



Onderzoeksrapport voor de Amsterdamse MBO-Agenda

In gesprek met economische en creatieve werkgevers in Amsterdam

Inzicht in samenwerking tussen werkgevers en opleidingen in economische en creatieve sectoren in Amsterdam

Jan Peter van den Toren, Leonie Oosterwaal, Mickey Bakker, Anouk Gielisse

Plaats en datum: Driebergen, 10-7-18

In gesprek met economische en creatieve werkgevers in Amsterdam

Inzicht in samenwerking tussen werkgevers en opleidingen in economische en creatieve sectoren in Amsterdam

Managementsamenvatting	1
1. Inleiding	3
2. Aansluiting tussen opleiding en werkveld	10
3. Proces van afstemming	29
4. Beschikbaarheid van data	39
5. Conclusies	43
6. Aanbevelingen	48
7. Bijlage: screenshots van dashboard	40



Managementsamenvatting

Voor het vormgeven van goed onderwijs zijn mbo en bedrijfsleven van elkaar afhankelijk. Werkgevers verenigen zichzelf vaak in branche- of beroepsorganisaties die landelijk het gesprek met het onderwijs aangaan om de bijbehorende opleidingen te verbeteren. Regionaal nemen bedrijven deel aan werkveldcommissies van de afzonderlijke onderwijsinstellingen. In economische en creatieve sectoren gaat deze afstemming echter niet automatisch. Studenten uit de economische en creatieve opleidingsclusters komen terecht in branches en sectoren die minder vastomlijnd en herkenbaar zijn dan andere sectoren. Werkgevers organiseren zich minder vaak in organisaties en netwerken, en zijn zo minder bezig om gezamenlijk hun vraag en behoefte aan geschoold personeel te articuleren. Bovendien zijn economische en creatieve functies vaak ondersteunend aan het kernproces van de organisatie, wat maakt dat de aandacht voor de kwalitatieve invulling van deze functies niet dezelfde urgentie heeft.

Door deze gefragmenteerde aard van economische en creatieve branches, is de samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen minder zichtbaar en gestructureerd dan in andere sectoren. Werkgevers werken op strategisch niveau nog onvoldoende samen met mbo-instellingen en op uitvoerend niveau zijn de samenwerkingsrelaties weinig zichtbaar voor werkgevers en niet op elkaar afgestemd. Het eerste aanspreekpunt voor de meeste werkgevers is de stagebegeleider. Ze zien deze als het voornaamste kanaal van contact met onderwijsinstellingen.

Ook inhoudelijk zijn werkgevers niet altijd voldoende op de hoogte van de inhoud van opleidingen en de eisen aan stages. Ze zetten stagiairs daarom veelal in als volledige maar goedkope arbeidskracht. Ondanks hun beperkte kennis over de inhoud van het onderwijs, zijn de meeste werkgevers tevreden met de stagiairs en mbo-werknemers. Van de geïnterviewde 29 bedrijven (een afspiegeling van de economische en creatieve sectoren) waren 21 werkgevers tevreden met het kennis- en vaardighedeniveau van hun stagiairs en werknemers, 8 van hen waren minder tevreden. De belangrijkste verbeterpunten voor hen liggen op het gebied van sociaal-professionele vaardigheden.

Vanwege de lagere urgentie, gefragmenteerde aard en de beperkte kennis over onderwijsinhoud van werkgevers in deze sectoren, is het hier extra belangrijk om strategische afstemming vorm te geven, werkgevers nog meer in het onderwijs te betrekken en dataverzameling over uitstromende studenten structureel bij te houden. Bijvoorbeeld door een grote transitie te gebruiken om werkgevers en onderwijs dicht bij elkaar te brengen en door strategisch overleg met werkgevers te beleggen op het niveau van de Amsterdamse MBO-Agenda. Daar kan ook structureel alumni-beleid vorm krijgen en kan met data en alumni-ervaringen het onderwijs verbeterd worden.

In Amsterdam is er strategische samenwerking tussen mbo-instellingen en de gemeente in de Amsterdamse MBO-Agenda, waar deze aanbevelingen kunnen worden besproken. Op uitvoerend niveau zijn er juist allerlei uiteenlopende samenwerkingsprojecten tussen opleidingen en individuele werkgevers. Verbreding, verdieping en verbinding van deze samenwerkingen zal de afstemming tussen bedrijfsleven en onderwijs verbeteren. De stagebegeleider als natuurlijk uitvoerend afstemmingskanaal kan beter benut worden, maar ook strategische gesprekken op

management/bestuurlijk niveau zijn belangrijk om op lange termijn in te kunnen spelen op de veranderende arbeidsmarkt. Structurele, uitgebreide dataverzameling geeft meer inzicht in de arbeidsloopbanen van studenten, waar met (alumni)beleid op kan worden ingespeeld (alumni kunnen vertellen hoe de werkvloer verandert, en kunnen terugkomen voor post-initieel onderwijs). De gemeente Amsterdam is reeds mee begonnen met haar afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek in het toegankelijk maken van uitstroomgegevens van CBS en DUO voor de individuele opleidingen. Nieuwe vormen van AI (kunstmatige intelligentie) kunnen relevante informatie over loopbanen van afgestudeerden en veranderingen in het werk zichtbaar maken, zeker in de economische en creatieve sectoren, waar loopbanen sterk uiteen kunnen lopen. Ook onderwijsinstellingen zijn een professionaliseringsslag begonnen in het monitoren van alumni, bijvoorbeeld in sollicitatie-initiatieven, grote evenementen met het bedrijfsleven en het vormen van pps-en. Ontwikkelingen die van groot belang zijn om deze relatief ondoorzichtige sectoren beter in kaart te kunnen brengen en daarop gericht te kunnen sturen.

1. Inleiding

In Amsterdam werken de vijf¹ Amsterdamse mbo-instellingen en de gemeente samen “om het mbo onderwijs te versterken, jongeren uit te dagen om het beste uit zichzelf te halen en hen goed voor te bereiden op de eisen van de arbeidsmarkt en samenleving van nu en straks”. Dit zijn de doelstellingen van de Amsterdamse MBO-Agenda die door de gemeente met de vijf mbo-instellingen en het regionale bedrijfsleven zijn afgesproken. De agenda is opgesteld in 2015 en zet in op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van een lerarenbeurs en scholenbeurs en daarnaast door het uitvoeren van projectplannen waarbij de instellingen gericht inzetten op het voorkomen van voortijdige schooluitval, het verhogen van het aantal stageplekken en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Uit de derde voortgangsrapportage van de Amsterdamse MBO-Agenda blijkt dat deze activiteiten hun vruchten beginnen af te werpen. Inmiddels is in drie schooljaren aan 268 docenten een lerarenbeurs toegekend, zijn 83 scholenbeurzen toegekend en zijn 95 projecten gericht op goede schoolloopbanen en verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt gestart. Uit de lerende aanpak die centraal staat voor de Amsterdamse MBO-Agenda, is onder andere geconcludeerd dat betrokkenen bij de MBO-Agenda de behoefte voelen om in samenwerking met werkgevers meer aandacht te besteden aan het versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op zowel de korte als lange termijn².

Voor een aantal opleidingsclusters zijn de laatste jaren flinke stappen ondernomen om vanuit het onderwijs beter in te kunnen spelen op de behoeften van het bedrijfsleven. Vooral voor opleidingen met een sterk arbeidsmarktperspectief en waarbij werkgevers tekorten ervaren aan gekwalificeerd personeel is de afstemming met het bedrijfsleven geïntensiveerd, bijvoorbeeld voor de techniek, zorg, hospitality en ICT. Met deze sectoren worden regelmatig evenementen, bedrijventafels of adviescommissies georganiseerd om beter in contact te komen met het bedrijfsleven en om te spreken over de invulling van het onderwijs. Bovendien is het steeds meer gebruikelijk dat afgevaardigden van bedrijven mee-examineren of voor de klas staan als ‘hybride docent’. Er is daarnaast een aantal publiek-private samenwerkingen (pps) gesloten tussen mbo-instellingen en het bedrijfsleven door gebruikmaking van het Regionaal Investeringsfonds mbo (Rif). In de Metropoolregio Amsterdam (MRA) zijn sinds 2014 15 pps-en gestart waar circa 200 partners aan deelnemen³. Deze samenwerkingen richten zich vooral op sectoren als de techniek (NexTechnician Mobiliteitstechniek), de zorg (Zorg in de wijk in de 21ste eeuw, Praktijkroute Zorg als co-creatie) en de handel en logistiek (House of Logistics, House of Denim). In 2017 is ook House of Skills opgericht waar diverse partners uit het bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en bestuurders uit de regio samenwerken en pilots uitvoeren om verschillende op skills georiënteerde loopbaanprogramma's te ontwikkelen. Het beroepsonderwijs maakt een belangrijk onderdeel uit van deze geïntegreerde aanpak. Ook House of Skills richt zich met name op de sectoren techniek, zorg, hospitality en ICT.

¹ In dit onderzoek staan de vier mbo-instellingen centraal die economische of creatieve opleidingen aanbieden in Amsterdam: Mediacollege, Hout- en Meubileringscollege, ROC van Amsterdam en ROC TOP. Het Wellantcollege is in dit onderzoek dus niet meegenomen.

² ‘Derde voortgangsrapportage Amsterdamse MBO-Agenda’. Gemeente Amsterdam, februari 2018

³ Verdienmodellen voor pps centra in het beroepsonderwijs, Analyse Birch in opdracht van PBT, 2017

Van andere opleidingsclusters binnen het Amsterdamse beroepsonderwijs is minder bekend over hoe zij de aansluiting met het bedrijfsleven organiseren en hoe de opleidingen inspelen op de behoeften van werkgevers. In het Bestuurlijk Overleg van de Amsterdamse MBO-Agenda is de ambitie uitgesproken meer inzicht te verkrijgen in juist die sectoren en opleidingsclusters waar samenwerking met het bedrijfsleven niet vanzelfsprekend ontstaat, maar die wel van groot belang zijn voor de Amsterdamse economie. De zakelijke dienstverlening is bijvoorbeeld goed voor bijna een kwart van de werkgelegenheid in de gemeente Amsterdam. Daar gaan veel mensen aan de slag, ook uit het mbo. De studenten uit het economische opleidingscluster zullen veelal in deze sector en in een veelvoud aan andere sectoren en bedrijven aan de slag gaan. Maar ook de creatieve industrie is belangrijk voor Amsterdam, aangezien deze sector oververtegenwoordigd is in de hoofdstad ten opzichte van andere regio's. Toch is van zowel het opleidingscluster economie als creatieve industrie weinig bekend over de aansluiting tussen het geboden mbo-onderwijs en de behoeften vanuit het werkveld. Komen de studenten goed terecht en hebben ze de juiste vaardigheden om een waardevolle bijdrage te leveren aan de organisatie? Op welke manier vindt er op dit moment afstemming plaats tussen het onderwijs en het bedrijfsleven voor deze opleidingsclusters? Met deze inzichten in de hand wordt beoordeeld of dit moet leiden tot andere accenten in de Amsterdamse MBO-Agenda.

In de creatieve industrie wordt veel dynamiek ervaren en het lijkt erop dat afgestudeerden relatief makkelijk hun entree maken in het werkveld. Een groot aantal studenten gaat aan de slag als zelfstandige of bij kleine ondernemers. Het bedrijfsleven speelt een belangrijke rol in creatieve opleidingen, bijvoorbeeld in het beoordelen van examens en werkstukken. Daarnaast worden meerdere publiek-private samenwerkingen opgestart, zoals in Amsterdam CIVICI 2.0, Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie 2.0. sSquare is een ander initiatief dat de aansluiting tussen het mbo-onderwijs en het creatieve werkveld verbindt (zie Box 2 op pagina 27). Deze publiek-private samenwerkingen verbeteren de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Hierdoor kan verwacht worden dat de afstemming met werkgevers op structurele basis plaatsvindt en binnen de opleidingen een helder beeld bestaat van de vereiste vaardigheden. Het recent uitgebrachte advies van de Commissie Macrodoelmatigheid MBO wijst echter een andere kant op, met het advies om de opleiding Mediavormgever en Specialist mode/maattechniek te innoveren of zelfs te beperken⁴. De Commissie adviseert dit omdat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van deze opleidingen nu matig tot soms onvoldoende is. Om het arbeidsmarktperspectief van creatieve mbo-opleidingen te versterken, adviseert de Commissie om het inzicht in de arbeidsmarktpositie van gediplomeerden te vergroten, de opleidingen Mediavormgeving en Specialist mode/maattechniek in volume te beperken en innoveren en de kwalificatiedossiers DTP en artiesten te beëindigen.

Studenten uit de economische opleidingsclusters komen terecht in branches en sectoren die minder vastomlijnd en herkenbaar zijn. Werkgevers met functies in de economische richting organiseren zich minder vaak om hun vraag en behoefte aan geschoold personeel te articuleren. Bovendien zijn economische functies zoals secretariële ondersteuning, financiële administratie, marketing & communicatie en HR-management in de regel ondersteunend aan het kernproces van de organisatie, wat maakt dat de aandacht voor de kwalitatieve invulling van deze functies minder groot en urgent is.

⁴ Advies 'Arbeidsmarktperspectief van creatieve mbo-opleidingen'. Commissie Macrodoelmatigheid MBO, 16 april 2018

Het is van groot belang dat deze afdelingen goed draaien, maar worden door een organisatie vaak gezien als een noodzakelijke basisvoorwaarde en niet als cruciaal kernproces, waardoor er minder aandacht naartoe gaat. Tot op heden zijn er geen duidelijke voorbeelden waarin werkgevers hun wensen en behoeften ten aanzien van de competenties van studenten met een economische opleiding expliciet formuleren. Exemplarisch is het feit dat er tot op heden ook op landelijk niveau geen voorbeelden zijn van pps-en gericht op economische opleidingen.

1.1 Onderzoeksvragen

Door de opleidingsclusters economie en creatieve industrie met elkaar te vergelijken kan er een eerste inzicht ontstaan in de wijze waarop werkgevers hun vraag en behoefte articuleren en hoe dat proces van vraagarticulatie het beste ondersteund en georganiseerd kan worden. Dit onderzoek zorgt hiermee niet alleen voor bewustzijn en handelingsperspectief bij onderwijsinstellingen en beleidsmakers, maar ook voor aanvullende onderzoeksvragen, zodat werkgevers, onderwijsinstellingen en beleidsmakers duurzaam verder kunnen met deze aansluitings- en afstemmingsvraagstukken.

De vragen die in de vergelijking centraal staan zijn:

1. In hoeverre leiden de betrokken onderwijsinstellingen studenten op die een succesvolle entree kunnen maken op de arbeidsmarkt en over competenties en vaardigheden beschikken waaraan het werkveld behoefte heeft?
 - a. Wat zijn de kenmerken van de studentstromen vanuit de beide opleidingsclusters naar de arbeidsmarkt?
 - b. In hoeverre is er sprake van aansluitingsproblematiek en zijn er verschillen in aansluitingsproblematiek tussen de betreffende opleidingsclusters of opleidingsniveaus?
 - c. Is er zicht op de technologische en organisatorische veranderingen binnen het werkveld die leiden tot andere of aanvullende competentie-eisen?
2. Op welke manier wordt er verbinding gelegd tussen de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om de aansluiting tussen onderwijs en werkveld te versterken?
 - a. Is er sprake van overlegstructuren, afstemmingsmomenten, samenwerkingsprojecten tussen onderwijs en bedrijfsleven waarin wordt gesproken over de wensen en behoeften ten aanzien van benodigde competenties, hoe zien deze overlegstructuren eruit en hoe zijn deze georganiseerd?
 - b. Is er sprake van feedbackloops, wordt er bijvoorbeeld omtrent de stageperiode en -begeleiding gesproken over de gevraagde competenties en in welke mate landen deze inzichten binnen de ontwikkeling van het onderwijscurriculum?

1.2 Afbakening opleidingen

De onderzochte opleidingen zijn afgebakend in twee clusters: het economische en het creatieve opleidingscluster. Binnen het economische opleidingscluster maken we in dit onderzoek onderscheid tussen enerzijds de administratief-juridische opleidingen en anderzijds de opleidingen in de detailhandel. In afstemming met de begeleidingsgroep is er geconcludeerd dat er voor deze

opleidingen en beroepen een verschillende dynamiek plaatsvindt in het beroepenveld en dat dat voldoende reden is om deze opleidingen separaat te beschouwen. De creatieve opleidingen komen samen in het cluster Creatieve industrie, welke zowel opleidingen die gericht zijn op specialistisch vakmanschap, als opleidingen die gericht zijn op mediavormgeving, bevat.

De vier betrokken mbo-instellingen hebben voor de clusters de belangrijkste opleidingen geïdentificeerd, zoals beschreven in figuur 1.

Administratief en juridisch		Creatieve industrie	
Naam opleiding	Niveau	Naam opleiding	Niveau
Medewerker facilitaire dienstverlening	2	Behoudsmedewerker	4
Medewerker financiële administratie	2	(Ondernemend) meubelmaker	4
Medewerker secretariaat en receptie	2	Technisch leidinggevende	4
Bedrijfsadministrateur	4	Creatief vakman	4
Junior assistent-accountant	4	AV-specialist	4
Juridisch administratief dienstverlener	4	Mediavormgever	4
Klantmedewerker bancaire diensten	4		
Klantmedewerker schadeverzekeringen	4		
Managementassistent/directiesecretaresse	4		
Medewerker evenementenorganisatie	4		
Medewerker HRM	4		

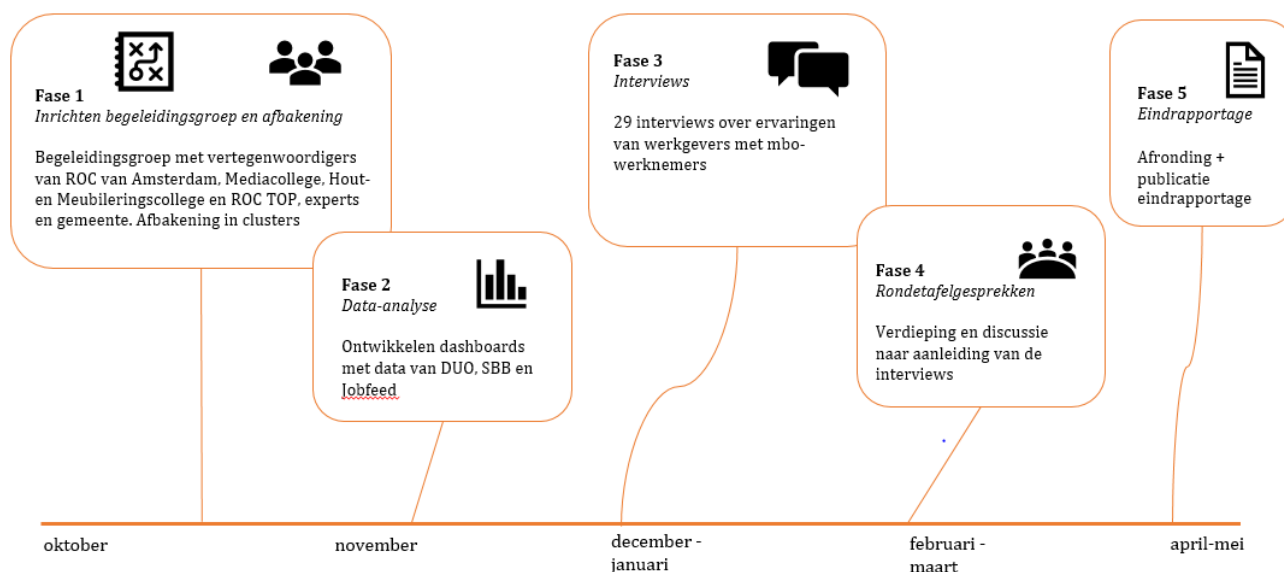
Handel	
Naam opleiding	Niveau
Verkoper	2
Interieuradviseur	4
Ondernemer Retail	4
Manager Retail	4

Figuur 1 Onderzochte opleidingen

In dit figuur is de verscheidenheid tussen de onderzochte opleidingen sterk zichtbaar, zowel op niveau als op vakinhoud. Hoewel alle opleidingen in de Beroepsopleidende leerweg (BOL) vallen, verschillen de opleidingen sterk van elkaar, en daarmee de bijbehorende beroepspraktijk. Dat maakt ook dat de bevindingen uit de gesprekken met de beroepspraktijk niet ingezet kunnen worden op één specifieke opleiding, maar voornamelijk gebruikt moeten worden als brede verkenning.

1.3 Aanpak en methode

Dit onderzoek bestond uit vijf fasen, waarin zowel op kwalitatieve als op kwantitatieve manier informatie werd verzameld over de aansluiting van studenten in economische en creatieve opleidingen met de arbeidsmarkt.



Figuur 2 Onderzoeksaanpak in vijf fasen

In de eerste fase is een begeleidingsgroep opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de vier mbo-instellingen die opleidingen hebben in de onderzochte domeinen (ROC van Amsterdam, Mediacollege, Hout- en Meubileringscollege en ROC TOP), expert Marc van der Meer en vertegenwoordigers van de gemeente Amsterdam. De begeleidingsgroep zorgde voor afbakening van het onderzoek, is regelmatig op de hoogte gehouden van de voortgang, hield de kwaliteit van het onderzoek in de gaten en kon tussentijds bijsturen. De begeleidingsgroep is drie keer bijeen geweest gedurende het project.

In de tweede fase is data geanalyseerd vanuit verschillende databronnen om de aantallen studenten en de aansluiting op de arbeidsmarkt in beeld te brengen. De ontwikkeling van studentenaantallen werd onderzocht door data van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) te analyseren, de kans op werk werd geanalyseerd vanuit data van SBB en het aantal vacatures werd inzichtelijk gemaakt door data van Jobfeed⁵ te gebruiken. Deze data werd op een slimme manier gecombineerd en gevisualiseerd in het Microsoftprogramma PowerBI, zodat dit leidde tot relevante inzichten. Ook is er geprobeerd om relevante data te verzamelen over de transitie van studenten naar de arbeidsmarkt toe. Daarvoor is navraag gedaan bij de onderwijsinstellingen zelf en bij het SBB. Uit deze verkenning is gebleken dat er nog onvoldoende inzichten zijn in de uitstroombewegingen van studenten binnen het mbo. In dit rapport is daarom ook een hoofdstuk gewijd aan de beschikbaarheid van databronnen en een aantal suggesties voor het verbeteren van inzichten op transitiestromen.

In de derde fase is het werkgeversnetwerk van beide opleidingsclusters in beeld gebracht door de onderwijsinstellingen te vragen naar hun contacten en door Jobfeed data te analyseren. Hieruit ontstond een groslijst van bedrijven, waaruit na een systematische selectie een shortlist van 80

⁵ Jobfeed is een vacaturespider, die vacatures van het gehele internet verzamelt, ontdebelt en inzichtelijk maakt per sector, bedrijf, bedrijfsgrootte en andere indicatoren.

bedrijven werd gemaakt. In totaal zijn er 29 telefonische interviews gehouden van elk een halfuur. In de interviews zijn vragen gesteld over de ervaringen van werkgevers in hun contact met de onderwijsinstelling en hun tevredenheid over de kennis en vaardigheden van studenten en werknemers met een mbo-opleiding. De vragenlijst is vooraf getoetst door de begeleidingsgroep. Voor de verzameling van kwalitatieve data zijn trends en ontwikkelingen over de clusters onderzocht en zijn 29 interviews gehouden met werkgevers. Zij geven een eerste inzicht in de aansluiting van de opleidingsclusters met de arbeidsmarkt. De gesproken werkgevers zijn verdeeld over de clusters. De aantallen per cluster zijn beperkt, daarom moeten de uitkomsten van dit onderzoek worden gezien als exploratief (zie 1.3 Aanpak en methode).

Cluster		Aantal gesproken bedrijven	Aantal bedrijven met meer dan 10 werknemers	Aantal aangeschreven bedrijven
Economisch	Administratief-juridisch	10	8	18
	Detailhandel	5	5	29
Creatief	Creatieve industrie	14	6	27

Figuur 2 Telefonische interviews per cluster

In de vierde fase zijn deze interviews verder verdiept in rondetafelgesprekken met het werkveld en vertegenwoordigers vanuit het mbo. Een ruime selectie van 150 werkgevers binnen Amsterdam. Er zijn werkgevers geselecteerd die als stagebedrijf actief zijn of die veel mbo-vacatures hebben openstaan. Van beide groepen werkgevers kan verwacht worden dat zij betrokkenheid tonen bij de vormgeving van het onderwijs. Ale 150 werkgevers zijn per mail aangeschreven en daarnaast ook telefonisch benaderd, met als resultaat twee rondetafelgesprekken, een voor de administratieve beroepen en een voor de beroepen in de media en vormgeving. Het bleek lastig om voldoende werkgevers bereid te vinden om aan de gesprekken deel te nemen, zoals uit Figuur 3 ook opgemaakt kan worden. De motivatie vanuit werkgevers om deel te nemen aan de rondetafelgesprekken was zeer beperkt, daarvoor werd aangegeven geen tijd of geen interesse te hebben om bij te dragen aan het onderzoek.

Cluster		Aantal gesproken bedrijven	Aantal aangeschreven bedrijven	Aanwezige vertegenwoordigers vanuit ROC
Economisch	Administratief-juridisch	4	7	ROC van Amsterdam ROC TOP
	Detailhandel⁶	0	13	-
Creatief	Creatieve industrie	2	130	Mediacollege

Figuur 3 Rondetafelgesprekken per cluster

In deze fase zijn ook gesprekken gevoerd met de onderwijsinstellingen over de afstemmingsmethoden die zij hebben met werkgevers over de aansluiting tussen de opleidingen en het werkveld. Deze aanvullende gesprekken waren noodzakelijk omdat er onvoldoende werkgevers waren aangetroffen in de selectie die deelnamen aan afstemmingscycli met de onderwijsinstellingen.

⁶ Doordat er vanuit de aangeschreven bedrijven in de sector detailhandel geen interesse was om deel te nemen aan het rondetafelgesprek, is in overleg met de begeleidingsgroep ervoor gekozen om dit rondetafelgesprek niet door te laten gaan.

Tot slot werd in fase vijf het eindrapport opgesteld dat voor u ligt. In dit rapport beschrijven we de competenties de ervaring van werkgevers met de competenties van de stagiairs en mbo-werknemers, de aansluiting met de verwachtingen van werkgevers en de wijze van afstemmen tussen het werkveld en de opleidingen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de aansluiting tussen opleidingen en het werkveld geanalyseerd. De mate van verbinding met het werkveld wordt uiteengezet in de clusters: administratief-juridisch, detailhandel en creatieve industrie. Per cluster bespreken we achtereenvolgens de trends en ontwikkelingen, de kwantitatieve data-analyse en het beeld dat de werkgevers hebben over de aansluiting op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 3 onderzoeken we op welke manier de aansluiting tussen opleiding en werkveld wordt gerealiseerd en welke vormen van afstemmingsmethoden worden toegepast voor de genoemde clusters. In hoofdstuk 4 reflecteren we op de beschikbaarheid van data en kennis. Deze vergelijking leidt tot conclusies in hoofdstuk 5 en aanbevelingen in hoofdstuk 6.

2. Aansluiting tussen opleiding en werkveld

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst een aantal algemene bevindingen die gelden voor alle clusters, in de volgende drie paragrafen beschrijven we de specifieke aansluiting met de arbeidsmarkt in de drie clusters. Per cluster worden vanuit de literatuur de technologische en organisatorische veranderingen binnen het werkveld beschreven die leiden tot andere of aanvullende competentie-eisen. Vervolgens worden de clusters ook op kwantitatieve wijze geanalyseerd. De gebruikte visualisaties komen uit een interactief dashboard, dat in volledigheid ook in hoofdstuk 6 is opgenomen. Het dashboard geeft onder meer inzicht in het aantal afstudeerders in Amsterdam in vergelijking met de totale studentenpopulatie per cluster en zet deze gegevens af tegen het aantal vacatures voor de functies waar de opleidingen voor opleiden. Tot slot worden de uitkomsten uit de interviews en rondetafelgesprekken met werkgevers gepresenteerd. De werkgevers hebben een mening gevormd over in hoeverre de betrokken onderwijsinstellingen studenten opleiden die een succesvolle entree kunnen maken op de arbeidsmarkt en over competenties en vaardigheden beschikken waaraan het werkveld behoefte heeft.

2.1 Algemene bevindingen van werkgevers

Voordat de bevindingen van werkgevers in de drie clusters besproken worden, reflecteren we hier op een aantal algemene bevindingen uit de gesprekken met werkgevers.

Werkgevers slecht op de hoogte van inhoud van de opleiding

Een opvallend patroon uit de interviews met werkgevers is dat werkgevers over het algemeen niet goed op de hoogte zijn van de inhoud van de opleidingen. Werkgevers weten vaak niet te benoemen welke opleiding hun stagiairs of werknemers precies hebben gevolgd en welke eisen de opleiding stelt aan een student en aan de werkgever tijdens een stage. Ook geven zij aan niet goed op de hoogte te zijn van de eisen die gesteld worden aan de stage: wat moet de student leren tijdens de stage en hoe moet de begeleiding van de stage worden vormgegeven? Werkgevers vullen daarom zelf in wat een student of afgestudeerde zou moeten kunnen. Hun verwachtingen zijn dus in principe niet gestoeld op feitelijke informatie, maar op eigen ervaringen uit de praktijk.

Werkgevers vergelijken stagiairs met beroepsbeoefenaars en zien daarin duidelijk wat wel en niet goed gaat. Dat betekent niet dat de werkgevers over het algemeen ontevreden zijn over hun mbo-werknemers en stagiairs: 21 werkgevers gaven aan dat ze tevreden waren met het kennis- en vaardighedenniveau van de huidige stagiairs en werknemers, 8 van hen waren minder tevreden. Echter, de werkgevers die tevreden zijn wijten dat meestal aan de individuele capaciteiten van hun medewerker. Ze zijn trots op hun medewerker, maar zien niet per se de aansluiting met wat de student heeft geleerd op de opleiding.

Mbo-stagiair wordt vaak ingezet als volwaardige maar goedkope arbeidskracht

Wat uit andere onderzoeken naar voren komt en ook uit dit onderzoek blijkt, is dat een groot deel van de werkgevers studenten inzet als een volwaardige, maar voornamelijk goedkope arbeidskracht. Dit blijkt uit de interviews en uit het feit dat een groot deel van de werkgevers altijd een stagiair aan de slag heeft, maar geen vacatures heeft voor mbo-werknemers. De doorstroom vanuit de stage naar een

baan blijkt ook beperkt. 13 van de 29 gesproken bedrijven zeggen wel eens een stagiair aan te nemen als werknemer. Dit zijn voornamelijk de grotere bedrijven. De andere bedrijven zijn klein en soms zelfstandig, hebben geen financiële ruimte voor een vaste mbo-werknemer of hebben een personeelsstop op de betreffende afdelingen. Toch hebben zij continu een stagiair aan de slag om volwaardig mee te werken binnen de organisatie.

Deze trend blijkt ook uit het advies van de Commissie Macrodoelmatigheid aan creatieve opleidingen. De Commissie concludeert dat de beschikbaarheid van stageplaatsen voor creatieve opleidingen geen toereikende indicator is voor het later kunnen vinden van betaald werk⁷. Mogelijke redenen zouden kunnen zijn dat er meer wordt geautomatiseerd, volgens de trends, of doordat mbo-stagiairs als vaste werknemer worden ingezet. Van de student wordt verwacht dat deze productief kan worden ingezet en bijdraagt aan de doelstellingen van een afdeling of organisatie. Hierdoor kan het leerrendement van de student onder druk komen te staan. Dit probleem is niet nieuw. In economisch slechte tijden heeft de werkgever weinig middelen om begeleiding te bieden aan studenten en is elke arbeidskracht die kan worden ingezet meegenomen. In een hoogconjuncturele situatie is de productiedruk hoog, waardoor er ook minder tijd en ruimte is voor een intensieve begeleiding. Wel blijkt dat een goede afstemming tussen opleiding en werkgever de kwaliteit van de begeleiding verbetert. Werkgevers die goed weten wat er van hen verwacht wordt en aan welke eisen de stage moet voldoen, maken meer werk van de begeleiding.

Box 1 Voorbeelden van intensieve begeleiding van stagiaires

In het onderzoek kwamen we ook positieve voorbeelden tegen waarbij een ondernemer in eventmanagement voor de hele stageperiode voor elke individuele stagiair een op maat gemaakt *stageboek* opstelt passend bij het project waar de stagiair mee aan de slag gaat. De eerste weken zijn ingepland en de rest moeten de stagiairs zelf inplannen. Dat kost volgens de ondernemer veel tijd, maar het zorgt wel voor een betere stageperiode.

Daarnaast daagde een grote werkgever met stagiairs op een juridische afdeling, de stagiairs uit om een *handboek* op te stellen over de gang van zaken op de juridische afdeling, bij wijze van inwerkondersteuning. In dat handboek staan de belangrijkste werkprocessen en ongeschreven regels. Elke stagiair schrijft mee aan het boek. Door dat handboek worden de stagiairs meer zelfredzaam en hoeven ze minder vragen te stellen. Bovendien worden zij uitgedaagd om zich te verdiepen in de organisatie.

In bovenstaande box worden voorbeelden genoemd waarbij werkgevers zelf het initiatief nemen om de kwaliteit van de stageperiode en het leerrendement te verhogen. De onderwijsinstelling kan de kwaliteit van de stage verhogen door uitwisseling van dit soort goede voorbeelden en het onderling contact tussen werkgevers te stimuleren.

^{7 7} Advies 'Arbeidsmarktperspectief van creatieve mbo-opleidingen'. Commissie Macrodoelmatigheid MBO, 16 april 2018

2.2 Administratief-juridisch

Trends en ontwikkelingen

Het administratief-juridische beroep is een beroep dat altijd verandert, ofwel onder invloed van wet- en regelgeving, ofwel onder invloed van technologie. Waar in de jaren '80 van de vorige eeuw de computer haar intrede deed in elk bedrijf in Nederland en het beroep van administratief-juridisch medewerker opschudde, is er volgens de literatuur nu een tweede technologische ontwikkelingsgolf gaande⁸. Technologische ontwikkelingen worden gezien als de sturende kracht achter de recente ontwikkelingen van het administratief-juridische beroep, en dan met name automatisering en digitalisering. Onder automatisering verstaan we de vervanging van taken die nu door mensen worden uitgevoerd door machines, computers en robots. Digitalisering gaat om de toenemende invloed van informatie- en communicatietechnologie. Naast automatisering en digitalisering zullen technieken als blockchain in de toekomst mogelijk meer invloed krijgen – nu merken de meeste bedrijven daar echter nog weinig van. Automatisering en digitalisering vinden vooral plaats in de financiële- en salarisadministratie. Handmatige en routinematige handelingen worden steeds meer overgenomen door slimme software. Grote bedrijven zullen deze ontwikkelingen meestal sneller doormaken dan kleine bedrijven, omdat ze meer investeringskracht en mensen hebben om de technologie te kunnen implementeren. Mensen die normaal gesproken deze simpele handmatige taken uitvoeren, zullen hun baan verliezen of ander werk moeten gaan doen⁹.

Automatisering en digitalisering hebben dus niet alleen invloed op het aantal banen, maar ook op de inhoud van het werk. Het aantal banen is nu al dalend (zie Kwantitatieve analyse op pagina 12), maar de verwachting is dat de krimp zich de komende jaren alleen maar zal doorzetten. Die krimp zal zichtbaar zijn in de gehele beroepsgroep, maar is voor middelbaar beroepsopgeleiden beduidend sterker. Door automatisering en digitalisering zullen de werkzaamheden daarnaast meer gericht zijn op het controleren en adviseren, en minder op het invoeren en verwerken van administratieve data. Automatisering maakt het in sommige gevallen ook makkelijker om het werk te outsourcen naar bijvoorbeeld lagelonenlanden. Vooral in momenten van economische neergang kan dit voor een bedrijf gunstig zijn¹⁰.

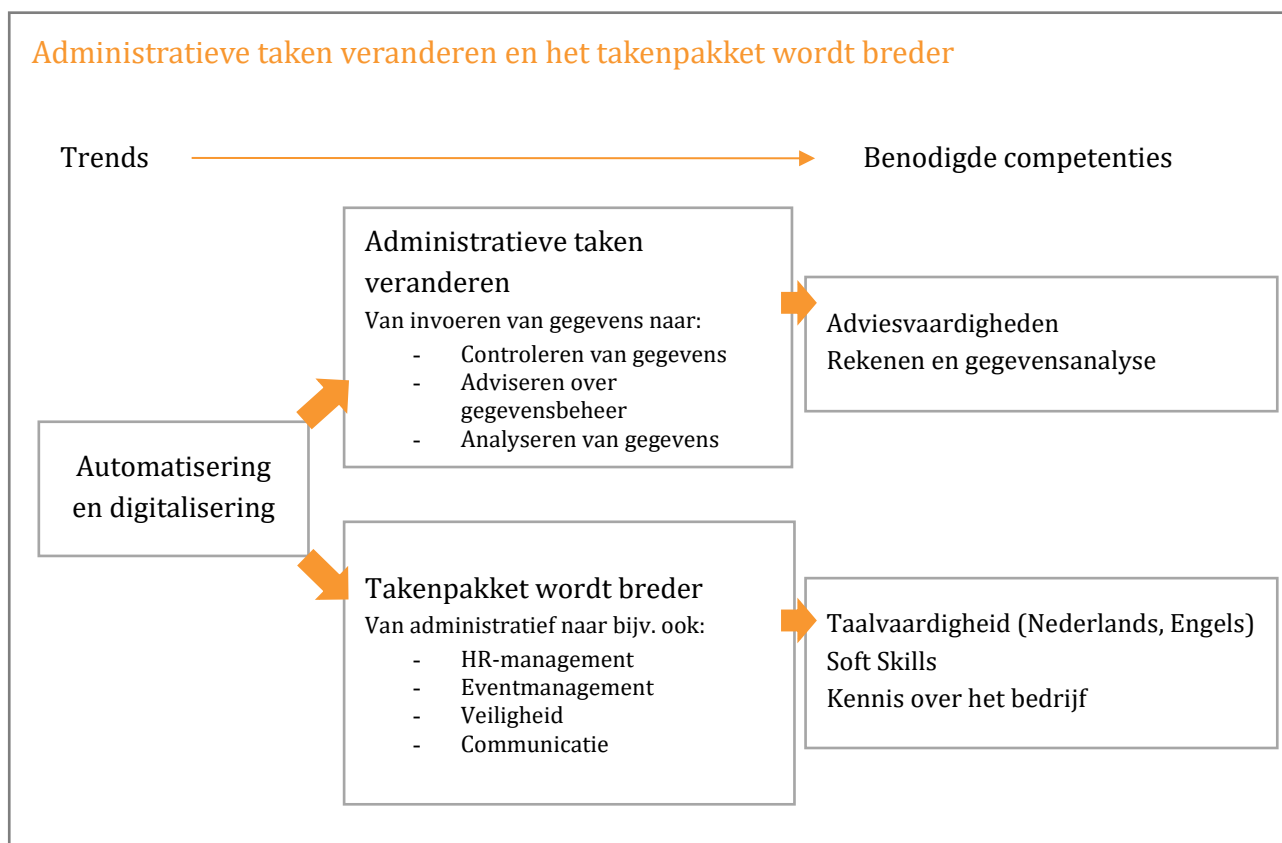
Volgens SBB (2016) en ECB (2014) ontstaan er echter ook nieuwe banen door de technologische ontwikkelingen. Op het gebied van controle, toezicht en 'big data' ontstaan er nieuwe banen in bijvoorbeeld het analyseren van klantstromen. Het niveau van deze nieuwe functies is vaak hoger dan de functies die verdwijnen. Dat is nu al zichtbaar in de data: in 2006 was het aandeel hogeropgeleiden in de beroepsgroep administratief-juridisch nog 36%, maar nu is dat aandeel gegroeid naar 45%. Het aandeel van lagere opleidingsniveaus is gedaald. Er is dus een duidelijke verschuiving te zien in de beroepsgroep naar hogere opleidingen¹¹.

⁸ De impact van automatisering op de Nederlandse Arbeidsmarkt, Een gedegen verkenning op basis van Data Analytics, Deloitte, 2014

⁹ Sectorkamerrapportage 2016 – Sectorkamer Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid – SBB, 2016

¹⁰ A Future that Works, the impact of automation in Denmark – McKinsey&Company, 2017

¹¹ Infographic Digitalisering in Financieel-Administratieve Beroepen – ECB, 2014



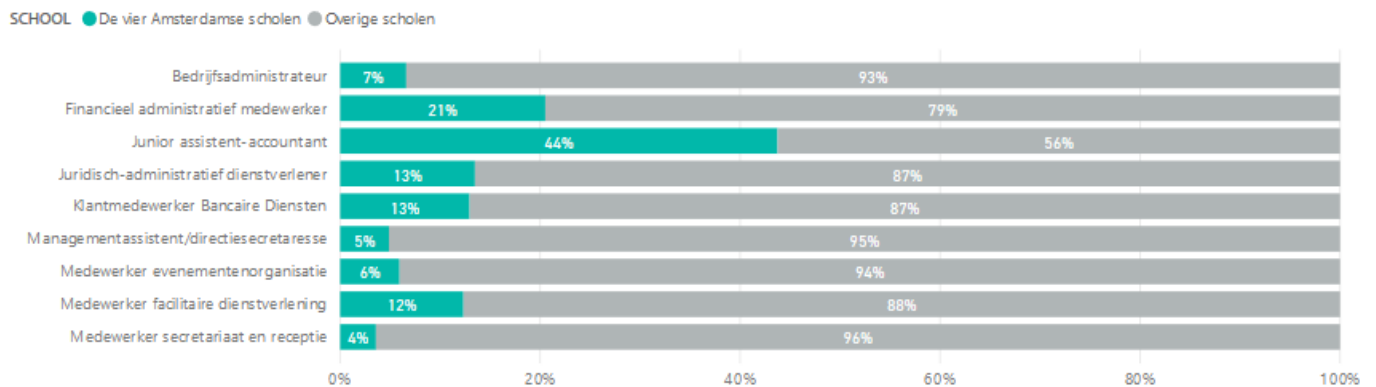
Figuur 4 Trends en ontwikkelingen in sector administratief-juridisch

Administratieve en secretariële medewerkers zullen, onder invloed van de technologische veranderingen, meer diverse taken gaan uitvoeren, die oorspronkelijk bij andere functies lagen. Denk bijvoorbeeld aan HR-management, eventmanagement, veiligheid en communicatie. Dat betekent dat er andere competentie-eisen zullen ontstaan voor administratieve medewerkers. Volgens het UWV¹² zijn er drie ontwikkelingen in competenties: 1) hogere eisen op taalbeheersing, niet alleen Nederlands, maar ook Engels en soms Duits, 2) hogere eisen op sociale en communicatieve vaardigheden, de soft skills, 3) toenemende betrokkenheid en begrip over de organisatie is nodig, als allrounder die niet alleen simpele taken overneemt van een manager, maar ook een beleidsmatige rol heeft. Deze trends staan in onderstaande figuur schematisch weergegeven. In de paragraaf 'beeld van werkgevers' zullen we verder ingaan op toekomstige competentie-eisen vanuit bedrijven in Amsterdam.

Kwantitatieve analyse

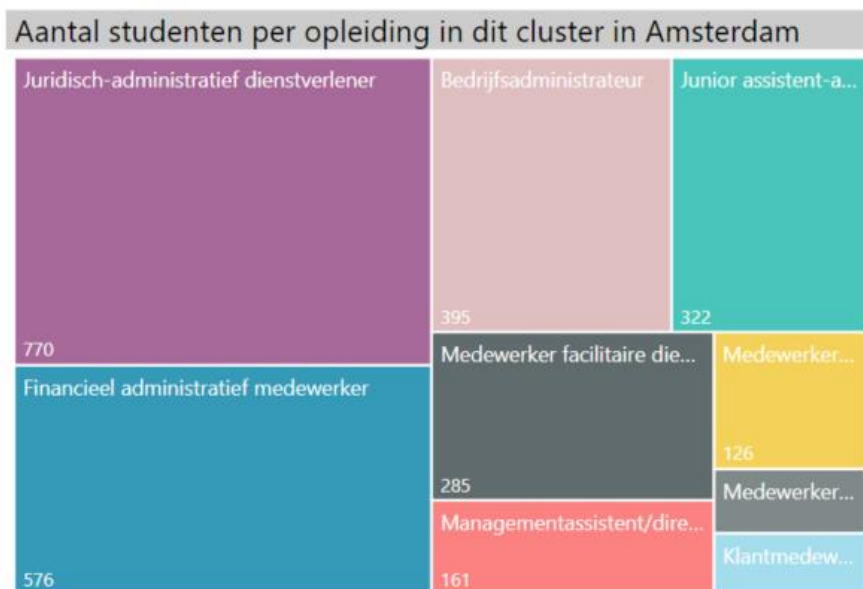
In het cluster administratief-juridisch van de Amsterdamse mbo-instellingen zijn veel verschillende opleidingen onderzocht, die allemaal vrij groot zijn en door het hele land worden gegeven. Gemiddeld studeert 11% van alle mbo-studenten aan één van de Amsterdamse mbo-instellingen. Voor de administratieve-juridische opleidingen geldt dat zij niet bovengemiddeld meer voorkomen in Amsterdam ten opzichte van de rest van Nederland. De enige uitzondering daarop is de opleiding Junior Assistent-Accountant, waarvan 44% van het totale aantal studenten (landelijk) in Amsterdam studeert.

¹² Administratieve beroepen Arbeidsmarktbeschrijving - UWV, 2015



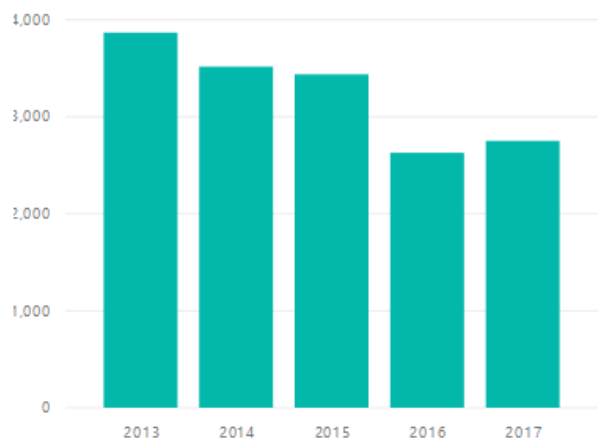
Figuur 5 Aandeel studenten administratief-juridisch in Amsterdam t.o.v. Nederland

Verreweg de grootste opleidingen zijn Juridisch-Administratief Dienstverlener en Financieel-Administratief Medewerker, met bij elkaar ongeveer 1.300 studenten in Amsterdam in 2017.

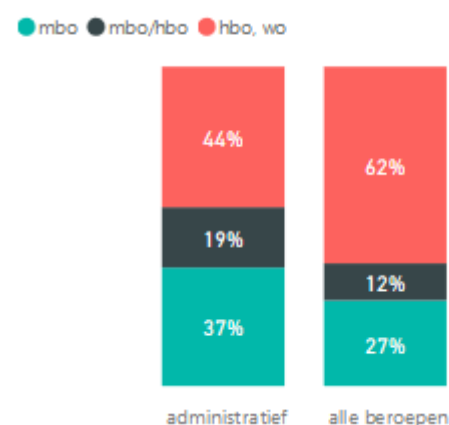


Figuur 6 Aantal studenten administratief-juridisch in Amsterdam

Ook is hieronder te zien dat het aantal studenten in dit cluster in Amsterdam structureel daalt met een kleine opleving in 2017. Een mogelijke verklaring kan zijn dat het beeld van automatisering en digitalisering ook doorwerkt in het beroepsbeeld van (aankomend) studenten.

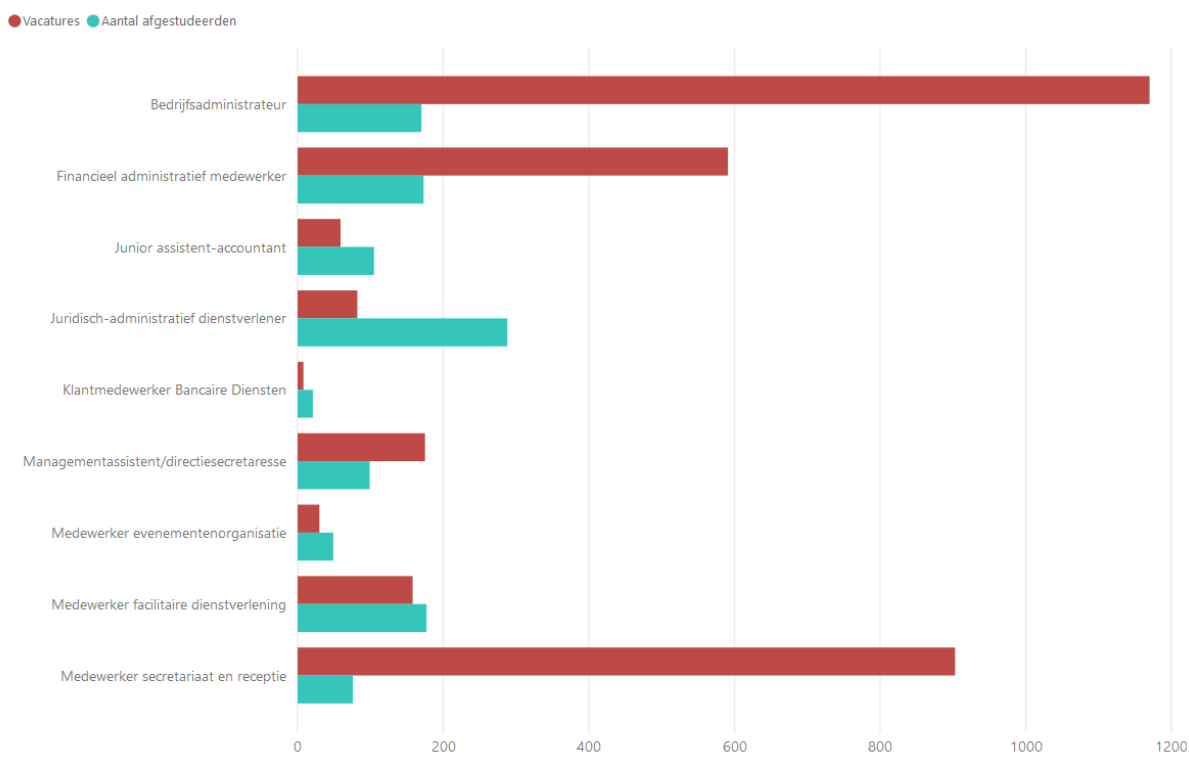


Figuur 7 Ontwikkeling aantal studenten administratief, juridisch in Amsterdam



Figuur 8 Verdeling vacatures over opleidingsniveau in MRA

In administratief-juridische beroepen zijn relatief veel vacatures in de metropoolregio Amsterdam op mbo'ers gericht, 37% van alle vacatures in sector is een echte mbo-vacature. Daarnaast is 19% van de vacatures een vacature waarvoor een mbo/hbo-niveau wordt gevraagd. Vooral voor de opleidingen Bedrijfsadministrateur, Financieel-Administratief Medewerker en Medewerker Secretariaat en Receptie is er een overvloed aan vacatures, zeker in vergelijking met het aantal afgestudeerden. Het aantal vacatures is ruim in verhouding tot aantal afstudeerders en omdat het aantal afstudeerders daalt, wordt de verhouding nog ruimer.



Figuur 9 Beschikbare vacatures in MRA in vergelijking met aantal afgestudeerden per jaar

Toch is kans op werk voor deze opleidingen in Amsterdam voldoende tot gering, volgens het SBB. Dit komt bij deze beroepen waarschijnlijk door de concurrentie van andere werkzoekenden. Er zijn relatief veel werkzoekenden op de markt die mogelijk meer ervaring met zich meebrengen dan de

recent afgestudeerde mbo'er. De benodigde kennis en vaardigheden voor de beroepen lijkt bovendien te verschuiven, zoals hiervoor besproken. Als de opleidingen zich niet goed voorbereiden op deze veranderingen, ontstaat er mogelijk een mismatch op de arbeidsmarkt.

Beroep	Kans op werk	Belangrijkste factor achter lage kans
Bedrijfsadministrateur	Voldoende	
Financieel administratief medewerker	Voldoende	
Junior assistent-accountant	Voldoende	
Juridisch-administratief dienstverlener	Voldoende	
Klantmedewerker Bancaire Diensten	Geen uitspraak mogelijk	Nieuwe kwalificatie
Managementassistent/directiesecretaresse	Ruim voldoende	
Medewerker evenementenorganisatie	Gering	Weinig vacatures
Medewerker facilitaire dienstverlening	Gering	Concurrentie andere werkzoekenden
Medewerker secretariaat en receptie	Matig	Concurrentie andere werkzoekenden

Figuur 10 Kans op werk voor administratief-juridische beroepen (landelijk)

Verder valt in de lijst van werkgevers met de meeste vacatures in administratief-juridische beroepen op dat het een zeer gevarieerde groep bedrijven is. Er lijkt niet één type bedrijf te zijn dat veel administratief-juridische vacatures heeft, maar dat de vacatures zich verspreiden over verschillende bedrijven met elk een administratieve of juridische afdeling. Deze lijst volgt de verwachting dat voornamelijk grote bedrijven veel vacatures hebben voor administratief-juridische mbo-werknemers. Grote bedrijven hebben immers vaker aparte administratieve of juridische afdelingen.

Top 10 werkgevers met administratief-juridische vacatures	
Schoevers (intermediair)	11
Van der Valk	11
Dental Clinics	11
Stayokay	7
GGD	7
Boval BV	7
Spirit	6
VUmc	6
Holland Casino	6
D&B The Facility Group	6

Figuur 11 Werkgevers met de meeste administratief, juridische vacatures in MRA

Beeld van werkgevers

Uit de interviews en rondetafelgesprekken blijkt dat de gesproken Amsterdamse bedrijven met functieprofielen voor administratieve en juridische beroepen, bovenstaande toekomstprojecties van automatisering en vermindering van het aantal beroepen zeker op de langere termijn herkennen. Tegelijkertijd nuanceren ze het met een realistische blik op de korte termijn, de ontwikkelingen lijken minder snel te gaan als dat voorspeld wordt *“Zo snel gaan de ontwikkelingen nog niet, bij ons zijn nog veel functies hetzelfde”*. Hoewel er mogelijk veel gaat veranderen in de toekomst, zijn de beroepen nu nog veel hetzelfde en verschilt de snelheid van ontwikkeling sterk per bedrijf. De vraag naar werknemers op mbo-niveau voor administratieve en juridische beroepen lijkt bij een aantal

werkgevers zelfs toe te nemen. Een grote bank in Amsterdam geeft aan dat er vanuit de HR-afdeling juist extra aandacht wordt besteed aan het werven van mbo-werknemers. Enerzijds door de ervaren krapte aan hbo-werknemers, anderzijds doordat zij tot de conclusie zijn gekomen dat mbo'ers beschikken over uitvoerende vaardigheden die op het hbo-niveau soms ontbreken. *“Mbo'ers hebben een aanpakkersmentaliteit, eerst goed nadenken en dan gaan doen, terwijl hbo'ers eerst een hele theoretische aanpak uitwerken”*

De gevraagde of gewenste competenties van mbo-werknemers hoeven van de werkgevers minder gericht te zijn op de technologische aspecten van het beroep, maar juist meer op de sociaal-professionele aspecten van het beroep. Werkgevers geven aan dat ze de mbo-werknemers de administratieve, financiële of juridische systemen wel aan kunnen leren zodra ze worden aangenomen, maar dat de studenten of jonge werknemers vooral nog meer sociaal-professionele vaardigheden kunnen gebruiken.

Het gaat de werkgevers dan voornamelijk om competenties als professionele presentatie, qua kleding, taalgebruik en houding. Medewerkers in deze beroepen zullen op een klantgerichte, zelfstandige en volwassen manier om moeten gaan met verschillende soorten klanten en uitdagingen. Daarbij is hun werkethiek, communicatie en (Nederlandse en Engelse) taalvaardigheid erg belangrijk. *“Ze moeten weten hoe ze zich kleden, hoe ze mensen aanspreken en echt servicegericht zijn. Taalfouten horen daar niet bij”*. Het hebben van een bijbaan waarbij het dienstverlenende aspect naar voren komt is voor sommige werkgevers erg belangrijk in het selectieproces, daarbij wordt specifiek gekeken naar kandidaten die een bijbaan hebben in de horeca of in de detailhandel als pre voor het verkrijgen van een baan in een administratief, juridische functie. *“Ik kijk altijd of ze in de horeca hebben gewerkt of in een winkel hebben gestaan, daar hebben ze geleerd om te luisteren naar de klant. Dat is bijna een garantie om op gesprek te mogen komen.”* Inhoudelijke administratieve kennis over specifieke systemen en procedures is volgens de bedrijven minder essentieel, aangezien dat per bedrijf sterk verschilt. Randvoorwaardelijke kennis, zoals kennis over privacywetgeving en data-analyse, wordt echter wel belangrijk gevonden.

Bedrijven zijn over bepaalde competenties van de mbo-studenten en aankomend werknemers zeer tevreden. Aan de ene kant zijn dat meer persoonlijke competenties, die niet door de opleiding zijn aangeleerd, zoals motivatie en enthousiasme. Aan de andere kant zijn werkgevers ook te spreken over vaardigheden waar de opleiding meer invloed op heeft, zoals initiatiefrijkheid, creativiteit, computervaardigheden en social media vaardigheden. De jonge mbo-werknemers of stagiairs zijn nieuwsgierig, komen met nieuwe ideeën en leveren veel creatieve input. Ze kunnen vaak meer dan de maatschappij (of soms de opleiding) van ze verwacht, zijn hands-on, gedreven en loyaal.

2.3 Detailhandel

Trends en ontwikkelingen

Na een periode waarbij er veel ontslagen zijn gevallen in de detailhandel (denk aan het faillissement van V&D, Perrysport, Dixons en Scapino, waarbij duizenden werknemers op straat kwamen te staan)

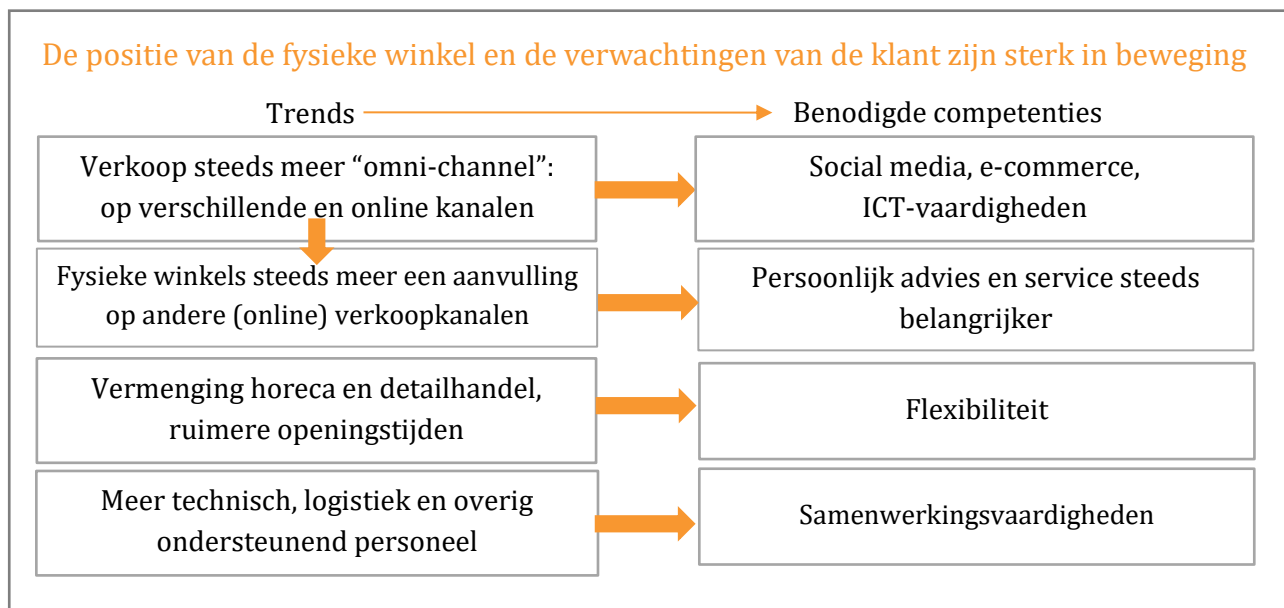
lijkt de situatie voor de detailhandel ten positieve gekeerd te zijn. Volgens het UWV¹³ zijn de werkgelegenheidseffecten op de korte termijn positief voor de detailhandel. De sector plukt momenteel de vruchten van de toenemende bestedingen door consumenten. Voornamelijk supermarkten en de op woningen en duurzame consumptiegoederen gerichte detailhandel profiteren van de groei van het consumentenvertrouwen en het besteedbare inkomen. Naast de toenemende bestedingen door consumenten, hebben ook de ruimere openstellingstijden van winkels en de toenemende menging van detailhandel en horeca een positieve invloed op de werkgelegenheid in de detailhandel op korte termijn volgens het UWV.

Daarentegen blijkt McKinsey & Company¹⁴ juist een werkgelegenheidsdaling te verwachten voor de Nederlandse detailhandel op de lange termijn door onder andere verdere automatisering. De werkgelegenheid verschuift door automatisering naar andere en nieuwe functies. De meeste banen die kunnen worden geautomatiseerd, vereisen relatief lage niveaus van onderwijs, terwijl de meeste banen die worden gecreëerd door automatisering, zoals het ontwerpen, bouwen en het onderhouden van systemen, juist een hoog niveau van onderwijs vereisen. Op basis van efficiëncyslagen die met automatisering gemaakt kunnen worden, is het ondanks deze nieuwe functies aannemelijk dat de werkgelegenheid in zijn totaliteit afneemt. Voor elke euro die via digitale kanalen uitgegeven wordt, zijn minder mensen nodig om vraag en aanbod samen te brengen. De impact zal naar verwachting het grootst zijn op de winkelvloer. De omvang zal sterk afhangen van de mate waarin retailers erin slagen de fysieke winkelomgeving relevant te houden voor de klant om te verblijven. Niet alleen de automatisering is een oorzaak voor een dalende werkgelegenheid in de detailhandel, maar ook de groei van buitenlandse webwinkels heeft hier volgens McKinsey & Company invloed op.

Bovendien staan de maatschappelijke ontwikkelingen van automatisering en digitalisering ook aan de basis van veranderde competenties van medewerkers die de aankomende jaren gevraagd worden in de detailhandel. De sector is getransformeerd van een omgeving die draaide om *face to face* contact naar een omgeving waarbij dat niet meer persé noodzakelijk is. De grens tussen offline en online in de detailhandel vervaagt steeds meer. Consumenten winkelen via een variatie van kanalen. Daarmee zetten bedrijven steeds meer in op *omni-channel* strategieën, waarbij de focus gelegd wordt op een afgestemde ervaring voor de klant. Hierdoor is er meer vraag ontstaan naar medewerkers met vaardigheden rondom social media, e-commerce, data-analyse en ICT. Consumenten die naar fysieke winkels gaan, doen dit vaak alleen nog als deze winkels waarde toevoegen. In een tijdperk waarin automatisering en kunstmatige intelligentie tot de orde van de dag behoren, blijven consumenten de factor mens belangrijk vinden. Persoonlijke aandacht is voor veel consumenten belangrijk bij het winkelen. Hierbij draait alles om vriendelijkheid, gastvrijheid en interesse. Bovendien hechten veel consumenten waarde aan de expertiserol die een fysieke winkel kan bieden. Servicegerichtheid, het bieden van persoonlijk advies en het beschikken over specialistische productkennis zijn dus competenties die steeds meer van belang zijn voor winkelverkopers.

¹³ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-arbeidsmarktprognose-2017-2018.pdf>

¹⁴ https://www.nl-nextlevel.nl/wp-content/uploads/2016/11/Rewriting_retail_a_sector_acceleration_towards_2025.pdf



Figuur 12 Trends en ontwikkelingen in sector detailhandel

Een bijkomend gevolg van de *omni-channel* strategieën van bedrijven is dat medewerkers in de detailhandel meer moeten gaan samenwerken met medewerkers met andere expertise. In een bedrijf werken niet alleen meer voornamelijk winkerverkopers, maar ook onder ander technisch, logistiek, communicatie en ondersteunend personeel.

Tot slot vinden steeds meer retailers innovatieve manieren om verschillende businessmodellen te combineren om op deze manier klanten de winkel in te lokken en te houden. Retailers moeten steeds meer over grenzen kijken en samenwerken met anderen om een nieuwe ervaring te bieden aan klanten. Zo combineren bedrijven steeds vaker horeca met hun non-food bedrijf. Dit vraagt van medewerkers dat zij zich flexibel opstellen.

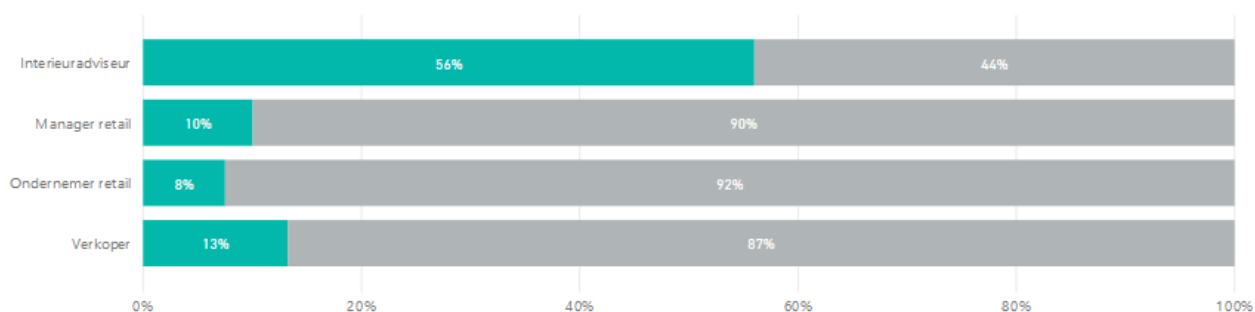
Kwantitatieve analyse

In de kwantitatieve analyse van het cluster detailhandel valt een aantal dingen op. Allereerst is te zien dat het aantal mbo-studenten dat de opleidingen Interieuradviseur volgt in Amsterdam versus de rest van Nederland met 56% oververtegenwoordigd is en ook veel studenten heeft (in totaal 1.430¹⁵). De andere opleidingen, Manager Retail, Ondernemer Retail en Verkoper, komen relatief minder voor in

¹⁵ Dit is het totaal aantal studenten aan deze opleiding bij mbo-instellingen in Amsterdam, van alle leerjaren, in 2017.

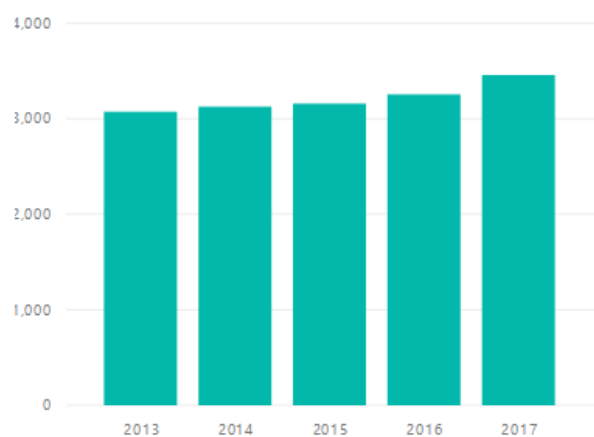
Amsterdam.

SCHOOL ● De vier Amsterdamse scholen ● Overige scholen

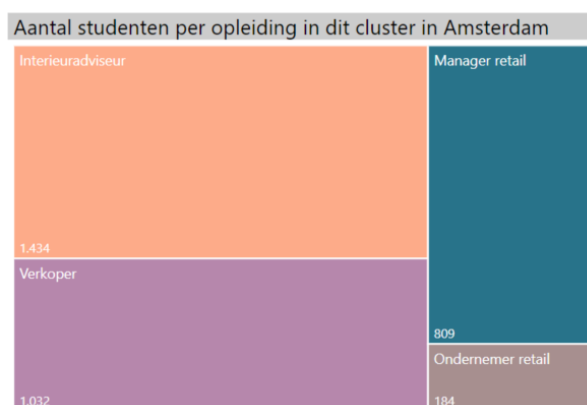


Figuur 13 Aandeel studenten detailhandel in Amsterdam tov Nederland

Het totaal aantal studenten in dit cluster in Amsterdam stijgt gestaag naar bijna 3.500¹⁵ studenten in 2017.



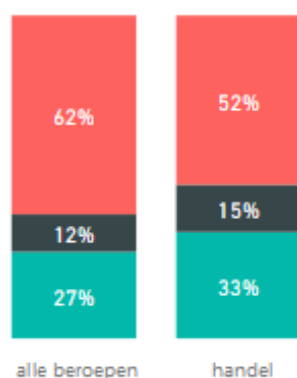
Figuur 14 Ontwikkeling aantal studenten detailhandel in Amsterdam



Figuur 15 Aantal studenten per opleiding

Verder valt op dat een derde van de vacatures in de detailhandel in Amsterdam geschikt is voor mbo-niveau en 15% van de vacatures voor mbo/hbo-niveau. Daarmee is de vraag naar mbo-kandidaten hoger dan het gemiddelde voor alle beroepen.

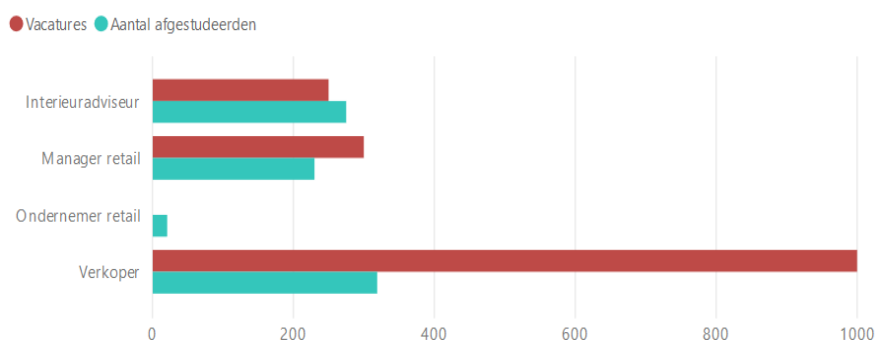
● mbo ● mbo/hbo ● hbo, wo



Figuur 16 Verdeling vacatures over opleidingsniveau in MRA

Dit positieve beeld wordt voornamelijk gekleurd door het aantal vacatures voor het beroep verkoper, er zijn veel meer vacatures voor Verkoper dan het aantal afgestudeerden. Dat vertaalt zich ook in de kans op werk van de SBB, die is ruim voldoende. Gezien de hoeveelheid vacatures zou te verwachten zijn dat de kans op werk wellicht nog positiever is, maar in de praktijk lijkt er voor de functie Verkoper veel concurrentie te zijn van mensen met andere studieachtergronden.

Voor het beroep van Interieuradviseur zijn er iets minder vacatures dan afgestudeerden en daar is dan ook een geringe kans op werk. Er zijn niet voldoende vacatures om aan het aanbod te voldoen. Bij de opleiding Ondernemer Retail zijn geen specifieke vacatures te zien, aangezien dit opleidt tot zelfstandig ondernemer een functie die door de persoon zelf wordt gecreëerd en waarvoor geen vacature wordt geplaatst. Afgestudeerden van deze opleiding zullen naar verwachting in het begin van hun loopbaan andere functies vervullen en vervolgens zelf een onderneming opstarten. Dat kan ook de reden zijn dat de kans op werk voor mensen met deze opleiding gering is.



Figuur 17 Beschikbare vacatures in MRA in vergelijking met aantal afgestudeerden per jaar

Beroep	Kans op werk
Interieuradviseur	Gering
Manager retail	Voldoende
Ondernemer retail	Gering
Verkoper	Ruim voldoende

Figuur 18 Kans op werk

De vacatures in de detailhandel in Amsterdam liggen vooral bij grote winkelketens, zoals te zien in onderstaande figuur. Verder verwachten we dat veel van de vacatures in de detailhandel bij kleinere winkels niet op het internet verschijnen, maar door mond-tot-mond reclame en reclame in de winkels worden verspreid. In de praktijk kan het zijn dat er dus meer vacatures open staan dan hier weergegeven. Met name grote winkelketens hebben veel vacatures voor medewerkers in de detailhandel.

Top 10 werkgevers met vacatures in Handel	
De Mandemakers Groep	41
Dirk	24
DekaMarkt	21
Albert Heijn	20
Hunkemöller	19
Leen Bakker	19
Zeeman	17
Amac	15
NS Groep N.V.	15
Xenos	15

Figuur 19 Werkgevers met de meeste detailhandel vacatures in MRA

Beeld van werkgevers

De gesproken werkgevers in de detailhandel beamen dat met name digitalisering en automatisering belangrijke trends zijn die in de dagelijkse praktijk tot gevolg hebben dat ICT-vaardigheden steeds belangrijker zijn geworden voor mbo-afgestudeerden. Doordat steeds meer digitaal gedaan wordt (onder andere door online verkoopkanalen) en er telkens nieuwe softwarepakketten zijn, komen goede ICT-vaardigheden van pas.

De werkgevers zijn van mening dat de aangeboden kennis door de mbo-opleidingen veelal voldoende is om te starten als werknemer in de detailhandel of om een stagefunctie te vervullen. Zij zien het verkoopwerk als laagdrempelig. Eén gesproken interieurbedrijf is daarentegen van mening dat bepaalde product- en materiaalkennis soms ontbreekt bij startende werknemers of stagiaires. Zij zijn niet op de hoogte welke kennis mbo-studenten aangeboden krijgen op hun opleiding. Aan de andere kant is deze interieurwerkgever zich er ook van bewust dat de stagiaires en starters deze product- en materiaalkennis pas echt op het werk kunnen leren. Deze werkgever neemt dan ook haar verantwoordelijk om de stagiaires en starters in hun eerste maanden bij te scholen op het gebied van product- en materiaalkennis. *'Ze moeten passie hebben voor het vak, en altijd blijven leren'.*

Omdat het verkoopwerk als redelijk laagdrempelig wordt gezien qua benodigde kennis, is het veelal een vak dat je volgens de werkgevers *'pas op de werkvloer leert'*. Daarom is het vooral waardevol wanneer studenten beschikken over goede professionele vaardigheden. Verkoopvaardigheid wordt door veel werkgevers in de detailhandel als een belangrijke vaardigheid gezien. Volgens hen zijn zaken zoals het representatief opstellen, zelfstandigheid en kunnen aangaan van een succesvol verkoopgesprek, van belang. Een bezoek aan een winkel is voor een aantal klanten alleen van toegevoegde waarde als ze daar deskundig advies kunnen krijgen met een vriendelijke en persoonlijke benadering. De kwaliteit van de verkoper wordt een grotere factor van belang in het aankoopgedrag. *'Het vak leer je pas echt in de praktijk, je moet een vlotte babbel hebben'.*

Twee gesproken werkgevers zijn tevreden over het aanbod van professionele vaardigheden van de mbo-opleidingen. Dit krijgen studenten bijvoorbeeld aangeleerd door het uitvoeren van zelfbedachte cases. Het andere deel van de werkgevers is daarentegen van mening dat er meer aandacht besteed kan worden aan het oefenen met professionele vaardigheden door bijvoorbeeld meer ervaringsdeskundigen uit te nodigen in het mbo-onderwijs, waarmee studenten in aanraking kunnen komen. *'Het is toch echt anders in een echte situatie dan in een oefensituatie, want klanten kunnen heel pittig en mondig zijn'.*

Werkgevers in de detailhandel hebben al met al relatief lage verwachtingen van de voorkennis van de mbo-studenten. Zij zijn van mening dat detailhandel een discipline is dat met name in de praktijk geleerd moet worden en niet per definitie in een opleiding. Zij nemen veelal zelf de verantwoordelijkheid om stagiaires en starters hierin op te leiden. Intrinsieke motivatie is volgens werkgevers dan ook een belangrijke sleutel tot succes, aangezien stagiaires en starters gemotiveerd moeten zijn om zichzelf te ontwikkelen. *'Sommige studenten zijn echt pareltjes'.*

2.4 Creatieve industrie

Trends en ontwikkelingen

In de creatieve sector is, net als in de andere sectoren, technologie een belangrijke aanjager van trends. Door digitalisering zullen sommige taken sneller of zelfs automatisch uitgevoerd kunnen worden en zullen meer digitale vaardigheden nodig zijn in zowel vormgeving als analyse op die vormgeving. Binnen het cluster creatieve industrie is er een onderscheid te maken tussen de opleidingen in de media en vormgeving en het specialistische vakmanschap (de ambachten). Hoewel de kenmerken van de sectoren sterk van elkaar verschillen zijn de ontwikkelingen in een aantal gevallen vergelijkbaar.

Media en vormgeving zijn van oudsher sectoren die voorloper zijn in digitale en technologische ontwikkelingen. Werknemers zullen dus snel en flexibel moeten kunnen meebewegen met de technieken van de toekomst. Naast technologische ontwikkelingen hebben ook maatschappelijke ontwikkelingen hun weerslag op de sector. De sector media en vormgeving krijgt voornamelijk te maken met een flexibilisering van de arbeidsmarkt. Er wordt steeds meer gewerkt met flexibele contracten en zzp-constructies. In het algemeen daalt het aantal banen in deze sector, maar groeit het aantal werkenden. Mensen in deze sector zijn dus gebaat bij goede ondernemersvaardigheden, zodat ze de risico's goed kunnen inschatten en zelfstandig kunnen werken. Tegelijkertijd is te zien dat de zzp'ers nog wel samenwerken in allerlei constructies, bijvoorbeeld in een coöperatie of zzp-netwerk. Daarvoor is het nodig dat zzp'ers zowel goed voor hun eigen belangen kunnen opkomen, als kunnen samenwerken en communiceren met meerdere (complexe) partijen^{16,17,18}.

Het **specialistisch vakmanschap** (de ambachtseconomie) is arbeidsintensief en biedt werkgelegenheid aan bijna 800.000 mensen. De sector bestaat van oudsher veelal uit kleine ondernemende bedrijven en zzp'ers. Die traditie lijkt alleen maar sterker te worden. Zeker na een zware crisis, is er nog veel onzekerheid over het bieden van vaste contracten. Dat vraagt goede ondernemende vaardigheden van iedereen die in de sector wil werken. Dat betekent creativiteit, innovativiteit, oog voor wisselende consumentenvoorkeuren, inschatten van (financiële) risico's en samenwerking met andere professionals.

Daarnaast spelen technologische ontwikkelingen als 3D-printing en robotisering een grote rol in de toekomstige manier van werken. Een specialistisch vakman moet op de hoogte zijn van de nieuwste technologieën om het in zijn/haar werk te kunnen toepassen of om juist het belang en de waarde van handwerk te kunnen benadrukken. Tot slot is duurzaamheid steeds belangrijker voor de vakman, onder andere door druk vanuit klanten en opdrachtgevers. Zij verwachten steeds meer duurzaamheid in productietechnieken en materiaalgebruik. Een vakman heeft specifieke kennis en vaardigheden nodig van duurzame materialen en technieken om met die nieuwe eisen om te gaan^{19,20,21,22}.

¹⁶ Volg mij maar! Trends 2017. A&O fonds Grafimedia, 2017

¹⁷ Passie gewaardeerd. Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. Sociaal-economische Raad, Raad voor Cultuur, 2017

¹⁸ Sectorkamerrapportage 2016, Sectorkamer ICT en Creatieve industrie, SBB, 2017

¹⁹ Arbeidsmarktmonitor 2017 Meubelindustrie en Interieurbouw, Expertisecentrum Meubel 2017

²⁰ Sectorkamerrapportage 2016, Sectorkamer Specialistisch Vakmanschap SBB 2016

²¹ Zeldzame specialistische beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs, Monitor SOS Vakmanschap editie 2015, Meld- en expertisecentrum specialistisch vakmanschap 2015

²² Nederland in materialen, Jaarpublicatie Meld- en expertisecentrum specialistisch vakmanschap 2017, SBB 2017

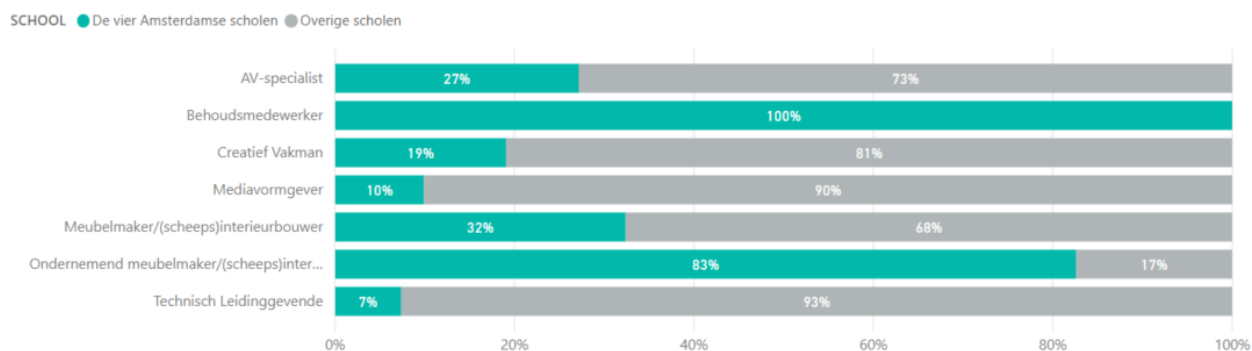
Trends en veranderende competenties in de creatieve industrie



Figuur 20 Trends en ontwikkelingen in sector creatieve industrie

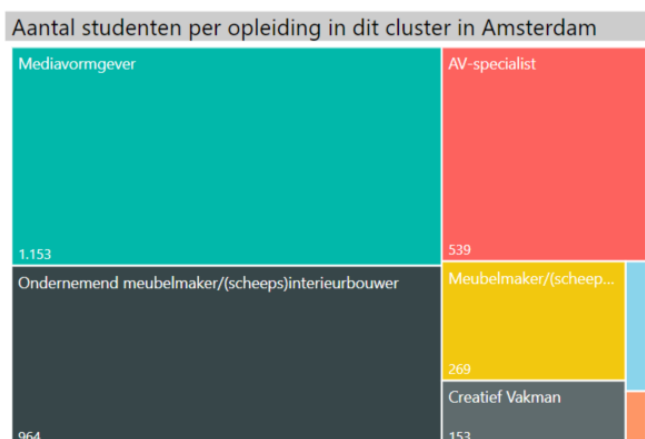
Kwantitatieve analyse

De creatieve industrie is een sector met een stijgend aantal studenten in Amsterdam, in 2017 studeren meer dan 3.000 mbo-studenten²³ in een van de creatieve opleidingen. Van de creatieve opleidingen is Mediavormgeving het grootst, met meer dan 1.000 studenten²³ in Amsterdam. Bovendien zijn veel van deze opleidingen sterk oververtegenwoordigd in Amsterdam ten opzichte van de rest van Nederland. Gemiddeld studeert 11% van alle mbo-studenten in Nederland aan één van de Amsterdamse mbo's. De opleidingen Behoudsmedewerker en Ondernemend Meubelmaker/(scheeps)interieur komen bijna alleen maar voor in Amsterdam. Maar ook andere creatieve opleidingen zijn relatief groter in Amsterdam dan in de rest van het land, 32% van alle studenten Meubelmaker en 27% van alle studenten AV-specialist studeert in Amsterdam.

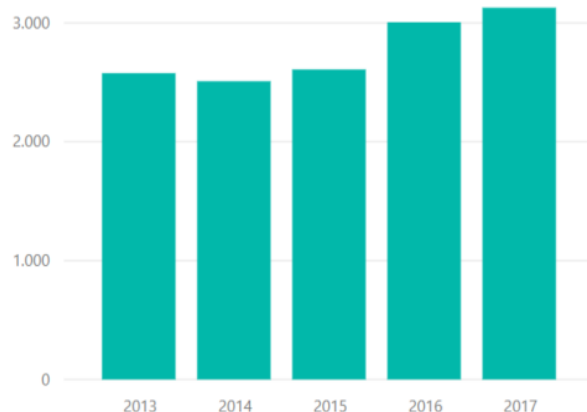


Figuur 21 Aandeel studenten creatieve industrie in Amsterdam tov Nederland

²³ Het gaat hier om de studenten in de geselecteerde opleidingen in Amsterdam in 2017.

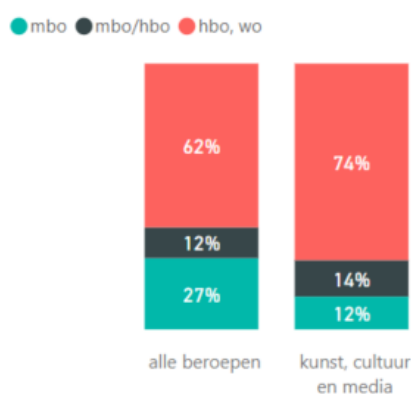


Figuur 22 Aantal studenten creatieve industrie in Amsterdam

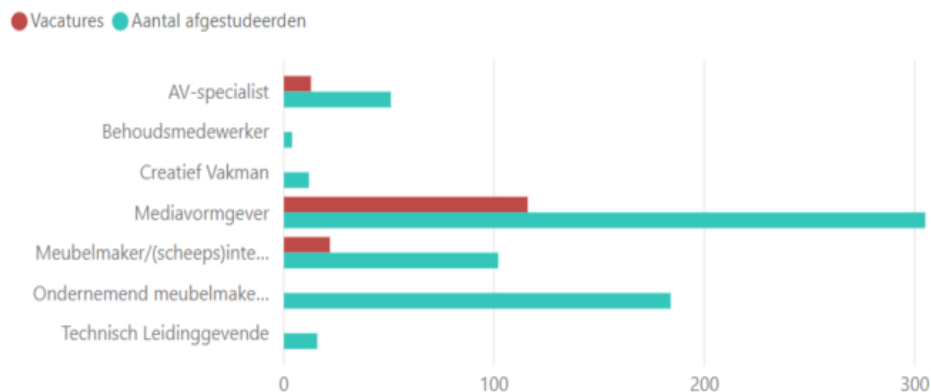


Figuur 23 Ontwikkeling aantal studenten creatieve industrie

Uit de analyse van het aantal afgestudeerden ten opzichte van het aantal vacatures in de Creatieve Industrie blijkt dat er in de sector kunst, cultuur en media relatief weinig mbo-vacatures worden aangeboden, gemiddeld is 12% van de vacatures een echte mbo-vacature. Voor alle beroepen ligt dit percentage op 27%. Voor een aantal creatieve beroepen zijn vrijwel geen vacatures te vinden in de vacaturedatabase, dit geldt met name voor de functies van Behoudsmedewerker, Creatief Vakman, Ondernemend Meubelmaker en Technisch Leidinggevende, de vraag naar personen met deze opleiding is blijkbaar zeer beperkt in deze periode of er worden voor dit soort functies geen vacatures geplaatst omdat deze functies veelal als zelfstandige worden uitgevoerd.



Figuur 24 Verdeling vacatures over opleidingsniveau in MRA



Figuur 25 Beschikbare vacatures in MRA in vergelijking met aantal afgestudeerden

Voor een aantal functies zijn wel voldoende vacatures te vinden, maar hiervoor valt op dat zowel voor Mediavormgeving, AV-specialist en Meubelmaker het aantal vacatures erg laag is in vergelijking met het aantal afgestudeerden.

Beroep	Kans op werk	Belangrijkste factor achter lage kans
Behoudsmedewerker	Geen uitspraak mogelijk	
Technisch Leidinggevende	Goed	
Mediavormgever	Matig	Weinig vacatures
Ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	Matig	
Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	Ruim voldoende	
AV-specialist	Voldoende	
Creatief Vakman	Voldoende	

Figuur 26 Kans op werk voor Creatieve beroepen

Toch is de kans op werk voor AV-specialisten voldoende volgens het SBB. Dat zou kunnen omdat het percentage zzp'ers in mediabranches erg hoog is, in totaal 59 procent. Zo is 61% van de werknemers in de film- en tv productie zzp'er. Er zijn dan wel weinig vacatures, maar de AV-specialisten komen wel aan het werk als zzp'er. Dat vraagt specifieke vaardigheden die in de vorige paragraaf zijn besproken.



Figuur 27 Percentage zzp'ers per branche in de creatieve industrie

Beeld van werkgevers

De gesproken werkgevers uit de creatieve industrie herkennen voornamelijk de trend van digitalisering in hun dagelijkse werk. Media en Vormgeving is een van de eerste sectoren die voortdurend te maken hebben met technologische vernieuwingen. Dit vraagt om steeds bredere ICT-basisvaardigheden van mbo-stagiaires en -afstudeerders. Enkele werkgevers zijn zich er ook van bewust dat er steeds meer zzp'ers komen in de creatieve industrie. Zij zien in dat het voor mbo-studenten van belang is om ook al ondernemersvaardigheden aangeboden te krijgen tijdens hun mbo-opleiding. *'Je moet heel zelfstandig kunnen werken en de structuur van het bedrijfsleven goed begrijpen.'*

De mening van de gesproken werkgevers over het niveau van de basiskennis van stagiaires en afstudeerders is uiteenlopend. De ene helft²⁴ van de gesproken bedrijven in de sector media en vormgeving is van mening dat mbo'ers te weinig basiskennis hebben over verschillende ontwerpprogramma's die gebruikt worden, terwijl de andere helft juist tevreden is over de kennis van de mbo'ers over deze programma's. Volgens de werkgevers is dit te verklaren doordat gemotiveerde mbo'ers niet alleen op hun opleiding kennis opdoen over allerlei programma's, maar hier ook een groot deel van hun vrije tijd aan besteden. *'Ze leren op de opleiding omgaan met ontwerpprogramma's,*

²⁴ Drie van de zes gesproken bedrijven

maar om echt goed te worden, moeten ze er ook in vrije tijd mee bezig zijn.’ In de sector Specialistisch Vakmanschap hebben de gesproken werkgevers ook een uiteenlopende mening over het niveau van de kennis van de mbo’ers. Volgens een deel van de bedrijven beschikken de mbo’ers over te weinig materiaalkennis, terwijl een ander deel van de bedrijven deze kennis juist voldoende vindt, aangezien ze ook veel in de praktijk leren. *‘Ze leven echt voor het designvak’.*

De werkgevers zijn het er echter over eens dat er *‘breder gekeken moet worden dan de opleiding’*. Niet alleen de juiste basiskennis moet aangereikt worden in de mbo-opleidingen, maar de nadruk op het aanleren van bepaalde vaardigheden is daarnaast ook van belang. Hierbij zien de werkgevers voornamelijk verschillen tussen de personen die afkomstig zijn van de mbo-opleidingen. De een is heel zelfstandig en heeft een goed zelfreflecterend vermogen, terwijl dit bij een ander niet het geval is. Dit zijn echter belangrijke persoonlijke vaardigheden in de creatieve sector. Werkgevers zien ook vaak dat deze persoonlijke vaardigheden verbeteren wanneer de werknemers ouder worden en meer gewend zijn aan het werken. *‘Bereid de jongeren voor op wat er verwacht wordt. Vakinhoud is minder belangrijk, je moet ze echt opvoeden: hoe red je je in je werkleven? Maak ze weerbaar, zelfstandig.’*

Tot slot zijn de werkgevers ervan overtuigd dat creativiteit een belangrijke vaardigheid is waarmee jonge mbo’ers het verschil kunnen maken, zeker omdat zij steeds beter weten hoe de online wereld werkt en hier snel creatieve ideeën voor kunnen bedenken. Werkgevers gaven aan dat zij regelmatig nieuwe dingen leren van jonge mbo’ers op het gebied van social media en andere online zaken en ervaren dit als een grote meerwaarde. *‘Mbo-stagiaires en afgestudeerders leveren regelmatig nieuwe input op het online vakgebied.’*

Box 2 sSquare als brug naar de arbeidsmarkt

Afgestudeerde creatieve studenten zijn vaak aangewezen op een rol als zzp’er voor hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Voor een jongere van 16 á 17 jaar die tijdens zijn opleiding met name bezig is geweest met het ontwikkelen van zijn creatieve kwaliteiten is dit een fikse uitdaging. Het starten als zzp’er vereist naast commerciële vaardigheden om voldoende opdrachten te verkrijgen ook vaardigheden op het terrein van ondernemerschap. Om deze jongeren te begeleiden bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt als zelfstandig ondernemer is het initiatief sSquare gestart door ROC van Amsterdam MBO College Zuid, Mediacollege, het Hout- en Meubileringscollege, Oldschool, practoraat Creatief Vakmanschap, Ableton, Stimuleringsfonds Creatieve Industrie en Gemeente Amsterdam. sSquare is een leer- en werkplek voor afgestudeerden van creatieve mbo-opleidingen. Sinds januari 2017 werken zes ontwerpers samen met onderwijsexperts, startende vakmensen en business strategen aan de ontwikkeling van sSquare, met als doel om afgestudeerden voldoende sociaal-professionele bagage te geven om na hun studie zelfstandig aan het werk te kunnen. sSquare geeft startende vakmensen de kans om na hun mbo-opleiding door te leren, op een manier die anders is dan op het hbo: ze leren door te werken, door praktische opdrachten voor echte opdrachtgevers uit te voeren²⁵. sSquare bestaat uit de 'Academy', waarin de langer aangesloten alumni, experts en opdrachtgevers een modulair en interdisciplinair lesaanbod aanbieden, en de 'Agency', waarin de nieuwe mbo-afgestudeerders opdrachten voor opdrachtgevers kunnen binnenhalen en uitvoeren.

²⁵ http://stimuleringsfonds.nl/nl/actueel/nieuws/square_een_nieuwe_leerplek_voor_creatief_vakmanschap/

sSquare functioneert daarmee als een soort brugfunctie tussen de creatieve mbo-opleidingen en de arbeidsmarkt om zo de kansen voor afgestudeerden op een succesvolle en duurzame start te vergroten.

2.5 Conclusie

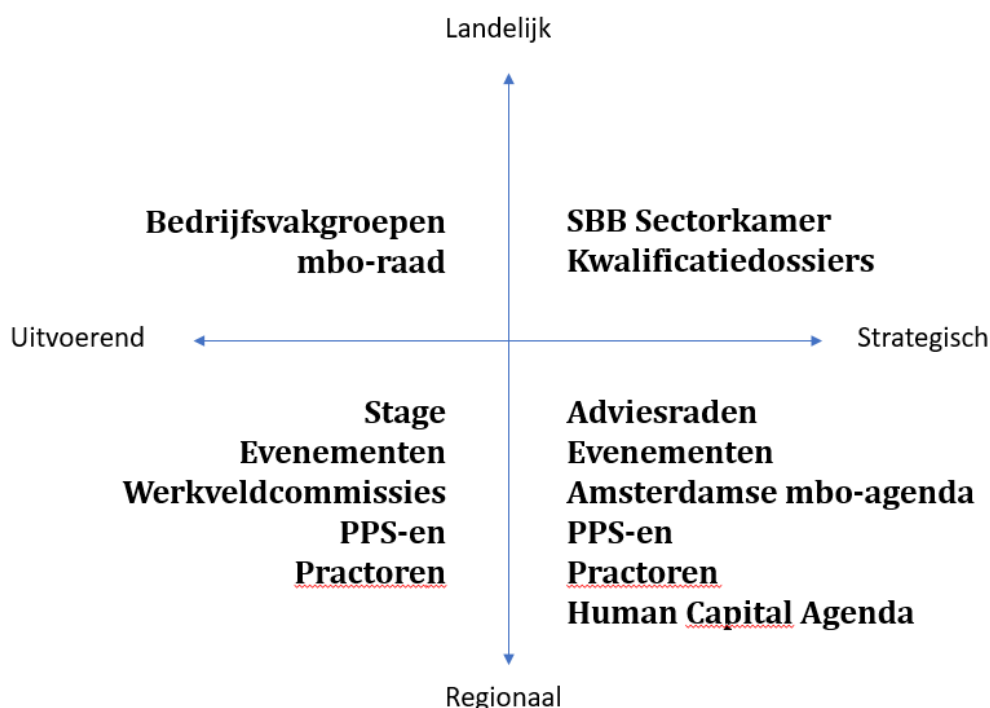
In dit hoofdstuk is beschreven dat technologische ontwikkelingen op alle onderzochte opleidingen grote effecten kunnen hebben. Kennis en vaardigheden veranderen en zowel werkgevers als onderwijsinstellingen moeten daarop inspelen. Deze vraag is met name groot in de creatieve industrie. Toch leggen vrijwel alle werkgevers meer de nadruk op het ontwikkelen van sociaal-professionele vaardigheden tijdens de opleiding. Werkgevers in alle clusters onderkennen het belang van het leren van professionele vaardigheden in het onderwijs en zeggen dat de inhoudelijke kennis wel aan te leren is in de praktijk. 21^e eeuwse vaardigheden, maar ook basisvaardigheden als de Nederlandse taal, communicatie, houding en werkethiek zijn onmisbaar om een passende baan te vinden. Werkgevers hebben hoge verwachtingen voor mbo-werknemers, maar zijn tegelijkertijd niet altijd op de hoogte van de inhoud van opleidingen. Dit vertaalt zich mogelijk in het feit dat ze minder waarde hechten aan inhoudelijke kennis en vaardigheden dan aan sociaal-professionele vaardigheden.

Duidelijk is daarnaast dat de overstap naar de arbeidsmarkt voor de economische en de creatieve opleidingen anders verloopt. Veel studenten van de economische opleidingen gaan aan de slag als werknemer of stromen door naar het hbo. Voor de studenten in de creatieve opleidingen geldt dat zij veelal als zzp'er aan de slag gaan, wat ook weer vraagt om andere vaardigheden, die horen bij het ondernemerschap.

3. Proces van afstemming tussen werkgevers en onderwijsinstellingen

3.1 Vormen van afstemming

In dit onderzoek zijn werkgevers niet alleen bevraagd naar hun ervaringen met mbo-studenten en afgestudeerden, maar ook naar hun ervaringen met de afstemming met onderwijsinstellingen. Er zijn meerdere manieren om afstemming met het werkveld te organiseren. Wij brengen deze in beeld langs twee assen, de as landelijk versus regionaal en de as uitvoerend versus strategisch. Deze begrippen worden eerst nader toegelicht.



Figuur 28 Vormen van afstemmen met het werkveld (model Birch)

1. Uitvoerend/regionaal

In zijn algemeenheid geldt dat de belangrijkste vorm van afstemming met het werkveld plaatsvindt in de samenwerking tijdens de BPV-periode. Dat betreft veelal afstemming op uitvoerend niveau tussen de stagebegeleider en de praktijkbegeleider van de BPV-organisatie. Onderwerpen van gesprek zijn de match tussen student en werkgever, de voortgang van de BPV en de beoordeling van de BPV. Dit kan een moment zijn waarop werkgevers input geven die relevant kan zijn voor het aanscherpen van het curriculum.

2. Strategisch/regionaal

Daarnaast zijn er onderwijsinstellingen die een meer strategische samenwerking opbouwen door middel van adviesraden of commissies. Deze overlegstructuur wordt in een enkel geval ingestoken op het niveau van de gehele onderwijsinstelling, waarbij afstemming plaatsvindt tussen directeurs van een aantal toonaangevende regionale werkgevers en de colleges van bestuur van de

onderwijsinstellingen. Onderwerpen op deze overlegtafels zijn gericht op de lange termijn en hebben betrekking op het gehele onderwijs en niet op de aparte colleges of opleidingen. Ook op college- of opleidingsniveau worden overlegstructuren georganiseerd met het werkveld. Hierin kunnen werkgevers (vaak op directieniveau) directe invloed uitoefenen op de invulling van het curriculum van specifieke opleidingsclusters. Een specifieke vorm van afstemming op strategisch en/of uitvoerend niveau ontstaat wanneer consortia van publiek-private samenwerking worden ingericht.

3. Uitvoerend/landelijk

Op landelijk niveau is er logischerwijs minder aandacht voor afstemming met het werkveld op uitvoerend niveau. Hooguit kan hierbij gedacht worden aan de samenwerking die plaatsvindt door leden van de MBO-raad met het werkveld over uitvoerende thema's in de bedrijfstakgroepen, zoals herziening van kwalificatiedossiers, de ontwikkeling van keuzevakken, de doorstroming tussen onderwijsniveaus en voorwaarden voor vrijstellingen.

4. Strategisch/landelijk

De meest formele vorm van strategische afstemming over de inhoud van opleidingen op landelijk niveau is geborgd door SBB in sectorkamers en de marktsegmenten daarbinnen. De SBB zorgt voor een vast afstemmingsproces met vertegenwoordigers vanuit sectoren en branches in de vorming van kwalificatiedossiers die gelden voor alle mbo-instellingen in heel Nederland.

3.2 Uitvoerende regionale afstemming

Uit het onderzoek blijkt dat op uitvoerend regionaal niveau het contact tussen de Amsterdamse onderwijsinstellingen en het werkveld voornamelijk georganiseerd is op het niveau van de beroepspraktijkvorming (BPV), bij deze opleidingen gaat het alleen om BOL-opleidingen. Deze vorm van afstemming is het meest veelvoorkomend en daarom op dit moment de meest belangrijke vorm van samenwerking. Voor een groot aantal werkgevers die tijdens dit onderzoek zijn gesproken is dit het enige contact dat zij hebben met de onderwijsinstelling. De gesprekken gaan over de individuele studenten, het niveau van kennis en vaardigheden en de inhoud van de stage. Maar dit contact wordt ook gebruikt om signalen over het niveau van de studenten, de vaardigheden die de student heeft of mogelijke feedback mee te geven aan de opleiding. De werkgevers signaleren dat er niet altijd gevolg wordt gegeven aan hun feedback op de inhoud van de opleiding. De mbo-instellingen geven aan dat bedrijven altijd welkom zijn om feedback en input te leveren op het onderwijs. Tegelijkertijd merken de instellingen ook dat het ingewikkeld kan zijn om de wensen van de bedrijven over te nemen in het onderwijs. Dat kan komen door de traagheid in het aanpassen van algemene landelijke kwalificatiedossiers, de interne organisatie van de onderwijsinstellingen of door de verschillende meningen die de onderscheiden actoren (binnen) bedrijven en onderwijsinstellingen hebben over het onderwijs. De wensen van bedrijven kunnen uiteenlopen, en de docenten, afdelingsleiders en directies van de onderwijsinstellingen maken ook hun afwegingen. Tot slot kan ook de stagebegeleider het praktisch ingewikkeld vinden om feedback goed te laten landen bij zijn collega's in de onderwijsinstelling.

Werkgevers merken dat de afstemming met de onderwijsinstelling dus meestal verloopt via de contactpersoon die de stage organiseert, een stagebegeleider of begeleidende docent. De werkgevers

benoemden in de interviews daarom vaak de relatie met de stagebegeleider als een belangrijk (en vaak ook het enige) aspect in het contact met mbo-instellingen. Deze persoon is dan ook essentieel in het slagen van de stageperiode, op het vlak van matching met een juiste kandidaat, monitoring en bijsturing gedurende de stageperiode en de uiteindelijke beoordeling van de stagiair door de eindevaluatie en het stageformulier. Een aantal bedrijven geeft aan dat zij nooit contact heeft (gehad) met de stagebegeleider, de student heeft in dat geval zelf gesolliciteerd op de functie. Dit is een praktijk die volgens de onderwijsinstellingen niet zou moeten voorkomen. Het standaard uitgangspunt is dat de stagebegeleider minimaal één keer per stage contact heeft (fysiek of telefonisch) met de praktijkbegeleider.

De bedrijven vertelden tijdens de interviews en rondetafelgesprekken vaak over hun contact met deze persoon of personen. Wanneer de stagebegeleider positief wordt ervaren, wordt ook de stage als geheel positief ervaren. Deze persoon lijkt bepalend te zijn voor het resultaat van de stage, omdat het een centrale speler is voor matching, tussentijdse bijsturing en evaluatie van de stage. Daarnaast is deze persoon voor bedrijven de meest directe representant van de onderwijsinstelling en hun enige (zichtbare) ingang om invloed te hebben op het onderwijs. Wanneer de werkgever negatief is over de stagebegeleider heeft dit meestal ook weerslag op de mening van de werkgever op de onderwijsinstelling in het algemeen.

Een goede stagebegeleider heeft volgens de gesproken bedrijven een aantal eigenschappen: de stagebegeleider komt vaak langs, is consistent en makkelijk bereikbaar en zorgt voor zorgvuldige matching van kandidaten en bedrijven. Daarvoor is het belangrijk dat deze persoon de kandidaten, werkgevers en onderwijsinstelling goed kent en snel tussen deze partijen kan schakelen.

De stagebegeleider heeft dus vanuit het perspectief van de bedrijven een belangrijke functie in de afstemming met het onderwijs, maar er zit spanning op deze rol. De verwachtingen van de onderwijsinstelling en van de bedrijven over de rol van de stagebegeleider komen immers niet zonder meer overeen. Onderwijsinstellingen verwachten van stagebegeleiders voornamelijk dat zij zorgen voor goede plaatsing van stagiairs, maar bedrijven verwachten dat stagebegeleiders meer doen. Intensief contact met stagebegeleiders over instellingsbrede onderwerpen wordt door bedrijven op prijs gesteld. Stagebegeleiders kunnen daardoor in een soort spagaat terecht komen. Ze moeten navigeren tussen twee grote trekkende krachten. Onderwijsinstellingen zouden de stagebegeleiders daarin meer kunnen ondersteunen, omdat dat de afstemming met het bedrijfsleven verbetert. Voor onderwijsinstellingen is het contact tussen stagebegeleider en bedrijf immers ook te zien als kans die ze meer kunnen aangrijpen om de afstemming met het bedrijfsleven te verbeteren.

3.3 Strategische regionale afstemming

Strategische afstemming gaat over de inrichting van het onderwijs: op welke veranderingen in de sector moeten het onderwijs inspelen (en daardoor zelfs de werkgevers ondersteunen om op deze veranderingen in te spelen)? Hoe verandert de sector van samenstelling en afbakening?²⁶ Deze strategische afweging krijgt een extra impuls als werkgevers ook een gezamenlijke agenda hebben,

²⁶ Een voorbeeld uit vele is de grensvervaging tussen ict-sector en administratieve dienstverlening. Of tussen logistiek en retail (denk aan e-commerce).

hun strategische issues benoemen en daarmee aan het onderwijs kunnen vragen hen daarbij te ondersteunen door de inhoud van het curriculum en de onderwijsvormen aan te passen. *‘Onze klanten vragen full service ondersteuning en wij willen onze dienstverlening daarop aanpassen; hoe kunnen we via afstudeerders de bijbehorende kennis in huis halen.’*

Deze afstemming met werkgevers op regionaal niveau kan plaatsvinden in de vorm van overlegtafels of adviesraden die met een regelmatige frequentie worden georganiseerd op het niveau van de gehele mbo-instelling of van een specifiek college. Dit type overlegstructuren is nog niet voor alle onderzochte opleidingen op een structurele basis georganiseerd. Met name de economische opleidingen geven aan dat het lastig is om dit overleg structureel te verankeren, omdat de werkgevers in deze opleidingsclusters (die natuurlijk verschillen in grootte en productmarkcombinatie) niet altijd het belang zien of tijd hebben om te investeren in het onderwijs. De urgentie om zich actief met de opleidingen bezig te houden is niet hoog genoeg. Werkgevers ervaren wel enige schaarste in het beschikbare aantal kandidaten, maar zij gebruiken op dit moment vooral de reguliere wervingskanalen om aan personeel te komen. Daarnaast blijkt dat de werkgevers die in dit onderzoek zijn gesproken redelijk tevreden zijn over het niveau van de mbo-studenten die bij hen stage lopen of aan het werk gaan, wat kennelijk ook een reden is om niet actief deel te nemen aan strategische overlegstructuren. Toch hebben aan dit onderzoek verschillende (grote) werkgevers deelgenomen die hebben aangegeven een actievere rol te willen spelen en zich zelfs als partner aan de mbo-instellingen of de Amsterdamse MBO-Agenda willen verbinden.

De creatieve Amsterdamse mbo-instellingen organiseren, in vergelijking met de economische opleidingen, méér afstemming met het werkveld op strategisch niveau, vooral door middel van klankbordgroepen waarin bedrijven met opleidingsmanagers spreken over examinering en het curriculum. Met hun input wordt de inhoud van de opleidingen aangescherpt. Ook zijn er voor de creatieve industrie in Amsterdam een aantal publiek-private samenwerkingen opgericht waarbij de afstemming met het werkveld vanzelfsprekend onderdeel uitmaken van de samenwerking. Zo is Co-Amsterdam in het leven geroepen dat verschillende onderdelen kent, zoals een practor, het initiatief sSquare en een Civ Creatieve Industrie (CIVCI). Marieke Gervers is practor creatief vakmanschap en één van haar opdrachten is om de verbinding met de ontwikkelingen in het werkveld te vertalen naar het opleidingscurriculum. *‘Door interactieve praktijkgerichte projecten op te zetten kan het Practoraat de meerwaarde beter zichtbaar maken en verder vergroten. Met vakmensen wordt gebouwd aan faciliteiten die hun positie in het toekomstige creatieve werkveld versterkt.’* Ten tweede is er het initiatief sSquare, (beschreven op pagina 25) dat een brugfunctie vormt voor afgestudeerde mbo’ers die als zelfstandig aan de slag willen, waarbij bedrijven uit het werkveld hun opdrachten kunnen aanleveren. Ook is het Centrum voor Innovatief Vakmanschap in de creatieve industrie ontwikkeld waaraan 24 bedrijven deelnemen. *‘Het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie richt zich op het ontwikkelen van state-of-the-art opleidingsfaciliteiten op creatieve hotspots in de Metropoolregio Amsterdam.’*²⁷ Dit centrum is gerealiseerd door middel van een bijdrage uit het Regionaal Investeringsfonds MBO, waarvoor één van de voorwaarden is dat werkgevers een structurele en duurzame bijdrage leveren

²⁷ CO-Amsterdam www.co-amsterdam.com is een samenwerkingsorganisatie voor innovatief en creatief vakmanschap ‘In co-creatie met bedrijven, ondernemers, overheid en studenten leidt het ROC van Amsterdam met innovatief mbo-onderwijs deze denkende doeners op tot de creatieve vakmensen en -vrouwen van de toekomst. CO-Amsterdam laat de innovatieprojecten en de waarde van de creatieve mbo’er in de maatschappij van nu zien.’

aan het initiatief. Verwacht kan worden dat dit leidt tot een intensievere afstemming met het werkveld en dat daardoor de opleidingen beter aansluiten bij de behoeften van werkgevers.

Toch geven de mbo-instellingen ook voor de creatieve opleidingen aan dat het lastig is om bedrijven bereid te vinden om regelmatig aan te sluiten bij frequente strategische bijeenkomsten om de ontwikkelingen in het werkveld te vertalen in innovaties in het curriculum. De bedrijven lijken niet altijd de meerwaarde in te zien van invloed in het onderwijs op deze manier en daarom wordt er gezocht naar andere manieren om meer toegevoegde waarde te kunnen bieden aan de werkgevers. De mbo-instellingen experimenteren om die reden met meer grootschalige evenementen rondom de afstemming met het bedrijfsleven, waar bedrijven kunnen netwerken, brainstormen en er ook ruimte is voor docenten om zich te ontwikkelen en voor studenten om inspiratie te zoeken en zich te profileren. Zo creëren de mbo-instellingen zoveel mogelijk toegevoegde waarde voor bedrijven. Beide creatieve mbo-instellingen organiseren grote evenementen voor de hele instelling: een *summerschool* en *Mediabites*, waarbij de laatste opvalt vanwege de innovatieve aanpak: een driedaags evenement met bekende sprekers op een markante locatie in Amsterdam. Het werkveld is hier niet alleen de leverancier van input, maar ook organisator.

Tot slot kunnen beleidsdocumenten- en instrumenten als een Human Capital Agenda van de Amsterdam Economic Board bijdragen aan strategisch overleg door focus aan te brengen en doelstellingen te formuleren. De Amsterdam Economic Board is een partij die krachten bundelt van bedrijven, kennisinstellingen en overheidsinstellingen en daarmee het welzijn en de welvaart van de regio te versterken, door complexe uitdagingen op te lossen. Bestuurders en directeuren van onderwijsinstellingen nemen de doelstellingen, ideeën en oplossingen over en brengen deze in de praktijk²⁸. De Human Capital Agenda kent zeven speerpuntclusters waarvan financiële diensten & zakelijke dienstverlening, handel & logistiek en de creatieve industrie onderdeel uitmaken. Voor de clusters zijn aparte agenda's opgesteld. Voor de creatieve industrie wordt specifiek ingezet op het versterken van aandacht voor ondernemerschap binnen opleidingen. Bij de financiële diensten en zakelijke dienstverlening werkt de kerngroep onder andere aan een actielijn om de aansluiting tussen het werkveld en de beroepsopleidingen te versterken.

3.4 Uitvoerende landelijke afstemming

Afstemming op landelijk niveau vindt plaats bij SBB en MBO-raad. De Amsterdamse mbo-instellingen sluiten beperkt aan bij de afstemming op landelijk niveau op uitvoerende thema's. Een aantal personen neemt deel aan de relevante bedrijfspvkgroepen van de MBO-raad en geeft aan daar te spreken over de praktische invulling van het mbo-onderwijs.

Een van de opties die benut kan worden om aan te sluiten bij de specifieke behoeften van bedrijven, is het instrument van de keuzedelen. In 2016 zijn keuzedelen ingevoerd in het middelbaar beroepsonderwijs, met als doel om meer aansluiting te organiseren tussen onderwijsinstellingen en de regionale beroepspraktijk om zo meer flexibiliteit te realiseren in het opleidingsaanbod. Door keuzedelen kunnen onderwijsinstellingen beter en sneller inspelen op ontwikkelingen op de

²⁸ Henriëtte Maassen van den Brink, Annelies Spork en Viktor Bos, "Werk maken van Talent" Boardprogramma Human Capital 2014-2020

(regionale) arbeidsmarkt²⁹. Vanuit dat perspectief is het interessant om na te gaan in hoeverre dit instrument ook wordt benut op het domein van de hier onderzochte sectoren. Individuele ROC's beslissen over de keuzedelen die ze aanbieden, wel is er landelijke afstemming en keuzedelen moeten geaccordeerd worden door SBB. In de clusters die in Amsterdam veel studenten trekken (11 tot 19% van alle studenten) is (landelijk) een bescheiden aantal keuzedelen beschikbaar (2 á 3% van alle keuzedelen.) In de administratief-juridische opleidingen en opleidingen in de richting van handel zijn de keuzedelen voornamelijk gericht op taal: Engels en Nederlands worden vaak gekozen, maar ook Spaans, Duits en Frans zijn veelvoorkomend. In de creatieve industrie en specialistisch vakmanschap worden digitale vaardigheden, kwaliteitszorg en fotografie-vakken veel aangeboden. Ondernemend gedrag, voorbereiding op hbo en duurzaamheid in het beroep zijn landelijk de meest voorkomende keuzedelen. Dit zijn veelal keuzedelen die elk ROC toe zou kunnen passen.³⁰

	Creatief	Handel	Administratief juridisch	Totaal in Nederland
Studenten in dit cluster in Amsterdam	3.100 (19% van totaal)	3.500 (17% van totaal)	2.700 (11% van totaal)	
Aantal keuzedelen landelijk 2017-2018	22 keuzedelen	27 keuzedelen	31 keuzedelen	942 keuzedelen
Meest voorkomende onderwerpen	Digitale vaardigheden, Kwaliteitszorg Voorbereiding hbo kunstonderwijs, fotografie, cinematografie	Voorbereiding havo, Duits en Engels	Persoonlijk profileren, Duits en Engels	Ondernemend gedrag, voorbereiding op hbo en duurzaamheid

Figuur 29 Keuzedelen per sector

Keuzedelen kunnen dus een goede manier zijn om opleidingen meer te laten aansluiten op het bedrijfsleven, omdat ze meer flexibiliteit creëren. In de hier onderzochte clusters worden ze echter nog relatief weinig benut. Uit de derde Monitor keuzedelen³¹ blijkt dat er nog sprake is van aanloopproblemen, met name bij het ontwikkelen van keuzedelen die specifiek aansluiten bij de behoefte van het regionale bedrijfsleven. Onderwijsinstellingen kiezen vooralsnog voor het aanbieden van generieke keuzedelen. Ook het inroosteren en administreren van de keuzedelen zorgt voor uitdagingen waardoor de student minder keuzevrijheid ervaart en krijgt dan vooraf is beoogd.

3.5 Strategische landelijke afstemming

De landelijke strategische afstemming gebeurt in de sectorkamers van het SBB en kunnen leiden tot wijzigingen in het officiële onderwijsprogramma van een opleiding, het kwalificatiedossier. De

²⁹ Rapportage Monitor Keuzedelen, Meting 3, februari 2018. Herziening MBO.

³⁰ Alleen cinematografie lijkt specifiek aan te sluiten bij de regio Amsterdam (waar ook de Filmacademie van Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten gevestigd is).

³¹ Derde Monitor Keuzedelen; Herziening MBO 2018

kwalificatiestructuur is de afgelopen jaren volledig herzien om de doelmatigheid van de opleidingen te vergroten. In de herziene kwalificatiestructuur is sprake van drie delen: basis-, profiel- en keuzedelen. Een kwalificatiedossier bestaat uit één gemeenschappelijk basisdeel en één of meer profieldelen. Het aantal kwalificatiedossiers en kwalificaties is afgenomen, de omvang van het dossier is dunner en overzichtelijker en sluit daarom beter aan bij de essentie van het beroep en het is flexibeler, waardoor deze makkelijker kan worden aangepast aan de behoeften van werkgevers in de regio. Toch blijft het veranderen van kwalificatiedossiers door SBB een grondig proces dat soms jaren kan duren, waarbij gedegen onderzoek wordt gedaan en veel partijen worden betrokken. Veranderingen in de wereld gaan soms sneller. Daarom ervaren bedrijven en ook onderwijsinstellingen deze vorm van afstemming vaak als langzaam en bureaucratisch.

Het werkveld wordt in de sectorkamers vertegenwoordigd door brancheorganisaties en niet door individuele werkgevers uit een specifieke sector, wat kan ertoe leiden dat niet alle laatste trends en ontwikkelingen goed worden meegenomen in de beoordelen en de afwegingen. Bovendien geldt de afstemming voor alle opleidingen en kwalificatiedossiers op landelijk niveau, logischerwijs ontbreekt daarbij de regionale focus. Het is en blijft daarom zeer belangrijk om op regionaal niveau zowel uitvoerend als strategisch goed af te stemmen met het werkveld. De regionale ontwikkelingen en behoeften vanuit het werkveld kunnen immers afwijken van de landelijke trend.

3.6 Conclusie op basis van het onderzoek

Op een aantal manieren is er dus afstemming met werkgevers voor de economische opleidingen en de opleidingen voor de creatieve industrie, maar deze verloopt, in de ogen van werkgevers en van de gesproken vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen, nog niet optimaal. De afstemmingsmethoden richten zich met name op regionale afstemming, en dan vooral op uitvoerend niveau. Op dat uitvoerend niveau is de stagebegeleider voor veel werkgevers essentieel, want deze is de *linking pin* met het werkveld. Er is veel te winnen met een goede stagebegeleider en/of -coördinator, omdat deze persoon voor bedrijven nu nog de belangrijkste manier is om input te kunnen leveren op het onderwijs. Via de stagebegeleider hebben de werkgevers in veel gevallen hun enige en meest direct contactpunt met de onderwijsinstellingen. Naast communicatie over de individuele student, gebruiken de gesproken werkgevers dit kanaal ook om signalen mee te geven over de aansluiting tussen de opleiding en de behoeften vanuit de werkgever. De onderwijsinstellingen hebben in veel gevallen geen structuur ingericht om deze signalen op te vangen. De rol van stagebegeleider is voor hen met name gericht op de begeleiding van de individuele student en wordt niet beschouwd als kanaal om signalen te ontvangen vanuit het werkveld. De interne communicatiestructuren zijn daar in veel gevallen niet op ingericht, daarnaast blijkt het lastig om een schifting te maken tussen gelegheidsuitspraken of kleine ergernissen en informatie die van invloed kan zijn op het opleidingscurriculum.

Daarnaast is het ook belangrijk om op strategisch en landelijk niveau afstemming te zoeken. Dat lukt voor de creatieve opleiding beter dan voor de economische opleidingen. Voor de creatieve opleidingen worden events georganiseerd waar werkgevers naartoe komen en bestaat een publiek-private samenwerking binnen Amsterdam. Voor de economische opleidingen ontbreekt dat alles, maar zowel economische als creatieve opleidingsclusters zoeken naar verbetering. Bedrijven moeten op

constructieve en structurele wijze meegenomen worden in het gesprek, om de lange-termijn trends die bedrijven zien in het onderwijs te laten landen en te werken aan duurzame arbeidsmarktperspectieven van mbo-studenten. Er wordt nu nog nauwelijks structureel op strategisch niveau gesproken over de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden, waardoor het voor mbo-instellingen lastig is om bij te sturen op de veranderingen in de wereld. Vanuit de bedrijven is er binnen deze sectoren beperkte ambitie en wilskracht om mee te denken met de onderwijsinstellingen. Zij doen dit pas in de gevallen waarin de urgentie gevoeld wordt, bijvoorbeeld als zij zelf actief mbo'ers aan het werven zijn. Hen aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid is onvoldoende motiverend. Het loont de moeite om te zoeken naar manieren waarop contact met de onderwijsinstellingen over de inhoud van de opleidingen, ook toegevoegde waarde biedt op andere vlakken.

3.7 Overwegingen over de strategische afstemming tussen werkveld en onderwijsinstellingen

Het ontbreken van een goede strategische regionale afstemmingsstructuur voor de onderzochte opleidingen is problematisch omdat van het mbo wordt verwacht dat het bijdraagt aan vernieuwing en innovatie binnen bedrijven en instellingen. Dat betekent dat afgestudeerden over vakvaardigheden beschikken én over 21^e eeuwse vaardigheden. In het recente Bestuursakkoord mbo 2018-2022 worden deze uitgangspunten gekoppeld aan samenwerking in regionale ecosystemen waar partijen elkaar opzoeken en afspraken maken. In het mbo-akkoord is aangegeven dat elke mbo-onderwijsinstelling een kwaliteitsagenda gaat opstellen en overeenkomen met het ministerie van OCW. De kwaliteitsagenda vloeit voort uit de strategie van de onderwijsinstelling, die breed gedragen wordt door haar interne en externe stakeholders en wordt volgens het Bestuursakkoord dan ook vormgegeven met de partners van de mbo-onderwijsinstelling. Dit heeft praktische consequenties, zoals beschreven in 'Mbo-scholen aan zet' (2017).

In het Bestuursakkoord wordt verwezen naar regio's waar dit model goed functioneert: Brainport, Mainport Rotterdam, Twente en Chemelot.³² Dit zijn niet toevallig regio's met een sterke en langdurige industriële basis, met grote technologie-intensieve bedrijven die een lange horizon hebben en daardoor ver vooruit kunnen kijken en hun wensen naar het beroepsonderwijs goed onder woorden kunnen brengen, vaak ook als collectief. Het Bestuursakkoord zou voor de Amsterdamse mbo-instellingen een kans kunnen zijn om soortgelijke samenwerkingen met bedrijven aan te gaan.

Voor dit onderzoek is het interessant om de kenmerken van deze industriële ecosystemen te vergelijken met de belangrijkste kenmerken van de ecosystemen van de drie Amsterdamse sectoren die we in beeld hebben gebracht, om te zoeken naar redenen waarom de afstemming met het werkveld voor de onderzochte sectoren minder van de grond lijkt te komen dan in de techniek.

Kenmerk	Techniek-Industrie	Administratief/juridisch, detailhandel	Creatieve industrie
Bedrijfs grootte	Grootbedrijf, MKB	Grootbedrijf, MKB	MKB, ZZP
Kapitaalintensiteit	Hoog	Laag	Middel

³² Het Bestuursakkoord noemt Brightlands Limburg. Dat is de verzamelnaam van vier campussen in Limburg, waarvan Chemelot de meest ver ontwikkelde is.

Onderlinge afhankelijkheid	Groot	Klein	Klein
Tijdshorizon	Lang	Kort	Kort
Organisatiegraad	Bovengemiddeld	Ondergemiddeld	Ondergemiddeld
Eigendom-bestuur-vestigingen	Beursgenoteerde en regionaal verankerde familiebedrijven	Landelijke en internationale ketens met filialen	Voornamelijk zzp-ers
Mobiliteit vanuit opleiding naar sector	Groot	Detailhandel groot, administratief/juridisch klein	Beperkt
O&O fondsen	Aanwezig, ruime middelen	Afwezig of met minimale middelen	Minimale middelen
Innovatiegraad³³	Hoog	Klein	Middel

Figuur 30 Vergelijking kenmerken techniek-industrie en onderzochte sectoren

In de technologische industrie is de kapitaalintensiteit hoog, om hun hoge kapitaalsinvesteringen te laten renderen, zijn bedrijven bereid serieus te investeren in het beroepsonderwijs. Een investering vergt een lange voorbereiding en moet lang meegaan. Bedrijven kunnen tijdig aangeven welke veranderingen er in het werk komen. In technologische sectoren zijn bedrijven voor een deel elkaars toeleveranciers: ASML en Philips hebben er belang bij dat ook hun toeleveranciers over goed opgeleide mensen beschikken. De industrie is vanouds goed georganiseerd en directieleden zijn geen voorbijgangers in filiaalbedrijven, maar langdurig betrokken in de regio en stevig vernetwerkt. De koppeling tussen opleiding en sector is sterk. Technische bedrijven maken vooral gebruik van technisch opgeleiden en technisch opgeleiden gaan veelal naar technische bedrijven. Door de hoge organisatiegraad ontstaan er niet toevallig in industriële sectoren (en de bouw en installatietechniek) opleidingsbedrijven waar werkgevers gezamenlijk een infrastructuur opzetten voor het opleiding van BBL-ers en daarvoor betalen (in sommige gevallen worden ook BOL-lers daarin opgeleid of worden mengvormen aangeboden). In deze sectoren zijn ook vaak O&O fondsen actief die deze opleidingsbedrijven ondersteunen.

In de Amsterdamse sectoren en opleidingen die centraal staan in dit onderzoek zijn al deze begunstigende factoren veel minder aanwezig. In de detailhandel is de congruentie tussen opleiding en sector nog groot: van de tien werkgevers die in juni-december 2017 de meeste mbo-detailhandelfuncties hadden, zijn er negen retailers (de tiende is de NS). De tien werkgevers met de meeste vacatures voor administratief-juridische functies komen uit alle sectoren; slechts één uit de administratief-juridische sector (verzekeringstussenpersoon BOVAL), verder komen er vier uit de zorg, drie uit horeca en entertainment en één uit de facilitysector. Dit weerspiegelt het feit dat er voor de administratief-juridische opleidingen geen sprake is van één aanspreekbare sector, studenten gaan in allerlei sectoren aan de slag.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat van de 148 pps-en in het beroepsonderwijs, er slechts 11 afspelen in de creatieve sector (waarvan drie in Amsterdam). In de detailhandel zijn in Nederland enkele PPS-en te vinden gericht op niveau 1 (entree) en 2 (Talent in Bedrijf en Voordeel en Vervolg in Limburg en Warenhuis Plus in Amersfoort) en één in de e-commerce (in Zwolle). Van de grote

³³ Innovatie en Provincie, Regionale innovatieprofielen van het MKB in Nederland. Hans Langenberg, Centraal Bureau voor de Statistiek, 1999

Amsterdamse werkgevers in de detailhandel, zijn elders in een pps alleen Albert Heijn te vinden (namelijk bij de twee genoemde entree pps-en in Limburg) en Mandemakers (bij de Logistieke Academie Midden Brabant Tilburg) ³⁴. Van de werkgevers met veel administratief-juridische mbo vacatures heeft alleen Van der Valk al ervaring in een pps (namelijk House of Hospitality). Een pps is een van de vormen om een structurele en strategische verbinding te maken tussen het onderwijs en het werkveld. De samenwerking is niet vrijblijvend, werkgevers committeren zich voor langere tijd aan de doelstellingen van de samenwerking en worden daardoor meer vanzelfsprekend een gesprekspartner voor het onderwijsveld. Deze kortere communicatielijnen en vanzelfsprekendheid in het contact zorgt ervoor dat er een directere en grotere invloed uitgaat vanuit het werkveld op de inhoud van de opleidingen.

Uit dit overzicht lijkt dat in creatieve beroepen het nog het meest gemakkelijk mogelijk is structurele samenwerking tussen onderwijsinstelling en bedrijven te organiseren, in de detailhandel alleen op specifieke thema's en doelgroepen en in de administratief-juridische beroepen tot nu toe niet. Deze mate waarin dergelijke consortia voorkomen in deze twee typen sectoren is een illustratie van de mate waarin ondernemers te organiseren zijn. We mogen veronderstellen dat dit ook geldt voor andere vormen van samenwerking: het is niet onmogelijk in niet technische-industriële sectoren, maar het vergt specifieke aandacht en interventies om aan te sluiten bij de specifieke kenmerken van de sectoren. De daarbij passende aanbevelingen worden beschreven in de volgende hoofdstukken.

³⁴ Zie netwerk.wijzijnkatapult.nl

4. Beschikbaarheid van data

Het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek heeft, behalve de onderzoeksresultaten zelf, ook inzicht opgeleverd in de beschikbaarheid van data rondom de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Cijfers over het onderwijs zelf, bijvoorbeeld studentenaantallen per opleiding, onderwijsinstelling en regio, zijn beschikbaar en actueel via open data van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Data over de arbeidsmarkt zijn ook goed beschikbaar via open bronnen van bijvoorbeeld CBS. Een indicatie van de kans op een baan per opleiding is openbaar beschikbaar via het SBB, en het is mogelijk om een globaal beeld te krijgen van de factoren waar deze beoordeling op is gebaseerd. Om meer inzicht te krijgen in de werkgeversvraag in de specifieke beroepen die in dit onderzoek centraal staan, is ook niet-open data over vacatures gebruikt (JobFeed).

Hoewel gegevens over onderwijs en arbeidsmarkt afzonderlijk ruim beschikbaar zijn, is het voor de koppeling hiertussen belangrijk om gegevens te hebben over afgestudeerden. Welke stappen maken afgestudeerden op de arbeidsmarkt, lukt het hen om een baan te vinden binnen de opleidingsrichting en wat zijn de kenmerken van die baan? In ons onderzoek is naar voren gekomen dat deze data te wisselend, te weinig, en onvoldoende actueel beschikbaar zijn. Deze gegevens geven onvoldoende beeld van de transitiestromen van mbo-studenten. Van hen is onvoldoende bekend welke stap zij maken na de afronding van hun opleiding, in wat voor functie of soort contract ze terecht komen en hoe het ze op termijn vergaat. Ook de onderwijsinstellingen geven aan dat deze inzichten voor hen op structurele basis ontbreken. Daarnaast gaf de Commissie Macrodoelmatigheid MBO recentelijk het advies³⁵ aan creatieve opleidingen om onder andere het inzicht in de arbeidsmarktpositie van gediplomeerden te vergroten. De Commissie wil het inzicht van instellingen in de positie van hun alumni op de arbeidsmarkt en in het vervolgonderwijs bevorderen, zodat zij gerichter kunnen inspelen op het arbeidsmarktperspectief. Dat kunnen instellingen volgens de Commissie doen door het aanbod, volume of kwaliteit van de opleidingen aan te passen in afstemming met het werkveld. In dit hoofdstuk beschrijven we welke soorten gegevens relevant zouden zijn voor onderwijsinstellingen, en waar hierin precies de gaten liggen.

4.1 Welke data over afgestudeerden is relevant voor onderwijsinstellingen?

Gegevens over afgestudeerden kunnen op verschillende manieren bijdragen aan het inzicht in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, of op een specifiek niveau, tussen de opleiding en het werkveld. In ons onderzoek zijn twee categorieën gegevens naar voren gekomen die bij ruimere beschikbaarheid kunnen leiden tot een completer beeld.

1. Gegevens over wat er gebeurt met afgestudeerden nadat zij de opleiding gediplomeerd verlaten. Hoe verdelen zij zich over de stromen 'werk', 'doorstuderende' en 'uitkering'? Deze categorie data is relevant om een beeld te krijgen van de kwalificerende functie van de opleidingen en de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod. Macrodoelmatigheid is een plicht van mbo-instellingen met als doel dat een opleiding alleen wordt aangeboden als er geen overlap is met het bestaande aanbod van opleidingen en dat er voldoende arbeidsmarktperspectief is. In de praktijk zouden er niet te veel en niet te weinig mensen

³⁵ Advies 'Arbeidsmarktperspectief van creatieve mbo-opleidingen'. Commissie Macrodoelmatigheid MBO, 16 april 2018

opgeleid moeten worden om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen.

2. Gegevens over de afgestudeerden die gaan werken nadat zij de opleiding gediplomeerd verlaten.
 - a) Welke functie bekleden ze? Deze informatie is nodig om data over de werkgeversvraag (zoals vacatures) realistisch te kunnen koppelen aan de opleiding. Ook is het relevant om te na te gaan naar welke functies studenten (kunnen) uitwijken als de functie die specifiek bij de opleiding hoort weinig beschikbaar is.
 - b) In welke branche komen ze terecht? In sommige clusters is de relatie tussen functie en branche verre van 1-op-1: administratieve functies bijvoorbeeld komen bij zeer uiteenlopende werkgevers voor. Deze categorie data is dan ook vooral relevant om te bepalen wie de werkgevers zijn waarmee moet worden afgestemd – deze zijn, als zij niet tot dezelfde branche behoren, immers niet natuurlijkerwijs verenigd in een brancheorganisatie.
 - c) Hebben ze een contract of werken ze als zzp'er? Met name in de creatieve clusters werken veel mensen als zzp'er. Hoe veel komt dit voor bij afgestudeerden van elke opleiding, en in hoeverre is dit een vrijwillige keuze? Gegevens hierover zijn ten eerste relevant om de verhouding tussen vraag en aanbod op waarde te kunnen schatten – zo kan vrijwillig zzp'er zijn een goed alternatief zijn in functies waarvoor weinig banen beschikbaar zijn, maar is gedwongen zzp'er zijn een teken van ongunstige kansen op de arbeidsmarkt. Ten tweede is deze categorie data belangrijk om te beoordelen in hoeverre het curriculum moet worden ingericht op een toekomst als zzp'er, bijvoorbeeld door het onderwijzen van ondernemersvaardigheden.

4.2 Hoe staat het met de beschikbaarheid van deze data?

Veel van de genoemde data zijn deels beschikbaar, maar met beperkingen als:

- De data zijn niet actueel;
- Het detailniveau van de data is niet voldoende – de data zijn bijvoorbeeld niet per opleiding verzameld;
- De data zijn incompleet, bijvoorbeeld omdat ze alleen voor bepaalde opleidingen of een bepaald cluster zijn verzameld;

Toch lijkt er voor een aantal van deze datavragen een oplossing in zicht te zijn. De afdeling Onderzoek, Informatie en Statistiek (OIS) van de Gemeente Amsterdam is op dit moment bezig met het opzetten van een database op basis van microdata van het CBS (op BSN-nummer). Hierin worden gegevens verzameld van een cohort Amsterdamse mbo-studenten dat meerdere jaren na het afronden de studie gevolgd wordt op het gebied van werk. Hierbij wordt gekeken naar de functiegroep waarbinnen de werkzaamheden vallen. Deze data wordt geaggregeerd op het niveau van opleiding (crebo-nummer). Deze database kan de 'witte vlekken' opvullen op het gebied van de activiteiten van afstudeerders (categorie 1), de branche van het bedrijf waar de afstudeerder werkt, uitgedrukt in de SBI-code (2b) en het type contract (3). Naast de functiegroep zou het toevoegen van de branche van de werkgever, een waardevolle uitbreiding kunnen zijn (2b).

In de tabel is een overzicht gegeven van de bronnen die het dichtst in de buurt komen van de gewenste data, en de beperkingen die deze bronnen hebben.

Data		Variabelen		Relevante bronnen	Beperking
1	Over afgestudeerden na het verlaten van de opleiding.		% werkend % uitkering % doorstuderen	DUO deelnemers tabel 14. ‘werkende schoolverlaters per instelling’ (2013)	Niet actueel
				[Lopend onderzoek Gemeente Amsterdam]	Nog niet beschikbaar
2	Over de groep afgestudeerden die na de opleiding gaat werken.	a. Welke functie bekleden ze?	Functie	[Lopend onderzoek Gemeente Amsterdam]	Nog niet beschikbaar
		b. In welke branche werken ze?	SBI-code	CBS ‘banen van werknemers; economische activiteit; regio’ (2016)	Niet het juiste detailniveau (niet naar opleidingsniveau, niet naar opleiding)
				[Lopend onderzoek Gemeente Amsterdam]	Nog niet beschikbaar
		c. Contract of zzp?	Contract/zzp	GOC ‘Volg mij maar’ (2017)	Niet compleet (Alleen voor creatieve sector)
			Zzp: vrijwillig/onvrijwillig	[Lopend onderzoek Gemeente Amsterdam]	Nog niet beschikbaar

Voor de onderwijsinstellingen is het relevant om de inzichten uit het lopende onderzoek van de gemeente Amsterdam niet alleen op het niveau van de gemeente of regio te hebben, maar ook op het niveau van de onderwijsinstelling. Hierbij wel speelt de beperking dat hierover niet naar een specifieke instelling gepubliceerd kan worden, tenzij de instelling zelf toestemming hiervoor geeft. OIS zou op basis van CBS gegevens de specifieke arbeidsmarktinformatie per instelling samen kunnen stellen voor instellingen uit de regio maar zou dit alleen mogen publiceren als de betreffende instellingen schriftelijke toestemming geven.

Daarnaast speelt de beperking dat er geen informatie beschikbaar is uitgesplitst naar de vestigingen van instellingen. Een instelling met vestigingen in Amsterdam en Rotterdam staat bij CBS geregistreerd onder één code (het BRIN nummer) van de hoofdvestiging. De arbeidsmarktinformatie

die dan wordt samengesteld is voor alle vestigingen onder de betreffende BRIN code. Het gevolg hiervan is dat er geen uitspraken kunnen worden gedaan over de specifieke vestiging. Dit zou opgelost kunnen worden door NAW of BSN-gegevens van mbo-deelnemers per vestiging van de instellingen vanuit de onderwijsinstellingen te verstrekken aan OIS en deze vervolgens binnen de beveiligde omgeving van CBS deze gegevens te analyseren. Hierbij komen echter wel privacy-vraagstukken om de hoek kijken. Het onderzoek vanuit de gemeente is een aanzienlijke verrijking van de beschikbare en data om transitiestromen van studenten na hun afstuderen in kaart te brengen, maar het vergt nog enige afstemming tussen de onderzoekers en de betrokken onderwijsinstellingen om de gegevens ook op vestigingsniveau van de onderwijsinstellingen te kunnen verkrijgen.

Welke vragen kunnen onderwijsinstellingen met deze data beantwoorden?

Wanneer onderwijsinstellingen bovenstaande datavraagstukken goed hebben opgelost, kunnen ze deze data gebruiken om belangrijke vraagstukken op te lossen rondom de aansluiting met het werkveld.

Data		Vragen die onderwijsinstellingen kunnen beantwoorden
1	Over afgestudeerden na het verlaten van de opleiding.	% werkend % uitkering % doorstuderen Maken studenten een succesvolle entree naar de arbeidsmarkt? In hoeverre zorgt de opleiding voor een goede aansluiting tussen mbo en hbo?
2	Over de groep afgestudeerden die na de opleiding gaat werken.	a. Welke functie bekleden ze? In hoeverre komen afgestudeerden terecht in functies die passend zijn bij hun gevolgde opleiding?
		b. In welke branche werken ze? Welke partners zijn relevant om te betrekken bij het onderwijs? In hoeverre leidt de opleiding op voor het betrokken werkveld? In hoeverre leidt de opleiding tot intersectorale mobiliteit?
		c. Contract of zzp? Hoe stabiel is het vooruitzicht van studenten op de arbeidsmarkt? In hoeverre hebben studenten ondernemersvaardigheden nodig? In hoeverre hebben docenten ondernemersvaardigheden nodig?

Deze vragen zijn relevant op alle niveaus binnen de onderwijsinstelling. Op strategisch/bestuurlijk niveau kunnen grote lange-termijn trends in beeld gebracht worden, waarop de instelling kan inspelen met bijvoorbeeld huisvesting, profilering en macrodoelmatigheidsvraagstukken. Op college- en opleidingsniveau kan het gaan om personele bezetting, onderwijsinhoud, competentieontwikkeling, maar vooral om contacten met het werkveld.

5. Conclusies

In dit onderzoek zijn twee hoofdvragen onderzocht:

1. In hoeverre leiden de betrokken onderwijsinstellingen studenten op die een succesvolle entree kunnen maken op de arbeidsmarkt en over competenties en vaardigheden beschikken waaraan het werkveld behoefte heeft?
 - a. Wat zijn de kenmerken van de studentstromen vanuit de beide opleidingsclusters naar de arbeidsmarkt?
 - b. In hoeverre is er sprake van aansluitingsproblematiek en zijn er verschillen in aansluitingsproblematiek tussen de betreffende opleidingsclusters of opleidingsniveaus?
 - c. Is er zicht op de technologische en organisatorische veranderingen binnen het werkveld die leiden tot andere of aanvullende competentie-eisen?
2. Op welke manier wordt er verbinding gelegd tussen de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om de aansluiting tussen onderwijs en werkveld te versterken?
 - a. Is er sprake van overlegstructuren, afstemmingsmomenten, samenwerkingsprojecten tussen onderwijs en bedrijfsleven waarin wordt gesproken over de wensen en behoeften ten aanzien van benodigde competenties, hoe zien deze overlegstructuren eruit en hoe zijn deze georganiseerd?
 - b. Is er sprake van feedbackloops, wordt er bijvoorbeeld omtrent de stageperiode en -begeleiding gesproken over de gevraagde competenties en in welke mate landen deze inzichten binnen de ontwikkeling van het onderwijscurriculum?

In dit hoofdstuk worden de conclusies van dit onderzoek beschreven aan de hand van deze onderzoeksvragen en de deelvragen die daarbij horen.

5.1 Aansluiting tussen onderwijs en werkveld

De eerste hoofdvraag die in dit onderzoek centraal staat gaat over de mate waarin onderwijsinstellingen studenten opleiden voor een succesvolle entree op de arbeidsmarkt en over in hoeverre de afgestudeerden de juiste competenties en vaardigheden bezitten, die aansluiten op het werkveld. Om deze vraag te beantwoorden is er kwantitatief onderzoek gedaan en zijn er interviews gehouden met bedrijven uit het werkveld. In het onderstaande worden de drie deelvragen één voor één beantwoord.

Deelvraag 1a: Wat zijn de kenmerken van de studentstromen vanuit de beide opleidingsclusters naar de arbeidsmarkt?

Het beantwoorden van deze vraag was grotendeels afhankelijk van de beschikbaarheid van data over de stappen van afgestudeerden naar de arbeidsmarkt. Hoewel gegevens over de huidige deelnemers aan het onderwijs en vacaturedata op de arbeidsmarkt afzonderlijk ruim beschikbaar zijn, is het voor de koppeling hiertussen belangrijk om gegevens te hebben over afgestudeerden. Deze data was nog te wisselend, te weinig, en te weinig actueel beschikbaar. De onderwijsinstellingen beschikken nauwelijks over data over hun studenten na afronding van de opleiding en ook open onderwijsdata (bv via DUO) geven onvoldoende inzicht. Daarom geven de uitkomsten van de kwantitatieve analyse

per sector in hoofdstuk 2 nog onvoldoende beeld van de transitiestromen van mbo-studenten na hun opleiding.

Voor de administratief/juridische opleidingen geldt dat dit relatief grote opleidingen zijn, in 2018 studeren er in totaal 2.751 studenten aan een van deze opleidingen binnen Amsterdam. Hun aantal is de afgelopen jaren wel afgenomen, in 2013 stond het aantal studenten nog op 3.868. De opleidingen zijn in Amsterdam niet oververtegenwoordigd ten opzichte van de rest van het land, de uitzondering hierop wordt gevormd door de opleiding Junior Assistent-Accountant, waarvan 44% van het totale aantal studenten (landelijk) in Amsterdam studeert. Er zijn in Amsterdam relatief veel vacatures beschikbaar in verhouding tot het jaarlijkse aantal afgestudeerden, toch zijn de kansen voor afgestudeerden in deze opleidingen beperkt, zij ervaren veel concurrentie van andere werkzoekenden, die wellicht meer werkervaring met zich mee brengen. Vacatures voor deze functies zijn verspreid over een grote diversiteit van sectoren, dit weerspiegelt het beeld dat er voor deze opleidingen niet gesproken kan worden van één herkenbare en aanspreekbare sector.

De aantallen studenten die één van de opleidingen in de detailhandel volgen is omvangrijk, 3.500 en dit aantal is stijgende. De omvang van de opleiding Interieuradviseur is in Amsterdam sterk oververtegenwoordigd ten opzichte van de rest van Nederland. Voor deze opleiding is de kans op een baan echter beperkt, het aantal vacatures blijft achter bij het aantal afgestudeerden. In totaal zijn er voor de opleidingen in de detailhandel relatief veel vacatures op mbo-niveau beschikbaar, vooral voor de functie van verkoper is er sprake van een ruime beschikbaarheid van vacatures ten opzichte van het aantal afgestudeerden. Toch ondervinden afgestudeerden stevige concurrentie op de arbeidsmarkt van andere werkzoekenden. Dit strookt met het beeld van werkgevers dat zij voor het beroep van verkoper een gerichte opleiding niet per se noodzakelijk achten. Werkzoekenden met een andere of zelfs zonder opleiding worden ook aangenomen voor deze functie.

De creatieve opleidingen hebben een stijgend aantal studenten in Amsterdam, in 2017 studeren meer dan 3.000 mbo-studenten in een van de creatieve opleidingen. De meeste opleidingen zijn sterk oververtegenwoordigd in Amsterdam ten opzichte van de rest van Nederland. Voor de opleiding Behoudsmedewerker en Ondernemend Meubelmaker komen vrijwel alleen voor in Amsterdam. Er zijn weinig vacatures beschikbaar op mbo-niveau voor de creatieve functies. Kijkend naar de werkgelegenheid in de sector blijkt deze voor een groot deel te bestaan uit zzp'ers (59% van de totale werkgelegenheid). De kans op werk is daarom voor deze studenten over het algemeen niet ongunstig, maar zij zullen zich op een andere manier moeten voorbereiden op hun entree op de arbeidsmarkt dan de studenten in de economische opleidingen.

Deelvraag 1b: In hoeverre is er sprake van aansluitingsproblematiek en zijn er verschillen in aansluitingsproblematiek tussen de betreffende opleidingsclusters of opleidingsniveaus?

Aansluitingsproblematiek draait om de uitdagingen in aansluiting tussen hetgeen dat de studenten leren op hun opleiding en wat werkgevers van hen verwachten als werkende in de praktijk. Bedrijven, experts en de onderwijsinstellingen hebben hun mening gegeven over de aansluiting van economische en creatieve opleidingsclusters in Amsterdam. Ze zien dat de aansluiting zowel op inhoudelijk als op sociaal-professioneel vlak kan verbeteren. Specifieke inhoudelijke vakkennis en beroepskennis sluiten soms wel aan, soms niet, maar worden door de meeste bedrijven aangepakt als hun taak. Ze willen

hierin investeren en begrijpen dat de onderwijsinstelling niet precies kan aansluiten op de situatie van elk bedrijf. Daarentegen zien de bedrijven de rol van de onderwijsinstelling wél bij het aanleren van sociaal-professionele vaardigheden. Welke vaardigheden dat zijn, verschilt per cluster: bij administratief-juridisch moeten werknemers op een klantgerichte, zelfstandige en volwassen manier omgaan met verschillende soorten klanten en uitdagingen, bij detailhandel zijn verkoopvaardigheden van belang en in de creatieve industrie gaat het om creativiteit, omgaan met ontwerpprogramma's, ondernemend gedrag en reflectie.

Uit de gesprekken met de werkgevers is bovendien gebleken dat werkgevers weinig informatie hebben over de inhoud van de betreffende opleidingen. Het merendeel van de gesproken werkgevers gaf aan tevreden te zijn met het kennis- en vaardighedenniveau van de huidige stagiairs en werknemers, maar zien hierin niet direct de toegevoegde waarde van de opleiding. Daarnaast bleek uit de gesprekken dat de mbo-stagiair nog vaak wordt ingezet als volwaardige maar goedkope arbeidskracht. Een groot deel van de gesproken werkgevers heeft altijd een of meerdere stagiairs in dienst, maar biedt vrijwel geen vacatures aan voor mbo-werknemers. De doorstroom vanuit de stage naar een baan blijkt ook beperkt. Tegelijkertijd zijn er ook werkgevers die juist intensief investeren in de leerprestaties van de student en daarmee echt toegevoegde waarde leveren aan het leerrendement vanuit de stage. Verbeteringen in de aansluiting tussen werkveld en onderwijs liggen dus niet alleen aan de kant van onderwijsinstellingen, maar ook werkgevers zullen een betekenisvolle rol moeten pakken.

Deelvraag 1c: Is er zicht op de technologische en organisatorische veranderingen binnen het werkveld die leiden tot andere of aanvullende competentie-eisen?

In alle onderzochte sectoren zijn er ontwikkelingen waarneembaar die van invloed zijn op de beroepen van de toekomst. Digitalisering en automatisering spelen een rol in alle sectoren. In de administratief-juridische beroepen gaat om de verschuiving van uitvoerende naar analyserende werkzaamheden. Dit heeft als consequentie dat de vaardigheden verdiepen en verbreden: werknemers voeren niet alleen data in, maar gaan dieper in op data door te analyseren en te adviseren. Daarnaast zullen administratief-juridische medewerkers door organisatorische veranderingen vaker flexibel aanvullende werkzaamheden uitvoeren rondom evenementenmanagement, veiligheid en klantgerichtheid, waardoor meer (flexibiliteit in) vaardigheden nodig is. In de detailhandel zorgen digitalisering en automatisering ervoor dat er een verandering is in de verkoopkanalen. Naast verkopers in een fysieke winkel, is er ook behoefte aan andere functies. Daarnaast zullen de verkopers in de fysieke winkels steeds meer toegevoegde waarde moeten leveren als aanvulling op de digitale verkoopkanalen.

In de creatieve industrie zorgen technologische veranderingen voor nieuwe productietechnieken, zoals 3D-printing. Verder heeft de sector te maken met de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Daardoor bestaat de creatieve industrie steeds meer uit kleine ondernemende bedrijven en zzp'ers. Tegelijkertijd werken zzp'ers nog wel samen in allerlei constructies, waardoor het meer dan ooit belangrijk is dat afgestudeerden zowel goed voor hun eigen belangen kunnen opkomen, als kunnen samenwerken en communiceren met (complexe) partijen.

Deze ontwikkelingen worden door alle werkgevers herkend en uiteraard vragen zij de opleidingen om hierin mee te ontwikkelen. Toch geven zij ook aan dat de ontwikkelingen in de praktijk minder hard gaan dan de trends doen vermoeden. Veel functies zijn nog steeds vergelijkbaar met enige tijd geleden, er blijft een grote behoefte bestaan aan goed geschoold mbo-personeel.

5.2 Afstemming tussen onderwijsinstellingen en werkgevers

De tweede hoofdvraag in dit onderzoek gaat over de manier waarop er verbinding wordt gelegd tussen de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om de aansluiting tussen onderwijs en werkveld te versterken. Ook deze vraag is besproken met het Amsterdamse bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. De tweede hoofdvraag valt uiteen in twee deelvragen, die een verkenning vragen naar de overlegstructuren en feedbackloops over de kwaliteit van het onderwijs:

Deelvraag 2a: Is er sprake van overlegstructuren, afstemmingsmomenten, samenwerkingsprojecten tussen onderwijs en bedrijfsleven waarin wordt gesproken over de wensen en behoeften ten aanzien van benodigde competenties, hoe zien deze overlegstructuren eruit en hoe zijn deze georganiseerd?

Deelvraag 2b: Is er sprake van feedbackloops, wordt er bijvoorbeeld omtrent de stageperiode en -begeleiding gesproken over de gevraagde competenties en in welke mate landen deze inzichten binnen de ontwikkeling van het onderwijscurriculum?

Aangezien er weinig georganiseerd of bekend is bij onderwijsinstellingen en bedrijven over de afstemmingsstructuren, worden deze twee vragen in één keer beantwoord, door ze uit te splitsen in afstemming op strategisch niveau en afstemming op uitvoerend niveau.

5.2.1 Afstemming op strategisch niveau

Op strategisch niveau geven zowel de werkgevers als de opleidingsinstellingen zelf aan dat er onvoldoende afstemming plaatsvindt. De creatieve opleidingen lukt het iets beter om deze afstemming te organiseren via de ontwikkelde publiek-private samenwerkingen en een aantal grote evenementen op regionaal niveau. Voor de economische opleidingen zijn er weinig tot geen overlegtafels met werkgevers op regionaal niveau. Werkgevers ervaren de noodzaak of urgentie niet om bij te dragen aan de kwaliteit van de opleidingen. De tekorten aan personeel zijn voor deze sectoren (nog) niet bedreigend hoog en de werkgevers zijn redelijk tevreden over het niveau van de stagiaires en aankomend medewerkers. Tegelijkertijd merken we dat de werkgevers die bereid zijn om in gesprek te gaan, ook bereid zijn om bij te dragen aan het onderwijs.

De onderwijsinstellingen ervaren het gebrek aan strategische afstemming als problematisch. Er is onvoldoende afstemming met het werkveld om de opleidingen voldoende toe te rusten op de uitdagingen van de toekomst. Ook vanaf de beleidsmatige kant wordt er van mbo-instellingen steeds meer verwacht dat zij de afstemming met het werkveld gaan vormgeven. Het Bestuursakkoord dat op 7 februari 2018 is afgesloten tussen het ministerie van OCW en de MBO-raad³⁶ vraagt van alle mbo-onderwijsinstellingen om voor alle opleidingen een regionale kwaliteitsagenda af te spreken met

³⁶ Bestuursakkoord MBO; Trots, vertrouwen en lef, 2018

stakeholders uit het regionale werkveld. De kwaliteitsagenda vloeit voort uit de strategie van de onderwijsinstelling, die breed gedragen wordt door haar interne en externe stakeholders en wordt volgens het Bestuursakkoord dan ook vormgegeven met de partners van de mbo-onderwijsinstelling. Deze afspraken hebben tot doel de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, maar ook de macrodoelmatigheid van het mbo-onderwijs te versterken, waarover in de Commissie Macrodoelmatigheid mbo wordt gesproken³⁷. Er moet een balans bestaan tussen de omvang en kwaliteit van de opleidingen in verhouding tot de arbeidsvraag vanuit het werkveld. Ook worden instellingen geadviseerd opleidingen niet op te veel plaatsen aan te bieden als dit leidt tot overcapaciteit. Om deze afwegingen goed te kunnen maken is een beter inzicht in de uitstroom van de mbo-studenten na hun opleiding onontbeerlijk. De kwaliteit van de opleiding wordt niet alleen bepaald door het tijdig behalen van het diploma maar ook door hoe het de student daarna vergaat. Uit dit onderzoek is gebleken dat dit inzicht ontbreekt. De openbaar beschikbare databronnen geven onvoldoende inzicht in deze transitiestromen en ook de alumni worden door de onderwijsinstellingen niet structureel gevolgd en bevraagd over hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

5.2.2 Afstemming op uitvoerend niveau

Voorafgaand aan dit onderzoek werd verwacht dat de afstemming met het werkveld voor de creatieve opleidingen structureel verankerd zou zijn dan voor de economische opleidingen. Beide opleidingsclusters geven aan de afstemming met het werkveld zeer belangrijk te vinden om het onderwijscurriculum te kunnen blijven innoveren en aan te laten sluiten bij de praktijk van het werkveld. Op uitvoerend niveau is vanuit de werkgevers gezien de stagebegeleider een belangrijke factor in de afstemming met het werkveld en het vernemen van signalen uit het werkveld. De creatieve opleidingen lijken dit effectiever georganiseerd te hebben, waarbij de stagebegeleider als verbindende factor optreedt. Voor de economische opleidingen is zelfs op uitvoerend niveau de afstemming lastig, niet altijd is de stagebegeleider een zichtbaar aanspreekpunt voor werkgevers. De onderwijsinstellingen geven aan het communicatiekanaal via de stagebegeleider niet als primaire route te beschouwen om signalen vanuit het werkveld te ontvangen, het behoort in principe niet tot de functieomschrijving van de stagebegeleider en/of -coördinator en er is in veel gevallen geen structuur binnen de opleiding ingericht om opvolging te geven aan deze signalen.

^{37 37} Advies 'Arbeidsmarktperspectief van creatieve mbo-opleidingen'. Commissie Macrodoelmatigheid MBO, 16 april 2018 www.cmmbo.nl

6. Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek formuleren we aanbevelingen die aansluiten op de indeling in de hoofdvragen, uitgesplitst tussen de aansluiting tussen opleiding en werkveld en het proces van afstemming.

6.1 Aansluiting tussen opleiding en werkveld

De eerste vijf aanbevelingen richten zich op het verbeteren van de inhoudelijke aansluiting tussen de opleiding en het werkveld.

- 1. Informeer de werkgever over de opleiding en de verwachtingen bij de stage.** De werkgevers uit dit onderzoek geven aan onvoldoende op de hoogte te zijn van de inhoud van het curriculum, wat de student al heeft geleerd en wat de rol van de praktijkorganisatie is tijdens de stage. Dit beperkt de leerervaring van de student. Informeer werkgevers goed over de opleiding, maar ook wat de verwachtingen zijn van de begeleiding door de werkgever. Deel goede voorbeelden van de begeleiding van werkgevers met elkaar. Dit biedt ook de mogelijkheid om werkgevers te wijzen op het feit dat een stagiair geen goedkope arbeidskracht is, maar komt om te leren. Zo is er structureel tijd en aandacht voor begeleiding. Het informeren van werkgevers gebeurt het best vanuit de belevingswereld van de werkgevers zelf, daarom is het delen van inspirerende *best practices* aan te raden. Wees als onderwijsinstelling ook niet huiverig om met een dilemma te komen, in plaats van met een uitgewerkt plan. Op deze manier voelt de werkgever zich echt betrokken om mee te denken en om samen het probleem op te lossen. Als er al een uitgewerkt plan ligt, kan dit juist averechts werken: de werkgever voelt zich geneigd het bestaande plan af te schieten, want hij heeft niet kunnen meedenken. Dit betekent niet dat de onderwijsinstelling haar expertise achterhoudt, maar dat de onderwijsinstelling deze expertise in een open discussie inbrengt³⁸.
- 2. Zorg voor een structureel inzicht in de overstap van studenten naar de arbeidsmarkt.** Gebruik beschikbare databronnen om de grote lijnen van de mobiliteit in de gaten te houden en voer structureel alumni-onderzoek uit om ook eigen databronnen op te bouwen. Openbare data van SBB en DUO leveren onvoldoende kwalitatieve en toepasbare data op. De richtlijnen uit hoofdstuk 4 zijn gericht op het opnieuw inrichten van de datastructuur. Deze kan bestaan uit kwalitatief alumnionderzoek: laat studenten drie maanden na hun afstuderen aangeven welke stap ze hebben gemaakt na hun opleiding en hoe de opleiding bijdraagt aan hun huidige arbeidsmarktpositie. Bevraag ditzelfde cohort van studenten na 3 jaar nogmaals om de ontwikkeling in hun loopbaan in beeld te krijgen. Daarnaast is het mogelijk om kwantitatieve informatie beter te benutten: Welk deel van de studenten gaat aan de slag in een functie waarvoor hij of zij is opgeleid? Welk deel studeert door, welk deel gaat aan de slag bij werkgevers binnen de regio en op wat voor soort contract? De gemeente Amsterdam is een professionaliseringsslag aan het maken in het structureren en bijhouden van data, zodat dit in de toekomst gemakkelijker te analyseren is.

³⁸ Eric Spaans, Gemma van der Ploeg, Rolf Resink – Hoe richt je een zwerm? Een eenvoudige aanpak voor complexe vraagstukken, 2016.

3. **Ontwikkel structureel alumnibeleid.** Naast het opbouwen van een structureel inzicht in de stappen die alumni zetten op de arbeidsmarkt, is het belangrijk voor onderwijsinstellingen om beleid te ontwikkelen naar aanleiding van deze data. Alumni zijn waardevolle ambassadeurs voor de opleiding, zij gaan grotendeels aan de slag bij de werkgevers waar de onderwijsinstellingen hun afstemming mee willen organiseren. Maak gebruik van dit netwerk van alumni om deze werkgevers aan de onderwijsinstellingen te verbinden.
4. **Verken geautomatiseerde mogelijkheden om inzichten op te halen over de behoeften van werkgevers.** In de beschreven praktijk van stages en adviesraden of werkveldcommissies (en in dit onderzoek) worden werkgevers op betrekkelijke traditionele manier gevraagd hun informatie en inzichten te delen, namelijk mondeling: zij verwoorden hun eigen waarnemingen en opvattingen. Duidelijk blijkt dat (1) dit voor veel werkgevers als veelgevraagde tijdsinzet wordt ervaren en (2) de opbrengst ook niet de verder reikt dan de waarnemingen zoals werkgevers die zelf zien en onder woorden kunnen brengen. Via Artificial Intelligence-toepassingen (als natural language processing en machine learning) kan dit echter efficiënter en effectiever. Wanneer met deze toepassingen bijvoorbeeld zowel de openbare uitingen van de bedrijven worden gevolgd als hun vacatureteksten worden geanalyseerd, zijn mogelijk óók veranderingen in de inhoud van het werk te signaleren die meer onder de oppervlakte plaats vinden. Een voorbeeld hiervan is van de beroepen Community Manager en Growth Hacker. Deze beroepen hadden oorspronkelijk de titel van Marketingmedewerker of -manager, maar zich in deze tijd veel meer richten op digitale marketing. Dat heeft invloed op de manier waarop er in advertenties wordt gecommuniceerd en dus ook de titels van de banen die daarbij horen.

6.2 Proces van afstemming

De volgende zes aanbevelingen hebben betrekking op het proces van afstemming, gezien de gefragmenteerde aard van de domeinen. Hierbij gaat het niet alleen om de samenwerking tussen bedrijven en de separate onderwijsinstellingen, maar ook om de manier waarop de onderwijsinstellingen met elkaar en met de gemeente strategisch samenwerken.

5. **Organiseer gezamenlijke strategische overlegtafels op regionaal niveau.** Voor de onderzochte opleidingen is de afstemming op regionaal strategisch niveau volgens de werkgevers en de onderwijsinstelling onvoldoende. Organiseer op regionaal niveau strategische overlegtafels onder de noemer van de MBO-Agenda, niet op het niveau van de individuele onderwijsinstelling. Voor een werkgever is de onderwijsinstelling waar de student of aankomend werknemer vandaan komt namelijk van minder belang dan zijn kwaliteiten. Amsterdam kan met deze constructie van strategisch overleg rondom de MBO-Agenda, waarin er veel aandacht is voor verbeteringen in het mbo, een echte voorloper zijn op andere regio's.
6. **Investeer in de rol van de stagebegeleider.** Deze persoon blijkt een cruciale verbinder tussen het werkveld en de onderwijsinstelling. De functie is sterk extern gericht. De persoon is goed in relatiebeheer, spreekt de taal van de werkgever en kan netwerken ontwikkelen. Hij of zij behartigt de belangen van de werkgever in de samenwerking. Hij kent het werkveld waarvoor hij verantwoordelijk is door en door en komt bij voorkeur ook uit het werkveld. Deze persoon is meer dan de helft van zijn tijd buiten de onderwijsinstelling aan de slag en heeft de vaardigheid om de signalen van de werkgevers op een goede manier bij de opleiding te laten landen. Stagebegeleiders zijn op dit moment meestal minder vaak bij bedrijven aanwezig en ervaren mogelijk de spanning tussen de verwachtingen van de onderwijsinstelling voor de educatieve

begeleiding van studenten aan de ene kant en de verwachtingen van bedrijven om feedback door te geven aan de andere kant. Er moet gezocht worden naar een passende structuur om deze relatiebeheerder goed te faciliteren in zijn of haar rol.

7. **Weet wat werkgevers prikkelt om deel te nemen in een netwerk.** Een belangrijke drijfveer voor bedrijven is de mogelijkheid om in een vroeg stadium de beste kandidaten te werven voor het eigen bedrijf. Werkgevers hebben ook een prikkel om deel te nemen aan netwerken als ze daar nieuwe afnemers of toeleveranciers tegen kunnen komen en met hen kunnen samenwerken. Zorg ervoor dat werkgevers in deze behoeften worden voorzien vanuit het netwerk. Werkgevers vinden het belangrijk om serieus genomen te worden en mee te kunnen denken, dus zorg ervoor dat ze eigenaar worden van de aansluiting met de arbeidsmarkt en het netwerk. Dat kan door ze in een vroeg stadium te betrekken.
8. **Neem één grote transitie als uitgangspunt voor de afstemming.** Nu zijn de veranderingen in functies die bedrijven zien en verwachten nogal algemeen geformuleerd omdat ze worden gevraagd naar alle veranderingen in alle administratieve, detailhandel of creatieve functies. Wat we van bestaande pps-en kunnen leren is dat het bedrijven (en instellingen) motiveert (om deel te nemen) en helpt (om veranderingen te benoemen) als ze zich focussen op één grote transitie of één cross over, zoals de digitalisering in de zorg. Ook hier zou juist de gemeente Amsterdam als voorloper in Nederland met de mbo-instellingen en netwerken van bedrijven enkele grote transities kunnen benoemen die (ook) zullen leiden tot veranderingen in beroepen, zoals (enkele willekeurige voorbeelden) de groeiende rol van platformen (als Uber en Airbnb), de opkomst van e-commerce, de digitalisering en in de cloud plaatsen van administraties, de digitalisering van alle koppelingen die burgers en bedrijven maken met overheden etcetera. Dit sluit bovendien aan bij de ambitie van de Amsterdam Economic Board om een rol te spelen bij het aanpakken van grote maatschappelijke uitdagingen, waarbij de uitdaging 'Talent voor de Toekomst' het meest aansluit bij de Amsterdamse MBO-agenda. Deze maatschappelijke uitdagingen zouden bijvoorbeeld ook leidend kunnen zijn in de vorming van nieuwe keuzedelen, die flexibiliteit bieden in het omgaan met regionale uitdagingen. Amsterdam kan zich onderscheiden door als grootste stad van het land een aantal grote transities of ingewikkelde vraagstukken aan te pakken samen met de onderwijsinstellingen in de stad.
9. **Maak gebruik van bestaande netwerken vanuit andere opleidingen.** Enkele bestaande pps-en in Amsterdam hebben een sterker georganiseerd partnernetwerk met werkgevers die naast de functies waarvoor ze deelnemen aan een pps, óók veel economische functies hebben en dus al ervaring hebben met langdurige samenwerking met het mbo en in enkele specifieke modellen (zoals in de hospitality en in de zorg). Deze werkgevers zijn op naam uit te nodigen om ook voor hun administratieve functies samenwerking vorm te geven.
10. **Maak gebruik van de netwerken van werkgeversvertegenwoordigers.** Op dit moment lijkt de verantwoordelijkheid om in contact te zijn met werkgevers vooral bij het mbo te liggen. Maar werkgevers hebben een gelijke verantwoordelijkheid. Een speler als VNO-NCW/MKB Nederland in de regio zou goed een bijeenkomst kunnen beleggen met haar directe leden en met de relevante ondernemersverenigingen en -netwerken op dit domein, die weer hun relevante leden kunnen uitnodigen. Eén jaarlijks evenement kan veel informatie opleveren (zoals een regionale bijeenkomst van het Techniekpact ook fungeert als plek om veel relevante ontwikkelingen in het werkveld op te halen. Daarnaast kan ook gebruik worden gemaakt van ondernemersnetwerken verbonden aan bepaalde wijken, zoals bedrijvenvereniging VAZO (Amsterdam Zuidoost) en

Amsterdam City in de binnenstad. Andere zijn sectoraal, zoals het samenwerkingsverband van zorgwerkgevers SIGRA en de Amsterdamse Federatie van Woningcorporaties. Ook zij kunnen gevraagd worden om veranderingen in het werk bij hun achterbannen 'op te halen' in ruil voor meer invloed op het onderwijs. Ook de grote achterban van de Amsterdam Economic Board kan hier systematisch op benaderd worden. Zwakke werkgeversnetwerken (zoals voor de economische sectoren) zijn slecht in staat hun achterban te mobiliseren om hun stem te laten horen naar het beroepsonderwijs. Maar pps-en rond het beroepsonderwijs kunnen zwakke werkgeversnetwerken wel sterker maken, omdat ze allerlei communities of practice ondersteunen. Elders in het land zijn er letterlijke symbioses, omdat de secretaris van een werkgeversnetwerk of -vereniging tevens projectmanager is van de pps. Wel is er ontwikkelgeld nodig om dit überhaupt te starten, en daarvoor kunnen gemeente en mbo-instellingen een klein ontwikkelpotje beschikbaar stellen.

11. **Vraag werkgevers om hun deuren open te zetten.** Organiseer één evenementweek in het jaar in de hele stad voor economische en creatieve beroepen, waar studenten en mbo-afgestudeerden de kans te krijgen om een kijkje in de keuken te nemen bij verschillende bedrijven. Een aantal werkgevers uit het onderzoek gaf aan bereid te zijn hieraan bij te dragen, zowel uit wervingsoogpunt als uit maatschappelijke betrokkenheid. Om draagvlak bij alle organisaties te krijgen, is het aan te raden het evenement te organiseren met een aantal grote werkgevers, die als ambassadeur andere bedrijven kunnen uitdagen om mee te doen.

6.3 Reflectie op het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd voor clusters van opleidingen waarvan weinig bekend was over de afstemming met het werkveld, dit in tegenstelling tot andere clusters waarvan bekend is dat er veel afstemming en invloed vanuit het werkveld plaatsvindt op het curriculum, zoals techniek, zorg en ICT. Dit onderzoek heeft een exploratief karakter gehad. Op basis van gesprekken met afnemende werkgevers, stagebedrijven en vertegenwoordigers vanuit de onderwijsinstellingen is een eerste beeld samengesteld van de aansluiting tussen onderwijs en werkveld en de wijze van afstemming daartussen. Het is de eerste keer dat voor deze clusters dergelijk onderzoek is uitgevoerd. Het beeld dat opkomt uit het onderzoek geeft aanleiding voor alertheid. Er worden in Amsterdam veel studenten opgeleid in deze opleidingsrichtingen, maar de invloed van werkgevers op de inhoud van het curriculum lijkt beperkt. Het kost grote moeite om werkgevers structureel en strategisch te betrekken bij het onderwijs. De grote moeite die het heeft gekost om werkgevers voor dit onderzoek bereid te vinden om deel te nemen aan een telefonisch interview of ronde tafel gesprek illustreert dit. Deze opleidingen staan voor een grote uitdaging, maar wel één waar een oplossing voor gezocht moet worden omdat de onderwijsinstellingen zelf en ook de overheid steeds meer nadruk willen en moeten leggen op de afstemming met het regionale werkveld. Het begin van de oplossing ligt waar mogelijk in het benutten van het lijntje dat er wél met het werkveld is, namelijk via de route van de stage, ook al is dat lijntje er in de basis niet voor bedoeld. Het is voor een aantal opleidingen wel de enige lijn dat er loopt naar het werkveld.

Wat we op basis van dit onderzoek wel in kaart hoopten te brengen, maar onvoldoende mogelijk bleek, is het in beeld brengen van de overstap van de studenten naar het werkveld en hoe het hen vervolgens vergaat. Bestaande databestanden van bijvoorbeeld DUO en SBB bieden deze informatie

niet, maar ook de betrokken onderwijsinstellingen beschikken niet over een volledig beeld. De gemeente zet inmiddels een eerste goede stap om deze gegevens boven water te krijgen. Het parallel uitvoeren van een gestructureerd en frequent alumni-onderzoek onder alle Amsterdamse mbo-studenten zou het complete beeld moeten opleveren, op basis waarvan onderwijsinstellingen hun studenten nog beter kunnen voorbereiden op hun toekomst.

7. Bijlage: screenshots van dashboard

Administratief-juridisch

Cluster

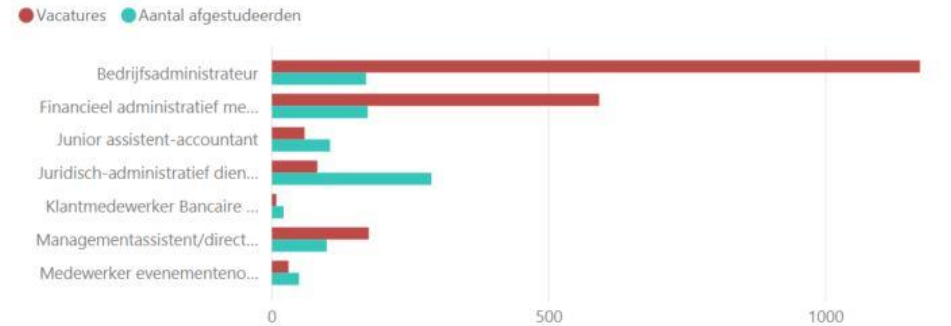
- ☒ Administratief & juridisch
- ☐ Creatieve industrie
- ☐ Handel
- ☐ Overig

Opleiding

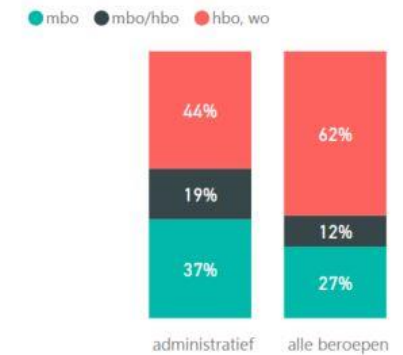
- ☐ Bedrijfsadministrateur
- ☐ Financieel administratief medewerker
- ☐ Junior assistent-accountant
- ☐ Juridisch-administratief dienstverlener
- ☐ Klantmedewerker Bancaire Diensten
- ☐ Managementassistent/directiesecretaresse
- ☐ Medewerker evenementenorganisatie
- ☐ Medewerker facilitaire dienstverlening
- ☐ Medewerker secretariaat en receptie

**Administratief &
juridisch**

Vacatures versus afgestudeerden in MRA 2017



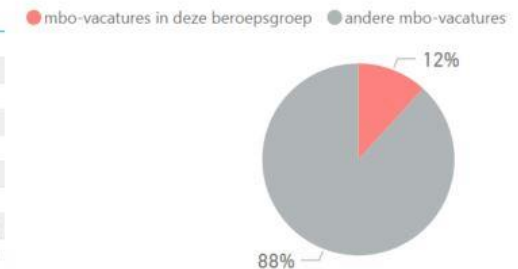
Verdeling vacatures over niveaus



Kans op werk Amsterdam (2017)

Beroep	Kans op werk	Belangrijkste factor achter lage kans
Bedrijfsadministrateur	Voldoende	
Financieel administratief medewerker	Voldoende	
Junior assistent-accountant	Voldoende	
Juridisch-administratief dienstverlener	Voldoende	
Klantmedewerker Bancaire Diensten	Geen uitspraak mogelijk	Nieuwe kwalificatie
Managementassistent/directiesecretaresse	Ruim voldoende	
Medewerker evenementenorganisatie	Gering	Weinig vacatures
Medewerker facilitaire dienstverlening	Gering	Concurrentie andere werkzoekenden
Medewerker secretariaat en receptie	Matig	Concurrentie andere werkzoekenden

Aandeel cluster in totaal aantal mbo-vacatures



Bedrijven die in de MRA de meeste mbo-vacatures plaatsen voor deze beroepsgroep

1 Spirit 2 van der Valk 3 ACCOR 4 ROC van Amsterdam 5 Vrijwilligerscentrale Haarlem

Administratief-juridisch

Cluster

- ☒ Administratief & juridisch
- ☐ Creatief vakmanschap
- ☐ Handel
- ☐ Media & vormgeving
- ☐ Overig

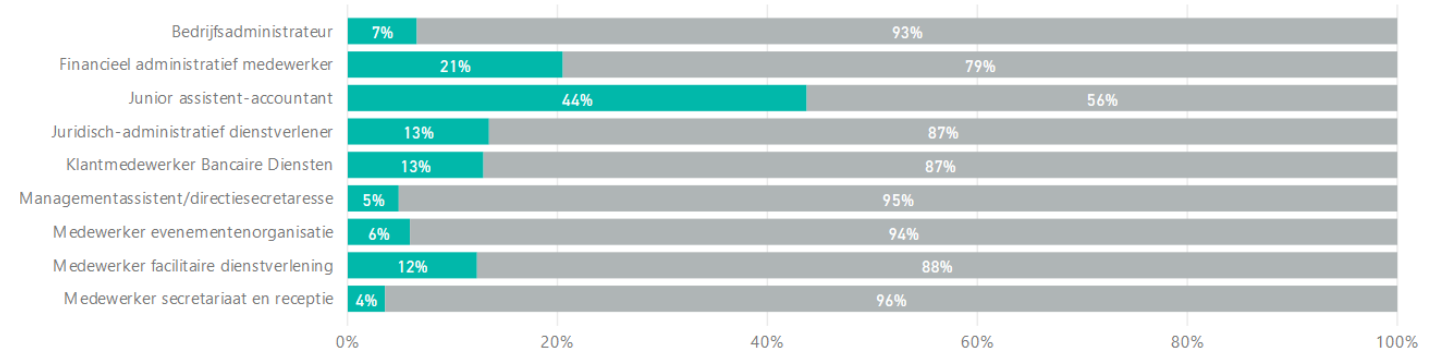
Opleiding

- ☐ Bedrijfsadministrateur
- ☐ Financieel administratief medewerker
- ☐ Junior assistent-accountant
- ☐ Juridisch-administratief dienstverlener
- ☐ Klantmedewerker Bancaire Diensten
- ☐ Managementassistent/directiesecretaresse
- ☐ Medewerker evenementenorganisatie
- ☐ Medewerker facilitaire dienstverlening
- ☐ Medewerker secretariaat en receptie

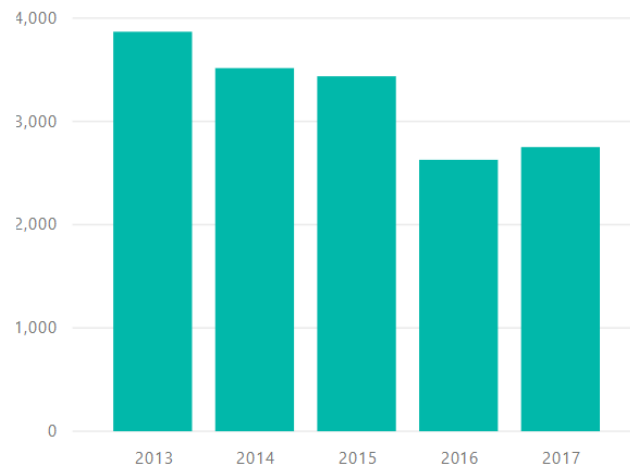
Administratief & juridisch

Aandeel studenten in dit cluster in Amsterdam versus de rest van Nederland

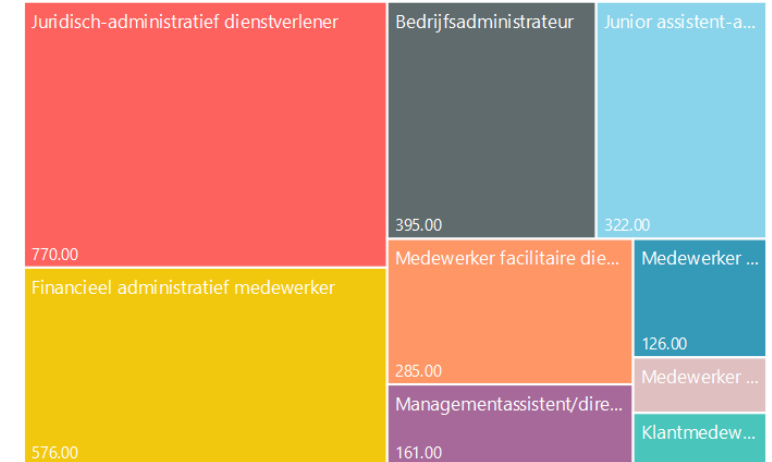
SCHOOL ● De vier Amsterdamse scholen ● Overige scholen



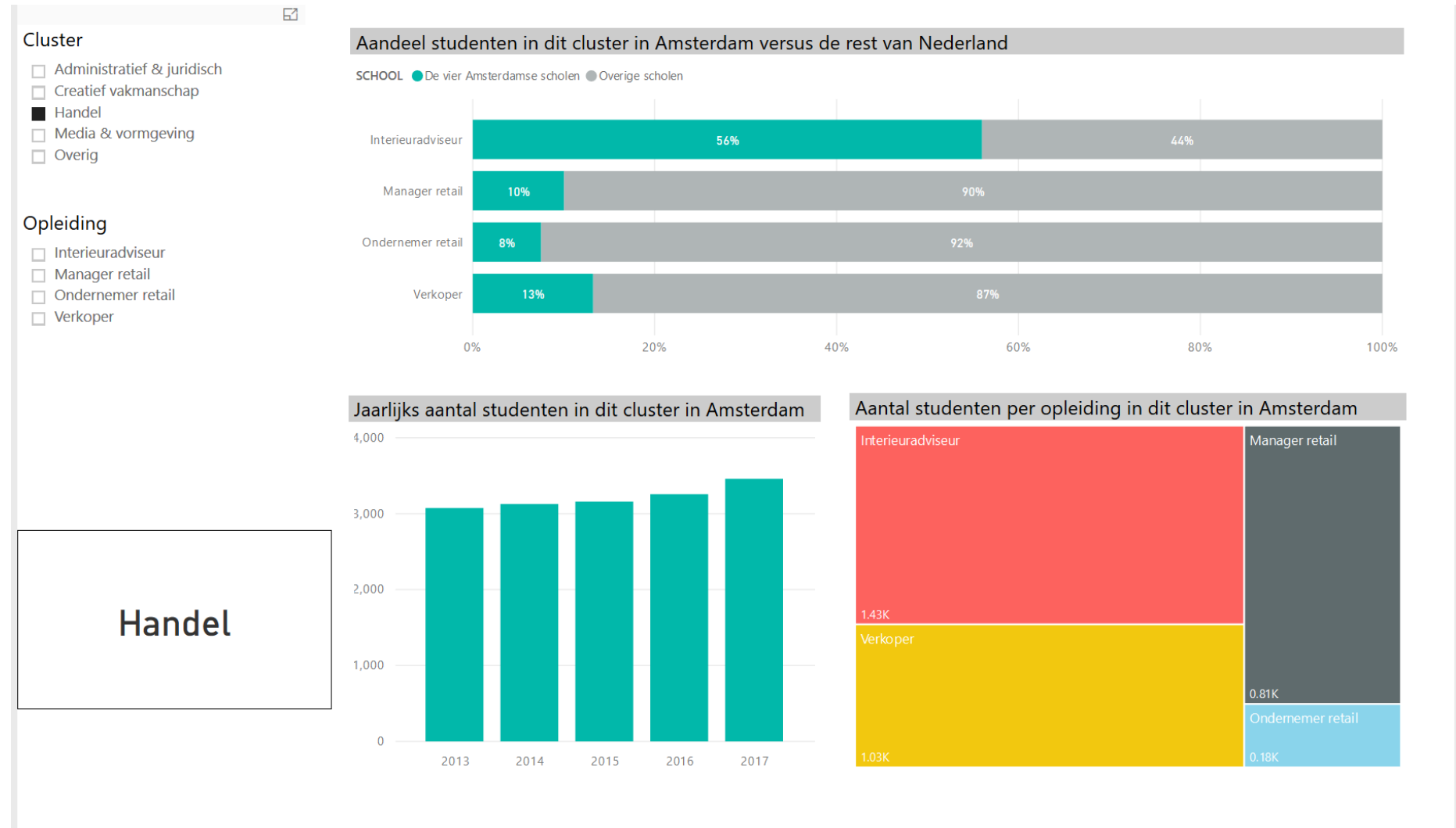
Jaarlijks aantal studenten in dit cluster in Amsterdam



Aantal studenten per opleiding in dit cluster in Amsterdam



Handel



Handel

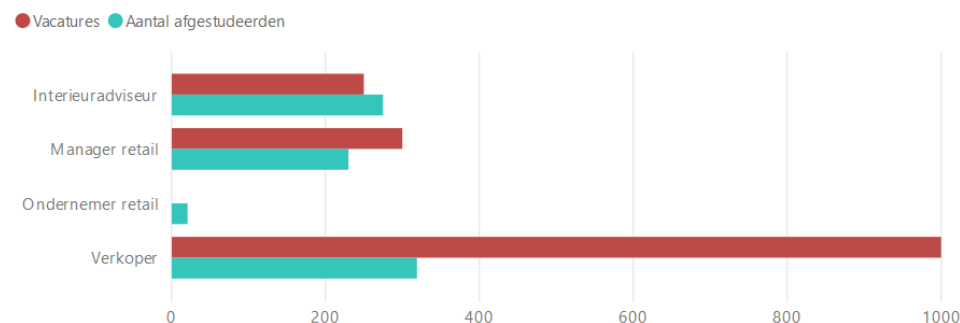
Cluster

- ☐ Administratief & juridisch
- ☐ Creatief vakmanschap
- ☒ Handel
- ☐ Media & vormgeving
- ☐ Overig

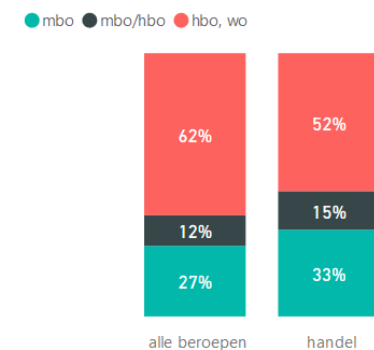
Opleiding

- ☐ Interieuradviseur
- ☐ Manager retail
- ☐ Ondernemer retail
- ☐ Verkoper

Vacatures versus afgestudeerden in MRA 2017



Verdeling vacatures over niveaus

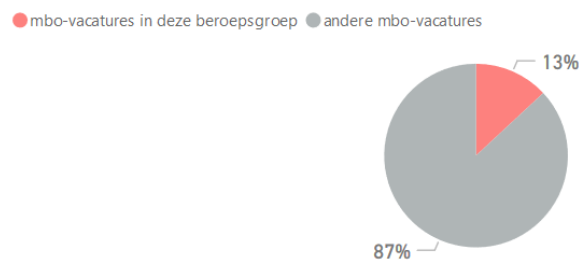


Kans op werk Amsterdam (2017)

Beroep	Kans op werk	Belangrijkste factor achter lage kans
Ondernemer retail	Gering	
Verkoper	Ruim voldoende	

Percentage zzp-ers per branche

Aandeel cluster in totaal aantal mbo-vacatures



Handel

Bedrijven die in de MRA de meeste mbo-vacatures plaatsen voor deze beroeps...

1 DekaMarkt 2 Dirk 3 Kruidvat 4 DMG 5 Lidl

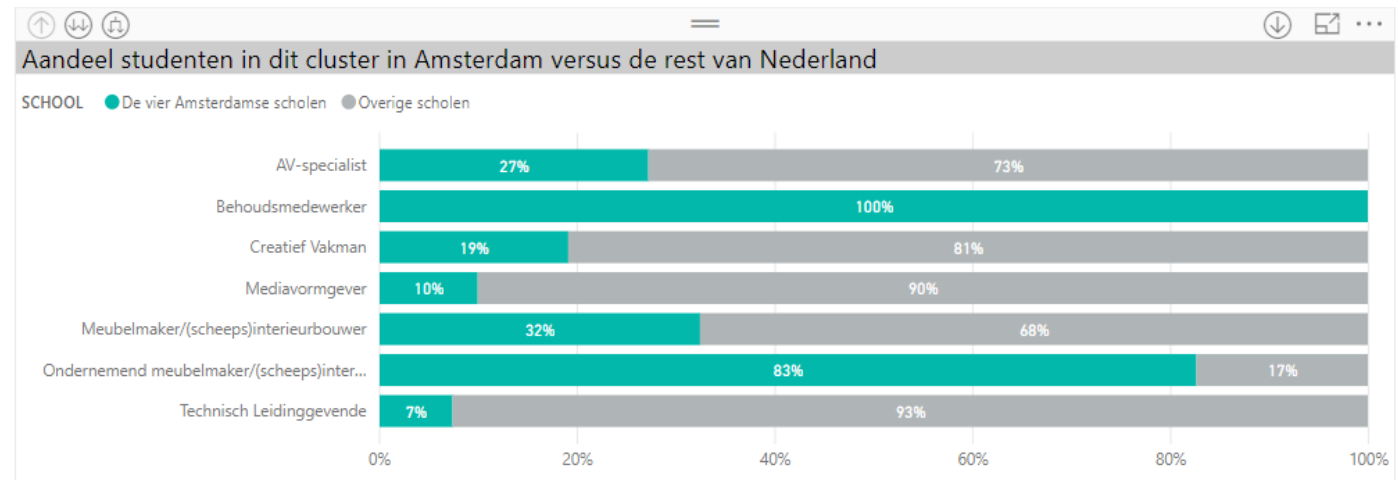
Creatieve industrie

Cluster

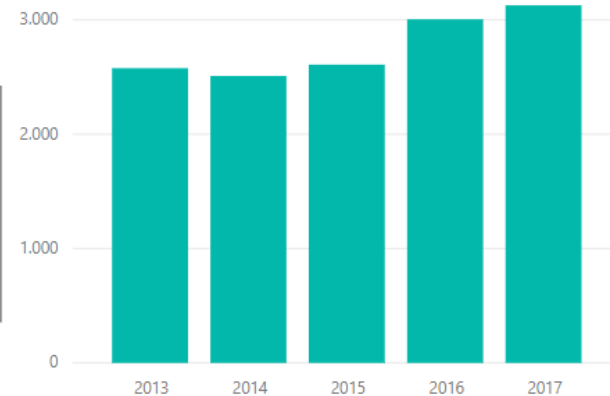
- ☐ Administratief & juridisch
- ☒ Creatieve industrie
- ☐ Handel
- ☐ Overig

Opleiding

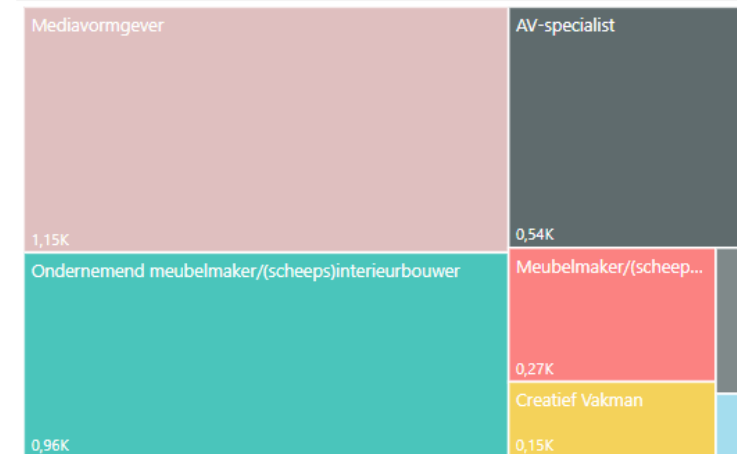
- ☐ AV-specialist
- ☐ Behoudsmedewerker
- ☐ Creatief Vakman
- ☐ Mediavormgever
- ☐ Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer
- ☐ Ondernemend meubelmaker/(scheeps)i...
- ☐ Technisch Leidinggevende



Jaarlijks aantal studenten in dit cluster in Amsterdam



Aantal studenten per opleiding in dit cluster in Amsterdam



**Creatieve
industrie**

Creatieve Industrie

