



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Zorgplicht arbeidsmarktperspectief bij mbo-instellingen

*Resultaten van een verkennend onderzoek naar de relatie
tussen het opleidings- en informatieaanbod aan
deelnemers en de arbeidsmarkt*

Inhoudsopgave

Samenvatting

1	Probleemstelling en onderzoeksopzet	6
1.1	Achtergrond	6
1.2	Doelstelling, focus en perspectieven	7
1.3	Onderzoeksaanpak	9
2	Aanbod opleidingen en arbeidsmarktperspectief	12
2.1	Inleiding	12
2.2	Afwegingen bij veranderingen in het opleidingsaanbod	12
2.3	Opleidingen met weinig kans op werk	15
2.4	Concurrentie versus arbeidsmarktperspectief	17
2.5	Verbreding en verrijking van bestaande opleidingen	18
3	Voorlichting, intake en loopbaanbegeleiding	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Voorlichting	19
3.3	Intake	24
3.4	Loopbaanbegeleiding	26
4	Arbeidsmarktinformatie	29
4.1	Verwerven en bewerken van arbeidsmarktinformatie	29
4.2	Bronnen	30
4.3	Kwaliteitszorg voor de zorgplicht	32
5	Conclusies en beschouwing	34
5.1	Samenvattende conclusies	34
5.2	Opleidingsaanbod	34
5.3	Informatieaanbod	35
5.4	Beschouwing	35
Bijlage(n)		
I	Wet educatie en beroepsonderwijs	38
II	Geselecteerde opleidingen/kenniscentra	39
III	Geselecteerde opleidingen met ongunstig perspectief	40

Vooraf

Vanaf augustus 2008 hebben bve-instellingen de wettelijke zorgplicht tot het uitsluitend aanbieden van beroepsopleidingen met arbeidsmarktperspectief. Daarnaast dienen deelnemers goed te worden voorgelicht over de kans op werk die opleidingen bieden.

Voor een eerste indicatie van hoe instellingen met deze zorgplicht omgaan en hoe de Inspectie van het Onderwijs in een later stadium hierop toezicht kan houden, deed de inspectie in 2009 een verkennend onderzoek. Dit onderzoek bestond uit een analyse van het opleidingsaanbod en de voorlichting daarover, en gesprekken met instellingen. Dit rapport bevat de resultaten van het onderzoek.

Instellingen opereren in het spanningsveld tussen enerzijds de wil om deelnemers een door hen gewenste opleiding te bieden en anderzijds de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Daarbij zien zij zich bovendien veelal in een concurrentiepositie ten opzichte van elkaar.

In het opleidingsaanbod klinkt desondanks nog te weinig de arbeidsmarktrelevantie door die opleidingen dienen te hebben. Ook is de voorlichting aan deelnemers over de kans op werk na afronding van de opleiding onvoldoende.

De hoofdinspecteur beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
Drs. H.G.J. Steur

Samenvatting

Arbeidsmarkt versus ‘deelnemersmarkt’

Tientallen bve-instellingen bieden opleidingen aan die weinig kans bieden op werk, en duizenden deelnemers volgen deze opleidingen. De opleidingsvoorkeur van studiekeziers wordt door de instellingen vaak belangrijker gevonden dan dat het opleidingsaanbod bijdraagt aan evenwicht tussen vraag naar en aanbod van gediplomeerden. Instellingen willen tegemoet komen aan opleidingsbehoeften van jongeren die hun talenten willen ontwikkelen, ook als de opleiding mogelijk een geringe kans op werk betekent. Naast een arbeidsmarkt hebben instellingen ook te maken met een ‘deelnemersmarkt’. Zij zijn er voor hun inkomsten van afhankelijk en zien elkaar veelal niet alleen als een samenwerkingspartner maar ook als een concurrent. Dat brengt een behoefte aan profilering met zich mee. Een gevolg is dat het opleidingsaanbod en de informatieverstrekking aan deelnemers over hun kans op werk ook in dat perspectief wordt vormgegeven. In totaal startten in 2008 24 instellingen een nieuwe opleiding ondanks een ongunstig arbeidsmarktperspectief, of beëindigden een opleiding ondanks een gunstig arbeidsmarktperspectief. Instellingen relativeren dit gegeven door er op te wijzen dat opleidingen waarvan het arbeidsmarktperspectief ongunstig zou zijn zodanig breed zijn, dat arbeidsmarktmobiliteit tussen beroepen en sectoren goed mogelijk is.

Deelnemers kunnen de gewenste opleiding volgen maar worden, enkele uitzonderingen daargelaten, om uiteenlopende redenen lang niet altijd goed voorgelicht over het ongunstige arbeidsmarktperspectief. Weinig besef bij instellingen van het belang daarvan speelt een rol, evenals het feit dat instellingen prognoses over dat perspectief vaak niet goed bruikbaar vinden. Prognoses van de kenniscentra en rapportages daarover worden gewaardeerd maar ook bekritiseerd.

Weinig rekening houden met arbeidsmarktsituatie

Instellingen opereren in het spanningsveld tussen enerzijds de wil om deelnemers de door hen gewenste opleiding te bieden en anderzijds de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een evenwichtige arbeidsmarkt.

Voor zover instellingen inspelen op de arbeidsmarkt, worden zij daartoe vooral geprikkeld door signalen uit het overleg met regionale werkgevers en hun organisaties. Het betreft zowel de start van nieuwe opleidingen als verrijking en verbreding van bestaande opleidingen. Maar veelal speelt de arbeidsmarktsituatie geen rol. Nieuw aanbod komt er dan omdat de instelling dat bij zijn profiel vindt passen. Signalen vanuit het toeleverend onderwijs over een groeiende vraag bij leerlingen zijn eveneens een prikkel voor verandering. De meeste instellingen zien elkaar daarbij als concurrent. Daardoor wordt het arbeidsmarktperspectief vaak uit het oog verloren, versterkt door de gedachte dat deelnemers de opleiding moeten krijgen die zij willen. De in de jaren negentig ingezette zelfregulering, waarbij aan de instellingen wordt overgelaten om de eigen positie ten opzichte van andere instellingen te bepalen en al dan niet samen te werken, lijkt soms wel maar vaak ook niet te werken.

Informatie op websites

Op websites van instellingen wordt bij opleidingen met weinig kans op werk vrijwel nooit relevante informatie verstrekt over het arbeidsmarktperspectief. De tekst is daarentegen juist vaak sterk promotioneel van toon. In het algemeen bestaat ook in de voorlichting aan vmbo-leerlingen zelden een verbinding met het arbeidsmarktperspectief.

Nauwelijks aandacht voor arbeidskansen in intakegesprek opleiding

Er zijn schaarse voorbeelden van aandacht voor de kans op werk tijdens de intake. De deelnemer staat veelal centraal, de loopbaan veel minder vaak. Bevorderd wordt dat deelnemers een opleiding kiezen waaraan op de arbeidsmarkt grote behoefte bestaat. Maar dit is niet het algemene beeld. De voorkeur van de deelnemer is bepalend voor welke opleiding hij wordt ingeschreven, ongeacht het arbeidsmarktperspectief. Wel komt het regelmatig voor dat in het laatste schooljaar deelnemers worden geïnformeerd over de kans op werk na diplomering. Ook in onderwijsprogramma's wordt daarop vooruitgelopen. Verder is er voor deelnemers die de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk kunnen zetten, op kleine schaal en veelal informeel, praktische hulp bij het vinden van een baan beschikbaar. Incidenteel komt het arbeidsmarktperspectief heel expliciet en gunstig in beeld als er door het betrokken bedrijfsleven een baangarantie wordt afgegeven.

Conclusie: beperkt aandacht zorgplicht arbeidsmarktperspectief

De algemene conclusie over de nieuwe zorgplicht arbeidsmarktperspectief is dat aan deze plicht wat betreft het aanbod aan opleidingen en de informatieverstrekking aan deelnemers, op nog slechts heel beperkte schaal invulling wordt gegeven.

De praktijk geeft een gevarieerd beeld te zien. Er zijn goede praktijkvoorbeelden van hoe de zorgplicht voor het arbeidsmarktperspectief wordt vormgegeven. Ze komen echter weinig voor en zijn niet representatief voor de onderzochte instellingen.

Onderzoek naar vormgeven zorgplicht rondom arbeidsmarktperspectief

Deze bevindingen komen uit het verkennend onderzoek dat de inspectie in 2009 verrichtte naar hoe bekostigde mbo-instellingen de zorgplicht rondom het arbeidsmarktperspectief vormgeven. Aanleiding is dat het vanaf augustus 2008 wettelijk verplicht is om zorg te dragen voor duidelijkheid over het arbeidsmarktperspectief.

Door middel van deskresearch zijn opleidingen gevonden met een ongunstig arbeidsmarktperspectief. Deze arbeidsmarktprognoses werden gevonden op de websites van elf kenniscentra. Uiteindelijk zijn vijf opleidingen geselecteerd voor nader onderzoek: Mediavormgever, Medewerker beheer ict, Helpende Zorg&Welzijn, Banketbakker en Dierverzorging recreatiedieren. Op de websites van de instellingen is nagegaan hoe zij in het kader van hun zorgplicht over deze opleidingen communiceren. Het betrof veertien instellingen: negen roc's, drie vakinstellingen en twee aoc's. In totaal zijn de webpagina's van 35 opleidingen onderzocht.

Bij elf instellingen, negen roc's en twee aoc's, hebben uitvoerige gesprekken plaatsgevonden met leidinggevenden, staf- en uitvoerende medewerkers die specifieke taken hebben bij de zorgplicht.

1 Probleemstelling en onderzoeksopzet

1.1 Achtergrond

Vanaf augustus 2008 hebben bve-instellingen de wettelijke zorgplicht tot het (uitsluitend) aanbieden van beroepsopleidingen met arbeidsmarktperspectief.¹ Hoewel de doelen daarbij niet nieuw zijn, is de wettelijke verplichting dat wel. De instelling dient ervoor te zorgen dat een beroepsopleiding² alleen wordt aangeboden als er na afronding van de opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief is voor de deelnemers. Als aan deze zorgplicht niet wordt voldaan kan de instelling het recht om de opleiding te verzorgen gedurende twee jaar worden ontnomen. Dat betekent onder meer dat de aanspraak op bekostiging vervalt.³

De nieuwe zorgplicht was de aanleiding dat in het jaarwerkplan 2009 van de inspectie een verkennend onderzoek werd opgenomen. Er is behoefte aan een eerste indicatie van hoe instellingen met deze zorgplicht omgaan en hoe de inspectie hier in een later stadium toezicht op kan houden.

Een eerste kernthema van het arbeidsmarktperspectief is dat het opleidingsaanbod aansluit bij de (voorspelde) behoefte op de arbeidsmarkt. Vóór de wetswijziging kon de minister de voornemens van de instellingen om nieuwe opleidingen te starten toetsen aan de macrodoelmatigheid. Daarbij kon advies worden gevraagd aan de Adviescommissie Onderwijs - Arbeidsmarkt (ACOA). Bij de toetsing werd vooral gelet op de behoefte aan afgestudeerden van de betreffende opleiding en de noodzaak tot hoge investeringen in relatie tot een beperkte maatschappelijke behoefte. Met het nieuwe artikel is voor bekostigde instellingen de macrodoelmatigheidstoets, en de daarbij behorende aanvraagprocedure vooraf voor het verkrijgen van een licentie, afgeschaft en vervangen door een zorgplicht. Bekostigde instellingen mogen alle beroepsopleidingen verzorgen, maar moeten aan de hand van (regionale) arbeidsmarktgegevens een doelmatigheidstoets verrichten voordat ze een opleiding aanbieden. Daarbij hoort dat instellingen hun opleidingsaanbod onderling afstemmen. In plaats van dat het recht verleend wordt een opleiding aan te bieden, kan de minister nu dit recht ontnemen als voor een opleiding geen of niet langer een arbeidsmarktperspectief aanwezig is.⁴

¹ Ingevoerd met de Wet van 27 juni 2008 tot wijziging van onder meer de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake deregulering en administratieve lastenverlichting (DAL).

² Passend in de landelijke structuur van kwalificaties, opgesteld door de kenniscentra en door de minister vastgesteld.

³ WEB art. 6.1.3 en 6.1.4. Voor vakinstellingen geldt bovendien de beperking tot het (uitsluitend) aanbieden van beroepsopleidingen die van belang zijn voor de specifieke bedrijfstak of groep van bedrijfstakken waarvoor de vakinstelling opleidingen verzorgt. Als een vakinstelling of agrarisch opleidingscentrum een beroepsopleiding aanbiedt die niet behoort tot het werkgebied van het kenniscentrum waarvoor de instelling opleidingen verzorgt, gelden enige extra eisen. De behoefte aan afgestudeerden moet worden afgezet tegen het geheel en de spreiding van het bestaande aanbod van het beroepsonderwijs. En de opleiding moet gericht zijn op en van belang zijn voor de bedrijfstak of bedrijfstakken waarop de vakinstelling of het agrarisch opleidingscentrum zich richt. De betreffende wetsartikelen staan in bijlage I.

⁴ Ter vergelijking: in het hoger onderwijs dient een instelling het voornemen om een nieuwe opleiding te starten wel aan de minister ter instemming voor te leggen. Het voornemen wordt getoetst aan macrodoelmatigheid. Daarbij wordt onder meer nagegaan of er in de samenleving voldoende behoefte bestaat aan de betreffende opleiding. Innovatie en/of behoefte op de arbeidsmarkt kan aanleiding zijn voor erkenning. Ook demografische ontwikkelingen kunnen meewegen. Een reden om niet in te stemmen kan zijn dat de bestaande infrastructuur al voldoende in de behoefte voorziet. Het verschil tussen mbo en hoger onderwijs wordt verklaard doordat in het hoger onderwijs gestreefd wordt naar een optimaal landelijk aanbod en dat instellingen in het mbo zich sterk oriënteren op de regionale arbeidsmarkt. (Notitie van de minister aan de Tweede Kamer 'Stelselvergelijking onderwijsaanbod in MBO en HO', 3 november 2009).

Het tweede kernthema is dat deelnemers tijdig en realistisch worden *voorgelicht* over de arbeidsmarktkansen. Het wettelijk kader hiervoor is de zorgplicht voor een deelnemersstatuut, waarvan een systeem van beroepskeuzevoorlichting deel kan uitmaken.⁵ Onderdeel van deze beroepskeuzevoorlichting is het goed informeren van deelnemers over de kans op werk.

Het is aan de instellingen om vanuit de eigen verantwoordelijkheid invulling te geven aan de zorgplicht, zowel wat betreft de inrichting van het onderwijsaanbod als de informatieverstrekking aan deelnemers.

Instellingen en kenniscentra moeten samenwerken voor toegankelijke informatie, waaronder sectorale en regionale gegevens over vraag en aanbod van plaatsen voor beroepspraktijkvorming (bpv) en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

In het voorjaar van 2009 heeft de staatssecretaris de instellingen gevraagd om in het geïntegreerd jaardocument te reflecteren op de wijze waarop de instelling per domein of organieke eenheid het onderwijs inricht. Zodanig, dat deelnemers in de verschillende opleidingen feitelijk toewerken naar en terecht komen in reële functies en beroepenvelden. “Het doelmatig leiden van studenten naar de arbeidsmarkt is uw corebusiness en daar hoort bij het antwoord op de vraag hoe studenten van uw instelling uiteindelijk terecht komen”, aldus de staatssecretaris.⁶

1.2 Doelstelling, focus en perspectieven

1.2.1 Doelstelling: verkenning

De doelstelling van dit onderzoek is om te inventariseren en verkennen hoe het bekostigd onderwijs van mbo-instellingen omgaat met de nieuwe wettelijke zorgplicht met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief. Verkennend betekent dat het onderzoek niet representatief is. Verder is het doel om te bepalen hoe de inspectie op de naleving van deze zorgplicht in een later stadium toezicht kan houden.

De vraag is of en hoe in de praktijk het arbeidsmarktperspectief mede bepalend is voor het aanbod van nieuwe opleidingen, evenals voor het bestaande aanbod. Een element is verder hoe deelnemers worden geïnformeerd en de wijze waarop zij loopbaanadviezen krijgen. Het toekomstig arbeidsmarktperspectief geeft voor een opleiding de verhouding weer tussen het verwachte aanbod aan en de verwachte vraag naar gediplomeerden in de prognoseperiode. Een ongunstig arbeidsmarktperspectief betekent dat er de komende jaren veel meer aanbod van nieuwkomers op de arbeidsmarkt is dan dat er baanopeningen zijn (vraag naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt).⁷ Als maatstaf voor de kwaliteit van het arbeidsmarktperspectief wordt in dit rapport de normering gebruikt zoals die door de kenniscentra wordt gehanteerd.

⁵ WEB, artikel 7.4.8 en Model Deelnemersstatuut JOB-MBO Raad.

⁶ Brief van 17 maart 2009: Invoering geïntegreerd jaardocument in de bve-sector.

⁷ Definitie volgens het Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA): Het arbeidsmarktperspectief wordt bepaald door middel van de *Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA)*, de verhouding tussen enerzijds de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en het aantal kortdurig werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen en de passieve substitutievraag. Naarmate de indicator hoger is wordt het perspectief slechter.

1.2.2 Focus: ongunstig arbeidsmarktperspectief

Een opleiding met een ongunstig arbeidsmarktperspectief betekent dat de kans op werk dat bij die opleiding past veel kleiner is dan wanneer het arbeidsmarktperspectief gunstig is.⁸ Het kan betekenen dat de gediplomeerde geen werk vindt. Niet iedereen die een verkeerde keuze maakt, wordt overigens werkloos. Vooral gediplomeerden op niveau 3 en 4 komen op de arbeidsmarkt terecht ook al is het perspectief ongunstig, maar veelal in een baan waarvoor ze niet zijn opgeleid.⁹ Met name de niveau 4 opleidingen zijn onderling sterk uitwisselbaar op de arbeidsmarkt.¹⁰

Aandacht en zorg voor het arbeidsmarktperspectief komt waarschijnlijk het meest pregnant tot uitdrukking bij opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief. Daarom is ervoor gekozen om dat type opleidingen in het onderzoek te betrekken.¹¹ Hoe komt in het opleidingsaanbod tot uitdrukking dat men zich rekenschap geeft van het arbeidsmarktperspectief? Hoe communiceren de instellingen over de opleidingen met weinig kans op werk?

1.2.3 Perspectieven: arbeidsmarkt, opleiding en beroep

Vanuit twee perspectieven kunnen opleidingen worden aangeboden en deelnemers worden ingeschreven.

- Het arbeidsmarktperspectief: in hoeverre geeft het diploma kans op werk (dat bij de opleiding past)?
- Het opleidings- en beroepsperspectief: naast de wens om een diploma te halen en daarna door te leren of de arbeidsmarkt op te gaan, spelen andere aspecten een rol. Denk aan de aantrekkelijkheid van het beroep en de instelling, de opleiding, of het soort bedrijven of sector waarvoor de opleiding opleidt.

Het onderzoek is uitgevoerd vanuit de gedachte dat beide perspectieven door de instellingen (en ook door deelnemers zelf) in een verschillende onderlinge verhouding kunnen worden gezet. Bij een zwaarder accent op het arbeidsmarktperspectief krijgt het opleidings- en beroepsperspectief mogelijk wat minder aandacht en kan de keuzevrijheid van de deelnemer op de tocht komen. Omgekeerd kan de keuzevrijheid domineren en kan de kans op werk meer op de achtergrond geraken. In de praktijk kan er een spanning bestaan tussen de behoefte van de individuele deelnemer en die van de samenleving.

⁸ Onderhavig onderzoek gaat hoofdzakelijk over de beroepsopleidende leerweg.

⁹ Aldus M. van Smoorenburg in Profiel (nummer 1, febr. 2009).

¹⁰ Hierop zijn uitzonderingen, zoals niveau 4 in BOL gezondheidszorg. Hier is slechts 20 procent van de afgestudeerden werkzaam buiten het eigen of verwante beroependomein. ROA 2007. Dat gediplomeerden niet op een functie terecht komen waarvoor ze zijn opgeleid, kost de samenleving volgens Hans Heijke, specialist onderwijs-arbeidsmarkt van het ROA, tien miljard euro (Profiel nummer 1, februari 2009).

¹¹ Bronnen:

‘Werken aan vakmanschap’, 27 maart 2008.

‘De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012’, ROA-R-2007/4.

Trends op de arbeidsmarkt in de sectoren: rapportages van de kenniscentra op www.kansopwerk.nl

1.3 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestond uit:

- deskresearch naar opleidingen met ongunstig arbeidsmarktperspectief;
- onderzoek van websites van instellingen;
- gesprekken met instellingen;
- een samenhangende analyse van de resultaten.

1.3.1 Welke opleidingen met ongunstig perspectief?

Door middel van deskresearch is gezocht naar zowel nieuwe als bestaande opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief. Het gaat om opleidingen met een in alle regio's ongunstig arbeidsmarktperspectief, die niettemin door een behoorlijk aantal instellingen worden gegeven en door relatief veel deelnemers worden gevolgd.

Als maatstaf voor de kwaliteit van het arbeidsmarktperspectief is de definitie en de normering gebruikt zoals de kenniscentra die hanteren.¹² Dit is immers de informatie, vaak overigens naast andere mogelijke bronnen¹³, waarop ook de instellingen zijn aangewezen. De uitkomsten van de onderzoeken van de kenniscentra zetten zij om in hanteerbare regionale overzichten die op internet worden gepubliceerd. Voor het selecteren van opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief is deze informatie als ingang gekozen.¹⁴

Bij elf van de zeventien kenniscentra is gezocht naar geschikte opleidingen (zie bijlage II). Bij zeven kenniscentra kwamen opleidingen naar voren met een goed of uitstekend arbeidsmarktperspectief. Bij zes kenniscentra kwamen (ook) opleidingen voor met een ongunstig arbeidsmarktperspectief.¹⁵ De keuze van sectoren is onder meer gemaakt op basis van rapportages van het ROA over sectoren met relatief veel opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief, zoals Handel, Gezondheidszorg, Welzijn en Sport. Het ongunstigste arbeidsmarktperspectief werd verwacht onder schoolverlaters met een economische opleiding, in het bijzonder ICT, Toerisme en Recreatie en Handel. Bij Sociaal-Cultureel (waaronder Sociaal-Pedagogisch en Welzijn, Uiterlijke Verzorging, Horeca) en Economie werd een matig arbeidsmarktperspectief verwacht, voornamelijk veroorzaakt door een zeer grote arbeidsmarktinstroom vanuit deze opleidingen.¹⁶

Per kenniscentrum is gekeken naar alle opleidingen die op de website kansopwerk.nl stonden vermeld.

¹² Het ene kenniscentrum, zoals Grafi Media KBB GOC, hanteert een drie-puntschaal (goed, voldoende, gering arbeidsmarktperspectief), het andere zoals Calibris en ECABO, een vijf-puntschaal goed, voldoende, evenwichtig, matig en gering arbeidsmarktperspectief). Bij de selectie van opleidingen zijn opleidingen gekozen met de meest ongunstige score wat betreft arbeidsmarktperspectief. In dit rapport wordt dan gesproken van een ongunstig perspectief. De mate van actualiteit van de arbeidsmarktinformatie verschilt per kenniscentrum. Het ene centrum heeft net een nieuw onderzoek gepubliceerd, terwijl de prognose in een ander geval niet verder reikt dan 2008 of 2009. De meeste kenniscentra publiceerden een rapport over 2008-2009, echter GOC, Aequor en Ecabo hadden ten tijde van het onderzoek nog een publicatie over 2007-2008 op de site staan.

¹³ Dit was voordat de deskresearch werd uitgevoerd nog niet bekend, het bleek bij de gesprekken met de instellingen.

¹⁴ www.kansopwerk.nl

¹⁵ Aequor, Calibris, Ecabo, GOC, Handel en Kenwerk.

¹⁶ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012, ROA-R-2007/4.

Eerst is vastgesteld welke opleidingen een ongunstig arbeidsmarktperspectief hebben. Voorafgaand aan het bevragen van instellingen is uitgezocht welke instellingen die opleidingen aanbieden.¹⁷

Niet alle opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief zijn daarbij meegenomen, zoals opleidingen die sterk gericht zijn op doorstroom naar het hbo. Een voorbeeld is de opleiding Onderwijsassistent waarvoor in alle regio's het perspectief ongunstig is. Een andere reden om een opleiding niet te betrekken in de gesprekken met de instellingen is om een spreiding te krijgen over de verschillende niveaus. Hoewel zowel de opleiding Medewerker ict (niveau 2) als de opleiding Medewerker beheer ict (niveau 3) een ongunstig arbeidsmarktperspectief hebben, is in de gesprekken alleen de niveau 3 opleiding betrokken. Een extra reden hiervoor was het relatief klein aantal deelnemers bij de niveau 2 opleiding. Verder is, om ook aoc's (kenniscentrum Aequor) in de verkenning te kunnen betrekken, een opleiding geselecteerd waarvan bekend was dat deze door veel deelnemers werd gevolgd terwijl het arbeidsmarktperspectief gering is.

Om een nog grotere spreiding over sectoren te bereiken, is tot slot een opleiding gekozen uit de sector Horeca en Toerisme. Het arbeidsmarktperspectief in deze sector staat in het algemeen te boek als matig, net als de sectoren Sociaal-Pedagogisch en Welzijn, Uiterlijke Verzorging en Economie. Het meest ongunstige arbeidsmarktperspectief werd verwacht voor schoolverlaters met een economische opleiding, in het bijzonder ICT, Toerisme/Recreatie en Handel.¹⁸

1.3.2 Welke gestarte en afgebouwde opleidingen?

Verder is nagegaan welke instellingen in 2008 startten met een nieuwe opleiding ondanks een ongunstig arbeidsmarktperspectief¹⁹ en welke instellingen stopten met opleidingen waarvan het arbeidsmarktperspectief gunstig is.²⁰

De uitkomsten van de deskresearch waren input voor de selectie van instellingen waarmee werd gesproken, en voor de gesprekken zelf.

1.3.3 Onderzoek van websites

Met behulp van een checklist is onderzocht hoe de instellingen op hun website communiceren over de opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief.²¹ Er is onder meer gekeken naar de soort en de toon van de informatie over de betreffende opleiding.

Het betrof veertien instellingen: negen roc's, drie vakinstellingen en twee aoc's. In totaal zijn de webpagina's van 35 opleidingen onderzocht. Het betreft de opleidingen Helpende Zorg&Welzijn (acht opleidingen), Medewerker beheer ict (tien), Banketbakker (vijf), Dierverzorging (twee) en Mediavormgever (tien). De uitkomsten van dit onderzoek waren eveneens input voor (de selectie voor) de gesprekken.

¹⁷ Prognoses lopen over het algemeen tot 2012.

¹⁸ ROA 2007/4.

¹⁹ Dit is gedaan door gegevens over het arbeidsmarktperspectief van Colo (maart 2009) af te zetten tegen BRON-gegevens van 1 oktober 2008 en eerder. Een opleiding wordt als nieuw beschouwd als het een cgo-opleiding is en als er op 1 oktober 2008 deelnemers stonden ingeschreven en er geen deelnemers stonden ingeschreven noch diploma's zijn afgegeven op 1 oktober in de jaren 2004 tot en met 2007. Een opleiding wordt beschouwd als te zijn afgebouwd als er geen leerlingen in 2008 staan ingeschreven (nog wel diploma-afgifte mogelijk van laatste cursusjaar in 2007-2008), maar wel minstens twee deelnemers in 2007 en 2006 (in deze jaren kunnen ook diploma's afgegeven).

²⁰ Het gaat hier niet over het stoppen met een eindtermen opleiding als deze een cgo-opvolger heeft.

²¹ Dat was in mei 2009.

1.3.4 Gesprekken met de instellingen

Bij elf instellingen, negen roc's en twee aoc's, hebben gesprekken plaatsgevonden. Deze instellingen boden tenminste drie van de geselecteerde opleidingen aan met een ongunstig arbeidsmarktperspectief. Om die reden is niet gesproken met vakinstellingen. Andere redenen hiervoor waren van praktisch organisatorische aard of hadden te maken met het beperken van de toezichtlast. Er is gesproken met leidinggevenden en medewerkers van de afdeling die belast is met voorlichting/intake/trajectbegeleiding, medewerkers van de stafafdeling onderwijs, decanen, unitdirecteuren, studie- en loopbaanbegeleiders en functionarissen die belast zijn met het contact met het bedrijfsleven²² en participeren in een samenwerkingsverband met andere instellingen. Op initiatief van de instelling werd in één geval ook gesproken met het cvb. De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een aandachtpuntenlijst en vooraf aan de inspectie toegestuurde documenten, zoals voorlichtende teksten, beleidsdocumenten, projectvoorstellen, rapportages et cetera. Alle gesprekken gingen onder meer over de studentvoorlichting, de informatieverstrekking tijdens de intake en de loopbaanbegeleiding.

²² Met bedrijfsleven kan ook bedoeld worden overheden in hun rol van werkgever en instellingen in de sectoren Zorg en Welzijn.

2 Aanbod opleidingen en arbeidsmarktperspectief

2.1 Inleiding

Is het arbeidsmarktperspectief van invloed op het aanbod van opleidingen? Verdwijnen opleidingen waarvan de kans op werk laag is? Komen er nieuwe opleidingen bij waarvan de prognoses voor de kans op werk juist gunstig zijn? Deze vragen komen aan de orde in de tweede paragraaf.

In paragraaf drie wordt ingegaan op het starten met nieuwe en het afbouwen van bestaande opleidingen in relatie tot het arbeidsmarktperspectief.

In paragraaf vier staan de opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief centraal. Het zijn de opleidingen waarover met de instellingen is gesproken.

Paragraaf vijf gaat over de betekenis van concurrentieverhoudingen tussen instellingen voor de zorgplicht met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief.

Is een veranderend arbeidsmarktperspectief van invloed op programma's van bestaande opleidingen? Deze vraag komt in de laatste paragraaf aan de orde.

2.2 Afwegingen bij veranderingen in het opleidingsaanbod

De vaststelling van het arbeidsmarktperspectief kan (het overwegen van) veranderingen in het aanbod aan opleidingen tot gevolg hebben.

Er zijn vier mogelijke situaties bij eventuele veranderingen in het opleidingsaanbod gesignaleerd.

2.2.1 Start nieuwe opleiding

De eerste situatie is de start van een nieuwe opleiding. Er werden in 2008 ondanks een ongunstig arbeidsmarktperspectief zes opleidingen gestart bij in totaal achttien instellingen.²³

Aantal instellingen	Nieuwe opleiding, ondanks ongunstig arbeidsmarktperspectief ²⁴	Crebo-nummer
6	AKA administratie	90440
3	AKA Voedsel en leefomgeving	97390
3	Dierverzorging	97360
2	Medewerker beheer ict	90230
5	Medewerker ict	90360
2	Mediavormgever	90400

²³ Het is niet bekend op welk moment instellingen startten met de voorbereiding daarvan. Mogelijk was dat voordat de wettelijke zorgplicht met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief van kracht was.

²⁴ Opleidingen waarvoor in alle regio's het arbeidsmarktperspectief gering is. Daarnaast is er nog een aantal opleidingen waarvoor in bepaalde regio's het perspectief goed is maar in andere regio's gering en daar niettemin zijn opgestart. Het totaal aantal instellingen in de tabel is meer dan achttien omdat enkele instellingen startten met meer dan één opleiding.

Een aanleiding voor de start van een opleiding is de uitdrukkelijke behoefte eraan vanuit de branche en soms vanuit het kenniscentrum. Vooral concrete signalen vanuit de branche of van grote werkgevers leiden tot nieuwe opleidingen, zoals concrete aantallen te verwachten vacatures. In sommige gevallen wordt een extern bureau ingeschakeld voor een (nader) arbeidsmarktonderzoek, met name als signalen vanuit de omgeving en bestaande arbeidsmarktinformatie onvoldoende houvast geven. Onderstaand voorbeeld laat zien dat de instelling binnen een maand nadat de unitdirectie aangeeft een nieuwe opleiding te willen starten, een arbeidsmarktonderzoek verricht (zie kader).

Haalbaarheidsonderzoek

De afdeling Marketing & Communicatie van *Rijn IJssel* doet een haalbaarheidsonderzoek voordat een mogelijk besluit wordt genomen over een nieuwe opleiding. Het onderzoek richt zich voornamelijk op de arbeidsmarkt. In totaal werden in een half jaar vijf opleidingen onderzocht, nieuwe crebo's. Aanvullend op informatie van het betreffende kenniscentrum gaat de instelling zelf op zoek naar aanvullende arbeidsmarktinformatie bij externe openbare bronnen (zoals CWI, CBS). Verder worden bedrijven telefonisch benaderd of bij elkaar gebracht om uit te zoeken hoe de arbeidsmarkt zich de komende vijf jaar naar verwachting zal ontwikkelen. Met behulp van gegevens van de website van de Kamer van Koophandel wordt een lijst opgesteld van potentiële werkgevers voor de onderzochte opleiding. Ook een signaal van het bedrijfsleven dat is vertegenwoordigd in het netwerk van de instelling over behoefte aan een nieuwe opleiding, wordt gevolgd door een arbeidsmarktonderzoek van de afdeling Marketing & Communicatie. De instelling bevraagt ook het eigen netwerk over de betreffende opleiding. Verder wordt gekeken naar mogelijk andere aanbieders in de regio van dezelfde of soortgelijke opleidingen (onder meer via schoolweb.nl). Als die er niet zijn, ziet men vanuit dat perspectief kansen om het zelf te doen. Zijn er wel andere aanbieders dan wordt ook dat meegewogen bij het besluit. Een haalbaarheidsonderzoek wordt binnen een maand afgerond. De sectordirecteur kan het initiatief nemen en besluiten tot een nieuwe opleiding, maar er moet altijd een haalbaarheidsonderzoek komen. Uiteindelijk moet het cvb de start van een nieuwe opleiding goedkeuren.

Soms worden samen met het bedrijfsleven deelnemers geworven, in enkele gevallen met een baangarantie in het vooruitzicht (zie kader).

Baangarantie

Er zijn nogal wat voorbeelden waarbij grote werkgevers of brancheverenigingen concrete aantallen te verwachten vacatures opgeven. Er wordt vervolgens voor de (soms) nieuwe opleiding geworven samen met het bedrijfsleven. Voor de opleidingen Vakbekwaam Medewerker Veehouderij (niveau 3), Vakbekwaam Medewerker Groenvoorziening (niveau 3) en voor de opleiding Voeding (niveau 4) wordt vijftien toekomstige deelnemers van *AOC Friesland* na diplomering een baangarantie in het vooruitzicht gesteld. De baangarantie die voor een jaar contractueel wordt afgesproken, wordt verstrekt door twee grote werkgevers in respectievelijk de melkveehouderij en de groenvoorziening en een groot voedingsbedrijf. In deze laatste sector is grote behoefte aan proces operators. *AOC Friesland* en het bedrijf beslissen gezamenlijk of deelnemers voor het traject in aanmerking komen, nadat een zeer uitgebreide intake is uitgevoerd.

Er zijn in de gesprekken ook andere aanleidingen genoemd voor een nieuwe opleiding ondanks dat het arbeidsmarktperspectief ongunstig is. De eerste is een groeiend aantal studiekezers die de opleiding willen volgen, waarover met name vanuit het vmbo signalen binnenkomen. De tweede is dat het management een persoonlijke ambitie heeft om een opleiding te starten. De derde aanleiding voor een nieuwe opleiding is dat andere instellingen er een hebben gestart en men niet wil achterblijven. In dit soort situaties worden ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bewust of onbewust genegeerd.

2.2.2 Afzien van nieuwe opleiding

De tweede situatie is dat de instelling overweegt om een nieuwe opleiding te starten maar daarvan afziet.²⁵ Hiervan zijn diverse voorbeelden aangetroffen. Een reden is dat een andere instelling in de regio hem al aanbiedt. Een andere is dat er in de regio te weinig relevante bpv-bedrijven zijn (kippenbedrijven zijn er vooral in Barneveld). Een derde reden is dat men de expertise niet in huis heeft. Soms overweegt een instelling een opleiding te starten, maar ziet daarvan af omdat arbeidsmarktrelevantie ontbreekt (bijvoorbeeld Particulier Digitaal Onderzoeker). De kans op werk is in de afweging dan niet doorslaggevend.

2.2.3 Doorgaan met opleiding

Een derde situatie is dat een instelling overweegt een opleiding, om welke reden dan ook, af te bouwen, maar dat toch niet doet. Het komt voor dat een opleiding in de lucht wordt gehouden ondanks een ongunstig arbeidsmarktperspectief. Een reden is dat wanneer een opleiding eenmaal is afgebouwd het als vrijwel onmogelijk wordt ervaren om hem weer op te starten op het moment dat zich weer voldoende deelnemers aanmelden. Een andere reden is dat andere instellingen er wel mee stoppen terwijl er niettemin behoefte is aan gediplomeerden. Verder is het gegeven dat een opleiding een doorstroomopleiding is, een reden om hem ondanks een slecht arbeidsperspectief niet af te bouwen. Tot slot komt het voor dat ondanks een ongunstig perspectief op de arbeidsmarkt toch wordt doorgegaan met de opleiding omdat de competenties waarvoor wordt opgeleid van pas komen in andere beroepen dan waarvoor de opleiding opleidt. Het arbeidsmarktperspectief wordt dan niet gezien als louter gerelateerd aan de kans op werk voor het specifieke beroep waarvoor wordt opgeleid. Een bredere kwalificatie betekent, aldus de instellingen, per definitie een grotere kans op werk.

2.2.4 Afbouw opleiding

De vierde situatie is dat de instelling besluit een opleiding uit het aanbod te halen. In de volgende tabel staat hoeveel instellingen in 2008 gestopt zijn met opleidingen waarvan het arbeidsmarktperspectief gunstig is. Opleidingen waarbij werd overgegaan op competentiegericht onderwijs blijven buiten beschouwing, de opleiding wordt dan immers feitelijk voortgezet, zij het anders ingericht. Vier opleidingen werden ondanks een gunstig perspectief afgebouwd. In totaal betreft het negen verschillende instellingen.

²⁵ De informatie over deze situatie is beperkter dan in de vorige paragraaf over het feitelijk gestart zijn van een nieuwe opleiding. Instellingen brachten het afzien van een nieuwe opleiding in de gesprekken minder onder de aandacht. Een besluit tot het niet starten van een nieuwe opleiding of het überhaupt niet afwegen van zo'n besluit is veel minder gemakkelijk zichtbaar te maken. Start (paragraaf 2.2.1) of afbouw (paragraaf 2.2.4) blijkt bovendien uit het verloop van de registratie van de inschrijvingen in de BRON-bestanden.

Aantal instellingen die opleiding afbouwden	Afgebouwde opleiding, ondanks gunstig arbeidsmarktperspectief	Crebo-nummer
2	mbo-Verpleegkundige	92600/4
1	Medewerker vrede en veiligheid	90580
5	Technicus middenkader WEI	91140/1/9 91141 91142/8
2	Werktuigbouwkunde	10054/5

Een reden voor afbouw is dat er gedurende meerdere jaren weinig inschrijvingen zijn en het in de lucht houden van veel kleine opleidingen ondoelmatig is. De kwaliteit van elk van die opleidingen kan niet meer worden gegarandeerd. Een andere reden is, al komt deze niet veel voor, dat het arbeidsmarktperspectief naar verwachting gaat verdwijnen of al verdwenen is (voorbeelden: Goudsmid, Verkoper Reizen, Aankomend Verkoopmedewerker, Dierverzorging). Tot slot kan een reden zijn dat de licentie is ingetrokken wegens onvoldoende kwaliteit van het examen.

Een variant van afbouwen is het toepassen van een instroombeperking zoals sommige instellingen doen. De directe aanleiding is veelal een gebrek aan bpv-plaatsen.²⁶ Niet bij alle opleidingen waar een instroombeperking wordt toegepast, is dat vanwege een ongunstig arbeidsmarktperspectief. Bij sommige is dat wel het geval. Men kiest er dan toch niet voor om de opleiding af te bouwen. Een andere overweging voor een instroombeperking is de beschikbare capaciteit aan docenten of voorzieningen. Instellingen maken hierin verschillende keuzes. Sommige instellingen vinden instroombeperking uit den boze en overwegen het niet eens. De instellingen die het wel toepassen vinden overigens veelal dat het slechts bij hoge uitzondering mag.

Conclusie is dat het voorkomt dat instellingen opleidingen ondanks een gunstig arbeidsmarktperspectief afbouwen, met name vanwege een teruglopend aantal inschrijvingen of omdat de instellingen het arbeidsmarktperspectief zelf anders inschatten.

In totaal startten 24 instellingen een nieuwe opleiding ondanks een ongunstig arbeidsmarktperspectief (paragraaf 2.2.1) en of beëindigden een opleiding ondanks een gunstig arbeidsmarktperspectief (paragraaf 2.2.4). Het meest voorkomend is het starten van een nieuwe opleiding ondanks een ongunstig perspectief.

2.3 Opleidingen met weinig kans op werk

De voor het onderzoek geselecteerde opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief zijn: Mediavormgever, Medewerker beheer ict, Helpende Zorg&Welzijn, Banketbakker en Dierverzorging recreatiedieren.

²⁶ Dit probleem wordt ook opgelost door de praktijk naar de school toe te halen of het onderwijs naar de praktijk toe te brengen. Het verschil met de constructie van de bpv met een praktijkovereenkomst is dat de docenten naar de bedrijven toe gaan en dat er niet extra behoefte te worden toegezien dat deelnemers worden ingezet als arbeidskracht.

In de volgende tabel staat het landelijke totaal en het gemiddeld aantal deelnemers dat bij deze opleidingen is ingeschreven, en het aantal instellingen dat de betreffende opleiding aanbiedt (zie ook bijlage III).

Opleiding	Niveau	Percentage bol - opleidingen	Min. en max. aantal deelnemers per opleiding	Gemiddeld aantal deelnemers per opleiding landelijk	Totaal aantal deelnemers landelijk	Aantal instellingen
Mediavormgever	4	100%	15 - 1.362	312	8.107	26
Helpende Zorg&Welzijn	2	89%	1 - 1.212	121	3.018	24
Medewerker beheer ict	3	96%	4 - 510	172	6.205	36
Banketbakker	2	47%	1 - 51	9	161	18
Dierv verzorging	3	88%	14 - 291	101	1.115	11

De conclusie is dat tientallen instellingen deze opleidingen aanbieden, ondanks een gering arbeidsmarktperspectief bij de geselecteerde vijf opleidingen. Duizenden deelnemers volgen de opleidingen.

Instellingen erkennen dat het arbeidsmarktperspectief van de opleiding *Mediavormgever* (niveau 4) ongunstig is. Dat deze opleiding wordt aangeboden wordt als volgt beargumenteerd: niet zozeer welke opleiding wordt aangeboden is van belang, als wel dát er een opleiding wordt aangeboden en dat je bovendien na deze opleiding kunt doorstromen. Over de doorstroom hebben instellingen geen cijfers. Landelijk gezien, over alle instellingen die de opleiding *Mediavormgever* aanbieden, is de doorstroom betrekkelijk. Want 49 procent van de deelnemers stroomt niet door en komt terecht op de arbeidsmarkt. Van de deelnemers die doorstromen gaat de helft naar het hbo, een kwart van het totaal.²⁷

Verder werpt een instelling de vraag op of je deelnemers die een opleiding fantastisch vinden, wel moet willen weigeren om in te schrijven. Bovendien, zo is de redenering, als je ze niet aanneemt gaan zij naar een andere instelling. En omdat de opleiding in het begin breed is, kun je er ook mee terecht in andere beroepen. Hardop mijmerend concludeerde een gesprekspartner bij een van de instellingen dat er eigenlijk een landelijk kader moet zijn om te voorkomen dat er teveel deelnemers in een opleiding met weinig kans op werk zitten. Bij een andere instelling werd aangegeven dat de tekst op de website eigenlijk niet zo actueel meer is en dat die dus eigenlijk zou moeten worden aangepast.

Geconfronteerd met het ongunstige arbeidsmarktperspectief van de opleiding *Helpende Zorg&Welzijn* (niveau 2) geeft een van de instellingen aan dat het belangrijk is wat deelnemers zelf willen. Als er maar een opleiding wordt gekozen waarvoor de deelnemer wil gaan. Bovendien,

²⁷ De in dit rapport genoemde doorstroompercentages hebben betrekking op het schooljaar 2007-2008. Onder doorstroom wordt verstaan het met of zonder diploma verlaten van de opleiding om vervolgens te starten met een andere opleiding en niet direct uit te stromen naar de arbeidsmarkt. De doorstroom is afgeleid uit de BRON-bestanden van opeenvolgende jaren van de inspectie.

zo is de redenering verder, kunnen deelnemers met het diploma vaak ook iets anders doen dan waarvoor zij zijn opgeleid. En: 'de meiden en vrouwen die zich aanmelden willen toch echt iets met zorg.' 45 Procent stroomt niet door naar andere opleidingen en komt op de arbeidsmarkt terecht.

Instellingen proberen in het algemeen, en bij de ict-opleidingen in het bijzonder, de deelnemers naar een zo hoog mogelijk niveau te tillen. Van niveau 2, naar 3 en als het kan naar 4. De doorstroom van *Medewerker beheer ict* (niveau 3) naar niveau 4 lukt bij deze opleiding in de meeste gevallen, namelijk bij 62 procent van de deelnemers. Bij 38 procent lukt het niet en stromen deelnemers door naar de arbeidsmarkt. De niveau 4 gediplomeerden hebben overigens veel concurrentie van hbo'ers, zo wordt gezegd. Daarom wordt gestimuleerd dat deelnemers doorstromen naar het hbo. Erkend wordt dat dit voor velen die beginnen bij niveau 2 of 3 een brug te ver is. De deelnemers, die in de voorlichting en bij de intake vaak niet worden gewezen op de geringe kans op werk, komen als ze eenmaal binnen zijn vanzelf in contact met andere opleidingen. Dan zien ze dat ICT niet alleen aandacht krijgt in de opleiding *Medewerker beheer ict* maar ook in andere opleidingen voor beroepen waarin veel aan en met computers wordt gewerkt. Aldus redeneert een van de instellingen. Gewezen op de enthousiasmerende toon van de wervingstekst op de website, reageert een directeur met de opmerking dat die tekst misschien nog maar eens tegen het licht moet worden gehouden.

Door een van de aoc's wordt de betrouwbaarheid van de arbeidsmarktinformatie over de kans op werk met een diploma *Diervverzorging recreatiedieren* (niveau 3) betwist. Bovendien, zo is de redenering, kun je doorstromen naar de opleiding *Dierenartsassistent*. Landelijke stroomt de helft niet door en belandt op de arbeidsmarkt waar zij wel of geen werk vindt. De opleiding wordt zo breed neergezet, aldus de instelling, dat deelnemers vrij snel aan het werk komen. De instelling kon dit niet aantonen. Een andere instelling stimuleert deelnemers via de beroepspraktijkvorming om naar de intensieve veehouderij (pluimvee, varkens) over te stappen. Instellingen vinden bij nader inzien dat er in het voorlichtingsmateriaal (brochures en website) een te romantische voorstelling van het beroep wordt gegeven.

Bij de opleiding *Banketbakker* (niveau 2) geeft een instelling in tegenstelling tot de arbeidsmarkt-rapporten van het kenniscentrum aan, dat er in de regio bij topbedrijven grote behoefte is aan specialisten en dat de kans op werk niet gering is. 36 Procent stroomt niet door naar een andere opleiding en komt terecht op de arbeidsmarkt.

2.4 Concurrentie versus arbeidsmarktperspectief

Het aantal verwachte aanmeldingen speelt een rol bij het starten van een nieuwe opleiding. Concurrentie met andere instellingen in de regio speelt eveneens en nadrukkelijk een rol bij het besluit tot nieuwe opleidingen²⁸ of afbouwen van bestaande opleidingen. Er zijn bijvoorbeeld SWOT-analyses voorafgaand aan besluitvorming over nieuwe opleidingen waarin het aanbod van de concurrent wordt meegenomen. Bij sommige instellingen in dezelfde regio informeert men elkaar niettemin als men een nieuwe opleiding wil starten, al dan niet in het kader van een samenwerkingsverband. In de gesprekken kwam naar voren dat vanwege de onderlinge concurrentie het arbeidsmarktperspectief vaak uit het oog wordt verloren. Een breed opleidingsaanbod of ogenschijnlijk populaire nieuwe opleidingen vindt men belangrijker dan de kans

²⁸ De term nieuwe opleiding wordt verschillend ingevuld: een nieuwe crebo of een nieuwe uitstroom binnen een bestaand crebo.

op werk voor deelnemers die zich gaan inschrijven. Vaak betreft het overigens opleidingen waar veel deelnemers belangstelling voor tonen. Ook komt het voor dat een instelling veel aanmeldingen verwacht maar daar niet zeker van is. Het binnenhalen van deelnemers wordt dan het belangrijkste gevonden.

Tot slot moet worden opgemerkt dat zich jaarlijks nieuwe deelnemers aanmelden met een omvang in de orde van grootte van eenderde van het totaal aantal deelnemers in het mbo. Dat brengt met zich mee dat naast de concurrentie om deelnemers er tegelijkertijd, wisselend per sector, een grote druk is op instellingen om deelnemers in te schrijven.

Conclusie is dat het concurrentie karakter in de onderlinge relatie tussen instellingen evenals een grote druk op nieuwe inschrijvingen de zorg voor het arbeidsmarktperspectief in de weg zit.

2.5 Verbreding en verrijking van bestaande opleidingen

Signalen vanuit de branche of van grote werkgevers over het aanbod betreffen niet alleen nieuwe opleidingen. Ze gaan ook over het verbeteren of vernieuwen van bestaande opleidingen, waaronder het verbreden van een opleiding met elementen uit een ander kwalificatiedossier of met extra certificaten:

- Opname van elementen uit de ene opleiding in de andere:
 - Gezondheidszorg en facilitaire dienstverlening in de kappersopleidingen;
 - Artiest (Muziek) in Onderwijsassistent;
 - AV-productie (Medewerker Fotografie) en Artiest (Drama) in Sociaal-cultureel werker;
 - Verkoopvaardigheden en dergelijke uit bijvoorbeeld Verkoopsspecialist in Schoonheidsspecialist;
 - Leidinggevende horeca in Commercieel medewerker;
 - Leisure & hospitality in Assistent medewerker voedsel en leefomgeving en Facilitair medewerker;
 - Spaans of Aqua Leisure in Leisure & hospitality.
- Combinatie van opleidingen Groen, grond, infra en Natuur en groene ruimte; deelnemers krijgen gedeeltelijk hetzelfde onderwijs, de opleidingen worden wel onder de eigen naam aangeboden.
- Verrijking van ICT-beheerder en Schoonheidsspecialist met certificaten (Windows, Cisco et cetera, respectievelijk Hotstone Massage, Nailstyling).
- Samenvoeging van opleidingen waardoor de opleidingen Verspaner en Lasser worden verbreed.
- Gemeenschappelijk eerste jaar voor deelnemers Gastheer/vrouw en Kok.

Conclusie is dat het erkennen van het arbeidsmarktperspectief ook tot uitdrukking komt in veranderingen van bestaande opleidingen, zoals verbreding en verrijking.

3 Voorlichting, intake en loopbaanbegeleiding

3.1 Inleiding

Als het feitelijke beroepsbeeld niet overeenkomt met de verwachting, kan het gevolg zijn dat jongeren spijt krijgen van hun studiekeuze en overstappen naar een andere opleiding of voortijdig uitvallen. Spijt kan er ook zijn als de gediplomeerde geen werk vindt dat bij hem past omdat hij, al dan niet door toedoen van een gebrek aan goede informatie over kans op werk, de ‘verkeerde’ opleiding koos. Een goede voorlichting over wat studiekeuzers kunnen verwachten in de beroepen die zij voor ogen hebben is dus van belang, zodat zij de baankenmerken in deze beroepen kunnen afzetten tegen hun individuele voorkeuren.²⁹ Ook dienen zij zo goed mogelijk te worden geïnformeerd over het verwachte arbeidsmarktperspectief. In de intakeprocedure is een zo objectief mogelijke informatieverstrekking over de kans op werk (en doorstroming) van belang, evenals zo mogelijk een helder advies om een opleiding, gezien het arbeidsmarktperspectief, wel of niet te volgen. Het arbeidsmarktperspectief moet naast het opleidings- en beroepspectief bij deelnemers en hun ouders een rol kunnen spelen bij de opleidingskeuze.

3.2 Voorlichting

Voorlichting wordt in deze paragraaf onderscheiden naar informatieverstrekking op de website en naar gerichte voorlichtingsactiviteiten voor toekomstige deelnemers (studiekeuzers), met name leerlingen op het vmbo.

3.2.1 Kans op werk op de websites

In deze subparagraaf wordt gerapporteerd over de uitkomsten van het onderzoek naar informatieverstrekking op websites over opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief.

Van veertien instellingen (negen roc's, drie vakinstellingen en twee aoc's) is de websitepagina van een of meer opleidingen onderzocht. In totaal zijn de webpagina's van 35 opleidingen onderzocht. Het betreft de opleidingen Helpende Zorg&Welzijn (bij acht instellingen), Medewerker beheer ict (tien), Banketbakker (vijf), Dierversorgung (twee) en Mediavormgever (tien). Volgens de kenniscentra was het arbeidsmarktperspectief van deze opleidingen ongunstig.³⁰

Bij vrijwel alle opleidingen stond er informatie over het ‘arbeidsmarktperspectief’ op de website. Met deze term wordt hier zowel feitelijke informatie over kans op werk bedoeld als informatie over het beroep, de functie en de werksoort. Bij 90 procent van deze opleidingen wordt dit soort informatie verstrekt.

Bij bijna de helft van de opleidingen wordt de websitebezoeker geïnformeerd over het soort instellingen of bedrijven waar je kunt gaan werken, zoals verpleeghuizen (Helpende Zorg&Welzijn), bedrijven met computers (Medewerker beheer ict) en kinderboerderijen

²⁹ ROA-R 2007/4 november 2007.

³⁰ Bij Dierversorgung in twee van de zes regio's (Aequor: 'gering' perspectief), in de andere vier regio's 'matig'. Bij de andere opleidingen in alle regio's 'gering' (meest ongunstig op schaal van drie of vijf).

(Dierverzorging). Ook wordt geïnformeerd over de sector of branche waarvoor de opleiding opleidt, zoals thuiszorg en reclamewereld. Bij bijna de helft ontbreekt informatie over de sector of branche maar staat er wel iets extra's bij naast de zakelijke informatie (duur, opbouw en aanpak van de opleiding, kerntaken waarvoor wordt opgeleid, leerroute, benodigde diploma's, de beroepspraktijkvorming, doorstroommogelijkheden et cetera) zoals: "Je leert je creativiteit ontwikkelen in de interactieve, de virtuele en audiovisuele wereld" (Mediavormgever).

Bij bijna vier van de tien opleidingen waarbij op enigerlei manier 'arbeidsmarktinformatie' wordt verstrekt gaat dit zowel over de opleiding zelf als over de sector of branche waarvoor wordt opgeleid.

Er is in het algemeen geen consistentie per instelling. Dezelfde instelling verstrekt bij de ene opleiding uitsluitend opleidingsinformatie, bij een andere opleiding alleen informatie over de sector en bij weer een andere over zowel opleiding als sector.

Bij vrijwel alle opleidingen wordt informatie verstrekt over het soort werk dat hoort bij de functie of het beroep. In tweederde van de gevallen staan er ook eisen bij die de functie of het beroep stelt. Zoals: "belangstelling voor vormgeving, aantoonbare creatieve talenten, met computers willen werken, doorzettingsvermogen" (Mediavormgever), "zorgvuldig en hygiënisch kunnen werken en vindingrijk en creatief zijn" (Banketbakker).

Bij een enkele opleiding wordt verwezen naar de site van een kenniscentrum waar informatie staat over de kans op werk. Dit is tevens de enige opleiding waarover feitelijke, kwantitatieve, arbeidsmarktgegevens worden verstrekt: "Als er niets verandert, is er in 2010 zelfs een tekort van ruim 77.000 technici, wat maar liefst 30 procent van de totale vraag is" (Medewerker beheer ict).

Bij bijna een kwart van de onderzochte opleidingen is de toon van de verstrekte informatie neutraal: "Met de opleiding kun je bij bedrijven gaan werken die computers hebben" (Medewerker beheer ict), "Tijdens de opleiding ben je bezig met de kerntaken van het beroep. Deze taken zijn: ...". Bij ruim driekwart is de toon enthousiasmerend waarbij de (grote) aantrekkelijkheid van het beroep of de opleiding wordt aangegeven, al dan niet ondersteund met beeldmateriaal of citaten van werkenden: "In de dierentuin waar je werkt, is een olifantje geboren. Een geweldige gebeurtenis en jij mag hem verzorgen!" (Dierverzorging), "Als logisch nadenken, analyseren en plannen je liggen, dan kun je bij iedere opleiding van de ICT-academie echt je hart ophalen" (Medewerker beheer ict). Een gediplomeerde: "Ik heb een hartstikke leuke baan!" (Helpende Zorg&Welzijn). Bij bijna vier van de tien opleidingen wordt in min of meer sterke mate de indruk gewekt dat je met het diploma aan de slag kunt: de opleiding biedt "volop mogelijkheden" (Mediavormgever), "vanzelfsprekend een baan" (Helpende Zorg&Welzijn) en "De ict-branche groeit nog steeds. En ook in de komende jaren is er weer vraag naar goede ict'ers" (Medewerker beheer ict) en "de mogelijkheden zijn grenzeloos" (Mediavormgever).

Onderdeel van de promotie is de benaming van de opleiding. Uit waarnemingen van de inspectie op websites van instellingen blijkt dat het nogal eens voorkomt dat opleidingen min of meer ernstige afwijkingen vertonen in de naamgeving ten opzichte van de officiële Crebo-naam. Dit is deels te verklaren door de behoefte van instellingen om meer aansprekende en aantrekkelijke namen te hanteren dan de soms erg formele Crebo-namen. Het belang van juiste naamgeving

¹¹ De criteria voor het ITS-keurmerk zijn te vinden op de website van het van het Internationaal Toegankelijkheidssymbool: www.toegankelijkheidssymbool.nl.

¹² De overheid heeft bijna alle 65 ijkpunten verwerkt in de 'Webrichtlijnen'. Nieuwe websites van de rijksoverheid moeten vanaf 1 september 2006 bij oplevering voldoen aan deze webrichtlijnen, bestaande websites uiterlijk 31 december 2010 (Besluit Kwaliteit Rijksoverheidswebsites).

¹³ Onder de begeleider wordt hier verstaan: degene die de studieloopbaanbegeleiding verzorgt, bijvoorbeeld een studieloopbaanbegeleider, studentdecaan, studieadviseur, mentor of docent.

van opleidingen is de herkenbaarheid van de opleidingen, zorgvuldige voorlichting van deelnemers en herkenbaarheid van het diploma voor deelnemers en arbeidsmarkt.

Instellingen zien elkaar, hoewel zij samenwerken, als concurrenten. Dat brengt mee dat zij opleiding, beroep en werk aantrekkelijker voorstellen dan in bepaalde sectoren of beroepen te verwachten zou zijn, gezien de geringe kans op werk. De ene instelling is daarbij in promotie-nele toonzetting terughoudend, de ander gaat heel ver. Ook binnen instellingen zijn er wat dit betreft verschillen. Bij een van de instellingen werd opgemerkt dat het bij alle voorlichtingsuitingen over opleidingen verplicht zou moeten zijn om informatie te verstrekken over de 'kans op werk'.

De conclusie is dat websites van instellingen over een opleiding met weinig kans op werk vrijwel nooit relevante informatie verstrekken over de kans op werk. De informatie betreft de branche of de werksoort en niet de afzonderlijke opleidingen. Er wordt wel informatie gegeven over het beroep maar niet over de kans dat je daarin werkelijk aan de slag kunt. Soms is de tekst promotie-neel van toon zonder objectieve gegevens over de kans op werk.

3.2.2 Voorlichting aan opleidingskiezers

Niet alle instellingen vinden de voorlichting aan studiekezers en hun ouders even belangrijk. De ene instelling laat het initiatief volledig over aan het toeleverend onderwijs. Men wacht op een verzoek om op een vmbo-school een presentatie te kunnen geven. De andere instelling geeft in samenwerking met de toeleverende scholen en met het regionaal bedrijfsleven structureel vorm en inhoud aan de voorlichting vanuit een expliciete visie op hoe beroepskeuzeprocessen bij jongeren verlopen (zie kader). Tussen deze uitersten bevindt zich een aantal varianten.

Wat de jongere leuk vindt...

Een van de uitgangspunten van *Graafschap College* en zijn partners in de regio (vmbo- en mbo-instellingen, het bedrijfsleven en CWI) is het geven van een eerlijk beeld van het perspectief op de arbeidsmarkt, want dat draagt ertoe bij dat ieder een goed doordachte persoonlijke keuze kan maken. Bij een van de projecten is het doel om leerlingen in het vmbo van alle leerwegen en van alle vier leerjaren een goede en verantwoorde keuze te laten maken op basis van kennis, vaardigheden, belangstelling en toekomstperspectief: "De leerling moet op school voorbereid worden op een maatschappij die flexibiliteit vereist. Zijn kansen op de arbeidsmarkt spelen hierbij een belangrijke rol. Daarom moet de leerling zicht krijgen op de (on-)mogelijkheden in en na zijn schoolloopbaan. Nu wordt nog te veel gekeken naar wat de jongere leuk vindt." In 2008 - 2010 vindt de implementatie van de keuzeprocessenactiviteiten plaats op elke school. Uitgangspunt is een doorlopend keuzeprocess van leerjaar 1 tot en met 4 van het vmbo. In leerjaar 1 en 2 bezoeken de leerlingen bedrijven en krijgen ze informatie over de arbeidsmarkt. In leerjaar 3 richt de leerling zich op de beroepen in de gekozen sector. Hierbij speelt het bedrijfsleven een belangrijke rol. Eind leerjaar 3 en in leerjaar 4 richt de leerling zich op de opleidingen die bij het gekozen beroep passen. Het mbo is hier nauw bij betrokken.

De aard en intensiteit van de voorlichting hangen samen met de veelal niet expliciet verwoorde visie op keuzeprocessen. Omdat hierin grote verschillen bestaan geeft ook de praktijk veel variatie te zien. Het algemene beeld is dat in de voorlichting over afzonderlijke opleidingen zelden een verbinding wordt gemaakt met het arbeidsmarktperspectief.

De ene instelling opereert vanuit de overtuiging dat leerlingen kiezen voor een beroep en niet in de eerste plaats voor een opleiding. Kiezen gebeurt volgens hen niet op een bepaald moment maar is eerder een proces. In deze visie staat in de voorlichting het beroep en niet de opleiding centraal. Anderen vinden dat jongeren veelal niet zozeer een beroep kiezen maar kiezen voor wat zij leuk vinden.³¹ Vanuit deze visie is er in de voorlichting veel aandacht voor de leuke kanten van beroep en opleiding. Weer anderen denken dat de locatie een belangrijker keuzecriterium is dan de kans op werk. Dan is er meer aandacht voor woon-schoolverkeer. En tot slot bleek er de opvatting dat je al aan heel jonge kinderen kunt zien wat hun talenten zijn. In deze visie begint de voorlichting bij de basisschool en richt men zich vooral op de ouders.

De visie op voorlichting geeft richting aan de omvang en inhoud van de inspanningen die men zich in de praktijk getroost, ook wat betreft de aandacht voor het arbeidsmarktperspectief.

Vormen van mondelinge en schriftelijke voorlichting die bij de instellingen ter sprake kwamen zijn:

- aan vmbo-leerlingen en hun ouders;
- aan decanen van vmbo-scholen (loket, nieuwsbrief, brochures, mondeling);
- in een mbo-loket op de vmbo-school;
- op open dagen en inloopavonden en in workshops op de mbo-instelling;
- met brochures voor vmbo-leerlingen en ouders;
- op beurzen en markten.

De mondelinge voorlichting aan vmbo-leerlingen en hun ouders, veelal op de toeleverende vmbo-scholen, wordt meestal verstrekt door voorlichters/docenten uit de opleidingsteams. In een enkel geval ondersteunt de instelling hen vanuit de staf met een format en training. Overigens komen vmbo-leerlingen nauwelijks zelf met vragen over de kans op werk na diplomering. Het zijn meestal de ouders die daarover vragen hebben.

In de presentaties van mbo-voorlichters komt de kans op werk bij betreffende opleidingen in specifieke zin incidenteel terug. Meestal is de verbinding tussen opleidingsinformatie en arbeidsmarktperspectief, ook in de gevallen waarbij de kans op werk gering is, afwezig.

Een terugkerend thema in de gesprekken was het beroepsbeeld. Daarbij valt op dat men enerzijds een zo realistisch mogelijk beeld wil geven om uitval te voorkomen. Uitval die deels ontstaat wanneer bij de eerste bpv-ervaringen in de introductieperiode of verderop in de opleiding het beroep tegenvalt. Anderzijds wordt op de website en in voorlichtingsbrochures soms tot op het romantiserende af gecommuniceerd over het beroep. Vaak gebeurt dit bewust uit concurrentieoverwegingen. Men wil de studiekezers enthousiasmeren en bevorderen dat zij zich bij de eigen instelling inschrijven. Men is zich de wervende toon van de tekst vaak niet bewust, ook bij opleidingen waarvan het arbeidsmarktperspectief ongunstig is. In de voorlichtingsteksten wordt vrijwel nooit expliciet en duidelijk gecommuniceerd over de kans op werk. Als dat al gebeurt dan wordt nogal eens de indruk gewekt dat het met de kans op werk wel goed zit, ook bij opleidingen met een ongunstig arbeidsmarktperspectief ('... kun je aan het werk in ...', 'met je diploma kun je gaan werken als...').

Volgens een aantal instellingen speelt bij opleidingen Aka en beroepsgerichte assistent het arbeidsmarktperspectief niet aan de voorkant. De arbeidsmarktrelevantie zit hem in het

³¹ Dat kan slaan op de (veronderstelde) activiteiten in het beroep (computerspelletjes ontwerpen, gezelschapsdieren verzorgen), de context van het beroep (dierentuin, vakantiepark, vliegtuig, ziekenhuis), of je veel in je eentje of juist samen dingen doet, omgeving (binnen/buiten, op het water, in het buitenland).

kwalificeren. Er wordt niet 'gestuurd' op de opleidingskeus. Dat zou niet werken, omdat veel deelnemers al nauwelijks gemotiveerd zijn voor een opleiding, laat staan voor een aan hen 'opgedrongen' opleidingskeus, aldus een van de instellingen. Men is al blij dat deze jongeren zich inschrijven in plaats van uitvallen en geen werk hebben. Het is de uitdaging hen te laten doorstromen als dat kan, dan wel hen aan werk te helpen. Hierop hebben alle instellingen een hoge inzet, alhoewel ook bij het doorstromen het arbeidsmarktperspectief een nauwelijks zichtbaar criterium is in de voorlichting en advisering aan betrokken deelnemers.

Naast voorlichtingsactiviteiten zijn er voorlichtingsvoorzieningen, zoals een mbo-loket op vmbo-scholen, bemand door bijvoorbeeld een loopbaanadviseur van de mbo-instelling. De decanen blijken de meest frequente gebruikers. Een andere voorziening is een zogenaamde infoshop op een centrale plaats in de stad. Daar kunnen vmbo-leerlingen terecht. In vier maanden werd de infoshop bezocht door zo'n 14 procent van alle leerlingen die zich jaarlijks gemiddeld inschrijven.

Samenhangend met het belang dat men hecht aan voorlichting wordt er door en binnen de instellingen meer of minder (centraal) sturing aan gegeven. De praktijk is ook hier gevarieerd. Er is sterke centrale sturing, in zekere zin ook inhoudelijk, meestal door middel van een format dat voorlichters in opleidingsteams al dan niet verplicht zijn te gebruiken. Maar vaak wordt de voorlichting overgelaten aan de units en daarbinnen aan de teams. De gedachte is dat de opleidingsteams het beste op de hoogte zijn van beroep en opleiding. Incidenteel is in een presentatie de kans op werk een aandachtspunt. Zoals bij Luchtvaart Dienstverlening waar mbo-gediplomeerden moeten concurreren met havisten en hbo'ers. Meestal, ook in brochures over afzonderlijke opleidingen, gebeurt het minder pregnant. In de brochures van een enkele instelling wordt verwezen naar de site www.kansopwerk.nl. Dit is een uitzondering.

Een voorbeeld van een voorlichtingstraject is een trits van allerlei activiteiten voor vmbo-leerlingen in diverse leerjaren (zie kader). Bij een andere instelling kunnen leerlingen van klas 3 een halve of een hele dag op bezoek bij een bedrijf en lopen leerlingen van klas 4 stage om beroepen te leren kennen.

Aansluitingsstructuur

ROC van Twente is aangesloten bij het regionale 'Aansluitingsnetwerk vmbo-mbo'. Dit netwerk organiseert een beroepenmanifestatie voor alle tweedejaars leerlingen vmbo waaraan bijna alle mbo-opleidingen deelnemen. Leerlingen kunnen er actief het beroep uitproberen. Dit helpt om een vmbo-sector te kiezen. In schooljaar 2008-2009 waren er 5.300 bezoekers. Het netwerk organiseert verder zogenaamde sectordinsdagen, actieve oriëntatiedagen voor derde- en vierdejaars leerlingen vmbo van de gemengde en theoretische leerweg. Deze dagen zijn onderdeel van het vmbo-vak 'arbeidsoriëntatie'. Het doel is verbetering van de beroepskeuze van vmbo'ers. Op interactieve wijze krijgen de vmbo'ers in workshops een beeld van hun toekomstige beroep en de daarbij behorende opleidingen. In schooljaar 2008-2009 namen meer dan 1.200 vmbo-leerlingen deel aan meer dan 120 workshops in ROC van Twente en een collega-instelling in de regio. Ook maken vierdejaars vmbo-leerlingen van de gemengde en theoretische leerweg in drie dagdelen hun sectorwerkstuk in het ROC van Twente en in een collega-instelling in de regio. Daarnaast kunnen zij met een accountnummer inloggen en mbo-leerstof downloaden zodat zij een concreet beeld krijgen van inhoud en complexiteit van opleiding en beroep. De resultaten van alle activiteiten worden door middel van onderzoek vanuit het lectoraat 'Onderwijsarrangementen in maatschappelijke context' teruggekoppeld naar docenten, decanen en directeuren van de vmbo- en mbo-scholen.

Tot slot enkele voorbeelden van voorlichting aan deelnemers in hun laatste leerjaar. Op enkele instellingen is er voor de doorstromers in het laatste leerjaar een informatiebijeenkomst. Op de website van een instelling presenteren bedrijven in de regio zich met informatie over hun producten en diensten en tonen ze ook vacatures. Ook deelnemers die werk zoeken kunnen zich op de site presenteren. Verder bestaat er een interactieve site met informatie over de kans op werk (zie kader).

Sommige instellingen organiseren aan het einde van de opleiding een markt waaraan bedrijfsleven, uitzendbureaus en CWI deelnemen. Werkgevers die grote behoefte hebben aan gediplomeerden (zoals defensie en beveiligingsbedrijven) geven voorlichting op school.

Wat doe jij na je examen?

Da Vinci College nam het initiatief tot de website (watdoeijnajeexamen.nl). De website die ludiek en eenvoudig van opzet is, bevat de antwoorden op veelgestelde vragen over onder meer 'doorleren en werken' en 'werken'. De site helpt de deelnemer bij het maken van een keuze na diplomering. "De economische crisis maakt het er niet gemakkelijker op, want met welk opleiding heb je straks de meeste kans op werk? En als je echt niet wilt doorleren, waar en hoe vind je dan werk? Of misschien wil je wel ondernemer worden..." en: "... met de toenemende werkloosheid, ook onder jongeren, is het misschien slim om nog even door te leren. ... ". Er kan ook live worden gechat van 12.00 uur tot 22.00 uur en zeven dagen per week, buiten deze tijd kan er worden gemaïld. De websitebezoeker krijgt direct antwoord of wordt in contact gebracht met iemand die verder kan helpen.

Bij een van de instellingen bespreekt men de uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek van het kenniscentrum met deelnemers in het kader van de loopbaanbegeleiding en wordt aanvullend informatie verstrekt over mogelijkheden voor werken in het buitenland.

Conclusie is dat in het algemeen in de voorlichting aan vmbo-leerlingen over afzonderlijke opleidingen niet vaak zichtbaar een verbinding wordt gemaakt met het arbeidsmarktperspectief. Het komt in het laatste schooljaar van de mbo-opleiding regelmatig voor dat deelnemers op uiteenlopende wijzen worden geïnformeerd over de kans op werk na diplomering, bijvoorbeeld door bedrijfspresentaties of het bespreken van uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek.

3.3 Intake

Veel instellingen hebben een protocol of een leidraad voor de intake. Daarvan maken naast de instructie voor af te nemen testen, veelal ook instrumenten deel uit, zoals een vragenlijst voor het gesprek. In geen enkel geval is er een instructie om de toekomstige deelnemer te informeren over de kans op werk voor de opleiding waarvoor hij interesse toont. Wel zijn er praktijkvoorbeelden bij enkele instellingen dat er in het intakegesprek niettemin aandacht voor is 'als dat nodig is'. Bij voorbeeld door te zeggen dat bij bepaalde beroepen een oudere deelnemer ten opzichte van een jongere deelnemer een minder sterke arbeidsmarktpositie heeft. Of dat een deelnemer paardenhouderij een kans heeft van eenderde dat hij er geen werk in vindt, eenderde kans op werk maar in een ander beroep en eenderde kans op doorstroming naar het hbo. Een ander voorbeeld is dat bij de intake wordt verteld dat het lastig zal zijn om als dierenverzorger werk te vinden en dat deelnemers op de arbeidsmarkt met elkaar zullen moeten concurreren.

Bij de meeste instellingen verstrekt men in de intakefase geen concrete informatie over de kans op werk bij de opleiding die de voorkeur heeft van de deelnemer, alhoewel er binnen instellin-

gen weer wel verschillen bestaan tussen en binnen onderwijsunits. De redenen voor deze terughoudendheid zijn beleidsmatig of praktisch.

Het komt veel voor om iedere deelnemer, soms in dit verband ook wel klant genoemd, zonder meer in te schrijven voor de opleiding van zijn voorkeur, ongeacht of de opleiding wel of geen goed perspectief geeft op werk. Een overweging is dat de instelling in principe de keuze van een leerling niet wil beïnvloeden. Bij de meeste instellingen is de keus van de deelnemer leidend, nadat is vastgesteld dat betrokkene voldoet aan de formele toelatingseisen. De redenering is dat het er om gaat een deelnemer in te schrijven voor de opleiding die het best bij hem past en dat het van groot belang is dat de deelnemer zo veel mogelijk plezier aan de opleiding beleeft. De verantwoordelijkheid voor het succes op de arbeidsmarkt wordt, veelal impliciet, sterk bij de deelnemer gelegd: “Hoe ga je ervoor zorgen dat je de competenties ontwikkelt dat jij de baan krijgt die je graag wilt?” Een overweging van andere aard is het mogelijke risico dat de motivatie en het enthousiasme wordt afgebroken met ‘pessimistische verhalen’. Als de keus voor een opleiding niet geheel en al van de deelnemer zelf komt, en de motivatie hoofdzakelijk extrinsiek is, vergroot dit de kans op voortijdige uitval. Tot slot zijn niet alle arbeidsmarktprognoses voldoende betrouwbaar of solide om er het arbeidsmarktperspectief op te baseren. Deze overweging komt, meestal ook weer impliciet, veel voor.

Instellingen geven ook praktische redenen om bij de intake geen informatie te verstrekken over de kans op werk. De intakekers zijn niet altijd goed op de hoogte van de arbeidsmarktkansen of kennen aan de informatie daarover al dan niet terecht weinig voorspellende waarde toe. Verder is de ervaring volgens sommigen dat deelnemers die voor bepaalde opleidingen kiezen nauwelijks of niet tot een andere beroepskeus te bewegen zijn. Er is met andere woorden toch geen beginnen aan. Voorbeelden zijn beroepen als timmerman, veehouder, metselaar en machinebankwerker.

Er zijn ook voorbeelden van sturing geven aan het keuzeprocess. Bij een enkele instelling probeert men deelnemers te bewegen tot een (enigszins) andere opleiding dan die van hun eerste keus. Men stimuleert bij voorbeeld om te kiezen voor een technisch beroep met een groot tekort aan gediplomeerden. Of men wekt de interesse voor andere beroepen met een gunstiger perspectief op werk in de regio. Ook stimuleert of adviseert men met aandrang om in een andere sector stage te lopen, zoals Loonwerk deelnemers die hun bpv hebben bij akkerbouwbedrijven en deelnemers Dierverzorging die stage lopen in de Veehouderij. Steeds vaker treffen instellingen programmatische voorzieningen om het mogelijk te maken dat een deelnemer zijn opleidingskeus kan uitstellen. Bijvoorbeeld door het invoeren van een oriëntatieperiode. In de regel gebeurt dit om te bevorderen dat de deelnemer een juist beeld krijgt van het beroep. Het gaat dan, veelal exclusief, om een goed beeld van de beroepstaken en -omstandigheden en niet om de kansen die het diploma voor dat beroep of in de betreffende sector op de arbeidsmarkt biedt.

Waar arbeidsmarktperspectief en eventueel daarmee samenhangende alternatieve opleidingen in de intake geen onderwerp van gesprek zijn, is het aantal beschikbare stageplaatsen dat wel. Te weinig stageplaatsen is een belangrijker gegeven dan kans op werk na diplomering. Enkele instellingen passen dan een instroombeperking toe. Bij een van de instellingen gebeurt dat zo vaak dat er omwille van de zorgvuldigheid een procesbeschrijving voor werd gemaakt met een tijdspad voor besluitvorming. Voor instroombeperking wordt overigens niet lichtvaardig gekozen. Instellingen spannen zich tot het uiterste in om voldoende stageplaatsen te vinden.

De conclusie is dat in de intakefase in het algemeen geen aandacht is voor de kans op werk en dat wordt bevorderd dat deelnemers een opleiding kiezen waaraan op de arbeidsmarkt grote behoefte bestaat. De voorkeur van de deelnemer is bepalend voor welke opleiding hij wordt

ingeschreven. Veelal wil men die voorkeur niet rechtstreeks beïnvloeden vanuit het arbeidsmarktperspectief. Er zijn ook praktische redenen voor terughoudendheid zoals dat het de intaker ontbreekt aan arbeidsmarktinformatie.

3.4 Loopbaanbegeleiding

Studieloopbaanbegeleiding helpt de deelnemer vaak om de juiste keuzes te maken. Bij een aantal instellingen gaat het verder dan de beroepskolom. Het is ook een voorbereiding op de overstap naar werk. Daaraan wordt uiteenlopend invulling gegeven. Bij een van de instellingen stopt studieloopbaanbegeleiding twee maanden na het behalen van het diploma. Vooral ook vanwege de stijging van de jeugdwerkloosheid wordt de overstap naar de arbeidsmarkt mogelijk een stuk moeilijker. Om deelnemers te ondersteunen in het maken van een goede en begeleidde overstap naar werk en/of vervolgstudie, is er een instelling die de afgestudeerde deelnemers volgt en actief begeleidt tijdens en na de zomerperiode (zie kader).

Toekomstwijzer

Zadkine geeft een Toekomstwijzer uit voor deelnemers die examen doen. Deelnemers van alle opleidingsniveaus worden op de hoogte gebracht van waar zij terecht kunnen als zij geen vervolgopleiding of werk kunnen vinden. Elke deelnemer wordt met enige aandrang uitgenodigd een vragenlijst in te vullen bij voorkeur op de computer. De enquête is niet anoniem. De uitkomsten gaan naar het *Zadkine* Service Centrum en naar de teams. Als het invullen daar aanleiding toe geeft wordt met de deelnemer contact opgenomen. Het doel is om iedereen aan het werk of naar school te krijgen, waarbij zoveel mogelijk aangesloten wordt op de wensen en mogelijkheden van ieder individu.

Een aantal instellingen begeleidt de voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt met een sollicitatietraining bij Leren, Loopbaan en Burgerschap en het vak Nederlands, het leren schrijven van een sollicitatiebrief en sollicitatievaardigheden. Solliciteren wordt vaak ook al geoefend bij de stap naar een bpv-bedrijf.

Bij een aantal instellingen is men met de voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt gedurende het hele laatste leerjaar bezig. Een coach ziet al vrij vroeg aankomen dat een deelnemer daarbij ondersteuning behoeft.

Een van de instellingen maakt een onderscheid tussen dreigende uitval op oriëntatie en uitval op zorg (probleemdeelnemers). In het eerste geval gaat het om deelnemers die niet weten wat zij willen. Eerst volgt dan een beroepskeuzetraject. Als men uitkomt op een opleiding waarnaar op de arbeidsmarkt weinig of geen vraag is, wordt het ingewikkeld, zo wordt opgemerkt. Aan de andere kant is het verband tussen opleiding en beroep niet altijd zo lineair, zo luidt de relativering.

Er zijn deelnemers die de stap naar de arbeidsmarkt om een of andere reden moeilijk zetten, ook al hebben zij niet een bepaalde beperking zoals autisme. Er zijn instellingen die de overstap naar de arbeidsmarkt niet begeleiden. Dat zou arbeidsbemiddeling zijn en daar is de instelling niet voor toegerust met expertise en middelen, is de redenering. Bij andere instellingen wordt daar anders over gedacht. Daar wordt gesproken over begeleiding naar het UWV of naar werk. Zij kennen deelnemers goed, evenals de bedrijven waar zij werk zouden kunnen krijgen. Meerdere instellingen bevestigen dit, zij zouden graag willen dat de school actief bemiddelt, ook bij deelnemers die niet in een uitkeringssituatie zijn.

In de praktijk helpt de instelling bij het vinden en gebruiken van vacaturebanken en geven loopbaanbegeleiders aan deelnemers adressen van bedrijven waarvan zij denken dat zij daar aan de slag kunnen. Verder wijzen docenten deelnemers op geschikte vacatures wanneer een bedrijf een vacature meldt. Bpv-begeleiding en arbeidsbemiddeling ligt volgens deze loopbaanbegeleiders heel dicht bij elkaar. Het gaat in de regel om zo'n vijf tot tien deelnemers in een unit per jaar. Een soort informele arbeidsbemiddeling op kleine schaal dus. De ene instelling doet dit voor deelnemers van alle niveaus. Andere instellingen bemiddelen alleen voor de niveaus 1 en 2, tenzij het om rugzakleerlingen gaat. Als een aankomend gediplomeerde van niveau 1 of 2 of een deelnemer van niveau 3 of 4 met een rugzakje, naar verwachting geen werk gaat vinden, komt het voor dat deze deelnemer adressen van bedrijven krijgt waarvan het team denkt dat hij daar aan de slag kan. Vooraf wordt het bedrijf gevraagd of het open staat voor een gesprek. Zonodig wordt de deelnemer bij de sollicitatie begeleid.

Tot slot is er een meer geformaliseerde variant van bemiddeling waar wordt samengewerkt met een uitzendbureau dat helpt bemiddelen van bbl-deelnemers. Het uitzendbureau krijgt zo beter toegang tot de markt van schoolverlaters en de uitstromers hebben een grotere kans op werk (zie kader).

Arbeidsbemiddeling

Da Vinci werkt samen met uitzendbureau Content dat helpt bbl-deelnemers die hun diploma haalden te bemiddelen, bij wijze van service aan de deelnemers. De instelling heeft een site waarop bedrijven en deelnemers zich presenteren. Het doel is de juiste gediplomeerde op de juiste plek te krijgen. Ook staan er vacatures op.

Instellingen benadrukken dat bij Aka en beroepsgerichte assistentopleidingen de loopbaanbegeleider een belangrijke taak heeft. Omdat daar veel risicjongeren deelnemen, zijn vaak verschillende partijen betrokken als de deelnemer dreigt uit te vallen of uitstroomt en nog geen werk heeft. Bij zorgdeelnemers (zoals deelnemers met een handicap in de Wajong³²) begint het probleem vaak al bij de stap naar het bpv-bedrijf. Er wordt in projecten samengewerkt tussen instellingen, gemeenten, UWV, bedrijfsleven en gespecialiseerde re-integratiebedrijven. Er wordt hulp geboden bij onder meer het vinden van een stage en werk en bij het aanvragen van voorzieningen. Vanuit de instelling begeleidt ook de stagedocent de deelnemer veelal bij de overstap naar werk.

Wajongeren

Het aantal uitkeringsgerechtigden stijgt vanuit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en het Praktijkonderwijs, de bijstandsgerechtigden die op latere leeftijd alsnog de indicatie arbeidsgehandicapt krijgen en door een toename van jongeren met een ontwikkelingsstoornis (ADHD, autisme). Ongeveer 35 procent van de Wajong-instromers kunnen wel werken maar vinden geen werk. In de Achterhoek starten UWV, CWI, gemeenten, onderwijsinstellingen waaronder Graafschap College en het bedrijfsleven samen projecten die er op zijn gericht om mensen met een Wajong-uitkering terug te geleiden naar structurele plekken op de arbeidsmarkt.³³

³² In de Wajong-Regeling zitten mensen die voor hun 17e levensjaar of tijdens hun studie voor hun 30e levensjaar voor tenminste 25 procent arbeidsongeschikt zijn geworden. Door hun beperking zijn zij niet in staat om zelfstandig tenminste het minimumloon te verdienen. Ongeveer 35 procent van de Wajong-instromers kunnen wel werken maar vinden geen werk.

³³ Regionale samenwerkingsverbanden zijn talrijk. In relatie tot de zorg voor het arbeidsmarktperspectief zijn er platforms voor bestuurlijk overleg en samenwerkingsprojecten. De doelstelling is om het opleidingsaanbod in overeenstemming te brengen met de arbeidsmarktvraag uit de regio. Ook worden gezamenlijke voorzieningen in stand gehouden door bijvoorbeeld gemeenten, het CWI, het bedrijfsleven en mbo, waarvan individuele deelnemers gebruik kunnen maken. Bijvoorbeeld een lokaal servicepunt op het gebied van de detailhandel waar onder meer vacatures worden verzameld en instellingen op hun beurt signalen oppikken over behoefte aan opleidingen bij het bedrijfsleven.

Bij enkele instellingen wordt, al dan niet in gezamenlijkheid met andere instellingen, in samenwerking met het bedrijfsleven een opleiding aangeboden met een contractueel vastgelegde baangarantie (tussen deelnemer en bedrijf in het kader van een raamcontract tussen de instelling en het bedrijf) na diplomering (zie kader in paragraaf 2.2). Instelling en bedrijf werven gezamenlijk. Het betrokken bedrijf (kappers, melkveehouderij, park- en landschapsbeheer, akkerbouw, voeding) levert ook de bpv-plaatsen. De deelnemers vormen vaak een aparte klas binnen de opleiding. De intake vindt gezamenlijk plaats. Het aantal opleidingsplaatsen is direct gerelateerd aan het te verwachten aantal vacatures.

Niet altijd is er een baangarantie maar bieden meerdere instellingen samen met het bedrijfsleven een opleiding aan waarvoor ook gezamenlijk wordt geworven (Leisure & hospitality). Een ander voorbeeld is dat enkele instellingen in onderlinge samenwerking deelnemers stimuleren voor een niveau 3 opleiding en die verrijken met certificaten waarmee uitstromers zich op een particulier instituut (gastronomie) verder kunnen kwalificeren.

Conclusie is dat er in het onderwijsprogramma wordt vooruitgelopen op de situatie na diplomering. Dit staat overigens los van informatieverstrekking over de kans op werk. Er is verder op kleine schaal en veelal informeel praktische hulp bij het vinden van een baan voor deelnemers die de stap naar de arbeidsmarkt moeilijk zetten, analoog aan de begeleiding bij het vinden van een stage.

Incidenteel komt het arbeidsmarktperspectief heel expliciet en gunstig in beeld waar er een baangarantie wordt afgegeven.

4 Arbeidsmarktinformatie

4.1 Verwerven en bewerken van arbeidsmarktinformatie

In lijn met het belang dat wordt toegekend aan het arbeidsmarktperspectief staat de waarde die wordt gehecht aan informatie over de arbeidsmarkt. Die is vooral groot wanneer het vinden van werk na diplomering als een strategisch doel wordt gezien. Dat dit voorkomt is uitzonderlijk (zie kader).

Strategie

ROC Friese Poort heeft in het verlengde van haar strategisch doel om het onderwijs op de arbeidsmarkt af te stemmen een kritische succesfactor, namelijk dat deelnemers werk vinden dat aansluit bij hun opleiding. Voor de komende jaren is als prestatie-indicator bepaald dat 85 procent van de deelnemers die niet doorleren binnen drie maanden werk vindt. Met tweejaarlijks alumnionderzoek wordt dit gemonitord. In 2008 was het resultaat 90 procent.

Naarmate het arbeidsmarktperspectief zwaarder weegt in de voorlichting, bij de intake of de loopbaanbegeleiding, wordt er binnen instellingen actiever naar gezocht en worden er hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van de informatie. Als om welke reden dan ook aan het opleidings- en beroepsperspectief een vrijwel exclusief belang wordt gehecht is de interesse voor het arbeidsmarktperspectief zo goed als afwezig. Er wordt dan niet naar informatie gezocht en van beschikbare informatie wordt nauwelijks kennis genomen. Het andere uiterste is dat aan arbeidsmarktinformatie veel waarde wordt toegekend en de instelling er heel wat voor over heeft om over betrouwbare, recente en bruikbare informatie te beschikken. Een voorbeeld van actief gebruik van informatie is de instelling die onderzoeksrapporten over de situatie op de arbeidsmarkt actief opvraagt en dat de staf deze met een advies over op te starten nieuwe opleidingen naar de onderwijsunits stuurt.

De wijze waarop instellingen zich op de hoogte stellen van de kans op werk bij opleidingen, voor zover dit althans gebeurt, is uiteenlopend. Bij de ene instelling gebeurt het ad hoc en ontbreekt systematiek, bij de andere is het onderdeel van de bedrijfsvoering doordat hiervoor taken bij bepaalde functionarissen zijn belegd. De informatie wordt actief gezocht en zodanig bewerkt dat het bruikbaar is voor voorlichting en beleid. Dit laatste is uitzonderlijk. Of er is een informeel gegroeide gewoonte dat bepaalde medewerkers informatie verzamelen of ontvangen en daar dan wat mee doen. Zoals bijvoorbeeld de websitebeheerder die van buiten ontvangen informatie ter beschikking stelt aan deelnemers en andere belanghebbenden.

De ene instelling of onderwijsunit stuurt het verzamelen en bewerken van informatie centraal aan. Informatie komt bijvoorbeeld al dan niet via het centrale niveau terecht bij de unitdirecteur die het soms wel en vaak niet aan de teamleiders beschikbaar stelt. Bij een andere instelling wordt het volledig aan de individuele teamleiders en docenten overgelaten. De meeste instellingen zijn niet proactief in het verzamelen van arbeidsmarktinformatie. Men laat arbeidsmarktprognoses veelal op zich afkomen. Ook op decentraal niveau zijn medewerkers in het primaire onderwijsproces er meestal niet naar op zoek.

Bij een instelling met een afdeling marketing en communicatie, maakt deze afdeling met de uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek notities met cijfers, prognoses tot 2011 en adviezen aan de unitdirecties en afdelingsteams over het starten van een nieuwe opleiding. Per opleiding wordt expliciet aangegeven wat de kansen op werk zijn. De notities worden op strategisch

niveau besproken met het bedrijfsleven. Een advies is bijvoorbeeld dat bepaalde opleidingen beter gebundeld kunnen worden. Of dat een opleiding beter verplaatst kan worden naar een andere locatie (zie kader).

Arbeidsmarktanalyse

De afdeling Marketing & Communicatie van *ROC Midden Nederland* stelt voor de units arbeidsmarktinformatie notities op. Bijvoorbeeld over *Zorg&Welzijn*, die is gebaseerd op onderzoek van Prismant en Calbris: “De kans op werk is voor de meeste opleidingen gunstig, behalve voor Sociaal dienstverlener, Helpende welzijn en Sociaal cultureel werker.” In de unit wordt de verstrekte informatie getoetst aan de eigen informatie uit de contacten met het bedrijfsleven en strategisch besproken in de unitadviescommissie waarin de grote instellingen in de regio zijn vertegenwoordigd. Hij bevat per kwalificatie veel kwantitatieve informatie over het perspectief op arbeidsplaatsen tot 2011. Er worden knelpunten gesignaleerd, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt van Verzorgenden en Verpleegkundigen, zoals: “Het onderscheid tussen de verschillende richtingen is overigens steeds minder scherp te maken, omdat er steeds meer experimentele opleidingen komen die agogische, verpleegkundige en verzorgende aspecten combineren. De zorg die aan patiënten geboden moet worden vraagt naast verzorging steeds meer om begeleiding.” De afdeling maakt ook marketinganalyses over (clusters van) opleidingen met aparte paragrafen Arbeidsmarktperspectief en Samenwerking mbo en praktijk. De analyses, die ook een SWOT-analyse bevatten, gaan naar directies en afdelingsteams en bevatten adviezen. De units moeten er hun eigen beleid mee maken. Een advies kan bijvoorbeeld zijn dat bepaalde opleidingen beter gebundeld kunnen worden of verplaatst naar andere locaties. Naast de arbeidsmarktrapportages van de kenniscentra worden ook andere externe bronnen gebruikt zoals de website van het MKB (midden- en kleinbedrijf), provincie Utrecht, CINOP.

Conclusie is dat de inspanning voor het verwerven van arbeidsmarktinformatie varieert van helemaal niet tot zeer proactief. Veelal komt deze informatie ongevraagd op instellingen af. De meeste instellingen verwerven arbeidsmarktinformatie alleen actief als verandering in het opleidingsaanbod wordt overwogen, met name wanneer men overweegt om een nieuwe opleiding te starten wordt proactief informatie verzameld.

4.2 Bronnen

Er zijn uiteenlopende bronnen voor signalen over het arbeidsmarktperspectief:

- uitkomsten van onderzoek van kenniscentra;
- contacten met het bedrijfsleven in reguliere overlegsituaties;
- een op een contacten met bpv-bedrijven over deelnemers en hun stage;
- aantal bpv-plaatsen als indicatie;
- overstap van bol-deelnemers naar de bbl en omgekeerd;
- alumnionderzoek onder gediplomeerden;
- websites van bedrijven en brancheorganisaties en vakbladen binnen branches;
- regionale en landelijke kranten en vacaturebanken van banensites.

De arbeidsmarktonderzoeken van de kenniscentra zijn overal bekend. Ze worden net als de uitkomsten van andere systematische onderzoeken (van brancheorganisaties waaronder werkgeversorganisaties, de provincie, het CWI, van ROA en onafhankelijke bureaus en de Kamer van Koophandel (jaarlijkse rapportages)) geschikt gevonden als trendinformatie over de

voorbij jaren en voor de prognoses over de kans op werk op de langere termijn. Voor het bespreken van de situatie op de arbeidsmarkt op strategisch niveau vinden instellingen deze informatie bruikbaar.

De bruikbaarheid van de prognoses van de kenniscentra voor afzonderlijke opleidingen of opleidingsclusters voor de regio, wordt door de instellingen fors gerelativeerd. Niet zelden staat de arbeidsmarktinformatie uit contacten met het bedrijfsleven haaks op de prognose van het kenniscentrum. Er zijn ook andere beperkingen aan de onderzoeken van de kenniscentra, vinden instellingen. De regio-indeling die een kenniscentrum hanteert kan een andere zijn dan het afzetgebied van de instelling. Ook komt het voor dat kenniscentra verschillende definities van een regio hanteren. De prognoses van de kenniscentra worden vaak te weinig fijnmazig gevonden. Naarmate de prognose verder vooruit kijkt wordt de informatie als minder betrouwbaar ervaren. Los van de kredietcrisis en de recessie is een punt van kritiek bij de instellingen dat arbeidsmarktinformatie snel verouderd. Informatie uit onderzoek van de kenniscentra wordt daarom meestal geverifieerd bij het bedrijfsleven. Tot slot worden door sommigen de uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek als ondoorzichtig ervaren, met name wat betreft de wijze waarop de kenniscentra zich informeren.

Meer nog dan de uitkomsten van de prognoses van de kenniscentra worden signalen van regioconsulenten van de kenniscentra als relevant ervaren. Hun informatie wordt concreter gevonden en meer op de regio toegespitst.

Mede vanwege de beperkte waarde van de onderzoeken van de kenniscentra boren instellingen andere bronnen aan. Vooral in de contacten met het bedrijfsleven in regionale platforms onderwijs en arbeidsmarkt en in advies- en overlegorganen van de instelling waarin met het bedrijfsleven wordt overlegd over de inrichting van het onderwijsprogramma, de proeven van bekwaamheid en dergelijke. De informatie uit deze contacten wordt in het algemeen waardevoller en meer betrouwbaar gevonden dan die uit arbeidsmarktonderzoeken van de kenniscentra. Soms wordt door die contacten onderzoek helemaal niet nodig gevonden. Vaak is er een algemeen gevoel dat in een bepaalde branche of met een bepaalde opleiding iedereen wel werk vindt. Er is dan een al dan niet gezamenlijk met het bedrijfsleven onderkende evidentie dat er een grotere behoefte is aan bepaalde gediplomeerden (bijvoorbeeld in de techniek of in de zorg) dan dat er gediplomeerden zijn. Aan geobjectiverde informatie is dan geen behoefte.

Een andere bron voor arbeidsmarktinformatie kan zijn de een op een contacten van de bpv-begeleider met bbl-bedrijven, de bpv-bedrijven over de deelnemers en hun stageplaats. Hoewel dit veelal de korte termijn betreft, zoals openstaande en te verwachten vacatures, worden er ook trends gesignaleerd. Een voorbeeld is de bvp-coördinator met 300 bedrijven in zijn bestand. Met 150 tot 200 bedrijven heeft hij regelmatig contact voor het zoeken van een bpv-plaats. Hierdoor heeft hij in grote lijnen zicht op de orderportefeuilles van die bedrijven en kent hij de arbeidsmarkt heel goed over een periode van de komende twee tot vier jaar. Hij weet waar de ontslagen vallen en waar er vacatures zijn of komen. Een signaal voor een veranderende arbeidsmarkt vormen ook investeringen van grote ondernemingen zoals Microsoft. Hij brengt deze informatie in zijn team in op momenten dat het nodig is. In dit voorbeeld heeft de bvp-coördinator een zodanige taakopvatting dat hij oog en oor heeft voor signalen over veranderingen op de arbeidsmarkt. Een ander voorbeeld is de directeur die het een taak van de bpv-begeleiders vindt om open te staan voor signalen die duiden op een groeiende vraag naar geschoold personeel.

Ook het aantal bpv-plaatsen is een indicatie voor het arbeidsmarktperspectief, al zijn deze signalen niet zonder meer bruikbaar. Als instellingen de volgens de cao verplichte

stagevergoeding te hoog vinden beperken zij het aantal bpv-plaatsen (zorg en kinderopvang bijvoorbeeld) terwijl het arbeidsmarktperspectief toch heel goed is. Een globaal signaal voor een veranderende arbeidsmarkt is verder de overstap van bol naar bbl bij een aantrekkelijke economie en omgekeerd bij een verslechterende economie.

De meeste instellingen doen geen alumnionderzoek, althans niet als instellingsbrede activiteit. Twee instellingen overwegen serieus om er mee te beginnen. Voor zover het bij deze instellingen in een of meer units gebeurt ontbreekt systematiek of ondersteuning voor de uitvoering of verwerking van gegevens. Uitkomsten van alumnionderzoek worden veeleer gebruikt voor evaluatie van het onderwijs of als input voor voorlichting over de beroepspraktijk aan toekomstige deelnemers dan als prikkel voor interne reflectie op de kans op werk van de gevolgde opleiding. Instellingen wijzen op praktische problemen van alumnionderzoek zoals de lage respons van bbl-ers vanwege de geringe binding aan de instelling. En dat naarmate de uitstroom flexibeler is de organisatie van het onderzoek bewerklijker wordt.

Een andere bron voor arbeidsmarktinformatie zijn de banensites. En ook websites van bedrijven en branches die overigens veelal niet worden bezocht vanwege de informatie over kans op werk. Docenten zijn veeleer inhoudelijk nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen in de bedrijfstak op het gebied van milieu, natuur, innovatieve technologieën et cetera, om voeling te houden met wat er in het beroepenveld speelt en zit aan te komen.

Conclusie is dat instellingen de uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek van de kenniscentra waarderen. Zij hebben er echter ook veel kritiek op. Zij vinden de prognoses maar beperkt bruikbaar. Niet zelden blijken deze niet te sporen met arbeidsmarktinformatie uit contacten met het bedrijfsleven. Andere knelpunten zijn de regio-indeling, de grofmazigheid, de beperkte betrouwbaarheid, de gedateerdheid en de ondoorzichtigheid van de onderzoeksmethode. Vooral aan onderzoeken van het bedrijfsleven hechten instellingen meestal veel waarde.

4.3 Kwaliteitszorg voor de zorgplicht

Voor zover de voorlichting van de instelling aan (toekomstig) deelnemers object is van kwaliteitszorg, heeft het verstrekken van informatie over de kans op werk daarin vrijwel geen aparte plaats. Voor zover al dan niet voorgeschreven formats onderwerpen bevatten die in de voorlichting aandacht moeten of kunnen krijgen komt kans op werk bij uitzondering voor. Eerder hebben we gezien dat bij vragenlijsten en instructies die deel uitmaken van protocollen en leidraden voor het uitvoeren van een intake, nergens aantoonbaar aandacht wordt besteed aan informatieverstrekking aan de toekomstig deelnemer over zijn kans op werk voor de opleiding waarvoor hij interesse toont.

Omdat instellingsbreed de zorg voor de kwaliteit van de arbeidsmarktinformatie veelal ontbreekt, bestaan er binnen een instelling en binnen onderwijsunits, vaak grote verschillen. Dit is het algemene beeld. Een uitzondering is de instelling met een door het college van bestuur vastgestelde kadernotitie 'Zorgplicht Informatievoorziening'. De notitie beschrijft de fasen die een deelnemer doorloopt van oriëntatie, via inschrijving, introductie, onderwijs tot aan de diplomering, en welke informatie onder wiens verantwoordelijkheid moet worden gecommuniceerd. Arbeidsmarktinformatie komt aan de orde bij onderwijs waarbij aandacht moet worden besteed aan 'mogelijkheden na het behalen van het diploma.' Ook in de eindfase, waar expliciet wordt vermeld dat informatie moet worden verstrekt over de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.

Conclusie is dat in het algemeen de kwaliteit van arbeidsmarktinformatie, van voorlichtingsteksten, informatieverstrekking in de intake en bij de loopbaanbegeleiding in relatie tot informatie over het arbeidsmarktperspectief, vrijwel nergens object is van zorg. Noch voor het verzamelen en, bewerken, noch voor het gebruik ervan is duidelijk wie, wanneer welke taken en verantwoordelijkheden heeft. Het komt vrijwel niet voor dat informatie over de arbeidsmarkt systematisch wordt verzameld en voor intern gebruik wordt bewerkt ten behoeve van de informatieverstrekking aan deelnemers over de kans op werk. Hierdoor kunnen deelnemers niet goed en tijdig worden geïnformeerd.

5 Conclusies en beschouwing

5.1 Samenvattende conclusies

Op basis van de gesprekken met elf instellingen, onderzoek naar de websites van veertien instellingen en onderzoek naar opleidingen met het erbij behorende arbeidsmarktperspectief van elf kenniscentra, is de algemene conclusie over de nieuwe zorgplicht arbeidsmarktperspectief dat aan deze plicht wat betreft het aanbod aan opleidingen en de informatieverstrekking aan deelnemers, op nog slechts heel beperkte schaal invulling wordt gegeven.

De praktijk geeft een gevarieerd beeld te zien. Er zijn goede praktijkvoorbeelden van hoe de zorgplicht voor het arbeidsmarktperspectief wordt vormgegeven. Ze komen echter weinig voor en zijn niet representatief voor de onderzochte instellingen.

Het beeld van het opleidings- en informatieaanbod wordt in de volgende twee paragrafen beschreven. Dit beeld geeft een indicatie van de wijze waarop instellingen met de nieuwe zorgplicht omgaan.

5.2 Opleidingsaanbod

De context van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief wordt sterk bepaald door in hoofdzaak twee dingen. Het eerste is de maatschappelijke verantwoordelijkheid van instellingen om bij te dragen aan een goede match tussen vraag naar en aanbod van gediplomeerde mbo'ers. Het tweede betreft de opleidingsbehoeften van jongeren die hun talenten willen ontwikkelen, ook als deze behoeften een geringe kans op werk met zich mee brengen. Uit de gesprekken blijkt een zwaar accent op dit tweede perspectief. Instellingen hebben te maken met zowel een arbeidsmarkt als met een 'deelnemersmarkt'. Complicerende factor, vinden veel instellingen, is de beperkte voorspellende waarde van arbeidsmarktinformatie.

Tientallen instellingen starten opleidingen of houden opleidingen actief ondanks het ongunstige arbeidsmarktperspectief van deze opleidingen. Deze opleidingen worden door duizenden deelnemers gevolgd. Verder worden opleidingen afgebouwd ondanks dat de verwachte kans op werk bij deze opleidingen juist gunstig is.

Het gebrek aan perspectief op werk is soms aanleiding om een opleiding te stoppen. Het perspectief op werk dat een nieuwe opleiding lijkt te bieden is vaker een aanleiding om ermee te starten. Voorzover dit laatste het geval is gebeurt dit vooral op basis van informatie van het bedrijfsleven. Er zijn heel goede voorbeelden van samenwerking tussen instelling en bedrijfsleven bij het starten van nieuwe opleidingen. Ook de arbeidsmarktprognoses van de kenniscentra zijn soms aanleiding, hoewel instellingen hierop veel kritiek hebben omdat zij deze maar beperkt bruikbaar vinden. Lang niet altijd zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aanleiding voor verandering van het opleidingsaanbod. Een andere reden die vaak zwaarder weegt, is de concurrentie met andere instellingen in de regio. Voorbeelden van serieuze onderlinge afstemming zijn betrekkelijk schaars. Ook de persoonlijke ambitie van het management, het profiel van de instelling of signalen vanuit het toeleverend onderwijs over een groeiende vraag bij leerlingen aldaar zijn redenen voor verandering die veelal zwaarder wegen dan overwegingen vanuit een arbeidsmarktanalyse.

5.3 Informatieaanbod

De zorg voor het arbeidsmarktperspectief zou ook moeten blijken uit goede informatieverstrekking aan deelnemers over de kans op werk bij de opleiding die zij willen of overwegen. Het blijkt echter vrijwel niet voor te komen dat in de bedrijfsvoering is voorzien in het systematisch verzamelen en voor intern gebruik eventueel bewerken van informatie over de arbeidsmarkt zodat deelnemers goed en tijdig kunnen worden geïnformeerd. Deze informatie komt veelal ongevraagd op instellingen af. Voorzover instellingen deze informatie actief verwerven gebeurt dat meestal alleen bij het starten van een nieuwe opleiding. Websites van instellingen verstrekken over een opleiding met weinig kans op werk vrijwel nooit relevante informatie over de kans op werk. Het nemen van initiatief tot mondelinge (beroepen)voorlichting aan vmbo-leerlingen varieert van afwachten tot een vmbo-school er om vraagt tot het in onderlinge samenwerking systematisch en gericht voorlichten. In het algemeen is in deze voorlichting de verbinding tussen opleidingsinformatie en arbeidsmarktperspectief over afzonderlijke opleidingen echter slechts bij uitzondering aantoonbaar aanwezig. Dit soort informatie komt verder nauwelijks terecht bij medewerkers die zijn belast met de intake. Vrijwel nergens zijn instructies aangetroffen voor het gebruik van deze informatie voor voorlichting aan deelnemers die zich aanmelden. Toch zijn er ook voorbeelden van aandacht in de intakefase voor de kans op werk en van het stimuleren van deelnemers om een opleiding te kiezen waaraan op de arbeidsmarkt grote behoefte bestaat. Maar dat is niet het algemene beeld. Bij de voorlichting en de inschrijving is al met al het opleidings- en beroepsperspectief (je krijgt de opleiding die je wilt) veruit dominant boven het arbeidsmarktperspectief. De deelnemer staat veelal centraal, de loopbaan veel minder vaak. Zorg voor het arbeidsmarktperspectief is vooral herkenbaar tegen het eind van de opleiding in diverse vormen in het onderwijsprogramma, deels als onderdeel van de competentieontwikkeling en deels als voorlichting in de loopbaanbegeleiding.

De algemene conclusie over de zorgplicht arbeidsmarktperspectief die in 2008 van kracht werd is dat aan deze plicht wat betreft het aanbod aan opleidingen en de informatieverstrekking aan deelnemers, op nog slechts beperkte schaal invulling wordt gegeven. Er zijn evenwel goede voorbeelden en de verschillen zijn groot, zowel tussen als binnen instellingen.

5.4 Beschouwing

Instellingen hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een goede match tussen vraag naar en aanbod van gediplomeerde mbo'ers. Daaraan is de zorgplicht arbeidsmarktperspectief gerelateerd: zorgen voor een opleidingsaanbod en voor een gediplomeerde uitstroom die aan die match bijdragen. Tegelijkertijd hebben instellingen de wettelijke plicht³⁴ (en bedrijfseconomisch gezien de behoefte) om (voldoende) deelnemers in te schrijven. Tussen deze twee realiteiten bestaat een spanningsveld. In de praktijk pakt dit zo uit, dat er deelnemers worden ingeschreven voor de opleiding van hun voorkeur, ook al brengt de opleiding mogelijk weinig kans op werk met zich mee. Cruciaal is in dit verband dat deelnemers dit weten voordat zij voor een opleiding worden ingeschreven, zodat zij (en hun ouders) het arbeidsmarktperspectief bij hun keuze kunnen meewegen. Ook in de loop van de opleiding is het van belang dat deelnemers hierover goed geïnformeerd blijven. Deze informatieverstrekking blijkt echter grote tekorten te vertonen.

³⁴ Dremelloze toegang.

Instellingen en daarbinnen de onderwijseenheden doen hun best om jongeren ‘binnen’ te halen. Daarbij wordt in de communicatie aansluiting gezocht bij de taal- en beeldcultuur van de leeftijdsgroep. Dit blijkt vaak niet samen te gaan met objectieve informatieverstrekking over het arbeidsmarktperspectief. Daarbij komt dat instellingen door de communicatie op de site en ook in folders en op voorlichtingsbijeenkomsten, geheel onbedoeld bijdragen aan een verkeerd opleidings- en beroepsbeeld, waardoor deelnemers teleurgesteld raken en gaan switchen van opleiding of zelfs uitvallen. Het is een beeld dat in de intake en tijdens introductieperiodes en in het onderwijsprogramma weer moet worden ‘gecorrigeerd’. Dat brengt inspanningen met zich mee die met een veel betere beroeps- en opleidingsvoorlichting mogelijk voor een groot deel kunnen worden voorkomen.

Instellingen relativeren met allerlei voorbeelden dat met de opleiding het bijpassende beroep zou moeten worden uitgeoefend.³⁵ Zij geven daarbij onder meer aan dat een aantal opleidingen waarvan het arbeidsmarktperspectief ongunstig zou zijn zodanig breed zijn dat arbeidsmarkt-mobiliteit tussen beroepen en sectoren goed mogelijk is.

Ook uit arbeidsmarktonderzoek blijkt dat op de niveaus 2, 3 en 4 de schoolverlaters van bol groen en bol economie voor meer dan 40 procent werkzaam zijn in een baan waarvoor een andere of geen specifieke richting wordt vereist. Binnen deze richtingen worden kennelijk opleidingen verzorgd die een relatief breed perspectief geven op de arbeidsmarkt.³⁶ Uit onderzoek blijkt echter ook dat deelnemers die een verkeerde opleiding kozen daar achteraf spijt van hebben.³⁷ Het karakter van de banen waarin jongeren na het afronden van hun opleiding terecht komen, kan van groot belang zijn voor hun arbeidssatisfactie in hun werk. Indien het verwachte beroepsbeeld niet overeenkomt met het feitelijke, kan dit tot gevolg hebben dat jongeren alsnog een andere opleiding gaan volgen om hun foute keuze te herstellen. De maatschappelijke kosten daarvan kunnen aanzienlijk zijn. Daarom is goede informatie over het beroep aan studiekeuzers van belang, zodat zij de baankenmerken ervan kunnen afzetten tegen hun individuele voorkeuren.³⁸ Voor bijvoorbeeld veel spijtoptanten van bol

³⁵ Met onder meer de volgende voorbeelden:

- Uit onderzoek (Techniek) blijkt dat na vier jaar de helft van de mensen ander werk doet dan waarvoor men is gediplomeerd, deels ook in andere sectoren.
- Bij Wellness werkt in een van de regio's na drie jaar gemiddeld nog een derde van de gediplomeerden in dezelfde branche.
- Doktersassistent werkt als managementassistent in de mobiliteitsbranche.
- Ex-deelnemers van een opleiding Horeca vonden werk in een groenteafdeling van een groothandelsbedrijf, het maakt weinig uit of je koffie serveert of sla verkoopt, je moet klantvriendelijk zijn.
- Verkoopvaardigheden, servicegerichtheid, gastvrijheid en taalvaardigheid die in de opleiding Verkoopmedewerker Reizen zitten, komen ook van pas in andere sectoren dan de reissector, zoals bij banken of in de transportsector.
- Een goede automonteur kan in alle beroepen terecht waar gereedschapsgevoel van belang is, de context 'technisch' is, et cetera.
- Bij Sport en Bewegen ontwikkelen deelnemers erg veel zelfvertrouwen waarmee ze ook goed in andere beroepen terecht kunnen.
- Beroepen zijn niet altijd zo vast omljnd zoals dat van Pedagogisch werker en Grimeur.
- Bij beroepen waarin zelfstandig (innovatief) ondernemerschap de kern is, is de arbeidsmarktrelevantie minder aanwezig. Na het afronden van de opleiding is het aan de gediplomeerde om zijn eigen markt te creëren.

³⁶ ROA 2007

³⁷ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012, ROA-R-2007/4, november 2007.

³⁸ ROA onderscheidt de volgende baankenmerken: autonomie, baanzekerheid, sociale status, mogelijkheden om bij te leren, hoogte salaris, uitdaging, carrière-perspectieven, vrijetijdsbesteding, maatschappelijk nut, mogelijkheden om werk en gezinstaken te combineren.

gezondheidszorg niveau 3/4 zou bol economie niveau 3/4 een betere keuze kunnen zijn geweest. De twee redenen hiervoor zijn dat zij deze opleidingsrichting vaak noemen als de richting die zij achteraf gezien liever hadden willen volgen, en dat de waardering van de baankenmerken redelijk goed overeenkomt tussen spijtoptanten van bol gezondheidzorg niveau 3/4 en tevreden studiekezers van bol economie niveau 3/4.

Door jongeren er op een of andere wijze meer toe te bewegen om opleidingen te kiezen die beter aansluiten bij hun voorkeuren voor de verschillende baankenmerken, kan het aantal verkeerde studiekeuzes worden teruggebracht. In de praktijk blijkt dat er incidenteel nog een stapje verder wordt gegaan. Men probeert deelnemers op uiteenlopende manieren en rekening houdend met hun individuele voorkeuren, ertoe te bewegen een studie te kiezen waaraan op de arbeidsmarkt grote behoefte is en hen indirect af te houden van een opleiding met weinig kans op werk.

In de arbeidsmarktprognoses waaraan in dit rapport wordt gerefereerd was de kredietcrisis niet voorzien. Ten tijde van het onderzoek, mei-juni 2009, werden de veranderingen op de arbeidsmarkt als gevolg van het economisch slechte weer hier en daar zichtbaar. Naar verwachting zullen de gevolgen in 2010 volgens nieuwe prognoses op grotere schaal merkbaar worden. Dat verschilt overigens sterk per sector. Dit alles betekent niet dat de zorgplicht van instellingen met betrekking tot het arbeidsmarktperspectief principieel in een ander daglicht komt te staan. Het is juist bij een veranderende arbeidsmarkt aan de instellingen om bij aanpassingen in hun opleidingsaanbod en hun informatieverstrekking aan deelnemers over hun kans op werk de meest actuele en zo betrouwbaar mogelijke arbeidsmarktinformatie te gebruiken. Zo wordt een zo goed mogelijke aansluiting gerealiseerd tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Bijlage I

Wet educatie en beroepsonderwijs

Artikel 6.1.3. Zorgplicht arbeidsmarktperspectief en belang

Beroepsopleidingen

1. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat een beroepsopleiding alleen door de instelling wordt aangeboden als er na beëindiging van de opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief is voor de deelnemers.
2. Onverminderd het eerste lid zorgt het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.2a of 1.3.3 ervoor dat een beroepsopleiding die niet behoort tot het werkgebied van een kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven dat werkzaam is voor de specifieke bedrijfstak of groep van bedrijfstakken waarvoor de instelling opleidingen verzorgt, alleen wordt aangeboden als die beroepsopleiding aantoonbaar gericht is op en van belang is voor de specifieke bedrijfstak of groep van bedrijfstakken waarvoor de instelling opleidingen verzorgt.

Artikel 6.1.4. Ontneming rechten ten aanzien van bestaand onderwijsaanbod, lid 1, sub c:

Onze Minister kan besluiten dat ten aanzien van een beroepsopleiding die de instelling verzorgt, de rechten, genoemd in artikel 1.3.1, gedurende twee jaar worden ontnomen indien:

- c. niet of niet meer wordt voldaan aan de zorgplicht, bedoeld in artikel 6.1.3.

lid 2:

Een beschikking op grond van het eerste lid houdt in dat ten aanzien van het desbetreffende onderwijs:

- a. de aanspraak op bekostiging, bedoeld in artikel 1.3.1, voor zover van toepassing, vervalt,
 - b. aan de examens of onderdelen daarvan geen diploma of certificaat als bedoeld in artikel 7.4.6 meer is verbonden, en
 - c. de registratie in het Centraal register wordt beëindigd.
3. Bij een beschikking tot ontneming van rechten bepaalt Onze Minister het tijdstip waarop die beschikking van kracht wordt zodanig, dat de voor de opleiding ingeschreven deelnemers de opleiding aan een andere instelling binnen een redelijke tijd kunnen voltooien.
 4. Onze Minister neemt een beschikking als bedoeld in het eerste lid voor 1 november van het jaar voorafgaand aan het studiejaar waarin het in het derde lid bedoelde tijdstip valt.
 5. Onze Minister maakt de ontneming van rechten, bedoeld in dit artikel, openbaar.

Artikel 7.4.8. Zorgplicht regeling voor onderwijsprogramma en examens; deelnemersstatuut, lid 4:

Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de instelling beschikt over een deelnemersstatuut waarin de rechten en plichten van de deelnemers zijn opgenomen.

³⁹ Betreft de vakinstellingen en de agrarische opleidingscentra.

Bijlage II

Geselecteerde opleidingen/kenniscentra

Kennis-centrum	Selectie opleidingen met <i>gunstig</i> perspectief (aantal opleidingen)	Selectie opleidingen met <i>ongunstig</i> perspectief (aantal opleidingen)	Sector
Aequor		31	Voedsel en Leefomgeving
GOC		10	Grafimedia
Handel		8	Handel
Kenwerk		6	Horeca, bakkerij, reizen, recr. en FD
Calibris	2	9	Gezondheidszorg, Welzijn en Sport
ECABO	5	13	Economisch-administratief, ICT, Veiligheid
PMLF	6		Proces-, Milieu-, Laboratorium-techniek, Fotonica
SH&M	2		Hout en Meubel
SVGB	5		Uniek vakmanschap
Innovam	1		Mobiliteit (autotechniek en verkoop)
Kenteq	19		Technisch vakmanschap
SVO			Foodsector
VOC			Carrosseriebedrijf
VTL			Transport en Logistiek
Fundeon			Bouw en Infra
KOC Ned.			Uiterlijke verzorging
Savantis			Afbouw, Onderhoud, Presentatie, Communicatie

Bijlage III

Geselecteerde opleidingen met ongunstig perspectief

Helpende Zorg&Welzijn, niveau 2 (crebo 10745/92640)

Volgens het kenniscentrum Calibris was er voor de opleiding Helpende Zorg&Welzijn in alle regio's een ongunstig⁴⁰ arbeidsmarktperspectief, behalve in de regio Midden-West waar het iets minder ongunstig⁴¹ was.⁴²

Voor deze opleiding hebben 42 instellingen een licentie, waarvan 24 instellingen de opleiding ook aanbieden, met in totaal 3.018 deelnemers⁴³, gemiddeld 121 deelnemers per instelling. Het aantal deelnemers varieert van 1 tot 1.212. 14 instellingen hebben voor de opleiding Helpende Zorg&Welzijn niveau 2 wel een licentie, maar bieden hem niet (meer) aan, er zijn geen deelnemers meer ingeschreven. Vier opleidingen met in totaal nog 114 en gemiddeld 29 deelnemers, zijn in afbouw.

Banketbakker, niveau 2 (crebo 10499/90690)

Volgens kenniscentrum Kenwerk was het arbeidsmarktperspectief van deze opleiding ongunstig in de regio's Zuid-Oost, Zuid-West en Midden-West. Van de overige regio's is het niet bekend. Landelijk staat het arbeidsmarktperspectief van de opleiding Banketbakker te boek als ongunstig.⁴⁴

Voor deze opleiding hebben 21 instellingen een licentie, waarvan 18 instellingen de opleiding ook aanbieden, met in totaal 161 deelnemers⁴⁵, gemiddeld 9 deelnemers per instelling. Het aantal deelnemers varieert van 1 tot 51. Drie instellingen hebben voor de opleiding Banketbakker wel een licentie, maar bieden hem niet (meer) aan, er zijn geen deelnemers meer ingeschreven.

Medewerker beheer ict, niveau 3 (crebo 90230)

Volgens kenniscentrum Ecabo was voor de opleiding Medewerker beheer ict in alle regio's het arbeidsmarktperspectief ongunstig.⁴⁶

Voor deze opleiding hebben 40 instellingen een licentie, waarvan 36 instellingen de opleiding ook aanbieden, met in totaal 6.205 deelnemers⁴⁷. Het aantal deelnemers varieert van 4 tot 510. Het gemiddeld aantal deelnemers per instelling bij deze opleiding is 172. Drie instellingen hebben een licentie maar hebben de opleiding niet (meer) actief. Bij één instelling is de opleiding met nog 139 deelnemers nog wel actief, maar wordt hij afgebouwd.

⁴⁰ Het meest ongunstig op de vijf-puntschaal van dit kenniscentrum.

⁴¹ Het op een na meest ongunstig op de vijf-puntschaal van dit kenniscentrum.

⁴² Arbeidsmarktinformatie beroepsonderwijs 2008-2009 Calabriss, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in zorg, welzijn en sport, 17-12-2008.

⁴³ Exclusief 18 nbi's die deze opleiding ook aanbieden en exclusief 18 bekostigde instellingen die wel een licentie hebben voor deze opleiding maar hem niet (meer) aanbieden.

⁴⁴ Rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2008-2009, Kenwerk, december 2008.

⁴⁵ Exclusief 3 instellingen die wel een licentie hebben voor deze opleiding maar hem niet (meer) aanbieden.

⁴⁶ Ecabo Monitor Arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2007-2008 (februari 2008).

⁴⁷ Exclusief 32 nbi's die deze opleiding ook aanbieden en 4 bekostigde instellingen die wel een licentie hebben maar de opleiding niet meer aanbieden.

Dierverzorging recreatiedieren, niveau 3 (crebo 97360)

Volgens het kenniscentrum Aequor was er bij deze opleiding een overwegend een voldoende evenwicht tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, behalve in de regio's Noord en Midden-West, waar het arbeidsmarktperspectief ongunstig was.⁴⁸ Voor deze opleiding hebben 12 instellingen een licentie, waarvan 11 instellingen de opleiding ook aanbieden, met in totaal 1.115 deelnemers⁴⁹. Het aantal deelnemers varieert van 14 tot 291, gemiddeld zijn het er 101. Eén instelling heeft wel een licentie, maar de opleiding is niet meer actief.

Mediavormgever, niveau 4 (crebo 90400)

Volgens het kenniscentrum Grafimedia GOC was er voor de opleiding Mediavormgever in alle regio's een ongunstig⁵⁰ arbeidsmarktperspectief.

Voor deze opleiding hebben 26 instellingen een licentie. Alle instellingen bieden de opleiding ook aan, met in totaal 8.107⁵¹ deelnemers. Het aantal deelnemers per instelling varieert van 15 tot 1.362.⁵² Het gemiddeld aantal deelnemers per instelling bij deze opleiding is 312.

⁴⁸ Cijfers en trends 2007 Voedsel en Leefomgeving, augustus 2007, Aequor.

⁴⁹ Exclusief één instelling die wel licentie heeft maar hem niet aanbiedt.

⁵⁰ Op de schaal van het kenniscentrum: "gering" perspectief, het meest kritisch. Bron: Arbeidsmarkt- en Onderwijsinformatie MBO-opleidingen Grafimedia Kwalificatiestructuur rapportage 2007-2008 (oktober 2007).

⁵¹ Exclusief 3 nbi's die deze opleiding ook aanbieden.

⁵² Het betreft deelnemers die op 1 oktober 2008 stonden ingeschreven.

Colofon

Inspectie van het Onderwijs
Postbus 2730 | 3500 GS Utrecht
www.onderwijsinspectie.nl

2010-03 | prijs € 8,00
ISBN: 978-90-8503-180-2
Postbus 51-nummer: 22BR2010B003

Exemplaren van deze publicatie zijn te bestellen bij Postbus 51: bel 0800-8051 (gratis) of kijk op www.postbus51.nl. De medewerkers zijn op werkdagen telefonisch bereikbaar van 08.00 tot 20.00 uur.

© Inspectie van het Onderwijs | januari 2010

