

mbo-opleiding Intercedent: onbemind of onbekend?

EEN ONDERZOEK NAAR DE STAGE- EN ARBEIDSMARKTPERSPECTIEVEN
VOOR STUDENTEN VAN DE MBO-OPLEIDING INTERCEDENT



targets
opdrachtgever
verkoopgesprekken
administratie
en werven vragen-stellen
initiatief kandidaat contacten
matchen vragen-beantwoorden
prospecten problemen-oplossen
klanten intakegesprekken
bezoeken groei

MARLOU SLAGHUIS & WILFRIED RUITER

SBB ZOETERMEER, MEI 2018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvattende conclusies en aanbevelingen	3
1. Inleiding	6
2. Onderzoekdesign	7
2.1 Onderzoekopzet en fasering	7
2.2 Responsverantwoording	8
3. Branche en trends	10
3.1 Schets van de branche	10
3.2 Trends	11
4. Onderwijs	12
4.1 Studentenaantallen	12
4.2 Bekendheid van en ervaringen met de mbo-opleiding intercedent	12
4.3 Stageperspectief	14
5. Arbeidsmarkt	16
5.1 Behoeftte aan intercedenten	16
5.2 Arbeidsmarktperspectief	17
6. Inhoud van het werk	20
6.1 Werkzaamheden	20
6.2 Persoonskenmerken	20
Bijlagen	21
Bijlage 1 – Historisch overzicht van de studentenaantallen op de kwalificatie- dossiers commercie en juridisch- administratieve beroepen	22
Bijlage 2 – Weging van de resultaten en betrouwbaarheid	23
Bijlage 3 – Bronnen en verwijzingen	24
Bijlage 4 – Duo lijst met voornemen starten opleiding intercedent	25
Bijlage 5 – Vacatureinformatie uit jobfeed	26

Samenvattende conclusies en aanbevelingen

Hieronder worden de belangrijkste conclusies van dit onderzoek beschreven.

Behoeftte aan intercedenten met een mbo-achtergrond

Driekwart van de uitzendbureaus (75%) geeft aan dat de functie van intercedent uitgevoerd kan worden met een mbo-achtergrond.

- Kleinere en lokale uitzendbureaus, die zich richten op lager geschoold personeel, hebben vaker intercedenten in dienst met een mbo-achtergrond dan grote uitzendbureaus. Bij grote uitzendbureaus, die met name uitzenden voor de hogere niveaus, is voor de functie van intercedent veelal een hbo-diploma vereist.
- Belangrijker dan het specifieke mbo-diploma is dat studenten beschikken over commerciële vaardigheden en juridische basiskennis.
- Voor uitzendbureaus die zich richten op gespecialiseerde beroepen is het een pre als intercedenten zelf uit de praktijk komen: zij begrijpen de doelgroep door eigen ervaring in het vakgebied.

Positief arbeidsmarktperspectief voor mbo-intercedent

- Ruim 70% van de uitzendbureaus geeft aan dat het arbeidsmarktperspectief voor de mbo-intercedent positief is voor de komende jaren.
- Ruim tweederde van de uitzendbureaus verwacht dat er de komende twee jaar vacatures zijn voor mbo'ers. De huidige economische situatie is hierbij van invloed. De huidige arbeidsmarkt is krap: er zijn veel vacatures en weinig werkzoekenden.
- In 2017 waren er 2.134 vacatures (intercedent) geschikt voor mbo-schoolverlaters. Daarnaast waren er 949 baanwisselaars en 88 niet-werkende werkzoekenden. Deze groep heeft een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt en is daarmee concurrent voor de recent gediplomeerden. Ondanks dat SBB de Kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding Intercedent nog niet kan berekenen, is het aannemelijk dat het arbeidsmarktperspectief er gunstig uit ziet, mede gezien het feit er 'slechts' 23 studenten zijn.

Meerderheid bereid tot het aanbieden van een stageplaats

Meer dan de helft van de uitzendbureaus is bereid een stageplaats aan te bieden. Met name de kleinere uitzendbureaus hebben belangstelling voor stagiairs. Ook uit het jaarlijkse SBB-onderzoek 'Kans op stage' blijkt dat de kans op stage ruim voldoende is voor mbo-studenten van de opleiding Intercedent.

Mbo-opleiding Intercedent nog vaak onbekend, regionale steun van belang

- Bijna de helft van de ondervraagde uitzendbureaus is niet bekend met de mbo-opleiding Intercedent. De kleinere uitzendbureaus en de bureaus die de lagere niveaus bemiddelen zijn het beste bekend met de mbo-opleiding.
- De scholen die zijn gestart zijn met de mbo-opleiding Intercedent zijn gesteund door uitzendbureaus in de regio. Deze regionale inbedding is een succesfactor voor het starten van een mbo-opleiding Intercedent.

Het zoeken naar en begeleiden van kandidaten en administratie blijken hoofdwerkzaamheden van de mbo-intercedent

- De kern van de werkzaamheden van de mbo-intercedent bestaat uit het zoeken naar en begeleiden van kandidaten, het opstellen van contracten en administratie (bijvoorbeeld salarisadministratie, facturatie, urenregistratie, ziekteverzuim en het maken van afspraken).
- Van een mbo-intercedent wordt verwacht hij sociaal is, flexibel en ICT-vaardig.
- De intercedent met een mbo-achtergrond houdt zich bij grote uitzendbureaus bezig met recruitment en de bemiddeling van mbo-functies. De werkzaamheden van de mbo-intercedent zijn dan vooral online zoeken naar geschikte kandidaten en telefonische intakes.
- De focus bij de hbo-intercedent ligt op sales en het opbouwen en onderhouden van een goede relatie met de opdrachtgever. Van een hbo-intercedent wordt verwacht dat hij een netwerker, communicatief en proactief is.

Impact trends op beroep intercedent

Als gevolg van trends en ontwikkelingen kunnen er veranderingen optreden in het beroep van intercedent en de eisen die aan de intercedent worden gesteld:

- Het matchingsproces verloopt steeds meer digitaal: werkzoekenden zoeken vacatures via internet en uitzendbureaus maken gebruik van apps om kandidaten te matchen. Het gevolg hiervan is dat in toenemende mate vestigingen uit de steden en winkelstraten zijn verdwenen. Uitzendbureaus monitoren steeds vaker hun online-bezoekers. Intercedenten houden zich online bezig met de volgende vragen: waar zit de doelgroep en hoe wordt de doelgroep bereikt? De vaardigheden die hiervoor nodig zijn, zouden een onderdeel moeten vormen van de opleiding.
- De wetgeving is sterk veranderd, bijvoorbeeld veranderingen in de Wet werk en zekerheid, het minimumloon en bewaartermijnen, cao en gegevensbescherming. Werknemers die werkzaam zijn in de uitzendbranche dienen op de hoogte te zijn van deze veranderingen binnen de wetgeving. Aandachtspunt voor mbo-instellingen is om goed aangehaakt te blijven bij deze veranderingen.
- In de uitzendbranche wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van big data.
- Een intercedent wordt steeds meer een adviseur en een loopbaancoach. Als coach of begeleider moet de intercedent zich ook op scholingsgebied blijven ontwikkelen, zoals blended learning.
- De verwachting is dat de mbo-intercedent veel meer de rol van recruiter/wervingspecialist krijgt.

Op basis van de onderzoeksresultaten volgen deze aanbevelingen:

Aanbeveling 1

De verkregen informatie over de werkzaamheden en persoonskenmerken van de intercedent, de mogelijke impact van trends en ontwikkelingen en de verschillen tussen mbo- en hbo-intercedenten is waardevol voor het up-to-date houden van de opleiding. Aanbevolen wordt om de resultaten op een effectieve manier te delen met de relevante betrokken partijen. Maar ook om na te gaan in hoeverre het kwalificatiedossier up-to-date is, bijvoorbeeld door in kaart te brengen welke verschillen zich voordoen tussen de onderzoeksresultaten en de beschrijvingen in het kwalificatiedossier.

Aanbeveling 2

Uit de onderzoeksresultaten blijkt een grote onbekendheid van uitzendbureaus met de mbo-opleiding intercedent. Daarnaast is er sprake van een potentiële behoefte aan afgestudeerden en stagiairs. De mbo-opleiding Intercedent wordt echter beperkt aangeboden en er zijn 23 studenten. Uit de interviews blijkt dat inbedding in de regio een succesfactor is voor het starten van een mbo-opleiding Intercedent. Maar ook blijkt dat niet alle scholen op de hoogte zijn van de (juiste en/of actuele) arbeidsmarktperspectieven en de behoefte aan stagiairs. Kortom, vraag en aanbod weten elkaar nog niet goed te vinden. Aanbevolen wordt dat branche en onderwijs (regionaal en landelijk) met elkaar in gesprek gaan over de kansen en mogelijkheden van mbo-intercedenten en de manier waarop informatie en initiatieven met elkaar gedeeld kunnen worden.

Aanbeveling 3

In de interviews zijn praktische adviezen en verbeterpunten genoemd met betrekking tot de mbo-opleiding Intercedent. Hoewel deze niet door percentages worden ondersteund omdat zij kwalitatief van aard zijn, wordt aanbevolen om deze punten verder te onderzoeken of mee te nemen bij de discussie en/of ontwikkeling van nieuwe initiatieven.

- Scholen geven aan dat de naamgeving onvoldoende aansprekend is voor studiekezers/doelgroep van de mbo-opleiding Intercedent. Zij vragen zich af of de naamgeving van de kwalificatie aangepast kan worden.
- Een aantal respondenten vraagt zich af of een brede commerciële opleiding/kwalificatie met uitstroomrichting of keuzedeel Intercedent mogelijk is. Het voordeel voor de student zou kunnen zijn dat, wanneer de vraag op de arbeidsmarkt afneemt, hij of zij vanuit die basis ook ander werk kan verrichten. Ook biedt het kansen voor studenten die in eerste instantie nog geen definitieve studiekeuze kunnen maken, maar wel weten dat zij een commerciële opleiding willen volgen.
- Een aantal respondenten vraagt zich af of, gezien de veranderende eisen die aan intercedenten wordt gesteld, een Associate degree (Ad) nodig is. Verdere samenwerking met hogescholen ondersteunen doorlopende leerlijnen en kunnen de kansen voor intercedenten verbeteren.
- Scholen die zijn gestart met de mbo-opleiding Intercedent willen hun kennis en best practices delen met andere regio's/scholen.

Aanbeveling 4

In het verlengde van bovenstaande wordt aanbevolen om naast deze onderzoekspublicatie een handzame en kernachtige factsheet te laten ontwikkelen. Op die manier wordt de informatie aantrekkelijk en overzichtelijk aangeboden.

1. Inleiding

De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Dit betekent dat er veel vacatures zijn en weinig werkzoekenden. De grootste krapte zit in de techniek, industrie en bouw. In de detailhandel, financiële instellingen en openbaar bestuur wordt geen krapte ervaren. 76% van de ondervraagde leden van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) ziet een toenemende vraag van opdrachtgevers om hen te helpen bij het vinden van de juiste mensen (ABU, 2017). Het gevolg hiervan is dat het werk in de uitzendbranche hierdoor toeneemt. Heeft dit ook gevolgen voor de kansen van de intercedenten met een mbo-opleiding?

Voorheen waren de kwalificaties Medewerker personeel en arbeid en Intercedent samengevoegd in één kwalificatiedossier. Destijds was de inhoud van het dossier Medewerker personeel en arbeid met name gericht op reguleringen binnen de sociale verzekeringen (juridisch en p&o). Daarentegen ligt de nadruk binnen de kwalificatie Intercedent meer op sales. Vanaf schooljaar 2016/2017 is de mbo-kwalificatie Intercedent binnen het dossier Commercie (sectorkamer Handel) opgenomen. Op 1 oktober 2016 volgden elf studenten de opleiding, die werd aangeboden op twee roc's.

Zowel het onderwijsveld als de uitzendbranche willen weten of er behoefte is aan mbo-intercedenten en wat de inhoud van de werkzaamheden voor de mbo-intercedent zijn. De sectorkamer Handel heeft onderzoeksteam ABD (SBB) gevraagd dit vraagstuk te onderzoeken. De volgende hoofdvraag en deelvragen stonden in dit onderzoek centraal:

Wat zijn de stage- en arbeidsmarktperspectieven voor studenten van de mbo-opleiding Intercedent?

Oriënterende vragen:

- Welke mbo-instellingen zijn gestart met het aanbieden de mbo-opleiding Intercedent?
- Hoeveel studenten zijn gestart met de mbo-opleiding Intercedent?
- Welke ervaringen hebben mbo-instellingen met de opleiding Intercedent?
- Waarom besluit een mbo-instelling wel of niet te starten met de mbo opleiding Intercedent?

Verdiepende onderzoeksvragen:

- Is er vanuit de uitzendbranche behoefte aan studenten van de mbo-opleiding Intercedent?
- In hoeverre zijn uitzendbureaus bereid een stageplaats of leerbaan aan te bieden voor studenten van de mbo-opleiding Intercedent?
- Wat is de inhoud van de werkzaamheden van de intercedent?
- Welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op de inhoud van de werkzaamheden van de intercedent?

2. Onderzoeksdesign

In dit hoofdstuk staan de onderzoeksopzet en de responsverantwoording centraal.

2.1 Onderzoeksopzet en fasering

De aanpak van dit onderzoek bestond uit twee fasen: de oriëntatiefase en de daadwerkelijke uitvoering van het onderzoek. Het onderzoeksdesign is weergegeven in figuur 1.

Stap 1 Oriëntatiefase

Deze fase bestond uit de volgende activiteiten:

- Om de onderzoeksvraag te verhelderen zijn er oriënterende gesprekken gevoerd met de secretaris van de sectorkamer Handel en toehoorders van de sectorkamer Handel. Ook zijn er gesprekken gevoerd met adviseurs praktijkleren van de Sectorunit Handel en Zakelijke dienstverlening en veiligheid.
- Om meer inzicht te verkrijgen over de inhoud van de werkzaamheden van de mbo-intercedent, zijn het kwalificatiedossier en het onderliggende beroepscompetentieprofiel bestudeerd.
- Om de achtergrond en historie van deze dossiers te achterhalen, zijn gesprekken gevoerd met afdeling Kwalificeren en examineren (SBB), met de sectorunitmanager Zakelijke dienstverlening en veiligheid (SBB) en de Toetsingskamer van SBB.
- In 2012 heeft kenniscentrum ECABO een onderzoek uitgevoerd naar de kwalificatie Medewerker personeel en arbeid. Er is bekeken wat onderzocht is en welke uitkomsten mogelijk relevant zijn voor dit onderzoek naar de opleiding Intercedent.
- Om inzicht te verkrijgen in de huidige cijfers van de opleiding Intercedent, zijn de bestaande feiten en cijfers op een rij gezet middels deskresearch.

Het doel van deze oriëntatiefase was om beter zicht krijgen op de vraagstelling en de onderzoeksvraag scherper te formuleren. Dit hielp bij het vaststellen van het juiste onderzoeksdesign.

Stap 2 Uitvoerende fase

Diepte-interviews

Nadat de oriënterende fase was afgerond, is gestart met diepte-interviews met mbo-instellingen en uitzendbureaus. Ook zijn er interviews afgenomen met vertegenwoordigers van de MBO Raad, Stichting Praktijkleren en Artra (particuliere opleider). De interviews zijn gehouden in de maanden oktober 2017 t/m januari 2018. Om een afspraak te maken zijn alle geïnterviewden telefonisch benaderd door een onderzoeker. Voorafgaand aan de interviews hebben de betrokkenen een bevestigingsmail ontvangen met de datum en het tijdstip voor de afspraak. De interviews zijn gevoerd aan de hand van een interviewleidraad.

Online vragenlijst

Naast de interviews is een grootschalig online-onderzoek uitgevoerd binnen de uitzendbranche. Onderzoeksbureau Alert Marktonderzoek heeft gezorgd voor de programmering van de vragenlijst in een online omgeving. ABBU en NBBU verstuurd de uitnodiging rechtstreeks naar de betrokken contactpersonen.

Vacatureanalyse

Het onderzoeksteam van SBB onderzoekt de mogelijkheden om vacaturedata met daarin de inhoud van beroepen, veranderingen binnen beroepen en verwantschap tussen beroepen structureel te monitoren en te analyseren. Het gaat in dit geval dus niet zozeer om het aantal vacatures, maar vooral om de inhoud van vacatureteksten. De opleiding Intercedent is een pilot binnen deze vacatureanalyse. De pilot loopt nog, maar de relevante (voorlopige) uitkomsten zijn meegenomen in dit onderzoek.

Stap 3 Analyse en rapportage

Op basis van de resultaten uit de interviews en de online vragenlijst is een conceptrapportage opgesteld. Vervolgens is deze besproken met de vertegenwoordigers van de sectorkamer Handel, waarna deze definitief is gemaakt.

Figuur 1: Het onderzoeksdesign



2.2 Responsverantwoording

Uitzendbureaus (SBI 78201) en Arbeidsbemiddeling (SBI 7810) vormden de doelgroep voor de online vragenlijst. Zowel bedrijven met als zonder personeel zijn meegenomen in het onderzoek. De totale populatie uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling bestaat uit 15.045 vestigingen (Bron CBS, 28 april 2017).

Voor het benaderen van de doelgroep heeft SBB de beschikking gekregen over het ledenbestand van NBBU met een omvang van 1.024 unieke e-mailadressen. ABU heeft via een link in een eigen nieuwsbrief de vragenlijst meerdere malen verspreid. Stichting Examens Uitzendbranche (SEU) heeft de link naar de vragenlijst verspreid via sociale media. Daarnaast zijn een aantal grote uitzendorganisaties gevraagd om de vragenlijst te verspreiden onder hun vestigingen. Verder is bij BoldData een adressenbestand aangekocht met een omvang van 7.899 unieke e-mailadressen. Met name de grote uitzendorganisaties ontbreken. Om toch te komen tot een representatief beeld zijn er aanvullende acties geweest zoals: afzonderlijke links, ABU/NBBU adressen/nieuwsbrief, persoonlijk benaderen.

beroepsonderwijs bedrijfsleven

De bedrijven in de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche hebben donderdag 30 november 2017 een e-mail ontvangen waarin zij zijn uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Donderdag 7 december 2017 hebben de bedrijven die tot dan toe de vragenlijst niet hadden ingevuld een eerste reminder per e-mail ontvangen met de vraag om dit alsnog te doen. Maandag 8 januari is een tweede reminder gestuurd. De responsperiode is donderdag 18 januari 2018 afgesloten. In totaal hebben 365 personen de vragenlijst ingevuld. Deze respons is voldoende om met 95% betrouwbaarheid uitspraken te doen. Meer informatie over de betrouwbaarheid en wegingsfactoren is opgenomen in bijlage 2. In onderstaande tabellen is de respons en waar mogelijk het responspercentage weergegeven.

Tabel 2: Responsoverzicht online vragenlijst onder uitzendbureaus

Bron	Adressen (bruto bestand)	Respons (netto)	Percentage van bruto bestand
Grote (landelijke) uitzendbureaus		32	
BoldData (adressenleverancier)	7.899	237	3,0%
NBBU	1.025	96	9,4%
Totaal	8.924	365	4,09%

Tabel 3: Responsoverzicht interviews

Mbo-instellingen	Uitzendbureaus	Overige experts
ROC van Twente	Timing	Artra (particuliere opleider)
ROC Midden Nederland	Start People	MBO Raad
ROC Mondriaan	Adecco	Stichting Praktijkleren
Friese Poort	Unique	4x adviseurs praktijkleren SBB
Albeda College	Randstad	

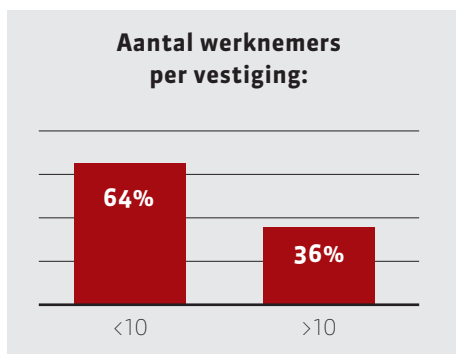
3. Branche en Trends

3.1 Schets van de branche

De Uitzendbranche in het kort:

In totaal beslaat de uitzendbranche ongeveer 15.000 uitzendbureaus en vestigingen van uitzendbureaus. Gemiddeld werken er op 64% van de vestigingen minder dan 10 mensen. Gelet op de omzet, zijn de grootste uitzendbureaus (top 5) Randstad, USG People (waaronder Start en Unique), Adecco, Manpower en Timing. De twee belangrijke brancheorganisaties zijn ABU en NBBU, zij tellen respectievelijk 560 en 1.100 leden. Het keurmerk voor uitzendondernemingen heet SNA. En intercedenten met een SEU-diploma tonen daarmee aan dat zij beschikken over gedegen kennis van wet- en regelgeving.

Ruim 15.000 vestigingen/ uitzendbureaus



Top 5 grootste uitzendbureaus

Randstad (121 vestigingen)
USG people (Start 130/Unique 170)
Adecco (45 vestigingen)
Manpower (25 vestigingen)
Timing (25 vestigingen)

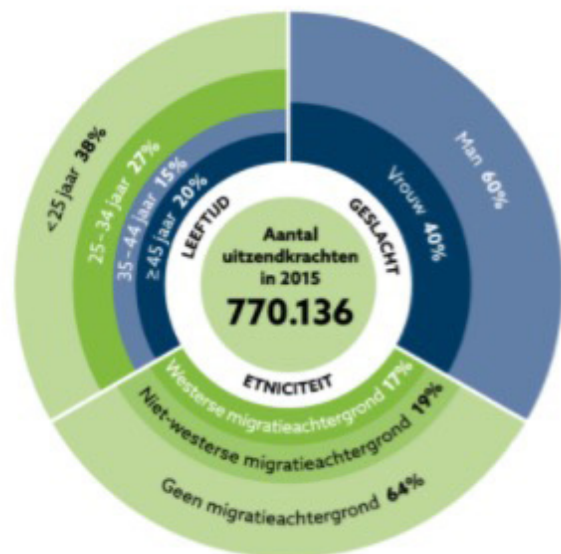
Branche organisaties

ABU 560 leden
NBBU 1.100 leden

SEU-diploma

toont aan dat intercedenten beschikken over gedegen kennis van wet- en regelgeving

De uitzendkracht in cijfers



SNA gecertificeerd

Keurmerk voor uitzendondernemingen

ABU = Algemene Bond Uitzendondernemingen
NBBU = Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
SEU = Stichting Examens Uitzendbranche
SNA = Stichting Normering Arbeid

3.2 Trends

Matchingsproces verloopt digitaal

Het matchingsproces van vraag en aanbod verloopt steeds meer digitaal. Werkzoekenden zoeken hun vacatures via internet en uitzendbureaus maken gebruik van apps om kandidaten te matchen. Het gevolg hiervan is dat in toenemende mate vestigingen uit de steden en winkelstraten zijn verdwenen. Het is belangrijk geworden dat intercedenten zichtbaar zijn via sociale media. Denk hierbij aan een LinkedInprofiel, Twitter, Facebook, etc.

Het selectieproces wordt steeds vaker ondersteund door technologie. Bijvoorbeeld met een sollicitatieapp, door videosollicitaties en door middel van gamification. Met een sollicitatieapp kunnen de werknemers op een snelle manier een bedrijf en een kandidaat matchen. Hier komt ook het werken met big data om de hoek kijken: de database met flexwerkers is groot. Daarnaast monitoren uitzendbureaus steeds vaker hun online-bezoekers. Intercedenten houden zich online bezig met de volgende vragen: waar zit de doelgroep en hoe wordt de doelgroep bereikt?

Veel veranderingen binnen wetgeving

De wetgeving is sterk veranderd. Denk bijvoorbeeld aan veranderingen in de Wet werk en zekerheid, minimumloon, bewaartermijnen, cao en gegevensbescherming. Aandachtspunt voor mbo-instellingen is om goed aangehaakt te blijven bij deze veranderingen. Werknemers werkzaam in de uitzendbranche dienen op de hoogte te zijn van deze veranderingen binnen de wetgeving.

Hogere eisen aan intercedenten

Uit dit onderzoek blijkt duidelijk dat er steeds hogere eisen gesteld worden aan de mensen die het beroep als intercedent uitoefenen. Hieronder volgt een opsomming van de ontwikkelingen die een hoger opleidingsniveau en specifieke kennis vereisen:

- In de uitzendbranche wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van big data.
- Steeds meer aandacht voor blended learning, een didactisch concept dat de verschillende leercontexten - groepsbijeenkomsten, werkplek, leerteam, individueel - met elkaar verbindt vanuit een digitale leeromgeving.
- Een intercedent is steeds meer een adviseur en een loopbaancoach.
- De verwachting is dat de inhoudelijke rol van intercedent veel meer naar de rol van recruiter/wervingspecialist verschuift.

Intercedent veelal startersfunctie voor hbo'ers

Tijdens de interviews met zowel mbo-instellingen als uitzendbureaus werd vaak genoemd dat hbo'ers de functie van intercedent zien als een startfunctie aan het begin van hun loopbaan. Ze oefenen deze functie vaak niet lang uit en stromen door naar andere functies (vaak bij andere werkgevers). De mbo-intercedent zou honkvaster zijn. Uitzendbedrijven die investeren in een nieuwe intercedent in de vorm van bedrijfsspecifieke trainingen en begeleiding tijdens de start zouden om die reden voor een mbo-intercedent kunnen kiezen. Daarnaast kan het ook een argument zijn om een vast aanspreekpunt richting de opdrachtgevers te hebben. Uit het onderzoek blijkt dat het ook voorkomt dat uitzendbureaus die hbo-intercedenten voor kortere tijd in dienst hebben het vaak niet erg vinden dat ze kort blijven. Ze doen dit vaak bewust. Het inwerkprogramma is hierop ingericht.

4. Onderwijs

4.1 Studentenaantallen

In het schooljaar 2016/2017 volgden elf studenten de mbo-opleiding Intercedent. Deze werd in dat schooljaar aangeboden op twee mbo-instellingen, namelijk ROC Gilde Opleidingen en ROC van Twente. Voor het schooljaar 2017/2018 was een tiental mbo-instellingen van plan om met de opleiding te starten (zie bijlage 4). Ten opzichte van het schooljaar 2016/2017 is er één mbo-instelling (ROC Friese Poort) die daadwerkelijk van start gegaan met de mbo-opleiding Intercedent. Het aantal studenten is in 2017/2018 toegenomen naar 23 (DUO, bewerking SBB, 2017). Voor het schooljaar 2018/2019 zijn negen mbo-instellingen van plan de opleiding te starten.

Tabel 4: Aantal inschrijvingen op de kwalificatie Intercedent, per instelling.

Aanbieders	2016-2017	2017-2018
ROC Friese Poort	-	10
ROC Gilde Opleidingen	5	5
ROC van Twente	6	8
Totaal	11	23

De opleiding Intercedent wordt ook door een aantal niet-bekostigde instellingen aangeboden. Van Artra, Armslag, Flextrain, Kronenburgh, Scheidegger, LOI en NHA is bekend dat zij opleidingen, (online) trainingen en cursussen aanbieden voor intercedenten.

‘Wij leiden 2.500 tot 3.000 cursisten per jaar op, specifiek gericht op de intercedent. Hiervan zijn er ongeveer 250 particulier en de rest via bedrijven.’ (Respondent particulier onderwijs)

4.2 Bekendheid van en ervaringen met de mbo-opleiding Intercedent

Er zijn vijf mbo-instellingen geïnterviewd over hun ervaringen met de mbo-opleiding Intercedent en waarom ze wel of niet gestart zijn met de opleiding.

Van de mbo-instellingen die gestart zijn met de mbo-opleiding Intercedent, is bekend dat de opleiding volop gesteund is door uitzendbureaus in de regio. Met name de kleinere uitzendbureaus hebben belangstelling voor stagiairs. De steun vanuit de uitzendbureaus blijkt een succesfactor voor het starten met de opleiding. Bij ROC Friese Poort verzorgen uitzendbureaus gastlessen.

ROC van Twente combineert de opleiding Intercedent met de opleiding Marketing & communicatie. Zij bieden de opleiding vanuit financieel oogpunt alleen aan in de bol-variant en niet in de bbl-variant. Studenten beginnen in het tweede jaar met een blokstage van 20 weken waarin studenten 5 dagen per week stage lopen bij een uitzendbureau. Zowel ROC Friese Poort als ROC van Twente zijn tevreden over de opleiding.

‘De huidige studenten hebben nog geen stage gelopen, dat zal aan het eind van dit jaar zijn. Ik heb er vertrouwen in, de uitzendbureaus zijn heel enthousiast. De studenten zijn ook erg tevreden.’
(Respondent onderwijs)

beroepsonderwijs bedrijfsleven

Een ander voorbeeld is Albeda@Work: een kersvers uitzendbureau van Randstad en het Albeda College. De samenwerking is ontstaan vanuit de ambitie om een leerwerkplaats op te zetten voor de economische opleidingen, die goed aansluit op de Rotterdamse arbeidsmarkt. Studenten kregen de verantwoordelijkheid om vakantiebanen te werven voor studenten. Door het geslaagde experiment gaat Albeda College samen met Randstad de mbo-opleiding Intercedent vormgeven. Zij starten in september 2018 met deze opleiding.

‘Voor Randstad werkte dit experiment inspirerend. Zij konden zien hoe studenten hun vaardigheden ontwikkelden en wat ze in hun mars hebben’. (Respondent onderwijs)

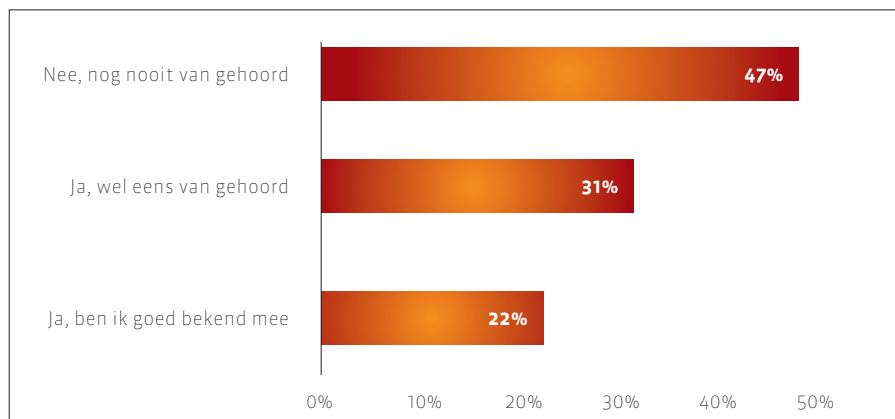
Daarentegen zijn er ook verschillende redenen waarom mbo-instellingen niet gestart zijn met de opleiding. De meest genoemde redenen zijn:

- Er is weinig behoefte aan intercedenten in de regio.
- De functie van intercedent vraagt om een hoog niveau aan vaardigheden en het wordt beschouwd als een hbo-functie.
- Er bestaat onbekendheid bij potentiële studenten over deze opleidingen. Ook de naamgeving spreekt niet aan voor een vmbo-leerling die voor de studiekeuze staat.
- De positionering van de kwalificatie Intercedent in het kwalificatiedossier ‘Commercie’ is niet gelukkig.
- Het uitzenden voor de lagere/middelbare niveaus digitaliseert steeds verder, de back office verdwijnt.

‘Een succesvolle invulling van de functie van Intercedent wordt vooral bepaald door een pro-actieve, ondernemende houding. Het is de vraag of hier een afzonderlijke opleiding voor moet komen. Wat mij betreft is de noodzaak van een afzonderlijke opleiding niet aangetoond’. (Respondent onderwijs)

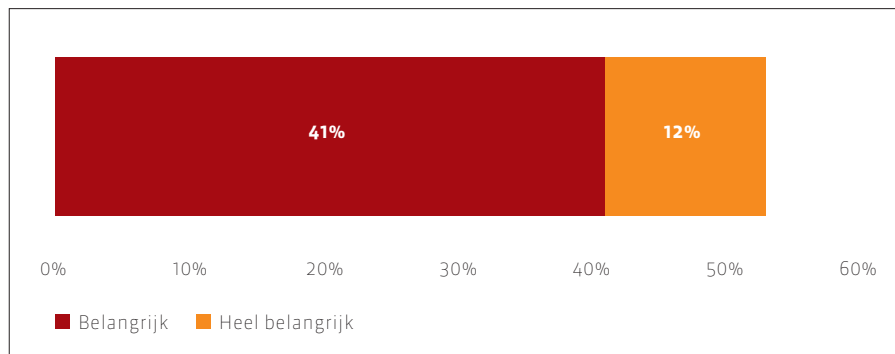
In het online onderzoek is aan uitzendbureaus gevraagd of zij bekend zijn met de mbo-opleiding Intercedent. Opvallend is dat bijna de helft van de uitzendbureaus niet bekend is met de opleiding. Wanneer deze groep nader wordt bekeken, valt op dat verhoudingsgewijs de kleinere uitzendbureaus en de bureaus die de lagere opleidingsniveaus bemiddelen, bekend zijn met de mbo-opleiding. Alle uitspraken over verschillen die gedaan worden in dit rapport zijn getoetst en statistisch onderbouwd.

Figuur 5: Bekendheid met mbo-opleiding Intercedent



Ook is aan uitzendbureaus gevraagd hoe belangrijk zij het bestaan van een aparte mbo-opleiding Intercedent vinden. Een ruime meerderheid (53%) vindt de opleiding belangrijk. Uitzendbureaus die bemiddelen in de lagere en middelbare niveaus geven vaker aan dat ze de opleiding belangrijk vinden.

Figuur 6: Hoe belangrijk is het dat er een aparte mbo-opleiding Intercedent bestaat?



4.3 Stageperspectief

De 'Kans op stage' (SBB, 2018) voor studenten van de opleiding Intercedent is ruim voldoende. 'Kans op stage of leerbaan' gaat om de kans dat een schoolverlater tijdens zijn opleiding een stage of leerbaan vindt.

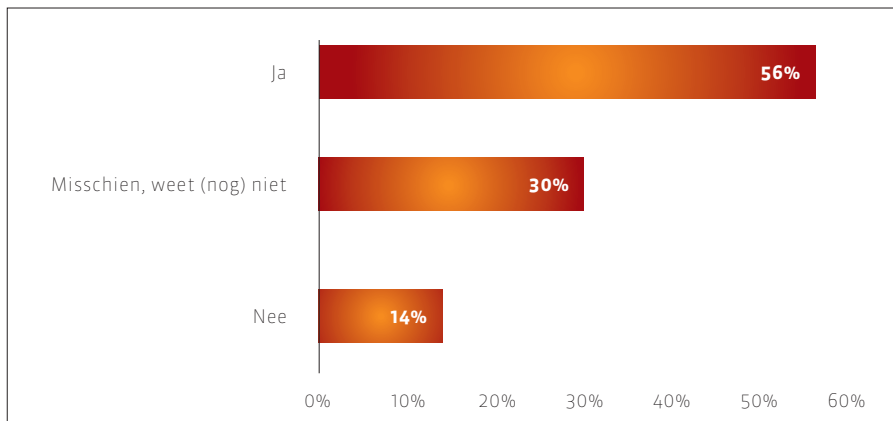
De cijfers uit tabel 12 bevestigen dit beeld. Er zijn namelijk ruim voldoende actieve leerbedrijven ten opzichte van het aantal studenten (23). Ook uit de interviews met de adviseurs blijkt dat er al wel erkenningen bij de leerbedrijven worden afgegeven voor mbo-intercedent. De bestaande erkenningen zijn voornamelijk nog uit de tijd dat deze kwalificatie bij kenniscentrum ECABO hoorde.

Tabel 7: Leerbedrijven en stageovereenkomsten

	2015-2016	2016-2017
Aantal erkende leerbedrijven	1.249	1.281
Waarvan actief	539	571
Aantal beroepspraktijkvormingsovereenkomsten (bpvo's)	0	0

Dit beeld wordt ondersteund door de resultaten van de online vragenlijst. In de vragenlijst is aan uitzendbureaus gevraagd of zij bereid zijn om een stageplaats aan te bieden voor een mbo-student. Meer dan de helft van de uitzendbureaus geeft aan een stageplaats te willen aanbieden. Uitzendbureaus met lage of middelbare niveaus geven dit vaker aan dan uitzendbureaus die uitzenden voor hogere niveaus.

Figuur 8: Bereidheid van uitzendbureaus om een stage of leerbaan aan te bieden.



‘Op dit moment krijgen we veel vragen voor stageplaatsen, die we nu opvangen met studenten van Junior accountmanager.’ (Respondent onderwijs)

5. Arbeidsmarkt

5.1 Behoeftte aan intercedenten

Over het algemeen geven uitzendbureaus (75%) aan dat de functie van intercedent uitgevoerd kan worden met een mbo-achtergrond. Kleinere en lokale uitzendbureaus die zich richten op lager geschoold personeel hebben vaker intercedenten in dienst met een mbo-achtergrond. Grote uitzendbureaus die uitzenden voor hogere niveaus hebben beduidend minder vaak intercedenten in dienst met een mbo-achtergrond. Een hbo-diploma is voor deze bureaus vaak nog de minimale eis voor een openstaande vacature voor de functie van intercedent. Toch proberen grote uitzendbureaus, mede door de huidige conjunctuur, nu ook mbo-intercedenten te werven.

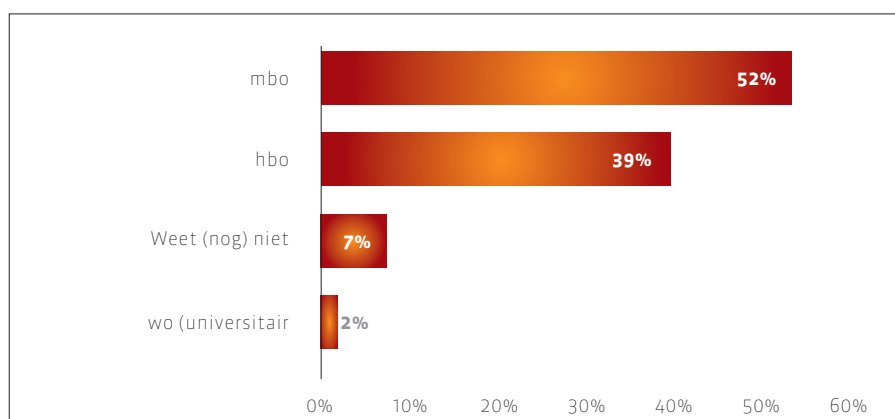
Voor uitzendbureaus die uitzenden voor gespecialiseerde beroepen is het een pre als intercedenten zelf uit de praktijk komen. Deze uitzendbureaus willen graag intercedenten in dienst die de doelgroep echt goed begrijpen vanwege de eigen ervaring in het vakgebied. Tevens biedt dit de mogelijkheid om bij een tekort aan capaciteit (tijdelijk) de intercedent bij een opdrachtgever in te zetten.

*Het is belangrijk dat intercedenten de doelgroep kennen.
Het zijn vaak vakmensen die zelf uit de praktijk komen'. (Respondent particulier onderwijs)*

Het beeld dat kleinere uitzendbureaus, die zich richten op lager geschoold personeel, met name behoefte hebben aan een intercedent op mbo-niveau wordt ondersteund door de bevindingen uit de online bevraging. Maar ook blijkt dat de grotere uitzendbureaus mbo'ers in dienst nemen. Uit eerder onderzoek (ECABO, 2012) blijkt dat de grote landelijke organisaties of de organisaties die veel te maken hebben met hoger opgeleid personeel, vaker kiezen voor hbo-personeel. In de online bevraging wordt zichtbaar dat momenteel ook de grotere uitzendbureaus behoefte hebben aan intercedenten op mbo-niveau. Er moet rekening gehouden worden met de conjunctuurgevoeligheid. De huidige arbeidsmarkt is krap: er zijn veel vacatures en weinig werkzoekenden.

Er is behoefte aan intercedenten met een mbo-achtergrond, maar dat mogen ook intercedenten met een andere mbo-achtergrond zijn. Belangrijker is dat studenten commerciële en juridische basiskennis hebben. Andere opleidingen kunnen dan bijvoorbeeld zijn: Marketing en communicatie, Junior accountmanager of Medewerker HRM. Deze bevinding komt overeen met de resultaten uit SBB-enquête onder leerbedrijven: ook gediplomeerden van een andere opleiding komen in aanmerking voor eventuele vacatures.

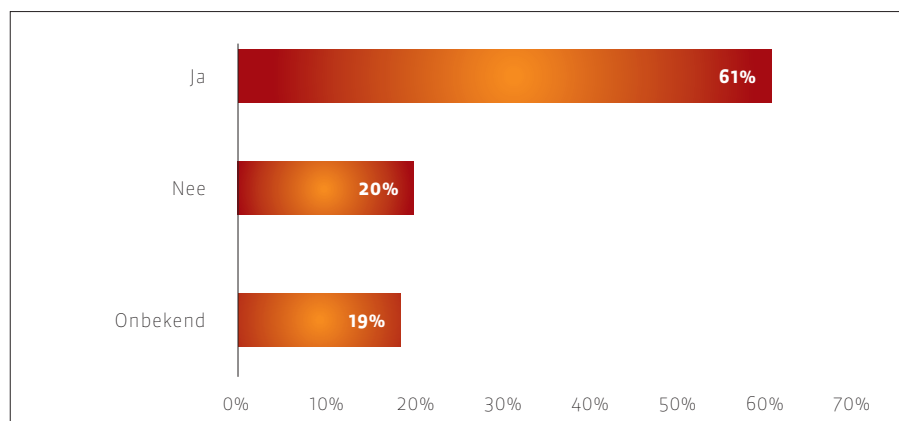
Figuur 9: Minimaal vereiste opleidingsniveau voor vacatures voor de functie van intercedent



Bij 52% van de ondervraagde uitzendbureaus is minimaal een mbo-opleidingsniveau vereist voor de functie van intercedent. Hierin verschillen de uitzendbureaus die lid zijn van de ABU met de leden van de NBBU. Leden van de ABU geven vaker aan dat hbo een minimumvereiste is. Bij uitzendbureaus die bemiddelen voor functies met een hoger opleidingsniveau, is vaker een hoger opleidingsniveau vereist voor de functie van intercedent.

Aan uitzendbureaus is de vraag gesteld of zij bereid zijn een mbo'er aan te nemen indien het lastig is om een hbo'er of wo'er aan te nemen. Bijna tweederde van de uitzendbureaus (61%) geeft aan in deze situatie bereid zijn een mbo'er aan te nemen. Uit de gesprekken blijkt dat dit conjunctuurgevoelig is. Zodra de arbeidsmarkt krap is en vacatures moeilijk vervuld worden, zijn uitzendbureaus eerder geneigd een mbo'er aan te nemen dan wanneer er sprake is van een ruime arbeidsmarkt.

Figuur 10: Bereidheid tot het aannemen van een mbo'er indien het lastig is om een hbo'er of wo'er te vinden



Uit de interviews met de grote uitzendbureaus blijkt dat de functie van intercedent steeds meer wordt opgesplitst. Voorheen waren de onderdelen commercieel, recruitment en juridisch meer één geheel. De intercedent met een mbo-achtergrond houdt zich bij grote uitzendbureaus bezig met de bemiddeling van mbo-functies. Het gaat om het zoeken naar kandidaten voor veel dezelfde vacatures waar ze bij de (lokale) vestiging niet aan toe komen. Vestigingen besteden de werving van kandidaten uit aan de hoofdvestiging. De focus van de intercedent met een mbo-achtergrond ligt bij grote uitzendbureaus op recruitment. De werkzaamheden waar intercedenten met een mbo-achtergrond zich mee bezig houden zijn: online zoeken naar geschikte kandidaten en telefonische intakes.

5.2 Arbeidsmarktperspectief

SBB berekent elk jaar de 'Kans op werk' voor mbo-opleidingen. 'Kans op werk' toont de toekomstige kansen voor afgestudeerde mbo-studenten. Het gaat om de kans dat een schoolverlater een baan vindt in het verlengde van zijn opleiding. Om de 'Kans op werk' te bepalen hanteert SBB een model van vraag en aanbod. Verschillende indicatoren leiden tot de huidige vraag naar recent gediplomeerden en het huidige aanbod van recent gediplomeerden en overige werkzoekenden, baanwisselaars en nieuwkomers die zich aanbieden op de arbeidsmarkt. De groep overige werkzoekenden bestaat uit de groep niet-werkende werkzoekenden die korter dan een half jaar bij UWV staan ingeschreven voor beroepen in het verlengde van de opleiding.

beroepsonderwijs bedrijfsleven

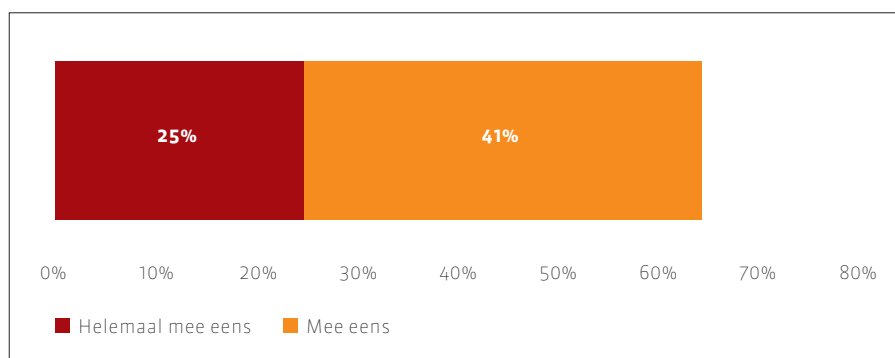
Om een uitspraak te kunnen doen moeten er voldoende gediplomeerden en/of vacatures zijn voor de opleiding. Op dit moment zijn er nog geen gediplomeerden voor de mbo-opleiding Intercedent waardoor er geen uitspraak gedaan kan worden over de 'Kans op werk'.

Wel is de achterliggende informatie beschikbaar:

- Op dit moment zijn er 2.134 vacatures geschikt voor schoolverlaters.
- In 2021 zullen er naar verwachting ongeveer 1.800 vacatures zijn voor schoolverlaters.
- Er zijn 949 baanwisselaars en 88 niet-werkende werkzoekenden. Deze groep heeft een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt en is zodoende concurrent voor de recent gediplomeerden.

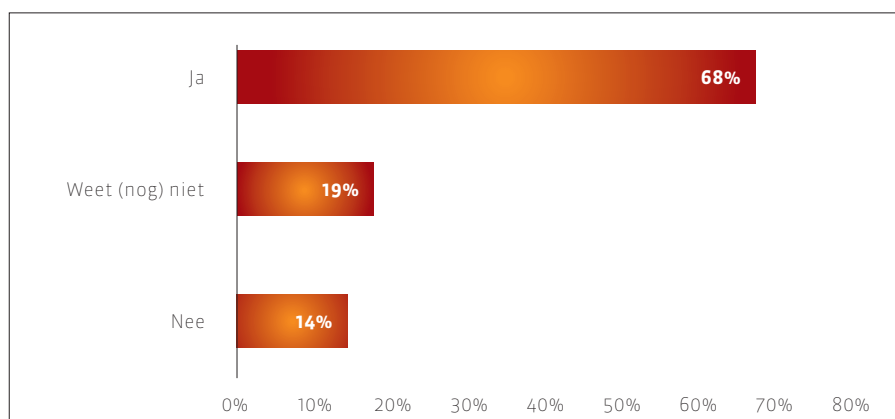
Aan uitzendbureaus is ook een aantal vragen voorgelegd met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief van de intercedent. Ruim 70% van de uitzendbureaus geeft aan dat het arbeidsmarktperspectief voor de mbo-intercedent positief is voor de komende jaren. Met name de uitzendorganisaties in de lagere en middelbare niveaus geven dit aan.

Figuur 11: Uitspraak: "Het arbeidsmarktperspectief voor intercedenten op mbo-niveau zal de komende jaren toenemen"



Ruim tweederde (68%) van de uitzendbureaus verwacht dat er de komende twee jaar vacatures zullen zijn voor mbo'ers. Daarbij is er een klein verschil tussen de NBBU en ABU-leden: de ABU-leden geven iets vaker aan een stijging van de vacatures te verwachten. Uit de bevraging onder SBB-erkende leerbedrijven eerder in 2017 blijkt dat 57% van de leerbedrijven vacatures verwacht voor mbo'ers.

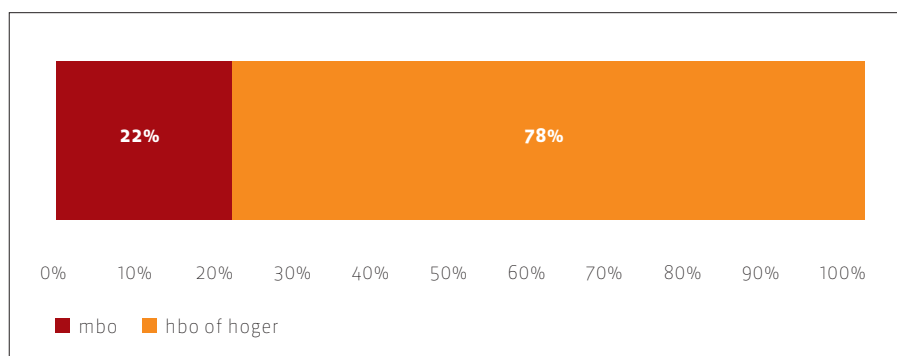
Figuur 12: Verwachting vacatures komende twee jaar voor de functie van intercedent



beroepsonderwijs bedrijfsleven

Uit de gesprekken met adviseurs, mbo-instellingen en uitzendbureaus blijkt dat de nadruk bij veel vacatures voor de functie van intercedent ligt op hbo-niveau. Naast deze bronnen en het online onderzoek is ook gekeken naar de data vanuit Jobfeed. Het betreft een analyse van de actieve vacatures op peildatum 15-01-2018, dat zijn er 688. De meerderheid van de vacatures is bedoeld voor hbo-afgestudeerde intercedenten. Ook laat deze informatie zien dat er bij ruim een vijfde van de vacatures mbo-opleidingsniveau wordt gevraagd (zie onderstaande figuur).

Figuur 13: Gevraagd opleidingsniveau Jobfeed vacatures



Informatie over de ontwikkelingen van vacatures voor de functie van intercedent laat een stijgende ontwikkeling zien. Waar 3 jaar geleden nog gemiddeld rond de 10 vacatures geplaatst werden per week, is eind 2017 of begin 2018 dit gemiddelde aantal zeker verdubbeld (bijlage 5).

In het onderzoek onder leerbedrijven (SBB, 2017) is veelal aangegeven dat de vacatures voor intercedenten ook geschikt zijn voor recent gediplomeerden. Dan geeft dit een positief beeld over de arbeidsmarktkansen voor een mbo-intercedent. Echter, het blijkt dat de meerderheid van de ondervraagde uitzendbureaus verwacht dat het vereiste opleidingsniveau voor deze functie de komende jaren zal stijgen.

“Er zijn altijd vacatures, ook voor mbo-Intercedent zal er in de toekomst toename van werk in de uitzendbranche zijn.” (Respondent bedrijfsleven)

6. Inhoud van het werk

6.1 Werkzaamheden

Om meer zicht te krijgen op de inhoud van de werkzaamheden van de intercedent is gebruik gemaakt van twee bronnen: de resultaten van de online vragenlijst onder uitzendbureaus en de analyse van de vacatureteksten op basis van gegevens van Jobfeed.

Op basis van de resultaten van het online onderzoek onder uitzendbureaus blijkt dat:

- bij de mbo-intercedent de nadruk ligt op het zoeken naar kandidaten, het begeleiden van kandidaten, het opstellen van contracten en administratie. Voorbeelden van administratie zijn salarisadministratie, facturatie, urenregistratie, ziekteverzuim en het maken van afspraken. Tevens moet een intercedent met een mbo-achtergrond een goede relatie opbouwen en onderhouden met de opdrachtgever.
- bij de hbo-intercedent de nadruk ligt op sales en de relatie met (nieuwe) opdrachtgevers.

Tabel 14: Werkzaamheden van de intercedenten

Mbo-intercedent	Hbo-intercedent
Administratie	Adviseren opdrachtgevers
Zoeken naar kandidaten	Beheren eigen klantenportefeuille
Begeleiden van kandidaten	Acquisitie
Opstellen van contracten	Opstellen van contracten

Daarnaast is bekeken welke werkzaamheden genoemd worden in de vacatureteksten (Jobfeed). Deze vacatureanalyse geeft inzicht in de vaak genoemde mbo-werkzaamheden in de afgelopen 10 jaar. Ook hier blijkt dat zoeken naar kandidaten een van de meest belangrijkste werkzaamheden is van een intercedent met een mbo-achtergrond. Dit komt overeen met de belangrijkste werkzaamheden vanuit de online vragenlijst.

6.2 Persoonskenmerken

Aan uitzendbureaus is gevraagd welke persoonskenmerken belangrijk zijn voor de functie van intercedent. Van een intercedent met een mbo-achtergrond wordt met name verwacht hij/zij sociaal is, flexibel en ICT-vaardig. Bij de persoonskenmerken van een intercedent met een hbo-achtergrond ligt de nadruk met name op: netwerker, communicatief en proactief.

Tabel 15: Persoonskenmerken intercedenten

Mbo-intercedent	Hbo-intercedent
Sociaal	Netwerker
Flexibel	Communicatief
ICT-vaardig	Proactief

In de interviews geven diverse uitzendbureaus aan dat de nadruk van intercedenten met een hbo-achtergrond ligt op een hoog niveau aan vaardigheden zoals: snel inzetbaar, proactief zijn, targets kunnen halen, omgaan met stress en professioneel kunnen communiceren. Het is bovenal van het persoonstype afhankelijk of iemand geschikt is om dit werk te kunnen doen. Een commerciële houding is een vaak genoemd persoonskenmerk.

Bijlagen

Bijlage 1 – Historisch overzicht van de studentenaantallen op de kwalificatiedossiers Commercie en Juridisch- administratieve beroepen

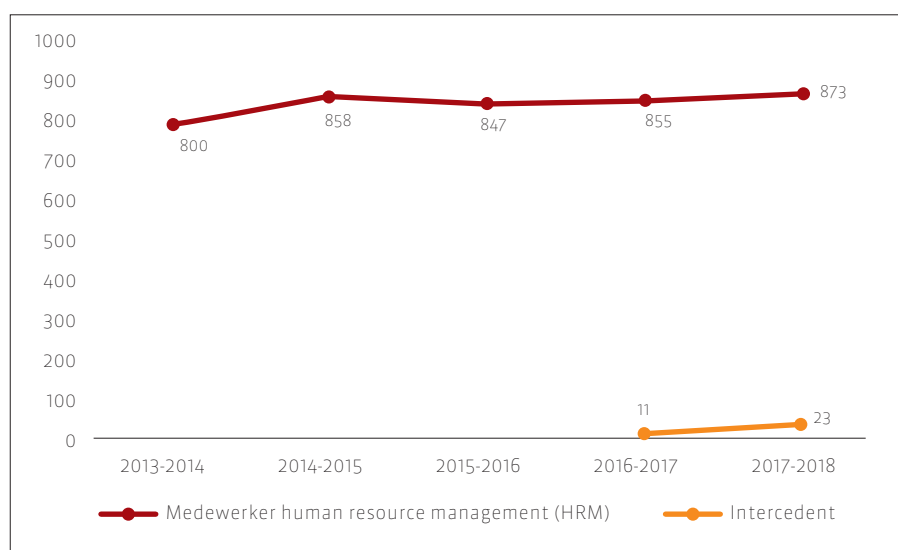
Tabel 16: Studentenaantallen in de periode 2013/2018

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
(Junior) accountmanager	2.307	2.685	3.326	4.492	5.561
Assistent-manager internationale handel	569	970	1.189	1.414	1.476
Commercieel medewerker	3.201	2.511	2.222	1.974	1.757
Contactcenter medewerker	205	50	117	102	88
Intercedent				11	23
Vestigingsmanager groothandel	2.676	2.540	2.523	2.411	2.054

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Juridisch-administratief dienstverlener	7.167	7.080	6.861	5.819	5.709
Medewerker human resource management (HRM)	800	858	847	855	873

Omdat de kwalificatie Medewerker personeel en arbeid destijds gesplitst is in Medewerker human resource management (Zakelijke dienstverlening en veiligheid) en Intercedent (Handel), is het zinvol om de ontwikkeling van het aantal studenten van de kwalificatie Medewerker human resource management te bekijken. In figuur 17 is te zien dat het aantal studenten Medewerker human resource management de laatste jaren schommelt tussen 800 en 900. Het aantal studenten voor deze kwalificatie is veel hoger dan de studentenaantallen van de kwalificatie Intercedent.

Figuur 17: Ontwikkeling studentenaantallen Medewerker human resource management en Intercedent, door de jaren heen



Bijlage 2 – Weging van de resultaten en betrouwbaarheid

Weging van de resultaten

De grote uitzendorganisaties waren niet of beperkt vertegenwoordigd in de adressenbestanden. De grote uitzendorganisaties zijn individueel benaderd met de vraag of zij antwoord wilden geven op onze vragen voor hun totale organisatie. De grote landelijke uitzendorganisaties Randstad en Unique hebben hieraan gehoor gegeven. De aantallen werknemers en intercedenten die zij oorspronkelijk hebben gegeven in de vragenlijst waren voor de gehele organisatie. Op basis van het aantal vestigingen heeft Onderzoeksbureaus Alert Marktonderzoek de gemiddelden per vestiging berekend. Vervolgens is op basis van het responspercentage overall bepaald hoeveel keer een organisatie normaliter zou moeten zijn vertegenwoordigd in de netto-respons. Andere landelijke organisaties zoals Adecco, Start People en Timing hebben op vestigingsniveau een of meer keren deelgenomen. Met een wegingsfactor hebben zij voor het aantal verwachte deelnames gecorrigeerd voor deze organisaties, zodat een betrouwbaarder marktbeeld wordt verkregen.

Betrouwbaarheid

In de onderstaande tabel worden de maximale nauwkeurigheidsmarges met een betrouwbaarheid van 95% weergegeven. Wanneer 50% van de totale netto-steekproef een bepaald antwoord geeft dan kan met een betrouwbaarheid van 95% zekerheid worden gesteld met een nauwkeurigheidsmarge van 5,1%, dat voor minimaal 44,9% en maximaal 55,1% dit voor de uitzend- en arbeidsbemiddelingsbranche geldt.

Tabel 18: Nauwkeurigheidsmarges bij 95% betrouwbaarheid van onderzoeksresultaten.

Onderzoeksresultaat		Totaal
Aandeel tot 50%	Aandeel boven 50%	(n=365)
1%	99%	1,0%
5%	95%	2,2%
10%	90%	3,1%
15%	85%	3,7%
20%	80%	4,1%
25%	75%	4,4%
30%	70%	4,7%
35%	65%	4,9%
40%	60%	5,0%
45%	55%	5,1%
50%	50%	5,1%

Een nauwkeurigheidsmarge van minder dan 5% bij een betrouwbaarheid van 95% wordt doorgaans als acceptabel gezien. Op totaalniveau wordt hier bijna aan voldaan. Wel moet hier enige nuance in worden aangebracht. De nauwkeurigheidsmarges zijn het ruimst wanneer het resultaat op een vraag 50% bedraagt. Wanneer het aandeel meer naar een extreem gaan oftewel richting 1% of 100% dan worden de marges kleiner. In bovenstaande tabel is de impact zichtbaar wanneer de resultaten meer naar het extreem gaan.

Interpretatie resultaten

De resultaten van de vragen zijn gebaseerd op 365 respondenten. Indien vragen niet van toepassing waren voor respondenten of wanneer zij geen antwoord konden geven op vragen dan zijn deze voor wat betreft die vraag buiten het onderzoeksresultaat gehouden.

Bijlage 3 – Bronnen en verwijzingen

<https://www.abu.nl/website/actueel/nieuws/uitzendbureaus-zien-toenemende-krapte-op-arbeidsmarkt>

<http://www.ecabo.nl/sites/default/files/arbeidsmarktonderzoek/2012/Arbeidsmarkt-in-beweging-Intercedent-%26-medewerker-personeelswerk.pdf>

<https://www.s-bb.nl/kans>

Leerlingentellingen DUO (2017, bewerking door SBB)

Branchebeschrijving:

www.seu.nl

www.abu.nl

www.nbbu.nl

www.sna.nl

Aantallen per vestiging: bevraging uitzendbranche SBB

Enquête leerbedrijven SBB (2017)

Jobfeed (2018)

Uitzendkracht in cijfers (Bron: abu.nl)

Top 5 uitzendbureaus (<https://www.consultancy.nl/>)

Woordenwolk op de voorkant: Textkernel/SBB (2018)

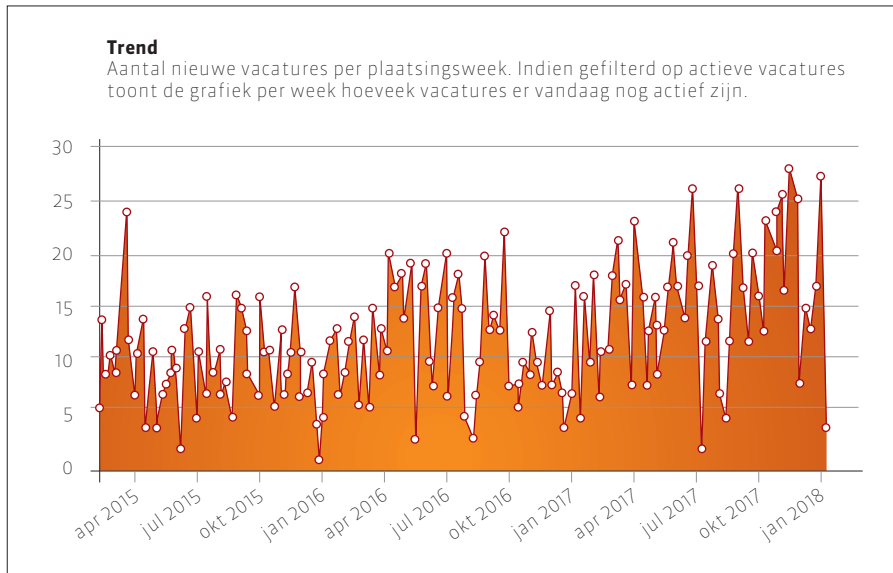
Bijlage 4 – DUO lijst met voornemen starten opleiding Intercedent

Tabel 19: Lijst met instellingen die het voornemen hebben om te starten met de mbo opleiding Intercedent (oktober 2017)

Naam instelling	Datum ingang	BRIN-nummer	BRIN-nummer locatie	Locatie
ROC Midden Nederland	01-08-2017	25LH	25LH34	Amersfoort
ROC Da Vinci College	01-08-2017	20MQ	Dordrecht	Dordrecht
ROC Mondriaan	1-8-2017	27GZ	27GZ00	Den Haag
Summa College	1-8-2017	25MB	Eindhoven	
ROC ter Aa	1-8-2017	25LJ	Helmond	
ROC Drenthe College	1-8-2017	25PW	loc. 03, 05, 10	
RijnIjssel	1-8-2017	25LF	Arnhem	
mbo Amersfoort	1-8-2017	30RR	Amersfoort/HU	
Friesland College	1-8-2017	25LG	idem	
Onderwijsgroep Tilburg	1-9-2017	25LZ	Tilburg loc 07	
Zadkine	01-08-2018	25LP	25LP	Rotterdam
ROC AVENTUS	01-08-2018	27DV	27DV	Apeldoorn
ROC Ter AA	01-08-2018	25LJ	25LJ	Helmond
ROC Landstede	01-08-2018	01AA	01AA06	Zwolle
ROC Friese Poort	01-08-2018	08PG	22617159	Drachten
Regio College	01-08-2018	25RA	25RA	Zaandam
ROC Albada College	01-08-2018	00GT	Naaldwijk	Rotterdam
ROC Albada College	01-08-2018	00GT	Rotterdam	Rotterdam
mbo Amersfoort	01-08-2018	30RR	30RR18	Amersfoort

Bijlage 5 – Vacatureinformatie uit Jobfeed

Figuur 20: Trend vacatures in Jobfeed afgelopen 3 jaar



(Bron: Textkernel, 2018)

Uitgave: mei 2018

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Louis Braillelaan 24 2719 EJ Zoetermeer • Postbus 7259
2701 AG Zoetermeer • 088 338 00 00 • s-bb.nl