

# Evaluatie Kans op werk

**SAMENVATTING**

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

## Evaluatie Kans op werk

### **Samenvatting**

## Inhoudsopgave

1.	Aanleiding voor dit rapport.....	3
2.	Methodiek Kans op werk .....	4
3.	Vragen en reacties 2016 – 2019 .....	4
4.	Prognoses vraag naar gediplomeerden.....	5
5.	Prognoses aanbod van gediplomeerden .....	5
6.	Prognoses arbeidsmarktinstroom .....	5
7.	Resultaten Kans op werk 2016 – 2019 .....	5
8.	Kans op werk vergeleken met Spanningsindicator van UWV in de jaren 2016 – 2018.....	6
9.	Zelfstandigen en flexwerk .....	7
10.	Casus: Helpende Zorg en Welzijn .....	8
11.	Casus: Manager / Ondernemer horeca .....	10
12.	Casus: Maritiem officier .....	10
13.	Conclusies en aanbevelingen .....	11
13.1.	Methodiek Kans op werk .....	11
13.2.	Vragen en reacties .....	12
13.3.	Prognoses vraag naar gediplomeerden.....	12
13.4.	Prognoses aanbod van gediplomeerden .....	12
13.5.	Prognoses arbeidsmarktinstroom .....	12
13.6.	Resultaten van Kans op werk 2016 - 2019.....	12
13.7.	Vergelijking Kans op werk en spanningsindicator .....	12
13.8.	Zelfstandigen en flex .....	12
13.9.	Casus Helpende zorg en welzijn.....	12
13.10.	Casus Manager / ondernemer horeca.....	13
13.11.	Casus Maritiem officier.....	13

## 1. Aanleiding voor dit rapport

Sinds 2016 publiceert SBB jaarlijks 'Kans op werk'. Deze graadmeter toont de toekomstige kansen voor mbo-studenten per kwalificatie en regio. Het gaat om de toekomstige kansen op een baan in het beroep in het verlengde van de opleiding voor studenten die het komende studiejaar de opleiding starten en die de opleiding afronden na de normale studieduur. Kans op werk is primair bedoeld om studenten te helpen bij hun keuze voor een kwalificatie in het mbo.

Uitgangspunten van SBB bij de ontwikkeling van Kans op werk zijn transparantie en voortdurende verbetering. De methode wordt jaarlijks na evaluatie (op onderdelen) aangepast en doorontwikkeld. Op verzoek van de in 2016 ingestelde Wetenschappelijke commissie vindt er nu, na vier jaar een grondigere evaluatie plaats van de validiteit en betrouwbaarheid van de methodiek van Kans op werk. Dit rapport doet verslag van de bevindingen en conclusie van deze evaluatie. Basis hiervoor vormen 11 notities die ingaan op verschillende aspecten van Kans op werk. Deze zijn als bijlagen bij deze samenvatting opgenomen.

De Kans op werk wordt bepaald door een prognose van de vraag naar gediplomeerde schoolverlaters binnen een bepaald beroep en regio te confronteren met een prognose van het aanbod van gediplomeerde schoolverlaters binnen een bepaald beroep en regio. De confrontatie levert een verhoudingsgetal op. Deze is volgens een vastgestelde vijfpuntschaal omgezet in een relatieve kansstypering van 'gering' tot en met 'goed'.

Bij de evaluatie zijn op de eerste plaats de methodiek en uitkomsten daarvan beoordeeld. Daarnaast beschrijft de evaluatie de methodiek in detail en gaat de evaluatie in op de vragen over Kans op werk en de reactie van SBB daarop. Deze evaluatie gaat niet over gebruik door studenten en andere belanghebbenden (zoals sectorkamers, marktsegmenten, scholen of branches) of de impact op keuzegedrag. Naast deze evaluatie werkt SBB ook aan een communicatieplan waarin tevens de bevindingen van gebruikers van Kans op werk worden meegenomen.

In de onderstaande paragrafen komen achtereenvolgens aan bod:

1. De methodiek Kans op werk
2. De vragen over Kans op werk en de reactie van SBB daarop.
3. De 'input'. Welke bronnen worden gehanteerd om (de prognose van) vraag en aanbod te bepalen en geven deze bronnen een plausibel en consistent beeld door de jaren heen?
4. De 'output'. Hierbij is gekeken of de uitkomsten van Kans op werk door de jaren heen en in vergelijking met de Spanningsindicator van UWV een plausibel en consistent beeld geven.
5. Een aantal specifieke casussen. Het gaat enerzijds om kwalificaties waarbij de kans niet herkend werd door de betreffende sectorkamer en anderzijds om de gevolgen van de flexibilisering van de arbeidsmarkt voor Kans op werk.
6. Conclusies en aanbevelingen, waaronder een beschouwing van de keuze voor relatieve kansen versus absolute kansen.

## 2. Methodiek Kans op werk

De Kans op werk wordt bepaald door een prognose van de vraag naar gediplomeerde schoolverlaters binnen een bepaald beroep en regio te confronteren met een prognose van het aanbod van gediplomeerde schoolverlaters binnen een bepaalde opleiding en regio. De confrontatie levert een verhoudingsgetal op. Deze is volgens een vastgestelde vijfpuntschaal omgezet in een relatieve kanstypering van 'gering' tot en met 'goed'.

In de bijlage Methodiek Kans op werk is een toelichting opgenomen over de wijze waarop de vraag, het aanbod, en de confrontatie tussen beide tot stand komt en wordt de enquête onder leerbedrijven beschreven. Vanaf de start is een aantal aanpassingen gedaan. Deze onderdelen van doorontwikkeling worden eveneens toegelicht. Dit heeft onder andere betrekking op de manier waarop de enquêteresultaten worden gebruikt om de met de vacaturespider Jobfeed verzamelde data te verrijken. Dit gebeurt nu niet alleen op basis van het meest recente enquêtejaar, maar er worden ook resultaten van de twee jaar daarvoor (in een verhouding 50:30:20) meegenomen. Dit om het mogelijk te maken om bij een relatief geringe respons tot meer betrouwbare informatie te komen.

Aanbeveling is om voor specifieke kwalificaties alternatieve methoden (interviews bij grote werkgevers, telefonische enquêtes) te gebruiken om voldoende beeld te krijgen bij de correctiefactoren (denk aan niet extern geworven medewerkers) in het model.

Meer informatie over de methodiek van Kans op werk leest u in bijlage 1 Methodiek Kans op werk.

## 3. Vragen en reacties 2016 – 2019

Vanaf de eerste publicatie van de perspectieven van Kans op werk op de website van SBB zijn er regelmatig vragen gesteld door sectorkamers, marktsegmenten, scholen en branches. SBB ontvangt algemene vragen over de methodiek en vragen over de resultaten van kwalificaties. De belangrijkste achtergrond voor de laatstgenoemde vragen is dat het weergegeven resultaat niet herkend wordt. Met de komst van het Servicepunt Arbeidsmarktinformatie bij SBB in 2017 worden sneller juiste antwoorden gegeven en is gestart met het registreren van de vragen en reacties. Naast het beantwoorden van vragen zijn vanaf de start op verzoek toelichtingen gegeven, bijvoorbeeld aan leden van sectorkamers en marktsegmenten, brancheorganisaties en onderwijsinstellingen.

Voor enkele kwalificaties zijn de perspectieven ook na een toelichting niet herkenbaar voor betrokkenen. Waar mogelijk treedt SBB dan in overleg met branches en maakt SBB gebruik van brancheonderzoeken en onderzoekers, zoals in de groene sectoren. Meestal is een oplossing als deze niet voorhanden. Het (laten) uitvoeren van extra verdiepend onderzoek is dan de enige mogelijkheid om na te gaan of de perspectieven juist zijn en zo nee, of ze bijgesteld moeten worden. Dit gebeurt in nauw overleg met de betrokkenen. Een aantal van de kwalificaties met slecht herkenbare perspectieven is in de evaluatie van Kans op werk nader onderzocht.

Uit de beschrijving blijkt dat SBB altijd en meestal per omgaande reageert op vragen naar aanleiding van Kans op werk.

Meer informatie over de vragen over Kans op Werk en reacties leest u in bijlage 2 Vragen en reacties.

## 4. Prognoses vraag naar gediplomeerden

Een belangrijke bron voor Kans op werk zijn vacatureprognoses. In de evaluatie is een analyse uitgevoerd van het patroon van de resultaten van de vacatureprognoses in de jaren 2016-2020 voor alle crebo's met minimaal 50 vacatures. Het te verwachten patroon is ingegeven door de CPB-prognoses. Er is gekeken naar onverwachte afwijkingen van de algemene trend en naar afwijkingen van de trend in bepaalde prognosejaren. Vervolgens is gekeken wat de meest waarschijnlijke oorzaak zou of oorzaken zouden zijn van de afwijkingen binnen de vacaturetrends.

Uit de analyse blijkt dat bij een derde van de opleidingen sprake is van een inconsistente vacatureontwikkeling in één of meerdere jaren. Daarvoor zijn zeven verschillende oorzaken gevonden. De verwachting is dat de stabiliteit zal toenemen na toepassing van 50 : 30 : 20 methode voor de inzet van de resultaten van de enquête onder leerbedrijven van meerdere jaren en de ontwikkeling van de koppeling tussen Jobfeedberoepen en kwalificaties. Nog resterende schommelingen in de vacatureprognoses worden voor een belangrijk deel verklaard door de vacaturedata uit Jobfeed.

Meer informatie over de prognoses van de vraag naar gediplomeerden leest u in bijlage 3 Prognoses vraag naar gediplomeerden

## 5. Prognoses aanbod van gediplomeerden

Dit onderdeel wordt later toegevoegd.

Meer informatie over de prognoses van het aanbod van gediplomeerden leest u in bijlage 4 Prognoses aanbod van gediplomeerden

## 6. Prognoses arbeidsmarktinstroom

Dit onderdeel wordt later toegevoegd.

Meer informatie over de arbeidsmarktinstroom leest u in bijlage 5 Prognoses arbeidsmarktinstroom.

## 7. Resultaten Kans op werk 2016 – 2019

Een indruk van de validiteit en betrouwbaarheid van Kans op werk ontstaat wanneer de uitkomsten over de jaren naast elkaar worden gezet. Hieruit blijkt dat de uitkomsten slechts in geringe mate verschuiven in de metingen van 2016 tot en met 2019. Dit komt doordat de grenzen van de kanstyperingen op relatieve wijze zijn vastgesteld: ze bewegen mee met de economische verwachtingen. De belangrijkste verschillen doen zich voor in 2019 ten opzichte van voorgaande metingen. In 2019 zijn meer kwalificaties met een voldoende en minder met een ruim voldoende of goede kans. Dit laat zich verklaren door de minder gunstige economische vooruitzichten van het CPB.

De uitkomsten zijn ook per sectorkamer bekeken. Daarbij is te zien dat bepaalde groepen kwalificaties in alle jaren goede perspectieven hebben. Dit geldt voor kwalificaties die vooral in de bbl worden aangeboden. Gediplomeerden kunnen blijven werken bij het leerbedrijf. De kans op werk is dan goed. De meeste

consequent goede kansen komen voor bij de technische beroepsgroepen. Consequente goede perspectieven gelden ook voor kwalificaties waarbij de vraag naar gediplomeerden in alle jaren groter is dan het aanbod, zoals in de retail en horeca. Dit zijn plausibele uitkomsten.

Groepen kwalificaties met geringe perspectieven zijn op de eerste plaats de zogeheten populaire opleidingen, waarvoor geldt dat het aantal gediplomeerden veel groter is dan de vraag. Op de tweede plaats zijn dit opleidingen met veel gediplomeerden waarbij ook nog sprake is van veel concurrentie van baanwisselaars en overige werkzoekenden (medewerker secretariaat en receptie). Ook dit zijn plausibele uitkomsten.

Er zijn ook groepen kwalificaties waarvoor de perspectieven in de loop van de jaren wijzigen van ruim voldoende naar matig of gering, zoals de kwalificaties in de ICT. In trendrapporten wordt geschreven dat voor deze beroepsgroepen het gevraagde opleidingsniveau stijgt en hoger is dan mbo. Ten slotte zijn er groepen kwalificaties waarvoor naar verwachting de markt van vraag en aanbod minder relevant is. Bijvoorbeeld voor de kwalificaties van het dossier Artiesten zal een deel van de gediplomeerden als zelfstandige aan de slag gaan, en een aantal van hen zal dat combineren met een baan voor een vast inkomen.

Meer informatie over de resultaten van Kans op werk leest u in bijlage 6 Resultaten Kans op werk 2016 – 2019.

## 8. Kans op werk vergeleken met Spanningsindicator van UWV in de jaren 2016 – 2018

Een indruk van de validiteit en betrouwbaarheid van Kans op werk ontstaat ook wanneer de uitkomsten worden vergeleken met een andere bekende arbeidsmarktindicator: de Spanningsindicator van UWV. De methodieken van beide indicatoren lopen echter sterk uiteen. De belangrijkste verschillen zijn de volgende:

- 1 De Spanningsindicator betreft de huidige situatie op de arbeidsmarkt, Kans op werk die in de nabije toekomst.
- 2 De Spanningsindicator zegt iets over de arbeidsmarkt voor de gehele beroepsgroep, Kans op werk richt zich op recent gediplomeerden van het mbo.
- 3 De beroepen in de Spanningsindicator kunnen meerdere niveaus omvatten. De Spanningsindicator doet een uitspraak voor de gehele beroepsgroep. Kans op werk doet alleen een uitspraak voor gediplomeerden op het mbo-niveau (2, 3 of 4) van een kwalificatie in het mbo.

Uit de analyse van verschillen en overeenkomsten in de uitkomsten van beide indicatoren blijkt dat voor verreweg de meeste beroepen de kanstyperingen overeenkomen. Dit laat zien dat beide methoden tot stabiele resultaten leiden. Er zijn beroepen waarbij de kanstyperingen niet overeenkomen. Dan is voor het merendeel van de verschillen een verklaring. Verklaringen zijn bijvoorbeeld het verschil in doelgroepen: recent gediplomeerden bij Kans op werk ten opzichte van alle werkenden in de beroepsgroep bij UWV en het gegeven dat sommige beroepsgroepen in het verlengde liggen van meerdere kwalificaties.

Er zijn geen verschillen geconstateerd die te herleiden zijn naar de jaren van publicatie. In het ene jaar zien we geen patronen die erop wijzen dat beroepen of opleidingen andere perspectieven laten zien dan in andere jaren.

Aanbevolen wordt de uitkomsten van Kans op werk te vergelijken met die van het meest recente ROA onderzoek. Nieuwe ROA uitkomsten worden eind 2019 openbaar.

Meer informatie over de vergelijking tussen Kans op werk en de Spanningsindicator leest in bijlage 7 Kans op werk vergeleken met de Spanningsindicator 2016 – 2018.

## 9. Zelfstandigen en flexwerk

De arbeidsmarkt verandert en dit kan consequenties hebben voor de manier waarop Kans op werk wordt bepaald. Binnen de huidige methodiek van Kans op werk wordt immers geen rekening gehouden met het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen. De enige bruikbare bron daarbij zijn CBS-cijfers; alleen deze cijfers hebben (ook) betrekking op mbo'ers, zijn te koppelen aan kwalificaties en zijn relatief actueel.

Een belangrijke basis vormt het aandeel werknemers en zelfstandigen onder gediplomeerden van het mbo dat CBS in juli 2019 heeft gepubliceerd. Het betreft het aantal werkende gediplomeerden van het studiejaar 2015-2016 met werk van  $\geq 12$  uur per week, een half jaar na diplomering. Het projectteam heeft de volgende rekenmethodiek vastgesteld: Als het aandeel zelfstandigen onder gediplomeerden 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. Sommige zelfstandigen prefereren een baan als werknemer omdat de verdiensten als zelfstandigen niet voldoende zijn of voldoende zekerheid bieden.

Voor de verwerking van het gegeven dat een deel van de gediplomeerden zich als zelfstandige zullen vestigen is voor Kans op werk 2020 de volgende berekeningswijze toegepast:

Als het aandeel zelfstandigen (incl. het aandeel zelfstandigen in combinatie met een baan als werknemer) hoger is dan 10%, dan brengen we de helft van het aandeel zelfstandigen in mindering op het aantal gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt.

Het CBS heeft het aandeel zelfstandigen vastgesteld onder gediplomeerden van het schooljaar 2015 - 2016, gemeten in oktober 2016.

1. Met de ondergrens van 10% verwachten we grote schommelingen in jaar-op-jaar resultaten en waarnemingen gebaseerd op kleine aantallen zoveel mogelijk uit te sluiten.
2. We nemen de helft van de zelfstandigen in de berekening mee, omdat we verwachten we dat een deel van deze zelfstandigen ofwel in het eerste jaar na diplomering als werknemer heeft gewerkt ofwel op zoek blijft gaan naar een baan als werknemer, bijvoorbeeld omdat de inkomsten niet toereikend of stabiel zijn. Ook weten we van de zelfstandigen niet of ze als zelfstandige werken in het beroep van hun opleiding. Het is niet bekend welk deel van de zelfstandigen dit betreft.
3. Wie als zelfstandige werkt en niet naar werk zoekt, is niet als zodanig beschikbaar op de arbeidsmarkt. Daarom brengen we deze helft van het aandeel in mindering op het aandeel gediplomeerden dat op zoek gaat naar werk.



## 10. Casus: Helpende Zorg en Welzijn

Na de publicatie in januari 2019 van Kans op werk heeft de sectorkamer ZWS een brief gestuurd naar het bestuur van SBB waarin is aangegeven dat de leden grote problemen hebben met de kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding Helpende Zorg en Welzijn. Volgens SBB zijn er geringe kansen. Dit komt niet overeen met de indruk van leden van de sectorkamer. Gezien de huidige krappe arbeidsmarkt en de verwachtingen dat extra gelden voor de zorg ook voor meer banen zullen zorgen, zou dit moeten resulteren in (ruim) voldoende of goede kansen. SBB heeft hierop toegezegd een nadere studie te doen om te komen tot een gedragen en betrouwbare indicatie van de kans op werk voor Helpende Zorg en Welzijn.

In de notitie 'Rapportage kansen en herkenning Helpende zorg en welzijn' (bijlage 9) is de geringe kans op werk nader onderbouwd op basis van de achterliggende cijfers over de vraag, prognose van de vraag, het aanbod en de prognose van het aanbod en de prognose, zoals die in het onderzoek van Kans op werk zijn vastgesteld. Onderzoeksbureau Prismant heeft gesproken met medewerkers van landelijke partijen, koepels en zorgorganisaties om inzicht te krijgen in belangrijke ontwikkelingen en factoren voor de arbeidsmarktpositie van helpenden. Uit dit onderzoek blijkt dat er veel verschillen zijn per branche, per regio en organisatie. In de verpleeghuiszorg zijn veel bewegingen die een positief effect lijken te hebben op de kans op werk. Ook in de thuiszorg wordt de kans op werk voor helpenden vaak als goed ingeschat, maar tegelijkertijd zijn er belemmerende factoren. Het conceptrapport van het onderzoek van Prismant is toegevoegd aan de notitie.

De discrepantie tussen de uitkomst van de indicator Kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding Helpende zorg en welzijn en het beeld van de baankansen in de praktijk heeft zeer diverse redenen. De belangrijkste verklaringen en conclusies zijn:

1. De zorgvraag neemt toe en daarmee de vraag naar zorgpersoneel. Hier is iedereen het over eens. Voor de positie van recent gediplomeerden op de arbeidsmarkt is het van belang vast te stellen in welke mate dit zich vertaalt in de vraag naar deze gediplomeerden. In Kans op werk is dit de factor "vacatures geschikt voor schoolverlaters". De extra vraag naar personeel zal zich, behalve op de helpenden, ook richten op hoger en lager opgeleiden.
2. De financiële injectie van eind 2018 is bedoeld om tekorten aan personeel in de zorg op te heffen. Het is de vraag welk aandeel van de extra gelden werkgevers besteden aan het aantrekken van extra personeel. Niet duidelijk is vanaf welk moment werkgevers de beschikbare middelen inzetten.
3. Het merendeel van de 18 ondervraagde experts herkent zich medio 2019 niet in de geringe kans op werk zoals gepubliceerd januari 2019. Belangrijke argumenten voor goede baankansen zijn de oplopende vraag naar verzorgenden en verpleegkundigen en functiedifferentiatie/jobcarving. Hierdoor zijn meer helpenden nodig zijn. De meest genoemde argumenten voor geringe baankansen zijn concurrentie op de banenmarkt (huiskamerassistenten en zij-instroom) en de complexere zorgvraag. De meeste experts zien en/of verwachten hiervan echter geen effect op de vraag naar gediplomeerde helpenden.
4. Een deel van de gediplomeerden van de opleiding Helpende zorg en welzijn wil of gaat toch niet als helpende aan de slag, en leert ook niet verder. Hierdoor kan het zijn dat werkgevers ondervinden dat het aanbod van gediplomeerden op de arbeidsmarkt klein is.

5. Veel gediplomeerden krijgen een aanbod om te blijven werken bij het leerbedrijf waar zij stage hebben gelopen en doen dit ook. In de methodiek voor het bepalen van de kans op werk voor de Helpende zorg en welzijn worden deze gediplomeerden niet meegeteld als instroom op de arbeidsmarkt en deze banen worden niet meegeteld als beschikbare arbeidsplaatsen (vacatures). De buitenwereld maakt in haar beeld van de baankansen geen onderscheid in de wijze waarop men aan een baan komt. Nemen we in de kans op werk dit type vraag en aanbod wel mee dan zou dit kunnen leiden tot een positievere Kans op werk.
6. Voor Kans op werk 2020 zien we een forse toename (37%) van het aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters en een kanteling van de verwachtingen van werkgevers over de ontwikkeling van de vraag naar helpenden. In totaal zijn in 2019 163 werkgevers ondervraagd. Zij verwachten een groei van 7% van het aantal vacatures in het komend jaar. Dit wijst erop dat de financiële injectie voelbaar wordt. Dit leidt voor Kans op werk 2020 tot een matige kans. Ook al is het perspectief beter dan in 2019, voor deze opleiding geldt dat het aantal gediplomeerden relatief groot is en de vraag naar recent gediplomeerden kleiner zal zijn dan het aanbod.

De aanbevelingen zijn de volgende:

1. Zodra tussen twee publicatiemomenten nieuwe betrouwbare en gelegitimeerde prognoses beschikbaar zijn, stellen we nieuwe perspectieven vast en actualiseren we de gepubliceerde kansen en onderliggende data.
2. Bekijk voor Kans op werk of en hoe we rekening kunnen houden met het gegeven dat een substantieel deel van de gediplomeerden niet werkt. Het zou kunnen zijn dat (een deel van) deze gediplomeerden niet op zoek gaat naar werk op het niveau en in het verlengde van de opleiding.
3. Communiceer dat de kans op werk vanuit het oogpunt van een aankomend student anders is dan vanuit het oogpunt van werkgevers. Een werkgever kan krapte voelen terwijl de Kans op werk voor een aankomend student matig of gering is. Bijvoorbeeld als een deel van de voor de arbeidsmarkt beschikbare gediplomeerden niet op zoek gaat naar werk, dan kan een werkgever tekorten ervaren.

#### *Advies*

Bij het opstellen van de prognoses worden de meest recente beschikbare data gebruikt. De resultaten van Kans op werk 2019 zijn gepubliceerd in januari 2019. Hierin is de financiële injectie van eind 2018 niet verwerkt. In de loop van 2019 werden de gevolgen voor de vraag naar helpenden zichtbaar in de vacature aantallen en in de enquête onder leerbedrijven. Deze nieuwe data zijn gebruikt voor het vaststellen van Kans op werk 2020. Het advies luidt: Actualiseer in januari 2020 het nieuwe perspectief voor de Helpende zorg en welzijn.

Meer informatie over de casus Helpende zorg en welzijn leest u in bijlage 9 Helpende zorg en welzijn.

## 11. Casus: Manager / Ondernemer horeca

Door het marktsegment gastvrijheid is verzocht om de vacatureprognoses voor een aantal specifieke kwalificaties in kaart te brengen. Dat waren de kwalificaties Manager / ondernemer horeca, Meewerkend horeca ondernemer, Leidinggevende in de bediening en Manager fastfood. Het vermoeden bestaat dat deze kwalificaties opleiden tot dezelfde beroepen. Dat zou betekenen dat de koppeling van vacatures aan deze kwalificaties verbetering behoeft. Het prognosemodel voor vier kwalificaties is in kaart gebracht (kwantitatief), ook is kwalitatief (inhoud van de dossier en de daaraan gekoppelde Jobfeedberoepen) gekeken naar de beroepen die aan deze kwalificaties worden gekoppeld. De koppeling van kwalificaties aan vacatures, op basis van de namen van beroepen kan een lastige zaak zijn, ervaringen uit de beroepspraktijk kunnen meer zicht bieden op de daadwerkelijke beroepen waarvoor kwalificaties opleiden. Conclusies uit de studie zijn dat de koppeling van jobfeedberoepen aan kwalificaties is aangepast, at de dossiers inhoudelijk van elkaar verschillen, dat er relatief veel leerbedrijven erkend zijn voor meerdere kwalificaties (met name Manager ondernemer in de horeca en Meewerkend horeca ondernemer) en dat wanneer de opleidingen als een zouden worden beschouwd de Kans op werk voldoende wordt. Aan het marktsegment zijn de vragen voorgelegd of zij de arbeidsmarktrelevantie van de opleidingen zowel voor werkgevers als voor gediplomeerden op zoek naar een baan als gelijkwaardig beschouwen en of dit gevolgen zou moeten hebben voor de dossiers.

Vervolg: met het marktsegment is de rapportage in november 2019 worden besproken Drie opleidingen (manager ondernemer horeca, meewerkend horeca ondernemer en leidinggevende in de bediening) worden voor het berekenen van de Kans op werk 2020 gecombineerd. De kans voor deze opleidingen wordt dan voldoende. Het voornemen is ook voor Kans op werk 2021 weer naar de koppeling van kwalificaties aan beroepen te kijken. Deze keer is er de wens één of meerdere externe experts hierbij in te schakelen.

Meer informatie over de casus Manager / ondernemer horeca leest u in bijlage 10 Manager / ondernemer horeca.

## 12. Casus: Maritiem officier

Aanleiding voor dit onderzoek zijn signalen vanuit het marktsegment Maritiem en de sectorkamer MTLM (zowel vanuit de kant van de scholen als van de bedrijven) dat de kans op werk voor deze gediplomeerden van de opleiding Maritiem officier alle schepen positiever is dan SBB schetst. Het vermoeden is dat dit komt doordat veel gediplomeerden in het buitenland aan het werk gaan. Vacatures in het buitenland worden niet meegenomen in de methodiek voor Kans op werk. SBB wil met dit onderzoek meer zicht krijgen op hoe de arbeidsmarkt voor deze gediplomeerden eruit ziet en met de uitkomsten van dit onderzoek kan de methodiek van Kans op werk verrijkt worden.

SBB geeft onderzoeksbureau Ecorys opdracht gegeven om onderzoek uit te voeren naar de mate waarin de arbeidsmarkt voor gediplomeerde mbo'ers van de maritieme opleidingen internationaal is. Ecorys heeft deskresearch gedaan, interviews gehouden met vertegenwoordigers vanuit de branches en de scholen.

Eén van de conclusies van Ecorys is dat de factor informeel werven onderbelicht is voor deze deelsectoren van de maritieme branche. Dat dient verder te worden onderzocht. De arbeidsmarkt is wel internationaal, maar dit speelt een minder grote rol. Ook is naar voren gekomen dat de maritiem officier ook aan het werk kan gaan als stuurman alle schepen of als werktuigkundige alle schepen. Wat hiervan het effect is op de

Kans op werk moet ook uitgezocht worden. De bevindingen zijn vooral gebaseerd op kwalitatieve input. Er is geen kwantitatieve informatie om deze bevindingen te onderbouwen.

In het advies van SBB zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- Het aandeel vacatures waarvoor geen externe uiting is geplaatst, wordt bepaald met behulp van de enquête onder leerbedrijven. SBB gaat uitzoeken hoeveel leerbedrijven voor de kwalificatie Maritiem officier alle schepen hebben deelgenomen aan de enquête onder leerbedrijven. Zijn dit voldoende bedrijven om de ophoogfactor van het informeel werven te kunnen vaststellen? Als dit niet het geval is, dan moeten we kijken of we leerbedrijven erkend voor deze opleiding op een andere manier kunnen bevragen zodat we dit beter in beeld krijgen. Een idee is om een vraaggesprek te voeren met de grootste rederijen. De branche kan de contactgegevens van deze rederijen aanleveren.
- Eén van de conclusies is dat de beroepen Maritiem officier alle schepen, Werktuigkundige alle schepen en Stuurman alle schepen verwant zijn. SBB gaat de koppeling van beroepen aan kwalificaties voor de Maritiem officier alle schepen nog eens kritisch bekijken en gaat na hoe dit zich verhoudt met de vacatures voor de kwalificaties werktuigkundigen en stuurmannen.

Het advies van SBB is om in januari 2020 geen Kans op werk te publiceren voor de opleiding Maritiem officier alle schepen. We willen eerst meer zicht krijgen op de ophoogfactor voor het informeel werven en op basis van welke aantallen deze tot stand is gekomen. Het lijkt erop dat we extra input/respons nodig hebben van leerbedrijven om deze ophoogfactor goed vast te kunnen stellen. Ook willen we samen met de collega's van K&E de koppeling van beroepen voor de verwante opleidingen Maritiem officier alle schepen en de werktuigkundigen en stuurmannen kritisch bekijken en aanpassen indien nodig.

Op het moment dat beide punten uitgevoerd en uitgezocht zijn, hebben we voldoende informatie om de Kans op werk te berekenen. De verwachting is dat we in het voorjaar van 2020 deze kans kunnen publiceren.

Het rapport en de adviezen zullen worden voorgelegd aan de leden van het marktsegment en de sectorkamer.

Meer informatie over de casus Maritiem officier leest u in bijlage 11 Maritiem officier.

## 13. Conclusies en aanbevelingen

### 13.1. Methodiek Kans op werk

De methodiek en de ontwikkeling daarvan is uitgebreid en transparant beschreven.

- Er zal een infographic worden ontwikkeld waarin duidelijk zichtbaar is wat de onderdelen van de methodiek zijn en op welke bronnen die worden gebaseerd.
- Voor vacatureramingen is voldoende respons op de leerbedrijven enquête van belang. Voor jaarlijks te bepalen groepen zullen alternatieve methoden (t.o.v. de random steekproef) worden ingezet om voldoende respons te garanderen.

### **13.2. Vragen en reacties**

Uit de beschrijving blijkt dat SBB altijd en meestal per omgaande reageert op vragen naar aanleiding van Kans op werk. De analyse resulteert niet in aanbevelingen.

### **13.3. Prognoses vraag naar gediplomeerden**

Uit de analyse blijkt dat bij een derde van de opleidingen sprake is van een inconsistente vacatureontwikkeling in één of meerdere jaren. Daarvoor zijn zeven verschillende oorzaken gevonden

Aanbevelingen

- 1 De gegevens van meerdere jaren ook toepassen op de Jobfeed vacature aantallen.
- 2 Voor de inzet van de resultaten van de enquête de 50 : 30 : 20 methode blijven hanteren
- 3 Wijzigingen van de koppeling tussen de Jobfeedberoepen en kwalificaties hebben ook gevolgen voor de vacatureprognoses en de perspectieven. Het is daarom raadzaam deze van te voren mee te nemen in de overwegingen, deze te documenteren en eventueel op te nemen in de online toelichting op de methodiek.

### **13.4. Prognoses aanbod van gediplomeerden**

Dit onderdeel volgt later.

### **13.5. Prognoses arbeidsmarktinstroom**

Dit onderdeel volgt later.

### **13.6. Resultaten van Kans op werk 2016 - 2019**

De beschrijving van de resultaten van Kans op werk laat zien dat deze voor verreweg de meeste kwalificaties consistent en plausibel zijn. De analyse resulteert niet in aanbevelingen.

### **13.7. Vergelijking Kans op werk en spanningsindicator**

De beide methodieken geven vergelijkbare en stabiele resultaten. Daar waar verschillen optreden zijn die te verklaren uit de verschillen in de methodiek.

Aanbevolen wordt om de gegevens van Kans op werk ook te vergelijken met de prognoses van ROA die eind 2019 zullen verschijnen.

### **13.8. Zelfstandigen en flex**

De arbeidsmarkt verandert en dit kan consequenties hebben voor de manier waarop Kans op werk wordt bepaald. In de methodiek van Kans op werk wordt met ingang van Kans op werk 2020 rekening gehouden met het aandeel zelfstandigen onder gediplomeerden.

### **13.9. Casus Helpende zorg en welzijn**

De aanbevelingen zijn de volgende:

1. Zodra tussen twee publicatiemomenten nieuwe betrouwbare en gelegitimeerde prognoses beschikbaar zijn, stellen we nieuwe perspectieven vast en actualiseren we de gepubliceerde kansen en onderliggende data.
2. Bekijk voor Kans op werk of en hoe we rekening kunnen houden met het gegeven dat een substantieel deel van de gediplomeerden niet werkt. Het zou kunnen zijn dat (een deel van) deze gediplomeerden niet op zoek gaat naar werk op het niveau en in het verlengde van de opleiding.
3. Communiceer dat de kans op werk vanuit het oogpunt van een aankomend student anders is dan vanuit het oogpunt van werkgevers. Een werkgever kan krapte voelen terwijl de Kans op werk voor een aankomend student matig of gering is. Bijvoorbeeld als een deel van de voor de arbeidsmarkt beschikbare gediplomeerden niet op zoek gaat naar werk, dan kan een werkgever tekorten ervaren.

**Advies:**

Uit de resultaten van de enquête onder leerbedrijven in 2019 blijkt dat werkgevers een toename van het aantal vacatures voor gediplomeerden van opleiding Helpende zorg en welzijn van 7% verwachten. Een jaar eerder, voordat bekend werd dat er een financiële injectie zou plaatsvinden, was dit nog -20%. Het advies is daarom actualiseer in januari 2020 het nieuwe perspectief voor de Helpende zorg en welzijn.

### **13.10. Casus Manager / ondernemer horeca**

Het advies is in samenwerking met het marktsegment vastgesteld. Voorgesteld is om de arbeidsmarktrelevantie van de kwalificaties Manager / ondernemer horeca, Meewerkend horeca ondernemer en Leidinggevende in de bediening en Manager fastfood als gelijkwaardig te beschouwen. De Kans op werk wordt dan gebaseerd op verhouding van de som van de vraag en de som van het aanbod van deze kwalificaties bij elkaar. De Kans op werk 2020 voor deze opleidingen wordt voldoende. Een algemene aanbeveling naar aanleiding van deze casus is om de methode van koppelen kwalificaties en beroepen opnieuw te ijken en belanghebbenden hier bij te betrekken.

### **13.11. Casus Maritiem officier**

**Conclusies:**

- Het is niet mogelijk de onderzoeksvragen met kwantitatieve informatie te beantwoorden.
- Bij de vraag naar maritiem officiers wordt vooral gesteld in het informele circuit. Er wordt veel 'via- via' geworven. De internationale vacature markt speelt voor mbo-gediplomeerden nauwelijks een rol.
- Het beroepen in het verlengde van de kwalificatie Maritiem officier alle schepen zijn sterk verwant aan die van de kwalificaties Stuurman alle schepen en Werktuigkundige alle schepen.

**Aanbevelingen:**

- Omdat er geen betrouwbaar beeld is van het informele circuit worden tijdelijk geen kansen voor deze beroepen gepubliceerd.
- Het aandeel vacatures waarvoor geen externe uiting is geplaatst, wordt bepaald met behulp van de enquête onder leerbedrijven. Om correctiefactoren betrouwbaar vast te stellen zullen begin 2020 de grote werkgevers begin 2020 direct worden benaderd. We verwachten in het voorjaar de Kans op werk voor deze beroepen te kunnen publiceren

- De verwantschap tussen de beroepen in het verlengde van de maritieme kwalificaties is de aanleiding om opnieuw de koppeling tussen beroepen en kwalificaties in Jobfeed aan te passen.

**NOVEMBER 2019**

**Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven**

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