

# Evaluatie Kans op werk

## BIJLAGE 2 - VRAGEN EN REACTIES

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

## Evaluatie Kans op werk

### **Vragen en reacties**

Bijlage 2

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Algemene vragen .....	3
2.1.	Vragen aan het Servicepunt Arbeidsmarktinformatie .....	3
2.2.	Toelichtingen op verzoek .....	4
3.	Vragen over resultaten van kwalificaties.....	5
3.1.	Operators in de levensmiddelenindustrie .....	5
3.2.	Maritieme kansen in de regio .....	6
3.3.	Maritiem en de internationale arbeidsmarkt .....	6
3.4.	Luchtvaartdienstverlener .....	7
3.5.	Autoschadeherstel .....	7
3.6.	Veeteelt, agrarisch loonwerk en hoveniers.....	7
3.7.	Managers in de horeca .....	8
3.8.	Financieel administratieve beroepen .....	8
3.9.	Kinderopvang.....	8
4.	Conclusies .....	9

## 1. Inleiding

Sinds de publicatie van Kans op werk 2017 (in 2016) zijn gestelde vragen en gegeven reacties gedocumenteerd. Vrijwel vanaf de start is geregistreerd welke vragen en antwoorden zijn gesteld. Daardoor is het mogelijk hiervan verslag te doen. Op deze wijze laten we zien hoe is omgegaan met vragen en laten we zien welke vragen zijn gesteld.

In deze notitie gaan we eerst in op de onderwerpen van meer algemene vragen om toelichting op de methodiek. In het tweede deel komen vragen rond de resultaten van kwalificaties aan bod en de extra onderzoeken die daaruit voortkwamen. Tenslotte kijken we terug op de aard van de vragen die zijn gesteld en de wijze waarop is gereageerd.

## 2. Algemene vragen

Gedurende het hele jaar stellen collega's, vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven en andere gebruikers vragen over de methodiek en onderdelen die van invloed (kunnen) zijn op het resultaat.

Voorbeelden hiervan zijn:

- de wijze waarop de vraag naar gediplomeerden is vastgesteld
- de wijze waarop het aanbod van gediplomeerden is vastgesteld
- de wijze waarop prognoses tot stand komen
- verhouding tussen aantallen gediplomeerden die op zoek gaan naar werk en de groep niet-werkenden en baanwisselaars
- de verhouding tussen aantallen bol- en bbl-studenten en welke gevolgen dit heeft voor de aantallen die kunnen blijven werken bij het leerbedrijf
- de achterliggende data vraag, aanbod en correctiefactoren
- de regionale verschillen tussen de kansen en de oorzaken daarvan
- de redenen dat er voor bepaalde kwalificaties geen uitspraak kan worden gedaan
- hoe de methodiek omgaat met een hoge doorstroom naar vervolgonderwijs
- hoe het ondernemerschap, zzp en flexwerk in de methodiek is verwerkt
- hoe met kleine aantallen gediplomeerden en/of vacatures wordt omgegaan

Een algemene vraag die jaarlijks terugkomt gaat over de kansen van managers, teamleiders en leidinggevendenden. Uit het alumni onderzoek MBO Kaart van DUO Onderwijsonderzoek blijkt dat een groot aantal gediplomeerden wel in de sector aan de slag gaan, maar slechts een klein aantal binnen een jaar na diplomering als manager of leidinggevende. Na uitleg wordt dit herkend. Dit is opgenomen in de toelichtende teksten bij de resultaten.

### 2.1. Vragen aan het Servicepunt Arbeidsmarktinformatie

Vanaf juli 2017 wordt op de website van SBB bij de presentatie van de resultaten van Kans op werk een telefoonnummer van de Servicedesk van SBB getoond. Bezoekers kunnen hier met hun vragen terecht. Om de vragen te kunnen beantwoorden is een Servicepunt Arbeidsmarktinformatie, als onderdeel van de Servicedesk, ingericht.

De doelen van het inrichten van een Servicepunt Arbeidsmarktinformatie zijn:

- het verbeteren van de bereikbaarheid voor vragenstellers
- een goede, snelle en efficiënte wijze van beantwoording van vragen
- het vergroten van het inzicht in het aantal en de aard van de vragen en de wijze van afhandeling.

Op de servicedesk van SBB worden vragen zo mogelijk of anders binnen 3 dagen afgehandeld. Vier medewerkers zijn aangewezen als specialist voor de vragen over producten van het team Arbeidsmarkt-, BPV- en Doelmatigheidsinformatie (ABD). Deze vier medewerkers hebben hiervoor in het voorjaar van 2017 twee trainingen gevolgd. Volgens het werkrooster van de servicedesk is minimaal een van de vier specialisten aanwezig. In samenwerking met de medewerkers van het Servicepunt is een lijst met veel gestelde vragen en antwoorden opgesteld over onder meer Kans op werk. Hiermee is bereikt dat de kwaliteit van de antwoorden is verbeterd.

Het servicepunt registreert alle vragen en de wijze waarop de afhandeling heeft plaatsgevonden. Hiermee ontstaat inzicht in de gestelde vragen. Regelmatig, eens per kwartaal, stelt de servicedesk een overzicht van gestelde vragen en reacties op en twee maal per jaar worden deze besproken.

Vanaf de start van het servicepunt in juni 2017, tot en met augustus 2019 is er door 53<sup>1</sup> personen contact opgenomen met het servicepunt met een vraag over Kans op werk. Vaak konden vragen worden beantwoord door de medewerkers van het servicepunt. Als dit niet mogelijk was, is de vragensteller in contact gebracht met de projectleider van Kans op werk. De inhoud van de vragen is uiteenlopend. Er waren algemene vragen over bijvoorbeeld het vinden van gegevens op de website, het tijdstip van actualisatie, over de resultaten en over de methodiek. Die van algemene aard beantwoordden de medewerkers van het servicepunt, vragenstellers met specifieke vragen werden doorverbonden met de projectleider Kans op werk. De gegeven antwoorden door de medewerkers van het servicepunt waren voor verreweg de meeste gevallen juist. Ook als doorverwezen werd, was dit bijna altijd terecht.

Na drie jaren kunnen we vaststellen dat de drie doelen (vergroten bereikbaarheid, verbeteren van de kwaliteit van de antwoorden en inzicht in het aantal en de inhoud van vragen) zijn bereikt.

## **2.2. Toelichtingen op verzoek**

Tijdens summercourses voor collega's, teamvergaderingen en op uitnodiging van onderwijsinstellingen zijn toelichtingen over de methodiek en resultaten van Kans op werk gegeven.

Vanaf de start kwamen er veel vragen van de leden van de sectorkamer Voedsel, groen en gastvrijheid. Naar aanleiding hiervan is een aantal kleinschalige bijeenkomsten georganiseerd met verschillende branchepartijen, onderwijs-vertegenwoordigers en onderzoekers. Een opsomming van deze bijeenkomsten in 2016, 2017 en 2018:

- Werkgeversoverleg Groen Colland
- Marktsegment Winkelambacht
- Marktsegment Gastvrijheid
- Brancheplatform Kappers
- ANVR/Reiswerk

---

<sup>1</sup> In totaal zijn 205 vragen gesteld, telefonisch of per e-mail. De meeste vragen gingen over Kans op werk, Studie in cijfers en de website doelmatigheid.

- Anko - Kappers
- Stichting Opleidingenfonds in de Levensmiddelenindustrie (SOL)
- KiKK Recreatie

Tijdens deze bijeenkomsten is een toelichting gegeven op de methodiek en ontwikkeling van de methodiek en resultaten. Vragen werden beantwoord en eventuele oorzaken voor niet-herkende resultaten zijn besproken.

### 3. Vragen over resultaten van kwalificaties

Hieronder gaan we in op vragen over specifieke kwalificaties en de reacties hierop, gesprekken die hebben plaatsgevonden op verzoek van belanghebbenden en verdiepend onderzoek dat is gedaan.

#### 3.1. Operators in de levensmiddelenindustrie

In 2017 is de relatie tussen procesoperators en operators in de levensmiddelenindustrie besproken met de directeur van SOL (Stichting Opleidingenfonds in de Levensmiddelenindustrie). Er blijkt volop werk in deze branches. In de levensmiddelenindustrie werken niet alleen operators die waren opgeleid om te werken in deze branches. De meeste bedrijven in de levensmiddelenindustrie zijn op zoek naar een goede mix tussen (algemeen) operators en operators opgeleid specifiek voor de versindustrie. Het bleek niet mogelijk een ideale verdeling tussen beide functies op de werkvloer vast te stellen.

Operators A, B en C

In gesprek met de directeur van het MBO College voor Vormgeving, Mode & Media, Laboratorium en Procestechniek, onderdeel van het ROC van Twente over de kansen voor de Procesoperator A en B en de Operator C (Procesoperator A, crebo 25337, Procesoperator B, crebo 25338 en Operator C, crebo 25303). De kansen voor gediplomeerden van de kwalificatie Operator C zijn minder goed dan die voor de overige twee. De procesoperator A en procesoperator B zijn opleidingen met veel bbl-gediplomeerden, waarvan een groot deel blijft werken bij het leerbedrijf. De meeste gediplomeerden Operator C hebben de bol variant gevolgd. Het aandeel gediplomeerden Operator C is aanmerkelijk lager. Ook is het de vraag of deze gediplomeerden eerst instromen op A of B niveau, of dat zij meteen als Operator C aan de slag gaan. Besloten wordt om extra onderzoek te doen naar de wijze waarop de gediplomeerde operators instromen op de arbeidsmarkt en om meer inzicht te krijgen in de verdeling van vacatures over de verschillende niveaus.

Het onderzoek had de volgende opzet: Eerst vindt een gesprek plaats met de directeur van de opleidingen Laboratorium en Procestechniek. Deze bevestigt onze veronderstelling van het niveau van een eerste baan als Operator C. Verdere afspraken over een vervolgonderzoek worden met hem gemaakt. De leerbedrijven in Twente die nauw betrokken zijn bij de opleidingen worden uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek.

Met behulp van een semi gestructureerde vragenlijst (uitgangspunt zijn de vragen van de enquête onder leerbedrijven) is een telefonisch interview uitgevoerd onder negen contactpersonen en een persoonlijk interview met twee contactpersonen. Onderwerpen zijn vacature-aantallen in de afgelopen periode, de wijze waarop deze zijn ingevuld en de mate van tevredenheid van bedrijven hierover. Het onderzoek is uitgevoerd door een extern bureau. De resultaten zijn beschreven in een rapport, dat is verstrekt aan de

directeur van de opleidingen Laboratorium en Procestechiek. Hierop is niet gereageerd. De betreffende directeur is niet meer werkzaam bij het ROC van Twente.

Uit de interviews bleek dat er in de afgelopen 12 maanden 85 vacatures waren voor operators met de volgende verdeling over de drie niveaus:

- 10 voor Operator C
- 35 voor Operator B
- 40 voor Operator A.

Alle vacatures werden vervuld. Er zijn geen over- of ondergekwalficeerde mensen aangenomen. Voor de vacatures voor operator C, zegt de helft van de bedrijven dat hiervoor ook recent gediplomeerden in aanmerking komen.

#### Operators en de VNCI

In januari 2019 heeft de VNCI (Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie) en lid van het marktsegment Procesindustrie en Laboratoria, vragen gesteld over de prognoses in Kans op werk voor gediplomeerde operators. Er volgt een uitgebreide toelichting op de specifieke situatie van procesoperators (zie hierboven) en er worden vragen beantwoord. Op verzoek heeft Panteia een toelichting gegeven op de methodiek en de rol van het prognosemodel hierin. SBB maakt gebruik van vacaturespider Jobfeed. De VNCI heeft goede ervaringen met Jobdigger. Uit diverse contacten met het veld blijkt dat werkgevers vaak niveau 2 of 3 werven omdat die dan een op de betreffende deelsector gerichte VAPRO-opleiding kunnen volgen. Aan een Operator C die in een andere deelsector is opgeleid hebben ze niet veel; die moeten ze alsnog omscholen. Dit zal in het projectteam verder samen worden besproken.

### **3.2. Maritieme kansen in de regio**

Voor de kwalificaties in het Marktsegment Maritiem (schippers en scheepwerktuigkundigen) is in 2016 en 2017 een landelijke kans vastgesteld. Er worden dan kansen gegeven in alle arbeidsmarktregio's. Leden van het marktsegment constateerden dat ook kansen waren gepubliceerd in regio's waar geen of nauwelijks sprake is van een maritieme arbeidsmarkt. In overleg met leden van het marktsegment is afgesproken dat in de regio's zonder havens er geen perspectieven voor de betreffende kwalificaties zullen worden getoond.

### **3.3. Maritiem en de internationale arbeidsmarkt**

In januari 2019 stellen de leden van het marktsegment vragen over de mate waarin de arbeidsmarkt voor de maritieme kwalificaties internationaal is en of het mogelijk is hiermee binnen Kans op Werk methodiek rekening te houden. De Maritieme branche geeft aan dat ze de matige kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding Maritiem officier, niet herkent. Binnen het model Kans op werk hebben we alleen zicht op de Nederlandse vacatures. De mensen uit de maritieme branche geven aan dat er voor de maritiem officier sprake is van een internationale arbeidsmarkt.

SBB start in de zomer van 2019 een onderzoek naar de arbeidsmarktkansen voor gediplomeerde mbo-ers van de maritieme opleidingen en de mate waarvoor geldt dat er sprake is van een internationale arbeidsmarkt.

Het resultaat is een advies zijn aan het projectteam Kans op werk over hoe om te gaan met de kansen voor gediplomeerde mbo-ers van de maritieme opleidingen waarvoor geldt dat er sprake is van een internationale arbeidsmarkt. Dit advies was gereed in september 2019 en wordt meegenomen in Kans op werk 2020.

### **3.4. Luchtvaartdienstverlener**

(Marktsegment Luchtvaart, sectorkamer Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem, crebo 25363)

Leden van de sectorkamer geven aan dat er ook kansen worden getoond in regio's waar geen werk is voor deze gediplomeerde luchtvaartdienstverleners. We spreken af dat er geen resultaten worden getoond voor regio's zonder vliegveld.

### **3.5. Autoschadeherstel**

FOCWA (Federatie van Ondernemers in de Carrosserie- en Wagenbouw en Aanverwante bedrijven) constateert de marktbeving naar minder schadeherstelbedrijven, terwijl de kansen voor de schadeherstellers en carrosseriebouwers ruim voldoende tot goed zijn. Na overleg is geconstateerd dat in de prognoseperiode de vermindering van het aantal schadeherstelbedrijven nog minder sterk is en dat dit niet van invloed is op de resultaten van Kans op werk. Dat betekent dat de prognoses voor de branche nog niet tot uiting komen in de perspectieven voor de gediplomeerden.

### **3.6. Veeteelt, agrarisch loonwerk en hoveniers**

Naar aanleiding van vragen van Colland, samenwerkingsverband tussen fondsen en regelingen in de agrarische en groene sector, is in 2017 overleg geweest. Contact is gelegd met de arbeidsmarktonderzoekers van Colland. Onderwerp van gesprek was vooral de vacaturemarkt en de wijze waarop SBB inzicht heeft in deze markt. De onderzoekers van Colland kijken mee in het Jobfeed vacaturebestand en spreken hun vertrouwen hierover uit. Ook de resultaten van de enquête onder leerbedrijven zijn besproken. Afspraak is bij de meting 2019 de achterliggende data van Kans op werk naast de nieuwe gegevens uit het arbeidsmarktonderzoek van Colland te leggen en te bespreken of aanpassing nodig is.

Het onderzoek van Colland bevat onder andere vacature-informatie. Vacature aantallen worden gerapporteerd per branche en niet per beroep. Bij de bespreking van de conceptresultaten van de metingen in 2018 en 2019 blijkt dat de vacature informatie van Colland over de veehouderij, agrarisch loonwerk en hoveniers zich lenen voor vergelijking. Het betreft de volgende kwalificaties:

- Medewerker veehouderij, crebo 25432
- Vakbekwaam medewerker veehouderij, crebo 25537
- Vakexpert veehouderij, crebo 25535
- Medewerker agrarisch loonwerk, crebo 25555
- Vakbekwaam medewerker agrarisch loonwerk, crebo 25557
- Vakexpert agrarisch loonwerk, crebo 25556
- Medewerker hovenier, crebo 25452
- Vakbekwaam hovenier, crebo 25455
- Opzichter/uitvoerder groene ruimte, crebo 25454



In overleg met SBB heeft Colland in haar enquête in 2018 een vraag over het niveau van de vacature toegevoegd, zodat ook dat onderscheid kan worden gedeeld. Ook een vraag over het aandeel dat geschikt is oor schoolverlaters is toegevoegd. Toen bleek dat de vacature-aantallen voor alle kwalificaties vrijwel overeen kwamen. Dit bleek niet het geval voor de aantallen vacatures voor hoveniers op niveau 4 (Opzichter/uitvoerder groene ruimte. Voor de opzichter/uitvoerder groene ruimte (de hovenier op niveau 4) kwam Colland tot een hoger aantal vacatures dan SBB. Het perspectief is voor deze kwalificatie bijgesteld van gering naar matig.

In het voorjaar van 2019 kwam naar aanleiding van de presentatie van de kans op werk voor de Opzichter/uitvoerder groene ruimte op de WorldSkills (maart 2019) het verzoek om in gesprek te gaan vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven. Een toelichting op de methodiek is gegeven en duidelijk werd waarop de resultaten zijn gebaseerd. Ontevredenheid over het resultaat bleef.

### **3.7. Managers in de horeca**

Al gedurende enkele jaren is er ongenoegen over de perspectieven voor managers in de horeca. Dit zijn de kwalificaties Manager/ondernemer horeca. Het betreft de volgende kwalificaties.

- Meewerkende horeca ondernemer, crebo 25185
- Manager/bedrijfsleider fastservice, crebo 25177
- Leidinggevende bediening, crebo 25170

De leden van het marktsegment spreken de wens uit deze kwalificaties in de methodiek samen te voegen, en te komen tot één uitspraak. Afsproken is dat in samenwerking met het team K&E een verkennende notitie zal worden opgesteld met een schets van verschillende scenario's. Deze wordt in november 2019 in het marktsegment besproken, zodat aanpassingen voor de perspectieven van Kans op werk 2020 kunnen plaatsvinden. Deze notitie is onderdeel van de evaluatie Kans op werk (bijlage 10 Casus: Manager ondernemer Horeca). In alle gevallen blijft het zo dat weinig gediplomeerden binnen 1 jaar na afstuderen een leidinggevende functie hebben.

### **3.8. Financieel administratieve beroepen**

Leden van de sectorkamer Zakelijke dienstverlening en veiligheid hebben twijfels over de resultaten van de enquête onder de leerbedrijven voor de financieel-administratieve kwalificaties op niveau 3 en 4. Hier zijn geen alternatieve data beschikbaar die deze resultaten weerleggen. De vraag of extra onderzoek gewenst is, is voorgelegd aan de secretaris en de sectorunitmanager van de betreffende sectorkamer. Deze vraag is niet bevestigend beantwoord.

### **3.9. Kinderopvang**

Na publicatie van de resultaten van Kans op werk 2018 is er een verschil tussen de huidige behoefte aan pedagogisch medewerkers (Sectorkamer Zorg, welzijn en sport, Marktsegment Welzijn, Pedagogisch medewerker kinderopvang, crebo 25603) en de kans op werk voor gediplomeerden over enkele jaren.

Vragen komen hierover binnen van collega's. Als reactie hierop is de methodiek toegelicht. Voor deze kwalificatie geldt dat de huidige situatie op de arbeidsmarkt anders zal zijn dan die over enkele jaren. In het voorjaar van 2019 herkennen de leden van de sectorkamer Zorg, welzijn en sport voor diverse zorgkwalificaties de door SBB bepaalde Kans op werk niet: "Op dit moment wordt er immers van alles

gedaan om personeel te werven, zowel voor werk als voor opleidingen. Er wordt een verkeerd signaal afgegeven als de cijfers van SBB in tegenspraak zijn met de duidelijke arbeidsmarkttekorten in de zorg. Bovendien kunnen hiermee de inspanningen om personeel te werven voor een gedeelte teniet worden gedaan. De sectorkamer adviseert daarom met klem om de cijfers over 'Kans op werk' voor de sector ZWS niet te publiceren."

Omdat er met name voor de Helpende Zorg en Welzijn (Sectorkamer Zorg, welzijn en sport, Marktsegment Zorg, Helpende zorg en welzijn, crebo 25498) discrepantie is tussen de prognose Kans op werk en de extra financiële middelen van de overheid voor de ouderen- en verpleeghuiszorg is besloten de Kans op Werk tijdelijk op blanco te zetten en nader onderzoek te doen. Onderwerp van onderzoek is in welke mate dit soort impulsen zijn meegenomen in het resultaat van Kans op Werk. Om daarnaast te komen tot een betere onderbouwing van Kans op Werk voor de toekomst zal in het aanvullende onderzoek bekeken worden welke indicatoren mogelijk niet of onvoldoende zijn meegenomen in de berekening van Kans op Werk en worden de definities, indicatoren en aannames van het prognosemodel van VWS vergeleken met die van Kans op Werk.

Volgens Jobfeed is het aantal vacatures (en daarmee het aantal vacatures voor schoolverlaters na verwerking van de enquête) in 2019 sterk gestegen, maar het aantal gediplomeerden ligt nog steeds fors hoger. In het najaar van 2019 zal het eindrapport worden gepresenteerd. Dit eindrapport is onderdeel van de evaluatie Kans op werk (Bijlage 9 Casus: Helpende zorg en welzijn).

## 4. Conclusies

Vanaf de eerste publicatie van de perspectieven van Kans op werk op de website van SBB zijn er regelmatig vragen gesteld. Een groot deel van de vragen zijn van algemene aard. De komst van het Servicepunt Arbeidsmarktinformatie in 2017 heeft hieraan een goede bijdrage geleverd.

Ook zijn er vragenstellers die hun ongenoegen uiten over de perspectieven. Na een toelichting op de definitie van Kans op werk (de kans op werk op het niveau en in het verlengde van de opleiding als je nu start met de opleiding) of op de methodiek, zijn verreweg de meeste vragen naar tevredenheid van de vragenstellers beantwoord. Na verloop van tijd is gebleken voor welke kwalificaties de perspectieven niet herkenbaar zijn. Waar mogelijk zoekt SBB aansluiting bij branche-onderzoeken 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. Dit gebeurt in nauw overleg met de betreffende stakeholders. In 2018 is een eerste onderzoek naar de vraag naar recent gediplomeerde procesoperators gedaan, in 2019 waren de helpende zorg en welzijn, de managers in de horeca en de maritieme opleidingen onderwerp van onderzoek. De resultaten van de onderzoeken van dit jaar kunnen worden meegenomen bij de vaststelling van de perspectieven van Kans op werk 2020.

Terugkijkend vanaf de start van Kans op werk in 2017 biedt deze notitie inzicht in de aard van de inhoud van de vragen. Ook kunnen we constateren dat altijd en meestal per omgaande wordt gereageerd op vragen. In enkele gevallen leiden de vragen tot het uitvoeren van extra onderzoek.

**NOVEMBER 2019**

**Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven**

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