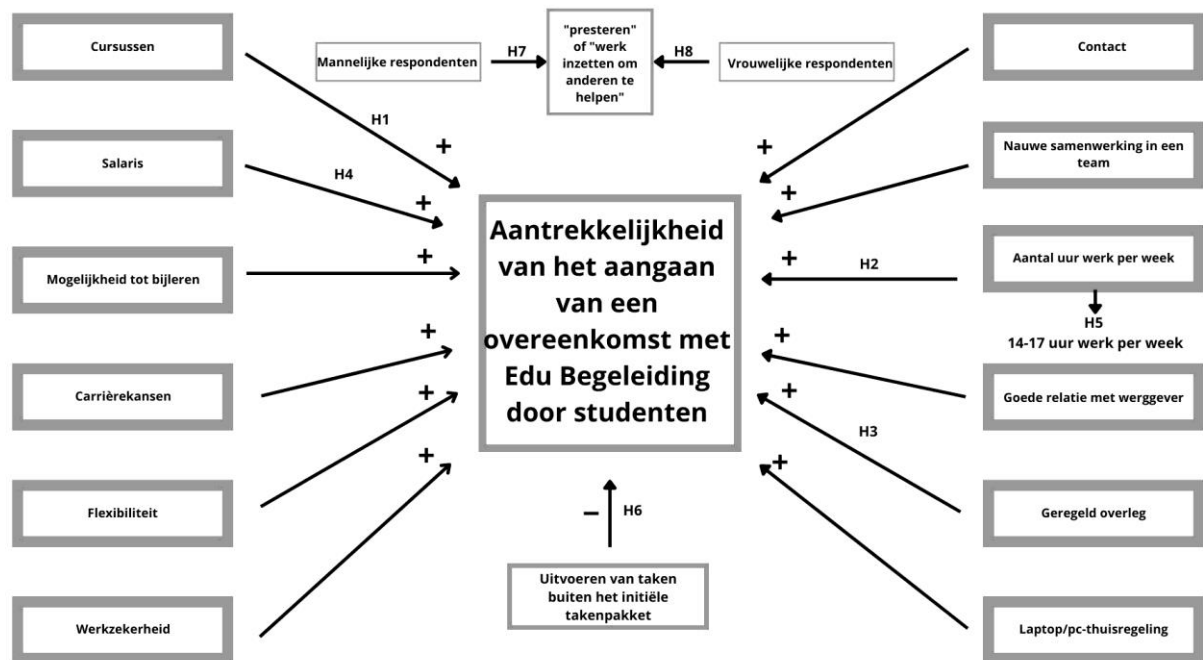
Bovenstaande uitleg had moeten resulteren in hypothesen die getoetst konden worden aan de hand van de resultaten vanuit het onderzoek. Echter zijn sommige attributen niet meegenomen in het onderzoek vanwege redenen die later naar voren zullen komen. Ook kan aan de hand van 10 diepte-interviews geen betrouwbare uitspraak gedaan worden over de 7 kernwaarden. Dit is namelijk erg subjectief en voor het toetsen van een hypothese is een grotere steekproefpopulatie vereist. Hierdoor zullen de hypothesen iets afwijken van bovenstaande uitleg. Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten met betrekking tot de literatuur en de overwegingen ten aanzien van het enquête onderzoek, zijn de volgende hypothesen opgesteld:

1. H0: Cursussen hebben geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Cursussen hebben een positief effect op de afhankelijke variabele.
2. H0: Het aantal uren werk heeft geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Het aantal uren werk heeft een positief effect op de afhankelijke variabele.
3. H0: Geregeld overleg heeft geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Geregeld overleg heeft een positief effect op de afhankelijke variabele.
4. H0: Salaris heeft niet het grootste effect op de afhankelijke variabele
H1: Salaris heeft het grootste effect op de afhankelijke variabele.
5. H0: 14-17 uur werk per week heeft niet de grootste voorkeur als level van het “aantal uur werk per week”.
H1: 14-17 uur werk per week heeft de grootste voorkeur als level van het “aantal uur werk per week”.
6. H0: Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket heeft geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket heeft een negatief effect op de afhankelijke variabele.
7. H0: 50% of minder van de mannelijke respondenten zal kiezen voor “presteren”.
H1: 50% of meer van de mannelijke respondenten zal kiezen voor “presteren”.
8. H0: 50% of minder van de vrouwelijke respondenten zal kiezen voor “werk inzetten om anderen te helpen”

H1: 50% of meer van de vrouwelijke respondenten zal kiezen voor “werk inzetten om anderen te helpen”.

2.7.4 Conceptueel model

Het conceptuele model bevat als onafhankelijke variabelen alle attributen. Onder attributen worden de getoetste zaken rondom het aangaan van een arbeidsovereenkomst met Edu Begeleiding verstaan. Een paar voor de hand liggende voorbeelden hiervan zijn salaris en gewerkte uren per week. De afhankelijke variabele is de aantrekkelijkheid van het sluiten van een overeenkomst met Edu Begeleiding door studenten. De hypothesen worden dus getoetst door het effect van de onafhankelijke variabelen te testen op de afhankelijke variabele. De zesde en zevende hypothese wordt aan het eind getoetst bij de bespreking van de onderzochte resultaten. Aan de hand van onderstaande afbeeldingen wordt een schematische weergave gegeven van het conceptuele model en de volgorde van het onderzoek in deze scriptie.



3 Data en methodiek

3.1 Verschil kwantitatief en kwalitatief onderzoek

Kwantitatief onderzoek is onderzoek waarbij de focus op de hoeveelheid data ligt. De nadruk bij het analyseren en het verzamelen ligt hierbij op kwantificatie van data. Het is dus veelal onderzoek aan de hand van cijfers in plaats van woorden. Voorbeelden van kwantitatief onderzoek zijn Enquêtes en Experimenteel onderzoek. Kwalitatief onderzoek legt de nadruk meer op woorden en betekenissen. Het is veelal onderzoek aan de hand van interviews met open vragen en literatuuronderzoek. Het verschil is dat kwantitatief onderzoek gebruikt wordt voor het verzamelen van feiten om dit vervolgens te generaliseren naar een grotere populatie. Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om de achterliggende drijfveren van een bepaalde doelgroep te peilen.

3.2 Literatuuronderzoek

Dit onderzoek is zowel een kwantitatief als kwalitatief onderzoek. Deze scriptie begint met een kwalitatief onderzoek door middel van literatuuronderzoek. In dit literatuuronderzoek wordt de bestaande literatuur onderzocht aan de hand van zes deelvragen. Deze zes deelvragen bestaan uit drie theoretische- en drie empirische deelvragen. De desbetreffende deelvragen worden beantwoord door bestaande literatuur zoals scripties en voorgaande onderzoeken die te maken hebben met het desbetreffende onderwerp. Bij het selecteren van de literatuur zal gelet worden op het tijdschip van publicatie, blad van uitgave, schrijver en andere zaken. Verder wordt de literatuur altijd gebruikt als naslagwerk om de betrouwbaarheid van het onderzoek te toetsen

3.3 Diepte-interviews

De resultaten uit dit literatuuronderzoek worden toegepast op het tweede deel van kwalitatief onderzoek namelijk de diepte-interviews. De diepte-interviews worden van minimaal 10 studenten afgenomen. Tijdens het diepte-interview wordt gevraagd wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding alsmede een hoop andere vragen. Tijdens deze diepte-interviews worden de onafhankelijke variabelen (hierna: attributen) waargenomen. De resultaten van het literatuuronderzoek helpen hierbij doordat doorgevraagd kan worden in de diepte-interviews met informatie uit de literatuur. Uit het literatuuronderzoek kwamen namelijk attributen terug, de zogenoemde onafhankelijke variabelen. Hier kan tijdens de diepte-interviews op doorgevraagd worden. Vervolgens komen

er meer attributen terug uit de resultaten van deze diepte-interviews doordat gebruik is gemaakt van informatie uit het literatuuronderzoek binnen deze diepte-interviews.

3.4 Enquête onderzoek

De waargenomen attributen uit de diepte-interviews worden vervolgens onderzocht in kwantitatief onderzoek door middel van een enquête onder studenten. Deze enquête zal minimaal 100 respondenten bevatten, om een zo betrouwbaar mogelijke uitspraak te volbrengen. In de enquête zal eerst wat informatie gegeven worden over Edu Begeleiding zodat de respondent weet wat het bedrijf inhoudt. Vervolgens zal een “Choice Based Conjoint Analysis” worden uitgevoerd. Deze analyse probeert het beslissingsproces van de respondent te modelleren via aangegeven voorkeuren in een bepaalde context. De respondent krijgt een aantal verschillende profielen te zien met verschillende waarden (hierna “levels”) voor de attributen en wordt gevraagd het meeste geprefereerde pakket aan attributen te kiezen. Uit de resultaten van deze analyse zal vervolgens blijken welk attribuut het grootste effect heeft op de afhankelijke variabele namelijk de aantrekkelijkheid van het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding door studenten. Ook zullen de levels per attribuut naar preferentie onderzocht worden, zodat een preferent profiel kan worden gemaakt vanuit de antwoorden van de respondenten. Tot slot zullen de hypothesen getoetst worden.

3.5 Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep voor de diepte-interviews zal bestaan uit 10 studenten die momenteel studeren aan een hogeschool of universiteit of dit binnen een jaar van plan zijn. Een deel hiervan zijn bekenden van de schrijver van deze scriptie, vanwege de toegankelijkheid en bereidheid van de respondent. Voor de onderzoeksgroep met betrekking tot de enquêtes zal alleen voorgeselecteerd worden op student zijn. Dit is een vraag vanuit de enquête waardoor hierop kan worden geselecteerd. Het gaat er bij student om dat er op dit moment een opleiding genoten wordt. Dit kan bestaan uit alle opleidingsniveaus. Het grootste deel zullen respondenten zijn die aan de Erasmus Rotterdam of in Amsterdam studeren. Hier ligt namelijk het grootste bereik voor het vinden van de respondenten.

3.6 Herkomst van data en programma ter analyse hiervan

Zoals eerder vermeld, komt de data voor het literatuuronderzoek uit de literatuur. De data met betrekking tot de diepte-interviews komt tot stand door de diepte-interview voor te bereiden en inhoudelijke door te vragen aan de respondent. Alle interviews worden opgenomen voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek en voor de geloofwaardigheid van de schrijver. Tenslotte

wordt voor de enquêtes gebruik gemaakt van het programma Conjoint.ly. Hier is voor gekozen omdat de data eenvoudig geanalyseerd kan worden door de software van het programma zelf en de hulp die geboden wordt bij het maken van een Choice Based Conjoint Analysis. Dit programma is in mijn bachelor-loopbaan nog niet eerder gebruikt, waardoor het eigen maken van het programma de nodige tijd in beslag nam.

3.7 Ruwe data

De verwijzingen in het literatuuronderzoek, de data uitkomsten van de diepte-interviews en de resultaten van het enquête onderzoek zijn terug te vinden in de appendix.

3.8 Maatregelen ter voorkoming van bias binnen het onderzoek

De eerste maatregel ter voorkoming van bias binnen het onderzoek is de randomisering van de respondenten. Deze respondenten moeten student zijn voor de relevantie van het onderzoek. In de enquête wordt hiernaar gevraagd, waardoor er alleen data van studenten gebruikt wordt voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Het nadeel is dat er vooral respondenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam worden uitgenodigd tot deelnemen van de enquête. Dit is nadelig omdat dit niet willekeurig is en deze groep studenten een andere omgeving gewend zijn dan studenten die in een andere stad studeren. Wel wordt de poging gedaan om de enquête, door sociale media, zo breed mogelijk te verspreiden. Door middel van mond op mond en doorsturen wordt beoogd een zo divers mogelijke doelgroep te bereiken.

Enkele respondenten die meededen aan het diepte-interview waren bekenden voor de schrijver van deze scriptie. De reden hiervoor is het feit dat diepte-interviews uitgebreid zijn en niet iedereen bereid is hier tijd voor te maken. Het afnemen van de diepte-interviews onder vrienden is daarom een stuk eenvoudiger. Ter voorkoming van bias zijn er ook diepte-interviews afgenomen van onbekenden. Tot slot is er geprobeerd te selecteren op achtergrond en gender, voor het beogen van een diverse doelgroep.

Tijdens de vragen van het diepte-interview wordt geprobeerd de respondent geen woorden in de mond te leggen en zo respons bias te voorkomen. Er wordt eerst gevraagd of de respondent zelf attributen kan bedenken. Hierna wordt er pas een toespeling op de huidige literatuur gemaakt. Ook door juist bekenden te interviewen is de kans op interviewer bias een stuk kleiner. Doordat er bekendheid bestaat over de respondent, is de kans op het geven van sociaal wenselijke antwoorden kleiner omdat de interviewer op de hoogte is van de eigenschappen van de respondent.

In het enquête onderzoek worden de respondenten eerst geselecteerd op het zijn van student. Wanneer dit namelijk niet het geval is, volgt het einde van de enquête en worden de resultaten niet meegenomen in de analyse. Ten tweede wordt een steekproef gemiddelde genomen van minimaal 100 respondenten en geprobeerd een aantal respondenten te vinden ruim boven dit minimum. Ook zullen de resultaten van het enquête onderzoek geselecteerd en gefilterd worden op basis van responsietijd, het niet lezen van alle mogelijkheden, het overslaan van vragen en het niet ver genoeg naar beneden scrollen in de enquête.

4 Onderzoeksresultaten

4.1 Onderzoeksresultaten diepte-interviews

De respondenten van de diepte-interviews hebben een leeftijd tussen de 20 en 25 jaar. Verder studeert elke respondent of was van plan weer te gaan studeren. Opmerkelijk is dat elke respondent positief reageerde op de vraag: Lijkt het je leuk om voor een bedrijf zoals Edu Begeleiding te werken? Dit geeft weer dat het werken bij Edu Begeleiding aantrekkelijk is en aantrekkelijker gemaakt kan worden door te focussen op de juiste zaken rondom het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding.

In appendix 6.3.11 staat de tabel met belangrijkste bevindingen van het enquête onderzoek. In deze tabel zijn de onafhankelijke variabelen gekwalificeerd in de “Axiaal Coderen” kolom. Het is op deze manier eenvoudig te zien welke attributen/onafhankelijke variabelen veelal terugkwamen in de diepte-interviews en getoetst moeten worden tijdens het enquêteonderzoek. Ook is er tijdens de diepte-interviews doorgevraagd op de specifieke attributen waardoor er levels aan de attributen kunnen worden gegeven, om uiteindelijk te gebruiken bij de conjoint analyse van het enquêteonderzoek.

Zaken rondom het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding die terugkwamen in de diepte-interviews zijn: Flexibiliteit (gemiddeld namelijk een tegemoetkoming van 2 partijen, maand van tevoren afmelden, dag van tevoren afmelden, 2 weken van tevoren afmelden, week van tevoren afmelden, 2 weken van tevoren afmelden), locatie (max 20 minuten onderweg naar locatie), zaken rondom ziekte, arbeidsongeschiktheid, concurrentiebeding, intellectuele eigendom, geheimhoudingsplicht, salaris per uur (15-20, 15-25, 13-14, 12-13, 10-15, 10-15, 12), werktijden, reiskostenvergoeding, contact werkgever, relatie werkgever, relatie leidinggevende, duidelijkheid, transparantie, aantal uren per week (16-20, 24, 10-16, 12, 12-16, 10, 18-20, 20), training, laptop/pc-thuisregeling, geregeld overleg (1 keer per week, 1 keer per maand, 1 keer per kwartaal, 1 keer per maand), bedrijfscultuur, cursussen (1 keer per half jaar, tot het doel bereikt is, 1 keer per kwartaal), relatie met collega's, werkzekerheid, carrièrekansen, bijleren in baan, reistijd, autonomie (eigen uren indelen, eigen manier van lesgeven), borrels, opzeggingsmogelijkheden en vakantiedagen.

Dit zijn erg veel attributen, waardoor hiervan een selectie moet worden gemaakt. Voor het maken van deze selectie moet er rekening gehouden worden met de hoeveelheid van voorkomen van de attributen in de diepte-interviews. Wanneer een attribuut namelijk vaker

voorkomt, betekent dit dat respondenten dit belangrijk vinden, waardoor dit moet worden onderzocht voor de betrouwbaarheid van het enquête onderzoek. Verder moet er gekeken worden naar de mogelijkheid tot het analyseren met betrekking tot een conjoint choice based analyse. Ook moeten de attributen zelfstandig genoeg zijn en geen wederzijdse causaliteit vertonen voor de betrouwbaarheid van het onderzoek.

locatie heeft namelijk causaal verband met de reiskostenvergoeding, waardoor er maar 1 van deze 2 attributen kan worden meegenomen in het onderzoek. Tot slot moeten de attributen betrekking hebben op de hoofdvraag. Het moet gaan om zaken bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Ook zaken rondom het aangaan van een overeenkomst kunnen worden onderzocht, maar de primaire focus ligt op attributen die zijn vast te leggen in een contract/overeenkomst. Een attribuut zoals sfeer op de werkvloer is namelijk niet vast te leggen in een overeenkomst en daarmee niet relevant voor de hoofdvraag. Wel heeft het maatschappelijke waarde deze attributen te onderzoeken. Zo kan er in de praktijk door Edu Begeleiding aandacht gegeven worden als zaken zoals de sfeer en goede relatie met de leidinggevende.

De attributen die onderzocht worden door middel van de conjoint choice based analyse zijn: aantal uren werk, salaris, flexibiliteit, geregeld overleg en cursussen. Deze attributen kwamen namelijk veel terug in de diepte-interviews alsmede de literatuur. Ook bleek uit de resultaten van de diepte-interviews dat er aan deze attributen 'levels' gekoppeld kunnen worden. Dit is van belang voor de gebruikte analyse methode, aangezien respondenten dan geconfronteerd worden met verschillende 'levels' van de attributen, waardoor de attributen ten opzichte van elkaar gewogen worden en uitspraken gedaan kunnen worden op de hoofdvraag en hypotheses.

4.2 Resultaten enquête onderzoek

Het enquête onderzoek is gehouden door middel van de software van Conjoint.ly. Deze website is gebruiksvriendelijk en heeft veel ingebouwde eigenschappen voor een conjoint analyse. Daarnaast is er sprake van een hulpoctie, wat handig was tijdens het onderzoek. Ook stelt deze software respondent filtering beschikbaar waardoor de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd wordt. Ook is de output van de resultaten overzichtelijk en duidelijk genoeg om uitspraken te doen met betrekking tot de hoofdvraag alsmede hypotheses.

4.2.1 Algemene resultaten

De link van de enquête is 394 keer aangeklikt. Hier zijn 127 geldige resultaten voor het onderzoek uitgekomen wat de ondergrens van 100 respondent dus ruim te boven gaat. Een cirkeldiagram is toegevoegd in de appendix 6.2.2 onder 2. Het programma zelf filtert op de responsietijd, snel door klikken, het leeglaten van antwoorden, het niet in acht nemen van alle alternatieven per antwoord en op IP adres. Door de respondenten te filteren op responsietijd gaat de betrouwbaarheid van het onderzoek omhoog aangezien de kans aanwezig is dat deze respondenten de enquête niet naar waarheid of naar volle concentratie hebben ingevuld. Ook het te snel doorklikken filtert de respondenten met dezelfde reden. Het leeglaten van antwoorden zorgt ervoor dat de resultaten niet meegenomen worden in de analyse. De responsietijd van dit onderzoek hoeft geen lange responsietijd te zijn voor de betrouwbaarheid van het onderzoek. De enquête bestaat namelijk uit weinig vragen en relatief eenvoudige controle vragen met betrekking tot leeftijd, geslacht en ja of nee alternatieven. Verder zijn de conjoint vragen eenvoudig en valt een patroon te ontdekken na een paar conjoint vragen te hebben beantwoord. De student weet na een paar vragen de attributen en levels en zak steeds sneller door de verschillende combinaties van overeenkomsten heengaan.

Ook het niet naar onder scrollen waardoor niet alle alternatieven van de conjointvraag in overweging werden genomen, wordt door het programma gefilterd. Toch zijn een paar resultaten handmatig weer in het onderzoek betrokken. Het viel namelijk op dat wanneer de respondent de conjoint vragen doorkreeg en wat voor hem belangrijk was, de respondent steeds sneller door de vragen heen kon. Dit is te verklaren met een voorbeeld. Na een paar conjoint vragen ben je op de hoogte van de verschillende attributen en de geprefereerde levels van deze attributen. Wanneer je als student salaris en gewerkte uren belangrijk vindt, is het daarom niet raar dat een enkeling bij de laatste conjoint vraag niet naar onder scrolt. Wanneer namelijk in de eerste twee alternatieven de, voor de respondent, belangrijkste attributen gecombineerd met de geprefereerde levels staan, is dat genoeg om zijn of haar keuze op te baseren. Het is om deze reden dat enkele resultaten zijn toegevoegd, na de foutmelding van conjoint.ly. Het aantal van deze toevoegen bedraagt 13 respondenten. Deze 13 respondenten voldoen aan de andere criteria namelijk een betrouwbare responsietijd en het invullen van de andere antwoorden.

Verder is er de mogelijkheid resultaten te filteren op IP adres. Bij het vinden van respondenten rond het schrijven van deze scriptie (augustus) zijn veel respondenten op vakantie. Het is daarom niet opvallend dat er 2 dezelfde IP's staan, wanneer de link van de

enquête is verzonden naar een groepje vrienden die op het moment van reageren zich in het zelfde huishouden bevinden. Ook heb ik mensen die bij mij op visite waren mijn enquête software laten zien en hebben zij het via mijn computer ingevuld. Als extra maatregel zijn er meer respondenten dan de in eerste instantie bedoelde 100 onderzocht. Wanneer er sprake is van het feit dat een respondent de enquête dubbel heeft ingevuld, is er in ieder geval ruimte met betrekking tot het halen van het minimale aantal respondenten. Verder zijn de respondenten Nederlands, maar is de locatie verspreid door voornamelijk heel Europa. De reden hiervoor is wederom de vakantietijd. Tot slot komen veel respondenten uit Rotterdam en Amsterdam. De reden hiervoor is dat hier veel studenten leven en de enquêtelink in grote Whatsapp groepen kan worden gedeeld omdat ik bekend ben met zowel Rotterdamse als Amsterdamse studenten.

Verder zijn er controlevragen in het onderzoek toegevoegd. Zo wordt er voor de conjoint vragen gevraagd naar de leeftijd, het geslacht en of de respondent student is of verwacht volgend jaar te gaan studeren. Deze laatste vraag is van belang zodat de doelgroep wordt aangesproken en andere resultaten gefilterd kunnen worden. Wanneer respondent de vraag over studentschap negatief beantwoordt, zal het resultaat uitgesloten worden van de analyse. Verder is de vraag naar het geslacht van respondent van belang voor de laatste hypothese die hierna behandeld zal worden. Tot slot is er gefilterd op leeftijd. Zo is er een respondent uitgesloten van de resultaten met een leeftijd van 69 jaar. Natuurlijk is het mogelijk om student te zijn op deze leeftijd, echter met onvoldoende middelen om dit te controleren is deze onwaarschijnlijke combinatie uit de resultaten gebleven.

4.2.3 Resultaten van gestelde vragen

De hoofdvraag van de scriptie luidde: *Wat vinden studenten belangrijk bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding?* Het is dus van belang dat de attributen ten opzichte van elkaar geanalyseerd worden. De vraag moet dus beantwoord worden: Hoe belangrijk is elke attribuut in relatie tot de andere onderzochte attributen?

De eerste vraag van het enquête onderzoek was een selectievraag waarop de respondenten gescheiden werden op basis van het student zijn of geen student zijn. Uiteindelijk zijn er dus 127 studenten meegenomen in de analyse. De tweede vraag is van belang voor de betrouwbaarheid van het onderzoek. Hier werd namelijk naar de leeftijd van de respondent gevraagd. De laagste ingevulde leeftijd in het onderzoek was 17 jaar en de hoogste 26 jaar, na het filteren van de uitschieters zoals eerder beschreven. De standaard deviatie bedraagt 1.5,


het gemiddelde 20.7 jaar, de modus 21 jaar en de mediaan ook 21 jaar. Een staafdiagram met de resultaten van de vraag naar leeftijd, is terug te vinden in appendix 6.2.3 onder 1.

De derde vraag was een vraag naar het gender van de respondent. Deze vraag fungeert zowel als controle variabele als vraag voor de laatste hypothese. In de laatste hypothese wordt namelijk het verschil tussen mannelijke- en vrouwelijke respondenten onderzocht. Ook is een balans tussen mannelijke- en vrouwelijke respondenten van belang voor de neutraliteit van het onderzoek. Wanneer het onderzoek een significante meerderheid mannen als respondent zou bevatten, is het niet mogelijk, aan de hand van het onderzoek, betrouwbare uitspraken te doen voor vrouwelijke studenten. Uit de analyse bleek 52% van de 127 respondenten man te zijn en 48% van de respondenten vrouw. In totaal bleken er dus 66 mannelijke studenten en 61 vrouwelijke studenten te zijn. Een staafdiagram is terug te vinden in appendix 6.2.3 onder 2.

Vraag 4 bestond uit de Choice Based Conjoint Analysis. Hierbij werd de respondent geconfronteerd met attributen die bepaalde 'levels' bevatten. De attributen met desbetreffende levels zijn terug te vinden in appendix 6.2.4. Door middel van de software van het gebruikte programma kan het relatief belang van de attributen bepaald worden. Het 'uurloon' werd door studenten als belangrijkste ervaren en het relatieve belang hiervan ten opzichte van de andere attributen bedraagt 42.6%. Het 'aantal uren werkzaam' 21,9%, 'flexibiliteit' 17.5%, 'cursus voor het leren lesgeven' 9.8% en 'overleg over werkzaamheden' 8.2%. Een staafdiagram over het relatieve belang van de attributen is terug te vinden in appendix 6.2.3 onder 3.

Niet alleen de attributen kunnen worden gerangschikt, maar ook de levels van de attributen. Hierdoor kan gekeken worden welke levels door respondenten als positief en negatief ervaren worden. Uit de analyse blijkt dat sommige levels namelijk een groot effect hebben op de keuze van de overeenkomst door de respondent. De levels kunnen door middel van de software vergeleken worden met de andere levels van dezelfde attribuut. Zo is er bijvoorbeeld te zien dat het level "10-13 euro per uur" wat bij de attribuut 'uurloon' hoort een relatieve preferentie heeft van -30.8% ten opzichte van de andere levels binnen deze attribuut. "22-25 euro per uur" heeft bijvoorbeeld een relatieve preferentie van 29%. Een grafiek met de volledige data is toegevoegd in appendix 6.2.5 onder 1.

Doordat de preferenties van de attributen en levels ten opzichte van elkaar gemeten kunnen worden, is het mogelijk op een geprefereerd profiel te komen met betrekking tot de overeenkomsten. Het meest geprefereerde profiel is:

Uurloon	Aantal uren werkzaam	Flexibiliteit	Overleg over werkzaamheden	Cursus voor het leren lesgeven	Value to customers	Rank
22-25 euro per uur	10-13 uur per week	Mogelijkheid tot het afzeggen van je werk een week voor aanvang	1 keer per week	Tot het lesgeven beheerst wordt	37.2 	1

Dit profiel wordt op basis van de de conjoint analyse als meest preferabel gezien door respondenten, doordat deze levels bij de attributen het vaakst wordt gekozen in het enquête onderzoek. “De Goodness of fit” test wordt gemeten door “McFadden’s pseudo-R²” en heeft een waarde van 64.7%. Dit betekent dat 35.3% van de resultaten in de analyse niet kan worden verklaard door het model wat gehanteerd is door de software binnen de Choice Based Conjoint Analysis. Voor een enquête onderzoek waarbij de kans is dat respondenten hun antwoorden soms niet serieus invullen omdat er geen directe tegenprestatie wordt geboden, is een “McFadden’s pseudo-R²” van 64.7% niet slecht. Het kan namelijk gezien worden als medium “Goodness of fit” waarbij een waarde hoger dan 65% gezien wordt als “strong fit”. Deze waarde zou verhoogd kunnen worden door meer controle mogelijkheden binnen het onderzoek toe te passen.

Als vijfde vraag werd gevraagd of het uitvoeren van taken die niet binnen het initiële takenpakket horen, de overeenkomst aantrekkelijker of minder aantrekkelijk maken. Van de respondenten antwoordde 39.4% aantrekkelijker en 60.6% minder aantrekkelijk. Bij de mannelijke respondenten zien we een iets groter verschil van 36.4% (aantrekkelijker) en 63.6% (minder aantrekkelijk). Bij de vrouwelijke respondenten is dit iets kleiner met 42.6% en 57.4% respectievelijk. Staafdiagrammen met bovenstaande resultaten zijn terug te vinden in appendix 6.2.3 onder 3, 4 en 5.

Hierna werd gevraagd een keuze te maken tussen 2 opties, wanneer het gaat om wat voor de respondent belangrijk is voor het uitvoeren van werk-gerelateerde zaken. Onder de respondenten antwoordde 44.9% (57) “presteren” en 55.1% (70) voor “werk inzetten om anderen te helpen”. Opvallend is het grote verschil in antwoorden tussen mannelijke en vrouwelijke respondenten. Zo antwoordde 60.6% van de mannen voor “presteren” en 39.4% voor “werk inzetten om anderen te helpen”. Onder de vrouwelijke respondenten antwoordde

27.9% voor “presteren en 72.1% voor “werk inzetten om anderen te helpen”. Een staafdiagram met bovenstaande resultaten is toegevoegd in appendix 6.2.3 onder 6, 7 en 8.

De laatste vraag in de enquête was de vraag om contactgegevens achter te laten wanneer er interesse zou zijn ooit voor Edu Begeleiding te werken. Van de 127 respondenten hebben 8 respondenten hun contactgegevens achter gelaten en dit is erg leuk om te zien en erg bemoedigend in het doorzetten van het bedrijf en bij het vinden van potentiële werknemers. Deze respondenten, mits er plaats is, zullen worden gecontacteerd en hopelijk uiteindelijk werknemers worden. Het hele databestand van het enquête onderzoek is terug te vinden in appendix 6.4.

4.2.3 Conclusie resultaten enquête onderzoek

Uit het enquête onderzoek, waarin na filtering 127 respondenten zijn overgebleven, blijkt dat er een preferent level bestaat voor elke attribuut. Ook is te zien welke effect elk level heeft op het totaal van het attribuut en welke levels dus vermeden moeten worden in de overeenkomst. Het onderzoek is gemiddeld betrouwbaar en kan verbeterd worden door bijvoorbeeld een grotere steekproefpopulatie en meer controlemogelijkheden. Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket blijkt de overeenkomst minder aantrekkelijk te maken. Tot slot is er een groot verschil te zien tussen de antwoorden van mannelijke respondenten en vrouwelijke respondenten wanneer gekeken wordt of de respondent “presteren” of “werk inzetten om anderen te helpen” belangrijker vindt bij het uitvoeren van werkzaamheden.

5 Conclusie en aanbevelingen

5.1 Samenvatting onderzoeken

Uit de literatuur komen een aantal zaken naar voren die werknemers belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Zo werden cursussen, laptop/pc-thuisregeling, werkzekerheid, carrièrekansen, mate van autonomie, geregeld overleg, aantal uren werk, salaris, goede relatie leidinggevende en mogelijkheid tot ontwikkeling tijdens het werk gezien als belangrijke zaken rondom het aangaan van een overeenkomst. Er zijn verschillende manieren voor het aangaan van een overeenkomst of arbeidsrelatie in Nederland. Aan de verschillende fiscale vormgevingen van deze arbeidsrelaties hangen zowel voor- als nadelen. Zo gelden er voor zzp'ers aftrekposten die niet van toepassing zijn voor werknemers. Ook zaken als verzekering, doorbetaling en vakantiedagen verschillen tussen de fiscale vormgevingen. Ook volgen er normen en waarden uit de literatuur die belangrijk worden gevonden door studenten bij het aangaan van een bijbaan. Zo valt bij mannen op dat presteren als belangrijke waarde wordt ervaren terwijl vrouwelijke studenten accenten leggen op de normen en waarden rondom het inzetten van werk ter hulp van anderen. Verder valt op dat studenten de contactmomenten en de kwaliteit hiervan belangrijk vinden, aangezien het ontbreken hiervan bijdraagt aan de eenzaamheid van de student. Met name het verbonden voelen met de bijbaan en het werken in een nauw team, zijn voor studenten belangrijke waarden wanneer gekeken wordt naar een bijbaan.

Er zijn diepte-interviews gehouden onder 10 respondenten. Deze respondenten hebben vragen beantwoord zoals beschreven in de tabel in hoofdstuk 4 en in de appendix onderdeel 6.3. Uit de diepte-interviews kwamen veel attributen naar voren. De respondenten kwamen namelijk zelf met attributen of werden op weg geholpen en gevraagd te reflecteren door het uitgevoerde literatuuronderzoek. Hierna is een selectie gemaakt van de attributen om vervolgens te onderzoeken aan de hand van het enquête onderzoek. Bij het bepalen van deze selectie is gekeken naar de hoeveelheid van voorkomen van de attributen in de diepte-interviews, mogelijkheid tot analyseren met betrekking tot een conjoint choice based analyse, zelfstandigheid van de attributen en de betrekking op de hoofdvraag. Door eerder genoemde zaken en het feit dat een conjoint choice based analyse het best werkt wanneer gebruik gemaakt wordt van attributen met 'levels', is gekozen voor 5 verschillende attributen. Deze attributen zijn: het aantal uren werk, salaris, flexibiliteit, geregeld overleg en cursussen. Deze attributen zijn dus tot stand gekomen door de antwoorden van respondenten in de diepte-

interviews en doordat het literatuuronderzoek heeft bijgedragen in deze diepte-interviews zoals terug te vinden is in de appendix. Deze 5 attributen kwamen namelijk veelvoudig terug in de diepte-interviews en de literatuur, waardoor de selectie van attributen voor het enquête onderzoek gemaakt kon worden.

Uit het enquête onderzoek waarin, na filtering 127 respondenten zijn overgebleven, blijkt dat er een preferent level bestaat voor elke attribuut. Ook is te zien welke effect elk level heeft op het totaal van het attribuut en welke levels dus vermeden moeten worden in de overeenkomst. Het onderzoek is gemiddeld betrouwbaar en kan verbeterd worden door bijvoorbeeld een grotere steekproefpopulatie en meer controlemogelijkheden. Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket blijkt de overeenkomst minder aantrekkelijk te maken. Tot slot is er een groot verschil te zien tussen de antwoorden van mannelijke respondenten en vrouwelijke respondenten wanneer gekeken wordt of de respondent “presteren” of “werk inzetten om anderen te helpen” belangrijker vindt bij het uitvoeren van werkzaamheden.

Er zijn een paar overeenkomsten en verschillen tussen het literatuuronderzoek, de diepte-interviews en het enquête onderzoek. Uit de literatuur en de diepte-interviews bleken veel attributen te komen die helaas niet konden worden onderzocht in het enquête onderzoek. Zo waren veel attributen subjectief, hadden geen betrekking op de hoofdvraag en konden niet onderzocht worden door middel van een conjoint analyse. Verder zijn de onderzochte zaken in het enquête onderzoek veel teruggekomen in de literatuur en diepte-interviews. In de literatuur werd door werknemers veel belang gehecht aan cursussen. Uit het enquête onderzoek blijkt dat cursussen door respondenten als minder belangrijk worden ervaren. De verklaring hiervoor kan het verschil in onderzoekspopulatie zijn. Zo bestond de steekproefpopulatie uit het aangehaalde onderzoek binnen het literatuuronderzoek niet alleen uit studenten.

“Overleg over werkzaamheden” werd door de respondenten in het enquête onderzoek als minst belangrijkste factor gezien wanneer het ging om de aantrekkelijkheid van het aangaan van een overeenkomst bij Edu Begeleiding. In de diepte-interviews kwam dit echter veel naar voren en ook in de literatuur kon dit afgeleid worden. De reden hiervoor kunnen de alternatieve opties zijn. Vanwege de selectie van slechts 5 onafhankelijke variabelen, kan het “overleg over werkzaamheden” nu als minst belangrijk gezien worden. Echter wanneer er vergeleken wordt met andere attributen, zal het effect ten opzichte van deze attributen wellicht groter zijn. Een andere verklaring kan de onderzochte doelgroep zijn. Zo wordt een universitaire student soms in het diepe gegooid en wordt verwacht dat hij desbetreffende

zaken zelf uitzoekt. Deze mentaliteit kan een reden zijn voor het hechten van minder waarde aan de attribuut “overleg over werkzaamheden” in vergelijking met andere attributen.

5.2 Beantwoording hoofdvraag

De hoofdvraag die beantwoord moet worden luidde: *Wat vinden studenten belangrijk bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding?*

Uit de literatuur zijn een aantal zaken gebleken die belangrijk werden gevonden bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen. Verder is er in de diepte-interviews gevraagd of respondenten, bestaande uit enkel studenten, meer attributen op konden noemen. Hierna is gevraagd wat de respondent vond van de zaken die bleken uit het literatuur onderzoek. Uiteindelijk is een selectie tot stand gekomen en is deze selectie getest bij het enquête onderzoek. Uit de analyse van dit onderzoek bleek dat het attribuut “uurloon” het grootste effect had op de afhankelijke variabele namelijk de aantrekkelijkheid van het werken bij Edu Begeleiding. Na uurloon werd het “aantal uren werk” het belangrijkste gevonden, kort gevolgd door “flexibiliteit”. Tot slot bleek dat respondenten “cursus voor het leren lesgeven” en “overleg over werkzaamheden” het minst belangrijk vinden.

Ook zijn de meest preferente levels onder de respondenten onderzocht. Hieruit bleek dat een overeenkomst bevattende 22-25 euro per uur, 10-13 uur werk per week, de mogelijkheid tot het afzeggen van je werk een week voor aanvang, 1 keer per week overleg over werkzaamheden en een cursus tot het lesgeven beheerst werd, het meest preferente pakket aan opties is binnen een overeenkomst onder respondenten. In de praktijk zal het de vraag zijn of het mogelijk is de hoogte van deze attributen te bieden aan de studenten, maar het meest preferentie profiel van attributen is in ieder geval duidelijk.

5.3 Beantwoording hypotheses

De volgende hypotheses zullen worden aangenomen of verworpen.

1. H0: Cursussen hebben geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Cursussen hebben een positief effect op de afhankelijke variabele.
2. H0: Het aantal uren werk heeft geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Het aantal uren werk heeft een positief effect op de afhankelijke variabele.
3. H0: Geregeld overleg heeft geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Geregeld overleg heeft een positief effect op de afhankelijke variabele.

4. H0: Salaris heeft niet het grootste effect op de afhankelijke variabele
H1: Salaris heeft het grootste effect op de afhankelijke variabele.
5. H0: 14-17 uur werk per week heeft niet de grootste voorkeur als level van het “aantal uur werk per week”.
H1: 14-17 uur werk per week heeft de grootste voorkeur als level van het “aantal uur werk per week”.
6. H0: Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket heeft geen effect op de afhankelijke variabele.
H1: Het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket heeft een negatief effect op de afhankelijke variabele.
7. H0: 50% of minder van de mannelijke respondenten zal kiezen voor “presteren”.
H1: 50% of meer van de mannelijke respondenten zal kiezen voor “presteren”.
8. H0: 50% of minder van de vrouwelijke respondenten zal kiezen voor “werk inzetten om anderen te helpen”.
H1: 50% of meer van de vrouwelijke respondenten zal kiezen voor “werk inzetten om anderen te helpen”.

Hypothese 1

Zoals blijkt uit de resultaten, terug te vinden in appendix 6.2.5 onder 1, zijn de meningen van respondenten met betrekking tot cursussen erg verdeeld. Zo vertoont het level “cursussen tot het lesgeven beheerst wordt” een positieve invloed op de aantrekkelijkheid van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is waarschijnlijk het geval omdat sommige respondenten weten een cursus nodig te hebben alvorens les te kunnen geven. Verder zien we een preferentie afname wanneer de cursus toeneemt. Een cursus eens per half jaar heeft een sterke negatieve factor vergeleken met een cursus eens per kwartaal. Er is dus onvoldoende ondersteunende data om de alternatieve hypothese aan te nemen. Er kan namelijk niet met zekerheid gezegd worden dat cursussen een positief effect hebben op de afhankelijk variabele op basis van dit onderzoek.

Hypothese 2

Ook het “aantal uren werk” heeft verschillende resultaten naar preferenties onder respondenten. Zo zien we in appendix 6.2.5 onder 1 dat de relatieve preferentie afneemt naarmate het aantal uren werk per week omhoog gaat met een gegeven level. Hierdoor kan

ook deze alternatieve hypothese niet aangenomen worden. Het onderzoek biedt namelijk geen bewijs voor de alternatieve hypothese.

Hypothese 3

Wanneer we kijken naar de geprefereerde levels van het attribuut “overleg over werkzaamheden”, zoals gerapporteerd in appendix 6.2.5 onder 1, valt op dat de preferentie toeneemt naarmate de hoeveelheid overleg toeneemt. Echter geeft dit de relatieve preferentie binnen een attribuut aan. Omdat niet alle attributen zijn meegenomen in het onderzoek en omdat de relatie tussen de onderzochte attributen wordt berekend, is het niet mogelijk de alternatieve hypothese aan te nemen.

Hypothese 4

Aan de hand van appendix 6.2.2 onder 3 blijkt dat salaris het grootste effect heeft op de afhankelijk variabele in vergelijking met de onderzochte attributen. Met een R^2 van 64,7%, een steekproefpopulatie van 127 en een groot verschil binnen de preferenties ondersteunt het onderzoek de alternatieve hypothese.

Hypothese 5

Uit de data, terug te zien in appendix 6.2.5, blijkt dat 10-13 uur het meest geprefereerde level is van de attribuut “aantal uren werkzaam per week” in vergelijking met de andere levels van deze attribuut. Er is dus onvoldoende bewijs om de alternatieve hypothese aan te nemen op basis van dit onderzoek.

Hypothese 6

Van de 127 respondenten antwoordde 77 respondenten “minder aantrekkelijk” en 50 respondenten “aantrekkelijker”. Aan de hand van een binominale verdeling kan berekend worden of de antwoorden zijn toe te wijzen aan willekeur of preferentie. Uit 127 respondenten met kans 50% per alternatief waarbij 77 respondenten “minder aantrekkelijk” antwoordden, volgt een p-waarde van 0.00401 of 0.4%. Bij een significantie niveau van 5% betekent dit dat er sprake is van significantie omdat $0.00401 < 0.05$. Het onderzoek ondersteunt dus de alternatieve hypothese. De data is terug te zien in appendix 6.2.3 onder 3.

Hypothese 7

Uit de onderzochte resultaten, terug te vinden in appendix 6.2.3 onder 7, blijkt dat 60.6% (40) van de 66 mannelijke respondenten koos voor “presteren” en 39.4% (26) voor “werk inzetten om anderen te helpen”. Het significantie niveau moet wel worden bepaald alvorens uitspraken te doen over de hypothesen. Om te testen of de resultaten zijn toe te wijzen aan willekeur of een preferentie door respondenten kan een binominale toets worden toegepast. Uit 66

respondenten met een kans van 50% of elke antwoord waarbij 40 respondenten “presteren” antwoordden, volgt een p-waarde van 0.02242. Bij een significantie niveau van 5% betekent dit dat er sprake is van significantie omdat $0.02242 < 0.05$. De alternatieve hypothese is waar met betrekking tot de respondenten. Verder ondersteunt het onderzoek de hypothese in het algemeen, namelijk dat mannen in meer dan 50% van de gevallen voor “presteren” zullen kiezen.

Hypothese 8

Uit de onderzochte resultaten, terug te vinden in appendix 6.2.3 onder 8, blijkt dat 27.9% (17) van de 61 vrouwelijke respondenten koos voor “presteren” en 72.1% (44) voor “werk inzetten om anderen te helpen”. Het significantie niveau moet wel worden bepaald alvorens uitspraken te doen over de hypothesen. Om te testen of de resultaten zijn toe te wijzen aan willekeur of een preferentie door respondenten kan een binominale toets worden toegepast. Uit 61 respondenten met een kans van 50% of elke antwoord waarbij 44 respondenten “werk inzetten om anderen te helpen” antwoordden, volgt een p-waarde van 0.00023. Bij een significantie niveau van 5% betekent dit dat er sprake is van significantie omdat $0.00023 < 0.05$. De alternatieve hypothese is waar met betrekking tot de respondenten. Verder ondersteunt het onderzoek de hypothese in het algemeen, namelijk dat vrouwen in meer dan 50% van de gevallen voor “werk inzetten om anderen te helpen” zullen kiezen.

5.4 Aanbevelingen voor Edu Begeleiding

Uit dit onderzoek bleek dat studenten vooral het salaris belangrijk vinden. In een markt waarbij veel tekorten in het arbeidsaanbod zijn, kan de markt van studieondersteuning zich hierin onderscheiden. Zoals eerder besproken doet de overheid er veel aan om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, bijvoorbeeld door subsidies te verstrekken. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid in te gaan op de preferenties van de studenten.

Doordat het mogelijk is een goed salaris te bieden en dit attribueert het grootste effect heeft op de aantrekkelijkheid van het werken en sluiten van een overeenkomst met Edu Begeleiding, moet hier de nadruk op gelegd worden. In de praktijk kan dit op meerdere manieren worden gedaan. Doordat ik bekend ben met studentengroepen waar honderden studenten in zitten, is het makkelijk een grote groep potentiële werknemers te contacteren. Doordat bleek dat het uurloon en aantal gewerkte uren het belangrijkste is voor een student, is de beste manier dit duidelijk te communiceren in een rekruteringsbericht.

Een andere manier is door op de campus van Erasmus Rotterdam of een andere universiteit reclame te maken voor het werken bij Edu Begeleiding. Hier kan dan extra aandacht besteed

worden aan het salaris. Zo kunnen posters met een achtergrond van munten of biljetten de nadruk leggen dat er goed betaald wordt. Ook kan dit door middel van flyers, waarbij er op deze flyers duidelijke afbeeldingen staan van geld of het salaris.

Doordat studenten het uurloon zo belangrijk vinden kan hier bij het werven van potentiële werknemers gebruik van gemaakt worden. Zo kan een werkende student een incentive gegeven worden, studenten over te halen om voor Edu Begeleiding te werken door middel van een deel van de marge die op de nieuwe werknemer verdiend wordt. Zo kan bijvoorbeeld 10% van de marge van de nieuwe werknemer naar de werkgever gaan die deze nieuwe werknemer binnen heeft gehaald. Hierdoor gaat het inkomen voor de werkende student omhoog door middel van het rekruteren van nieuwe werknemers. Dit zorgt indirect ook voor een groei van Edu Begeleiding. Aan de hand van dit onderzoek bleek dat het voor de student vooral gaat om salaris, waardoor een kans op slagen voor dit incentive aannemelijk is.

Tot slot kan er een loyaliteitsbonus worden toegepast. Dit geeft de student elk jaar een bepaalde bonus wanneer er voor Edu Begeleiding gewerkt blijft worden. Dit scheelt Edu Begeleiding erg veel tijd in het zoeken van nieuwe werknemers en heeft als incentive een grote kans van slagen, omdat het salaris voor de student erg belangrijk blijkt.

Bovenstaande rekruteringsmogelijkheden en incentives is dus een aanbeveling voor het management van Edu Begeleiding. Op basis van de resultaten van dit onderzoek kan gesteld worden dat de incentives een grote kans van slagen hebben. Ook is het aannemelijk dat de grootste kans tot werven van nieuwe werknemers gepaard gaat met de nadruk op uurloon en aantal uren werk tijdens de vele rekruteringsmogelijkheden.

5.5 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Een onderzoek naar meer attributen is belangrijk binnen de markt van studieondersteuning. In dit onderzoek is namelijk een sterke selectie gemaakt en rekening gehouden met contractuele zaken rondom het aangaan van een overeenkomst. In de arbeidsmarkt komen er echter veel meer zaken kijken die het verschil kunnen maken tussen een succesvolle of onsuccesvolle samenwerking. Een onderzoek naar meer onafhankelijke variabelen zal dus veel toegevoegde waarde hebben. Dit was in dit onderzoek lastig, aangezien de enquête dan erg lang zou worden en er veel meer respondenten nodig waren om tot statistisch betrouwbare resultaten te komen.

Verder heeft dit onderzoek betrekking op het bedrijf Edu Begeleiding. Dit is een vrij specifiek onderzoek, waardoor vervolgonderzoeken met hetzelfde onderwerp vooral voor Edu

Begeleiding relevant zijn. Door het geprefereerde profiel te hebben onderzocht, heeft het meerwaarde om een onderzoek te doen naar concurrenten van Edu Begeleiding en wat zij hun werknemers bieden. Dit onderzoek heeft slechts de vraag vanuit de potentiële werknemers in kaart gebracht en zegt niets over het potentiële aanbod vanuit Edu Begeleiding of haar concurrenten.

Verder zou een ander soort onderzoek meerwaarde hebben naar de grootte van het effect van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. Dit is met een choice based conjoint analysis helaas niet mogelijk. Wanneer de grootte van de factor van de onafhankelijke variabele in beeld is, kan worden onderzocht wat er gebeurt wanneer attributen toegevoegd worden en hoe deze factor verandert en hoe de verklarende kracht van het model in haar geheel verandert. Op deze manier kan onderzocht worden welke attributen een verklarende factor hebben voor het verhogen van de betrouwbaarheid van het onderzoek en kunnen meer attributen onderzocht worden.

5.6 Beperkingen van het onderzoek

In dit onderzoek zijn veel respondenten gefilterd vanwege zaken zoals leeftijd of responsietijd. Er bestaat een kans van onjuiste filtering, zo kan een respondent met een niet voor de hand liggende leeftijd nog steeds respondent zijn. Verder kan een respondent met een veel snellere responsietijd ook gewoon sneller zijn in de analyse van de alternatieven en de uiteindelijke beantwoording en had filtering niet nodig geweest. Ook zou het aantal respondenten verhoogd kunnen worden in een volgend onderzoek. In het vinden van 127 respondenten zit erg veel tijd, zeker wanneer gekeken wordt naar het aantal gefilterde respondenten en het aantal keer dat op de enquête link geklikt is. Wanneer er meer tijd voor het onderzoek zou bestaan, zou een groter aantal respondenten beter zijn voor de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Verder had de vraagstelling in het enquête onderzoek anders gemoeten zodat een significantieniveau met het effect gevonden kon worden voor de attributen waarmee hypothese 1, 2 en 3 beter beantwoord had kunnen worden. Helaas is dat met een choice based conjoint analysis niet mogelijk en had voor de beantwoording van deze hypothesen, een andere onderzoeksmethode gebruikt moeten worden en andere vraagstelling gebruikt moeten worden.

Ook zijn er 5 attributen onderzocht in het enquête onderzoek. Uit de literatuur en de diepte-interviews bleek dat er veel meer attributen zijn die ook effect hebben ten opzichte van elkaar.

Voor de volledigheid van het onderzoek hadden er dus meer attributen getest moeten worden. Er is namelijk een selectie gemaakt, terwijl andere attributen ook van belang hadden kunnen zijn bij de beantwoording van de hoofdvraag. Helaas was dit met betrekking tot de lengte van het enquête onderzoek in combinatie met de respondenten en de gebruikte software niet mogelijk.

In dit onderzoek is ingegaan op zaken die gecontracteerd kunnen worden. Bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding zijn echter nog veel meer zaken relevant, zoals terugkwam in de literatuur en de diepte-interviews. Zo vonden veel respondenten sfeer en een relatie met werkgever erg belangrijk op de werkvloer. Het is voor Edu Begeleiding interessant dit te weten, omdat ook hier activiteiten voor ingedeeld kunnen worden om aan deze preferenties tegemoet te komen. Dit is dus een beperking en een aanbeveling voor vervolgonderzoek. Vanuit het conceptueel model is te zien dat de intentie was meerdere attributen te onderzoeken. In het vervolg zou dus eerder nagedacht moeten worden over de mogelijkheid van het onderzoeken van bepaalde attributen in combinatie met de betrekking op de hoofdvraag.

Elk attribuut bestond uit een aantal levels. Het maken van deze levels bestond uit het lineair verdelen van het verschil tussen de minimale en maximale hoogte van het attribuut, verspreid over ten hoogste 4 levels. Hierdoor bestond het uurloon bijvoorbeeld uit levels zoals 10-13, 14-17, 18-21 en 22-25. Wanneer gekozen zou worden voor levels die een kleinere spreidingsbreedte hebben, zal dit zorgen voor een betrouwbaarder resultaat en een beter inzicht in het meest geprefereerde profiel. Helaas zorgde het toevoegen van teveel levels voor een lange enquête en had het programma meer respondenten nodig om tot een betrouwbaar resultaat te komen.

Voor de conjoint analyse van het enquête onderzoek is gebruik gemaakt van het programma Conjoint.ly. De software van dit programma was toereikend voor de conjoint vragen en bood ondersteuning bij het opzetten van de enquête. Helaas had het programma ook beperkingen zoals het ontbreken van randomisering van alternatieven en had het vrij veel informatie nodig om tot de besproken resultaten te komen. Hierdoor bestond de enquête uit vrij veel vragen en werd het moeilijker gemaakt meerdere attributen met meer levels te testen. Ook kreeg ik van mijn medestudenten te horen dat het programma Qualtrics makkelijker te gebruiken is en betere, overzichtelijke output bevat. Achteraf had ik dus de voor- en nadelen beter moeten onderzoeken en had ik wellicht voor een ander programma met andere software gekozen.

Verder is het grootste deel van de respondenten afkomstig uit Rotterdam vanwege mijn connecties binnen de Erasmus Universiteit. Een ander deel betaamt uit vrienden en mensen afkomstig uit Amsterdam. Voor de neutraliteit van het onderzoek, had het misschien beter geweest studenten te onderzoeken die zich meer verspreid bevinden in Nederland. Echter is dit voor Edu Begeleiding geen direct probleem, aangezien klanten in de vorm van scholen zich genoeg voordoen in Rotterdam, waardoor de genoten analyse van de resultaten juist extra relevant is.

5.7 Zelfreflectie

Ik heb het schrijven van deze scriptie als leuk en vermoeiend ervaren. Zo heb ik tot diep in de zomervakantie moeten doorwerken terwijl al mijn vrienden vakantie hielden. De redenen hiervoor waren herkansingen van mijn rechtenstudie. Bij het bedenken van een onderwerp voor deze scriptie, had ik eerst andere ideeën. Het is door een gesprek met mijn begeleider dat ik heb gekozen om het onderzoek op Edu Begeleiding te richten. Hier ben ik achteraf erg blij mee. Ik ben met dit bedrijf sinds april begonnen en heb dingen onderzocht waar ik in de praktijk ook echt iets aan heb. Zo weet ik nu wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst en kan ik dit direct toepassen in de praktijk. Ook hebben 8 respondenten contactgegevens achtergelaten na het invullen van de enquête, wat erg fijn is, gezien de krappe arbeidsmarkt. Ook het literatuuronderzoek naar subsidieregelingen draagt rechtstreeks bij aan de ontwikkeling van keuzes binnen Edu Begeleiding.

Het schrijven van een scriptie heeft mij ook geleerd om zaken stap voor stap aan te pakken. In het begin van de scriptie wilde ik er snel doorheen om zo op tijd aan mijn vakantie te kunnen beginnen. Het gebeurde pas later dat ik de directe meerwaarde van de scriptie voor Edu Begeleiding en voor mijn eigen ontwikkeling ben gaan inzien. Zo ben ik nu bekend met het uitvoeren van literatuuronderzoek, diepte-interviews, enquête onderzoek en software voor het analyseren hiervan. Ik hoop dit mee te nemen en te gebruiken in het vervolg van mijn studie, met in het bijzonder mijn Master volgend jaar.

6. Appendix

6.1 Literatuurlijst

- Abma, F. I., Brouwer, S., de Vries, H. J., Arends, I., Robroek, S. J., Cuijpers, M. P., ... & van der Klink, J. J. (2016). The capability set for work: development and validation of a new questionnaire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34-42.
- Agterberg, R. A. (2018, 21 augustus). *Wat vinden studenten belangrijk in een baan?* | DUB. DUB. Geraadpleegd op 13 juni 2022, van <https://www.dub.uu.nl/nl/plussen-en-minnen/wat-vinden-studenten-belangrijk-eeen-baan>
- Benda, L., Tijdens, K., & Veenhoven, R. (2014). Secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk. *Tijdschrift voor politieke economie*, 8, 15-28.
- Bovens, Mark. 2016. "Wat is er mis met de meritocratie in Nederland?" Sociale vraagstukken, 11 juni 2016. Geraadpleegd op 15 juni 2022, <https://www.socialevraagstukken.nl/wat-er-mis-is-met-de-meritocratie-in-nederland/>.
- CBS. (2020, 30 november). *Werk - Jaarrapport Landelijke Jeugdmonitor 2020*. Werk - Jaarrapport Landelijke Jeugdmonitor 2020 | CBS. Geraadpleegd op 17 juni 2022, van <https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2020/werk/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 27 oktober). *Studenten lenen en verdienen steeds meer*. Geraadpleegd op 17 juni 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/44/studenten-lenen-en-verdienen-steeds-meer>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 11 maart). *Uitgaven van huishoudens aan onderwijsondersteuning*. Geraadpleegd op 14 juni 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/10/uitgaven-van-huishoudens-aan-onderwijsondersteuning>
- Coenen, T. V. (2022). Leven we in Nederland in een 'meritocratie'? Een analyse van een omstreden woord.
- D'haeninck, A., Serru, P., De Spiegelaere, S., & Lamberts, M. (2015). Werknemers in de horeca, wat bindt hen?. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(1), 34-38.
- De Wilde, J. (2021). Stroomopwaarts.
- Dollevoet, G., van der Klink, J., & Kooij, D. Een goede overeenkomst is het halve werk.
- Examenoverzicht.nl. (2022). *Statistieken over het Eindexamen: het Ultieme Overzicht (2022)*. ExamenOverzicht. Geraadpleegd op 4 juli 2022, van <https://www.examenoverzicht.nl/examen-informatie/algemeen/statistieken>
- Firmfocus Business Solutions. (2022, 14 juni). *Branchecijfers Studiebegeleiding, vorming en onderwijs*. FirmFocus. Geraadpleegd op 14 juni 2022, van <https://www.firmfocus.biz/NL/BI/branche/studiebegeleiding-vorming-en-onderwijs-rest-85599>
- Frederix, S. (2019). Hoe lossen we het lerarentekort op?.
- Klassen*. (2020). HUMAN. Geraadpleegd op 4 juli 2022, van <https://www.human.nl/klassen/over-de-serie.html>
- Koster, F. (2020). Arbeidsrelaties in beweging. *Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid*.
- KVK Regiodata - Jouw regio in beeld*. (2022, 22 juni). KVK. Geraadpleegd op 22 juni 2022, van https://kvkregiodata.nl/content/kvk-bedrijventeller?_ga=2.162234300.1615827300.1655890389-428383814.1647266555
- Langedijk, M. C. (1998). *Flexibel belonen: de keuze voor arbeidsvoorwaarden op maat*. Uitgeverij Van Gorcum.

- Leijgraaf, M., Gaikhorst, L., & Volman, M. (2021). Kansengelijkheid in het onderwijs: een. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 42, 4.
- Ministerie van Algemene Zaken. (2020, 25 augustus). *Veelgestelde vragen subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020 -2021*. Financiering onderwijs | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 27 april 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/extra-geld-onderwijs-door-coronacrisis/subsidieregeling-inhaal--en-ondersteuningsprogramma%E2%80%99s-onderwijs-2020--2021>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019, 14 oktober). *Aantal scholieren dat bijles krijgt stabiel*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 14 juni 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/10/14/aantal-scholieren-dat-bijles-krijgt-stabiel>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2021, 21 april). *8,5 Miljard euro voor Nationaal Programma Onderwijs*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/02/17/85-miljard-euro-voor-nationaal-programma-onderwijs>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022, 24 februari). *Aanpak lerarentekort*. Werken in het onderwijs | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 18 juni 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022a, april 13). *Neergaande trend taal en rekenen kan in twee jaar gekeerd worden*. Nieuwsbericht | Inspectie van het onderwijs. Geraadpleegd op 27 april 2022, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2022/04/13/neergaande-trend-taal-en-rekenen-kan-in-twee-jaar-gekeerd-worden>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022a, februari 3). *Conceptregeling verlenging en wijziging subsidieregeling Lerarenbeurs*. Kamerstuk | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 27 april 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/02/02/bijlage-i-wijziging-subsidieregeling-lerarenbeurs>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022b, april 13). *Rapport De Staat van het Onderwijs 2022*. Rapport | Inspectie van het onderwijs. Geraadpleegd op 27 april 2022, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2022/04/13/de-staat-van-het-onderwijs-2022>
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022, 7 februari). *Extra hulp voor de klas*. Subsidie | Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen. Geraadpleegd op 27 april 2022, van <https://www.dus-i.nl/subsidies/extra-hulp-voor-de-klas>
- Nationale Onderwijsgids. (2014, 10 juni). *Bijna helft scholieren vindt vak wiskunde moeilijkst en meest stressvol*. Geraadpleegd op 4 juli 2022, van <https://www.nationaleonderwijsgids.nl/voortgezet-onderwijs/nieuws/23138-bijna-helft-scholieren-vindt-vak-wiskunde-moelijkst-en-meest-stressvol.html>
- Rapport Studentonderzoek (2021)*. (2022, 22 maart). Nibud. Geraadpleegd op 17 juni 2022, van <https://www.nibud.nl/onderzoeksrapporten/nibud-studentenonderzoek-2021/>
- Salaries voor Student (m/v) in Nederland*. (2022, 17 juni). Indeed. Geraadpleegd op 17 juni 2022, van <https://nl.indeed.com/career/student/salaries>
- ter Weel, B., Stolp, T., & de Graaf, D. (2020). Investeren in onderwijs loont.
- Van Buren, M. (2022, 19 januari). De gezagsverhouding: wanneer een zzp'er feitelijk een werknemer is. Zilver Advocaten. Geraadpleegd op 9 juni 2022, van <https://zilveradvocaten.nl/de-gezagsverhouding-wanneer-een-zzper-feitelijk-een-werknemer-is/>

Van der Heijde, C. (2019, 7 juli). 'Student, koester je imperfecties toch'. Het Parool. Geraadpleegd op 13 juni 2022, van <https://www.parool.nl/columns-opinie/student-koester-je-imperfecties-toch~b6ca137e/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

6.2 Ruwe Data

6.2.1 Tabel 1

Tabel 1

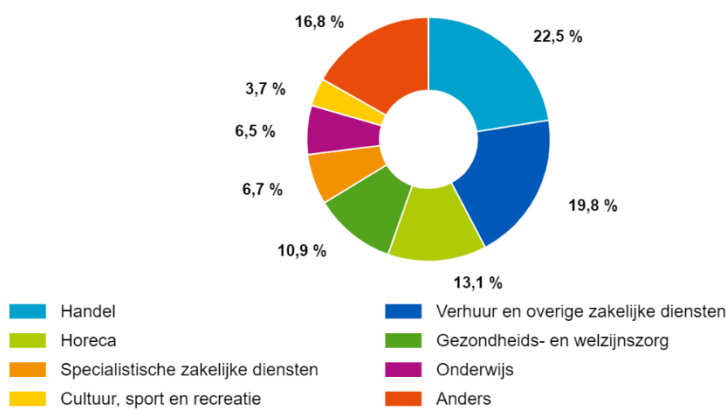
Uitgaven van huishoudens aan huiswerkbegeleiding, bijles, eindtoets- en examentraining voor schoolgaande kinderen in het basis-, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs, 1995-2019*

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
										2	2	2	20
										0	0	0	19
										1	1	1	*
										6	7	8	
<i>mln euro</i>													
Totaal	26	45	77	142	147	151	156	171	189	2	2	2	32
										0	4	8	0
										0	0	4	
Basisonderwijs	0	2	9	13	13	14	16	15	15	1	1	1	18
										5	6	8	
Voortgezet onderwijs	22	34	46	93	99	113	116	136	157	1	2	2	29
										7	1	5	0
										1	0	4	
Middelbaar beroepsonderwijs	4	9	22	36	35	24	24	20	17	1	1	1	12
										4	4	2	

Bron: CBS

6.2.2 Cirkeldiagrammen

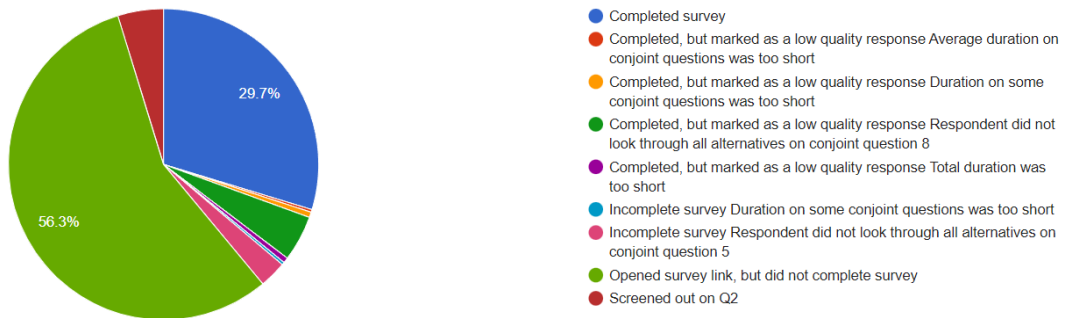
Werkende voljaarsstudenten in hoger onderwijs, naar bedrijfstak, 2018*



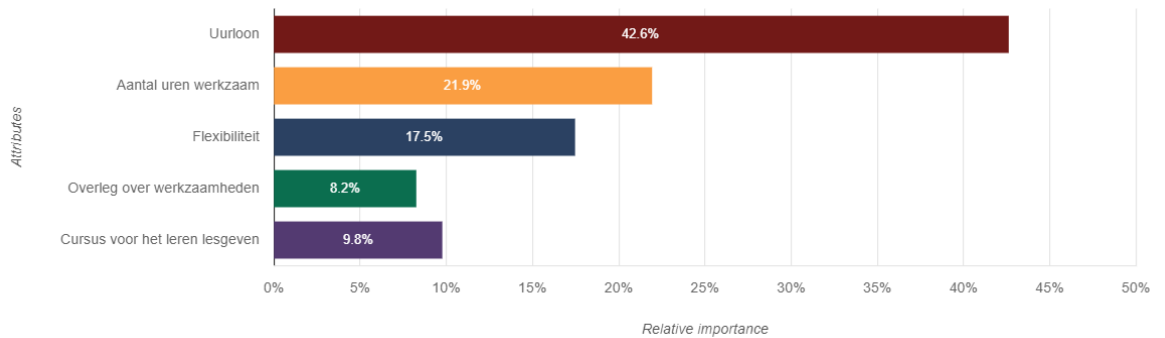
* voorlopige cijfers, 2019 nog niet beschikbaar

1.

2. Algemene gegevens van het enquête onderzoek.

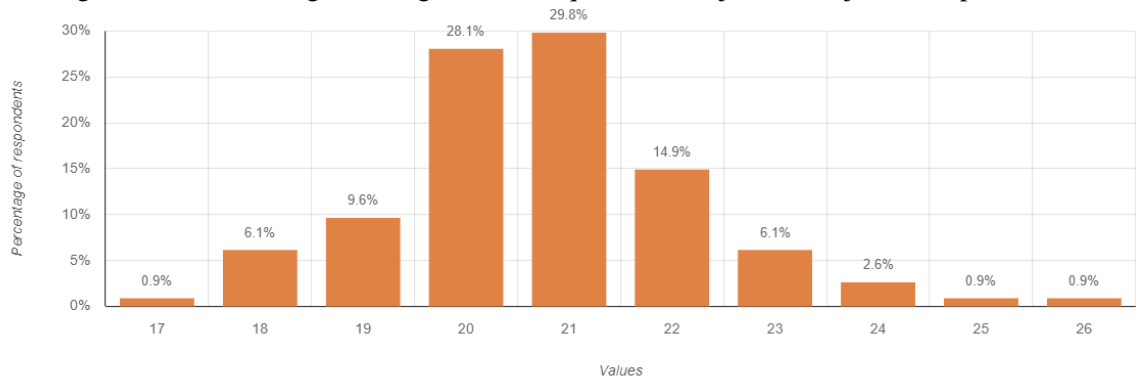


3. Relatief belang van de attributen binnen het enquête onderzoek door middel van choice based conjoint analysis. (samen 100%)

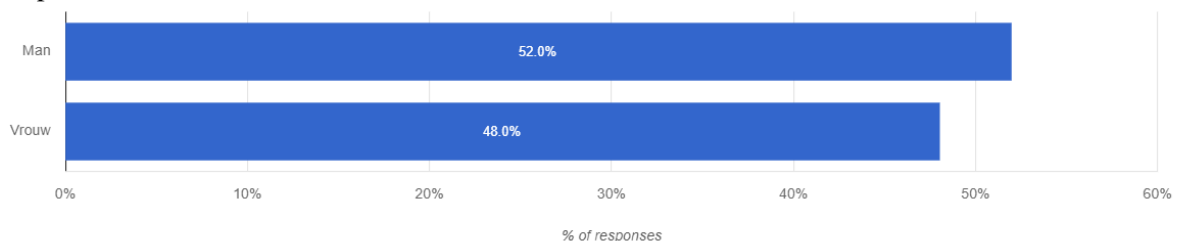


6.2.3 Staafdiagrammen

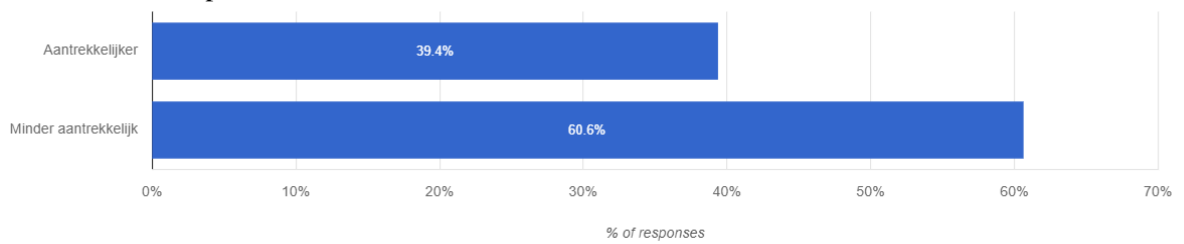
1. Staafdiagram met betrekking tot vraag 2 uit de enquête, namelijk de leeftijd van respondent.



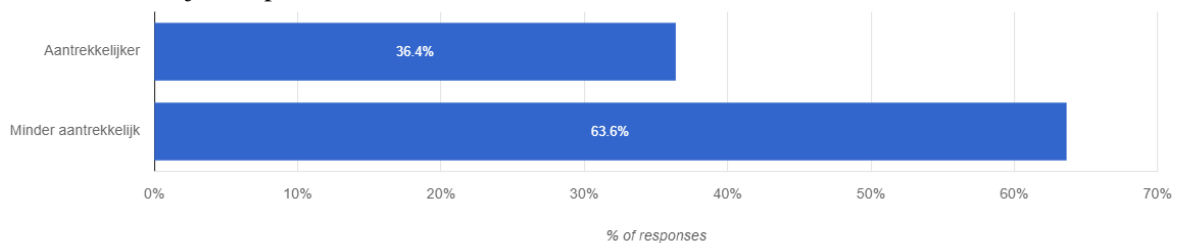
2. Staafdiagram met betrekking tot vraag 3 uit de enquête, namelijk het geslacht van de respondent.



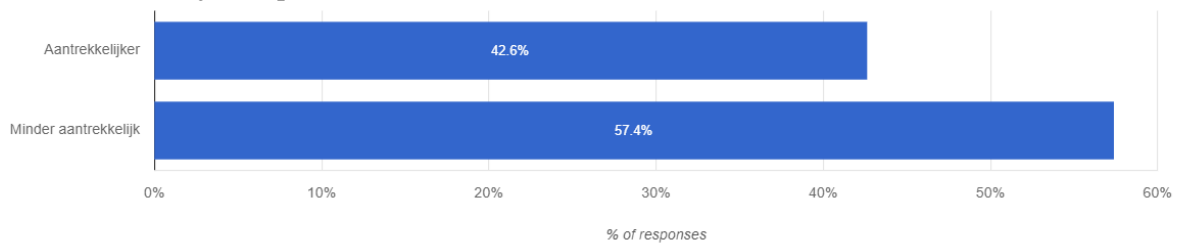
3. Staafdiagram met betrekking tot vraag 5 uit de enquête, namelijk de vraag of het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket, de overeenkomst aantrekkelijker of minder aantrekkelijk maakt. Totaal respondenten.



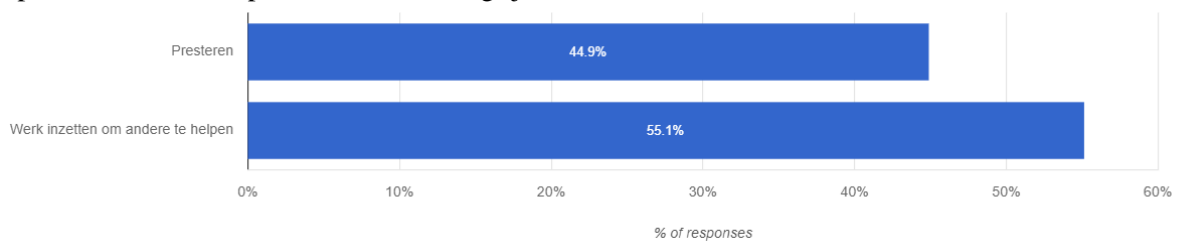
4. Staafdiagram met betrekking tot vraag 5 uit de enquête, namelijk de vraag of het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket, de overeenkomst aantrekkelijker of minder aantrekkelijk maakt. Mannelijke respondenten.



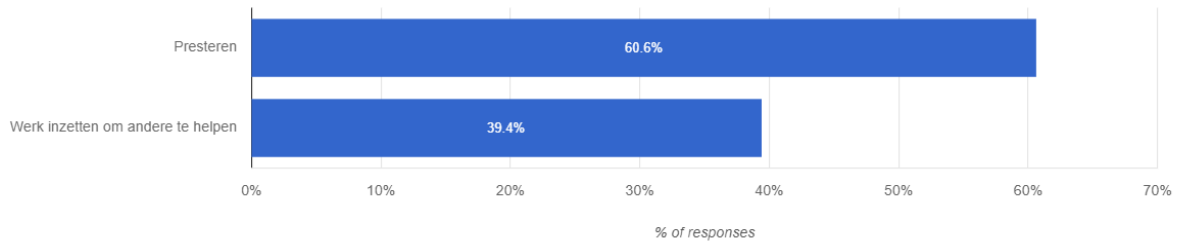
5. Staafdiagram met betrekking tot vraag 5 uit de enquête, namelijk de vraag of het uitvoeren van taken buiten het initiële takenpakket, de overeenkomst aantrekkelijker of minder aantrekkelijk maakt. Vrouwelijke respondenten.



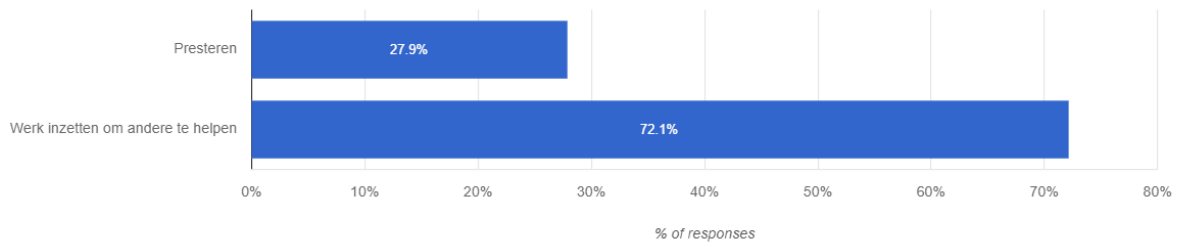
6. Staafdiagrammen met betrekking tot vraag 6 uit de enquête, namelijk welke van de twee opties door totale respondenten als belangrijkste wordt ervaren.



7. Staafdiagrammen met betrekking tot vraag 6 uit de enquête, namelijk welke van de twee opties door mannelijke respondenten als belangrijkst wordt ervaren.



8. Staafdiagrammen met betrekking tot vraag 6 uit de enquête, namelijk welke van de twee opties door vrouwelijke respondenten als belangrijkst wordt ervaren.

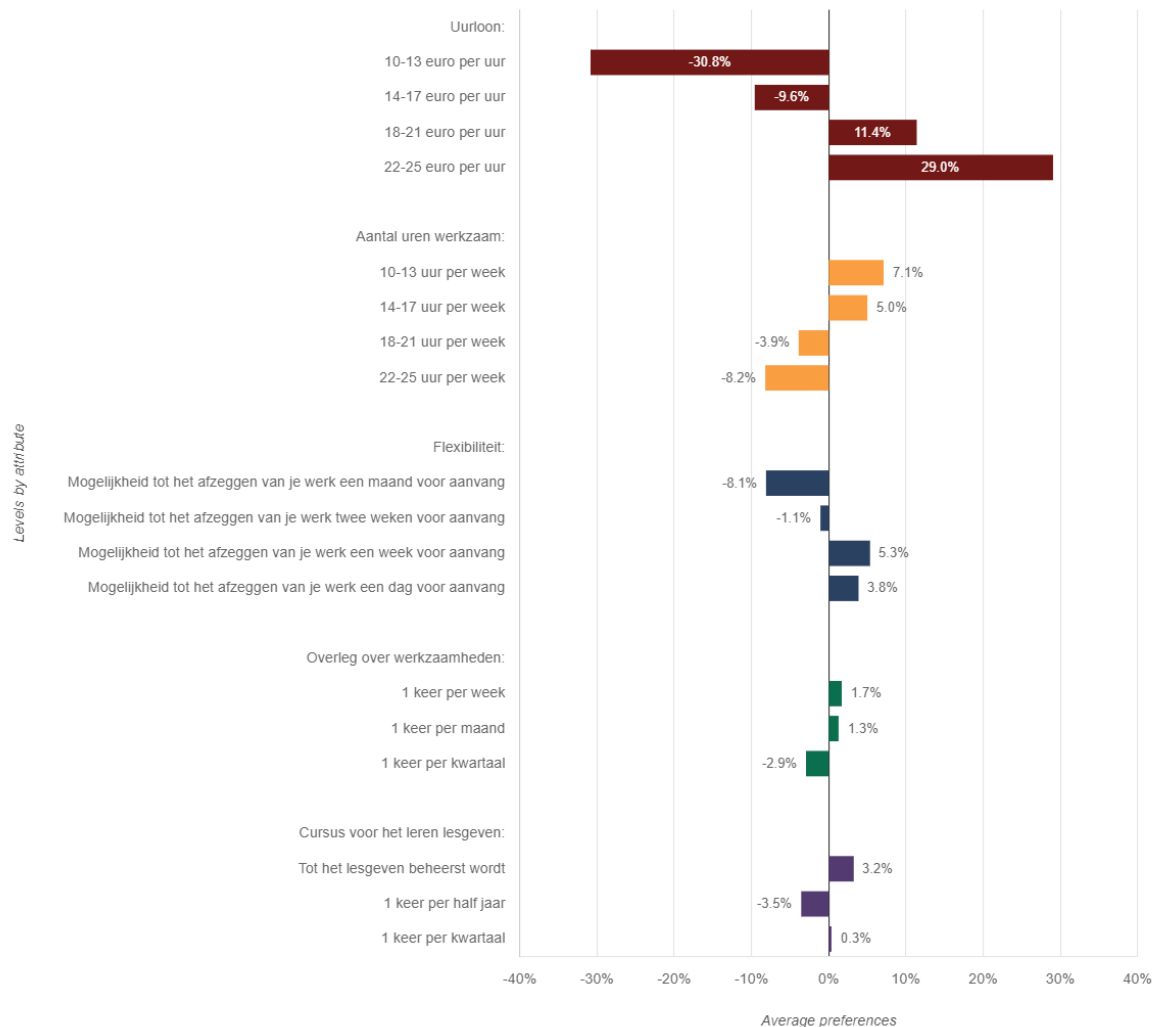


6.2.4 Attributen met desbetreffende 'levels'

Uurloon	Feature	10-13 euro per uur	Feature
This attribute is a feature of the product		14-17 euro per uur	Feature
		18-21 euro per uur	Feature
		22-25 euro per uur	Feature
Aantal uren werkzaam	Feature	10-13 uur per week	Feature
This attribute is a feature of the product		14-17 uur per week	Feature
		18-21 uur per week	Feature
		22-25 uur per week	Feature
Flexibiliteit	Feature	Mogelijkheid tot het afzeggen van je werk een maand voor aanvang	Feature
This attribute is a feature of the product		Mogelijkheid tot het afzeggen van je werk twee weken voor aanvang	Feature
		Mogelijkheid tot het afzeggen van je werk een week voor aanvang	Feature
		Mogelijkheid tot het afzeggen van je werk een dag voor aanvang	Feature
Overleg over werkzaamheden	Feature	1 keer per week	Feature
This attribute is a feature of the product		1 keer per maand	Feature
		1 keer per kwartaal	Feature
Cursus voor het leren lesgever	Feature	Tot het lesgeven beheerst wordt	Feature
This attribute is a feature of the product		1 keer per half jaar	Feature
		1 keer per kwartaal	Feature

6.2.5 Grafieken

1. Grafiek met betrekking tot de relatieve preferenties per level binnen 1 attribuut door respondent in het enquête onderzoek.



6.3 Diepte Interviews

6.3.1 Diepte-interview met Johran Maasland

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Johran Maasland aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja, je hebt toestemming daarvoor!

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen

bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam. Dus wat is je naam?

Respondent: Mijn naam is Johran Maasland

Interviewer: Kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ik woon in Hardinxveld, ik ben 20 jaar oud en ik ben een man of identificeer mij als man.

Interviewer: En studeer je momenteel? En zo ja wat studeer je?

Respondent: Ja, ik studeer momenteel economie en recht op de Erasmus Universiteit.

Interviewer: Oké, gaaf een dubbelopleiding dus?

Respondent: Ja klopt!

Interviewer: Vind je dit leuk en wil je hier later mee verder?

Respondent: Het is absoluut interessant meer dan het leuk is. Sommige vakken zijn wat leuker dan andere maar ik denk dat het vooral nuttig is voor het latere bedrijfsleven en daarom doe ik het ook.

Interviewer: Oja precies, dus je wilt later ook het bedrijfsleven in?

Respondent: Inderdaad, ik zou graag bedrijven willen helpen winstgevender te worden en doordat ik fiscaal recht studeer met economie kan ik dit vanuit twee kanten bekijken en is het een goede studiecombinatie.

Interviewer: Oké! En heb je op dit moment een bijbaan of wel eens nagedacht over een bijbaan?

Respondent: Ik heb momenteel een zzp zaak of eenmanszaak waarin ik websites bouw en andere visuele vormgeving verricht. Ook andere klussen zoals administratieve werkzaamheden. Dit is lekker flexibel voor mij om tussen mijn studie door af en toe een klus aan te nemen en zo wat bij te verdienen, want studeren is toch aardig aan de kosten.

Interviewer: Ja, snap ik. Dus het is lekker om af en toe, wanneer jij tijd over hebt, te werken?

Respondent: Inderdaad!

Interviewer: Lijkt het je leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Absoluut, ja ik denk dat het erg mooi is om daar een nobel beroep mee uit te oefenen en zo je kennis over te brengen. En zeker als je mensen enthousiast kan maken voor bijvoorbeeld economie lijkt me dat erg gaaf.

Interviewer: Ja en dat zal je waarschijnlijk ook goed kunnen omdat je economie studeert.

Respondent: Ja het is mijn vak inderdaad.

Interviewer: Ja dus als je dan teruggaat naar een middelbare school zit dat wel goed.

Respondent: Ja ik neem aan van wel haha.

Interviewer: Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Je zei dat jullie studenten inzetten om les te geven, maar zijn die studenten dan eigen leraar of hoe zit dat?

Interviewer: De studenten staan voor de klas en geven bijles in de klas aan een groepje leerlingen en daarbij is altijd een mentor aanwezig. Je fungeert dus niet als leraar of docent maar je staat wel voor de klas en je geeft wel begeleiding. En omdat het onder begeleiding valt ben je geen leraar of docent en heb je geen papieren daarvoor nodig.

Heb je verder nog vragen?

Respondent: Zijn jullie als bedrijf al bezig of zitten jullie meer in een startfase?

Interviewer: Nee, wij zijn een paar maanden geleden opgericht en proberen nu klanten te werven voor volgend jaar. Wij zien het positief in dat het gaat lukken en daarvoor hebben wij natuurlijk ook studenten nodig, maar die kunnen we pas gaan werven als we eenmaal klanten hebben.

Respondent: Ja inderdaad, maar vandaar ook dit interview natuurlijk.

Interviewer: Ja precies! En met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken?

Respondent: Absoluut, zolang het een beetje te doen is qua locatie en flexibiliteit, wanneer ik kan werken zegmaar absoluut!

Interviewer: Aah Oké, je begint gelijk antwoorden te geven die te maken hebben met de volgende vraag. Want dat is namelijk: Kun je minimaal 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst? Dus niet per se bij Edu Begeleiding maar in het algemeen.

Respondent: Allereerst de standaardzaken van een overeenkomst zoals bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid. Verder heb ik pas een voltijdbaan gehad in productmanagement en daaraan hing een concurrentiebeding en toen wilde ik een website gaan bouwen voor een concurrent en dat ging vanwege dit beding helaas niet. Dus ik zou graag willen weten hoe het concurrentiebeding, geheimhoudingsplicht en intellectuele eigendom werkt bij een overeenkomst. Verder je salaris, wanneer je moet werken, waar je moet werken, is er flexibiliteit voor bijvoorbeeld een toets week en dat soort items.

Interviewer: Oké, dit zijn allemaal logische dingen die je noemt en ik hoor die van meer mensen terug. En als je deze zaken specifiek toepast op Edu Begeleiding. Als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding?

Respondent: Jullie werken waarschijnlijk op verschillende scholen. Dus belangrijk hierbij is dingen rondom het vervoer en reiskostenvergoeding en waar ik werk. Ten tweede de vergoeding. Ten derde, zaken rondom cursussen in belang van het bedrijf. Ten vierde zou ik in een toets week graag wat minder willen werken, dus flexibiliteit. Daarnaast ook een nauwe samenwerking tussen bedrijf en werknemer, dit is gelieerd aan elkaar zodat je dingen kan overleggen en bespreken. Ook wanneer ik wil werk en wanneer niet. Aan de andere kant wil je ook stabiliteit. Dus niet de ene week wel werken en de andere week niet, wanneer je kunt dat je kunt werken is het fijnst. Ook de lengte per dag, dus stel dat ik 2 uur per dag kan werken en daarvoor een uur moet reizen heeft het weinig zin. Nemen jullie mensen in dienst of werken jullie met freelancers?

Interviewer: Dat is voor ons nog lastig vandaar ook de vraag met arbeidsovereenkomst of overeenkomst. We gaan proberen een ander soort overeenkomst te doen dus meer als zzp, dus ga daar maar vanuit bij het beantwoorden van de vraag.

Respondent: Dan lijkt het mij ook belangrijk met dingen rondom ziekte en doorbetaling en vervanging van werk. Niet specifiek voor mij want ik heb weinig last van ziekte, maar voor andere mensen kan ik me indenken dat het wel belangrijk is.

Interviewer: Oké precies: goed dat je over die andere mensen begint want mijn laatste vraag is: Denk je dat de dingen die je net opnoemde specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Ik heb een aantal banen gehad en daar zijn deze punten allemaal langsgekomen en ik neem aan dat ieder mens deze punten belangrijk vindt. Het lijkt me naïef om te denken het niet over deze zaken te hoeven hebben dus ik denk van wel.

Interviewer: Oké super, bedankt voor je vragen dit waren ze allemaal en ik wil je bedanken voor je tijd aangezien je me erg geholpen hebt met mijn onderzoek.

Respondent: Dankjewel en succes met je scriptie!

Interviewer: Bedankt en tot ziens!

6.3.2 Diepte interview met Daniël de Jong

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Daniël de Jong aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja dat is prima, dat mag!

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en uiteindelijk hun hopen te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam. Dus wat is je naam?

Respondent: Ik ben Daniël de Jong.

Interviewer: Oké, kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ik woon in Hardinxveld-Giessendam, ik ben 20 jaar en ben een man.

Interviewer: Studeer je momenteel en zo ja wat studeer je?

Respondent: Ja, ik studeer bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam.

Interviewer: En welk jaar zit je?

Respondent: Ik zit nu in mijn eerste jaar.

Interviewer: En vind je het leuk? Wil je hier later mee verder?

Respondent: Ja, ik vind het wel leuk en denk wel dat ik hier later wel mee verder wil.

Interviewer: Oké leuk, dus een beetje het bedrijfsleven in ofzo?

Respondent: Ja en welke richting ik op ga weet ik nog niet maar wel het bedrijfsleven in, in een manager rol of iets in die richting.

Interviewer: Oké, gaaf! En heb je een bijbaan of weleens nagedacht over een bijbaan?

Respondent: Ja, ik werk al 5 tot 5.5 jaar bij de Albert Heijn.

Interviewer: Oké en verder nog bijbanen?

Respondent: Gehad of op dit moment?

Interviewer: Op dit moment.

Respondent: Op dit moment niet.

Interviewer: Oké, lijkt het je leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Ja dit lijkt mij wel heel interessant, in die zin is het ook een wat andere bijbaan dan de standaard bijbanen en op die manier kun je op betere manier kennis overbrengen en het ook zelf gaan beheersen.

Interviewer: Ja precies en je kunt makkelijk economie overbrengen denk ik want dat ligt je gewoon?

Respondent: Ja en sowieso heb ik mijn vwo afgerond dus veel vakken die ik op vwo-niveau heb afgerond kan ik ook op vwo qua bijles geven. En alles onder dit niveau.

Interviewer: Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen? Bijvoorbeeld vragen over het bedrijf of dingen die nog niet duidelijk zijn.

Respondent: Ja dus in het kort: Edu Begeleiding werft dus studenten om bijles te geven op middelbare scholen?

Interviewer: Ja inderdaad! Heb je verder nog vragen?

Respondent: Nee, het is wel duidelijk.

Interviewer: Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken? En waarom?

Respondent: Ja, dit lijkt mij wel leuk in de zin van dat het een ideale bijbaan is om naast je studie te doen en zoals ik zei is het anders dan een standaard bijbaan in de horeca of in een winkel of zoiets. En dat lijkt me een stuk leuker en interessanter.

Interviewer: En wat maakt het anders dan de standaard bijbanen?

Respondent: Nou ja, gewoon het feit dat je bijles geeft. Heel veel studenten werken natuurlijk in de horeca, die serveren daar. Of in de supermarkt of in een kledingwinkel of ergens in de stad en dat is elke dag hetzelfde zonder proces. En als je bijles geeft en je je eigen leerlingen een tijd hebt dan kun je daar echt iets mee.

Interviewer: Je ziet ze ook echt groeien zegmaar?

Respondent: Ja in die zin ja.

Interviewer: Oké! Kun jij 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst? Dit is in het algemeen heeft dus niets met Edu Begeleiding te maken.

Respondent: Jazeker, ik denk als het gaat om een bijbaan is het salaris altijd belangrijk, want je werkt om geld te verdienen. Daarnaast is reiskostenvergoeding iets om het over te hebben en de garantie dat je bij problemen contact op kan nemen met iemand dus goed contact met de werkgever. Ook dat je weet wie er boven je staan en waar je naar toe moet met problemen. De locatie is belangrijk, je contract, werktijden, voor hoelang en dat soort dingen.

Interviewer: Oké, Super dat waren er wel 5. En als je dit nu gaat toepassen bij Edu Begeleiding? Dus als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding?

Respondent: Ik denk dat plaats dan het belangrijkste is aangezien de studenten overal vandaan komen en je wilt weten waar je werkt en als je op verschillende scholen werkt wil je weten wat je gebied is. Daarnaast ook salaris want je baan, zeker je bijbaan, is vooral om geld te verdienen om je studententijd te betalen.

Interviewer: Ja en dat kan best duur zijn inderdaad.

Respondent: Inderdaad dus dan vooral locatie en geld zijn het belangrijkste denk ik en verder veel duidelijkheid wat er van je wordt verwacht en waar je aan toe bent. Ook ben je als student flexibel maar daar moeten je werktijden wel op aangepast worden.

Interview: Ja zoals bij een tentamenweek ofzo?

Respondent: Ja inderdaad en dat je geen planning hebt van 3 maanden vooruit aangezien er met je studie veel kan veranderen zoals studiedagen en andere zaken.

Interview: Ja dus vooral flexibiliteit eigenlijk?

Respondent: Ja flexibiliteit is dan het woord inderdaad.

Interview: Oké, dan als laatste vraag. Denk je dat de dingen die je net opnoemde specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Nee ik denk dat dit in het algemeen wel belangrijk is en het oppervlakkige punten zijn. Salaris is voor iedereen wel belangrijk, locatie ook en flexibiliteit ook voor iedereen, dus ik denk dat die wel voor iedereen gelden.

Interview: Oké top, dit waren alle vragen ik wil je bedanken voor je tijd!

Respondent: Graag gedaan!

6.3.3 Diepte Interview met Harm Aversch

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Harm Aversch aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja goeiemiddag, daar geef ik wel toestemming voor!

Interviewer: Top! Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij dus interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. En dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket

kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. En in dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Mijn naam is Harm Aversch

Interviewer: Kijk aangenaam! Kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ja, ik woon in Gorinchem, ik ben 21 jaar oud en ik ben man.

Interviewer: En studeer je momenteel? En zo ja wat studeer je?

Respondent: Ja, ik studeer in Rotterdam, Geneeskunde en zit aan het eind van mijn bachelor.

Interviewer: Kijk, mooie studie! Derde jaar dan?

Respondent: Ja derde jaar.

Interviewer: En vind je het leuk? Wil je hier later ook mee verder?

Respondent: Ja, ik ga sowieso de master verder doen alleen met coschappen is dit altijd een beetje lastig om netjes ingeloot te worden, zegmaar dat het aaneengesloten is. Maar ik ben wel van plan het gewoon af te ronden.

Interviewer: Oké en later er ook iets mee te doen qua beroep?

Respondent: Ja, ja.

Interviewer: Heb je een bijbaan of weleens nagedacht over een bijbaan?

Respondent: Ik heb een bijbaan ja, op dit moment werk ik als soort studiebegeleider voor leerlingen die het niet zo redden op de middelbare school en vooral havo en vwo.

Interviewer: Oké toevallig! Mijn volgende vraag zou zijn: Lijkt het je leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Maar ja dat doe ik dus al haha.

Interviewer: Ja dat ben je dus op dit moment aan het doen, wat vind je er van?

Respondent: Ik vind het leuk en om dingen uit te leggen en je leert er ook weer van. En ik vind het gewoon een voordeel dat de kennis die je hebt opgedaan in de vwo-periode niet wegzakt en blijft hangen.

Interviewer: Ja, precies dit hoor ik ook terug van anderen inderdaad. Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Ja, wat is er nieuw aan Edu Begeleiding?

Interviewer: Hoe bedoel je nieuw?

Respondent: Je hebt het over een soort bijlesinstituut ofzo?

Interviewer: Ja, bij ons werken studenten en die zetten wij vervolgens in op middelbare scholen om daar voor de klas te staan en ondersteuning te bieden. De scholen betalen ons daarvoor en wij betalen op onze beurt de studenten. Je staat dus wel voor de klas maar bent geen leraar omdat het onder studieondersteuning valt.

Respondent: Dat is dus om tijdelijke gaten op te vullen of voor kleine groepen leerlingen?

Interviewer: Ja, want er is gewoon een groot tekort in het onderwijs nu.

Respondent: Ja dat klopt ja. Nu snap ik het wel wat meer, ja.

Interviewer: Oké top, met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken? Ik bedoel niet dat als je nu ja zegt dat je voor Edu Begeleiding werkt, maar lijkt het je leuk?

Respondent: Het ligt denk ik wel in het verlengde van mijn werk maar de groepen zijn waarschijnlijk groter, want ik werk zelf op mijn werk met maximaal 10 leerlingen.

Interviewer: Het ligt er inderdaad aan wat voor klas je krijgt. Het kan 25 zijn maar het kunnen er ook maar 10 of 5 zijn.

Respondent: O ja, nou op zich lijkt het erg op het werk wat ik nu doe en ik geniet van dit werk wat ik nu doe dus op zich zou het wel kunnen ja.

Interviewer: Kun jij 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen? Dus dit heeft niets met Edu Begeleiding te maken, maar in het algemeen?

Respondent: Duidelijkheid/transparantie, volledigheid dat alle details erin staan. Misschien ook openheid om erover te praten onderling.

Interviewer: Bedoel je daarmee tussen de andere studenten die werkzaam zijn?

Respondent: Ja, bijvoorbeeld.

Interviewer: Waar denk je aan van ik ga ergens werken en ik wil dat dit in mijn contract/overeenkomst komt?

Respondent: Ja zo bedoel je, ik denk dat een soort minimum aantal uren wel fijn is, dat je niet zomaar aan de kant geschoven kan worden.

Interviewer: Dat je dus niet maar een paar uur per week hebt, maar dat je ook echt wat kan doen zegmaar?

Respondent: Ja, ja. En salaris is wel belangrijk, natuurlijk moet het erin staan, maar ik geef er zelf minder om. Ik vraag het even kort maar ik ga niet eerst op onderzoek uit of het wel conform de gelijke functies is ofzo.

Interviewer: Het is dus ondergeschikt aan de andere aspecten?

Respondent: Ja voor mij wel ja.

Interviewer: Oké, en als je dit toepast op Edu Begeleiding, dus stel als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding?

Respondent: Ik vind het zelf belangrijk om flexibel te zijn binnen een contract dus zeker als student kun je opeens dingen hebben zoals een herkansing die tussen door komt of iets anders wat op je pad komt dat je dan de flexibiliteit hebt om onderling te ruilen qua werkdagen. Niet dat je al een halfjaar van tevoren je rooster in moet vullen en dit de leidende norm is en je daarvan niet kan afwijken. Dus een stukje flexibiliteit lijkt me wel belangrijk om erin te houden. En tegelijkertijd waar stopt je functie? Ik denk dat als je in het onderwijs werkt je de neiging hebt om teveel op je te nemen, terwijl je ook de school zelf kunt gebruiken daarvoor natuurlijk.

Interviewer: O ja dus gewoon een duidelijke afbakening van je taak en dit wordt er van je verwacht zegmaar?

Respondent: Ja

Interviewer: Verder nog andere dingen?

Respondent: Ik weet niet hoe je het doet met vervoer? Ik weet niet in welke regio je dit van plan bent?

Interviewer: Dat is heel erg afhankelijk van de situatie. Het is genoeg dat jij nu een punt maakt dat het belangrijk is om te weten hoe het zit met reizen en met de locatie. Is dat wat je bedoelt?

Respondent: Ja, het liefst word ik natuurlijk bij mijn eigen regio ingezet. Dat zal niet altijd lukken denk ik?

Interviewer: Nee, maar dat vind jij dus belangrijk?

Respondent: Klopt daar zou ik wel duidelijkheid over willen.

Interviewer: Oké, en denk je dat de dingen die je nu hebt opgenoemd specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk ook terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Reistijd hoor ik wel vaker bij werk. Zeker de studenten die niet op kamers zitten en dus vaak nog buiten de grote steden zitten zegmaar. Flexibiliteit is ook wel belangrijk voor studenten, dat ze onderling kunnen rouleren tussen elkaar en dat er niet te moeilijk over gedaan wordt bijvoorbeeld.

Interviewer: Ja die hoor ik inderdaad vaak terug. En salaris bijvoorbeeld?

Respondent: Ja dat is voor mij niet heel belangrijk haha.

Interviewer: Nee, voor jou inderdaad niet. Voor jou is het ondergeschikt en daar ben je één van de eerste in dat is wel grappig. Dit waren alle vragen en ik wil je bedanken voor je tijd!

Respondent: Oké graag gedaan, succes ermee!

Interviewer: Dankjewel!

6.3.4 Diepte Interview met Gerhard van Bruchem

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Gerhard van Bruchem aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen, wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja, dat is geen probleem.

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare scholen/onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. En dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. En in dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Mijn eerste vraag is natuurlijk: Wat is je naam?

Respondent: Mijn naam is Gerhard van Bruchem.

Interviewer: Oké, kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ik woon in Tricht, ben een man en 21 jaar oud.

Interviewer: Kijk, en studeer je momenteel en zo ja wat studeer je?

Respondent: Ik studeer deeltijd accountancy op Nyenrode.

Interviewer: Oké gaaf en vind je dit leuk en wil je hier later mee verder?

Respondent: Nee

Interviewer: Oké dat niet, en waarom niet?

Respondent: Ja, ik ben er toch wel achter gekomen dat het niet echt mijn ding is dus even verder kijken.

Interviewer Oké! Heb je een bijbaan of wel eens nagedacht over een bijbaan?

Respondent: Nee want ik werk naast mijn studie omdat het een deeltijd studie is.

Interviewer: Ah ja. Oké, maar heb je ooit een bijbaan gehad?

Respondent: Ja in de fruitteelt. Als zaterdag werkende elke zaterdag vaak van 12- tot 8 uur gewerkt bij een fruitteeltbedrijf.

Interviewer: Oké! En Lijkt het je leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Ja als ik daar de tijd voor zou hebben, zou het wel leuk zijn ja.

Interviewer: Oké gaaf! Nu gaan we wat inhoudelijkere vragen doen, dus heb je nog vragen over Edu begeleiding of dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het inhoudelijke gedeelte gaan beginnen?

Respondent: Wie is die andere mede-oprichter?

Interviewer: Ja dat is een compagnon van mij en ik weet niet of zij het fijn vindt als ik haar naam noem.

Respondent: Oké.

Interviewer: Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken?

Respondent: Ja het werk is denk mooi, maar alles hang natuurlijk af van het salaris, dus het idee is mooi.

Interviewer: Dat brengt je bij mijn volgende vraag: kun je 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen, dus voor een bijbaan waar let je op?

Respondent: Salaris, uren. Ik denk dat bij een studentenovereenkomst niet heel complex is. Maar ik denk dat het voor studenten allemaal niet zo spannend is en het draait om de centen. Je moet toch je kamer kunnen betalen. Ik denk dat dat het meest relevant is.

Interviewer: Tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een overeenkomst. Ten eerste kwam

training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je hierbij wat voorstellen?

Respondent: Ja kan ik me wel wat bij voorstellen. Ik denk dat training vaak op hoger niveau echt belangrijk is voor medewerkers en dat het voor studenten wel meevalt. Ik bedoel als je bijles kan geven dan kun je het denk wel. Maar ik kan me voorstellen dat er een laptop/thuisregeling wel goed valt bij studenten.

Interviewer: Oké! Ook zorgen het aantal uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor mee bevlogenheid en enthousiasme op de werkvloer volgens mijn literatuuronderzoek. In welke van deze zaken rondom het aangaan van een overeenkomst kun je je vinden?

Respondent: Kun je het nog 1 keer herhalen?

Interviewer: Ja dus we hadden het uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende.

Respondent: Ik denk de laatste 2.

Interviewer: Oké de laatste 2 vooral dus dat is geregeld overleg en goede relatie leidinggevende?

Respondent: Ja, ja.

Interviewer: En wat is voor jou geregeld overleg? Stel je hebt een bijbaan van 2 á 3 dagen in de week. Hoe vaak is dan overleg?

Respondent: Ik denk dat het gewoon spontaan moet gaan, dus dat je je leidinggevende gewoon altijd kan bereiken. Via telefoon of hoe dan ook. Ik denk dat dat belangrijk is dat je een aanspreekpunt hebt.

Interviewer: Je gaf aan dat salaris en uren werk het meest belangrijk is voor een student bij het aangaan van een overeenkomst. Hoeveel salaris en uren werk moet ik dan aan denken.

Respondent: Ik denk dat je het gewoon flexibel moet houden, dus met een nul-urencontract. Je weet hoe het gaat met studenten die beschikbaarheid kan wel tegenvallen. Zoals tentamenweken.

Interviewer: Wat zou jij fijn vinden qua aantal uur per week als bijbaan?

Respondent: Als het een normale week is en je midden in het blok zit (studieblok) dat je niet teveel hoeft te leren voor tentamens dan denk ik 24 ofzo? Of 16 tot 20 ofzo?

Interviewer: Oké, 16-20 ja. En qua salaris per uur?

Respondent: Tussen de 15 en 20 euro per uur? Zoiets?

Interviewer: Tussen de 15 en 20 owja dat is wel herkenbaar. Oké, en als je dat toepast op Edu Begeleiding dus als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding? Verandert er dan veel of?

Respondent: Nee in principe moet dat hetzelfde zijn.

Interviewer: Oké dus wat je belangrijk vond pas je ook toe op Edu Begeleiding.

Respondent: Ja!

Interviewer: En denk je dat de dingen die je net opnoemde, dingen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst, specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Ik denk dat ik dat ook wel terug zie in de praktijk. Ik denk niet dat ik daar heel anders tegen aankijk dan mijn medestudenten.

Interviewer: Oké, dat waren alle vragen en ik wil je bedanken voor je tijd!

Respondent: Geen probleem!

6.3.5 Diepte Interview met Emma Verweij

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Emma Verweij aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja, ik geef mijn toestemming.

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare scholen/onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. En dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. En in dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Respondent: Oké!

Interviewer: Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Emma Verweij.

Interviewer: En kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ik woon in Sliedrecht, ben 20 jaar en ben een vrouw.

Interviewer: Super. Studeer je momenteel en zo ja wat studeer je?

Respondent: Ik ben nog aan het studeren. Ik studeer rechten aan de Erasmus Universiteit en ik zit nu in mijn derde jaar dus ben mijn bachelor aan het afronden.

Interviewer: Oké gaaf. Gaat het goed?

Respondent: Ja, ik heb alleen nog 1 puntje waar ik op blijf hangen, dat is mijn scriptie. Maar die kan ik herkansen dus dat ik haal ik wel en dan kan ik door naar mijn master.

Interviewer: Oké gaaf nou dat gaat vast lukken!

Respondent: Ik hoop het wel ja.

Interviewer: En vind je het leuk en wil je hier later mee verder?

Respondent: Ik vind het zeker een leuke studie, ik vind niet alle vakken even interessant, maar ja dat is logisch. Ik wil door in het ondernemingsrecht en wil echt die richting op en ik wil later ook zeker wat met ondernemingsrecht gaan doen ja.

Interviewer: Oké gaaf, gaaf. Lijkt het je verder leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Bijbaan of echt als bijbaan?

Interviewer: Echt als bijbaantje.

Respondent: Als bijbaantje lijkt het me wel een leuke studentenbijbaan. Ook omdat je gewend bent om op school en het onderwijs te zitten. Het lijkt me daarom wel leuk om andere mensen te leren hoe ze op een goede manier kunnen studeren.

Interviewer: Oké gaaf! Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Ja, hoe gaat het in z'n werk? Zijn jullie gewoon een particuliere instantie die zich verhuren aan scholen?

Interviewer: Ja, kijk studenten die komen bij ons werken en die zetten wij neer op scholen om bijles te geven in meestal kleine klasjes en vervolgens betalen de scholen ons voor de studenten die wij neerzetten en wij betalen dan weer de studenten.

Respondent: Oké op die manier, Oké duidelijk.

Interviewer: Oké, super! Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken? Als bijbaan zegmaar.

Respondent: Ja ik denk het wel, het hangt natuurlijk van meerdere dingen af. Ik weet nu natuurlijk hoe het bedrijf te werk gaan maar verder niets over de mensen en dergelijke, dus dan zou een nadere kennismaking wel op z'n plaats zijn denk ik. Maar ik denk het wel.

Interviewer: Oké! Kun je 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen? Dus waar kijk je naar?

Respondent: In de eerste plaats salaris, omdat dit toch wel een belangrijk onderdeel is. Verder vind ik het ook wel belangrijk dat er een leuke bedrijfscultuur is. Dus dat het meer is dan alleen werken. Dus dat het bedrijf wel uitstraalt dat het goed is voor haar personeel en ook bijvoorbeeld in de vorm van activiteiten dat het wel meer doet dan alleen werk geven. Wat ik verder belangrijk vind, zijn de mensen die er werken dat de cultuur ook bij mij past persoonlijk. Ik zie bijvoorbeeld bij advocaten kantoren dat ik op de website kijk of weleens een event van heb dat het ene kantoor het andere kantoor niet is. Dus dan zou ik een bedrijf zoeken wat bij mij als persoon zal passen. Die aspecten eigenlijk.

Interviewer: Oké! Tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een overeenkomst. Ten eerste kwam training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je hierbij wat voorstellen?

Respondent: Ja in principe wel. Sowieso de thuis installatie dat zou voor mij niet per sé nodig zijn omdat ik die al thuis heb. Dus als bijvoorbeeld een programma van werk thuis zou worden geïnstalleerd, dan zou dat voor mij ook prima zijn. Wat noemde je als eerste punt?

Interviewer: Cursussen. Dus bijvoorbeeld...

Respondent: Cursussen! Dat lijkt mij, ook in mijn werkveld de advocatuur, belangrijk vanwege het bijscholen dus het zal wel handig zijn als dit vanuit werk wordt aangeboden.

Interviewer: Inderdaad en hoe vaak zou je dan een cursus willen bij een bijbaan? Is dat 1 keer per week of 1 keer per maand?

Respondent: Niet heel vaak, ik denk gemiddeld 1 keer in het halve jaar?

Interviewer: Oké en dan gewoon even serieus dat je genoeg weet voor het aankomende half jaar?

Respondent: Ja, precies.

Interviewer: Oké, Verder in de literatuur zorgt het aantal uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevologenheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde. Dus rondom het aangaan van een overeenkomst kun je je vinden?

Respondent: Oké, ik denk allemaal wel. Ik denk dat het wel belangrijk is om inderdaad een goede relatie met je collega's te hebben zoals ik eerder ook al noemde. En in de andere aspecten kan ik me ook wel vinden, er zijn geen dingen waarvan ik zeg die vind ik niet belangrijk.

Interviewer: En als je dan kijkt naar bijvoorbeeld het salaris. Wat vind jij dan een passend salaris voor een bijbaan?

Respondent: Per uur?

Interviewer: Ja.

Respondent: Per uur zou ik denken, voor deze bijbaan, tussen de 15 en 25 euro per uur?

Interviewer: Ja, dat ken heel goed! En als je kijkt naar het aantal uren werk per week als bijbaan, wat vind jij dan normaal?

Respondent: Nou dat hangt een beetje af van hoe druk de studie op dat moment is, maar ik denk iets van 16 uur, 10 tot 16 uur per week.

Interviewer: O ja, je noemt ook het ligt eraan hoe druk de studie is, vind je dan flexibiliteit ook belangrijk bij het kijken naar een overeenkomst?

Respondent: Ja, jazekeer!

Interviewer: En hoe belangrijk vind jij flexibiliteit? En daarmee bedoel ik of je een maand van tevoren af kan melden, een week van tevoren of een dag van tevoren?

Respondent: Nou ja, ik zou het graag zien in de vorm van een min max contract. Dus dat zowel de werkgever als ik wel een bepaalde zekerheid hebben van dit aantal uur wordt er gewerkt, dus een minimum. Maar ook een maximum dus op die manier dat beide partijen elkaar tegemoet komen. Dus wel kunnen afzeggen, maar niet te vaak.

Interviewer: Ja precies. En als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding? Dus net noemde je er veel in het algemeen, zijn die allemaal toepasbaar op Edu Begeleiding? Verandert er nog iets? Komen er aspecten bij?

Respondent: Ik denk, omdat Edu Begeleiding er echt voor studenten is, zou ik zeker die flexibiliteit heel belangrijk vinden en bedrijfscultuur ook wel, maar omdat het niet op de lange termijn is... Salaris blijft alsnog wel belangrijk, want als je werkt wil je er wat mee verdienen.

Interviewer: Jij zegt lange termijn, dan is carrièrekans misschien minder belangrijk?

Respondent: Ja en daarom ook die cursussen dat ik al aangaf van 1 keer per maand is al genoeg (ze bedoelt hier 1 keer per 6 maanden). Kijk als je zeker weet dat je in het onderwijs verder wilt kan ik me voorstellen dat je dit vaker zou willen, alleen die cursussen als ze niet voor de lange termijn zijn dan is dat wat minder belangrijk.

Interviewer: Oké top, en dan de laatste vraag. Denk je dat de dingen die je net opnoemde specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Ik denk dat het wel vrij representatief is voor andere studenten ook. De meeste mensen zoeken een bijbaan naast hun studie en willen daar gewoon mee verdienen en vinden werkplezier ook belangrijk en ik denk dat Edu Begeleiding daar wel een goeie combinatie is. En ik denk ook dat andere studenten dit ook wel op dezelfde manier zien, ik kan het mis hebben hoor maar ik denk het wel ja.

Interviewer: Oké dat waren alle vragen, ik wil je bedanken voor je tijd!

Respondent: Geen probleem!

6.3.6 Diepte Interview met Rhodé Suiker

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Rhodé Suiker aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja hoor.

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Respondent: Prima!

Interviewer: Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Rhodé.

Interviewer: En je achternaam?

Respondent: Suiker

Interviewer: En kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Woonplaats is Giessenburg, geslacht is vrouw en wat was de laatste vraag?

Interviewer: Leeftijd.

Respondent: 20.

Interviewer: En studeer je momenteel en wat studeer je?

Respondent: Ik studeer verloskunde.

Interviewer: Oké, en vind je dit leuk, wil je hier later mee verder?

Respondent: Ja, ik zit nu in mijn tweede jaar en dit is het wel voor mij, wil wel graag verloskundige worden.

Interviewer: Oké gaaf. Lijkt het je verder leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Jazeker, dit lijkt me heel leuk om mijn kennis te delen.

Interviewer: En waarom?

Respondent: Ik heb al een keer voorlichting gegeven aan andere studenten en ik merkte ook door die vragen die zij stelden, dat dit me ook weer tot nadenken bracht waarom we bepaalde dingen doen of niet.

Interviewer: Oké! Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Nee, Edu Begeleiding is wel duidelijk.

Interviewer: Oké. Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken? Als bijbaan zegmaar.

Respondent: Ja het lijkt mij wel heel leuk om inderdaad bijles te geven, maar ik vraag me wel een beetje af aan wie ik dan bijles kan geven, omdat ik nu verloskunde studeer en daar veel over weet maar ik heb verder niet echt een brede kennis.

Interviewer: Dus je bedoelt meer de middelbare schoolvakken zijn een beetje weggeleden.

Respondent: Ja ik zou me daarin wel in moeten lezen ja.

Interviewer: Oké! Kun jij 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen? Dus waar kijk je naar als je een overeenkomst aangaat.

Respondent: Voor een baan?

Interviewer: Bijbaan!

Respondent: Sowieso reistijd. Flexibiliteit, kunnen ze mij een uur van tevoren bellen dat ik moet komen werken of heb ik gewoon een standaard rooster?

Interviewer: En wat vind je dan fijner?

Respondent: Hmm?

Interviewer: Vind je een standaardrooster dan fijner?

Respondent: Ja, ik vind een standaardrooster wel fijner, dat ik ook een beetje inbreng kan hebben. Dat ik 10 uur per week kan werken en dat ik dan niet eerst 16 uur op moet geven.

Interviewer: Ja, dus flexibiliteit en aantal uren vind je ook belangrijk.

Respondent: Ja! Geld ook, het moet ook een beetje goed verdienen. En verder moet ik het ook wel leuk vinden om te doen. Kijk als het goed verdient, hoeft het niet mega leuk te zijn, maar ik moet niet de tijd weggijken.

Interviewer: Oké, en als je dan naar salaris kijkt, wat vind jij dan een passend salaris bij een bijbaan?

Respondent: Ik denk qua lesgeven, dat is wel wat meer dan een bijbaantje bij de supermarkt, dus dan zou ik wel denken aan minimaal 13. 14 euro per uur.

Interviewer: Oké, en als je kijkt naar het aantal uren wat je per week les wilt geven bijvoorbeeld, wat vind jij passend per week? Qua aantal uur werk per week als bijbaan?

Respondent: Ik denk ongeveer 12 uur, anderhalve dag.

Interviewer: Oké 12 uur, en de flexibiliteit? Stel je hebt een keer een tentamen, vind je het dan passend als je jezelf een week van tevoren af kan melden, een dag van tevoren of een uur van tevoren?

Respondent: Ja als ik gewoon een standaardrooster heb, hoef ik me niet af te melden want dan weet ik dat gewoon.

Interviewer: Ja, maar er kan natuurlijk altijd wat tussendoor komen als student.

Respondent: Nee, dat hoeft niet. Als ik een standaardrooster heb dan hoef ik me niet af te kunnen melden.

Interviewer: Oké dus die flexibiliteit van afmelden vind jij niet heel belangrijk en dus meer dat je weet waar je aan toe bent?

Respondent: Ja, als ik weet wanneer ik kan werken hoef ik me niet af te kunnen melden.

Interviewer: Oké! Nou tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een overeenkomst. Ten eerste kwam training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je hierbij wat voorstellen?

Respondent: Dat je een computer krijgt?

Interviewer: Nee een laptop/pc-thuisregeling dus dat je bijvoorbeeld thuis werk kunt doen.

Respondent: O ja zo, ik kan mij wel voorstellen dat het inderdaad handig is alleen het lijkt mij ook wel leuk om van huis weg te zijn.

Interviewer: En een cursus?

Respondent: Een cursus thuis zou ik wel handig vinden, dat heeft niet veel meerwaarde qua sociale interactie.

Interviewer: Nee, niet de cursus thuis, maar überhaupt dat je een cursus krijgt.

Respondent: Ooh, ja!

Interviewer: En hoe vaak zou je dat fijn vinden dan? Om een cursus te krijgen.

Respondent: Ja tot wanneer je het kunt. Net erna hoeveel nodig is.

Interviewer: Oké, verder in de literatuur zorgt het aantal uren werk die je net noemde, werkzekerheid noemde je eigenlijk ook al met je rooster, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevlogenheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde kun je je vinden?

Respondent: Ik denk vooral die laatste want je werkt natuurlijk ook voor jezelf maar het is ook leuk als je een keer een compliment krijgt van je werkgever omdat hij blij is met jou en je het goed doet.

Interviewer: En mogelijkheid tot bijleren in je baan?

Respondent: Ik heb niet als doel om ooit lerares te worden dus dat hoeft van mij niet per se.

Interviewer: Oké, maar misschien wel weer fijn dat je even die middelbare stof weer opkrikt.

Respondent: Ja, dat wel.

Interviewer: En als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding? Dus net noemde je er veel in het algemeen, zijn die allemaal toepasbaar op Edu Begeleiding? Verandert er nog iets? Komen er aspecten bij?

Respondent: Nee ik denk dat het wel past bij Edu Begeleiding, dus qua geld, reisafstand en het moet ook wel leuk werk zijn. Ik denk als je les gaat geven je meer interactie hebt met je leerlingen dan met je werkgever dus dan bij Edu Begeleiding zou ik de interactie met de leerlingen weer belangrijk vinden.

Interviewer: Oké, dus jij zou bijvoorbeeld in een overeenkomst willen zien dat je in ieder geval een aantal leerlingen in je klas hebt in plaats van 1 op 1 begeleiding?

Respondent: Ja ik denk dat dat wel gezelliger is.

Interviewer: En als je dan kijkt naar Edu Begeleiding en je kijkt naar reistijd is het dan extra belangrijk omdat je bij Edu Begeleiding ook op andere scholen les kunt geven?

Respondent: Het hangt er ook vanaf hoe lang je dag is. Als je drie uur les kunt geven dan vind ik een uur reistijd wel lang, maar als je een hele dag les kunt geven dan valt het in verhouding weer mee.

Interviewer: O ja inderdaad. En als laatste vraag: Denk je dat de dingen die je net opnoemde specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Nee, ik zie dit ook wel terug in de praktijk inderdaad. Sowieso het geld maar ik zie ook wel hoe leuker het werk gevonden wordt, dan maakt het geld minder uit, maar als het erg saai werk is dan wordt dat geld aspect weer belangrijker, dus ik denk dat het in verhouding moet staan.

Interviewer: Oké super! Dat waren alle vragen en ik wil je bedanken voor je tijd!

Respondent: Oké, dankjewel!

6.3.7 Diepte Interview met Vivian de Kok

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Vivian de Kok aangemerkt.

Interviewer: Goiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja, daar geef ik toestemming voor.

Interviewer: Kijk! Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Mijn naam is Vivian de Kok.

Interviewer: Kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we de verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Mijn woonplaats is Papendrecht, ik ben 24 jaar oud en ik ben een vrouw.

Interviewer: Oke, dankjewel. En studeer je momenteel en zo ja wat studeer je?

Respondent: Ja, ik studeer aan de Erasmus Universiteit en ik ben bezig met het afronden van mijn bachelor Bedrijfseconomie.

Interviewer: Vind je het leuk? En wil je er later ook mee verder?

Respondent: Op zich wel. Ja ik wil er wel mee verder.

Interviewer: Heb je een bijbaan of ooit over een bijbaan nagedacht?

Respondent: Ja ik heb eigenlijk een beetje een uit de hand gelopen bijbaan. Ik ben begonnen als bijbaan bij een subsidie adviesbureau en daar ben ik nu nog steeds parttime werkzaam. Eerst ook fulltime gewerkt en nu weer parttime en daar werk ik nu eigenlijk als junior consultant.

Interviewer: Oké gaaf! Lijkt het je verder leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Jazeker!

Interviewer: Oké, je weet dat Edu Begeleiding daar een beetje in zit dus heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Nee, het is wel duidelijk!

Interviewer: Oké super! Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, wat vind je ervan om dan bijvoorbeeld voor Edu Begeleiding te werken? Lijkt je dat leuk?

Respondent: Ja het lijkt mij best wel leuk ja.

Interviewer: Oké, super. En kun jij 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen dus niet per sé bij Edu Begeleiding maar in het algemeen, waar kijk je naar?

Respondent: Als ik een bijbaan wil?

Interviewer: Ja.

Respondent: ik vind het belangrijk dat ik veel leer. Zodat ik er echt wat opdoe. Niet per se qua kennis maar op sociaal gebied of dat er iets wel gevoed wordt zoals kennis of sociaal of wat dan ook.

Interviewer: Oké, dus als je dat in een overeenkomst zet dan zou het voor jou bijvoorbeeld zijn dat je werk met mensen leuk vindt.

Respondent: Ja bijvoorbeeld ja!

Interviewer: Oké.

Respondent: Verder vind ik het belangrijk dat het wel goed betaald is. Ik wil niet zeggen dat ik leraar loon wil maar wel dat het niet te kaal is dat je wel weet dat je gewaardeerd wordt zegmaar. Bij veel bijbanen vind ik dat matig en moet je tegen het minimumloon aan de slag en dat vind ik eigenlijk niet kunnen. Ik vind het ook heel belangrijk vooral bij een bijbaan dat het flexibel is zegmaar. Dus dat je kan werken wanneer je wilt werken. Dat er niet moeilijk gedaan wordt als je een keer een toets hebt ofzo omdat je gewoon nog studeert.

Interviewer: Oke flexibiliteit! En hoe belangrijk vind je dat zegmaar. Vind je het dan passend bij een bijbaan dat je bijvoorbeeld een maand van tevoren afzegt, een week van tevoren een dag van tevoren?

Respondent: Dat ligt er een beetje aan welk soort bijbaan het is. Ik snap dat als er een planning gemaakt moet worden dat je dan wel een maand van tevoren minimaal moet aangeven van dan kan ik gewoon niet. Maar wat ik het meest ideaal zou vinden, dat heb ik bij mijn huidige baan, is dat ik bij wijze van spreken tegen mijn baas kan zeggen van: Jo, ik ben er morgen toch niet.

Interviewer: Oké zo, heel flexibel zegmaar.

Respondent: Ja, maar dat geluk heb ik en dat heb ik ook niet altijd gehad. Maar wel flexibel in de zin dat je dus een maand van tevoren zou kunnen zeggen van sorry dan ben ik er niet.

Interviewer: Oké dus het ligt er een beetje aan of er een planning is ofzo.

Respondent: Ja en volgens mij had ik er 3 genoemd. Ik vind het daarnaast ook leuk dat je leuke collega's hebt, waar je dus leuk mee kunt optrekken.

Interviewer: En als het dan over een overeenkomst gaat dan bijvoorbeeld dat er borrels georganiseerd worden om het team beter te leren kennen?

Respondent: Nee met het aangaan van een overeenkomst denk ik wel aan andere dingen dat is een ander aspect. Bij het aangaan van een overeenkomst vind ik het bijvoorbeeld ook wel belangrijk dat je gewoon goede arbeidsvoorwaarden hebt. Dus dat je normale werkuren of dat het in overeenstemming met elkaar gaat.

Interviewer: Oké logisch! Je noemt dan inderdaad aantal uren en geld. Wat vind jij dan bijvoorbeeld een passend uurloon voor een bijbaantje voor een student:

Respondent: Vind ik echt heel moeilijk, want ik ben er helemaal uit hoeveel je per uur verdient als student zegmaar.

Interviewer: Oke stel je hebt nu een bijbaantje alleen naast je studie. Wat zou je dan passend vinden?

Respondent: Moet ik het in uurloon zeggen?

Interviewer: Ja.

Respondent: Ik denk dat ik het wel passend zou vinden als je toch wel iets van 12 tot 13 euro verdient per uur?

Interviewer: Oké! En qua aantal uren werk per week? Al heb je alleen een studie en bijbaan?

Respondent: Dat is erg afhankelijk van je studie, hoeveel uur je er voor nodig hebt. Ik vind het wel passend als je iets van 12 of nee 16 uur in de week werkt ofzo?

Interviewer: Oke 12 tot 16 zegmaar?

Respondent: Ja!

Interviewer: Oké. Tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een overeenkomst. Ten eerste kwam training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je daarbij wat voorstellen?

Respondent: Ja, alleen dit zou niet het eerste zijn waar ik over nadenk als ik nadenk aan een overeenkomst.

Interviewer: Oke dus als ik aan jou vraag hoe belangrijk je dit vindt, is het een beetje ondergeschikt aan de dingen die je eerder noemde?

Respondent: Ja best wel, kijk nu heb ik niet echt meer een bijbaan en ben meer aan het werk. En nu kan ik me wat meer vinden in mensen die zeggen ik wil een cursus of ik wil getraind worden of wat dan ook. Andere bijbanen die ik echt tijdens mijn studie heb gehad had ik nou niet echt van ik moet per se een opleiding ofzo.

Interviewer: Oké, maar stel je past het toe op Edu Begeleiding. Dat je lesgeeft aan studenten en je bent het nog niet gewend enzo, kan het dan handig zijn een cursus?

Respondent: Ja, dan zeker inderdaad.

Interviewer: En hoe vaak? Een cursus dan? Zou je dat dan willen totdat je bekwaam genoeg bent of standaard 1 keer in de maand of?

Respondent: Dan zou ik het wel fijn vinden als je zo'n cursus aanbiedt van een week lang cursus of 2 weken lang cursus en dan moet je alles wel weten.

Interviewer: Oke, gewoon even zodat je weet wat je moet doen.

Respondent: Ja!

Interviewer Oké, Verder in de literatuur zorgen het aantal uren werk die noemde je net, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan die je noemde je ook volgens mij, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevoegenheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde. Dus rondom het aangaan van een overeenkomst kun je vinden?

Respondent: Eigenlijk in allemaal wel.

Interviewer: Geregeld overleg bijvoorbeeld?

Respondent: Ja!

Interviewer: Oké en wat vind je dat geregeld overleg bijvoorbeeld bij een bijbaan?

Respondent: Dat hangt natuurlijk ook weer af van de bijbaan, maar als we het over die bijbaan hebben waar we het over hebben die met studenten lesgeven zegmaar dan kan ik me voorstellen dat je tegen bepaalde dingen aanloopt omdat je met mensen te maken hebt. Mensen kunnen opmerkingen maken of dingen aan je vragen waarvan je denk dat weet ik eigenlijk niet zeker. Dus dan zou ik het wel fijn vinden als je kunt terugvallen op iemand en dan eventjes in overleg kan gaan van wat kan ik het beste zeggen of hoe kan ik de volgende keer het beste reageren. Dat heeft toch wel een beetje met die begeleiding te maken.

Interviewer: O ja, dus niet standaard ik wil zoveel overleg per week, maar gewoon dat je ergens naar toe kan als het nodig is.

Respondent: Ja, ik denk dat dat fijner is, dat je misschien 1 keer in de week überhaupt ergens overleg kan hebben, maar dat je wel ook ieder moment iemand hebt waar je op terug kunt vallen.

Interviewer: Oké, super! Oké, al die dingen die je net noemde werden in het algemeen gevraagd dus niet per se over Edu Begeleiding. Maar als je nu al die zaken rondom het aangaan van een overeenkomst toepast op Edu Begeleiding, verandert er dan nog iets, komen er aspecten bij?

Respondent: Nee, doe je Edu Begeleiding 1 op 1 of sta je echt voor de klas.

Interviewer: Oké, je kunt 1 op 1 begeleiding geven en je kunt voor een klasje staan.

Respondent: Oké, dan toch in mijn overeenkomst zou ik willen dat je training hebt of een bepaalde les dat je leert omgaan met die kinderen. Ik weet dat ze heel gemeen kunnen zijn en heel irritant misschien ook.

Interviewer: Ja, dus dat je moet weten van stel er is iets wat ik niet verwacht had, dat je weet wat ik moet doen.

Respondent: Ja en dat je niet echt een leraar bent ofzo. Snap je wat ik bedoel, dat je niet te maken krijgt met kinderen die je de hele tijd lopen uit te schelden. Daar zou ik niet te maken mee willen hebben, dat zou ik echt * vinden.

Interviewer: Oké, interessant! En dan de laatste vraag. We hebben nu natuurlijk heel veel dingen opgenoemd, denk je dat de dingen die je net opnoemde specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit ook wel terug in de praktijk bij je medestudenten/vrienden?

Respondent: Vind ik een lastige want hier heb ik het eigenlijk nooit zo vaak over. Ik denk dat sowieso die mainstream dingen die ik zei over dat je verwacht dat je een normaal salaris krijgt en werk flexibiliteit en dat soort dingen. Ik denk dat dat voor heel veel medestudenten wel belangrijk is. Want je werkt natuurlijk niet voor niets. En flexibiliteit want je kunt opeens een werkcollega hebben of een afspraak ofzo. En verder weet ik eigenlijk niet of het voor iedereen hetzelfde is. Ik vraag me altijd af of studenten heel erg bij dingen stilstaan als werkovereenkomsten. Ze gaan er een beetje als een leek in heb ik altijd het idee.

Interviewer: Oké, interessant die heb ik nog niet gehoord. Dit waren alle vragen dus ik wil je bedanken voor je tijd, super!

Respondent: Nou, graag gedaan!

6.3.8 Diepte Interview met Emma Vink

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Emma Vink aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Goeiemiddag, dat is helemaal prima!

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken

Respondent: Oke, helemaal goed, interessant!

Interviewer: Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Ik heet Emma Vink.

Interviewer: Kijk, aangenaam. En kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ik woon in Leerdam, ik ben 20 jaar en ik ben een vrouw. Leeftijd, plaats en geslacht wilde je hé?

Interviewer: Ja dat is goed! Studeer je momenteel en wat studeer je?

Respondent: Ik zit in het derde jaar van mijn opleiding. Dat is een HBO opleiding tot leraar aardrijkskunde voor het middelbare onderwijs.

Interviewer: En vind je het leuk? Wil je er later mee verder?

Respondent: Ik vind het meestal wel leuk ja. En ik denk dat ik later wel in het vak docentschap blijf ja.

Interviewer: Ja, dus mijn volgende vraag is best wel logisch maar lijkt het je leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Op het moment werk ik al 2 dagen als docent. Dus ik hoef geen bijbaan meer. Ik heb wel zo'n baan gehad bij Lector Studiebegeleiding op de Gomarus Scholengemeenschap. Ik denk dat het er best wel op lijkt want daarbij hielpen we leerlingen met huiswerk maken en plannen. Klopt het dat het daar een beetje op lijkt?

Interviewer: Ja!

Respondent: Ik heb er dus wel ervaring mee en eigenlijk vond ik dat een hele leuke baan dus ik zou het nu niet meer doen uit praktische overwegingen, maar ik vond het wel heel leuk.

Interviewer: Oké, super! Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Ja, op wat voor scholen richten jullie je vooral?

Interviewer: Vooral op scholen in Rotterdam want ik heb het beste contact met studenten uit Rotterdam. Je gooit natuurlijk een zo groot mogelijk visnet uit om studenten voor je te laten werken en stel er komen er bijvoorbeeld heel veel uit een ander dorp dan gaan we daar kijken of er scholen zijn.

Respondent: En hoe doe je dat precies? Die studenten werven?

Interviewer: Dat is een beetje marketing en dat ga ik verder niet vertellen.

Respondent: Oké, ik heb verder geen vragen meer dus dan kun je verder.

Interviewer: Super! Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu Begeleiding of een bedrijf als Edu Begeleiding te werken? Als bijbaan.

Respondent: Ja dat lijkt me wel leuk, want ik hou heel erg van werken met studenten of scholieren moet ik dan zeggen, daarom zit ik natuurlijk ook in het docentschap en ik vind het leuk dat je bij Edu Begeleiding heel veel 1 op 1 bezig bent met scholieren en daardoor kun je ze veel persoonlijke aandacht geven en dat is wel waardevol ten opzichte van een het lesgeven aan een groep van 30.

Interviewer: Oké, super! Kun je 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen? Dus niet per sé bij een bijbaan of Edu Begeleiding maar gewoon, waar kijk je naar als je een overeenkomst aangaat?

Respondent: Maar wel een overeenkomst op werkgebied?

Interviewer: Ja, wel voor een baan of een bijbaan.

Respondent: Oké. Dan gaat het meer over praktische dingen hé

Interviewer: Ja.

Respondent: Want ik vind het natuurlijk belangrijk dat ik het naar mijn zin heb op mijn werk maar dat....

Interviewer: Ja inderdaad, dat kun je moeilijk opnemen in een overeenkomst. Je kunt wel denken dat er in die overeenkomst de mogelijkheid tot borrels staat om je team beter te leren kennen.

Respondent: Dat zou dan wel 1 van de... Ik zou graag in een team willen werken inderdaad, maar ook wil ik graag zelf veel mogen beslissen. Eigen verantwoordelijkheid vind ik altijd wel fijn. Ik vind het wel gewoon belangrijk dat je genoeg betaald krijgt.

Interviewer: Logisch!

Respondent: Hoeveel het dan precies zou zijn als je het hebt over een uurloon misschien 10 tot 15 euro per uur ofzo. En reiskosten dat die netjes vergoed worden en voor de rest zou ik het zo 1-2-3 even niet weten.

Interviewer: Oke en qua reistijd zeg jij vergoed, maar stel het wordt niet vergoed. Wat vind jij dan acceptabel om te rijden voor een bijbaan?

Respondent: Aan reistijd, voor een bijbaantje zou ik niet zo ver gaan. Eerlijk gezegd voor een bijbaantje misschien iets van 20 minuten ofzo. Ik vind dat wel ver voor een bijbaan.

Interviewer: Oké, oké. Tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een overeenkomst. Ten eerste kwam training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je hierbij wat voorstellen? Dit hoeft niet per se bij Edu Begeleiding te zijn.

Respondent: Een cursus kan ik mij wel voorstellen ja, want je wilt natuurlijk wel je werk goed doen en weten wat er van je verwacht wordt en dat krijg je dan door zo'n cursus wel helder, dus dat vind ik wel een goede aanvulling ja.

Interviewer: En die laptop/pc-thuisregeling?

Respondent: Houdt dat in dat je een laptop krijgt van je bijbaan of?

Interviewer: Nee, dat je thuis kan werken zegmaar.

Respondent: Ooh dat je thuis kan werken, dat zou ik niet per se heel belangrijk vinden nee.

Interviewer: Oké en die cursus jij zegt dat is fijn, hoe vaak zou je dan een cursus willen?

Respondent: Nou echt een cursus weet ik niet, maar wel sowieso goed ingewerkt worden en altijd op de hoogte blijven van ontwikkelingen in je werk, dit vind ik wel belangrijk en ook als er dingen veranderen wat er van je gevraagd wordt dat je dan goed op de hoogte gehouden wordt. Dat is wel belangrijk.

Interviewer: Oké dus eigenlijk ook wel goed contact met leidinggevende? En weten wat er van je verwacht wordt?

Respondent: Ja, zeker.

Interviewer: Oké! Verder in de literatuur zorgt het aantal uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevlogenheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde. Dus rondom het aangaan van een overeenkomst kun je je vinden?

Respondent: Ik denk dat ik een goede relatie met mijn leidinggevende wel belangrijk vind.

Interviewer: Oké en het aantal uren werk?

Respondent: Dat er een zekerheid is dat je een aantal uren kunt werken bedoel je?

Interviewer: Ja, stel je hebt een bijbaan of een baan waar je maar 4 uur per week kunt werken of 15 uur per week.

Respondent: Ik vind dat altijd heel fijn als dat flexibel is maar inderdaad dat je zoveel aan de slag kunt als je vrij bent zegmaar.

Interviewer: Oké, wat vind jij dan voor een bijbaan gemiddeld passend qua aantal uren werk?

Respondent: 10 uur per week.

Interviewer: Oké en je zei die flexibiliteit, hoe belangrijk vind jij flexibiliteit en daarmee bedoel ik of je een maand van tevoren af kunt melden ,een week van tevoren of een dag van tevoren.

Respondent: Ik zou het toch wel fijn vinden als je bijvoorbeeld een maand of een paar weken van tevoren af kan melden ja.

Interviewer: Oké en als je bij Edu Begeleiding komt werken dus als je het toepast op Edu Begeleiding, welke zaken zou welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding? Dus net noemde je er veel in het algemeen, zijn die allemaal toepasbaar op Edu Begeleiding? Verandert er nog iets? Komen er aspecten bij?

Respondent: Meeste zijn denk ik wel toepasbaar op Edu Begeleiding. Voor mij zou Edu Begeleiding heel ver weg zijn dus dan zou ik een reiskostenvergoeding wel erg belangrijk vinden, dus dat er wat tegenover staat dat ik daar helemaal naar toe zou komen.

Interviewer: En bijvoorbeeld een hoger salaris? Zou dat voor jou ook helpen met die reiskostenvergoeding.

Respondent: Ja dat zou ook helpen zeker! Dat zit er dan eigenlijk in hé.

Interviewer: Maar ik zou er dan wel flink voor betaald moeten krijgen, wil ik helemaal naar Rotterdam komen. Voor bijbaantje.

Respondent: En flexibiliteit? Misschien ook wel iets belangrijker aangezien je ook die reistijd erbij hebt?

Interviewer: Ja inderdaad dat is ook wel belangrijk ja. Oké dan de laatste vraag: Denk je dat de dingen die je net opnoemde, in het algemeen en daarna Edu Begeleiding, specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Als ik eventjes kijk naar mijn ervaring bij Lector Studiebegeleiding dan moet ik even nadenken. De meeste vonden het wel heel fijn dat ze eigen verantwoordelijkheid kregen. Zoals ik dit ook belangrijk vond. Ze vonden het ook wel belangrijk dat je goed contact hebt met je leidinggevende en dat was daar niet altijd het geval. En er waren ook wel irritaties over. Verder is denk het meeste wel hetzelfde.

Interviewer: Oké, super. Dat waren alle vragen en ik wil je bedanken voor je tijd.

Respondent: Nou super, succes nog met je scriptie!

Interviewer: Dankjewel!

6.3.9 Diepte Interview met Matthias Klop

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Matthias Klop aangemerkt.

Interviewer: Goiedmiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek.

Respondent: Ja dat is prima!

Interviewer: Fijn! Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Mijn naam is Matthias Klop.

Interviewer: Kijk, aangenaam! En Kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren.

Respondent: Ik woon in Sliedrecht, ik ben 21 jaar oud en ik ben een man,

Interviewer: Kijk! En studeer je momenteel?

Respondent: Op het moment studeer ik niet.

Interviewer: Oké, heb je wat gestudeerd in het verleden?

Respondent: Ik heb bouwkunde gestudeerd op HBO in Rotterdam.

Interviewer: En ben je van plan weer iets te gaan studeren in de toekomst?

Respondent: Ja!

Interviewer: Kijk, leuk. Heb jij een bijbaan of ooit over een bijbaan nagedacht?

Respondent: Ik ben op mijn 17^e begonnen voor mijzelf als zzp-er in de bouw dus dat is eigenlijk altijd mijn baan geweest.

Interviewer: Aja oké, dus niet echt een bijbaan zegmaar?

Respondent: Nee, daarvoor heb ik wel de vrije uurtjes bij mijn oom gewerkt. Die had een soort bouwbedrijf dus dat was een soort bijbaantje toen dus.

Interviewer: Oké leuk! Lijkt het je verder leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen?

Respondent: Ja eigenlijk wel. Zeker.

Interviewer: En waarom denk je?

Respondent: Ik denk dat ik het leuk zou vinden als het gaat om onderwerpen die ik zelf interessant vind omdat ik dat zelf ook geleerd heb en het dan bij anderen leert.

Interviewer: Oké, gaaf! Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Als ik je goed begrijp is bij Edu Begeleiding een bijbaan de functie dat je andere leerlingen begeleidt? Toch?

Interviewer: Ja, je bent student en omdat je student bent ben je nog op de hoogte van de stof van meestal VWO en dan zetten we je voor de klas en dan ga je gewoon bijles geven met vakken die ze moeilijk vinden.

Respondent: Oké! Je zegt voor de klas is dat echt bijles of 1 op 1 begeleiding of?

Interviewer: Kan allebei, we geven 1 op 1 en bijlessen, het is net era wat die persoon het fijnst vindt om te geven en dan kijken we of we tegemoet kunnen komen.

Respondent: Dus je geeft geen normale lessen?

Interviewer: Stel ze hebben moeite met wiskunde dan geef je een normale les wiskunde.

Respondent: Ja, precies maar niet voor een hele klas?

Interviewer: Jawel, jawel.

Respondent: Oké!

Interviewer: Alleen geen docent want je staat daar onder studiebegeleiding.

Respondent: Oké, duidelijk!

Interviewer: Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken? Als bijbaan zegmaar.

Respondent: Dat denk ik wel, zeker als ik weer ga studeren.

Interviewer: Oké gaaf! Kun jij 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen? Dus waar kijk je naar?

Respondent: En dat gaat het over een overeenkomst tussen potentieel ik en jullie?

Interviewer: Ja of gewoon in het algemeen. Het hoeft niet per se iets met Edu Begeleiding, kan ook een bijbaan of al ga je ergens werken.

Respondent: Arbeidsvoorwaarden, maar dat moet ik iets specifieker benoemen. Salaris, werk uren, überhaupt de verwachtingen van je, wat je specifieke functie of taken is. Dit past misschien wel een beetje bij verwachtingen.

Interviewer: Als je er verder geen meer kan verzinnen is dit geen probleem. Je noemde salaris en aantal uren, waar moet ik dan aan denken? Wat vind je een passend salaris voor een bijbaan per uur?

Respondent: Dat betreft bij Edu Begeleiding?

Interviewer: Nee, in het algemeen.

Respondent: Ik denk 10-15 euro per uur?

Interviewer: Oké en aantal uren werk per week, wat denk je dat gemiddeld is? Wat vind jij passend?

Respondent: 20 uur, als bijbaan dan. Misschien iets minder 18 uur dan.

Interviewer: Oké dat kan 18 tot 20 dan. Tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een

overeenkomst. Ten eerste kwam training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je hierbij wat voorstellen?

Respondent: Ja!

Interviewer: Oké, dus stel we hebben het over een cursus. Hoe vaak zou je dan bijvoorbeeld een cursus willen als je bij Edu Begeleiding werkt? Een cursus over lesgeven bijvoorbeeld?

Respondent: Het zou misschien handig zijn om dit te koppelen aan een stukje salarisverhoging ofzo? Dat je zoveel punten per jaar zou halen dat zou misschien...

Interviewer: Dus als je meer cursussen hebt gevolgd dat je salaris ook omhoog gaat zegmaar?

Respondent: Nou dat je bereid bent om jezelf beter te verdiepen en te ontwikkelen dat er weer iets tegenover staat.

Interviewer: Oké, dus als je kijkt naar dingen die jij belangrijk vindt is dat ook wel gewoon carrièrekansen? Dat je jezelf een beetje omhoog kan werken?

Respondent: Ja misschien wel ja, ja.

Interviewer: Oké. Verder in de literatuur zorgt het aantal uren werk die noemde je dan, werkzekerheid, carrièrekansen noemde je ook, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevoegenheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde. Dus rondom het aangaan van een overeenkomst kun je je vinden?

Respondent: Zou je ze nog een keer willen herhalen?

Interviewer: Aantal uren werk, die heb je al gezegd dus daar hoeft je niet op in te gaan. Werkzekerheid, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met je leidinggevende.

Respondent: Een relatie met mijn leidinggevende.

Interviewer: En waarom?

Respondent: Omdat het wel belangrijk is denk ik, wat de werksfeer is.

Interviewer: Oké en geregeld overleg valt daar misschien ook wel onder?

Respondent: Ja, zeker!

Interviewer: En wat vind jij dan geregeld overleg, hoe vaak bij een bijbaan?

Respondent: Dat is afhankelijk van heel veel dingen.

Interviewer: Oké, stel bij Edu Begeleiding bijvoorbeeld?

Respondent: Bij Edu Begeleiding misschien 1 keer per maand of 1 keer per kwartaal zodat je een soort assessment gesprekje hebt. Informeel laat ik maar zeggen.

Interviewer: Oké interessant. Bij studenten hoorde we ook veel terug dat ze flexibiliteit belangrijk vonden, wat vind jij daar zelf van?

Respondent: Ja, zeker! Vooral als het gaat als ik bij jullie werk en ik studeer nog dan zou het wel heel belangrijk zijn.

Interviewer: Oké en hoe belangrijk vind je flexibiliteit? En daarmee bedoel ik of je een maand van tevoren af kunt melden, een week van tevoren, een dag van tevoren?

Respondent: Een week van tevoren denk ik en dan ook dat je zelf je uren een beetje in kunt delen onder flexibiliteit. Dat je ook een stukje autonomie krijgt in de zin van zelf kijken met de personen die je les moet geven wanneer je wat aanpakt.

Interviewer: Oké precies. Je hebt heel veel dingen genoemd die belangrijk zijn bij een overeenkomst. En als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding? Dus net noemde je er veel in het algemeen, zijn die allemaal toepasbaar op Edu Begeleiding? Verandert er nog iets? Komen er aspecten bij?

Respondent: Je noemde zelf als flexibiliteit, die zou ik belangrijk vinden. Salaris is belangrijk uren is belangrijk, cursussen zou ik ook zeker belangrijk vinden. Mogelijkheid tot. Ook een stukje feedbackmogelijkheid.

Interviewer: Oké en dan de laatste vraag: Denk je dat de dingen die je net opgenoemd hebt specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Denk dat dit wel een beetje wisselend is per persoon. Ik kan mij voorstellen dat niet iedereen zin zou hebben om cursussen bij te wonen of om zichzelf te ontwikkelen. Voor de rest vind ik iedereen wel belangrijk: Flexibiliteit, verwachtingen, stukje assessment hoort ook wel bij als je zelf wilt groeien.

Interviewer: En salaris en uren?

Respondent: Ja en ik kan me voorstellen dat niet iedereen daar in zijn bijbaan gefocust op zal zijn (verwijst hier naar stukje ontwikkeling en assessment).

Interviewer: Oké super, dat waren alle vragen en ik wil je bedanken voor je tijd!

Respondent: Oké, graag gedaan!

6.3.10 Diepte Interview met Martijn van Hartingsveldt

Onder de interviewer wordt de maker van deze scriptie verstaan, namelijk Levi Suiker, onder respondent wordt Martijn van Hartingsveldt aangemerkt.

Interviewer: Goeiemiddag, voordat we aan ons interview beginnen wil ik je vragen om toestemming voor het opnemen van dit gesprek

Respondent: Ja, daar geef ik toestemming voor.

Interviewer: Verder wil ik je graag wat vertellen over het onderzoek en het onderwerp van het onderzoek. Ik ben Levi Suiker en wil je graag een paar vragen stellen voor het onderzoek van mijn scriptie. Mijn scriptie gaat over het bedrijf Edu Begeleiding en dit bedrijf zet studenten in op het middelbare onderwijs om op deze manier les te geven aan leerlingen. Als medeoprichter van dit bedrijf is het voor mij interessant wat studenten belangrijk vinden bij het aangaan van een overeenkomst met Edu Begeleiding. Dit is belangrijk omdat we op die manier een goed pakket kunnen bieden aan de studenten en hopen hun te werven tot werknemers. In dit licht wil je graag een paar vragen stellen om dit beter te onderzoeken.

Interviewer: Mijn eerste vraag is natuurlijk je naam, dus wat is je naam?

Respondent: Ik heet Martijn van Hartingsveldt.

Interviewer: Super! En kun je je woonplaats, leeftijd en geslacht vertellen? Dit is voor ons relevant zodat we verschillen hiertussen kunnen analyseren

Respondent: Ja natuurlijk. Ik woon in Hardinxveld-Giessendam, ben 21 jaar oud en een man.

Interviewer: En studeer je momenteel en zo ja wat studeer je?

Respondent: Ik studeer momenteel deeltijd accountancy aan de Nyenrode Business Universiteit. En daarbij werk ik ook als fulltime assistent accountant bij een accountingskantoor.

Interviewer: Gaaf en vind je dit leuk? Wil je hier later mee verder?

Respondent: Jazeker, tot nu toe vind ik het erg leuk. Ben nu 3 jaar bezig met de studie en mijn baan en tot nu toe wil ik daar zeker mee doorgaan.

Interviewer: Oké gaaf! En lijkt het je verder leuk om een bijbaan te hebben waarbij je je kennis over kan brengen naar andere mensen en in het bijzonder jonge leerlingen? Stel je zou daar de tijd voor hebben, naast je fulltime baan?

Respondent: Al zou ik daar inderdaad de tijd voor hebben dan lijkt mij dat op zich wel een mooie uitdaging om zo ook de jongere generatie daar weer wat aan bij te dragen.

Interviewer: Oké! Heb je nog vragen over Edu Begeleiding, dingen die je nog niet duidelijk zijn voordat we aan het meer inhoudelijke gedeelte beginnen?

Respondent: Nee het is mij op zich wel duidelijk dus dit lijkt me niet nodig.

Interviewer: Oké fijn! Met de informatie over Edu Begeleiding die je nu hebt, lijkt het je leuk om voor Edu begeleiding te werken? Als bijbaan zegmaar?

Respondent: Ja, ik vind het een interessant concept en dat lijkt me inderdaad wel interessant om daar aan mee te doen.

Interviewer: Oké gaaf! Kun je verder 5 aspecten noemen die je belangrijk vindt bij het aangaan van een overeenkomst in het algemeen? Dus waar kijk je naar?

Respondent: Ja, ten eerste salaris dat is een belangrijk iets zeker in een krappe arbeidsmarkt zoals nu, wil ik wel dat er goede voorwaarden voor zijn. Daarnaast werktijden dat het duidelijk aangegeven en duidelijk is hoeveel je werkt. Daarnaast opzegmogelijkheden van het contract. Bijvoorbeeld maandelijkse opzegtermijn en even denken, vakantie dagen vind ik ook erg belangrijk. Dat het een beetje marktconform is.

Interviewer: Als dit ze waren is het prima!

Respondent: Ja dit waren mijn belangrijkste punten en ik heb nog een aantal punten die specifiek zijn voor mijn situatie (Voltijd baan) maar niet voor de gemiddelde student.

Interviewer: Oké, daar komen we zometeen nog op denk ik. Tijdens mijn literatuuronderzoek kwamen een paar zaken vaak naar voren wanneer het gaat over wat belangrijk gevonden wordt bij het aangaan van een overeenkomst. Ten eerste kwam training in de vorm van een cursus en een laptop/pc-thuisregeling terug als positieve invloed op geluk tijdens het werk. Kun je je hierbij wat voorstellen?

Respondent: Jazeker, dat over die laptop is een belangrijk punt en dit heb ik ook in mijn huidige contract zit het inbegrepen. Het is daarom ook wel een must en ik kan mij voorstellen dat het daarom ook bij Edu Begeleiding ook zo is. Dus dit lijkt mij zeker een goed punt. En daarnaast cursus lijkt mij zeker voor Edu Begeleiding een waardevolle toevoeging, dat er ook de nodige faciliteiten voor zijn.

Interviewer: En hoe vaak zou je die cursussen willen? Bij Edu Begeleiding bijvoorbeeld?

Respondent: Misschien 1 keer in een kwartaal een dag eraan besteden ofzo.

Interviewer: Oké interessant! Je noemde verder ook salaris en aantal uren werk. En wat vind jij een gemiddeld passend salaris voor een bijbaan zoals Edu Begeleiding.

Respondent: Dan bedoel je voor 40 uur of?

Interviewer: Nee, puur als bijbaan bij Edu Begeleiding.

Respondent: Per uur bedoel je?

Interviewer: Ja!

Respondent: Als het echt als bijbaantje is misschien iets van 12 euro per uur?

Interviewer: Oké en qua aantal uren werk per week? Bij een bijbaantje?

Respondent: Hangt er natuurlijk vanaf wat voor verplichtingen je nog hebt qua studies maar zeg iets van 20 uur per week zoiets?

Interviewer: Oké! Verder in de literatuur zorgt het aantal uren werk die heb je net genoemd, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevoegenheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde. Dus rondom het aangaan van een overeenkomst kun je je vinden?

Respondent: Goede werkzekerheid lijkt mij inderdaad wel belangrijk dat het goed in het contract is vastgelegd en je niet zomaar op straat kan worden gezet. Goede relatie met leidinggevende is denk ik niet iets wat je in een contract kan leggen, dat is meer iets wat je moet beleven.

Interviewer: Klopt! En geregeld overleg? Hoe vaak zou je dat willen in een bijbaan bijvoorbeeld? Als het gaat om bijles geven aan leerlingen?

Respondent: Bedoel je overleg met een leidinggevende?

Interviewer: Ja! Over hoe het gaat ofzo.

Respondent: Misschien dat maandelijks overleg wel handig kan zijn daarin, zeker ook omdat je veel met andere mensen om moet gaan en met studenten dus dat is denk ik wel waardevol.

Interviewer: Oké! En hoe belangrijk vind jij flexibiliteit? En daarmee bedoel ik of je een maand van tevoren af kunt melden, een week van tevoren of een dag van tevoren?

Respondent: Dit moet natuurlijk een beetje van 2 kanten komen, vind ik. Flexibiliteit is natuurlijk altijd fijn als werknemer, maar dit moet niet misbruikt worden. Daarom is relatie ook wel belangrijk. Flexibiliteit is ook wel voor een student een belangrijk iets, want sommige dingen kun je niet altijd van tevoren plannen. Dus misschien 2 weken van tevoren dat dat een mooie lijn is.

Interviewer: Oké, interessant! En als je bij Edu Begeleiding komt werken, welke zaken zou je dan belangrijk vinden om over na te denken bij het aangaan van een (arbeids)overeenkomst met Edu Begeleiding? Dus net noemde je er veel in het algemeen, zijn die allemaal toepasbaar op Edu Begeleiding? Verandert er nog iets? Komen er aspecten bij?

Respondent: Net hadden we het over overleg, dat zou ik wel willen toevoegen daaraan.

Interviewer: O ja, omdat het met studenten is zegmaar.

Respondent: Ja, inderdaad! Het is belangrijk dat je daarin goed je weg kunt vinden en kan mij voorstellen dat het lastig is om als student weer les te geven aan andere studenten.

Interviewer: Oké en misschien ook de flexibiliteit? Want het is een bijbaantje.

Respondent: Ja, terecht punt. Zeker ook voor een bijbaantje vind ik flexibiliteit ook wel belangrijk.

Interviewer: Oké super! Heel veel dingen opgenoemd. Denk je dat de dingen die je net opnoemde specifiek voor jou belangrijk zijn of zie je dit in de praktijk terug bij je mede studenten/vrienden?

Respondent: Ik kan mij heel goed voorstellen, en dat merk ik ook wel bij andere medestudenten/vrienden, het ook wel belangrijk is. Dus ik denk niet dat ik daarin de enige ben.

Interviewer: Oké super, dat waren alle vragen en ik wil je bedanken voor je tijd.

Respondent: Oké, nou graag gedaan!

6.3.11 Tabel diepte-interviews

Respondent	Tekstfragment	Open Coderen	Axiaal Coderen
Johran Maasland	“Absoluut, zolang het een beetje te doen is qua locatie en flexibiliteit, wanneer ik kan werken zegmaar absoluut!”	Geeft aan het leuke te vinden om voor Edu Begeleiding te werken en legt de nadruk op Flexibiliteit en locatie.	Flexibiliteit en locatie.
	“Allereerst de standaardzaken van een overeenkomst zoals bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid. Verder heb ik pas een voltijdbaan gehad in productmanagement en daaraan hing een concurrentiebeding en toen wilde ik een website gaan bouwen voor een concurrent en dat ging vanwege dit beding helaas niet. Dus ik zou graag willen weten hoe het concurrentiebeding, geheimhoudingsplicht en intellectuele eigendom werkt bij een overeenkomst. Verder je salaris, wanneer je moet werken, waar je moet werken, is er flexibiliteit voor bijvoorbeeld een toets week en dat soort items.”	Geeft aan standaardzaken zoals ziekte en arbeidsongeschiktheid belangrijk te vinden bij een overeenkomst. Verder wil respondent weten hoe concurrentiebeding, geheimhoudingsplicht en intellectuele eigendom werkt bij een overeenkomst. Verder wederom salaris, wanneer je moet werken, waar je moet werken en flexibiliteit.	Zaken rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid. Concurrentiebeding, intellectuele eigendom, geheimhoudingsplicht, salaris, werktijden, werklocatie en flexibiliteit
	“Jullie werken waarschijnlijk op verschillende scholen. Dus belangrijk hierbij is dingen rondom het vervoer en reiskostenvergoeding en waar ik werk. Ten tweede de vergoeding. Ten derde, zaken rondom cursussen in	Zaken rondom het vervoer, locatie, vergoeding, cursussen, flexibiliteit, nauwe samenwerking tussen bedrijf en werknemer met geregeld overleg. Stabiliteit en de lengte	Zaken rondom vervoer, locatie, reiskostenvergoeding, cursussen, flexibiliteit, nauwe samenwerking, geregeld overleg, stabiliteit en lengte werkdag.

	<p>belang van het bedrijf. Ten vierde zou ik in een toets week graag wat minder willen werken, dus flexibiliteit. Daarnaast ook een nauwe samenwerking tussen bedrijf en werknemer, dit is gelieerd aan elkaar zodat je dingen kan overleggen en bespreken. Ook wanneer ik wil werk en wanneer niet. Aan de andere kant wil je ook stabiliteit. Dus niet de ene week wel werken en de andere week niet, wanneer je kunt dat je kunt werken is het fijnst. Ook de lengte per dag, dus stel dat ik 2 uur per dag kan werken en daarvoor een uur moet reizen heeft het weinig zin. Nemen jullie mensen in dienst of werken jullie met freelancers?”</p>	<p>per werkdag is ook belangrijk.</p>	
	<p>“Dan lijkt het mij ook belangrijk met dingen rondom ziekte en doorbetaling en vervanging van werk. Niet specifiek voor mij want ik heb weinig last van ziekte, maar voor andere mensen kan ik me indenken dat het wel belangrijk is.”</p>	<p>Zaken rondom ziekte en doorbetaling en vervanging van werk.</p>	<p>Ziekteregeling, doorbetaling en vervanging van werk.</p>
<p>Daniël de Jong</p>	<p>“Noujah, gewoon het feit dat je bijles geeft. Heel veel studenten werken natuurlijk in de horeca, die serveren daar. Of in de supermarkt of in een kledingwinkel of ergens in de stad en dat is elke dag hetzelfde zonder proces. En als je bijles geeft en je je eigen leerlingen een tijd hebt dan kun je daar echt iets mee.”</p>	<p>Respondent geeft aan het proces van de leerlingen belangrijk te vinden.</p>	<p>Proces met de leerling</p>
	<p>“Jazeker, ik denk als het gaat om een bijbaan is het salaris altijd belangrijk want je werkt om geld te verdienen. Daarnaast is reiskostenvergoeding iets om het over te hebben en</p>	<p>Salaris want je werkt om geld te verdienen. Reiskostenvergoeding en de mogelijkheid tot contact met de werkgever bij problemen. Locatie, zaken rondom contract,</p>	<p>Salaris, reiskostenvergoeding, contact werkgever, locatie en werktijden.</p>

	de garantie dat je bij problemen contact op kan nemen met iemand dus goed contact met de werkgever. Ook dat je weet wie er boven je staan en waar je naar toe moet met problemen. De locatie is belangrijk, je contract, werktijden, voor hoelang en dat soort dingen.”	werktijden en andere zaken.	
	“Ik denk dat plaats dan het belangrijkste is aangezien de studenten overal vandaan komen en je wilt weten waar je werkt en als je op verschillende scholen werkt wil je weten wat je gebied is. Daarnaast ook salaris want je baan, zeker je bijbaan, is vooral om geld te verdienen om je studententijd te betalen.”	Wederom salaris en locatie.	Salaris en locatie.
	“Ja inderdaad en dat je geen planning hebt van 3 maanden vooruit aangezien er met je studie veel kan veranderen zoals studiedagen en andere zaken.” ; “Ja flexibiliteit is dan het woord inderdaad.”	Geeft aan flexibel te willen zijn, zeker als student.	Flexibiliteit.
Harm Aversch	“Duidelijkheid/transparantie, volledigheid dat alle details erin staan. Misschien ook openheid om erover te praten onderling.”	Respondent geeft aan duidelijkheid/transparantie, volledigheid en openheid belangrijk te vinden.	Duidelijkheid, transparantie, volledigheid en openheid.
	“Ja zo bedoel je, ik denk dat een soort minimum aantal uren wel fijn is, dat je niet zomaar aan de kans geschoven kan worden.”	Minimum aantal uren ter voorkoming van aan de kans geschoven worden.	Aantal uren.
	“Ja, ja. En salaris is wel belangrijk, tuurlijk moet het erin staan, maar ik geef er zelf minder om. Ik vraag het even kort maar ik ga niet eerst op onderzoek uit of het wel conform de gelijke functies is ofzo.”	Geeft aan salaris minder belangrijk te vinden dan andere factoren.	Salaris
	“Ik vind het zelf belangrijk om flexibel te zijn binnen een contract dus zeker als student kun je opeens dingen hebben zoals een	Flexibel zijn, zeker als student. Kunnen afwijken van een bepaald rooster. Duidelijkheid waar de functie stopt, omdat het	Flexibiliteit, duidelijkheid van takenpakket met betrekking tot functie.

	<p>herkansing die tussen door komt of iets anders wat op je pad komt dat je dan de flexibiliteit hebt om onderling te ruilen qua werkdagen. Niet dat je al een halfjaar van tevoren je rooster in moet vullen en dit de leidende norm is en je daarvan niet kan afwijken. Dus een stukje flexibiliteit lijkt me wel belangrijk om erin te houden. En tegelijkertijd waar stopt je functie? Ik denk dat als je in het onderwijs werkt je de neiging hebt om teveel op je te nemen, terwijl je ook de school zelf kunt gebruiken daarvoor natuurlijk.”</p>	<p>onderwijs soms verder gaat dan school alleen.</p>	
	<p>“Ja, het liefst word ik natuurlijk bij mijn eigen regio ingezet. Dat zal niet altijd lukken denk ik?”</p>	<p>Geeft aan de regio ook belangrijk te vinden met voorkeur eigen regio.</p>	<p>Locatie.</p>
<p>Gerhard van Bruchem</p>	<p>“Ja het werk is denk mooi, maar alles hang natuurlijk af van het salaris, dus het idee is mooi.”</p>	<p>Geeft aan salaris als erg belangrijk te ervaren.</p>	<p>Salaris.</p>
	<p>“Salaris, uren. Ik denk dat bij een studentenovereenkomst niet heel complex is. Maar ik denk dat het voor studenten allemaal niet zo spannend is en het draait om de centen. Je moet toch je kamer kunnen betalen. Ik denk dat dat het meest relevant is.”</p>	<p>Wederom salaris. Geeft uren aan maar legt weer de nadruk op salaris.</p>	<p>Salaris en aantal uren.</p>
	<p>“Ja kan ik me wel wat bij voorstellen. Ik denk dat training vaak op hoger niveau echt belangrijk is voor medewerkers en dat het voor studenten wel meevalt. Ik bedoel als je bijles kan geven dan kun je het denk wel. Maar ik kan me voorstellen dat er een laptop/thuisregeling wel goed valt bij studenten.”</p>	<p>Geeft aan training van ondergeschikt belang te vinden bij een bijbaan voor studenten. Kan zich beter inleven in een laptop/thuisregeling.</p>	<p>Training en laptop/thuisregeling.</p>
	<p>Interviewer: “Oké de laatste 2 vooral dus dat is</p>	<p>Geeft aan geregeld overleg en goede relatie</p>	<p>Geregeld overleg en relatie weergevende.</p>

	geregeld overleg en goede relatie leidinggevende?" Respondent: "Ja, ja."	met leidinggevende belangrijk te vinden.	
	"Ik denk dat je het gewoon flexibel moet houden, dus met een nul-urencontract. Je weet hoe het gaat met studenten die beschikbaarheid kan wel tegenvallen. Zoals tentamenweken"	Geeft aan flexibiliteit belangrijk te vinden zeker bij studenten.	Flexibiliteit.
	"Als het een normale week is en je midden in het blok zit (studieblok) dat je niet teveel hoeft te leren voor tentamens dan denk ik 24 ofzo? Of 16 tot 20 ofzo?"	Geeft aan dat hij 16-20 of 24 uur per week fijn vindt als aantal uren werk per week als bijbaan voor een student.	Aantal uur: 16-20, 24 per week.
	"Tussen de 15 en 20 euro per uur? Zoiets?"	Geeft een salaris van 15-20 euro aan als passend bij een studentenbijbaan.	Salaris: 15-20 per uur.
Emma Verweij	"In de eerste plaats salaris omdat dit toch wel een belangrijk onderdeel is. Verder vind ik het ook wel belangrijk dat er een leuke bedrijfscultuur is. Dus dat het meer is dan alleen werken. Dus dat het bedrijf wel uitstraalt dat het goed is voor haar personeel en ook bijvoorbeeld in de vorm van activiteiten dat het wel meer doet dan alleen werk geven. Wat ik verder belangrijk vind is de mensen er werken dat de cultuur ook bij mij past persoonlijk. Ik zie bijvoorbeeld bij advocaten kantoren dat ik op de website kijk of weleens een event van heb dat het ene kantoor het andere kantoor niet is. Dus dan zou ik een bedrijf zoeken wat bij mij als persoon zal passen. Die aspecten eigenlijk."	Vindt salaris een belangrijk onderdeel. Bedrijfscultuur wat terug te zien is in het verder gaan van activiteiten dan alleen werk. Bedrijfscultuur passend bij respondent.	Salaris en bedrijfscultuur.
	"Ja in principe wel. Sowieso de thuis installatie dat zou voor mij niet per sé nodig zijn omdat ik die al thuis heb. Dus als bijvoorbeeld een	Geeft aan laptop/thuisregeling niet van belang is. Wel een optie tot thuiswerken wat neigt naar flexibiliteit.	Optie tot thuiswerken/flexibiliteit.

	programma van werk thuis zou worden geïnstalleerd, dan zou dat voor mij ook prima zijn. Wat noemde je als eerste punt?"		
	Cursussen! Dat lijkt mij, ook in mijn werkveld de advocatuur, belangrijk vanwege het bijscholen dus het zal wel handig zijn als dit vanuit werk wordt aangeboden.	Geeft aan cursussen belangrijk te vinden.	Cursussen.
	"Niet heel vaak, ik denk gemiddeld 1 keer in het halve jaar?"	Cursus hoeveelheid van 1 keer per half jaar.	Cursussen: 1 keer per half jaar.
	Oké, ik denk allemaal wel. Ik denk dat het wel belangrijk is om inderdaad een goede relatie met je collega's te hebben zoals ik eerder ook al noemde. En in de andere aspecten kan ik me ook wel vinden, er zijn geen dingen waarvan ik zeg die vind ik niet belangrijk.	Goede relatie met de collega's en andere aspecten eerder opgenoemd die bestaan uit: werkzekerheid, carrièrekansen. Mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en goede relatie leidinggevende.	Relatie met collega's, werkzekerheid, carrièrekansen. Mogelijkheid tot bijleren in je baan, geregeld overleg en goede relatie leidinggevende.
	"Per uur zou ik denken, voor deze bijbaan, tussen de 15 en 25 euro per uur?"	Geeft als passende salarishoogte 15-25 euro per uur aan.	Salaris: 15-25 euro per uur.
	"Nou dat hangt een beetje af van hoe druk de studie op dat moment is, maar ik denk iets van 16 uur, 10 tot 16 uur per week."	Geeft aan dat aantal werk per uur afhangt van drukte en geeft daarmee aan dat flexibiliteit belangrijk is. Verder vindt respondent 10-16 uur per week een passend aantal voor een studentenbijbaan.	Flexibiliteit. Aantal uren: 10-16 uur per week.
	"Ik denk, omdat Edu Begeleiding er echt voor studenten is, zou ik zeker die flexibiliteit heel belangrijk vinden en bedrijfscultuur ook wel, maar omdat het niet op de lange termijn is... Salaris blijft alsnog wel belangrijk, want als je werkt wil je er wat mee verdienen."	Flexibiliteit, salaris en bedrijfscultuur worden door respondent als belangrijk ervaren.	Flexibiliteit, bedrijfscultuur en salaris.
	"Noujah, ik zou het graag zien in de vorm van een min max contract. Dus dat zowel de werkgever als ik wel een bepaalde	Geeft aan dat flexibiliteit mogelijkheid moet bieden om af te kunnen zeggen, maar niet te vaak.	Flexibiliteit: Gemiddeld, tegemoetkoming van partijen.

	zekerheid hebben van dit aantal uur wordt er gewerkt, dus een minimum. Maar ook een maximum dus op die manier dat beide partijen elkaar tegemoet komen. Dus wel kunnen afzeggen, maar niet te vaak.”		
Rhodé Suiker	“Sowieso reistijd. Flexibiliteit, kunnen ze mij een uur van tevoren bellen dat ik moet komen werken of heb ik gewoon een standaard rooster?”	Geeft zaken aan zoals reistijd, flexibiliteit en duidelijkheid rondom het rooster.	Reistijd, flexibiliteit, duidelijkheid rondom het rooster.
	“Ja, ik vind een standaardrooster wel fijner, dat ik ook een beetje inbreng kan hebben. Dat ik 10 uur per week kan werken en dat ik dan niet eerst 16 uur op moet geven.”	Geeft aan het aantal uren ook belangrijk te vinden.	Aantal uren.
	“Ja! Geld ook, het moet ook een beetje goed verdienen. En verder moet ik het ook wel leuk vinden om te doen. Kijk als het goed verdient hoeft het niet mega leuk te zijn, maar ik moet niet de tijd weggijken.”	Salaris en het werk moet leuk zijn.	Salaris.
	“Ik denk qua lesgeven, dat is wel wat meer dan een bijbaantje bij de supermarkt, dus dan zou ik wel denken aan minimaal 13. 14 euro per uur.”		Salaris: 13-14 euro per uur.
	“Ik denk ongeveer 12 uur, anderhalve dag.”	Geeft het aantal uren aan per week passen bij een bijbaan volgens respondent.	Aantal uren: 12 uur per week.
	“Een cursus thuis zou ik wel handig vinden, dat heeft niet veel meerwaarde qua sociale interactie.”	Geeft aan een cursus belangrijk te vinden wanneer het gaat om het leren van eigenschappen met betrekking tot werk.	Cursussen.
	“Ja tot wanneer je het kunt. Net erna hoeveel nodig is.”	Geeft hoeveelheid cursussen aan.	Cursussen: Tot het doel bereikt is.
	“Ik denk vooral die laatste want je werkt natuurlijk ook voor jezelf maar het is ook leuk als je een keer een compliment krijgt van	Geeft aan de relatie met leidinggevende belangrijk te vinden.	Relatie leidinggevende/werkgever.

	je werkgever omdat hij blij is met jou en je het goed doet.”		
	“Nee ik denk dat het wel past bij Edu Begeleiding, dus qua geld, reisafstand en het moet ook wel leuk werk zijn. Ik denk als je les gaat geven je meer interactie hebt met je leerlingen dan met je werkgever dus dan bij Edu Begeleiding zou ik de interactie met de leerlingen weer belangrijk vinden.”	Geeft geldhoeveelheid, reisafstand en interactie aan als belangrijk.	Salaris, locatie en interactie tijdens het werk.
Vivian de Kok	“ik vind het belangrijk dat ik veel leer. Zodat ik er echt wat opdoe. Niet per sé qua kennis maar op sociaal gebied of dat er iets wel gevoed wordt zoals kennis of sociaal of wat dan ook.”	Geeft hier en later aan dat ze werken met mensen belangrijk vindt en dit opgenomen moet staan in een overeenkomst.	Interactie
	“Verder vind ik het belangrijk dat het wel goed betaald is. Ik wil niet zeggen dat ik leraar loon wil maar wel dat het niet te kaal is dat je wel weet dat je gewaardeerd wordt zegmaar. Bij veel bijbanen vind ik dat matig en moet je tegen het minimumloon aan de slag en dat vind ik eigenlijk niet kunnen. Ik vind het ook heel belangrijk vooral bij een bijbaan dat het flexibel is zegmaar. Dus dat je kan werken wanneer je wilt werken. Dat er niet moeilijk gedaan wordt als je een keer een toets hebt ofzo omdat je gewoon nog studeert.”	Geeft salaris aan en meldt dat dit waardering representeert. Flexibiliteit en goede communicatie vindt de respondent ook belangrijk.	Salaris, waardering, flexibiliteit en goede communicatie.
	“Dat ligt er een beetje aan welk soort bijbaan het is. Ik snap dat als er een planning gemaakt moet worden dat je dan wel een maand van tevoren minimaal moet aangeven van dan kan ik gewoon niet. Maar wat ik het meest ideaal zou vinden, dat heb ik bij mijn huidige baan, is	Geeft de mate van flexibiliteit aan.	Flexibiliteit: Maand van tevoren afzeggen, maar liefst dag van tevoren.

	dat ik bij wijze van spreken tegen mijn baas kan zeggen van: Jo, ik ben er morgen toch niet.”		
	“Nee met het aangaan van een overeenkomst denk ik wel aan andere dingen dat is een ander aspect. Bij het aangaan van een overeenkomst vind ik het bijvoorbeeld ook wel belangrijk dat je gewoon goede arbeidsvoorwaarden hebt. Dus dat je normale werkuren of dat het in overeenstemming met elkaar gaat.”	Goede arbeidsvoorwaarden zoals normale werkuren en communicatie.	Werkuren en communicatie.
	“Ik denk dat ik het wel passend zou vinden als je toch wel iets van 12 tot 13 euro verdient per uur?”		Salaris: 12-13 euro per uur.
	“Dat is erg afhankelijk van je studie, hoeveel uur je er voor nodig hebt. Ik vind het wel passend als je iets van 12 of nee 16 uur in de week werkt ofzo?”		Aantal uren: 12-16 uur per week.
	“Ja best wel, kijk nu heb ik niet echt meer een bijbaan en meer aan het werk. En nu kan ik me wat meer vinden in mensen die zeggen ik wil een cursus of ik wil getraind worden of wat dan ook. Andere bijbanen die ik echt tijdens mijn studie heb gehad had ik nou niet echt van ik moet per sé een opleiding ofzo.”	Geeft hier en later aan een cursus, zeker op het lesgeven gebied, belangrijk te vinden.	Cursussen.
	“Dan zou ik het wel fijn vinden als je zo’n cursus aanbiedt van een week lang cursus of 2 weken lang cursus en dan moet je alles wel weten.”		Cursussen: Tot het doel van de cursus bereikt is.
	“Dat hangt natuurlijk ook weer af van de bijbaan, maar als we het over die bijbaan hebben waar we het over hebben die met studenten lesgeven zegmaar dan kan ik me voorstellen dat je tegen bepaalde dingen aanloopt	Geeft aan geregeld overleg belangrijk te vinden. Dit ook in combinatie met goede samenwerking en goede communicatie.	Geregeld overleg, samenwerking en communicatie.

	<p>omdat je met mensen te maken hebt. Mensen kunnen opmerkingen maken of dingen aan je vragen waarvan je denk dat weet ik eigenlijk niet zeker. Dus dan zou ik het wel fijn vinden als je kunt terugvallen op iemand en dan eventjes in overleg kan gaan van wat kan ik het beste zeggen of hoe kan ik de volgende keer het beste reageren. Dat heeft toch wel een beetje met die begeleiding te maken.</p> <p>“</p>		
	<p>“Ja, ik denk dat dat fijner is, dat je misschien 1 keer in de week überhaupt ergens overleg kan hebben, maar dat je wel ook ieder moment iemand hebt waar je op terug kunt vallen.”</p>	<p>Overleg altijd mogelijk en standaard 1 keer in de week.</p>	<p>Geregeld overleg: 1 keer per week en altijd de mogelijkheid tot overleg.</p>
	<p>“Oké, dan toch in mijn overeenkomst zou ik willen dat je training hebt of een bepaalde les dat je leert omgaan met die kinderen. Ik weet dat ze heel gemeen kunnen zijn en heel irritant misschien ook.”</p>	<p>Geeft hier aan training of cursussen belangrijk te vinden bij een bijbaan zoals Edu Begeleiding.</p>	<p>Cursussen.</p>
	<p>“Vind ik een lastige want hier heb ik het eigenlijk nooit zo vaak over. Ik denk dat sowieso die mainstream dingen die ik zei over dat je verwacht dat je een normaal salaris krijgt en werk flexibiliteit en dat soort dingen. Ik denk dat dat voor heel veel medestudenten wel belangrijk is. Want je werkt natuurlijk niet voor niets. En flexibiliteit want je kunt opeens een werkcollega hebben of een afspraak ofzo. En verder weet ik eigenlijk niet of het voor iedereen hetzelfde is. Ik vraag me altijd af of studenten heel erg bij dingen stilstaan als</p>	<p>Salaris en flexibiliteit zijn volgens respondent in het algemeen wel belangrijk.</p>	<p>Salaris en flexibiliteit.</p>

	werkovereenkomsten. Ze gaan er een beetje als een leek in heb ik altijd het idee.”		
	<p>Interviewer: “Oké, Verder in de literatuur zorgen het aantal uren werk die noemde je net, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan die je noemde je ook volgens mij, geregeld overleg en een goede relatie met de leidinggevende voor meer bevoegdheid en enthousiasme op de werkvloer. In welke van deze zaken, die ik net noemde. Dus rondom het aangaan van een overeenkomst kun je je vinden?”</p> <p>Respondent: “Eigenlijk in allemaal wel. “</p>	Respondent geeft aan zich in de genoemde zaken te erkennen.	Aantal uren werk, werkzekerheid, carrièrekansen, mogelijkheid tot bijleren in je baan en goede relatie leidinggevende.
Emma Vink	“Dat zou dan wel 1 van de... Ik zou graag in een team willen werken inderdaad, maar ook wil ik graag zelf veel mogen beslissen. Eigen verantwoordelijkheid vind ik altijd wel fijn. Ik vind het wel gewoon belangrijk dat je genoeg betaald krijgt.”	Respondent geeft aan dat ze borrels en andere zaken voor een betere band met het team belangrijk vindt. Ook een mate van autonomie, eigen verantwoordelijkheid en salaris.	Borrels, teambindende activiteiten, autonomie, eigen verantwoordelijkheid en salaris.
	“Hoeveel het dan precies zou zijn als je het hebt over een uurloon misschien 10 tot 15 euro per uur ofzo. En reiskosten dat die netjes vergoed worden en voor de rest zou ik het zo 1-2-3 even niet weten.”	Geeft een passend uurloon aan en dat ze reiskosten belangrijk vindt.	Locatie en reiskostenvergoeding. Salaris: 10-15 euro per uur.
	“Aan reistijd, voor een bijbaantje zou ik niet zo ver gaan. Eerlijk gezegd voor een bijbaantje misschien iets van 20 minuten ofzo. Ik vind dat wel ver voor een bijbaan.”		Maximale reistijd: 20 minuten.
	“Een cursus kan ik mij wel voorstellen ja, want je wilt natuurlijk wel je werk goed	Cursussen vindt respondent ook belangrijk alsmede een	Cursussen en duidelijke communicatie.

	doen en weten wat er van je verwacht wordt en dat krijg je dan door zo'n cursus wel helder, dus dat vind ik wel een goede aanvulling ja."	duidelijk communicatie over verwachtingen van de respondent:	
	"Nou echt een cursus weet ik niet, maar wel sowieso goed ingewerkt worden en altijd op de hoogte blijven van ontwikkelingen in je werk, dit vind ik wel belangrijk en ook als er dingen veranderen wat er van je gevraagd wordt dat je dan goed op de hoogte gehouden wordt. Dat is wel belangrijk."	Respondent geeft aan dat ze inwerken belangrijk vindt en een cursus niet nodig is wanneer dit het geval is. Wederom wordt de nadruk op goede communicatie gelegd.	Duidelijke communicatie. Cursussen: Tot doel bereikt is.
	"Ik denk dat ik een goede relatie met mijn leidinggevende wel belangrijk vind."		Goede relatie leidinggevende.
	"Ik vind dat altijd heel fijn als dat flexibel is maar inderdaad dat je zoveel aan de slag kunt als je vrij bent zegmaar."		Flexibiliteit.
	"10 uur per week."	Respondent geeft aan dat ze 10 uur per week passend vindt wanneer het gaat over het aantal uren werk voor een bijbaan.	Aantal uren: 10 uur per week.
	"Ik zou het toch wel fijn vinden als je bijvoorbeeld een maand of een paar weken van tevoren af kan melden ja."		Flexibiliteit: maand tot paar weken van tevoren afmelden.
	"Meeste zijn denk ik wel toepasbaar op Edu Begeleiding. Voor mij zou Edu Begeleiding heel ver weg zijn dus dan zou ik een reiskostenvergoeding wel erg belangrijk vinden, dus dat er wat tegenover staat dat ik daar helemaal naar toe zou komen."		Reiskostenvergoeding.
	"Als ik eventjes kijk naar mijn ervaring bij Lector Studiebegeleiding dan moet ik even nadenken. De meeste vonden het wel heel fijn dat ze eigen verantwoordelijkheid	Respondent geeft hier aan wat andere studenten bij haar vorige bijbaan belangrijk vonden rondom een overeenkomst.	Autonomie en goed contact leidinggevende.

	<p>kregen. Zoals ik dit ook belangrijk vond. Ze vonden het ook wel belangrijk dat je goed contact hebt met je leidinggevende en dat was daar niet altijd het geval. En er waren ook wel irritaties over. Verder is denk het meeste wel hetzelfde.”</p>		
Matthias Klop	<p>“Arbeidsvoorwaarden, maar dat moet ik iets specifieker benoemen. Salaris, werk uren, überhaupt de verwachtingen van je, wat je specifieke functie of taken is. Dit past misschien wel een beetje bij verwachtingen.”</p>	<p>Geeft aan salaris, werk uren, verwachtingen en je specifieke functie en taken belangrijk te vinden.</p>	<p>Salaris, aantal uren, duidelijke verwachtingen, specifieke taken.</p>
	<p>“Ik denk 10-15 euro per uur?”</p>	<p>Geeft passend inkomen aan voor een studentenbijbaan.</p>	<p>Salaris: 10-15 euro per uur.</p>
	<p>“20 uur, als bijbaan dan. Misschien iets minder 18 uur dan.”</p>	<p>Geeft passend aantal uren aan voor een studentenbijbaan.</p>	<p>Aantal uren: 18-20 uur per week.</p>
	<p>“Een relatie met mijn leidinggevende.”</p>	<p>Respondent geeft aan een goede relatie met leidinggevende als belangrijk te ervaren.</p>	<p>Goede relatie leidinggevende.</p>
	<p>“Bij Edu Begeleiding misschien 1 keer per maand of 1 keer per kwartaal zodat je een soort assessment gesprekje hebt. Informeel laat ik maar zeggen.”</p>	<p>Respondent geeft in voorgaande aan geregeld overleg belangrijk te vinden en dit 1 keer per maand of per kwartaal normaal te vinden.</p>	<p>Geregeld overleg: 1 keer per maand/kwartaal.</p>
	<p>“Ja, zeker! Vooral als het gaat als ik bij jullie werk en ik studeer nog dan zou het wel heel belangrijk zijn.” in samenhang met “Een week van tevoren denk ik en dan ook dat je zelf je uren een beetje in kunt delen onder flexibiliteit. Dat je ook een stukje autonomie krijgt in de zin van zelf kijken met de personen die je les moet geven wanneer je wat aanpakt.”</p>	<p>Geeft aan dat hij flexibiliteit erg belangrijk vindt tijdens het studeren bij een bijbaan. Vindt het fijn om een week van tevoren af te melden en een mate van autonomie qua urenindeling en lesgeven.</p>	<p>Autonomie en flexibiliteit. Flexibiliteit: Week van tevoren afmelden. Autonomie: Eigen urenindeling en manier van lesgeven.</p>
	<p>“Je noemde zelf als flexibiliteit, die zou ik</p>	<p>Geeft aan flexibiliteit, salaris, aantal uren,</p>	<p>Flexibiliteit, salaris, aantal uren, cursussen,</p>

	belangrijk vinden. Salaris is belangrijk uren is belangrijk, cursussen zou ik ook zeker belangrijk vinden. Mogelijkheid tot. Ook een stukje feedbackmogelijkheid.”	cursussen en feedback mogelijkheid belangrijk te vinden wat valt onder geregeld overleg alsmede goede communicatie.	geregeld overleg en goede communicatie.
Martijn van Hartingsveld t	“Ja, ten eerste salaris dat is een belangrijk iets zeker in een krappe arbeidsmarkt zoals nu, wil ik wel dat er goede voorwaarden voor zijn. Daarnaast werktijden dat het duidelijk aangegeven en duidelijk is hoeveel je werkt. Daarnaast opzegmogelijkheden van het contract. Bijvoorbeeld maandelijkse opzegtermijn en even denken, vakantie dagen vind ik ook erg belangrijk. Dat het een beetje marktconform is”	Respondent geeft aan salaris belangrijk te vinden. Werktijden en duidelijkheid waaronder goede communicatie is belangrijk. Ook opzegmogelijkheden zoals een maandelijkse opzegtermijn en vakantie dagen vindt respondent belangrijk.	Salaris, werktijden (aantal uur), goede communicatie, duidelijkheid, opzegmogelijkheden en vakantiedagen.
	“Jazeker, dat over die laptop is een belangrijk punt en dit heb ik ook in mijn huidige contract zit het inbegrepen. Het is daarom ook wel een must en ik kan mij voorstellen dat het daarom ook bij Edu Begeleiding ook zo is. Dus dit lijkt mij zeker een goed punt. En daarnaast cursus lijkt mij zeker voor Edu Begeleiding een waardevolle toevoeging, dat er ook de nodige faciliteiten voor zijn”	Geeft aan laptop/pc-thuisregeling belangrijk te vinden bij huidige baan. Ook geeft hij aan dat een cursus belangrijk is.	Laptop/pc-thuisregeling en cursussen.
	“Misschien 1 keer in een kwartaal een dag eraan besteden ofzo.”	Geeft aan hoe vaak een cursus passend zou zijn.	Cursussen: 1 keer per kwartaal.
	“Als het echt als bijbaantje is misschien iets van 12 euro per uur?”	Geeft een passend salaris aan voor een student bij een bijbaan.	Salaris: 12 euro per uur.
	“Hangt er natuurlijk vanaf wat voor verplichtingen je nog hebt qua studies maar zeg iets van 20 uur per week zoiets?”	Geeft aan dat flexibiliteit nodig is bij een student en het geeft, het voor hem, passend aantal uren per week werk bij een bijbaan aan.	Flexibiliteit. Aantal uren: 20 uur per week.
	“Goede werkzekerheid lijkt mij inderdaad wel		Werkzekerheid en goede relatie leidinggevende.

	belangrijk dat het goed in het contract is vastgelegd en je niet zomaar op straat kan worden gezet. Goede relatie met leidinggevende is denk ik niet iets wat je in een contract kan leggen, dat is meer iets wat je moet beleven”		
	“Misschien dat maandelijks overleg wel handig kan zijn daarin, zeker ook omdat je veel met andere mensen om moet gaan en met studenten dus dat is denk ik wel waardevol.”	Gaf hiervoor aan geregeld overleg belangrijk te vinden en geeft in dit citaat aan hoe vaak dit passend zou zijn.	Geregeld overleg. Overleg: Maandelijks.
	“Dit moet natuurlijk een beetje van 2 kanten komen vind ik. Flexibiliteit is natuurlijk altijd fijn als werknemer, maar dit moet niet misbruikt worden. Daarom is relatie ook wel belangrijk. Flexibiliteit is ook wel voor een student een belangrijk iets, want sommige dingen kun je niet altijd van tevoren plannen. Dus misschien 2 weken van tevoren dat dat een mooie lijn is.”	Geeft hier aan dat flexibiliteit belangrijk is en hoe ver deze flexibiliteit passend zou zijn. Ook geeft hij aan dat een relatie met leidinggevende belangrijk is.	Relatie leidinggevende en flexibiliteit. Flexibiliteit: 2 weken van tevoren afmelden.

6.4 Dataset enquête interview

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1fXMDfYrIuqMnDqqi9LFJO5-k3wTjzZgA/edit?usp=sharing&ouid=115278237187908861141&rtpof=true&sd=true>