

Evaluatie Kans op werk

BIJLAGE 1 - METHODIEK KANS OP WERK

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

Evaluatie Kans op werk

Methodiek Kans op werk

Bijlage 1

Inhoudsopgave

1.	Bronnen	3
1.1.	Databronnen.....	3
1.2.	Kwaliteit van de data	4
2.	Methodiek Kans op werk.....	5
2.1.	Opdracht en uitvoering ABD	5
2.2.	Opdracht onderzoeksbureau.....	5
2.3.	Onderzoeksaanpak	6
2.4.	Bijzondere groepen/kwalificaties.....	10
3.	Enquête leerbedrijven Kans op werk	11
4.	Ontwikkelingen en aanpassingen.....	14
4.1.	Ontwikkeling Methodiek Kans op werk (2016 t/m 2019)	14
4.2.	Ontwikkeling enquête leerbedrijven	18
4.3.	Communicatie rondom Kans op werk	19
4.4.	Verbeterwensen	19
5.	Bijlagen	20
5.1.	Bijlage 1 – PRISMA model.....	20
5.2.	Bijlage 2 – Vragenlijst enquête leerbedrijven Kans op werk 2019	23
5.3.	Bijlage 3 – Infographic methodiek Kans op werk.....	31

1. Bronnen

Er worden zowel interne als externe bronnen gebruikt binnen het Model Kans op werk (KOW). Een belangrijke interne bron is de jaarlijkse enquête Kans op werk onder leerbedrijven. Deze wordt beschreven in hoofdstuk 3 van deze notitie. Hieronder volgt een overzicht van de externe bronnen en gegevens.

1.1. Databronnen

Hieronder volgt een overzicht van de databronnen en bijbehorende variabelen die binnen het model gebruikt worden voor het vaststellen van de graadmeter Kans op werk. Een eerste belangrijke vaststelling is daarbij dat het merendeel van de benodigde gegevens op het vereiste detailniveau alleen tegen betaling of door middel van concrete werkafspraken beschikbaar is. Slechts een deel van de bronnen is vrij en gratis toegankelijk. De twee onderzoeksinstituten, Panteia en Etil, die het model hebben ontwikkeld en de analyses uitvoeren, gebruiken de bewuste data al jaren in onderzoek en weten daardoor goed wat de inhoud en waarde ervan is.

- CBS (CBS Microdatabestanden)
 - Werkzame beroepsbevolking naar sector en beroep
 - Aantal baanwisselaars (naar sector en beroep)
 - (Instroom) aantal uitkeringen en inactieven (naar sector en beroep)
 - Pendel van gediplomeerde mbo-schoolverlaters en in het algemeen (arbeidsmarktregio's)
 - Bevolkingsprognose naar leeftijd en regio
- DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs)
 - Instroom in het regulier onderwijs naar kwalificatie
 - Onderwijsrendement naar kwalificatie
 - Gediplomeerden regulier onderwijs naar kwalificatie
 - Doorstroom van gediplomeerden binnen het mbo en naar het hbo
- DUO onderwijsonderzoek
 - Aantal gediplomeerden dat blijft werken bij leerbedrijf
- Jobfeed (Textkernel)
 - Ontstane vacatures naar sector, regio en functie (het laatste te vertalen naar kwalificatie)
 - Weging van ontstane vacatures Jobfeed naar landelijke randtotalen
- LISA – Landelijk Informatie Systeem Arbeidsmarkt
 - Arbeidsplaatsen naar sector en arbeidsmarktregio
- Prisma Panteia - vacaturemodel
 - Prognose ontstane vacatures naar sector o.b.v. CPB-prognoses
- Referentieramingen Ministerie OCW
 - Prognose instroom in het beroepsonderwijs naar leerweg en mbo-niveau
 - Prognose aantal gediplomeerden naar sector en leerweg
 - Prognose uitstroom uit het beroepsonderwijs naar leerweg en mbo-niveau
 - Prognose uitstroom uit het beroepsonderwijs naar bestemming

- SBB
 - Koppeltabel kwalificaties - beroepen en oude-nieuwe kwalificaties
- UWV
 - Kortdurig niet-werkende werkzoekenden naar beroepsgroep (sbc)
 - WW naar beroepsgroep (sbc)

Bronnen voor het in beeld brengen van (ontwikkelingen van) de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn Jobfeed (in combinatie met de enquête onder leerbedrijven); CPB Ramingen; en het PRISMA model.

Bronnen voor het in beeld brengen van (ontwikkelingen van) de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zijn: DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs); DUO Onderwijsonderzoek; UWV; CBS; en de Referentieramingen van OCW.

1.2. Kwaliteit van de data

De betrouwbaarheid en plausibiliteit van een model zijn voor een groot deel afhankelijk van de kwaliteit van de input van het model. Naarmate de kwaliteit van de input hoog is, is de kans op onverklaarbare uitkomsten kleiner. Gezien het lage aggregatieniveau van (verwante) mbo-kwalificaties en 35 arbeidsmarktregio's zoekt het model voor de graadmeter KOW de grenzen op van de mogelijkheden van de beschikbare data. Het samenstellen van kwalitatief goede inputbestanden is daardoor een belangrijk aandachtspunt binnen het model. Belangrijke datakwesties hierbij zijn achtereenvolgens:

- Koppeling beroepen (Jobfeed/SBC/BRC/ISCO) aan kwalificaties
- Toedeling algemene crebonummers onderwijs naar kwalificaties;
- Toewijzing vacatures naar unieke kwalificaties in relatie tot synoniemen;
- Koppeling beroepen UWV naar indeling kwalificaties; en
- Respons op de vraag naar de mate van concurrentie tussen schoolverlaters en overig aanbod.

De verantwoordelijkheid voor het samenstellen van kwalitatief goede inputbestanden voor het model Kans op werk ligt in eerste instantie bij de onderzoekers van SBB en de dataleveranciers. Panteia/Etil heeft hierbij wel een belangrijke inventariserende, ondersteunende en adviserende rol. Panteia controleert en levert Jobfeed aan SBB. Textkernel is onderaannemer.

Veel van de bronnen zijn registratiebestanden van (statistische) dataleveranciers. In enkele gevallen berusten de cijfers (deels) op resultaten vanuit enquêtes. Voorbeelden van enquêtes zijn de MBO Kaart van DUO Onderwijsonderzoek en de enquête beroepsbevolking van het CBS.

Voor de toepassing van de diverse bronnen verwijzen we naar de beschrijving van de methodiek in hoofdstuk 2.

2. Methodiek Kans op werk

2.1. Opdracht en uitvoering ABD

Team Arbeidsmarkt-, BPV- en Doelmatigheidsinformatie (ABD) ondersteunt beroepsonderwijs, bedrijfsleven en studenten door het leveren van bruikbare en gezaghebbende informatie en kennis over Arbeidsmarkt, Beroepspraktijkvorming en Doelmatigheid aan interne en externe belanghebbenden van SBB.

Kans op werk

In 2015 is SBB gestart om methodieken van de verschillende kenniscentra te stroomlijnen. Door het bestuur is een methodiek Kans op werk vastgesteld. Jaarlijks wordt de Kans op werk per opleiding, per regio vastgesteld. Kans op werk toont de toekomstige kansen voor mbo-studenten. Het gaat om de kans dat een gediplomeerde schoolverlater werk vindt in het verlengde en op het niveau van de door hem/haar begonnen opleiding.

SBB wordt geadviseerd door een onafhankelijke wetenschappelijke commissie, die de methodiek Kans op werk beoordeelt en bewaakt. De commissie adviseert het bestuur.

Vanaf de start is er een projectteam Kans op werk. Het projectteam komt regelmatig, ongeveer eens per maand bijeen, gedurende de periode waarin de werkzaamheden plaatsvinden. Onderwerpen die voorliggen zijn de overeenkomst, het jaaractiviteitenplan, de planning en de voortgang van de werkzaamheden. Ook wijst het projectteam jaarlijks enkele onderwerpen aan die extra aandacht behoeven. Daarnaast worden de resultaten besproken.

Teamleden van ABD hebben de rol van 'sectorspecialist'. Zij hebben zich gespecialiseerd in de onderwijs-, bpv- en arbeidsmarkt van de kwalificaties die zijn ondergebracht in één sectorkamer. Zo hebben we 8 sectorspecialisten. Met deze specialisten bespreekt het projectteam de concept resultaten. Daarbij wordt onder andere gelet op afwijkende resultaten ten opzichte van de vorige meting, de plausibiliteit van de resultaten en aandachtspunten voor de communicatie. Deze specialisten bespreken intern de resultaten met de Interne Sectorale Afstemmingsoverleggen. Deze ISA's bestaan uit de sectorspecialisten van de verschillende SBB teams.

Bij vragen of opmerkingen van stakeholders of andere belanghebbenden over de resultaten of methodiek vindt er overleg plaats. Leden van het projectteam geven dan een toelichting op de methodiek en resultaten. Het komt voor dat resultaten uit ander onderzoek wordt voorgelegd en vergeleken met de input van Kans op werk om zo de plausibiliteit te kunnen beoordelen.

2.2. Opdracht onderzoeksbureau

SBB heeft in 2015 een drietal bureaus benaderd voor advies bij de ontwikkeling van de methodiek. Op basis van uitgebrachte offertes heeft SBB een keuze gemaakt. Twee samenwerkende onderzoeksinstituten, Panteia en Etil, kregen in september 2015 de opdracht SBB te ondersteunen. In september 2017 is deze samenwerking bevestigd in een raamovereenkomst. Deze meerjarige overeenkomst wordt jaarlijks aangevuld met een jaaractiviteitenplan. Onderzoekers van beide organisaties zijn lid van het projectteam Kans op werk. Na de eerste meting is vervolgens jaarlijks verder voortgebouwd op de opgedane ervaringen ten behoeve van de uitvoering van Kans op werk 2017, 2018 en 2019. Momenteel vindt de uitvoering plaats voor Kans op werk 2020.

2.3. Onderzoeksaanpak

SBB bouwt voort op de wijze waarop de kenniscentra de kans op werk bepaalden. Twee gerenommeerde onderzoeksinstituten, Panteia en Etil, met een ruime ervaring op sectoraal en regionaal arbeidsmarktonderzoek, hebben het model ontwikkeld en voeren de analyses uit. Ze ondersteunen SBB bij de doorontwikkeling van het model. De elementen van het model worden voor alle kwalificaties op dezelfde manier ingevuld. SBB streeft ernaar, op basis van methodologische uitgangspunten, voor zoveel mogelijk kwalificaties een indicatie vast te stellen.

Methodiek van Kans op werk

- Wat is de definitie van Kans op werk?

De graadmeter Kans op werk geeft de toekomstige kans op een baan voor studenten die het komende studiejaar de opleiding starten en die de opleiding afronden na de normale studieduur binnen een jaar na afstuderen in het beroep in verlengde van de opleiding. De Kans op werk is van toepassing op aankomende studenten die het komende studiejaar aan een opleiding beginnen en afronden na normale studieduur. Dus voor een tweejarige opleiding over twee jaar en voor een driejarige opleiding over drie jaar, etc. Kans op werk 2020 betreft de periode 2021 tot en met 2024.

De kans op werk wordt uitgedrukt in een vijfpuntsschaal (goed, ruim voldoende, voldoende, matig, gering). Kans op werk wordt één keer per jaar, per kwalificatie, per arbeidsmarktregio bepaald.

- Hoe is omgegaan met oude en nieuwe kwalificaties?

Kans op werk wordt bepaald op het niveau van kwalificaties. Uitgangspunt voor Kans op werk 2020 zijn de kwalificaties die in het schooljaar 2020/21 door de onderwijsinstellingen worden aangeboden. In de afgelopen jaren is er een groot aantal identieke kwalificaties met verschillende crebo's ontstaan. Het genereren van beleidsinformatie wordt hierdoor bemoeilijkt. Er is een overzicht opgesteld van alle kwalificaties en deze zijn geclusterd naar verwantschap. Daardoor is nu zichtbaar welke oude en nieuwe crebo's bij elkaar horen. De meest recente versie is samen opgesteld met de MBO Raad, Inspectie van het onderwijs, het ministerie van OCW, DUO en SBB. De Crebo-koppeltabel wordt jaarlijks onderhouden en is te vinden via de link: http://www.kwalificatiesmbo.nl/crebo_overzichten.html

- Hoe is de regio voor Kans op werk bepaald?

De Kans op werk wordt per kwalificatie voor de afzonderlijke UWV-arbeidsmarktregio's bepaald. Dat betekent dat de Kans op werk niet specifiek betrekking heeft op een mbo-instelling, maar op de regio waar studenten wonen en bedrijven zijn gehuisvest. Daarbij is het dus voor mbo-instellingen van belang dat bij een analyse alle regio's dienen te worden betrokken uit het verzorgingsgebied waar de studenten wonen die desbetreffende opleiding volgen.

In 2019 zijn er 35 UWV arbeidsmarktregio's. Wijzigingen op deze indeling worden in de Staatscourant gepubliceerd. De kans op werk wordt landelijk bepaald en waar mogelijk voor de 35 arbeidsmarktregio's.

- Hoe is de vraag bepaald?

Met de vraag bedoelen we de vraag op de arbeidsmarkt naar gediplomeerde schoolverlaters. De huidige vraag is de basis voor de toekomstige vraag. De huidige vraag wordt bepaald door het aantal vacatures voor een beroep in het verlengde van de opleiding dat geschikt is voor gediplomeerde schoolverlaters en voor minimaal 12 uur per week. Om de vraag in beeld te brengen gebruikt SBB alle op internet gepubliceerde vacatures. De vacaturespider Jobfeed neemt een centrale plaats in om de totale vraag vast te stellen. Jobfeed registreert dagelijks alle vacatures en verzamelt deze in een bestand. Ook registreert Jobfeed specifieke kenmerken van elke vacature, zoals de functie waarvoor de vacature is, het gevraagde opleidingsniveau, de datum van verschijning en kenmerken van het vacature stellende bedrijf, waaronder de bedrijfssector en de postcode.

Om Jobfeed geschikt te maken voor onderzoeksdoeleinden heeft onderzoeksbureau Panteia weegfactoren vastgesteld, met als randtotaal het totale aantal extern geworven vacatures, volgens de definitie die het CBS hanteert in de vacature-enquête. Zo zijn de vacatures die niet via internet gemeld worden ook meegeteld bij de vraag. Jobfeed heeft een beroepenindeling met ruim 5.000 functienamen. Per kwalificatie is vastgesteld welke functienamen in het verlengde van de opleiding liggen. Groot voordeel van Jobfeed is dat de informatie up-to-date is en direct beschikbaar.

Voor het in beeld brengen van (de ontwikkeling van) vacatures op het niveau van beroepen speelt de jaarlijkse enquête onder leerbedrijven een belangrijke rol¹. Omdat het leerbedrijven zijn, zijn ze goed op de hoogte van de inhoud en het niveau van de mbo kwalificaties en welke functies er zijn in het verlengde van de opleidingen. De resultaten uit de enquête zijn op kwalificatieniveau en worden met name gebruikt om de vacaturegegevens vanuit Jobfeed verder te specificeren, onder andere voor het aandeel dat geschikt is voor schoolverlaters, voor vacatures voor minimaal 12 uur per week, voor verwante vacatures en voor niet-extern geworven vacatures².

- Hoe vindt de prognose van de vraag plaats?

De prognose van de vraag is gebaseerd op de huidige vraag. Het PRISMA model³ van Panteia verfijnt de te verwachten groei en krimp van de verschillende bedrijfssectoren, landelijk en regionaal. Hiermee wordt recht gedaan aan de sectorale diversiteit. Deze ramingen vormen de basis voor de sectorale prognosemethodieken van Panteia/Etil die zijn gebruikt in het model Kans op werk. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het vacaturemodel van Panteia dat per sector op basis van verwachte productiegroei en mobiliteit het totaal aantal vacatures schat. De vacatures betreffen deels uitbreiding en deels vervanging. De vervanging hangt samen met de uitstroom van werknemers en baanwisselingen. Het aantal baanwisselingen is relatief hoog in hoogconjunctuur en laag bij laagconjunctuur. De uitbreidingsvraag bestaat uit de verandering in het aantal werknemers. Deze prognoses zijn mede gebaseerd op verschillende bronnen, zoals CPB ramingen, het PRISMA model van Panteia en uitspraken van leerbedrijven in de enquête over toekomstige ontwikkelingen.

- Hoe is het aanbod bepaald?

Het huidige aanbod vormt de basis voor het toekomstige aanbod. Het aanbod bestaat uit recent mbo-gediplomeerden die instromen op de arbeidsmarkt en de overige werkzoekenden, baanwisselaars en nieuwkomers die zich aanbieden op de arbeidsmarkt.

¹ Hoofdstuk 3 van deze notitie bestaat uit een uitgebreidere beschrijving van de aanpak van de enquête.

² Vacatures waarvoor alleen intern wordt geworven nemen we niet mee.

³ Een uitgebreidere toelichting op het PRISMA model is opgenomen als bijlage 1.

Mbo-gediplomeerden die doorstromen naar een andere mbo- of hbo-opleiding behoren niet tot het aanbod. Deze gegevens over gediplomeerden zijn afkomstig van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs). In het model is uitgegaan van de woonregio van de mbo-gediplomeerden en is rekening gehouden met reisbewegingen tussen arbeidsmarktregio's.

Bij de vaststelling van het aantal gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt gebruiken we ook het aandeel gediplomeerden dat blijft werken bij het leerbedrijf. Deze worden in mindering gebracht op het aantal gediplomeerden dat beschikbaar is voor werk. Deze aandelen zijn per leerweg vastgesteld. Immers, het aandeel bbl-gediplomeerden dat blijft werken bij het leerbedrijf is doorgaans hoger dan het aandeel onder bol-gediplomeerden. Beide percentages worden naar rato ingezet. Is minder dan 25% gediplomeerd in de bbl, dan gebruiken we alleen het gemiddelde voor bol-gediplomeerden.

De groep overige werkzoekenden bestaat uit de groep werklozen die korter dan een half jaar bij UWV staan ingeschreven voor beroepen in het verlengde van de opleiding. Deze groep heeft een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt en is zodoende concurrent voor recent gediplomeerden. Er is een koppeling gemaakt tussen de beroepen indeling van UWV en de huidige mbo-kwalificaties. Tot het aanbod worden verder nog de baanwisselaars gerekend, die in aanmerking komen voor dezelfde vacatures als de schoolverlaters (zie verder). In de enquête onder leerbedrijven wordt gevraagd of leerbedrijven bij het invullen van vacatures een voorkeur hebben voor een recent gediplomeerde of bijvoorbeeld voor iemand met werkervaring of met specifieke werkervaring. Aan de hand van de antwoorden van de leerbedrijven wordt een concurrentiefactor berekend.

- Hoe vindt de prognose van het aanbod plaats?

Voor de prognose van het aanbod is gekeken naar het aantal te verwachten gediplomeerden dat instroomt en de werkzame beroepsbevolking. Gekeken is naar de ontwikkeling van het aantal studenten en gediplomeerden in de afgelopen jaren en de verwachtingen ten aanzien van de populariteit van de opleiding en de arbeidsmarktinstroom. Als richtlijn zijn de referentie ramingen van het Ministerie van OCW gebruikt.

- Hoe komt de kanstypering tot stand?

De confrontatie van de prognose van de vraag en de prognose van het aanbod leidt tot een typering voor de mogelijkheden voor een gediplomeerde mbo'er om in te stromen in de arbeidsmarkt in het verlengde van de opleiding.

De confrontatie levert een verhoudingsgetal op. Deze is volgens een vastgestelde vijfpuntschaal omgezet in een kanstypering. Kans op werk is een uitspraak gezien vanuit de positie van een schoolverlater. De verdeling van de typering is gebaseerd op de prognose van de verdelingen in het jaar dat de studenten de opleidingen gaan afronden. Die prognose is weer gebaseerd op de vraag/aanbodverhouding in het uitgangsjaar.

De kansstypering ziet er als volgt uit:

typering KOW	gering	matig	voldoende	ruim voldoende	goed	geen uitspraak mogelijk
Confrontatie vraag en aanbod	veel minder vraag dan aanbod	minder vraag dan aanbod	vraag en aanbod zijn in evenwicht	meer vraag dan aanbod	veel meer vraag dan aanbod	

Een infographic van het rekenkundige model is opgenomen als bijlage 3.

- Voor welke kwalificaties zet SBB het rekenkundige model in?

Om te bepalen voor welke kwalificaties het rekenkundige model kan worden ingezet wordt aan de hand van een aantal beslisregels bepaald, welke van de vijf methodes voor de kansbepaling van toepassing is:

- Methode 1 - bbl

Deze methode wordt gebruikt als het aandeel bbl minimaal 75% is en er minstens 20 gediplomeerden zijn:

- Als minstens 67% blijft werken bij het leerbedrijf is het perspectief goed, bij minder dan 67% is het perspectief ruim voldoende.
- Als de stijging van het aantal vacatures voor schoolverlaters in de prognoseperiode minstens 20% is, wordt het perspectief één categorie hoger.
- Als de daling van het aantal vacatures voor schoolverlaters in de prognoseperiode minder dan 20% is, wordt het perspectief één categorie lager.

- Methode 2 - bol/bbl

Deze methode wordt gebruikt als het aandeel bbl kleiner of gelijk is aan 75% en er in totaal minstens 50 vacatures zijn.

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen zijn er voor de berekening ondergrenzen vastgesteld voor het aantal vacatures en gediplomeerden per kwalificatie. Voor de volgende kwalificaties hebben we het rekenkundige model toegepast:

- op landelijk niveau voor kwalificaties met 75 tot 200 vacatures (landelijk)
- op districtsniveau⁴ voor kwalificaties met 200 tot 500 vacatures (landelijk)
- op regionaal niveau voor kwalificaties met 500 vacatures (landelijk) of meer

Als resultaten alleen op landelijk niveau zijn berekend, zijn deze doorvertaald naar de districten en die op districtsniveau naar de onderliggende regio's. Dat betekent dat de kans typering op landelijk, respectievelijk districtsniveau ook in de onderliggende regio's worden gegeven.

⁴ Dit zijn de 6 districten van het voormalige CWI (Centrum voor werk en inkomen, nu UWV).

- Methode 3 - Alternatief
Als het niet mogelijk is om op basis van de aantallen vacatures en/of gediplomeerden betrouwbare berekeningen over de kans op werk te doen en de huidige verhouding tussen vraag en aanbod is extreem, dan wordt toch een (kwalitatieve) uitspraak gedaan. De basis voor deze uitspraak zijn de huidige aantallen van vraag en aanbod. De typering van Kans op werk bestaat bij dit alternatief uit twee categorieën (in plaats van vijf):
 - Voor kwalificaties met landelijk minder dan 50 vacatures en meer dan 100 gediplomeerden is de kans op werk matig
 - Voor kwalificaties met landelijk meer dan 50 vacatures en minder dan 20 gediplomeerden is de kans op werk ruim voldoende.
- Methode 4 - Geen uitspraak
Er wordt geen uitspraak gedaan als er landelijk minder dan 50 vacatures en minder dan 100 gediplomeerden zijn.
- Methode 5 - Bijzondere kwalificaties
Bijzondere kwalificaties worden volgens afspraak behandeld (zie 2.4. Bijzondere groepen/kwalificaties).

Het rekenkundig model wordt dus ingezet voor kwalificaties die vallen onder methode 2, voor de overige kwalificaties stellen we de kans op werk op een andere wijze vast. Behalve voor methode 4, dan volgt geen uitspraak. Alleen voor kwalificaties onder methode 2 doen we uitspraken op het niveau van districten of arbeidsmarktregio's. Voor de methodes 1 en 3 zijn de kansen landelijk vastgesteld en worden deze ook gegeven in de onderliggende districten en arbeidsmarktregio's.

2.4. Bijzondere groepen/kwalificaties

Voor sommige kwalificaties is het lastig om vraag en aanbod in kaart te brengen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de gediplomeerden van de opleidingen Aankomend medewerker/onderofficier grondoptreden en Aankomend medewerker/onderofficier maritiem. Hier geldt dat zij allen in dienst kunnen treden bij het Ministerie van Defensie, mits ze de medische keuring halen. Voor deze gediplomeerden is de kans op werk goed. Voor deze uitzonderlijke gevallen worden deskundigen geraadpleegd. Voor deze kwalificaties betekent dit dat vraag en aanbod niet worden geconfronteerd met behulp van de ontwikkelde methodiek en dat de typering in overleg wordt vastgesteld.

Aandachtspunt is verder dat de werkgelegenheid in het verlengde van enkele opleidingen (medewerker havenlogistiek, luchtvaartdienstverlener) geen landelijke dekking heeft. Hier geldt dat er niet voor elke regio een uitspraak wordt gedaan.

Het komt voor dat gegevens uit Kans op werk afwijken van die uit arbeidsmarktonderzoek van brancheorganisaties. Niet altijd zijn gegevens vergelijkbaar. Zo is het aantal vacatures op mbo-niveau voor een bepaalde functie zoals aangegeven door de leden van een brancheorganisatie vaak niet te vergelijken met het aantal vacatures binnen een jaar na diplomering op het niveau en in het verlengde van een kwalificatie. Als het aannemelijk is dat ze wel vergelijkbaar zijn, kijken we met de betreffende brancheorganisatie hoe deze gegevens zijn te verwerken in Kans op werk. Ook vindt met een aantal brancheorganisaties overleg plaats over wederzijds gebruik van elkaars onderzoeksresultaten (zie separate Bijlage 2 Vragen en reacties).

Bij elke meting worden de specifieke kwalificaties opnieuw beoordeeld. Zijn er signalen dat deze niet meer specifiek zijn, of zijn er signalen die erop wijzen dat we het perspectief moeten aanpassen? Dit gebeurt in overleg met collega's en externe experts.

3. Enquête leerbedrijven Kans op werk

Het merendeel van de onderdelen binnen het model Kans op werk is te vullen op basis van gegevens uit bestaande databronnen. Voor sommige onderdelen zijn bestaande databronnen echter niet toereikend. Om voor deze onderdelen toch aan gegevens te komen, is het noodzakelijk om aanvullend onderzoek uit te voeren. Een enquête onder (leer)bedrijven maakt daarom onderdeel uit van de methodiek. Een belangrijke vraag die met de enquête beantwoord moet worden betreft de mate waarin vacatures geschikt zijn voor recent gediplomeerde mbo'ers. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de wijze waarop de respons op deze enquête geoptimaliseerd kan worden.

SBB is verantwoordelijk voor de uitvoering van de enquête onder leerbedrijven. De vragenlijst wordt in nauw overleg met Panteia/Etil opgesteld. De vragenlijst is opgenomen als bijlage 2.

Gebruik enquête binnen model Kans op werk

Voor de Kans op werk is maar een deel van alle vacatures relevant: het moet gaan om vacatures voor banen die geschikt zijn voor schoolverlaters, en voor banen van meer dan 12 uur per week. Het totaal aantal vacatures moet hiervoor gecorrigeerd worden. Ook wordt er per kwalificatie gecorrigeerd voor het aandeel nieuw ingestroomde werknemers waarvoor geen externe werving heeft plaatsgevonden.

Om deze drie correcties te kunnen maken houdt SBB jaarlijks de enquête Kans op werk onder minimaal 100.000 leerbedrijven. De enquête vindt doorgaans plaats voor de zomer voorafgaande aan het najaar waarin de werkzaamheden voor Kans op werk worden uitgevoerd. Deze enquête speelt een belangrijke rol in de methodiek. Omdat het leerbedrijven zijn, zijn ze goed op de hoogte van de inhoud en het niveau van de mbo kwalificaties en welke functies er zijn in het verlengde van de opleidingen. Contactpersonen worden alleen benaderd met vragen over opleidingen waarvoor het betreffende bedrijf erkend is en het betreffende leerbedrijf 'actief' is, dat wil zeggen dat het in de afgelopen twee jaar minimaal één stagiaire heeft begeleid. Als een leerbedrijf voor meerdere opleidingen is erkend worden over maximaal twee kwalificaties vragen gesteld.

In de enquête wordt per kwalificatie onder andere gevraagd naar:

- het aantal vacatures (op het niveau en in het verlengde van de betreffende kwalificatie) in het afgelopen half jaar en het te verwachten aantal vacatures in het komend half jaar.
- de vacatureaantallen van verwante kwalificaties. Met behulp van de resultaten op deze vragen kan een relatieve verdeling van vacature aantallen worden vastgesteld tussen verwante kwalificaties
- welk aandeel van deze vacatures geschikt is voor een mbo-schoolverlater en welke voorkeuren bedrijven hebben bij de opvulling van hun vacatures (gaat de voorkeur uit naar een recent gediplomeerde of een werknemer met werkervaring). Zo krijgen we inzicht in de mate waarin recent gediplomeerden concurrentie ondervinden van anderen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt.
- hoeveel nieuwe medewerkers met een bepaalde opleiding aangenomen zijn zonder dat daarvoor extern is geworven. Dit aantal is opgeteld bij het aantal extern geplaatste vacatures.
- hoe het aantal vacatures voor de betreffende kwalificatie zich over 1 en 5 jaar zal ontwikkelen.

De antwoorden op de enquête dienen om per kwalificatie vanuit het aantal extern geworven vacatures het totaal aantal voor schoolverlaters beschikbare vacatures van meer dan 12 uur per week te berekenen. Dit gebeurt op basis van de vragen naar:

- het aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters en de mate van voorkeur van werkgevers voor schoolverlaters,
- het aandeel vacatures voor meer dan 12 uur per week,
- het aandeel vacatures waarvoor instroom plaatsvindt zonder dat er extern wordt geworven.

Voor een aanzienlijk deel van de kwalificaties is het aantal werkgevers dat per jaar deze vragen beantwoordt te klein voor statistisch betrouwbare berekening van de betreffende coëfficiënten. Bovendien zijn de antwoorden over de jaren soms erg volatiel, terwijl er geen redenen zijn om grote verschillen tussen enquêtejaren te veronderstellen. Daarom is besloten om in de berekeningen ook twee eerdere jaargangen te betrekken volgens de formule: 20% (T-2), 30% (T-1) en 50% (T). Hiermee kennen de kwalificaties, waarover Kans op werk uitspraken doet, voldoende waarnemingen om de resulterende coëfficiënten op een betrouwbare manier te berekenen. Door met deze coëfficiënten het naar alle extern geworven vacatures opgehoogde aantal met Jobfeed verzamelde vacatures te bewerken is het mogelijk de voor schoolverlaters beschikbare vraag op de arbeidsmarkt vast te stellen.

Uitgangspunten enquête Kans op werk

- We benaderen minimaal 100.000 leerbedrijven
- Per bedrijf krijgt 1 contactpersoon 1 uitnodiging voor de enquête
- In de enquête worden maximaal 2 kwalificaties bevroegd
- Als een contactpersoon benoemd is voor meerdere vestigingen, dan gaan de antwoorden van deze contactpersoon over de kwalificatie(s) van de vestiging met de meeste afgesloten bpvo-contracten in de afgelopen 2 jaar. 1 contactpersoon krijgt dus vragen over maximaal 2 kwalificaties.

Selectie voor kwalificaties

We passen de volgende selectie toe om het aantal kwalificaties waarover we uitspraken kunnen doen, zo hoog mogelijk te laten zijn:

- In het geval dat een bedrijf 1 of 2 erkende kwalificaties heeft:
 - Als uniek bedrijf 1 erkende kwalificatie heeft dan deze ene kwalificatie bevroegen
 - Als uniek bedrijf 2 erkende kwalificaties heeft dan deze 2 kwalificaties bevroegen
- In het geval dat een bedrijf meer dan 2 erkende kwalificaties heeft, dan moet er een selectie gemaakt worden:
 - Selectie eerste kwalificatie: de kwalificatie met de meeste bpvo-contracten heeft voorrang (omdat we ervan uitgaan dat dit overeenkomt met een branche specifieke kwalificatie).
 - Selectie tweede kwalificatie: een kwalificatie uit de lijst met landelijk het minste aantal erkenningen.

Respons

Het streven is om voldoende robuuste informatie te hebben om correctiefactoren te kunnen bepalen. Dit is vertaald naar 100 responses per kwalificatie. Dat wordt niet altijd gehaald, vaak omdat er kwalificaties zijn waarvoor minder dan 100 bedrijven zijn erkend.

In de onderstaande tabel staat het responsverloop van de afgelopen jaren:

jaar	aantal bedrijven gerespondeerd	aantal vragenlijsten ingevuld
2015	31.400	38.100
2016	12.200	17.300
2017	16.700	26.200
2018	13.200	20.400
2019	15.800	24.600

Een bedrijf vult de enquête in voor maximaal 2 kwalificaties. Gemiddeld hebben bedrijven in de afgelopen jaren de enquêtevragen voor 1,4 kwalificaties beantwoord.

Respons bevorderende maatregelen

Om de respons te bevorderen hebben we enkele maatregelen getroffen:

- Gebruik maken van een beter wervende uitnodigingsmail.
- Vooraankondiging van uitvoering van de enquête in de nieuwsbrief voor leerbedrijven.
- Rekening houden met eventuele eerdere bevraging van de contactpersoon BPV voor ander SBB-onderzoek.
- Standaard worden er 2 reminders gestuurd. Kantar heeft in 2018 en 2019 voor een selectie van specifieke crebo's een extra reminder gestuurd, om de behaalde respons aan te vullen.
- Publicatie van (samenvatting van) de enquêteresultaten op website SBB en verwijzing daarnaar in de uitnodigingsmail.

4. Ontwikkelingen en aanpassingen

Hieronder wordt op hoofdlijnen beschreven welke ontwikkelingen en aanpassingen hebben plaatsgevonden met betrekking tot de Methodiek Kans op werk (4.1), de enquête leerbedrijven (4.2), en de communicatie rondom Kans op werk (4.3). We besluiten met enkele verbeterwensen (4.4).

4.1. Ontwikkeling Methodiek Kans op werk (2016 t/m 2019)

Er zijn enkele onderdelen die jaarlijks opnieuw onder de aandacht komen, namelijk:

- de kwalificaties waarvoor Kans op werk wordt vastgesteld

Kans op werk wordt vastgesteld voor de kwalificaties die het komende jaar worden aangeboden door de onderwijsinstellingen. Jaarlijks vinden er wijzigingen plaats. Er komen nieuwe kwalificaties bij, er verdwijnen kwalificaties en kwalificaties kunnen wijzigingen ondergaan. Ieder jaar wordt de lijst met kwalificaties voor Kans op werk aangepast. Dat heeft gevolgen voor de lijst met verwante kwalificaties. Ook deze wordt elk jaar geactualiseerd.

- de beroepentabel van Jobfeed

Er is continu aandacht voor Jobfeed. De Jobfeed beroepentabel wordt continu geactualiseerd door Textkernel en wijzigingen worden doorgegeven aan SBB. Omgekeerd geven de onderzoekers ook informatie aan Textkernel over de kwaliteit van de beroepentabel. In combinatie met de wijzigingen van kwalificaties betekent dit dat de koppeling kwalificaties - Jobfeed beroepen ook moet worden geactualiseerd. Dit gebeurt in samenwerking met collega's van het team Kwalificeren en examineren en (indien beschikbaar) met externe experts.

- de enquête onder leerbedrijven

Ook de enquête onder leerbedrijven wordt voor elke meting kritisch bekeken, zowel de vragenlijst als de wijze waarop de enquête wordt uitgevoerd. Centraal staat dan de vraag of er verbeteringen nodig zijn waarbij we de vergelijking van jaar op jaar resultaten zoveel mogelijk behouden.

Hieronder staat een chronologisch overzicht van de verrichte activiteiten op het gebied van doorontwikkeling en aanpassingen van Kans op werk:

2015

Selectie opleidingsniveau Jobfeed

Door verschillende selecties toe te passen van gevraagd opleidingsniveau voor kwalificaties op niveau 2 enerzijds en 3 en 4 anderzijds, verbeteren we de toewijzing van de aantallen vacatures uit Jobfeed naar de mbo-kwalificaties.

Van elke vacature is geregistreerd welk opleidingsniveau het vacature stellende bedrijf vraagt. Als dit niet in de vacature uiting is vermeld, dan registreert Jobfeed het meest gevraagde opleidingsniveau voor dat beroep. Voor de kwalificaties op mbo-niveau selecteren we die vacatures met als gevraagd opleidingsniveau mbo, mavo/vmbo en vmbo/mbo. Voor de kwalificaties op niveau 2 tellen we ook mee de vacatures met vmbo als gevraagd opleidingsniveau. Voor de kwalificaties op mbo niveau 3 en 4 tellen we ook de vacatures met als gevraagd opleidingsniveau havo, havo/vwo, mavo/havo, mbo/hbo en vwo mee. Vervolgens zijn er

beroepen met vacatures in het verlengde van zowel kwalificaties op niveau 2 als op niveau 3 en/of 4. Hiervoor worden correcties uitgevoerd.

2016

Benoemen Wetenschappelijke commissie

Op verzoek van het Ministerie van OCW is een Wetenschappelijke commissie ingesteld om het bestuur van SBB te adviseren over de wetenschappelijke kwaliteit van de modellen Kans op werk en Kans op stage. De commissie komt twee maal per jaar bijeen. Leden van de commissie zijn: prof dr. Marc Vermeulen (Tias), prof. dr. Peter Nijkamp (VU), prof dr. Marinka Kuijpers (OU) en Rob Witjes (Hoofd arbeidsmarktonderzoek UWV). Sinds de start is de samenstelling van de commissie ongewijzigd. Jaarlijks brengt de commissie advies uit aan het bestuur van SBB. De commissie heeft een aantal suggesties voor de doorontwikkeling van de methodieken:

De commissie geeft in overweging: Zijn er op termijn mechanismen te verzinnen om systematisch deskundigen te betrekken? Moet je er nog een panel achter zetten? Dus op basis van (concept-) resultaat deskundigen vragen wat zij aan opmerkingen hebben, welke ontwikkelingen zij zien.

Op de vraag hoe om te gaan met kleine opleidingen is de commissie zeer uitgesproken. Informatie over deze opleidingen zouden studenten zelf moeten zoeken. Als er geen uitspraken mogelijk zijn o.b.v. de kleine aantallen moeten de projectteams van Kans op werk en Kans op stage er ook geen energie in steken. Dat gaat alleen maar ten koste van de betrouwbaarheid en acceptatie van de gebruikte methodieken.

De commissie hecht veel belang aan de gebruikswaarde van de informatie op basis van de projecten. De commissie vraagt of afnemers met dit soort informatie uit de voeten kunnen.

De commissie stelt dat het toegestaan is om "met de hand gegevens aan te passen" als dat op basis van beschikbare en betrouwbare informatie moet (bijvoorbeeld specifieke regionale omstandigheden, convenanten, beleidswijzigingen etc.). Dat moet dan wel gebeuren door een belangeloze partij (dus SBB) en zeer nauwkeurig gedocumenteerd worden (transparantie).

T.a.v. het onderdeel inzicht in gebruik rapporten van derden: maak een overzicht van gebruikte rapporten en wat je daar mee hebt gedaan.

Om beter zicht te krijgen op de werking van de verschillende onderdelen in het model beveelt de commissie aan om de prognoses van de afgelopen jaren eens naast elkaar te zetten en naast de realisatie en zet daar ook naast wat anderen doen (UWV, ROA). Waar zitten dan de afwijkende patronen? Leg uit hoe je komt tot eventuele opvallende verschillen.

Het projectteam wordt verzocht om op basis van de data van de afgelopen paar jaar een evaluatie uit te voeren op basis waarvan zal worden bepaald:

- Of een absolute dan wel relatieve verdeling van kwalificaties over indicatoren wenselijk is
- Hoe de grenzen tussen de indicatoren worden vastgesteld
- Of de indicator kan worden bepaald op een manier die vergelijking in de tijd mogelijk maakt

Verdeling vacatures over verwante kwalificaties

Het blijft een uitdaging om de verdeling van vacatures tussen kwalificaties goed vast te stellen.

Een voorbeeld: We kunnen vaststellen hoeveel vacatures er voor medewerkers veeteelt zijn. Hoeveel van deze vacatures zijn er voor gediplomeerden van de opleiding vakbekwaam medewerker veeteelt, en hoeveel voor de vakexpert medewerker veeteelt? De benamingen 'vakbekwaam' en 'vakexpert' vinden we nauwelijks terug in vacature uitingen. Besloten is om in de enquête onder leerbedrijven vragen op te nemen over de verdeling van de aantallen. Er is een lijst gemaakt met de zogenaamde 'verwante kwalificaties'. Dat zijn kwalificaties die op meerdere niveaus of op gelijke niveaus inhoudelijke verwantschap hebben, zoals in het voorbeeld van medewerker, vakbekwaam medewerker en vakexpert. Een voorbeeld van kwalificaties op gelijk niveau zijn Goudsmid en Zilversmid. Besloten is om aan de leerbedrijven die in de enquête aangeven dat ze vacatures hadden voor één van de kwalificaties die verwanten hebben, ook te vragen of en hoeveel vacatures er waren voor de overige verwanten. Zo komen we tot een aannemelijke verdeling van vacatures aantallen over verwante kwalificaties.

Elk jaar zijn er wijzigingen met betrekking tot de kwalificaties waarvoor Kans op werk kan worden vastgesteld. Dit betekent dat de lijst met verwante kwalificaties ook jaarlijks wordt aangepast.

2017

Publicatie Memo zzp onder recent gediplomeerden van het mbo onderwijs

Het ROA Schoolverlatersonderzoek biedt inzicht in het aandeel zzp'ers onder gediplomeerden van het schooljaar 2015-16 van het mbo. Dit aandeel varieert van 1% tot 5%, afhankelijk van de gevolgde leerweg en het niveau van de opleiding. Het percentage is hoger naarmate het niveau van de opleiding stijgt en onder bol-ers. Ook is het percentage hoger in de opleidingssectoren landbouw en techniek. In het algemeen zijn de percentages niet hoog en geven ze geen aanleiding om de methodiek van Kans op werk aan te passen. In het algemeen is de verwachting dat deze percentages zullen stijgen en dat dit een aandachtspunt voor de nabije toekomst is. Zie hieronder de doorontwikkeling in 2019.

Inrichting Servicepunt voor vragen over Kans op werk

SBB ontvangt regelmatig vragen over de gepubliceerde resultaten van Kans op werk en Kans op stage. Deze vragen komen verspreid door de organisatie binnen en worden verspreid afgehandeld. Hierdoor is er geen inzicht in het aantal vragen, de aard van de vragen en de reacties. Bij de resultaten op de website staat een telefoonnummer, waar de bezoeker met vragen terecht kan. Dit telefoonnummer is dat van de Servicedesk van SBB. Vier medewerkers van het team zijn aangewezen als specialist voor de vragen over producten van het ABD team. Deze vier medewerkers hebben hiervoor twee trainingen gevolgd. Volgens het werkrooster van de Servicedesk is minimaal één van de vier specialisten aanwezig. Ook is een lijst met veel gestelde vragen en antwoorden opgesteld. Inzicht in de vragen helpt SBB bij het verder verbeteren van de gepubliceerde informatie.

Online presentatie resultaten Kans op werk naast Kans op stage en Kans op leerbaan

De kans op werk kan niet los worden gezien van de kans op een stageplaats of leerbaan. Immers, bij een goede kans op werk kan het voorkomen dat de kans op een stageplaats of leerbaan minder gunstig is. Het is van belang de studiekeuzer hierover te informeren. Om dit te doen is de website aangepast. De website

van SBB toont de kansen naast elkaar, in één oogopslag. Ook is een korte toelichting op de kansen per kwalificatie toegevoegd.

Deelname niet-bekostigd onderwijs

Bij het vaststellen van het aanbod van gediplomeerden gebruikt SBB de data van DUO: het aantal gediplomeerden van bekostigde opleidingen. Er zijn ook gediplomeerden van niet-bekostigde opleidingen. SBB heeft met NRTO afspraken gemaakt en heeft inzicht in het aantal deelnemers aan niet-bekostigde instellingen. In totaal zijn er 33.580 deelnemers.

De meeste deelnemers bij de niet-bekostigde onderwijsinstellingen zijn van de opleidingen welzijn, zorg, assisterende gezondheidszorg en orde en veiligheid. Het aantal varieert hier van 6.000 (welzijn) tot 4.000 (orde en veiligheid). Voor de overige opleidingen zijn de aantallen deelnemers lager. Het aantal jongeren (tot 25 jaar) onder deze deelnemers is met ongeveer 2.000 gering (ruim 6%).

Hoeveel gediplomeerden van deze opleidingen jaarlijks instromen op de arbeidsmarkt is niet bekend. De verwachting is dat het merendeel van de opleidingen zal zijn bekostigd door werkgevers en dat gediplomeerden blijven werken bij de betreffende werkgever. Dan is er ook geen sprake van extern geworven vacatures. De verwachting is dat de concurrentie van deze gediplomeerden voor gediplomeerden van het bekostigd mbo klein is.

Geen kansen publiceren in regio's met beperkte of zonder maritieme werkgelegenheid

Op verzoek van leden van de marktsegmenten Maritiem en Luchtvaart publiceert SBB geen perspectieven in de regio's waar geen of nauwelijks werk is voor gediplomeerden.

Voor de kwalificaties maritiem en havenlogistiek is gekeken naar het aantal leerbedrijven per arbeidsmarktregio. Is dit aantal lager dan 5, dan wordt er geen kans gepubliceerd. Publicatie van kansen voor gediplomeerde luchtvaartdienstverleners wordt gedaan als er minimaal één vliegveld in de betreffende regio is.

2018

Analyse correctiefactoren vraag en aanbod

In 2018 is extra aandacht uitgegaan naar de wijze waarop correctiefactoren⁵ invloed hebben op de vraag- en aanbodzijde. Nu de methodiek enkele jaren is uitgevoerd, is het mogelijk de ontwikkeling van correctiefactoren te analyseren. Als factoren zijn gebaseerd op minder dan 75 waarnemingen, zijn de daaruit voortkomende correctiefactoren niet zo stabiel. Als de factoren worden berekend op basis van de gegevens van drie opeenvolgende jaren stijgt de correlatie tussen factoren. Ook de mogelijkheid om factoren op een hoger niveau (bijvoorbeeld per marktsegment) vast te stellen komt de stabiliteit ten goede.

Deze analyse leidt ertoe de waarnemingen in de eerdere twee metingen van de enquête en de meest recente in een verhouding van 5 (recent) : 3 (een jaar geleden) : 2 (twee jaren geleden) te betrekken bij het vaststellen van correctiefactoren. De correctie voor de verdeling van vacatures voor verwante kwalificaties is op dat moment nog niet mogelijk. Deze gegevens zijn pas vanaf de laatste meting bekend.

⁵ Correctie voor aandeel vacatures waarvoor geen externe werving heeft plaatsgevonden, vacatures voor minder dan 12 uur per week en het aandeel vacatures geschikt voor schoolverlaters.

Zie de doorontwikkeling in 2019. De Analyse diverse aspecten vraagmodel is beschikbaar als aparte bijlage⁶.

De aantallen gediplomeerden per kwalificatie vertonen een stabiel beeld. Er vinden geen grote schommelingen plaats. De grootste schommelingen zijn er bij kwalificaties met 30 gediplomeerden of minder. Een aanpassing in de methodiek is niet nodig.

Beschrijving PRISMA model ten behoeve van Kans op werk

Voor de vaststelling van Kans op werk heeft Panteia het PRISMA model, een model voor de prognose van de werkgelegenheid, geschikt gemaakt voor de prognoses van vacature aantallen. Een beschrijving hiervan is vanaf 2018 beschikbaar en is opgenomen als bijlage 1.

2019

Publicatie CBS Aandeel zelfstandigen onder gediplomeerden van het mbo

In juli 2019 heeft het CBS het aandeel werknemers en zelfstandigen onder gediplomeerden van het mbo gepubliceerd. Het betreft het aantal werkende gediplomeerden van het studiejaar 2015-16 met werk van minimaal 12 uur per week, een half jaar na diplomering. De volgende rekenmethodiek is vastgesteld: Als het aandeel zelfstandigen 10% of hoger is, wordt de helft van het aandeel zelfstandigen in mindering gebracht op het aantal gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt. Naar verwachting zal een deel van de zelfstandigen op zoek blijven gaan naar een baan als werknemer. Bijvoorbeeld omdat de zelfstandige een baan als werknemer prefereert, maar dat die nog niet is gevonden of dat de verdiensten als zelfstandige niet voldoende zijn of onvoldoende zekerheid bieden.

Correctiefactor verdeling aantal vacatures onder verwante kwalificaties baseren op twee metingen

De correctie van de verdeling vindt plaats op basis van de resultaten van meerdere enquêtes. Met ingang van dit jaar is dit mogelijk. Gebruikt worden de resultaten van de enquêtes onder leerbedrijven in 2019 en 2018 in de verhouding 50:50.

4.2. Ontwikkeling enquête leerbedrijven

Voor wat betreft de aanpak van de enquête onder leerbedrijven over de afgelopen jaren geldt dat deze inhoudelijk in de basis dezelfde was, met het oog op vergelijkbaarheid van resultaten. In de uitvoering is een wijziging geweest: het veldwerk is in 2015 en 2016 door Panteia uitgevoerd en in de jaargangen daarna door Kantar.

⁶ Analyse diverse aspecten vraagmodel, Panteia 2018.

Er zijn enkele inhoudelijke verbeteringen doorgevoerd aan de vragenlijst. Zo is in een aantal gevallen de vraagtekst aangescherpt en/of de toelichting op de vraag verduidelijkt. Daarnaast gaat het om toevoeging van de vraag over:

- vacatures voor verwante kwalificaties
- bulkvacatures⁷
- branches binnen agrarische en groene sectoren

De standaard vragenlijst is opgenomen als bijlage 2.

4.3. Communicatie rondom Kans op werk

SBB heeft in 2017 een nieuwe applicatie voor Kans op werk, Kans op stage en Kans op leerbaan geïntroduceerd. De jongere die op zoek is naar een mbo-opleiding ziet dan in één oogopslag de Kans op stage-/leerbaan en Kans op werk voor recent gediplomeerden op de mbo-arbeidsmarkt.

In de communicatie over Kans op werk zijn diverse stappen gezet. Zo worden Kans op werk, Kans op leerbaan en Kans op stage gepubliceerd via www.kiesmbo.nl. Aan de kansen zijn toelichtingen toegevoegd. Ook wordt Kans op Werk gepubliceerd in de sectorkamerrapportages, de basiscijfers Jeugd, de doelmatigheidsrapportages, via Studie in Cijfers en op diverse externe websites. Kans op Werk is één van de signaleringswaarden binnen de nieuwe werkwijze doelmatigheid (naast CBS en ROA). Er is een database aangelegd met de achterliggende variabelen (prognoses van vacatures, instroom gediplomeerden op de arbeidsmarkt, concurrentie etc.), voor intern gebruik.

4.4. Verbeterwensen

Ondanks dat we elk jaar minimaal 100.000 leerbedrijven benaderen met de enquête blijven er kwalificaties met te weinig waarnemingen om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Dat is deels te verklaren door het feit dat er kwalificaties zijn waar landelijk minder dan 100 erkenningen voor zijn, zodat de beoogde respons van 100 waarnemingen per kwalificatie per definitie niet gehaald wordt.

Naast de jaarlijkse effort om de respons zo hoog mogelijk te krijgen willen we voor bepaalde kwalificaties extra inzet gaan plegen, om een scherper beeld te krijgen van de arbeidsmarktsituatie en verwachte ontwikkelingen. Zo denken we aan een gerichte telefonische benadering van een deel van de bedrijven.

⁷ In samenwerking met Textkernel wordt nagedacht over een methode om bulkvacatures binnen Jobfeed te identificeren.

5. Bijlagen

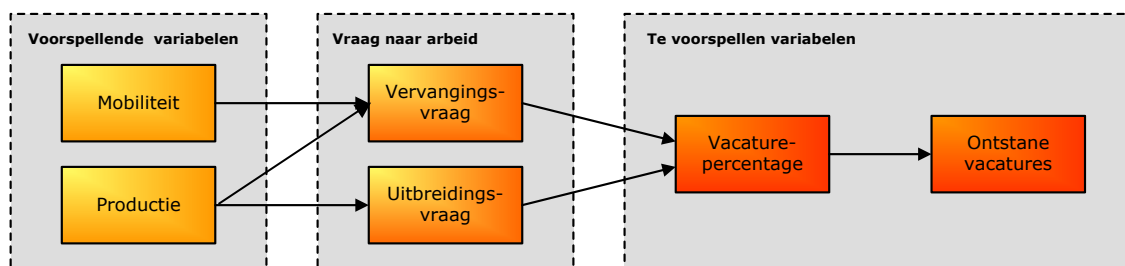
1. PRISMA model
2. Vragenlijst enquête leerbedrijven
3. Infographic methodiek Kans op werk

5.1. Bijlage 1 – PRISMA model

Om de verwachte groei en krimp van de vraag naar arbeid te bepalen, wordt een vacaturemodel gebruikt dat Panteia heeft ontwikkeld om vacatureprognoses te kunnen maken.

Het vacaturemodel is gekoppeld aan PRISMA, een door Panteia ontwikkeld macro-economisch sectormodel. Met het model worden voor 36 sectoren jaar op jaar ramingen gemaakt. PRISMA kent gedragsvergelijkingen, maar is primair een verdeelmodel. Centraal staat de vraag naar goederen en diensten ten behoeve van export, consumptie en investeringen die op sectoren inwerken. Bij deze ontwikkelingen spelen de wereldhandel, het overheidsbeleid en de prijzen (concurrentie met invoer) een belangrijke rol. De vraag naar goederen en diensten van binnenlandse herkomst bepaalt de productie per sector. Een input-outputtabel maakt deel uit van het model, zodat consistentie tussen sectoren (via de onderlinge leveringen) en binnen de verbruiksstructuur gegarandeerd is. De vraag naar arbeid loopt via de productie en de arbeidsproductiviteit.

In het vacaturemodel worden prognoses over de vraag naar arbeid gebruikt om het vacaturepercentage te bepalen: het aantal ontstane vacatures als percentage van het aantal banen. Een belangrijk onderscheid in de vraag naar arbeid in termen van vacatures is die in vervangingsvraag en uitbreidingsvraag (zie figuur 1).



Figuur 1 Eenvoudig prognosemodel voor vacatures

Bron: Panteia, 2015

Dit onderscheid tussen vervangingsvraag en uitbreidingsvraag is van modelmatig belang omdat de factoren die van invloed zijn op deze componenten verschillen. Kwantitatieve informatie over de aard van vacatures (gaat het om vervangings- of uitbreidingsvraag) ontbreekt. In het vacaturemodel wordt het vacaturepercentage daarom aan de mobiliteit van werknemers en productie gekoppeld. De volgende gegevens op sectorniveau worden gebruikt voor vulling van het model:

- Het aantal vacatures, afkomstig uit de Kwartaalenquête Vacatures van het CBS.
- Het aantal banen, afkomstig uit de Statistiek Werkgelegenheid en Lonen.
- Mobiliteitscijfers, afkomstig uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS:
 - Aandeel werknemers dat van baan is gewisseld in een jaar

- Aandeel werknemers dat is uitgestroomd als werknemer (naar pensioen, een uitkering, zelfstandig ondernemerschap, etc.)
- Gegevens over de productie, afkomstig uit de Nationale Rekeningen van het CBS

In het model is rekening gehouden met het feit dat de omvang van de geschatte relaties kan verschillen per sector⁸.

Het model levert op basis van historische gegevens kwantitatieve schattingen op van het verband tussen het vacaturepercentage enerzijds, en de mobiliteit van werknemers en de productie anderzijds. Door prognoses van de mobiliteit en de productie in het model te stoppen, is voor toekomstige jaren te berekenen wat dit betekent voor de ontwikkeling van het vacaturepercentage. Deze prognoses zijn op de volgende wijze verkregen:

- De prognose van de sectorproductie is beschikbaar via het PRISMA model.
- Voor een prognose van de mobiliteit van werknemers wordt gebruik gemaakt van de relatie ervan met de productie. Enerzijds blijkt er een positief verband te zijn tussen de conjunctuur en baan-baan mobiliteit. Een hogere economische groei leidt tot meer mobiliteit, soms met enige jaren vertraging. Anderzijds ontstaat arbeidsmarktdynamiek bij zowel op- als neergaande conjunctuur, doordat een deel van de beroepsbevolking besluit zich wel respectievelijk niet aan te bieden op de arbeidsmarkt als gevolg van de gunstige respectievelijk minder gunstige arbeidsmarktperspectieven. In neergaande conjunctuur is bovendien de uitstroom naar uitkeringen groter. Een andere aspect van de mobiliteit betreft de uitstroom van werknemers ten gevolge van o.a. pensionering, arbeidsongeschiktheid, of de overstap naar zelfstandig ondernemerschap.

In de laatste stap is met behulp van de prognose van het aantal banen de prognose van het aantal ontstane vacatures afgeleid uit de vergelijking: aantal vacatures = vacaturepercentage x aantal banen, op het gewenste sectorniveau. De jaarlijkse prognoses van het aantal ontstane vacatures worden vervolgens gebruikt om de jaarlijkse groeivoeten te kunnen bepalen. Deze groeivoeten variëren per sector en per regio.

Verschillen tussen kwalificaties

Het vacaturemodel levert per kwalificatie groeivoeten op voor het jaarlijks aantal nieuwe vacatures. Om de Kans op werk te bepalen, worden per sector (en regio) deze groeivoeten gecombineerd met de huidige vraag. Hiermee ontstaan jaarlijkse prognoses van de totale vraag naar arbeid per sector.

Om deze vraag over de onderliggende kwalificaties te verdelen, wordt gekeken naar:

- De huidige vraag naar arbeid (per kwalificatie)
- De verwachtingen van leerbedrijven over de ontwikkeling van het aantal vacatures (per kwalificatie) voor het komende jaar.
- De verwachtingen van leerbedrijven over de ontwikkeling van het aantal vacatures (per kwalificatie) voor de komende vijf jaar.

⁸ Het effect van een hogere productie op het aantal vacatures is bijvoorbeeld lager voor industriële sectoren dan voor dienstverlenende sectoren. Voor de eerste groep sectoren is kapitaal in omvang vaak een belangrijkere productiefactor dan arbeid, waardoor bij een vergelijkbare productiegroei de vraag naar nieuw personeel relatief minder zal zijn dan voor dienstverlenende sectoren. In het model is hier rekening mee gehouden door aan het model zogenoemde sectordummy-variabelen toe te voegen, waardoor het model verschillende coëfficiënten per sector oplevert.

De prognoses van de vraag per kwalificatie worden gebaseerd op deze informatie. Deze prognoses worden vervolgens zo aangepast dat de totale vraag per sector gelijk is aan de eerder afgeleide prognoses van de vraag per sector.

5.2. Bijlage 2 – Vragenlijst enquête leerbedrijven Kans op werk 2019

Welkom

Welkom bij de enquête leerbedrijven van SBB. Met deze enquête brengen wij de kans op werk voor mbo-studenten in kaart en kunnen we betrouwbare voorspellingen doen. Zo kunnen we studenten en scholen goed informeren welke beroepen en opleidingen de beste kansen op de arbeidsmarkt bieden. Zo zorgen we samen voor voldoende goed opgeleide vakmensen voor de toekomst.

De vragen gaan over werkgelegenheid, werven van personeel en verwachte ontwikkelingen voor de volgende mbo-functie(s):

<Kwalificatie1>

<Kwalificatie2>

De vragen hebben betrekking op de vestiging van <leerbedrijf>. Als u de exacte cijfers niet heeft, wilt u dan een zo goed mogelijke inschatting geven?

Arbeidsmarkt

1. Hoeveel mensen werken er op dit moment binnen uw bedrijf / instelling?

*Let op: de vragen hebben betrekking op de **vestiging van het bedrijf / de instelling die in de mail en welkomstekst staat aangegeven.***

Het gaat om het totaal aantal werkzame personen met een arbeidscontract. Vrijwilligers vallen hier niet onder. Eigenaren, meewerkende gezinsleden, uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerd personeel moeten wel worden meegeteld.

Aantal...

2. Hoeveel mensen zijn er in de volgende mbo-functie binnen uw bedrijf / instelling op dit moment werkzaam?

<kwalificatie1>

<Beroepstypering per functie als referentiekader weergeven via informatiebutton. Deze bestaat uit mbo-niveau en beroepsbeschrijving>

Let op: ook deze vraag heeft betrekking op de vestiging van het bedrijf / de instelling die in de mail en welkomstekst staat aangegeven.

Het gaat om het aantal werkzame personen in deze functie met een arbeidscontract. Vrijwilligers vallen hier niet onder. Eigenaren, meewerkende gezinsleden, uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerd personeel in deze functie moeten wel worden meegeteld.

Aantal...

Geen <i.g.v. van kwalificatie2 naar kwalificatie2, anders naar slotvragen>

De volgende vragen gaan over vacatures. Hieronder verstaan we vacatures waarvoor u actief extern heeft geworven, bv. via personeelsadvertenties in dagbladen of via internet. Het gaat bij de beantwoording om het aantal benodigde nieuwe medewerkers. Het gaat hier niet om bbl-vacatures.

3. <kwalificatie1>

<Beroepstypering per functie als referentiekader weergeven via informatiebutton>

Hoeveel vacatures zijn er de afgelopen 12 maanden ontstaan binnen uw bedrijf / instelling voor deze mbo-functie?

Aantal...**[controle: check op (verhouding) aantal vacatures en aantal werknemers bij vraag 2, om uitbijters te voorkomen]**

Geen

<Vragen 3a t/m 3.. invoegen als kwalificatie 1 één of meerdere verwante kwalificaties heeft volgens lijst SBB, anders door naar vraag 4>

<Vragen 3, 3a, en indien van toepassing 3b, 3c, 3.. op eenzelfde scherm stellen, zodat de respondent deze in één keer kan overzien>

We willen graag onderscheid kunnen maken tussen verwante mbo-functies. Daarom vragen we u ook naar vacatures voor:

<kwalificatie 1a>, <indien van toepassing> <kwalificatie 1b>, <kwalificatie 1c>, <kwalificatie 1..>

Let op, het gaat hier om:

- vacatures die er waren bovenop de vacatures voor de functie bij de vorige vraag
- en vacatures waarvoor u actief extern heeft geworven (bv. via personeelsadvertenties in dagbladen of via internet).

3a. <kwalificatie 1a>

<Beroepstypering per functie als referentiekader weergeven via informatiebutton>

En hoeveel vacatures zijn er de afgelopen 12 maanden ontstaan binnen uw bedrijf / instelling voor deze mbo-functie?

Aantal ...

Geen

3b. <kwalificatie 1...>

<Beroepstypering per functie als referentiekader weergeven via informatiebutton>

En hoeveel vacatures zijn er de afgelopen 12 maanden ontstaan binnen uw bedrijf / instelling voor deze mbo-functie?

Aantal ...

Geen

4. <kwalificatie1>

<Beroepstypering per functie als referentiekader weergeven via informatiebutton>

Heeft u de afgelopen 12 maanden wel eens meerdere vacatures voor deze mbo-functie in één advertentie geplaatst?

Het gaat hier om zogenaamde bulkvacatures, met meer dan één vacature voor de betreffende functie, en/of om vacatures die het hele jaar open staan

O ja, gemiddeld ging het bij deze bulkvacatures om ... <aantal> personen die wij in dienst wilden nemen

O nee

5. <kwalificatie1>

Graag willen we nader ingaan op de vacatures voor de functie van <kwalificatie 1>. Bij hoeveel van deze ontstane vacatures <aantal genoemd bij 3> in de afgelopen 12 maanden betrof het een omvang van het dienstverband van minder dan 12 uur?

Aantal ...

Geen

<Aantal maximeren op aantal vraag 3>

6. <kwalificatie1>

Hoe zijn de vacatures van de afgelopen 12 maanden ingevuld?

Meer dan één antwoord mogelijk. Verdeel het aantal instromers <aantal genoemd bij vraag 3> over de relevante categorieën.

- Recent gediplomeerde van de specifieke opleiding, aantal...
- Recent gediplomeerde van een andere opleiding, aantal...
- Overige werkzoekende met de specifieke werkervaring, aantal...
- Overige werkzoekende zonder de specifieke werkervaring, aantal...
- De vacature staat nog open, aantal....

<Aantallen maximeren op aantal vraag 3>

7. **<kwalificatie1>**

Hoeveel personen zijn er de afgelopen 12 maanden in deze mbo-functie ingestroomd, zonder dat u daarvoor actief extern heeft geworven?

bv. via het informele circuit, intern opgevuld, via open sollicitatie of het aanstellen van een uitzendkracht bij uw eigen organisatie

Aantal...

<Deze vraag ook stellen als 3 = 0>

8. **<kwalificatie1>**

Hoe verwacht u dat het aantal vacatures zich voor deze mbo-functie de komende 12 maanden gaat ontwikkelen binnen uw bedrijf/instelling?

<Schuif: van 0 tot en met 100%. Stabiel op 50%>.

Sterke daling Stabiel Sterke stijging

9. **<kwalificatie1>**

Zijn de toekomstige vacatures voor deze mbo-functie geschikt voor een recent gediplomeerde, of moet men eerdere werkervaring hebben?

<Schuif: van 0 tot en met 100%. Geschikt voor beide groepen op 50%>

- Met name geschikt voor recent gediplomeerden
- Evenzeer geschikt voor recent gediplomeerden als voor mensen met werkervaring
- Met name geschikt voor mensen met werkervaring

<indien (ook/enigszins) geschikt voor recent gediplomeerden; vanaf 20%: dan vervolgvraag 10>

10. **<kwalificatie1>**

De toekomstige vacatures zijn (ook/enigszins) geschikt voor een recent gediplomeerde. Moet degene de specifieke opleiding **<kwalificatie1> hebben gevolgd, of komen ook andere gediplomeerden in aanmerking?**

Alleen specifieke opleiding

Andere opleidingen komen ook in aanmerking, namelijk: **<tekstveld>**

11. **<kwalificatie1>**

Hoe verwacht u dat het aantal vacatures zich de komende vijf jaar binnen uw bedrijf / instelling zal ontwikkelen voor deze mbo-functie?

<Schuif: van 0 tot en met 100%. Stabiel op 50%>

Sterke daling

Stabiel

Sterke stijging

<indien vraag 10: stijging; vanaf 60% dan vervolgvraag 12>

12. **<kwalificatie1>**

Waardoor verwacht u een stijging van het aantal vacatures voor deze mbo-functie?

Meerdere antwoorden mogelijk, wilt u in dat geval de (maximaal) drie belangrijkste redenen aangeven?

- door vervanging van personeel
- door uitbreiding van (bedrijfs)activiteiten
- door verandering van (bedrijfs)activiteiten
- door toename van aantal nieuwe orders
- door toepassing van ICT (automatisering, digitalisering)
- door robotisering
- door stijging van het gewenste opleidingsniveau
- door een andere reden, namelijk:... <tekstveld>

<indien vraag 10: daling; van 0% tot 40%, dan vervolgvraag 13>

13. **<kwalificatie1>**

Waardoor verwacht u een daling van het aantal vacatures voor deze mbo-functie?

Meerdere antwoorden mogelijk, wilt u in dat geval de (maximaal) drie belangrijkste redenen aangeven?

- door afname van (bedrijfs)activiteiten
- door verandering van (bedrijfs)activiteiten
- door bezuinigingen
- door uitbesteding van activiteiten op dit niveau
- door afname van werkzaamheden op dit niveau door toepassing van ICT (automatisering, digitalisering)
- door robotisering
- door andere technologische ontwikkelingen
- door stijging van het gewenste opleidingsniveau
- door een andere reden, namelijk:... <tekstveld>

14. **<kwalificatie1>**

Verwacht u de komende drie jaar een verhoging van het gewenste opleidingsniveau voor deze mbo-functie?

- Ja, huidig mbo-niveau met extra instroomeisen (bv. certificaten)
- Ja, hoger mbo-niveau **<uitsluiten bij alle mbo-niveau 4 kwalificaties>**
- Ja, niveau tussen mbo en hbo
- Ja, hbo-niveau
- Nee

**<Als een bedrijf meer dan 1 kwalificatie aanbiedt, krijgen ze de lijst nog eens, voor kwalificatie2, waarbij kwalificatie2 geen verwante kwalificatie is van kwalificatie1>
<Ook als er maar 1 kwalificatie bij een bedrijf is, worden onderstaande vragen gesteld>**

Slotvragen:

15. Wat is uw functie binnen de organisatie waar u werkzaam bent?

- Directeur/eigenaar
- HR-functionaris
- Anders, namelijk: ...**<tekstveld>**

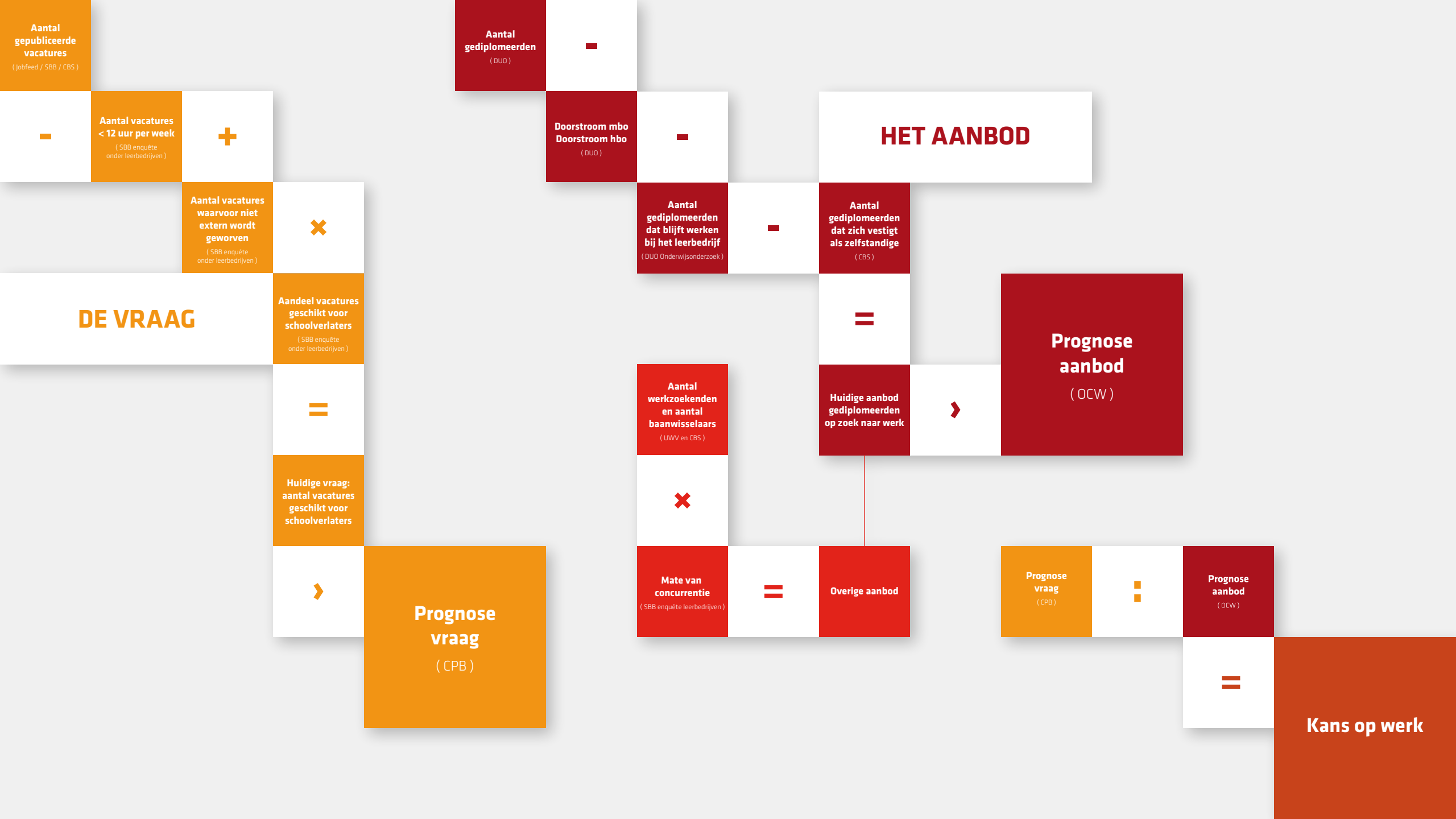
16. Tot welke bedrijfssector behoort uw bedrijf / instelling?

<In de sectoren met een rechterkolom twee niveaus: vraag 1 = linker kolom, vraag 2 = rechter kolom>

Landbouw, bosbouw en visserij	
Delfstoffenwinning	
Industrie	
wv.	Voedings- en genotmiddelenindustrie
	Chemische industrie
	Metaalindustrie
	Overige industrie
Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer	
Bouwnijverheid excl. installatiebedrijven	
Bouwinstallatie	
Autohandel en -reparatie	
Groothandel en handelsbemiddeling	
Detailhandel (niet in auto's)	
Vervoer en opslag	
Horeca	
Informatie en communicatie	
Financiële dienstverlening	
Verhuur en handel van onroerend goed	
Specialistische zakelijke diensten	
Verhuur en overige zakelijke diensten	
wv.	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling
	Schoonmaakbedrijven
	Overig verhuur en overige zakelijke diensten
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	
Onderwijs	
Gezondheids- en welzijnszorg	
wv.	Ziekenhuizen
	Ouderenzorg
	Geestelijke gezondheidszorg
	Gehandicaptenzorg
	Thuiszorg
	Overig gezondheidszorg
	Jeugdhulpverlening
	Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk
	Maatschappelijke opvang, sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk en overig welzijn
Cultuur, sport en recreatie en overige diensten	
w.v.	Cultuur, sport en recreatie
	Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties

Weet niet

<Afsluiting>



NOVEMBER 2019

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Louis Braillelaan 24 2719 EJ Zoetermeer Postbus 7259
2701 AG Zoetermeer ☎ 88 338 00 00 s-bb.nl