

Advies

Profiel van studenten van
economisch-administratieve mbo-opleidingen



Deel 2:
Arbeidsmarktgericht
opleiden

CM MBO
┌ commissie
macrodoelmatigheid
mbo ─┘

Inhoud

Samenvatting	3
Advies	5
1. Inleiding	5
2. Overwegingen	5
3. Aanbevelingen	8
Toelichting	10
1. Inleiding	10
2. Pilot aansluiting actuele, regionale vraag werkveld en inhoud van opleidingen	10
2.1 Skills	10
2.2 Aanpak	12
2.3 Uitkomsten pilot en gebruikswaarde	13
3. Samenvatting deel 1 advies	15
4. Arbeidsmarktpositie van gediplomeerden van economisch-administratieve opleidingen	16
5. Soepelere overgang naar werk	17

Samenvatting

De minister van OCW heeft uit oogpunt van kansengelijkheid de CMMBO gevraagd een themaonderzoek uit te voeren naar het profiel van mbo-studenten van economisch-administratieve opleidingen en hoe zij in vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt presteren. Dit deel 2 van het advies van de CMMBO richt zich op het versterken van het arbeidsmarktgericht opleiden van de studenten voor wie doorstroom naar een hoger niveau nu niet aan de orde is.

Hiervoor is, in samenwerking met een aantal mbo-instellingen, het afgelopen jaar een pilot uitgevoerd waarbij is nagegaan of de inhoud van deze opleidingen nog beter afgestemd kan worden op de actuele vraag uit de regionale arbeidsmarkt. In de pilot is o.a. een instrumentarium ontwikkeld waarbij op geautomatiseerde wijze relevante, regionale vacatures worden verzameld en verwerkt tot overzichten van gevraagde skills. Deze vraag is vervolgens vergeleken met de skills die in de huidige opleidingen worden ontwikkeld.

Uit deze vergelijking blijkt dat de inhoudelijke aansluiting tussen de actuele, regionale vraag naar skills en hetgeen in opleidingen wordt geleerd, doorgaans al goed is. Daarnaast zijn er ook verbeteringen mogelijk. Zo worden bepaalde 'soft skills' wel veel gevraagd in regionale vacatures, maar nu niet expliciet in de opleidingen ontwikkeld. Ook blijkt dat voor meer generieke beroepen werkgevers vaak meer kennis vragen over hun specifieke branche, wat nu vaak geen expliciet onderdeel van de opleiding is. Het ontwikkelde instrumentarium biedt ook inzicht in de mate van ontwikkeling van inhoud van beroepen in recente jaren. Volgens de deelnemende instellingen zijn de verkregen inzichten ook bruikbaar voor het versterken van oriëntatie en studieloopbaanbegeleiding. Tenslotte bieden de resultaten inzicht in de inhoudelijke overlap tussen beroepen in het economisch domein, waardoor de leerroute voor studenten zo ingericht kan worden dat ze zich bij instroom breder kunnen oriënteren en gaandeweg keuzes kunnen maken voor verdere specialisatie.

De gebruikswaarde van het instrumentarium kan verder ontwikkeld worden wanneer instellingen de inzichten mogen benutten om een (deels) eigen invulling en inrichting van opleidingen te legitimeren. De deelnemende instellingen zien graag een structureel vervolg op hetgeen in de pilot ontwikkeld is.

Op grond van de uitkomsten concludeert de Commissie dat het gebruik van het ontwikkelde skills-instrumentarium in aanleg aan instellingen perspectief biedt om de afstemming van vraag en aanbod op regionaal en individueel niveau te verfijnen. Het gebruik van skills is volgens de Commissie aanvullend op diploma's en komt daar niet voor in de plaats. Het stelsel zou voldoende ruimte moeten bieden voor regionaal en individueel maatwerk door instellingen op basis van een gedegen skills analyse. Het opleiden voor een diploma ontwikkelt zich zo op regionaal niveau door naar het opleiden voor beschikbaar werk.

Een noodzakelijke stap voor de verdere stimulering van het gebruik van skills is het bevorderen van een landelijke, geüniformeerde skills-taal. Voor arbeidsbemiddeling wordt hieraan gewerkt en een verbreding naar het beroepsonderwijs is nodig om de effectiviteit van het gebruik van skills te bevorderen en spraakverwarring tegen te gaan. Uit oogpunt van het individu sluiten in een ideale situatie talent-/loopbaanontwikkeling, onderwijs, de transitie naar de arbeidsmarkt en verder leren op elkaar aan. Een uniforme skills-taal kan bijdragen aan meer samenhang tussen deze werelden.

De Commissie concludeert tevens dat de genoemde mogelijkheden voor een nog betere afstemming van de inhoud van opleidingen op de actuele, regionale arbeidsmarktvraag waarschijnlijk onvoldoende zijn om het geringe tot matige arbeidsmarktperspectief op met name de lagere niveaus van deze opleidingen te veranderen. Daarvoor is de uitstroom aan schoolverlaters van deze opleidingen naar verhouding te groot ten opzichte van het verwachte aantal baanopeningen. In samenhang met deel 1 van het advies, waar is ingegaan op de emancipatoire functie van deze opleidingen, doet de Commissie daarom de volgende aanbevelingen:

- Stimuleer het gebruik van skills en een uniforme skills-taal voor de arbeidsmarkt en in het mbo voor talentontwikkeling. Dit in samenhang met voldoende ruimte voor instellingen om individueel maatwerk te kunnen leveren om aanwezig en het potentieel aan talenten van studenten vast te stellen, te ontwikkelen en regionaal te verbinden aan duurzaam werk.
- Stimuleer, in samenhang met het vorig punt, een juist gebruik van moderne technologie om een actueler en vollediger inzicht te krijgen in de regionale arbeidsmarktvraag om zo de inhoud van opleidingen te optimaliseren.
- Bevorder het herontwerp van economische-administratieve opleidingen om een steviger fundament te leggen voor een succesvolle doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en meer aandacht te besteden aan (her) oriëntatie op meer perspectiefrijk werk.
- Bevorder voor met name schoolverlaters van de lagere niveaus het uitwerken van (post-)initiële opleidingsactiviteiten, op basis van een wendbaar curriculum dat gedragen wordt door een alliantie van mbo-instelling met (groepen van) bedrijven, zodat deze schoolverlaters een duurzame start op de arbeidsmarkt kunnen maken.
- Voer de discussie of de opdracht van het mbo (evt. voor specifieke doelgroepen) geactualiseerd moet worden om jongeren naar duurzaam werk te leiden, en over de ruimte en faciliteiten die hiervoor nodig zijn.

Advies

1. Inleiding

De minister van OCW heeft de CMMBO gevraagd een themaonderzoek uit te voeren naar het profiel van mbo-studenten van economisch-administratieve opleidingen en hoe zij in vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt presteren. Het eerste deel van het advies (november 2019) bevat o.a. een analyse van de kenmerken van deze groep studenten waaruit blijkt dat jongeren met een minder gunstige uitgangspositie bovengemiddeld vertegenwoordigd zijn in deze opleidingen. In het advies heeft de CMMBO aanbevelingen gedaan voor het versterken van de oriëntatie- en doorstroomfunctie van deze opleidingen om zo kansengelijkheid te bevorderen.

Deze rapportage is het tweede deel van het advies van de CMMBO en richt zich op het versterken van het arbeidsmarktgericht opleiden van de studenten van economisch-administratieve opleidingen voor wie doorstroom naar een hoger niveau nu niet aan de orde is. Hiervoor is het afgelopen jaar een pilot uitgevoerd waarbij is nagegaan of mbo-instellingen de inhoud van de opleidingen nog beter kunnen afstemmen op de actuele, regionale vraag vanuit de arbeidsmarkt.

2. Overwegingen

- In deel 1 van het advies blijkt dat een meerderheid van de (v)mbo-studenten van economisch-administratieve beroepsopleidingen deze opleiding gekozen heeft als voorbereiding op een verdere studie, niet direct als voorbereiding op een specifiek beroep. Deze studenten geven aan zich in de eerste plaats persoonlijk te willen ontwikkelen tot een zo hoog mogelijk niveau. Ze doen daarnaast tijdens hun opleiding graag ervaring op in het bedrijfsleven om hun weg naar een beroep stapsgewijs te bepalen en mijden nu bewust een geprofileerde beroepskeuze. Deze opleidingen hebben dus voor vele van de studenten een bredere, emancipatoire functie dan een gerichte voorbereiding op een specifiek beroep. Mede daarom heeft de CMMBO in deel 1, kort samengevat, geadviseerd in de studieloopbaan een steviger fundament te leggen voor een succesvolle doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en meer aandacht te besteden aan oriëntatie om evt. op een later moment in de leerroute nog een switch te kunnen maken naar een meer perspectiefrijk beroep.
- Want het arbeidsmarktperspectief van economisch-administratieve beroepsopleidingen is op de lagere niveaus structureel onvoldoende tot matig. Naarmate het niveau hoger wordt, wordt ook het arbeidsmarktperspectief beter. Maar het blijft doorgaans beneden het mbo-gemiddelde. Dit wordt naar verwachting in de nabije toekomst niet beter vanwege de voortgaande technologische ontwikkelingen waardoor uitvoerende administratieve functies verdwijnen. Zeker gediplomeerden op de lagere niveaus die gaan werken, worden binnen afzienbare tijd geconfronteerd met de noodzaak zich verder om of bij te scholen. En mede gelet op de beperkte deelname van deze groepen aan leven lang ontwikkelen activiteiten tot nu toe, heeft de Commissie in deel 1 al geadviseerd hiervoor in het publieke domein geschikte opleidingsactiviteiten te ontwikkelen.
- Met in acht name van voorgaande context heeft de CMMBO een pilot uitgevoerd om na te gaan wat in de huidige situatie mogelijk is om het arbeidsmarktgericht opleiden van studenten van economisch-administratieve opleidingen door instellingen te versterken. Dit door het verbeteren van de informatie over de actuele, regionale

vraag vanuit de arbeidsmarkt zodat mbo-instellingen de inhoud van hun opleidingen hierop nog beter kunnen afstemmen. Hiervoor is in de pilot een instrumentarium ontwikkeld waarbij op geautomatiseerde wijze relevante, regionale vacatures worden verzameld en verwerkt tot overzichten van gevraagde skills.

- De aanpak van de pilot is mede geïnspireerd op de ontwikkeling van skills (ofwel: vaardigheden) als taal om vraag en aanbod van arbeid op individueel niveau beter en continu op elkaar af te kunnen stemmen. Al lange tijd heeft het diploma een belangrijke functie ten dienste van deze afstemming, maar door de steeds grote dynamiek aan de vraagkant van de arbeidsmarkt is deze functie onder druk komen te staan. Diploma's kunnen hun waarde na enkele jaren verliezen, geven vaak maar toegang tot een beperkte selectie van beroepen en kunnen mensen zonder diploma uitsluiten van werk, ondanks dat ook zij beschikken over bepaalde vaardigheden. De nadruk zou moeten liggen op vaardigheden waarover mensen wel beschikken of moeten ontwikkelen om duurzaam werk te hebben. Als aanvulling op diploma's, is er daarom (inter)nationaal sprake van diverse initiatieven om het gebruik van skills als fijnmaziger allocatiemechanisme verder te ontwikkelen en toe te passen. Niet alleen voor arbeidsbemiddeling op zich, maar ook voor individuele talent-/loopbaanontwikkeling en in relatie met leven lang ontwikkelen. De verbreding van het gebruik van skills naar het beroepsonderwijs is nog bescheiden. Mede hierom is in de pilot de gebruikswaarde van skills voor mbo-instellingen bekeken.
- Uit de pilot blijkt dat de inhoudelijke aansluiting tussen de actuele, regionale vraag naar skills en hetgeen in opleidingen wordt geleerd, doorgaans al goed is. Daarnaast zijn er ook verbeteringen mogelijk. Zo worden bepaalde 'soft skills' (met name bepaalde persoonlijkheidseigenschappen, zoals: flexibiliteit, representatief en enthousiasme) wel veel gevraagd in regionale vacatures, maar nu niet expliciet in de opleidingen ontwikkeld. Dit inzicht vormt volgens de deelnemende instellingen een goede aanvulling op de overwegend vakmatige invulling van beroepskwalificaties die centraal staan in kwalificatiedossiers. Ook blijkt dat voor meer branche overschrijdende beroepen, zoals secretaresse en verkoper, werkgevers vaak meer kennis vragen over hun specifieke branche. Dit is nu vaak geen expliciet onderdeel van de opleiding. Tot slot geeft het instrumentarium inzicht in de mate waarin de inhoud van beroepen zich in recente jaren heeft ontwikkeld.
- Het verkregen inzicht in persoonlijkheidseigenschappen die voor een beroep gevraagd worden, is volgens de deelnemende instellingen ook bruikbaar voor het versterken van oriëntatie en studieloopbaanbegeleiding. Het vergroot namelijk de mogelijkheden om in te schatten of uit oogpunt van persoonlijkheid (naast interesse en kennis) een student kan gaan 'matchen' met een bepaald beroep in het economisch domein, of daarbuiten.
- Het ontwikkelde instrumentarium om vacatures te verzamelen en te verwerken tot overzichten van gevraagde skills, geeft ook inzicht in de mate van inhoudelijke verwantschap tussen beroepen in het economisch domein. Dit inzicht biedt aanknopingspunten om bij het ontwerpen van opleidingen de leerroute voor studenten zo in te richten, dat ze zich bij instroom breder kunnen oriënteren en gaandeweg hun leerroute keuzes kunnen maken voor verdere specialisatie. Daarbij liefst ook rekening houdend met hun perspectieven op de arbeidsmarkt.
- Samengevat zijn de deelnemende instellingen positief over de inhoudelijke opbrengsten van de pilot. De gebruikswaarde van het instrumentarium kan verder ontwikkeld worden:
 - door de grote hoeveelheden gegevens over de regionale arbeidsmarkt op een gebruikersvriendelijke wijze te ontsluiten tot relevante informatie voor opleidingen;
 - wanneer instellingen de inzichten mogen benutten om een (deels) eigen invulling en inrichting van opleidingen te legitimeren en dus beredeneerd (in zekere mate) af mogen wijken van landelijke standaarden t.b.v. regionaal maatwerk;

- wanneer landelijk een uniforme skills-taal ontwikkeld wordt. Niet alleen voor arbeidsbemiddeling, maar ook voor loopbaanbegeleiding, (initieel) beroepsonderwijs en leven lang ontwikkelen. Uit oogpunt van talentontwikkeling van het individu sluiten deze zaken op elkaar aan en kan zo'n uniforme taal deze samenhang versterken en spraakverwarring tegengaan.
- Het in de pilot ontwikkelde instrumentarium en de bijbehorende technologie is aanvullend op o.a. de meer kwalitatieve informatie die onderwijsteams vergaren via contacten met het werkveld en kan daar niet voor in de plaats komen. Het ontwikkelde instrumentarium kent ook beperkingen en het interpreteren van en reflecteren op de uitkomsten vereist deskundigheid.
- Het doel van de pilot was na te gaan of mbo-instellingen in de huidige situatie de inhoud van economisch-administratieve opleidingen beter kunnen afstemmen op de actuele, regionale vraag vanuit de arbeidsmarkt. Op grond van voorgaande uitkomsten concludeert de Commissie dat de inhoudelijke aansluiting doorgaans al goed is en het in de pilot ontwikkelde instrumentarium inzicht biedt aan instellingen om dit nog beter te kunnen doen. Dit is volgens de Commissie bij uitstek een verantwoordelijkheid van de instellingen. Het gebruik van het ontwikkelde skills-instrumentarium biedt in aanleg perspectief om de afstemming van vraag en aanbod op regionaal en individueel niveau te verfijnen. Het gebruik van skills is volgens de Commissie aanvullend op diploma's (zoals geregeld in de landelijke kwalificatiestructuur) en komt daar niet voor in de plaats. De kwalificatiestructuur zou compatibel moeten zijn met een geüniformeerde skills-taal en voldoende ruimte moeten bieden voor dergelijk regionaal en individueel maatwerk door instellingen op basis van een gedegen skills analyse. Het opleiden voor een diploma ontwikkelt zich zo op regionaal niveau door naar het opleiden voor beschikbaar werk. Dit komt de wensen van de student en het regionale bedrijfsleven ten goede.
- De Commissie concludeert tevens dat de genoemde mogelijkheden voor een nog betere afstemming van de inhoud van opleidingen op de actuele, regionale arbeidsmarkt vraag waarschijnlijk niet dermate doorslaggevend zullen zijn om het geringe tot matige arbeidsmarktperspectief op met name de lagere niveaus van deze opleidingen te veranderen in een voldoende tot goed perspectief. Daarvoor is de uitstroom aan schoolverlaters van deze opleidingen naar verhouding structureel te groot ten opzichte van het verwachte aantal baanopeningen.
- Volgens de Commissie is een structurele, grotere instroom van studenten in deze opleidingen dan uit oogpunt van de arbeidsmarkt vraag nodig is, enkel acceptabel als instellingen daadwerkelijk vorm (kunnen) geven aan de bredere doelstelling van deze opleidingen. En er niet volstaan wordt met het gericht opleiden voor het betreffende, specifieke diploma. Dit bevestigt het belang van de aanbevelingen in deel 1 van het advies om ten behoeve van kansengelijkheid voor studenten in economische-administratieve opleidingen een steviger fundament te leggen voor een succesvolle doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en meer aandacht te besteden aan (her)oriëntatie op meer perspectiefrijke beroepen. En om, specifiek voor schoolverlaters van de lagere niveaus, binnen het publieke domein geschikte (post-)initieële opleidingsactiviteiten te ontwikkelen, op basis van een wendbaar curriculum dat gedragen wordt door een alliantie van mbo-instelling met (groepen van) bedrijven. Zodat deze studenten niet vanwege hun minder gunstige uitgangspositie achtergesteld worden, of uitgesloten raken. Dit alles vereist een stevig herontwerp van opleidingen, wellicht in samenhang met een actualisering van de opdracht aan het mbo en van de daarbij behorende ruimte en faciliteiten om hieraan invulling te kunnen geven. Deze opdracht wordt dan niet alleen goede beroepsopleidingen aan te bieden, maar ook de initieële belangstelling van jongeren uiteindelijk te verbinden aan het verwerven en behouden van duurzaam werk en (mede daardoor) deelname aan de maatschappij.

- Het in de pilot ontwikkelde instrumentarium op basis van skills kan daarbij behulpzaam zijn, naast andere noodzakelijke faciliteiten gelet op de diversiteit van studenten. De minister van OCW heeft inmiddels de instellingen die deel hebben genomen aan de pilot uitgenodigd hun ideeën over vernieuwing van economisch-administratieve opleidingen om te zetten in ontwerpen voor opleidingstrajecten die studenten van deze opleidingen nog beter kunnen bedienen. Uit de komende ontwerpprocessen moet gaan blijken wat nodig is om de verschillende doelgroepen de beste kansen te bieden.

3. Aanbevelingen

De uitgevoerde pilot levert niet het wondermiddel op om het arbeidsmarktperspectief van economisch-administratieve opleidingen, m.n. op de lagere niveaus, ingrijpend te verbeteren. Maar de verkregen inzichten kunnen mbo-instellingen wel helpen het arbeidsmarktgericht opleiden van studenten verder te versterken en kansgelijkheid te bevorderen. In samenhang met deel 1 van het advies, doet de Commissie daar de volgende aanbevelingen voor:

- *Verdere stimulering van het gebruik van skills door mbo-instellingen voor talentontwikkeling:*
Het skills-instrumentarium dat in de pilot is ontwikkeld biedt mbo-instellingen een actueler en vollediger inzicht in de regionale arbeidsmarktvrage. Deze inzichten zijn voor de instellingen bruikbaar om de programmering en inhoud van opleidingen te optimaliseren en oriëntatie en (leer)loopbaanbegeleiding voor studenten te versterken. De opzet van de pilot is te beperkt om nu een definitieve uitspraak over de toepassing van skills voor het gehele mbo te kunnen doen. Maar de uitkomsten zijn wel zodanig positief dat de Commissie een verdere stimulering en facilitering van een dergelijk gebruik van skills adviseert. Dit in samenhang met voldoende ruimte voor instellingen om individueel maatwerk te kunnen leveren om aanwezige en het potentieel aan talenten van studenten vast te stellen, te ontwikkelen en te verbinden aan de regionale arbeidsmarktvrage. Dit kan aansluiten bij het recente voornemen van de minister van OCW om meer ruimte voor maatwerk te creëren in mbo-opleidingen, als onderdeel van het toekomstperspectief op de kwalificatiestructuur.

Een noodzakelijke stap voor de verdere stimulering van het gebruik van skills is het bevorderen van een landelijke standaard voor de definiëring van skills. Ofwel: een geüniformeerde skills-taal. Voor arbeidsbemiddeling wordt hieraan gewerkt en een verbreding naar het beroepsonderwijs is nodig om de effectiviteit van het gebruik van skills te bevorderen en spraakverwarring tegen te gaan. Een open standaard maakt het mogelijk dat (markt) partijen hun dienstverlening hierop kunnen afstemmen en producten uitwisselbaar zijn.

Uit oogpunt van het individu sluiten in een ideale situatie talent-/loopbaanontwikkeling, onderwijs, de transitie naar de arbeidsmarkt en verder leren op elkaar aan: een individueel skills paspoort. Zo ver is het nu niet, maar gelet op (inter)nationale ontwikkelingen t.a.v. skills, kan een uniforme skills-taal bijdragen aan meer samenhang tussen deze werelden.

- *Bevorder het juist gebruik van moderne technologie om de actuele, regionale arbeidsmarktvrage in kaart te brengen:*
In samenhang met het vorige punt stelt de Commissie voor de mogelijkheden van moderne technologie te benutten om de actuele, regionale arbeidsmarktvrage te analyseren. De deelnemende opleidingen willen graag structureel beschikken over deze informatie om periodiek de inhoud van de opleidingen te kunnen onderhouden. Dit in aanvulling op de bestaande contacten met het werkveld. Een juist gebruik van de technologie vraagt deskundigheid en houdt o.a. rekening met de beperkingen ervan.

- *Het bevorderen van een integraal herontwerp van economische-administratieve opleidingen:*
 Het in economische-administratieve opleidingen, naast beroepsvorming, een steviger fundament leggen voor een succesvolle doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en meer aandacht besteden aan (her)oriëntatie op meer perspectiefrijke beroepen, vergt een stevig herontwerp van deze opleidingen en begeleiding van studenten. De Commissie waardeert de uitnodiging van de Minister aan de instellingen die hebben deelgenomen aan de pilot hun ideeën voor een herontwerp uit te werken en adviseert de Minister voldoende ondersteuning te verlenen aan de betrokken instellingen om dit uit te kunnen werken en te realiseren.
- *Het uitwerken van opleidingsactiviteiten voor de ontwikkeling van skills van schoolverlaters op lagere niveaus:*
 De skills-benadering biedt wellicht ook betere mogelijkheden voor de verdere ontwikkeling van schoolverlaters die nu met een diploma op niveaus 2 en 3 uitstromen naar de arbeidsmarkt. De verwachting van de Commissie is dat velen van hen waarschijnlijk vlot geconfronteerd worden met de noodzaak zich om of bij te scholen. Dit zou op basis van skills mogelijk flexibeler kunnen dan op basis van (delen van) hele opleidingen en beter aansluiten op de wensen van de doelgroep gelet op de uitkomsten van de pilot Soepelere overgang naar werk. De Commissie adviseert voor dit idee de uitkomsten van deze pilot en de pilot Soepelere overgang naar werk voor met name niveau 2 schoolverlaters verder door te ontwikkelen. Dit mede gelet op de constatering dat de huidige markt voor leven lang ontwikkelen voor deze doelgroep overwegend onvoldoende functioneert. De recente Aanpak jeugdwerkloosheid kent een tijdelijke impuls.
- *Actualiseren van de opdracht aan het mbo?*
 De Commissie realiseert zich dat voorgaande aanbevelingen deels verder gaan dan enkel het verzorgen van goede beroepsopleidingen. Tevens constateert de Commissie dat (met de toenmalige integratie van o.a. vormingswerk, educatie, beroepsbegeleidend onderwijs en mbo) de oorspronkelijke opdracht aan mbo-instellingen uitgebreider was en ogenschijnlijk dichter lag bij hetgeen de Commissie nu adviseert. De Commissie stelt daarom voor eens expliciet de beleidsmatige discussie te voeren over de actuele opdracht aan het mbo in relatie tot het naar duurzaam werk leiden van jongeren, en welke ruimte en faciliteiten hiervoor nodig zijn.

Toelichting

1. Inleiding

Deze toelichting bevat een beknopt overzicht van de belangrijkste inhoudelijke bouwstenen die de CMMBO heeft benut bij het opstellen van haar advies. Hoofdstuk 2 bevat een samenvatting van de uitgevoerde pilot. Er wordt eerst ingegaan op de gebruikte skills-taal, en de gehanteerde werkwijze om de actuele, regionale vraag uit het werkveld in kaart te brengen en om deze te vergelijken met hetgeen in opleidingen geleerd wordt. Daarna komen de belangrijkste uitkomsten van de pilot aan de orde en wordt ingegaan op de gebruiksmogelijkheden van de verkregen informatie uit oogpunt van de instellingen die aan de pilot hebben meegedaan. In hoofdstuk 3 wordt een samenvatting gegeven van deel 1 van het advies. De in deel 1 onderzochte kenmerken en doelstellingen van studenten van economisch-administratieve mbo-opleidingen zijn ook een belangrijke basis voor dit deel 2. In hoofdstuk 4 staan de geactualiseerde kerngegevens over het arbeidsmarktperspectief van economisch-administratieve beroepsopleidingen. Dit om de context waarbinnen de pilot heeft plaatsgevonden te schetsen. Tenslotte behandelt hoofdstuk 5 kort de uitkomsten van een andere relevante pilot, namelijk de pilot Soepelere overgang naar werk.

2. Pilot aansluiting actuele, regionale vraag werkveld en inhoud van opleidingen

De aanpak van de pilot is geïnspireerd op ten eerste het gebruik van skills en ten tweede op de ontwikkeling van technologie om de teksten van een groot aantal vacatures die op internet verschijnen geautomatiseerd te kunnen verwerken tot overzichten van gevraagde skills. In de pilot zijn deze gecombineerd tot een prototype van een instrument waarmee mbo-instellingen de vraag vanuit het betreffende regionale werkveld tijdiger en vollediger in kaart kunnen brengen en met die informatie hun opleidingen actueel en relevant kunnen houden.

In dit hoofdstuk wordt eerst kort ingegaan op de achtergronden van skills. Daarna komt de aanpak van de pilot aan de orde en worden tenslotte de belangrijkste uitkomsten van de pilot beschreven.

2.1 Skills

De term skills is langzaam maar zeker in opmars. Maar wat zijn skills en welk perspectief bieden ze? In dit hoofdstuk wordt beknopt ingegaan op de achtergronden van skills en het bevorderen van een uniforme skills-taal.

- *Waarom skills?*

Het gebruik van skills heeft o.a. in EU-verband een impuls gekregen met de Nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa¹ en de recente voortzetting daarvan met de Europese vaardighedenagenda voor duurzaamheid, sociale gelijkheid en concurrentievermogen². Geconstateerd wordt dat door de grote dynamiek van de vraag vanuit de arbeidsmarkt er spanning is tussen deze vraag en het aanbod van voldoende bekwame arbeid. Dit gaat ten koste van economische groei en van mensen die de aansluiting op werk (dreigen te) verliezen.

¹ Een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa. Samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen; COM(2016), 318.

² Een Europese vaardighedenagenda voor duurzaamheid, sociale gelijkheid en concurrentievermogen; COM(2020), 441.

Eén van de actiepunten uit de vaardighedenagenda is de introductie van skills als taal voor o.a. werkgevers, werkenden en werkzoekenden, arbeidsbemiddelende organisaties en onderwijsinstellingen om vraag en aanbod van vaardigheden beter en continu op elkaar af te kunnen stemmen. Door de grote dynamiek aan de vraagkant van de arbeidsmarkt staat de functie van het diploma als leidend allocatiemechanisme op de arbeidsmarkt in toenemende mate onder druk^{3,4}. Als aanvulling op diploma's, is er (inter)nationaal inmiddels sprake van diverse initiatieven om het gebruik van skills als fijnmaziger allocatiemechanisme verder te ontwikkelen en toe te passen en in samenhang hiermee o.a. een leven lang ontwikkelen te bevorderen.

- *Wat zijn skills?*

De letterlijke vertaling van skills is 'vaardigheden'. Deze term wordt in de Europese vaardighedenagenda gebruikt om in algemene zin te verwijzen naar wat een persoon weet, begrijpt en kan doen⁵. Vaardigheden zijn nader gedefinieerd in de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO⁶).

Deze ESCO-classificatie onderscheidt ruim 13.000 unieke vaardigheden, bijna 3.000 beroepen⁷ en beschrijft de relatie tussen beide. Heel eenvoudig gesteld is een vaardigheid (skill) te beschouwen als een bouwsteen en is een beroep is samengesteld uit meerdere bouwstenen.

Vaardigheden (skills) kunnen op meerdere manieren ingedeeld worden. Een veel voorkomende indeling is die in 'hard-skills' (doorgaans beroepsgerichte vaardigheden) en 'soft-skills' (meer generieke, persoonsgerichte vaardigheden⁸). Beroepen overlappen meer in soft-skills dan in hard-skills. De veronderstelling is dat hard-skills de kans op een match in een verwant beroep, branche of sector groter maken en soft-skills een match buiten het huidige beroepsdomein vergroten.

- *Skills, een Toren van Babel of een perspectief op individuele talentontwikkeling?*

Het ideaalbeeld van een uniforme skills-taal is nog geen praktijk. Woorden als bijvoorbeeld vaardigheid, competentie, kennis, kwalificatie en skill hebben in verschillen contexten vaak nog een verschillende betekenis, of worden anders geïnterpreteerd. Op hoofdlijnen kan een onderscheid gemaakt worden in vier contexten, met ieder een eigen doelstelling, type en bijbehorend jargon om vaardigheden van individuen in kaart te brengen en te ontwikkelen⁹. Deze zijn gericht op:

- Persoonlijke ontwikkeling: primair doel is dat het individu inzicht krijgt in eigen vaardigheden, loopbaandoelen voor zichzelf formuleert en op basis daarvan ontwikkelactiviteiten benoemt en uitvoert.
- Voortgang in leren/onderwijs: het doel is het bepalen van (persoonlijke) leerdoelen, het opstellen en uitvoeren van een (individueel) opleidingsplan en het daarbij toetsen van verworven vaardigheden.
- Mobiliteit en integratie op de arbeidsmarkt: het belangrijkste doel is het ondersteunen van het matchingsproces waarbij het profiel van de werkzoekende en de functievereisten van de werkgever op elkaar afgestemd worden.
- Talentmanagement in organisaties: doel is het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van het individu binnen een bedrijf of een beroep.

³ Drs. J. Post et al, Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt. Randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort: vooronderzoek, literatuurverkenning en analyse bestaande initiatieven; HvA, HAN en Saxion i.o.v. Instituut GAK (2021).

⁴ Merendeel snelgroeiende bedrijven vraagt niet naar diploma sollicitant, De ondernemer, maart 2021

⁵ COM(2016), 318.

⁶ European classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO).

⁷ In samenhang met de International Standard Classification of Occupations (ISCO) en met de hiervan afgeleide Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC).

⁸ Zo zijn voor het mbo de zogenaamde '21ste-eeuwse vaardigheden' geïntroduceerd. Zie: De Toekomst begint vandaag, ECBO, 2016.

⁹ Post et. al. (2021)

Uit oogpunt van individuele talentontwikkeling is het ideaaltypisch gewenst dat bovenstaande contexten in hoge mate op elkaar aansluiten. Eén van de zaken die hieraan kan bijdragen is het gebruik van een uniforme taal om vaardigheden (skills) te beschrijven en vast te kunnen stellen. Het project CompetentNL¹⁰ richt zich op de ontwikkeling van een landelijke, gestandaardiseerde skills-taal voor arbeidsbemiddeling (de context van het derde aandachtspunt hierboven). Een verbreding hiervan naar de context van het beroepsonderwijs, waaronder de kwalificatiestructuur mbo, (het tweede aandachtspunt hierboven) staat nog in de kinderschoenen. De uitgevoerde pilot is een bescheiden vingeroefening hiertoe.

2.2 Aanpak

Aan de pilot hebben zes mbo-instellingen uit de regio's Rotterdam, Amsterdam en Zwolle¹¹ meegedaan. Op basis van een meervoudige aanbesteding is een adviesbureau geselecteerd voor de uitvoering van de pilot. De aanpak van de pilot bestond uit de volgende stappen:

- Allereerst is met de instellingen de regio en het werkveld afgebakend waarbinnen vacatures verzameld worden. Het uitgangspunt om de actuele, regionale vraag naar skills vast te stellen is dus wat werkgevers in vacatureteksten vragen. Tevens zijn, in samenhang met de afbakening van het werkveld, de 11 beroepsopleidingen vastgesteld die in het onderzoek betrokken zijn.
- Vervolgens is de gemeenschappelijke taal voor skills geïntroduceerd om de actuele, regionale vraag vanuit het werkveld in kaart te brengen en te vergelijken met de inhoud van opleidingen. In de pilot is voor de definiëring van skills aangesloten bij de ESCO-classificatie.
- Mede op basis van de uitkomsten van de eerste twee stappen, zijn vervolgens de relevante vacatures op internet geautomatiseerd verzameld, ontdebeld en geschoond, en geautomatiseerd vertaald in gevraagde skills¹². Hierbij moet men er op bedacht zijn dat deze, op geautomatiseerde wijze verkregen informatie, enigszins een onbedoelde vertekening (bias) kan bevatten van de 'werkelijke' vraag. Dit omdat bijvoorbeeld werkgevers bepaalde wensen als vanzelfsprekend beschouwen en niet expliciet in hun vacatureteksten vermelden, of uiteindelijk ook met iets minder gekwalificeerde kandidaten tevreden zijn¹³. Daarom is op de uitkomsten van deze stap met instellingen gereflecteerd op basis van hun kwalitatieve inzichten in het werkveld.
- Daarna is de inhoud van opleidingen vertaald naar skills. Daarvoor zijn niet alle betreffende opleidingen van de deelnemende mbo-instellingen apart geanalyseerd, maar is gebruik gemaakt van de onderliggende landelijke kwalificatiedossiers en kwalificaties als gemeenschappelijke graadmeter voor de inhoud van opleidingen. De daarin beschreven kerntaken en werkprocessen zijn door deskundigen 'handmatig' vertaald naar skills.
- Tenslotte zijn de gevraagde skills en de skills die in de opleidingen worden aangeleerd met elkaar vergeleken. Dit om te bezien of de ontwikkeling van bepaalde skills gedurende de opleiding meer aandacht verdienen dan nu om daarmee studenten nog beter voor te bereiden op een goede start van hun loopbaan.

¹⁰ Nationaal werken UWV, TNO, CBS en CPB in het project CompetentNL aan een open standaard (ontologie) voor definiëring van skills, deze was nog niet gereed voor de pilot.

¹¹ In de regio Zwolle was ook een hbo-instelling intensief betrokken bij de pilot.

¹² Met behulp van natural language processing NLP. Naarmate het aantal vacatures groter is, is deze vertaling in skills betrouwbaarder. De interpretatie van gevraagde skills blijft echter mensenwerk. De technologie voor het geautomatiseerd extraheren en interpreteren van grote hoeveelheden tekst is sterk in ontwikkeling. Zo zal het naar verwachting mogelijk worden rekening te houden met de context waarin een skill in een vacaturetekst genoemd wordt. Wat de kwaliteit van de informatie ten goede zal komen.

¹³ Voorkómen moet worden dat degenen die niet geheel aan de oorspronkelijk gevraagde skills voldoen bij voorbaat als niet kansrijk gezien worden.

Bovenstaande aanpak is gehanteerd voor de regio's Rotterdam en Amsterdam. Voor 11 beroepsopleidingen is in beide regio's zo'n analyse uitgevoerd en een rapportage opgesteld, in totaal dus 22 rapportages. In bijlage 2 is als voorbeeld één rapportage opgenomen.

In de regio Zwolle hadden de deelnemende instellingen al ideeën over de aanpak van een gezamenlijk en samenhangend herontwerp van economische mbo- en hbo-opleidingen. Deze ideeën waren mede gebaseerd op de aanname dat er in het economisch werkveld een beperkt aantal 'rollen' onderscheiden kunnen worden. Dit in plaats van groter aantal verschillende beroepen die uiteindelijk veel inhoudelijke verwantschap kennen. De pilot is daarom met name gericht op het toetsen van deze aanname. Op basis van de regionaal gevraagde skills is vervolgens geanalyseerd welke relevante, beroepsoverstijgende clusters van skills (op mbo-, mbo-/hbo- en hbo-niveau) als basis kunnen dienen voor een herontwerp van opleidingen. In bijlage 3 zijn beknopt de resultaten weergegeven van de gevonden clusters. Voor een aantal clusters is daarnaast een verdiepende rapportage opgesteld.

2.3 Uitkomsten pilot en gebruikswaarde

De mbo-instellingen die aan de pilot hebben deelgenomen, zijn positief over de inhoudelijke uitkomsten en de gebruikswaarde van het ontwikkelde instrumentarium om de actuele, regionale vraag vanuit het economische werkveld in kaart te brengen en de inhoud van opleidingen daarop aan te passen.

De belangrijkste inhoudelijke uitkomsten van de pilot zijn als volgt:

- De inhoudelijke aansluiting tussen de actuele, regionale vraag naar skills en hetgeen in de bestaande opleidingen door studenten aan skills ontwikkeld wordt, is doorgaans al goed.
- Daarnaast zijn er ook aandachtspunten naar voren gekomen om de aansluiting te kunnen versterken. De belangrijkste zijn als volgt:
 - Bepaalde soft skills worden wel veel gevraagd in regionale vacatures (met name bepaalde persoonlijkheidseigenschappen), maar nu niet expliciet in de opleidingen ontwikkeld. De rapportages uit de pilot geven dit verschil aan en vormen daarmee volgens de deelnemende instellingen een goede aanvulling op de overwegend vakmatige invulling van beroepskwalificaties die centraal staan in de kwalificatiedossiers.
 - Voor meer generieke beroepen, zoals secretaresse en verkoper, vragen werkgevers vaak meer kennis over de specifieke branche waarin de betreffende werkgever werkzaam is. Kennis van de beroepscontext wordt door veel werkgevers dus belangrijk gevonden, maar is vaak geen onderdeel van de opleiding.
- Uit de pilot blijkt ook dat voor bepaalde beroepen (bijvoorbeeld juridisch-administratief dienstverlener) in recente jaren er sprake is van een relatief sterke ontwikkeling in gevraagde skills. Hetgeen een indicatie vormt dat het beroep zich aan het ontwikkelen is en opleidingen daarop kunnen inspelen. Dit in tegenstelling tot andere beroepen die relatief weinig verandering in gevraagde skills laten zien.
- Voor dezelfde beroepen worden er in de verschillende regio's (Amsterdam en Rotterdam) grotendeels dezelfde skills gevraagd. Verschillen in gevraagde skills tussen deze regio's zijn dus beperkt, maar bestaan wel.
- Het verkregen inzicht in persoonlijkheidseigenschappen die voor een beroep gevraagd worden, is volgens de deelnemende instellingen ook bruikbaar voor het versterken van oriëntatie en studieloopbaanbegeleiding. Het

vergroot de mogelijkheden om in te schatten of uit oogpunt van persoonlijkheid een student kan ‘matchen’ met een bepaald beroep in het economisch domein (en dus niet enkel een match op basis van interesse en kennis).

- Er is sprake van een flinke inhoudelijke verwantschap in gevraagde skills voor beroepen in het economisch domein. Deze verwantschap is relatief sterker in de gevraagde soft skills en minder sterk in hard skills. Door maximaal gebruik te maken van deze verwantschap, kan het aantal te onderscheiden functieclusters flink beperkt worden. Dit inzicht biedt aanknopingspunten om uit oogpunt van het ontwerpen van leerroutes bij instroom een beperkt aantal opleidingen te onderscheiden en studenten vooral pas in de loop van hun studie verder te laten specialiseren.

De deelnemende opleidingen willen graag structureel beschikken over deze rapportages om periodiek, bijvoorbeeld als onderdeel van de kwaliteitscyclus, de inhoud van de opleidingen te kunnen onderhouden. Dit in aanvulling op de (meer kwalitatieve) inzichten die men verwerft via de bestaande contacten met het werkveld. De vorming van soft skills, waaronder persoonlijkheidseigenschappen, wordt nog wel als een uitdaging voor het beroepsonderwijs gezien. Maar zal volgens de instellingen ook de socialiserende functie van het mbo kunnen versterken.

Het in de pilot ontwikkelde instrumentarium dankt zijn gebruikswaarde in de eerste plaats aan bovenstaande inhoudelijke opbrengsten. Daarnaast worden door de deelnemende instellingen de volgende aandachtspunten benoemd die bijdragen aan de ervaren gebruikswaarde en in de toekomst de gebruikswaarde kunnen versterken:

- Het instrumentarium geeft een actueler en vollediger overzicht van de regionale vraag vanuit een bepaald werkveld, mede vanwege de grote hoeveelheid vacatures die verwerkt worden. De verkregen informatie wordt daarmee ervaren als een waardevolle aanvulling op de contacten die de instellingen al onderhouden met vertegenwoordigers van het werkveld.
- Het instrumentarium genereert zeer veel gegevens over de vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt ('big data'). Het verwerken van al deze gegevens tot voor opleidingen bruikbare informatie vraagt nu expertise die binnen onderwijsteams van instellingen nauwelijks tot niet aanwezig is. Het ontsluiten van dergelijke informatie via gebruikersvriendelijke rapportages ('dashboards') draagt bij aan het gebruik ervan.
- De gebruikswaarde van de verkregen informatie neemt toe wanneer deze door instellingen ingezet kan worden om een (deels) eigen invulling en inrichting van opleidingen te legitimeren. Als instellingen de informatie mogen benutten om beredeneerd (in zekere mate) af te mogen wijken van de inhoud van kwalificatiedossiers geeft dit de opleidingen ruimte en verantwoordelijkheid voor meer regionaal maatwerk t.a.v. de inhoud van hun opleidingen¹⁴.
- Tenslotte wordt ook door de deelnemende instellingen geconstateerd dat er sprake is van meerdere skills-georiënteerde initiatieven gericht op de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt. Er wordt voor gepleit om meer samenhang tussen deze initiatieven aan te brengen en daarmee een succesvolle invoering te bevorderen.

¹⁴ Dit kan aansluiten op het recente voornemen van de minister van OCW om meer ruimte voor maatwerk te creëren in mbo-opleidingen. Dit door studenten de gelegenheid te geven om binnen de opleiding te kiezen voor onderdelen die op dat moment voor hen van belang zijn. Dit kan gaan om actualisatie van de opleiding, oriëntatie, innovatie, verdieping of persoonlijke ontwikkeling. Zie brief aan Tweede Kamer 'Toekomstperspectief kwalificatiestructuur' d.d. 16 december 2020.

3. Samenvatting deel 1 advies

Voor deel 1 van het advies heeft de CMMBO drie deelonderzoeken laten uitvoeren onder ca. 1.200 (v)mbo-studenten om hun kenmerken in beeld te brengen en na te gaan waarom ze voor een opleiding in het economisch domein kiezen¹⁵.

Uit de uitgevoerde onderzoeken blijkt dat jongeren met een minder gunstige uitgangspositie duidelijk bovengemiddeld vertegenwoordigd zijn in economisch-administratieve beroepsopleidingen. Daarmee vervullen deze opleidingen een functie in het bestrijden van kansenongelijkheid. Het onderzoek heeft aanknopingspunten opgeleverd om die emancipatoire functie verder te versterken.

(V)mbo-studenten van economisch-administratieve beroepsopleidingen hebben als ideaalbeeld later succesvol te zijn in het (bedrijfs)leven. Ze willen een leerroute waarmee ze zich in de eerste plaats persoonlijk, niet zozeer direct voor een specifiek beroep, kunnen ontwikkelen. Ze doen graag echte ervaringen in het bedrijfsleven op om van te leren en om hun weg naar een specifiek beroep stapsgewijs te kunnen bepalen. Ze mijden nu een geprofileerde beroepskeuze voor bijvoorbeeld techniek of zorg.

Het praktijkgerichte curriculum van het beroepsonderwijs, m.n. stages, spreekt deze studenten aan. Stages brengen hen in omgevingen die ze van huis uit niet kennen en bieden daarmee een waardevolle leerervaring. Meer dan de helft van deze groep studenten heeft een hbo-diploma als uiteindelijk doel, eerst als ideaal, later in de opleiding gevoed door het inzicht dat een hbo-diploma noodzakelijk is om (het gewenste) werk te verwerven.

De door de grootste groep studenten gewenste leerroute verhoudt zich niet goed tot de huidige inrichting van de leerroute in de beroepskolom. Deze gaat uit van een beroepskeuze op zeer jonge leeftijd en een overwegend verwante doorstroom naar hogere niveaus. Om die te vroege keuze te vermijden of te corrigeren switchen veel studenten van beroepsopleiding en kiest een groeiende groep jonge studenten liever voor de avo-route om zich naar een hoger niveau te ontwikkelen in plaats van via de beroepskolom.

Op basis van voorgaande bevindingen heeft de CMMBO in deel 1 geadviseerd de emancipatoire oriëntatie- en doorstroomfunctie van de economisch-administratieve opleidingen te versterken om kansengelijkheid te bevorderen. Dit heeft gevolgen voor de inrichting van opleidingen in de beroepskolom. De Commissie pleit voor het volgende:

- Een bredere oriëntatie op het mbo en de arbeidsmarkt, en minder concentratie op een specifiek beroep, gedurende het gehele vmbo. Dit vraagt een zodanige inrichting van het vmbo-curriculum dat bij de overgang naar het mbo nog een keuze uit alle mbo-domeinen mogelijk is.
- Er is bij de start in het mbo ruimte voor interdisciplinaire oriëntatie van de student op de economisch-administratieve én aanpalende werkvelden die meer arbeidsmarktperspectief bieden.
- Al bij aanvang van de mbo-opleiding wordt gestart met de ontwikkeling van kennis en vaardigheden die nodig zijn om succesvol door te stromen naar een hoger niveau binnen of buiten het economisch-administratief domein. Dit in overleg met de hogescholen.
- Studenten die het mbo op niveau 2 of 3 afsluiten zullen in hun beroepsloopbaan snel geconfronteerd worden met de noodzaak om verder te scholen. Hiervoor moet binnen het mbo aanbod ontwikkeld worden ('terugkomonderwijs').
- Hbo-opleidingen moeten aansprekender ingericht worden voor de meer praktijkgerichte mbo-er en deze intensiever begeleiden.

¹⁵ Zie: <https://www.cmmbo.nl/publications/advies-profiel-van-mbo-studenten-van-economisch-administratieve-beroepsopleidingen/>

4. Arbeidsmarktpositie van gediplomeerden van economisch-administratieve opleidingen

In het eerste deel van het advies bleek dat economisch-administratieve opleidingen op de lagere niveaus structureel een slecht tot matig arbeidsmarktperspectief hebben. Op niveau 4 is het arbeidsmarktperspectief doorgaans voldoende, maar ligt dit nog steeds onder het landelijk gemiddelde voor mbo niveau 4.

Een actualisatie van de gegevens t/m 2018 bevestigt dit beeld (zie bijlage 1). Verwachtingen over het toekomstig arbeidsmarktperspectief lopen uiteen¹⁶. In deze gegevens zijn de tijdelijke en structurele effecten van de corona epidemie nog niet zichtbaar. Uit recente publicaties van het UWV¹⁷ en ROA¹⁸ komt naar voren dat het arbeidsmarktperspectief van administratieve en commerciële beroepen met een routinematig karakter (die structureel al onder druk staan vanwege automatisering) extra geraakt wordt door maatregelen n.a.v. deze epidemie.

Eerder heeft de Commissie vastgesteld dat het kwalificeren op een hoger niveau een belangrijke weg is om het arbeidsmarktperspectief voor studenten van economisch-administratieve opleidingen te vergroten. Het is daarom op zich positief dat de ontwikkeling van een dalend aantal studenten op de niveaus 2 en 3 en een toenemend aantal studenten op niveau 4 van deze opleidingen zich doorzet. Dit naast een grote doorstroom naar het hbo, waarvan het succes overigens nog verbeterd kan worden.

Een aanzienlijk deel van de studenten stroomt echter uiteindelijk met een economisch-administratief mbo-diploma naar de arbeidsmarkt uit. De omvang hiervan is, afhankelijk van het niveau, de komende jaren naar verwachting (op z'n best) gelijk tot (zeer waarschijnlijk) groter dan de arbeidsmarktvrage. Gelet op de kenmerken en doelstellingen van studenten van deze opleidingen constateert de Commissie dat een grotere instroom van studenten geaccepteerd wordt dan uit oogpunt van de arbeidsmarktvrage nodig is. Zo'n grotere instroom is volgens de CMMBO te verdedigen als in de opleiding niet volstaan wordt met het opleiden voor het betreffende diploma, maar ook de andere doelen (doorstroom naar een hoger niveau, heroriëntatie en begeleiding naar werk) daadwerkelijk vorm krijgen. Om daarmee alle instromende studenten een voldoende perspectief te bieden, binnen of buiten het economisch domein.

5. Soepelere overgang naar werk

Specifiek voor gediplomeerden op niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg heeft de CMMBO eerder geconstateerd¹⁹ dat, ondanks het bereiken van een startkwalificatie, een duurzame start op de arbeidsmarkt voor hen niet vanzelfsprekend is. Dit zou volgens de Commissie wel de opdracht voor het mbo moeten zijn. Daarom heeft de Commissie destijds geadviseerd loopbaanbegeleiding door mbo-instellingen van deze gediplomeerden die gaan werken voort te zetten gedurende hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Dit ook om de kans te vergroten dat deze jongeren (later) nog een vervolgopleiding willen volgen.

In lijn hiermee heeft de Commissie in deel 1 van haar advies over economisch-administratieve opleidingen geconstateerd dat gediplomeerden op de lagere niveaus die gaan werken, binnen afzienbare tijd geconfronteerd zullen worden met de noodzaak zich verder om of bij te scholen. En geadviseerd dat mede gelet op de beperkte deelname van deze groepen aan leven lang ontwikkelen activiteiten tot nu toe, hiervoor in het publieke domein geschikte opleidingsactiviteiten ontwikkeld moeten worden.

¹⁶ De ramingen van ROA (AIS) wijzen op een verwacht groter aanbod van schoolverlaters t.o.v. het aantal baanopeningen. Volgens Kans op werk (SBB, oktober 2020) is dit naar verwachting meer in evenwicht.

¹⁷ Minst kansrijke beroepen, UWV, februari 2015.

¹⁸ Bakens et al., Beroepen met complexe vaardigheden minst geraakt door de coronacrisis in ESB (105), september 2020.

¹⁹ Advies Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2, CMMBO, 2017

Inmiddels is vanaf 2018 de pilot Soepelere overgang naar werk²⁰ uitgevoerd. Doel van de pilot was om o.a. mbo-niveau 2 gediplomeerden nog twee jaar na afronding van de opleiding te begeleiden bij de start op de arbeidsmarkt. De pilot is uitgevoerd door zes mbo-instellingen in samenwerking met gemeenten. Op hoofdlijnen bestond de begeleiding uit drie verschillende acties: jongeren tijdens hun opleiding intensiever voorbereiding op een start op de arbeidsmarkt (o.a. sollicitatietraining), additionele begeleiding tijdens de transitieperiode van opleiding naar werk, en aanvullende scholing en training. In de pilot is gepioneerd: instellingen hebben (deels) onbekend terrein verkend (de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is een fase met veel dynamiek) en er is een beeld gevormd van een meer ideaaltypische aanpak. Een verdere doorontwikkeling en structurele implementatie vraagt extra middelen. Een tijdelijke impuls is voorzien met de aanpak jeugdwerkloosheid, waarbij tot en met 2022 extra middelen voor nazorg door gemeenten en mbo-scholen beschikbaar zijn gesteld²¹.

²⁰ Aan de slag met nazorg. Evaluatie pilot Soepelere overgang naar werk, KBA Nijmegen, januari 2021 en De route van school naar werk én verder, Pilots in de regio, Ingrado, december 2020

²¹ Aanvullend sociaal pakket, Tweede Kamer, 2020_2021, 35420, nr. 134 en Nationaal programma onderwijs, Tweede Kamer 2020_2021, 35570 VIII, nr. 185

Bijlage 1

Ontwikkeling arbeidsmarktperspectief economisch-administratieve beroepsopleidingen

Beroepsopleiding	Niveau	Aantal studenten 2019	% werk 2014-2016 (CBS)	% werk 2017 (CBS)	% werk 2018 (CBS)	% werk op niveau (ROA)	% economisch zelfstandig 2017	Kans op werk (SBB)	ITA 2024 (ROA)
Ondersteunende en administratieve beroepen	2	4.165	51	54	59	59	47	matig	matig
Verkoop	2	6.497	56	71	74	55	44	voldoende	matig
Landelijk gemiddelde mbo	2	-	78	80	84	73	72		
Commercie	3	1.786	71	81	83	50	81	voldoende	slecht
Financieel-administratieve beroepen	3	2.529	66	71	75	67	74	voldoende	matig
Office & Managementsupport	3	1.118	74	77	78	72	63	voldoende	matig
Advies en leiding in de verkoop	3	6.567	72	83	87	55	67	voldoende	slecht
Landelijk gemiddelde mbo	3	-	88	90	92	73	86		
Commercie	4	10.475	81	82	87	81	82	voldoende	slecht
Financieel-administratieve beroepen	4	8.394	81	85	87	74	84	voldoende	matig
Financiële dienstverlening	4	476	88		90	85		voldoende	matig
Juridisch-administratieve beroepen	4	9.255	74	79	85	76	84	voldoende	matig
Office & Managementsupport	4	3.408	84	89	88	85	82	voldoende	matig
Management retail	4	8.280	79	89	91	53	83	voldoende	redelijk
Ondernemerschap retail	4	2.472	81	85	89	62	71	voldoende	redelijk
Landelijk gemiddelde mbo	4	-	86	88	90	81	86		

Toelichting:

% werk (bron: CBS):

het aandeel van de gediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt dat na anderhalf jaar werk heeft van meer dan 12 uur per week (signaal: <70%)

% economisch zelfstandig (bron: CBS):

het aandeel van de gediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt dat na anderhalf jaar minimaal 70% van de minimumloon verdient (bijstandsniveau)

% werk op niveau (bron: ROA):

het aandeel van de gediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt dat na anderhalf jaar werk heeft op niveau van de opleiding (signaal: <50%)

ITA (bron: ROA):

Indicator Toekomstige Arbeidsmarktsituatie

Bijlage 2

Managementassistent/directiesecretaresse

Resultaten analyse

regio Amsterdam

BMC / RGN Market Intelligence
17 december 2020
Dr. Hans Schuit
Dr. Peter Slegers
Bart van Krimpen MSc
Thomas de Vos MSc
Thijs van Egmond MSc

BMC
YACHT GROUP

1. Inleiding

1.1 Pilot verbetering economisch-administratieve en commerciële beroepen

De voorliggende rapportage bevat de resultaten van een vergelijking van de skills zoals deze in het voorgaande jaar (2019) gevraagd werden in vacatures voor het beroep van Managementassistent/directiesecretaresse binnen regio Amsterdam. Deze rapportage is opgesteld in het kader van een pilotproject in opdracht van de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (CMMBO). Doel van de pilot is om te verkennen op welke wijze actuele regionale arbeidsmarktinformatie kan bijdragen aan het verbeteren van de aansluiting tussen mbo-opleidingen voor economisch-administratieve en commerciële beroepen en de gevraagde skills door de regionale arbeidsmarkt.

1.2 Skills-analyses en taxonomiemodel

De gepresenteerde resultaten zijn gebaseerd op een analyse van:

1. De kwalificatie-eisen zoals beschreven in het landelijk kwalificatiedossier (KD) Managementassistent/directiesecretaresse (het aanbod van mbo-opleidingen);
2. De beschikbare vacatureteksten voor de functies die gerelateerd zijn aan het kwalificatiedossier in de regio Amsterdam (de regionale marktvraag);
3. De vergelijking tussen regionale marktvraag en opleidingsaanbod (aansluiting vraag - aanbod).

Voor de uitvoering van de analyse is gebruik gemaakt van het zogenaamde 'skills-taxonomiemodel' ontwikkeld door Randstad Groep. Dit model bestaat uit een set van functiekenmerken ('skills') en dient als gemeenschappelijke taal voor de analyses van vacatureteksten en kwalificatiedossiers. Binnen deze skills-taxonomie worden zes typen skills onderscheiden:

- Competentie: het generieke vermogen om een beroep succesvol uit te kunnen oefenen.
- Hard Skills: de vaardigheid om beroepspecifieke taken succesvol te kunnen verrichten.
- Soft skills: de sociale, relationele en organisatorische vaardigheden om beroepstaken succesvol uit te kunnen voeren.
- Kennisgebieden: kennis (inclusief talen, exclusief software) op bepaalde domeinen om beroepstaken succesvol uit te kunnen voeren.
- Software kennis: kennis van specifieke software om beroepstaken succesvol uit te kunnen voeren.
- Persoonlijkheidseigenschappen: persoon specifieke eigenschappen die nodig zijn voor het succesvol uitvoeren van beroepstaken.

We realiseren ons dat de term 'competentie' binnen de context van het mbo ('competentiegericht onderwijs') mogelijk verwarrend kan zijn. Binnen de context van deze rapportage wordt 'competentie' strikt gebruikt in de zin van 'het generieke vermogen om een beroep succesvol uit te kunnen oefenen'.

1.3 Leeswijzer: opzet van de rapportage

De rapportage is als volgt opgezet:

Paragraaf 2: resultaten met betrekking tot de regionale arbeidsmarktvraag (te beantwoorden vraag: welke skills worden gevraagd voor relevante vacatureteksten voor Managementassistent/directiesecretaresse in regio Amsterdam?):

- 2.1 Beschrijving geanalyseerde vacatures
- 2.2 Overzicht meest gevraagde skills
- 2.3 Overzicht meest gevraagde skills per skilltype
- 2.4 Overzicht sterkst gestegen en sterkst gedaalde skills binnen regionale vacatures 2015-2019

Paragraaf 3: resultaten met betrekking tot de vergelijking tussen de skills gevraagd in relevante vacatureteksten in regio Amsterdam en de skills zoals aangetroffen in het KD Managementassistent/directiesecretaresse (te beantwoorden vraag: in welke mate komen skills die worden gevraagd vanuit de regionale arbeidsmarkt voor in het kwalificatiedossier?):

- 3.1 Overzicht kerntaken en werkprocessen KD
- 3.2 Vergelijking meest gevraagde skills arbeidsmarkt met KD
- 3.3 Vergelijking meest gevraagde skills arbeidsmarkt met KD uitgesplitst naar skilltype

Paragraaf 4: samenvatting van de bevindingen in paragraaf 2 en 3. Deze samenvatting vormt de onderlegger voor een gesprek tussen opleiding en werkveld over skills waarvoor in de opleiding Managementassistent/directiesecretaresse wellicht meer aandacht wenselijk is vanuit het perspectief van de regionale arbeidsmarktvraag.

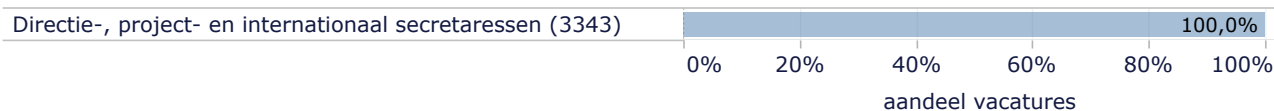
2. Resultaten skills-analyse regionale arbeidsmarktvrage

2.1 Beschrijving geanalyseerde vacatures

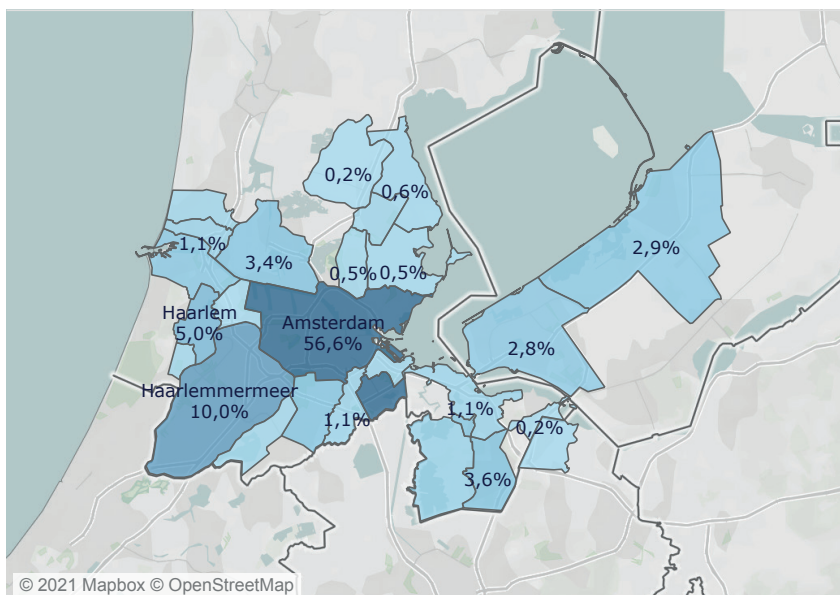
Voor de analyse is gebruik gemaakt van vacatures voor het beroep Managementassistent/directiesecretaresse. Hierbij is gebruik gemaakt van de zogenaamde ISCO-beroepsstandaarden (International Standard Classification of Occupations). Onderstaande tabel bevat een uitsplitsing van het aantal vacatures voor de verschillende ISCO-klassen binnen het beroep van Managementassistent/directiesecretaresse.

Naast een selectie op beroep is verder ingezoomd op regio. Voor de regioafbakening van de regio Amsterdam is uitgegaan van alle gemeenten behorende tot de Metropoolregio Amsterdam. In totaal gaat het om 2.658 vacatures over de periode 2015-2019, waarvan 617 vacatures in het kalenderjaar 2019. Tenzij anders vermeld wordt is in deze rapportage uitgegaan van vacatures uit 2019.

Vacatures naar beroep (ISCO)



Vacatures naar gemeente o.b.v. standplaats



Top-10 gemeenten

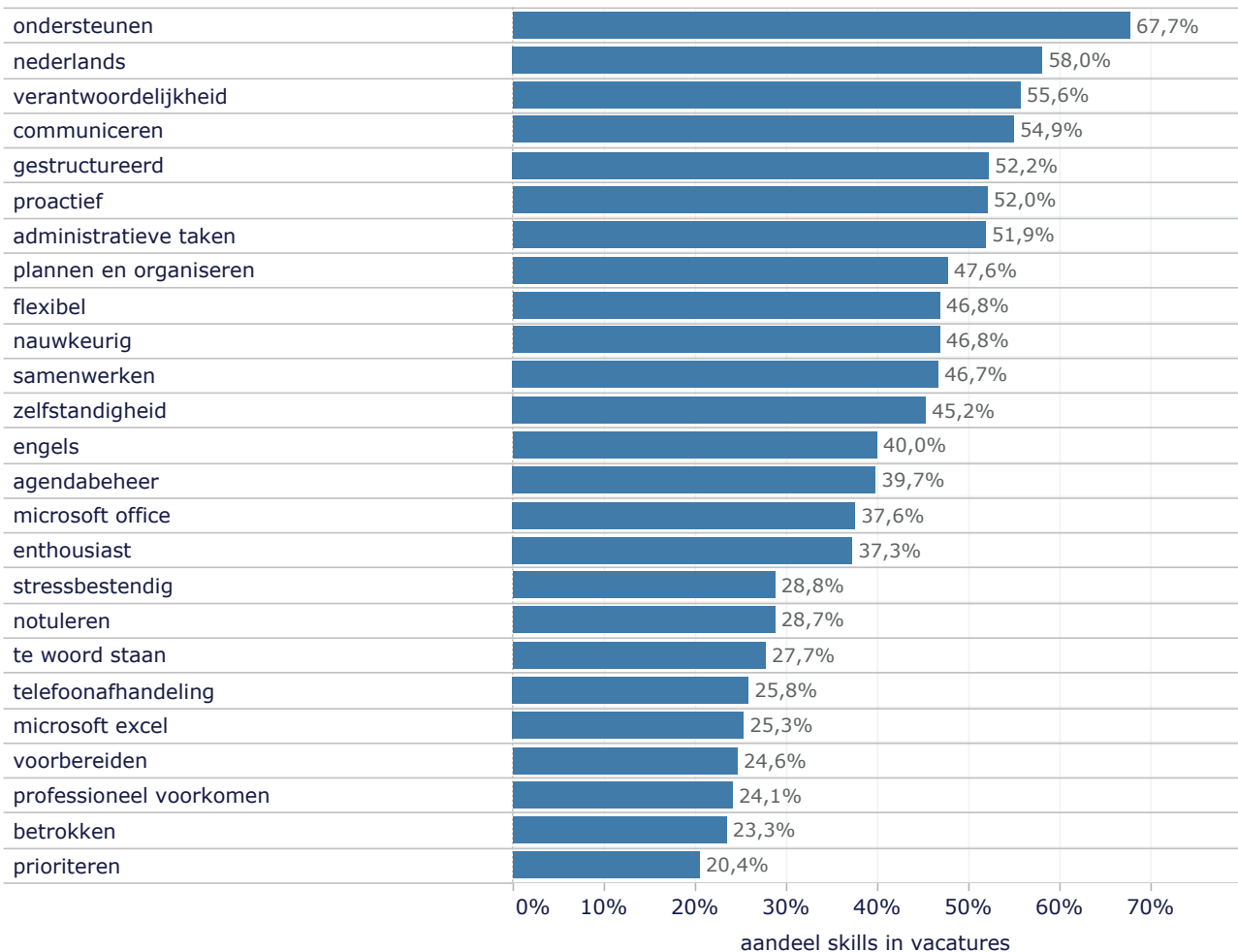


2. Resultaten skills-analyse regionale arbeidsmarktvrage

2.2 Overzicht meest gevraagde skills

In onderstaande grafiek 'Meest gevraagde skills' worden alle skills weergegeven die in minimaal 20% van de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse binnen de regio Amsterdam voorkomen.

Meest gevraagde skills



Belangrijkste cijfermatige bevindingen

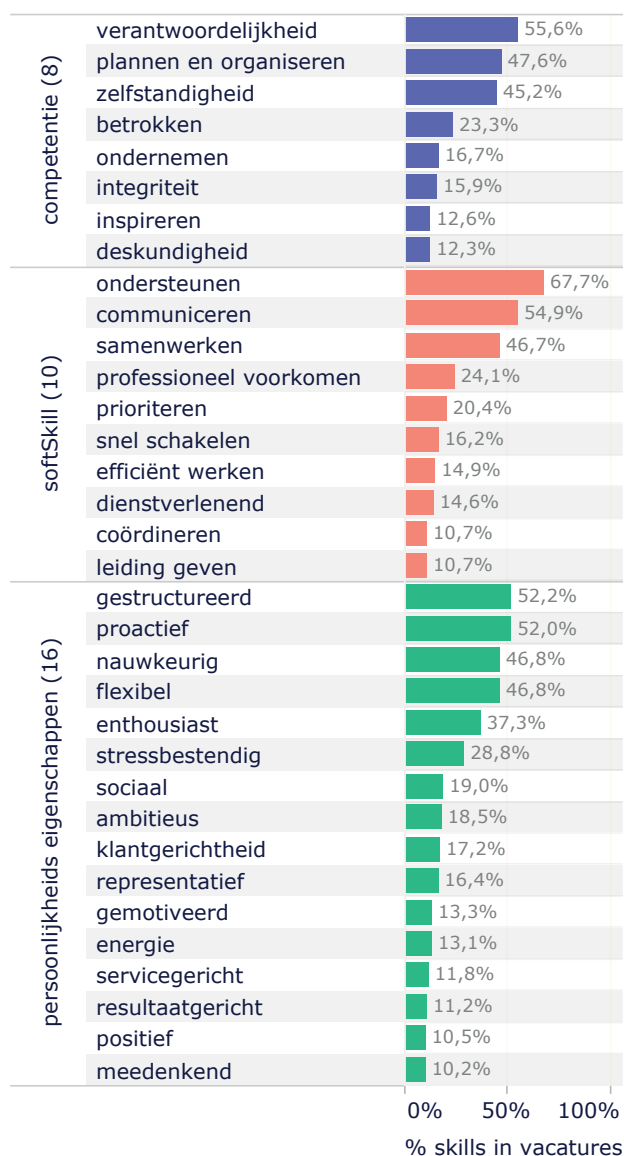
- In totaal zijn er 25 skills die in minimaal 20% van alle relevante vacatures genoemd worden.
- Van deze 25 skills zijn er 7 die in minimaal 50% van alle relevante vacatures genoemd worden.

2. Resultaten skills-analyse regionale arbeidsmarktvaart

2.3 Overzicht meest voorkomende skills per skilltype

Door alle gevonden skills te groeperen naar de zes types (zie paragraaf 1.2) wordt duidelijk in welke mate verschillende typen skills voor werkgevers van belang zijn. In onderstaand overzicht zijn ook skills opgenomen die in minimaal 10% van de vacatureteksten voorkomen.

Meest gevraagde skills naar type



Meest gevraagde skills naar type



Belangrijkste cijfermatige bevindingen

- De meest omvangrijke skilltypes binnen de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse zijn 'persoonlijkheidseigenschappen' en 'hardskills': deze skillstypen omvatten respectievelijk 16 en 15 afzonderlijke skills die in meer dan 10% van de vacatureteksten voorkomen.
- Van de 7 skills die in meer dan 50% van de vacatureteksten worden genoemd, vallen er 2 in de categorie 'persoonlijkheidseigenschappen' en 2 in de categorie 'softskills'.
- Van de 25 skills die in meer dan 20% van de vacatureteksten worden genoemd, vallen er 6 in de categorie 'persoonlijkheidseigenschappen' en 6 in de categorie 'hardskills'.

2. Resultaten skills-analyse regionale arbeidsmarktvraag

2.4 Overzicht sterkst gestegen en sterkst gedaalde skills binnen regionale vacatures 2015-2019

In onderstaande figuur wordt gekeken naar skills die tussen 2015 en 2019 meer of minder dan 10 procentpunt zijn toe- of afgenomen binnen de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse (voorbeeld: bij een skill die in 2015 gemiddeld in 8% van alle vacatures voorkwam en in 2019 in 20%, is er sprake van een stijging van 12 procentpunt).

Skills met grootste absolute toe- of afname gewicht

toename			% skills in vacatures 2015	% skills in vacatures 2019	toe- of afname '15 - '19 absoluut
	snel schakelen	niet in KD	6,0%	16,2%	10,2%
	administratieve taken	in KD	40,9%	51,9%	11,0%
	enthousiast	niet in KD	26,1%	37,3%	11,2%
	verantwoordelijkheid	in KD	44,3%	55,6%	11,3%
	communiceren	in KD	39,7%	54,9%	15,3%
	nederlands	in KD	41,7%	58,0%	16,4%
	prioriteren	in KD	10,1%	20,4%	10,3%
	engels	in KD	29,7%	40,0%	10,4%

Belangrijkste cijfermatige bevindingen

- In de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse zijn in de regio Amsterdam acht skills gevonden die met 10% of meer zijn gestegen in de periode 2015-2019.
- In de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse zijn in de regio Amsterdam geen skills gevonden die met 10% of meer zijn afgenomen in de periode 2015-2019.

3. Vergelijking regionale arbeidsmarktvrage - KD

3.1 Overzicht kerntaken en werktaken KD

Voor deze analyse is gebruik gemaakt van het meest recente kwalificatiedossier van Managementassistent/directiesecretaresse. Een globaal overzicht van de kerntaken en de werkprocessen is in deze paragraaf weergegeven, met als doel om inzicht te geven in het kwalificatiedossier.

Overzicht kerntaken en werkprocessen KD

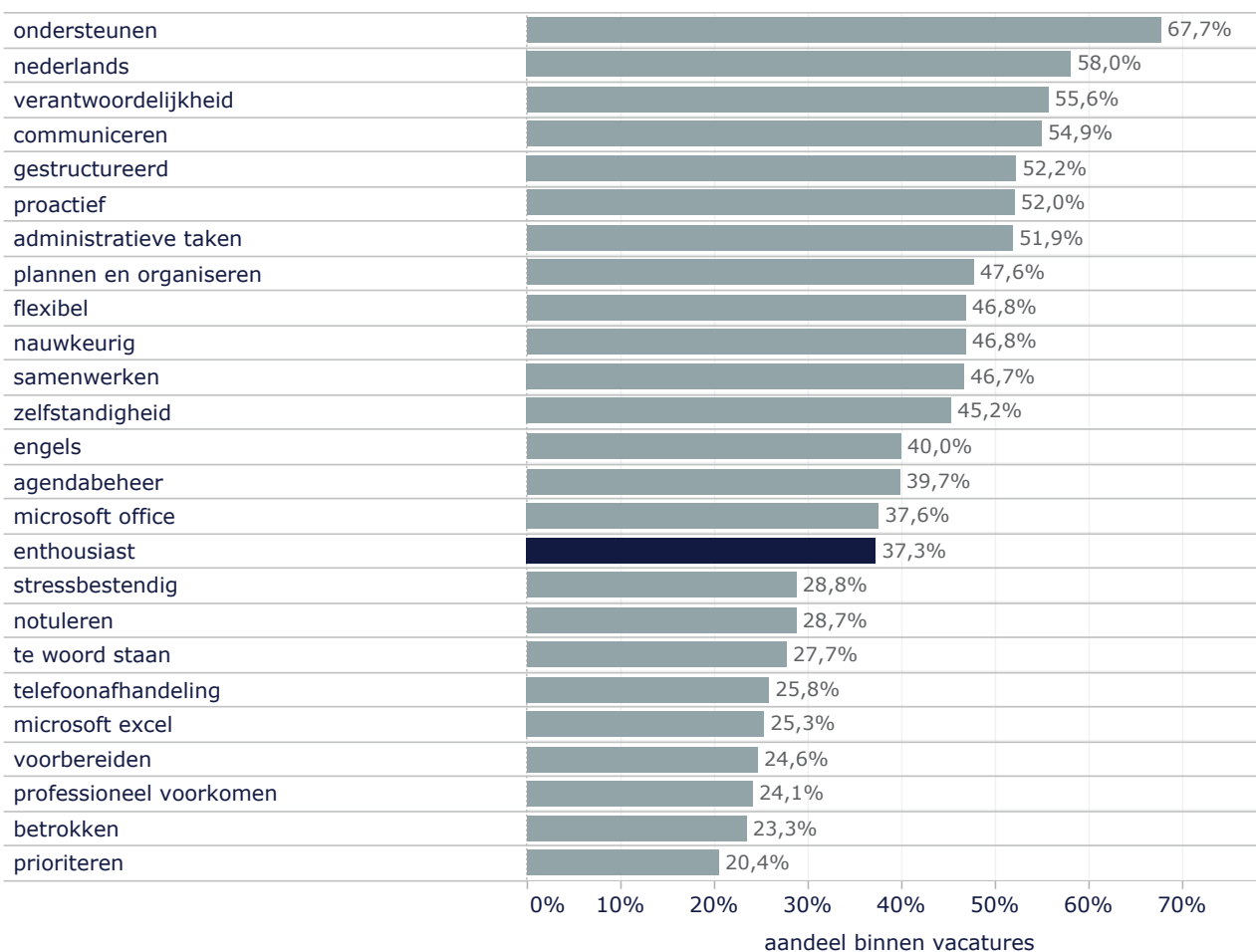
Onderdeel	Benaming dossier
Kerntaak	Voert taken rondom informatiemanagement uit
Werkproces	Zorgt voor de schriftelijke informatie-uitwisseling
Werkproces	Zorgt voor de mondelinge (telefonische) informatie-uitwisseling
Werkproces	Onderhoudt het relatienetwerk
Werkproces	Voert administratieve taken uit
Werkproces	Onderhoudt en actualiseert het digitale archief
Kerntaak	Voert taken rondom planning en organisatie uit
Werkproces	Beheert de agenda
Werkproces	Organiseert bijeenkomsten
Werkproces	Maakt verslag en handelt vergaderzaken af
Werkproces	Ontvangt bezoekers
Werkproces	Handelt facturen en declaraties af
Profieldeel - generiek	Typering managementassistent/directiesecretaresse
Kerntaak	Assisteert bij het verzorgen van de corporate informatie
Werkproces	Ontwikkelt en beheert voorlichtings-, promotie- en/of pr-materiaal
Werkproces	Redigeert aangeleverde teksten
Werkproces	Geeft informatie over de organisatie door aan derden
Kerntaak	Voert financieel administratieve taken uit
Werkproces	Beheert kleine budgetten en handelt financiële zaken af
Werkproces	Beoordeelt offertes en leveringscontracten en stelt leveringscondities op
Werkproces	Houdt een projectadministratie bij en controleert deze
Werkproces	Beheert en controleert een urenregistratie

3. Vergelijking regionale arbeidsmarktvraag - KD

3.2 Vergelijking meest gevraagde skills arbeidsmarkt met KD

Vertrekpunt voor onderstaande grafiek zijn de skills die in minimaal 20% van de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse binnen de regio Amsterdam voorkomen (zie ook grafiek op p.3). Binnen onderstaande grafiek wordt onderscheid gemaakt tussen veel gevraagde skills (>20% van de vacatures) die wel (grijs) of niet (zwart) in het kwalificatiedossier Managementassistent/directiesecretaresse voorkomen.

Voorkomen skills regionale marktvraag in KD



Skill wel/niet in KD

■ in KD ■ niet in KD

Belangrijkste cijfermatige bevindingen

- Op één skill na worden alle door de regionale arbeidsmarkt gevraagde skills, die in 20% of meer van de vacatureteksten voorkomen, teruggevonden in het KD.
- Van de skills die in 20% of meer van de vacatureteksten voorkomen, wordt de skill 'enthousiast' (37,3%) niet aangetroffen in KD.
- Zes van de acht meest gestegen skills binnen de regionale arbeidsmarktvraag voor Managementassistent/directiesecretaresse ('administratieve taken', 'verantwoordelijkheid', 'communiceren', 'nederlands', 'prioriteren' en 'engels') komen ook voor in het KD en worden in meer dan 20% van de vacatures genoemd.

3. Vergelijking regionale arbeidsmarktvrage - KD

3.3 Vergelijking meest gevraagde skills arbeidsmarkt met KD uitgesplitst naar skilltype

Onderstaande figuur geeft inzicht in de wijze waarop skills, die in minimaal 10% van de regionale vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse voorkomen, verdeeld zijn over de diverse skilltypes (zie paragraaf 1.2) en de mate waarin zij voorkomen in het KD Managementassistent/directiesecretaresse: skills die wel in het KD voorkomen worden grijs weergegeven en skills die niet in het KD voorkomen zwart.

Meest gevraagde skills naar type



Meest gevraagde skills naar type



skill in KD ■ in KD ■ niet in KD

Belangrijkste cijfermatige bevindingen

- Het merendeel van de skilltypes, die in 10% of meer van de vacatureteksten voorkomen, komt ook voor in het KD Managementassistent/directiesecretaresse.
- Binnen het skilltype 'persoonlijkheidseigenschappen' komen relatief veel (6) skills voor die in meer dan 10% van de vacatures gevraagd worden, maar geen onderdeel zijn van het KD.
- Binnen het skilltype 'kennisgebied' komen relatief veel (4) skills voor die in meer dan 10% van de vacatures gevraagd worden, maar geen onderdeel zijn van het KD. Hierbij dient bedacht te worden dat het KD een generieke beschrijving geeft van de benodigde skills voor het beroep en sectoroverstijgend van karakter is. Om die reden ontbreken kennisgebieden als horeca en onderwijs in het KD, terwijl zij vanuit het oogpunt van de regionale arbeidsmarktvrage wel relevant blijken.

4. Samenvatting

Samengevat zijn dit de belangrijkste bevindingen uit de voorgaande paragrafen:

- In totaal zijn er 25 skills die in minimaal 20% van alle relevante vacatures genoemd worden.
- Van deze 25 skills zijn er 7 die in minimaal 50% van alle relevante vacatures genoemd worden.
- De meest omvangrijke skilltypes binnen de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse zijn 'persoonlijkheidseigenschappen' en 'hardskills': deze skillstypen omvatten respectievelijk 16 en 15 afzonderlijke skills die in meer dan 10% van de vacatureteksten voorkomen.
- Van de 7 skills die in meer dan 50% van de vacatureteksten worden genoemd, vallen er 2 in de categorie 'persoonlijkheidseigenschappen' en 2 in de categorie 'softskills'.
- Van de 25 skills die in meer dan 20% van de vacatureteksten worden genoemd, vallen er 6 in de categorie 'persoonlijkheidseigenschappen' en 6 in de categorie 'hardskills'.
- In de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse zijn in de regio Amsterdam acht skills gevonden die met 10% of meer zijn gestegen in de periode 2015-2019.
- In de vacatures voor Managementassistent/directiesecretaresse zijn in de regio Amsterdam geen skills gevonden die met 10% of meer zijn afgenomen in de periode 2015-2019.
- Op één skill na worden alle door de regionale arbeidsmarkt gevraagde skills, die in 20% of meer van de vacatureteksten voorkomen, teruggevonden in het KD.
- Van de skills die in 20% of meer van de vacatureteksten voorkomen, wordt de skill 'enthousiast' (37,3%) niet aangetroffen in KD.
- Zes van de acht meest gestegen skills binnen de regionale arbeidsmarkt voor Managementassistent/directiesecretaresse ('administratieve taken', 'verantwoordelijkheid', 'communiceren', 'nederlands', 'prioriteren' en 'engels') komen ook voor in het KD en worden in meer dan 20% van de vacatures genoemd.
- Het merendeel van de skilltypes, die in 10% of meer van de vacatureteksten voorkomen, komt ook voor in het KD Managementassistent/directiesecretaresse.
- Binnen het skilltype 'persoonlijkheidseigenschappen' komen relatief veel (6) skills voor die in meer dan 10% van de vacatures gevraagd worden, maar geen onderdeel zijn van het KD.
- Binnen het skilltype 'kennisgebied' komen relatief veel (4) skills voor die in meer dan 10% van de vacatures gevraagd worden, maar geen onderdeel zijn van het KD. Hierbij dient bedacht te worden dat het KD een generieke beschrijving geeft van de benodigde skills voor het beroep en sectoroverstijgend van karakter is. Om die reden ontbreken kennisgebieden als horeca en onderwijs in het KD, terwijl zij vanuit het oogpunt van de regionale arbeidsmarkt vraag wel relevant blijken.

Deze samenvatting kan gebruikt worden om binnen de regio het gesprek aan te gaan tussen opleiding en werkveld over de skills die in de opleiding Managementassistent/directiesecretaresse aan de orde dienen te komen vanuit het perspectief van de actuele, regionale arbeidsmarkt vraag.

Bijlage 3

Clusterrapportage resultaten economisch domein



BMC/Randstad
13/01/2021

BMC
YACHT GROUP

1. Functieclusters hierarchie

Clusters - niveau 3	Clusters - niveau 2	Clusters - niveau 1
analyse/consultancy/ontwikkeling - business/IT	analyse/consultancy/beheer - business/IT	analyse/consultancy/beheer/ontwikkeling - business/IT
advies/uitvoering - juridisch/overheid	advies/uitvoering - juridisch/overheid	begeleiding/verzorging/verpleging/advies - maatschappelijk/zorg/overheid
advies/controle - accountancy/boekhouding	advies/controle - accountancy/boekhouding	
bestuur/management/advies - bedrijfseconomisch	bestuur/management/controle - bedrijfseconomisch/financieel	
management/control - financieel		
coördinatie/(technisch)advies/uitvoering - QHSE/productontwikkeling	coördinatie/(technisch)advies/uitvoering - QHSE/chemie/tech/bio	
management - productie/techniek/logistiek	management - productie/techniek/logistiek/sales	bestuur/management/coördinatie/planning/controle
management - sales		
management/coördinatie/planning - logistiek/transport		
ontwerp/voorbereiding/projectmanagement - bouw/techniek	planning/coördinatie/management - breed	
planning - techniek/productie/cleaning		
projectmanagement/advies - openbaar bestuur/openbare ruimte	projectmanagement/advies - openbaar bestuur/openbare ruimte	
(senior) advies/uitvoering - sales/accountmanagement	(senior) advies/uitvoering - sales/accountmanagement	
advies/uitvoering - marketing	marketing/communicatie	marketing/communicatie/sales/accountmanagement
management/advies/uitvoering - communicatie/tekst		
ondersteuning/uitvoering - bedrijfseconomisch	ondersteuning/uitvoering - sales/bedrijfseconomisch	ondersteuning/uitvoering - klantcontact/sales/bedrijfseconomisch
uitvoering - sales		
uitvoering - klantenservice	uitvoering - klantenservice	
uitvoering - klantenservice financieel	uitvoering - klantenservice financieel	
uitvoering - logistiek	uitvoering - productie/schoonmaak/transport/logistiek	uitvoering - productie/schoonmaak/transport/logistiek

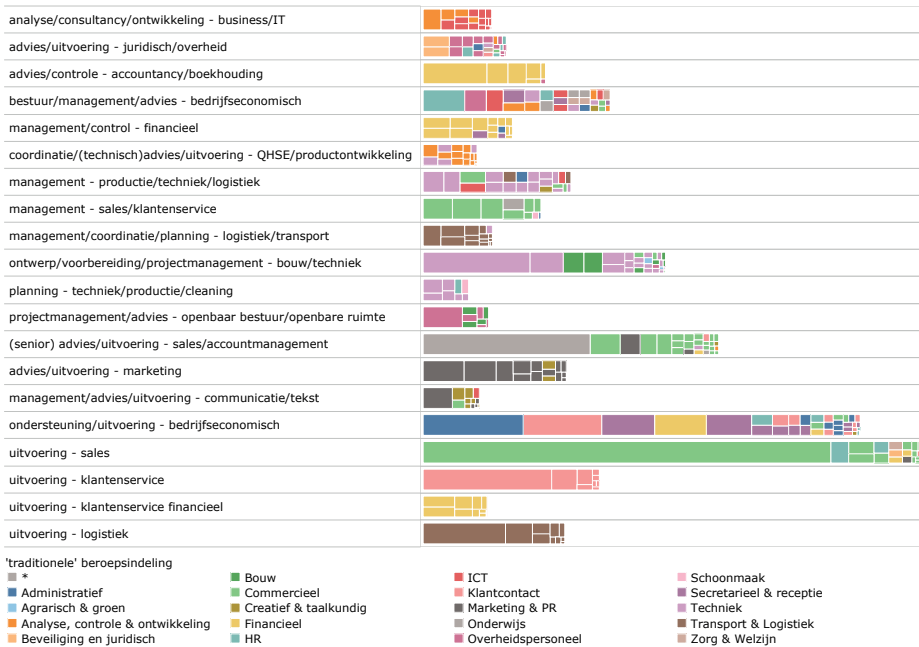
Toelichting

Grafiek 1 geeft een overzicht van de (definitieve) clusters zoals geïdentificeerd binnen het economisch domein. Het gaat hier om 20 clusters op het meest gedetailleerde niveau, die in twee stappen verder in te dikken zijn naar 6 bredere clusters. Elk van de clusters bestaat uit een groep functies die onderling verwantschap vertonen o.b.v. de in vacatures gevonden skills (vaardigheden, kennisgebieden, persoonlijkheidseigenschappen e.d.).

De indikking van de clusters heeft plaatsgevonden volgens dezelfde principes waarop alle clusters zijn gebaseerd, namelijk samenhang in gevraagde skills. Voor elke stap in de hiërarchie (niveau 3,2,1) is deze samenhang (en afstand) tussen clusters zoveel mogelijk gelijkgetrokken. Simpel gezegd: als twee clusters relatief dicht bij elkaar staan, worden zij op een hoger aggregatieniveau samengevoegd tot één cluster. Als de afstand echter groot blijft gebeurt dit niet, of pas op het meest geaggregeerde niveau.

De clusterlabels bestaan in de meeste gevallen uit twee delen: een omschrijving van de hoofdrol(len) die worden uitgevoerd (voor de - streep) en een omschrijving van de hoofdcontext(en) waarin deze wordt uitgevoerd (na de - streep).

2. Functieclusters economisch domein, gewogen

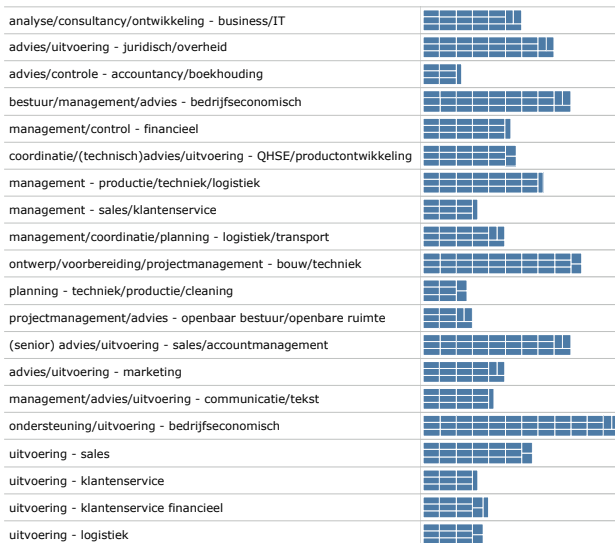


Toelichting

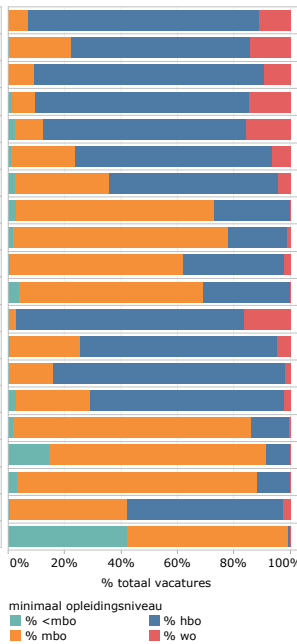
Grafiek 2 geeft de geïdentificeerde functieclusters weer op het meest gedetailleerde niveau. Ieder witomleind blokje in de figuur representeert hierbij een functie. De omvang van het blok staat voor het relatieve aandeel in vacaturevolume binnen de regio Zwolle (22 gemeenten). Daarbij zijn vacatures via intermediairs uitgesloten. Eveneens zijn vacatures voor stagiairs en vrijwilligers uitgesloten. Ten slotte zijn alle functies ingekleurd o.b.v. de meer traditionele indeling zoals gehanteerd in de Randstad functie-taxonomie.

NB Vacatures van intermediairs zijn uitgesloten omdat een relatief groot deel van deze vacatures dubbeleer is waarbij het identificeren van unieke vacatures erg lastig is (vacatures worden vaak herschreven). Tegelijkertijd valt hiermee ook een deel van de reële vraag weg, bijvoorbeeld vacatures binnen de logistiek die exclusief bij een uitzendbureau worden uitgezet. De daadwerkelijk vraag voor de typische uitzend- of detacheringfuncties kan hiermee enigszins onderschat worden.

3a. Functieclusters economisch domein, ongewogen



3b. Minimaal opleidingsniveau

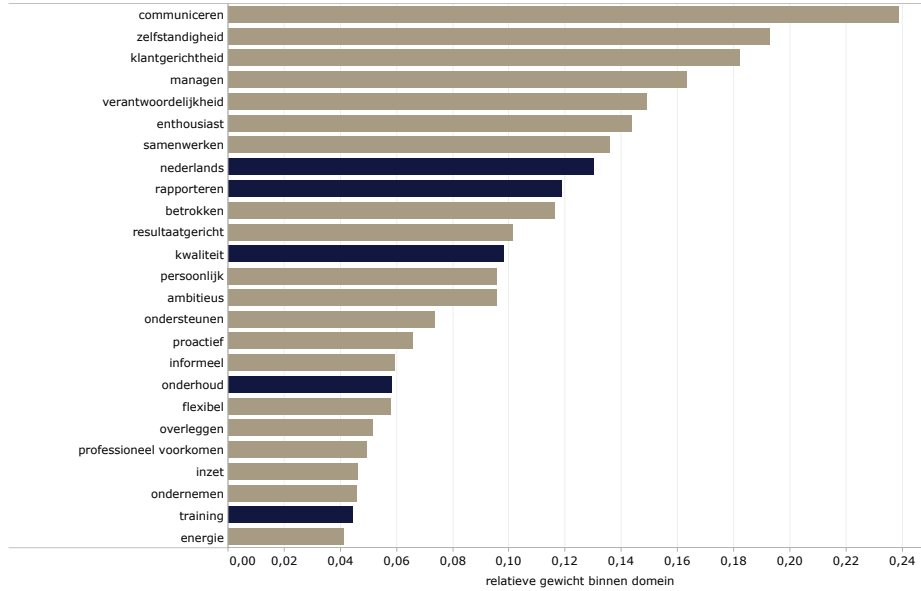


Toelichting

Grafiek 3a Geeft (wederom) de clusters binnen het economisch domein weer, nu in vereenvoudigde weergave t.o.v. grafiek 1.

In grafiek 3b wordt per cluster een uitsplitsing gemaakt van de relevante regionale markt naar het minimaal gevraagde opleidingsniveau. Hierbij is dezelfde filtering toegepast op de vacatures zoals toegelicht bij grafiek 1, met één belangrijk verschil: vacatures die binnen het cluster vallen (obv functie) maar waarbij geen mbo- of hbo opleidingsniveau wordt gevraagd zijn ook meegenomen. Dit om een compleet beeld te schetsen van de gewenste opleidingsniveau's zoals door werkgevers in vacatures wordt benoemd. Ter illustratie: Voor vacatures binnen het cluster 'uitvoering - logistiek' wordt relatief vaak een opleidingsniveau lager dan mbo gevraagd (vmbo/lbo/ongeschoold). Bij 'management/control - financieel' gaat het dan weer relatief vaak om vacatures waarin minimaal wo opleidingsniveau wordt gevraagd.

4. Domein skills - relatief belangrijk binnen economisch domein (top-25)



Toelichting

Grafiek 4 geeft de top-25 skills weer ('soft' en 'hard') welke relatief belangrijk zijn in het brede economische domein.

Een skill is relatief belangrijk wanneer deze, ten opzichte van de totale marktvaart (dus ook niet-economische functies) vaak wordt genoemd in vacatureteksten. Daarnaast houden we rekening met de verdeling over functies binnen het economisch domein. Skills die voor een bepaalde groep functies belangrijk zijn maar voor een andere groep juist niet scoren lager dan skills die over een brede groep aan functies (relatief) belangrijk zijn.

skill typering
 ■ 'harde' vaardigheden
 ■ 'zachte' vaardigheden