

Macrodoelmatigheid

Verdiepingsdocument bij verkenningsrapport
'HEO met regie naar verantwoordelijkheid'

September 2021



Vereniging Hogescholen

Inhoud

| | | |
|---|---|----|
| | 0 | |
| 1 | Macrodoelmatigheid | 2 |
| 2 | Beroepsbeoefenaren en beroepsprofessionals in het HEO | 4 |
| 3 | De kleuring van data | 6 |
| 4 | Knelpunt | 10 |
| 5 | Het macrodoelmatigheidsadvies | 11 |
| 6 | Eigen regie sector HEO op arbeidsmarktrelevantie: kwaliteit voor kwantiteit | 12 |
| 7 | Instellingstoets Kwaliteitszorg | 15 |
| | Bijlagen | 17 |

1 Macrodoelmatigheid

In de onderbouwing door de verkenningscommissie HEO naar de relevantie en toekomst van het opleidingsaanbod in het hoger economisch onderwijs is de macrodoelmatigheid een belangrijk fundament. In het adviesrapport 'Wissels om' over de herziening van de bekostiging van het hoger onderwijs en onderzoek van de commissie Van Rijn (mei 2019), wordt expliciet gesproken over een betere afstemming van de instroom van studenten, de vraag van de arbeidsmarkt en de beschikbare of te ontwikkelen capaciteit. Naar aanleiding hiervan werden met name over de sector HEO vragen gesteld over de macrodoelmatigheid van het bestaande opleidingsaanbod. Dit mede in het licht van arbeidsmarkttekorten in de sectoren zorg, onderwijs en techniek.

In de kabinetsreactie op dit rapport¹ maakt de minister duidelijk dat ze haar macrodoelmatigheidsbeleid wil gaan herzien. Ze is het met de commissie van Rijn eens dat de macrodoelmatigheid van het bestaande opleidingsaanbod beter kan. Ze vindt het belangrijk dat sectoren zelf reflecteren op hun eigen opleidingsaanbod, en de aansluiting op de arbeidsmarkt op opleidingsniveau. Ze kondigde daarom aan de CDHO te vragen een analyse te maken van de macrodoelmatigheid van het bestaande opleidingsaanbod, gebruikmakend van de arbeidsmarktprognoses van het ROA. Bedoeld om eventuele knelpunten te signaleren, instellingen inzichten aan te reiken en gezamenlijk te leren hoe de macrodoelmatigheid van het bestaande opleidingsaanbod op een transparante en goede manier tegen het licht kan worden gehouden. Dit onderzoek is medio 2020 afgerond.

Uit de Kamerbrief 'Macrodoelmatigheid Hoger onderwijs'², waarin ook de kamerreactie op de analyse van de macrodoelmatigheid van het bestaande opleidingsaanbod door de CDHO, blijkt dat er in het hbo evenwel geen sprake is van een macrodoelmatigheidsprobleem binnen het bestaande opleidingsaanbod. Het valt dus niet te verwachten dat huidige en toekomstige arbeidsmarkttekorten eenvoudig opgelost kunnen worden met het inperken van 'ondoelmatige' opleidingen.

Specifiek over de HEO-opleidingen staat er genoemd: "Voor commerciële, economische en administratieve beroepen worden geen knelpunten verwacht. Het aantal gediplomeerden is groot genoeg om aan de vraag te voldoen en door de automatisering neemt het aantal banen af. Uitzondering vormen de bedrijfskundigen en organisatieadviseurs. De vooruitzichten voor gediplomeerden in de richting economie en econometrie en financieel management zijn redelijk, terwijl voor de overige richtingen binnen dit cluster de perspectieven matig zijn." Over journalistiek en communicatie passage staat er dat de arbeidsprognoses slecht zijn.

In de zoektocht naar hoe opleidingen in het HEO meer bewust kunnen sturen op de macrodoelmatigheid, is een eerste discussiepunt wat een eenduidige definitie hiervan is. In de genoemde kamerbrief wordt geen duidelijke definitie van macrodoelmatigheid van het hoger onderwijs genoemd, waardoor er teveel discussie blijft bestaan wanneer goed 'goed genoeg' is. Verder is er niet afdoende inzicht, transparantie in en toegang tot (actuele) data om als

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2019/06/21/kamerbrief-met-reactie-op-advies-bekostiging-hoger-onderwijs-en-onderzoek>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/12/15/kamerbrief-macrodoelmatigheid-hoger-onderwijs>

instelling kritisch te kunnen reflecteren op de macrodoelmatigheid van het aangeboden onderwijs. In de bovengenoemde kamerbrief staat hierover:

“Over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt zijn al veel data en onderzoeken beschikbaar. Denk bijvoorbeeld aan de data vanuit de hbo-monitor, de NAE, CBS en analyses van ROA, SEO en UWV. Ik herken echter ook de verbeterpunten die de CDHO noemt als het gaat om beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van deze data. Ze sluiten nog lastig op elkaar aan door verschillen in indelingen en definities. Bovendien zijn ze niet op hetzelfde aggregatieniveau beschikbaar. Hierdoor worden deze data nog niet voldoende benut. Hetzelfde geldt voor analyses en verkenningen naar maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen waar CDHO naar verwijst. De CDHO geeft aan dat al deze data, analyses en verkenningen nog beter benut kunnen worden door onderwijsinstellingen, om beter te kunnen zorgen voor een goede aansluiting van het onderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt, maatschappij en wetenschap.”

Bovenstaande is richtinggevend geweest voor verkenningscommissie HEO. Gegeven de zienswijze op macrodoelmatigheid van het ministerie van OCW en de CDHO heeft de commissie nadrukkelijk gekeken naar dit thema en de daarmee samenhangende genoemde problematiek van de beschikbare data. De commissie komt daarbij tot een ander perspectief voor de gewenste oplossingsrichting:

De professionals die in het HEO worden opgeleid zijn te onderscheiden in beroepsbeoefenaren en beroepsprofessionals in het HEO. De HEO-professionals zijn professionals die vanuit hun vaardigheden zich kennis op verschillende gebieden en sectoren eigen kunnen maken en organisatieveranderingen, transities, en systeemaanpassingen kunnen begeleiden als change-agent, engineer van de toekomst en grenswerkers. Zij verbinden sectoren en moeten kunnen (gaan) werken in oude en nieuwe waardensystemen. Er ligt meer en meer nadruk op de rollen en verantwoordelijkheden die een HEO-er aanneemt in verschillende sectoren in plaats van een vast afgebakend beroepsdefinitie.

Dit perspectief maakt direct de knelpunten zichtbaar in de gehanteerde datasets om de macrodoelmatigheid van een opleiding te beoordelen. De datasets die beschikbaar zijn, baseren zich op traditionele beroepsindelingen. De achterliggende indelingen zijn niet meer passend voor een groot deel van de professionals die uitstromen uit het HEO. De verkenningscommissie heeft zich dan ook tot doel gesteld een kader aan te reiken en criteria te formuleren voor het nemen van eigen regie door de sector Hoger Economisch Onderwijs op de arbeidsmarktrelevantie van het opleidingsaanbod en de (onderlinge) continue dialoog hierop.

2 Beroepsbeoefenaren en beroepsprofessionals in het HEO

In de maatschappij wordt meer en meer een *sence of urgency* gevoeld: Veranderingen zijn nodig en bij voorkeur zo snel mogelijk. Veranderingen op tal van gebieden: Inclusie, energietransitie, gezondheid, technologie, arbeidsmarkt, veiligheid, waarde-modellen etc. Afgestudeerde HEO-studenten gaan die veranderingen ondersteunen en worden door de opleidingen voorbereid op een coöperatief dragende en in veel gevallen ook leidende rol. Het traditionele beroepstype c.q. de klassieke beroepsindeling staat onder druk. Afgestudeerden zullen gaan werken op de grensvlakken tussen sectoren en op de grensvlakken tussen de traditioneel gedefinieerde beroepen binnen sectoren. Waar gedegen vakkennis het toekomstig functioneren van deze afgestudeerden mogelijk maakt, is nieuwe brede kennis en zijn nieuwe vaardigheden nodig om een effectieve “grenswerker” te kunnen worden. Er komt meer nadruk te liggen op rollen en functies. Er gaan beroepen verdwijnen en er zullen nieuwe beroepen gaan verschijnen. In de meeste gevallen kunnen deze niet meer eenvoudig als beroep gedefinieerd worden. HEO-opleidingen richten zich dan ook nadrukkelijk niet primair op het beroep maar op de beroepspraktijk: De afgestudeerde wordt in staat gesteld met een zo hoog mogelijk niveau aan vakkennis, brede kennis én vaardigheden de functies, rollen, taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen die zich in de beroepspraktijk aandienen. Binnen de Landelijke Opleidingsprofielen (LOP’s) moeten de hierbij te maken keuzes zichtbaar gemaakt gaan worden. De aansluiting op de beroepspraktijk zal niet statisch zijn. De doorlopende bijstelling van de beroepspraktijk zal in de vorm van verdwijn en verschijn typering worden verantwoord.

Het hoger onderwijs, HBO en WO, leidt op tot beroepsprofessionals. Het onderscheid tussen WO en HBO laat zich het beste duiden door het perspectief wat deze onderwijssoorten kenmerkt. Waar het WO in hoofdzaak opleidt vanuit een wetenschappelijk perspectief, leidt het HBO in hoofdzaak op vanuit het perspectief van de beroepspraktijk. In hoofdzaak, want zowel in het WO als het HBO zijn opleidingen aanwezig die nadrukkelijk opleiden tot beroepsbeoefenaren. Dat zijn uiteraard ook professionals, maar deze functioneren binnen de kaders van een vastomlijnd beroep, waar beroepsprofessionals nadrukkelijk geëquipeerd zijn om te functioneren in een brede niet strak omliggende beroepspraktijk.

Beroepsbeoefenaren laten zich gemakkelijk vangen in een beroepsduiding die bekend en geaccepteerd is. Als gevolg van de herkenbaarheid van dergelijke beroepen is de naamgeving in de loop der jaren ook nauwelijks aan verandering onderhevig. Een arts is een arts en blijft een arts, een accountant is en blijft een accountant, ondanks aanpassingen van deze beroepen aan veranderende beroepsvereisten. Er zijn specialismen binnen dergelijke beroepsduiding, maar de overkoepelende naamgeving blijft van kracht. Deze beroepen hebben dan ook onder hun beroeps(groep)duiding een plaats gekregen in vacatures, functiebeschrijvingen e.d., en niet onbelangrijk: de statistieken. Zie bijvoorbeeld de beroepsindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014).

Beroepsprofessionals vangen in een beroepsduiding is minder makkelijk en in veel gevallen onmogelijk. De oorzaak hiervan is enerzijds de brede vorming door de opleiding en anderzijds de brede inzetbaarheid in de beroepspraktijk. Beroepsprofessionals bewegen tussen de

herkenbare, traditionele beroepen in; zij werken in beroepenvelden, in sectorvelden, op grensvlakken en verbinden beroepsbeoefenaren.

Deze ontwikkeling sluit niet goed aan bij de bestaande beroepenindeling zoals deze wordt gehanteerd in o.a. de BRC 2014 en de daarop gebaseerde beroepsclusters van o.a. ROA . Voor veel HEO opleidingen is dit eenvoudigweg niet meer passend. Een en ander verklaart in belangrijke mate de discrepanties die bij de interpretatie van de cijfers worden geconstateerd. Tal van partijen proberen hun gelijk te halen door cijfers met een belang of vooroordeel te interpreteren, hetgeen vervolgens andere partijen aanzet om dat met een eigen interpretatie te weerleggen. In dit verband is de kleuring van de arbeidsmarktperspectieven veelzeggend: De duiding van baankansen en arbeidsmarktperspectief voor HEO opgeleiden in de SEO rapportage is afwijkend te opzichte van die van ROA of die in de Nationale Beroepengids, en allen verschillen ook van de duiding in Studiekeuzegids. Vier bronnen, vier uitkomsten. Als we hier het oordeel van de opleidingen zelf naast leggen, introduceren we nog meer verschillen.

3 De kleuring van data

Naast de verschillen in de dataset is er ook een discrepantie tussen de beelden die bestaan over de arbeidsmarktkansen van HEO opgeleiden en de feitelijke praktijk. De banengroei doet zich juist in deze sector voor, terwijl tal van partijen – o.a. het ROA en de Studiekeuzegids – in hun prognoses andere beelden presenteren.

Ter illustratie de statistiek van het CBS over de baanontwikkeling in 2020 (Q4):



Deze grafiek laat, zoals de titel aangeeft, de ontwikkeling zien van de werkzame beroepsbevolking verdeeld in een relatief grove classificatie. Wat de grafiek niet laat zien, is de reden of achtergrond van de ontwikkeling. De grafiek geeft feitelijk een gemengd beeld van groei en afname van arbeidsdeelname op basis van toe- en afname van de vraag naar medewerkers en de toe- en afname van het aanbod van werknemers. De toe- en afname van zelfstandigen loopt daar vervolgens ook nog doorheen.

De commissie stelt vast dat perceptie en realiteit omtrent de (interpretatie van) cijfers rond de arbeidsmarktontwikkeling voor HEO opgeleiden haaks op elkaar kunnen staan.

Hoe complex de thematiek is wordt bevestigd door het ROA rapport (maart 2021) “Evaluatie van arbeidsmarktprognoses naar beroep”. Het ROA beoordeelt hierin de door haar gehanteerde methodiek en concludeert dat deze leidt tot “een aanwijzing voor de goede voorspelkracht van de prognoses”. Het ROA maakt daarbij een aantal voorbehouden, w.o. arbeidsmarktvariabelen en het data “volume”. Juist deze voorbehouden blijken in de praktijk ook zeer relevant. De commissie heeft de ROA prognoses geanalyseerd door rekenkundig te herleiden hoe de prognose zich verhoudt tot de realisatie. Dit was voor het jaar 2017/2018 mogelijk aangezien hiervan de data van de prognose én de data van de realisatie voorhanden zijn. De correctheid in de voorspelling bleek niet eenduidig te kunnen worden aangetroffen. Bij enkele sectoren binnen de voorspelling lukt dat met afwijkingspercentages onder de 3% redelijk (bijvoorbeeld in de categorie “openbaar bestuur en overheidsdiensten”, “zorg” en “detailhandel”). Bij andere sectoren wijkt de voorspelling flink af van de realisatie met

percentages die kunnen oplopen tot ruim 16%. En voor een goed begrip: De afwijkingen zijn zowel positief als negatief, en betreffen substantiële aantallen. Zie bijlage 1.

De commissie leidt hieruit af dat de prognoses ten hoogste voor een deel van de arbeidsmarktontwikkeling voorspelkracht kennen en dit zich beperkt tot eenduidige (traditionele) beroepsgroepen en classificaties waar veel data voor beschikbaar is.

De commissie concludeert op basis van haar onderzoek dat deze cijfers niet gebruikt kunnen worden als onderlegger voor het op- of afschalen van opleidingen.

Een andersoortige complexiteit doemt op wanneer gekeken wordt naar de indicator “de zoekduur tot de eerste baan na afstuderen”. Dit is een belangrijke graadmeter voor de waarde van een studie op de arbeidsmarkt. De jaarlijkse SEO rapportage “Studie en Werk”. SEO hanteert vanuit het verleden een definitie voor een substantiële baan, die jaarlijks wordt bijgesteld onder andere o.b.v. de loonontwikkeling.

“Een substantiële baan voldoet aan de volgende vier voorwaarden:

- 1. Het betreft een baan in loondienst bij een bedrijf dat/een organisatie die in Nederland loonbelasting- en premieplichtig is;*
- 2. Er is geen sprake van oproepwerk, uitzendwerk of stages;*
- 3. De deeltijdfactor is minimaal 0,6. De deeltijdfactor is de verhouding tussen het aantal gewerkte uren per week en de gebruikelijke voltijdsarbeidsduur per week volgens de CAO;*
- 4. Het uurloon is minimaal 1,4 maal het minimumuurloon voor afgestudeerde hbo'ers, en minimaal 1,5 maal het minimumuurloon voor afgestudeerde wo'ers. Die percentages zijn gebaseerd op de loonhoogte waarbij wo- en hbo-afgestudeerden uit het cohort 2007-08 een nagenoeg gelijke duur tot een substantiële baan hadden. Het gaat bij het uurloon om het contractuurloon. Het minimum uurloon voor personen van 23 jaar of ouder van juli 2015 bij een 38-urige werkweek is als uitgangspunt genomen. Dit uurloon a € 9,16 wordt gebruikt voor de afstudeerders in juli 2015. Door middel van maandelijkse inflatiecorrectie op basis van de Consumentenprijsindex is het minimum uurloon voor andere afstudeermaanden bepaald.”*

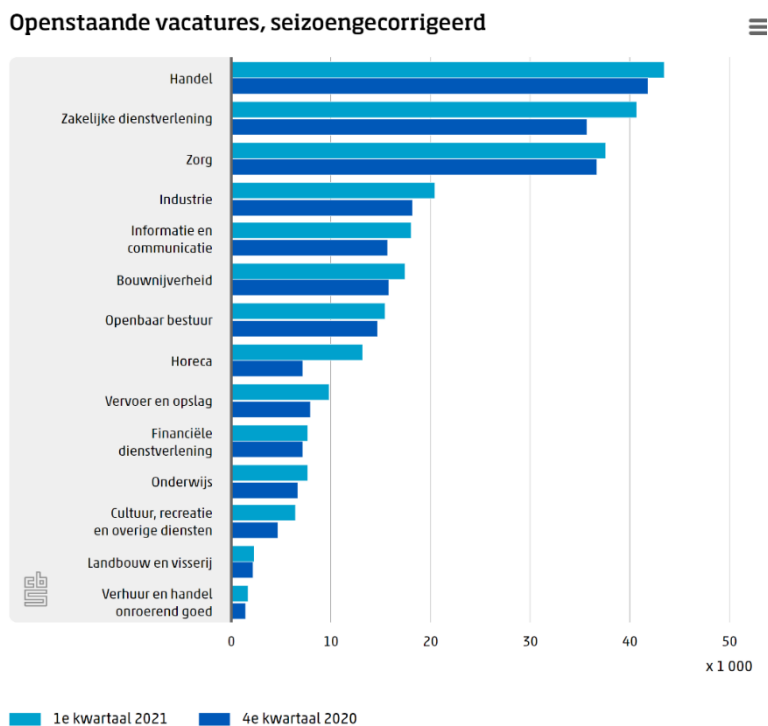
Dergelijke afbakening is voor het inrichten van deugdelijke statistiek uiteraard onmisbaar, maar de vraag is of de definities recht doen aan de m.n. de HEO afgestudeerden en of de afbakening nog wel passend is op de feitelijke situatie op de arbeidsmarkt.

De commissie constateert dat de SEO rapportage afgestudeerden die na hun studie in het buitenland gaan werken (bij een niet Nederlandse onderneming) geheel buiten beschouwing laat, en dat geldt evenzeer voor uitzendovereenkomsten, freelance overeenkomsten, zelfstandig ondernemerschap met personeel en zonder personeel, dit terwijl bekend is dat het daarbij om zeer substantiële aantallen gaat.

De commissie heeft de uitkomsten van de SEO rapportage gelegd naast de schoolverlatersenquête van ROA en dan blijken er significant grote verschillen. De ROA schoolverlatersenquête hanteert de indicator ‘aantal maanden werkloos voor eerste baan’, waarbij deze eerste baan niet gedefinieerd is in termen van substantieel. De HEO afgestudeerden geven in de ROA enquête aan heel veel sneller dan bij SEO het geval is een baan te vinden na hun studie. Ook ligt bijvoorbeeld het ontvangen salaris voor HEO afgestudeerden gemiddeld hoger dan het HBO gemiddelde, en werken zij meer uren. Zie bijlage 2.

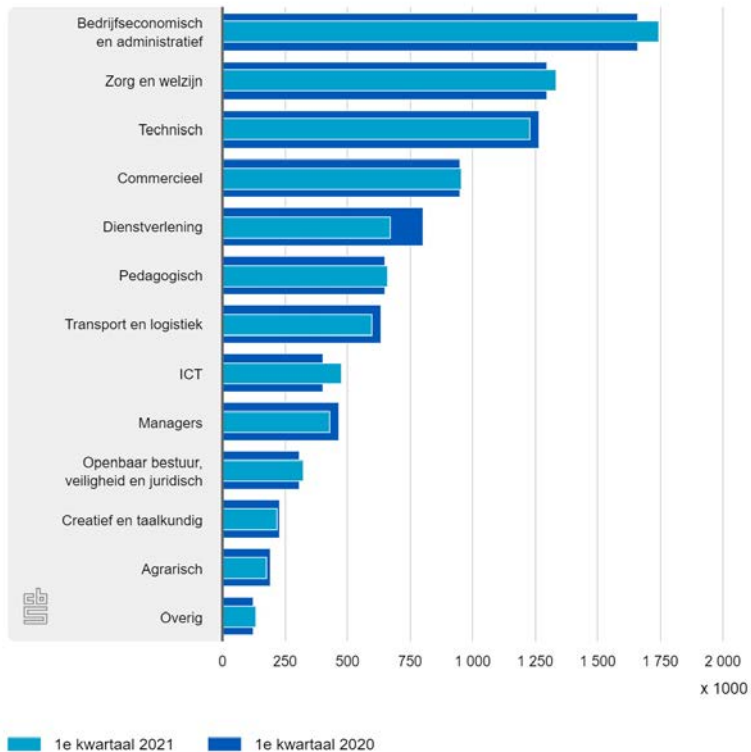
De commissie concludeert ook voor wat betreft de SEO rapportage dat deze geen onderlegger kan vormen om gevalideerde uitspraken te doen over de arbeidsmarktpositie van HEO afgestudeerden.

De conclusie dat de veel gebruikte bestaande databronnen feitelijk geen onderlegger kunnen vormen voor een beoordeling van de macrodoelmatigheid van HEO opleidingen wordt versterkt door de publicatie UWV arbeidsmarktprognose 2021-2022 (op basis van CBS en CPB cijfers) waaruit blijkt dat de ontwikkeling op de arbeidsmarkt voor HEO afgestudeerden in de 2019-2020 positief is en de verwachtingen voor 2021 evenzeer. Zie bijlage 3. Deze ontwikkeling is ook zichtbaar wanneer gekeken wordt naar de CBS publicatie voor de openstaande vacatures Q1 2021 t.o.v. de ontwikkeling Q4 2020.



Naast de vacature ontwikkeling is ook de ontwikkeling van het aantal werkzame personen per beroepsklasse in hetzelfde eerste kwartaal 2021 veelzeggend. Banengroei doet zich voor in de categorieën *Bedrijfseconomisch en Administratief, Zorg en Welzijn, Commercieel, Pedagogisch, ICT, Openbaar bestuur, Veiligheid en Juridisch, en Overig*. Op basis van de cijfers, die zoals eerder opgemerkt weinig fijnmazig zijn, lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de arbeidsmarktchansen voor HEO afgestudeerden zich verder positief ontwikkelen.

Werkzame beroepsbevolking per beroepsklasse, 1e kwartaal 2021



Eerder is opgemerkt dat de verschillen tussen de kwalificaties die gegeven worden aan het arbeidsmarktperspectief van hoger economische opleidingen groot is. Markant daarbij is dat voorspellingen over de arbeidsmarktontwikkeling niet of nauwelijks uitkomen. De commissie heeft verschillende publicaties over arbeidsmarktrelevantie per opleiding in kaart gebracht in combinatie met de daarop betrekking hebbende aantallen afgestudeerden en de respectievelijke werkloosheidcijfers. Zie bijlage 4.

De tabel geeft inzicht in de cijfers op opleidingsniveau en de daarop betrekking hebben de arbeidsmarktperspectief voorspellingen. Daarnaast maakt de tabel ook inzichtelijk over welke aantallen werklozen nu feitelijk gesproken wordt wanneer er kleuring aan het begrip arbeidsperspectief wordt gegeven. De commissie concludeert dat er sprake is van een mismatch tussen de realiteit en de opgeroepen beelden op basis van uitspraken over arbeidsmarktperspectief. Deze conclusie wordt versterkt wanneer gekeken wordt naar de ontwikkelingen (2020 en 2021) van de werkzame beroepsbevolking per beroepsklasse en de openstaande vacatures, beide gepubliceerd door het CBS zoals hierboven is weergegeven.

4 Knelpunt

Doordat de opleidingen zich bij voortduring richten op de toekomstige beroepspraktijk zullen de HEO afgestudeerden in toenemende mate een beroepspredicaat meekrijgen dat niet aansluit op de huidige beroepenindeling CBS-ROA 2014 en ook in andere statistieken minder eenduidig te beschrijven zijn. Deze ontwikkeling is nu reeds gaande hetgeen uit bovenstaande waarnemingen blijkt en niet in de laatste plaats uit de discussies zijn ontstaan over de inhoud en de waarde van de arbeidsmarktgegevens. Deze discrepanties zullen gaan toenemen. Dat hoeft geen bezwaar te zijn, mits iedereen die gebruik maakt van de bestaande statistische gegevens zich dat realiseert. In de komende jaren zal nader beoordeeld moeten worden of en zo ja hoe de statistische opbouw van de gegevens nog bruikbaar is. De commissie adviseert naar een nieuwe, meer dynamische methodiek voor de inrichting en verzameling van de brondata te gaan. De komende jaren vraagt van iedereen die betrokken is bij de verzameling, analyse en beoordeling van de gegevens extra inlevingsvermogen en ten tenminste een verandering van perspectief om tot zinvol gebruik van het cijfermateriaal te kunnen komen.

Er zullen overigens altijd arbeidsmarktdiscrepanties zijn tussen aanbod en vraag, tussen meer en minder passende vooropleidingen. De relevantie van macrodoelmatigheid is dan ook bij voortduring groot, en moet buiten de discussie over nut en noodzaak geplaatst worden: Macrodoelmatigheid is nuttig en noodzakelijk. Het is van groot belang voor macrodoelmatigheid eenzelfde vertrekpunt te kiezen. De commissie doet dit door macrodoelmatigheid te zien vanuit de inhoudelijke aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt waarvoor het onderwijsdomein in samenspraak met het afnemend veld verantwoordelijkheid draagt.

5 Het macrodoelmatigheidsadvies

De commissie doet voorstellen om de impasse te doorbreken die nu aanwezig is gegeven de hierboven beschreven discrepanties. De ongrijpbaarheid van wat als macrodoelmatig gekwalificeerd wordt, moet verdwijnen. De commissie stelt vast dat er stevige aanpassingen nodig zijn in zowel het denken over macrodoelmatigheid als in de opbouw en interpretatie van de data die hierop betrekking heeft. Doorgaan op het huidige pad levert niet het gewenste resultaat. De commissie adviseert een weg die leidt naar door de HEO-opleidingen te nemen verantwoordelijkheid gericht op de arbeidsmarktbehoefte en de maatschappelijke behoefte van haar opleidingen, door transparant te zijn in haar keuzes en afwegingen en daarop aanspreekbaar te zijn. Niet eenmalig of alleen bij een nieuwe opleiding, maar doorlopend. Niet solistisch maar met de omgeving, het afnemend veld.

De opleidingen zullen daarvoor op een duurzame wijze de verbindingen moeten leggen met het afnemend veld en daar aantoonbaar legitimatie moeten vinden. Fieldslabs, Centers of Expertise, het praktijkgericht onderzoek, de alumni, de werkveld adviescommissies, de contacten met branches, het werk veld, andere domeinen en opleidingen, zijn bronnen die de macrodoelmatigheid en de legitimatie daarvan mede vormgeven. Deze vormgeving moet tot uitdrukking komen in het versterken van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), flexibilisering van de opleidingen (zoals ruimte maken voor minoren), docentprofessionalisering en cross-overs. Tevens moet de sector, meer dan zij nu doet, aansluiten bij bestaande collectieven en samenwerkingsverbanden waar economie een belangrijke rol speelt. Denk hierbij o.a. aan de energie- en watersector en het bestaande ICT-initiatief van het Rijk. De HEO-sector zal doorlopend voor kwaliteit moeten kiezen bij alle facetten van de opleidingen, passend bij de arbeidsmarktvrage en de maatschappelijke behoeften. Het denken in termen van kwantiteit is daarbij ten hoogste een afgeleide, een consequentie van de gemaakte kwalitatieve keuzes. De genoemde accenten voor de optimale aansluiting op de arbeidsmarkt zijn het antwoord op de macrodoelmatigheidsdiscussie en zijn in de ogen van de commissie evenwichtig, praktisch en realistisch.

De commissie signaleert dat zowel de praktijk als het onderwijs in transitie zijn en meer willen komen, maar ziet ook dat traditionele georiënteerde vasthoudendheid nog hand in hand gaat met de zoektocht naar ruimte voor nieuwe ontwikkelingen. Deze fase vraagt ruimte om te kunnen vernieuwen, waarbij continue samenwerking en afstemming tussen onderzoek, onderwijs en arbeidsmarkt uiterst relevant zijn. Voor het HEO betekent dit dat zij ook haar verantwoordelijkheid moet pakken op gebieden, zoals docentprofessionalisering en inzet van hybride docenten, om de vernieuwing te faciliteren en een goede transfer naar de arbeidsmarkt te vergroten. Ook de samenwerking tussen opleidingen en (her)inrichting van het (meer) open curriculum is van groot belang. Het vraagt om meer ruimte voor flexibiliteit in het omgaan met wet- en regelgeving. De commissie adviseert om nadere verkenning van de accreditatie, aanpassing van interne afspraken zoals het onderwijs- en examenreglement (OER) en de medezeggenschapsregeling aan te gaan. Een gezamenlijk institutionele aanpak is daarbij relevant.

6 Eigen regie sector HEO op arbeidsmarktrelevantie: kwaliteit voor kwantiteit

Zoals eerder opgemerkt zijn de beschikbare arbeidsmarktanalyses geen basis om te sturen op opleidingsomvang. Dit betekent echter niet dat sturing onmogelijk is. Integendeel, met een gedegen aanpak gericht op kwaliteit inclusief de aansluiting van HEO opleidingen op de arbeidsmarkt kan het arbeidsmarktperspectief doorlopend aandacht krijgen. De commissie wil de sector regie geven over deze onderwerpen en structuur en handvatten aanreiken zodat de sector en de opleidingen kunnen werken aan de arbeidsmarktrelevantie en daarvoor ook de verantwoording kunnen dragen. Het implementeren hiervan zal tijd vragen. Dit vraagt ook nadrukkelijk ook support van toezichthouders, politiek, opleidingen en het werkveld.

Het is de commissie gebleken dat van alle beschikbare databronnen de ROA schoolverlatersenquête een breed geaccepteerde bron is binnen het hoger beroepsonderwijs en ook binnen het HEO. Dat komt mogelijk omdat de vraagstelling van de enquête en de populatie dichtbij het onderwijs staat, maar bovenal omdat de uitkomsten herkend worden als realistisch en bruikbaar. Bovendien is de enquête onafhankelijk en jaarlijks terugkerend. Vanuit de grote dataset die beschikbaar is binnen deze enquête heeft de commissie een beperkte set indicatoren vastgesteld o.a. op basis van suggesties die door de voorzitters van het landelijk opleidingsoverleg (LOO), en de leden en dagelijks bestuursleden van het sectorale adviescollege (SAC) zijn gedaan. De set indicatoren is uitgebreid met relevante andere indicatoren te weten uitval, switch en rendement. Deze indicatoren vormen een nieuwe aanpak van macrodoelmatigheid, waarop de sector, het domein en de opleiding kan gaan sturen en waarvoor ze samen desgewenst een norm kan stellen.

De lijst met indicatoren ziet er als volgt uit:

Arbeidsmarkt

Werkloosheid

Aansluiting van opleiding met huidige functie is voldoende/goed

Aantal maanden werkloos voor eerste baan

Huidige functie op minimaal eigen opleidingsniveau

Opleiding goede basis om te starten op de arbeidsmarkt

Huidige functie biedt (veel) goede carrière mogelijkheden

Effectief

Huidige functie binnen eigen of verwante opleidingsrichting

Leidinggevende functie

Kennis en vaardigheden worden benut in huidige functie

Vermogen om informatie- & communicatietechnologie te gebruiken

Vermogen om nieuwe dingen te leren

Efficiënt

Uitval

Switch

Rendement 5 jaar

Rendement 8 jaar

Studieduur van de opleiding in maanden (inclusief eventuele onderbrekingen)

Waardering

Tevredenheid over voorbereiding beroepsloopbaan

Tevredenheid over voorlichting beroepsmogelijkheden

Tevreden over studie in het algemeen

Opnieuw kiezen voor dezelfde opleiding

Context

Tijdens opleiding stage in buitenland gelopen

Tijdens opleiding relevante werkervaring opgedaan

Tijdens opleiding onderwijs in buitenland gevolgd

Tijdens opleiding bestuurlijke ervaring opgedaan

Tijdens opleiding eigen bedrijf opgericht

Specifiek (PGO)

Tevredenheid over inbedding praktijkgericht onderzoek in opleiding

Methoden en technieken praktijkgericht onderzoek

Deze indicatoren zijn onlosmakelijk verbonden met het streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van opleiden. Als onderdeel van dit kwaliteitsstreven wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de aansluiting van de opleiding op de arbeidsmarkt (behoefte). Door deze indicatoren te hanteren en op te sturen geeft de opleiding, en daarmee de instelling, invulling aan een belangrijk deel van de kwaliteitszorg en kan zij over haar keuzes, aanpak en resultaten verantwoordelijkheid dragen én verantwoordelijkheid afleggen.

De commissie onderkent dat het afleggen van verantwoordelijkheid in eerste instantie binnen de instelling zal zijn. De commissie adviseert evenwel dit ook breder te trekken en de verantwoordelijkheid een meer collectief karakter te geven door met gelijke opleidingen bij andere instellingen tot uitwisseling te komen van de resultaten, zodat een gezamenlijke aanpak kan worden vorm gegeven.

Vanuit de instelling zal het College van Bestuur moeten toezien op de aanpak van de opleiding binnen de instelling. Hiermee wordt de aanpak onderdeel van het beleid van de instelling en is daarmee onderdeel van de externe toetsing door de NVAO t.w. de Instellingstoets

Kwaliteitszorg (ITK). De commissie adviseert de Colleges van Bestuur een proactieve en stimulerende opstelling om de opleidingen in de gelegenheid te stellen hieraan hun bijdrage te leveren gebruikmakend van de indicatoren zoals omschreven.

7 Instellingstoets Kwaliteitszorg

Het accreditatiestelsel past in de governance-filosofie van de overheid, waarin instellingen autonomie hebben, vertrouwen genieten, en verantwoording afleggen naar de overheid en de samenleving. In de bredere maatschappelijke context is een tendens zichtbaar waarin autonomie en eigenaarschap, maar ook transparantie en verantwoording afleggen, worden versterkt. De ITK sluit aan bij die tendens en vertrekt nadrukkelijk vanuit de eigen ambities, visie en keuzes van de instelling, maar vraagt de instelling verantwoording af te leggen over het realiseren van die ambities.

De ITK spreekt geen oordeel uit over de kwaliteit van de opleiding. Daarvoor zijn andere instrumenten. De ITK geeft evenwel een passend kader om verantwoording af te leggen over het beleid om die kwaliteit van de opleiding mogelijk te maken.

De centrale vraag die een ITK moet beantwoorden, is: 'verzekert de kwaliteitszorg de realisatie van de visie op goed onderwijs en werkt de instelling duurzaam aan ontwikkeling en verbetering?' Daarbij staan vier samenhangende vragen (standaarden) centraal:

1. Is er voldoende draagvlak voor de visie en het beleid van de instelling ten aanzien van de kwaliteit van haar onderwijs in de brede zin en vindt hierover voldoende externe en interne afstemming plaats?
2. Hoe realiseert de instelling deze visie op kwaliteit?
3. Hoe monitort de instelling dat zij de visie op kwaliteit realiseert?
4. Hoe werkt de instelling aan verbetering?

Met name de standaarden 3 en 4 zijn bij uitstek geschikt om te beoordelen hoe de kwaliteitszorg gebruikmakend van de genoemde indicatoren in beleid gevat is en hoe hier uitvoering aan wordt gegeven.

Ter verduidelijking volgt hieronder de beschrijving van de standaarden 3 en 4 zoals is vastgelegd in het beoordelingskader:

Evaluatie en monitoring Standaard 3

De instelling evalueert stelselmatig of zij de beoogde beleidsdoelstellingen met betrekking tot onderwijskwaliteit realiseert. Daarbij betreft zij relevante stakeholders. De instelling organiseert effectieve feedback die de realisatie van het beleid ondersteunt. Hierbij zet zij passende evaluatie- en meetactiviteiten in, die bestendig verankerd zijn in de instelling. Die instrumenten leveren inzichtelijke informatie die bruikbaar is bij het formuleren van gewenste kwaliteitsontwikkeling. Onderdeel is een transparante werkwijze om risico's te signaleren, te rapporteren en waar nodig te handelen, gericht op verbeteren. De reflectie op de uitkomsten is onderdeel van het organisatiemodel en geeft in alle lagen van de organisatie en de medezeggenschap voldoende inzicht in de effectiviteit van de beleidsuitvoering. Het is niet noodzakelijk dat de meet- en evaluatieactiviteiten instellingsbreed uniform zijn. Het gaat immers om de effectiviteit. Studenten, medewerkers, alumni en deskundigen uit het maatschappelijke veld spelen een actieve rol bij de evaluaties. De instelling publiceert accurate, actuele en toegankelijke informatie over de evaluatieresultaten.

Ontwikkeling Standaard 4

De instelling is gericht op ontwikkeling en werkt systematisch aan de verbetering van haar onderwijs. Op grond van feedback en reflectie op de resultaten zijn doelgerichte maatregelen genomen om het beleid of de uitvoering te versterken, te verbeteren of bij te stellen. Het opvolgen van verbetermaatregelen is verankerd in de organisatiestructuur. Het ontwikkelbeleid van de instelling stimuleert alle betrokkenen om bij te dragen aan innovatie en kwaliteitsverbetering. Interne en externe stakeholders zijn geïnformeerd over de ontwikkelingen die in gang worden gezet op grond van de evaluatieresultaten. De instelling verbetert zich doorlopend en sluit aan op de (veranderende) omstandigheden en verwachtingen van studenten en werkgevers.

De commissie adviseert vanuit het beoordelingskader gedegen aandacht te besteden aan de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het werken met de eerder genoemde indicatoren.

Bijlagen

| ROA (AIS) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020 (2015-6) | | Calculatie naar aantallen | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Ontwikkeling van het aantal werkenden per bedrijfssector 1996-2014, en de uitbreidingsvraag naar bedrijfssector 2015-2020, gemiddelde jaartijds groei in beide gevallen als percentage van de werkgelegenheid in 2014 | Waardegelegenheidsontwikkeling in % | | | | | | | | | | |
| | Aantal werkenden gem. 2013-2014 | Factelijk 1996-2014 % | Prognose 2015-2020 % | 1996 | 2013-2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| | | | | Aantal werkenden in 1996 | Aantal werkenden gem. 2013-2014 | Prognose 2015-2020 in getallen | Prognose 2015-2020 in getallen | Prognose 2015-2020 in getallen | Prognose 2015-2020 in getallen | Prognose 2015-2020 in getallen | Prognose 2015-2020 in getallen |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 159.000 | -0,7 | -1,1 | 1.902.94 | 169.000 | 167.141 | 165.282 | 163.423 | 161.564 | 159.705 | 157.846 |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 133.500 | -1,5 | 0,0 | 1.695.45 | 133.500 | 133.500 | 133.500 | 133.500 | 133.500 | 133.500 | 133.500 |
| Chemische industrie | 124.000 | -1,2 | -1,0 | 1.507.84 | 124.000 | 122.760 | 121.520 | 120.280 | 119.040 | 117.800 | 116.560 |
| Metalenindustrie | 273.500 | -1,6 | 0,2 | 3.522.68 | 273.500 | 274.047 | 274.594 | 275.141 | 275.688 | 276.235 | 276.782 |
| Overige industrie | 293.000 | -0,9 | -0,9 | 2.900.04 | 293.000 | 251.219 | 249.937 | 246.656 | 244.374 | 242.093 | 239.812 |
| Energie | 75.500 | 0,9 | -0,2 | 632.69 | 75.500 | 75.349 | 75.198 | 75.047 | 74.896 | 74.745 | 74.594 |
| Bouwnijverheid | 417.500 | 2,2 | 2,2 | 3.423.50 | 417.500 | 426.685 | 435.870 | 445.055 | 454.240 | 463.425 | 472.610 |
| Detailhandel | 863.000 | 1,2 | 0,8 | 6.765.92 | 863.000 | 869.904 | 876.808 | 883.712 | 890.616 | 897.520 | 904.424 |
| Groothandel | 401.500 | -1,2 | 1,4 | 4.882.24 | 401.500 | 407.121 | 412.742 | 418.363 | 423.984 | 429.605 | 435.226 |
| Vervoer en opslag | 370.500 | 1,2 | 0,8 | 2.904.72 | 370.500 | 373.464 | 376.428 | 379.392 | 382.356 | 385.320 | 388.284 |
| Horeca | 330.500 | 2,2 | 0,7 | 1.999.62 | 330.500 | 332.814 | 335.127 | 337.441 | 339.754 | 342.068 | 344.382 |
| Informatie en communicatie | 262.000 | 2,6 | 1,8 | 1.399.384 | 262.000 | 266.716 | 271.432 | 276.148 | 280.864 | 285.580 | 290.296 |
| Financiële dienstverlening en onroerend goed | 346.500 | 0,0 | -0,9 | 3.465.00 | 346.500 | 343.392 | 340.263 | 337.145 | 334.026 | 330.908 | 327.790 |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 603.000 | 2,4 | -2,1 | 3.425.04 | 603.000 | 615.663 | 628.326 | 640.989 | 653.652 | 666.315 | 678.978 |
| Vernuur en overige zakelijke dienstverlening | 418.000 | 0,8 | 1,9 | 3.572.08 | 418.000 | 425.942 | 433.884 | 441.826 | 449.768 | 457.710 | 465.652 |
| Openbaar bestuur en overheidsinstellingen | 503.000 | 0,5 | -0,1 | 4.577.30 | 503.000 | 502.497 | 501.994 | 501.491 | 500.988 | 500.485 | 499.982 |
| Onderwijs | 583.000 | 1,8 | 0,2 | 3.765.32 | 583.000 | 559.114 | 559.228 | 560.342 | 561.456 | 562.570 | 563.684 |
| Zorg | 766.000 | 2,7 | 0,3 | 2.499.62 | 766.000 | 768.298 | 770.596 | 772.894 | 775.192 | 777.490 | 779.788 |
| Wetzijn | 165.000 | 3,5 | 1,0 | 610.50 | 165.000 | 166.650 | 168.300 | 169.950 | 171.600 | 173.250 | 174.900 |
| Cultuur, sport en recreatie | 206.500 | 0,8 | 1,0 | 1.767.64 | 206.500 | 208.565 | 210.630 | 212.695 | 214.760 | 216.825 | 218.890 |
| Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties | 8.240.500 | 0,9 | 0,8 | 63.905.39 | 8.240.500 | 8.306.424 | 8.372.348 | 8.438.272 | 8.504.196 | 8.570.120 | 8.636.044 |
| Totaal (incl. overig) | | | | | | | | | | | |

Bron: ROA (AIS) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020 (2015-6)

| ROA (AIS) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024 (2019-10) | | Calculatie naar aantallen | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Ontwikkeling van het aantal werkenden per bedrijfssector 1996-2018, en de uitbreidingsvraag naar bedrijfssector 2019-2024, gemiddelde jaartijds groei in beide gevallen als percentage van de basisjaar 2018 | Waardegelegenheidsontwikkeling | | | | | | | | | | |
| | Aantal werkenden gem. 2017-2018 | Factelijk 1996-2018 % | Prognose 2019-2024 % | 1996 | 2017-2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | | | Aantal werkenden in 1996 | Aantal werkenden gem. 2017-2018 | Prognose 2019-2024 in getallen | Prognose 2019-2024 in getallen | Prognose 2019-2024 in getallen | Prognose 2019-2024 in getallen | Prognose 2019-2024 in getallen | Prognose 2019-2024 in getallen |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 173.500 | -0,6 | -1,2 | 1.964.02 | 173.500 | 171.418 | 169.336 | 167.254 | 165.172 | 163.090 | 161.008 |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 148.000 | -1,2 | 0,4 | 1.870.72 | 148.000 | 148.592 | 149.184 | 149.776 | 150.368 | 150.960 | 151.552 |
| Chemische industrie | 126.500 | -1,2 | -0,8 | 1.598.96 | 126.500 | 125.488 | 124.476 | 123.464 | 122.452 | 121.440 | 120.428 |
| Metalenindustrie | 289.000 | -0,3 | -0,3 | 3.780.12 | 289.000 | 286.133 | 282.266 | 278.400 | 274.532 | 270.664 | 266.796 |
| Overige industrie | 255.000 | -0,7 | -0,5 | 2.942.70 | 255.000 | 253.25 | 252.450 | 251.644 | 250.838 | 249.032 | 247.226 |
| Energie | 73.000 | 0,8 | -0,1 | 601.52 | 73.000 | 72.927 | 72.854 | 72.781 | 72.708 | 72.635 | 72.562 |
| Bouwnijverheid | 412.000 | 1,0 | 1,9 | 3.213.60 | 412.000 | 419.828 | 427.656 | 435.484 | 443.312 | 451.140 | 458.968 |
| Detailhandel | 881.000 | 1,2 | 0,6 | 6.484.16 | 881.000 | 886.286 | 891.572 | 896.858 | 902.144 | 907.430 | 912.716 |
| Groothandel | 403.500 | -1,2 | 0,3 | 5.100.24 | 403.500 | 404.711 | 405.921 | 407.132 | 408.342 | 409.553 | 410.764 |
| Vervoer en opslag | 401.000 | 1,1 | -0,6 | 3.039.58 | 401.000 | 398.594 | 396.188 | 393.782 | 391.376 | 388.970 | 386.564 |
| Horeca | 393.000 | 1,9 | 0,7 | 2.282.76 | 393.000 | 395.751 | 398.502 | 401.253 | 404.004 | 406.755 | 409.506 |
| Informatie en communicatie | 287.000 | 2,2 | 3,1 | 1.480.92 | 287.000 | 295.897 | 304.794 | 313.691 | 322.588 | 331.485 | 340.382 |
| Financiële dienstverlening en onroerend goed | 322.000 | 0,0 | 0,1 | 3.220.00 | 322.000 | 322.322 | 322.644 | 322.966 | 323.288 | 323.610 | 323.932 |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 631.000 | 2,2 | 1,4 | 3.255.96 | 631.000 | 639.834 | 648.668 | 657.502 | 666.336 | 675.170 | 684.004 |
| Vernuur en overige zakelijke dienstverlening | 467.000 | 0,8 | 1,3 | 3.848.08 | 467.000 | 473.071 | 479.142 | 485.213 | 491.284 | 497.355 | 503.426 |
| Openbaar bestuur en overheidsinstellingen | 503.500 | 0,5 | 0,3 | 4.481.15 | 503.500 | 505.011 | 506.521 | 508.032 | 509.542 | 511.053 | 512.564 |
| Onderwijs | 577.500 | 1,6 | 2,0 | 3.742.20 | 577.500 | 577.500 | 577.500 | 577.500 | 577.500 | 577.500 | 577.500 |
| Zorg | 604.500 | 2,5 | 2,1 | 2.720.25 | 604.500 | 617.195 | 629.889 | 642.584 | 655.278 | 667.973 | 680.668 |
| Wetzijn | 179.000 | 2,2 | 1,8 | 3.694.56 | 179.000 | 180.888 | 182.784 | 184.680 | 186.576 | 188.472 | 190.368 |
| Cultuur, sport en recreatie | 716.000 | 3,1 | 0,7 | 5.692.22 | 716.000 | 728.888 | 741.776 | 754.664 | 767.552 | 780.440 | 793.328 |
| Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties | 196.000 | 0,8 | 0,8 | 1.615.04 | 196.000 | 199.568 | 199.136 | 200.704 | 202.272 | 203.840 | 205.408 |
| Totaal (incl. overig) | 8.677.000 | 0,9 | 0,9 | 63.905.39 | 8.677.000 | 8.755.093 | 8.833.186 | 8.911.279 | 8.989.372 | 9.067.465 | 9.145.558 |

Bron: ROA (AIS) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024 (2019-10)

| ROA prognose vergeleken met de werkelijkheid 2017-2018 | | 2017 | | 2018 | | 2017-2018 | | 2017-2018 | | verschil | |
|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Ontwikkeling van het aantal werkenden per bedrijfssector 1996-2018, en de uitbreidingsvraag naar bedrijfssector 2019-2024, gemiddelde jaartijds groei in beide gevallen als percentage van de basisjaar 2018 | Aantal werkenden gem. 2017-2018 | Prognose 2015-2020 in getallen | Prognose 2015-2020 in getallen | Werkelijk aantal werkenden gem. 2017-2018 | Werkelijk aantal werkenden gem. 2017-2018 | verschil ROA prognose te laag te hoog | verschil ROA prognose te laag te hoog | verschil ROA prognose te laag te hoog | verschil ROA prognose te laag te hoog | verschil ROA prognose te laag te hoog | verschil ROA prognose te laag te hoog |
| | | | | | | | | | | | |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 161.564 | 163.423 | 161.564 | 173.500 | 173.500 | -11.007 | -11.007 | -6,77 | -6,77 | -6,77 | -6,77 |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 133.500 | 133.500 | 133.500 | 148.000 | 148.000 | -14.500 | -14.500 | -10,86 | -10,86 | -10,86 | -10,86 |
| Chemische industrie | 119.040 | 119.040 | 119.040 | 126.500 | 126.500 | -6.840 | -6.840 | -5,72 | -5,72 | -5,72 | -5,72 |
| Metalenindustrie | 275.141 | 275.141 | 275.141 | 289.000 | 289.000 | -13.859 | -13.859 | -4,93 | -4,93 | -4,93 | -4,93 |
| Overige industrie | 246.656 | 246.656 | 246.656 | 255.000 | 255.000 | -9.344 | -9.344 | -3,76 | -3,76 | -3,76 | -3,76 |
| Energie | 74.896 | 74.896 | 74.896 | 73.000 | 73.000 | 1.896 | 1.896 | 2,56 | 2,56 | 2,56 | 2,56 |
| Bouwnijverheid | 445.055 | 445.055 | 445.055 | 412.000 | 412.000 | 37.055 | 37.055 | 8,37 | 8,37 | 8,37 | 8,37 |
| Detailhandel | 883.712 | 883.712 | 883.712 | 881.000 | 881.000 | 2.712 | 2.712 | 0,69 | 0,69 | 0,69 | 0,69 |
| Groothandel | 423.984 | 423.984 | 423.984 | 403.500 | 403.500 | 20.484 | 20.484 | 4,20 | 4,20 | 4,20 | 4,20 |
| Vervoer en opslag | 379.392 | 379.392 | 379.392 | 401.000 | 401.000 | -21.608 | -21.608 | -5,28 | -5,28 | -5,28 | -5,28 |
| Horeca | 337.441 | 337.441 | 337.441 | 393.000 | 393.000 | -55.559 | -55.559 | -16,07 | -16,07 | -16,07 | -16,07 |
| Informatie en communicatie | 276.148 | 276.148 | 276.148 | 287.000 | 287.000 | -10.852 | -10.852 | -3,93 | -3,93 | -3,93 | -3,93 |
| Financiële dienstverlening en onroerend goed | 334.026 | 334.026 | 334.026 | 322.000 | 322.000 | 12.026 | 12.026 | 3,63 | 3,63 | 3,63 | 3,63 |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 640.989 | 640.989 | 640.989 | 647.321 | 647.321 | 6.668 | 6.668 | 1,03 | 1,03 | 1,03 | 1,03 |
| Vernuur en overige zakelijke dienstverlening | 441.826 | 441.826 | 441.826 | 467.000 | 467.000 | -25.174 | -25.174 | -5,62 | -5,62 | -5,62 | -5,62 |
| Openbaar bestuur en overheidsinstellingen | 501.491 | 501.491 | 501.491 | 503.500 | 503.500 | -2.009 | -2.009 | -0,40 | -0,40 | -0,40 | -0,40 |
| Onderwijs | 560.342 | 560.342 | 560.342 | 569.899 | 569.899 | -9.557 | -9.557 | -1,68 | -1,68 | -1,68 | -1,68 |
| Zorg | 588.247 | 588.247 | 588.247 | 589.122 | 589.122 | -875 | -875 | -0,15 | -0,15 | -0,15 | -0,15 |
| Wetzijn | 772.894 | 772.894 | 772.894 | 774.043 | 774.043 | -1.149 | -1.149 | -0,15 | -0,15 | -0,15 | -0,15 |
| Cultuur, sport en recreatie | 1.69.950 | 1.69.950 | 1.69.950 | 1.70.775 | 1.70.775 | -825 | -825 | -0,05 | -0,05 | -0,05 | -0,05 |
| Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties | 212.695 | 212.695 | 212.695 | 213.728 | 213.728 | -1.033 | -1.033 | -0,48 | -0,48 | -0,48 | -0,48 |
| Totaal (incl. overig) | 8.504.196 | 8.504.196 | 8.504.196 | 8.677.000 | 8.677.000 | -172.804 | -172.804 | -2,01 | -2,01 | -2,01 | -2,01 |

Bijlage 2 ROA enquête schoolverlaters

| ROA enquete schoolverlaters | HBO Totaal | HEO Totaal | Vershil | % Afwijking |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Algemeen | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 |
| Vrouw (%) | 60 | 53 | -7 | -11,7% |
| Gemiddelde leeftijd | 27 | 25,7 | -1,3 | -4,8% |
| Westerse allochtoon (%) | 10 | 11 | 1 | 10,0% |
| Niet westerse allochtoon (%) | 9 | 12 | 3 | 33,3% |
| Gevolgte opleiding | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 |
| Vooropleiding HAVO (%) | 48 | 56 | 8 | 16,7% |
| Vooropleiding VWO (%) | 12 | 13 | 1 | 8,3% |
| Vooropleiding BOL/BBL (%) | 26 | 24 | -2 | -7,7% |
| Vooropleiding: HBO (%) | 9 | 3 | -6 | -66,7% |
| Vooropleiding: anders (%) | 5 | 4 | -1 | -20,0% |
| Studieduur van de opleiding in maanden (inclusief eventuele onderbrekingen) | 49 | 52 | 3 | 6,1% |
| Gemiddeld examencijfer opleiding | 7,3 | 7,2 | -0,1 | -1,4% |
| Tijdens opleiding stage in Nederland gelopen (%) | 87 | 82 | -5 | -5,7% |
| Tijdens opleiding stage in buitenland gelopen (%) | 17 | 24 | 7 | 41,2% |
| Tijdens opleiding relevante werkervaring opgedaan (%) | 51 | 51 | 0 | 0,0% |
| Tijdens opleiding onderwijs in buitenland gevolgd (%) | 13 | 25 | 12 | 92,3% |
| Tijdens opleiding bestuurlijke ervaring opgedaan (%) | 16 | 18 | 2 | 12,5% |
| Tijdens opleiding eigen bedrijf opgericht (%) | 9 | 13 | 4 | 44,4% |
| Oordeel over de gevolgte opleiding | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 |
| Oordeel over breedte opleiding: te smal (%) | 3 | 2 | -1 | -33,3% |
| Oordeel over breedte opleiding: te breed (%) | 25 | 34 | 9 | 36,0% |
| Oordeel over diepgang opleiding: te weinig diepgang (%) | 12 | 16 | 4 | 33,3% |
| Oordeel over diepgang opleiding: te veel diepgang (%) | 8 | 6 | -2 | -25,0% |
| Oordeel over moeilijkheidsgraad opleiding: te laag (%) | 9 | 11 | 2 | 22,2% |
| Oordeel over moeilijkheidsgraad opleiding: te hoog (%) | 7 | 5 | -2 | -28,6% |
| Oordeel over opleiding: te theoretisch (%) | 7 | 8 | 1 | 14,3% |
| Oordeel over opleiding: te praktijkgericht (%) | 9 | 8 | -1 | -11,1% |
| Tevredenheid over inbedding praktijkgericht onderzoek in opleiding (%) | 59 | 57 | -2 | -3,4% |
| Tevredenheid over voorlichting beroepsmogelijkheden (%) | 41 | 33 | -8 | -19,5% |
| Opnieuw kiezen voor dezelfde opleiding (%) | 79 | 71 | -8 | -10,1% |
| Tevreden over studie in het algemeen (%) | 68 | 66 | -2 | -2,9% |
| Tevreden over voorbereiding beroepsloopbaan (%) | 52 | 47 | -5 | -9,6% |
| Opleiding goede basis om te starten op de arbeidsmarkt (%) | 62 | 59 | -3 | -4,8% |
| Opleiding goede basis om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen (%) | 69 | 66 | -3 | -4,3% |
| Vervolgopleiding | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 |
| Na de opleiding doorgestroomd naar vervolgonderwijs (%) | 24 | 29 | 5 | 20,8% |
| Vervolgopleiding op HBO niveau (%) | 25 | 13 | -12 | -48,0% |
| Vervolgopleiding op WO niveau (%) | 74 | 87 | 13 | 17,6% |
| Volgt vervolgonderwijs nog steeds (%) | 65 | 60 | -5 | -7,7% |
| Diploma of certificaat van vervolgonderwijs behaald (%) | 29 | 33 | 4 | 13,8% |
| Vervolgopleiding zonder diploma verlaten (%) | 6 | 7 | 1 | 16,7% |
| Redelijk tot goede aansluiting tussen gevolgde en vervolgonderwijs (%) | 75 | 72 | -3 | -4,0% |
| Cursus of bedrijfsopleiding gevolgd (%) | 37 | 32 | -5 | -13,5% |
| Arbeidsmarktintrede en baankenmerken | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 |
| Aanbieden op arbeidsmarkt (%) | 87 | 82 | -5 | -5,7% |
| Werkloosheid (%) | 3,5 | 5,2 | 1,7 | 48,6% |
| Aansluiting van opleiding met huidige functie is voldoende/goed (%) | 77 | 71 | -6 | -7,8% |
| Aantal maanden werkloos voor eerste baan | 0,8 | 0,9 | 0,1 | 12,5% |
| Vaste aanstelling bij huidige functie (%) | 58 | 54 | -4 | -6,9% |
| Flexibele arbeidsrelatie in huidige functie (%) | 42 | 47 | 5 | 11,9% |
| Dienstverband huidige functie: uitzendkracht, oproepkracht (%) | 4 | 5 | 1 | 25,0% |
| Dienstverband huidige functie: in loondienst (%) | 88 | 89 | 1 | 1,1% |

| | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Dienstverband huidige functie: zelfstandige/freelance (%) | 6 | 4 | -2 | -33,3% |
| Dienstverband huidige functie: anders (%) | 2 | 2 | 0 | 0,0% |
| Fulltime baan (meer dan 32 uur per week) (%) | 60 | 81 | 21 | 35,0% |
| Leidinggevende functie (%) | 17 | 23 | 6 | 35,3% |
| Werkzaam in MKB (personeelsomvang minder dan 250 werknemers) (%) | 50 | 50 | 0 | 0,0% |
| Huidige functie op minimaal eigen opleidingsniveau (%) | 79 | 82 | 3 | 3,8% |
| Huidige functie binnen eigen of verwante opleidingsrichting (%) | 80 | 68 | -12 | -15,0% |
| Geografische mobiliteit (opleiding-werkzaam) zelfde/aangrenzende provincie (%) | 85 | 80 | -5 | -5,9% |
| Aantal arbeidsuren per week in huidige functie (excl. overwerk) | 34,1 | 36,7 | 2,6 | 7,6% |
| Bruto maandinkomen huidige functie (euro) | 2331 | 2406 | 75 | 3,2% |
| Bruto uurinkomen huidige functie (euro) | 16,04 | 15,39 | -0,65 | 0,0 |
| Kennis en vaardigheden worden benut in huidige functie (%) | 67 | 58 | -9 | -13,4% |
| Kennis en vaardigheden schieten tekort voor huidige functie (%) | 9 | 9 | 0 | 0,0% |
| Huidige functie biedt (veel) goede carrièremogelijkheden (%) | 60 | 67 | 7 | 11,7% |
| Tevreden met huidige functie (%) | 70 | 66 | -4 | -5,7% |
| Competenties: vereiste niveau in huidige functie en eigen niveau | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 | 2017/2018 |
| - Beoordeling vereist niveau in huidige functie als goed of uitmuntend | | | 0 | 0,0% |
| Kennis van eigen vakgebied (%) | 70 | 62 | -8 | -11,4% |
| Kennis van andere vakgebieden (%) | 53 | 51 | -2 | -3,8% |
| Methoden en technieken praktijkgericht onderzoek (%) | 40 | 38 | -2 | -5,0% |
| Vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om informatie- & communicatietechnologie te gebruiken (%) | 64 | 67 | 3 | 4,7% |
| Vermogen om informatie te vergaren (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om problemen en kansen te signaleren (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om logisch te redeneren (%) | 77 | 76 | -1 | -1,3% |
| Vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken (%) | 63 | 64 | 1 | 1,6% |
| Vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken (%) | 66 | 63 | -3 | -4,5% |
| Vermogen om nieuwe dingen te leren (%) | 67 | 64 | -3 | -4,5% |
| Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat men bedoelt (%) | 80 | 78 | -2 | -2,5% |
| Vermogen om productief met anderen samen te werken (%) | 78 | 76 | -2 | -2,6% |
| Vermogen om zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren (%) | 85 | 84 | -1 | -1,2% |
| Vermogen om analytisch te denken (%) | 67 | 65 | -2 | -3,0% |
| vermogen om praktijkgericht onderzoek kritisch te beoordelen (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om schriftelijk te rapporteren over praktijkgericht onderzoek (%) | | | 0 | 0,0% |
| | | | | |
| - Beoordeling eigen niveau als goed of uitmuntend | | | 0 | 0,0% |
| Kennis van eigen vakgebied (%) | 75 | 71 | -4 | -5,3% |
| Kennis van andere vakgebieden (%) | 52 | 51 | -1 | -1,9% |
| Methoden en technieken praktijkgericht onderzoek (%) | 57 | 56 | -1 | -1,8% |
| Vermogen om vakkennis in de praktijk toe te passen (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om informatie- & communicatietechnologie te gebruiken (%) | 74 | 74 | 0 | 0,0% |
| Vermogen om informatie te vergaren (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om problemen en kansen te signaleren (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om logisch te redeneren (%) | 85 | 84 | -1 | -1,2% |
| Vermogen om conform budget, planning of richtlijnen te werken (%) | 63 | 65 | 2 | 3,2% |
| Vermogen om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken (%) | 72 | 70 | -2 | -2,8% |
| Vermogen om nieuwe dingen te leren (%) | 82 | 82 | 0 | 0,0% |
| Vermogen om aan anderen duidelijk te maken wat men bedoelt (%) | 76 | 73 | -3 | -3,9% |
| Vermogen om productief met anderen samen te werken (%) | 84 | 83 | -1 | -1,2% |
| Vermogen om zelfstandig de werkzaamheden uit te voeren (%) | 86 | 85 | -1 | -1,2% |
| Vermogen om analytisch te denken (%) | 74 | 73 | -1 | -1,4% |
| Vermogen om praktijkgericht onderzoek kritisch te beoordelen (%) | | | 0 | 0,0% |
| Vermogen om schriftelijk te rapporteren over praktijkgericht onderzoek (%) | | | 0 | 0,0% |

Bijlage 3 [UWV arbeidsmarktprognoses 2021-2022](#)

[Download de UWV arbeidsmarktprognoses 2021-2022 - juni 2021](#)

Bijlage 4 Arbeidsmarkt-perspectief: Studiekeuzegids (SKG), Startpositie (SEO), ROA, UWV ((minst) kansrijk)

| Opleiding bachelor voltijd (geordend naar grootte van inschrijvingen en tussen haakjes de opleidingen van voor de herordening) | ISAT | afgestudeerd 2017-2018 * | # werkloos peildatum 2020 ** | Arbeidsmarkt-perspectief: Studiekeuzegids (SKG), Startpositie (SEO), ROA, UWV ((minst) kansrijk)*** |
|--|-------|--------------------------|------------------------------|--|
| | | | | <i>ROA clusters ****</i> <i>Ba dienstverlening slecht</i> <i>Ba economie en recht matig</i> <i>Ba Journalistiek, G&M matig</i> <i>Ba kunst, taal & cultuur matig</i> |
| 1. Commerciële economie | 34402 | 3.028 | 133 | SKG slecht SEO gemiddeld UWV minst kansrijk |
| 2. International Business (IB, IBMS, IBL, TMA) | 30029 | 2.477 | 176 | SKG matig SEO gemiddeld UWV - |
| 3. HBO-Rechten | 39205 | 1.633 | 114 | SKG slecht SEO gemiddeld UWV kansrijk |
| 4. Bedrijfskunde (bedrijfskunde MER, BM, Toegepaste bedrijfskunde) | 34035 | 1.750 | 100 | SKG matig SEO gemiddeld UWV - |
| 5. Communicatie | 34405 | 1.653 | 106 | SKG matig SEO matig UWV minst kansrijk |
| 6. Creative Business (MEM, Communicatie Systemen, MIC) | 35516 | 1.142 | 90 | SKG matig (MEM) SEO matig (MEM,CS) UWV - |
| 7. Finance & Control (Bedrijfseconomie) | 35520 | 1.748 | 59 | SKG matig SEO goed (10 jr) UWV kansrijk |
| 8. Human Resource Management (personeel en arbeid) | 34609 | 1.582 | 73 | SKG matig SEO gemiddeld UWV minst kansrijk |
| 9. Hotel Management | 34417 | 1.434 | 44 | SKG slecht SEO matig UWV minst kansrijk |
| 10. Ondernemerschap & Retail Management (Small Business en Retailmanagement) | 35523 | 1.010 | 34 | SKG slecht SEO gemiddeld UWV - |
| 11. Accountancy | 34406 | 704 | 19 | SKG redelijk SEO goed (10 jr) |

| | | | | | |
|--|-------|-----|----|-----|---|
| | | | | UWV | kansrijk |
| 12. Integrale Veiligheidskunde | 39268 | 643 | 0 | SKG | redelijk |
| | | | | SEO | gemiddeld |
| | | | | UWV | - |
| 13. Facility Management | 34500 | 899 | 43 | SKG | slecht |
| | | | | SEO | gemiddeld |
| | | | | UWV | minst kansrijk |
| 14. Sociaal Juridische Dienstverlening | 34641 | 775 | 0 | SKG | matig |
| | | | | SEO | gemiddeld |
| | | | | UWV | - |
| 15 Tourism Management (Toerisme en Recreatie) | 35524 | 738 | 54 | SKG | slecht |
| | | | | SEO | zeer matig |
| | | | | UWV | minst kansrijk |
| 16. Business Studies (People and Business mgmt., BS) | 34145 | 413 | 20 | SKG | - |
| | | | | SEO | - |
| | | | | UWV | - |
| 17. Leisure & events management | 35521 | 459 | 19 | SKG | slecht |
| | | | | SEO | matig |
| | | | | UWV | minst kansrijk |
| 18. Journalistiek | 34686 | 309 | 19 | SKG | slecht |
| | | | | SEO | matig |
| | | | | UWV | - |
| 19. Finance, Tax and Advice (FSM, FRE) | 35517 | 466 | 24 | SKG | redelijk |
| | | | | SEO | goed (FSM), (FRE, 10jr) |
| | | | | UWV | meest kansrijk: kredietbeoordelaars, hypotheek- beleggingsadviseurs |
| 20. Logistics Management | 35523 | 590 | 15 | SKG | goed |
| | | | | SEO | goed (10jr) |
| | | | | UWV | - |
| 21. Vastgoed en Makelaardij | 39203 | 179 | 0 | SKG | matig |
| | | | | SEO | goed (10 jr) |
| | | | | UWV | kansrijk |
| 22. Bestuurskunde/ overheidsmanagement | 34464 | 200 | 29 | SKG | matig |
| | | | | SEO | goed (10 jr) |
| | | | | UWV | kansrijk |
| 23. Business IT & Management | 39118 | 193 | 3 | SKG | goed |
| | | | | SEO | goed |
| | | | | UWV | kansrijk |
| 24. European Studies | 34419 | 244 | 37 | SKG | matig |
| | | | | SEO | zeer matig |
| | | | | UWV | - |
| 25 Business innovation (Advanced business creation) | 35515 | 128 | 5 | SKG | - |
| | | | | SEO | - |

| | | | | | |
|--|-------|-----|----|-----|------------|
| | | | | UWV | - |
| 26. Kunst & Economie | 34951 | 117 | 9 | SKG | - |
| | | | | SEO | - |
| | | | | UWV | - |
| 27. Food & Business | 34432 | 125 | 0 | SKG | - |
| | | | | SEO | - |
| | | | | UWV | - |
| 28. Trend Research & Concept Creation in Lifestyle | 39200 | 109 | 18 | SKG | - |
| | | | | SEO | zeer matig |
| | | | | UWV | - |
| 29. Oriëntaalse Talen en Communicatie (OTC) | 34456 | 53 | 13 | SKG | slecht |
| | | | | SEO | matig |
| | | | | UWV | - |
| 30. Vertaalacademie | 34098 | 0 | 0 | SKG | slecht |
| | | | | SEO | matig |
| | | | | UWV | - |

* Bron: Vereniging Hogescholen

** Bron: ROA Schoolverlatersenquête (2020). Er is geen kwalitatief onderzoek beschikbaar om de reden van de werkloosheid te kunnen bepalen.

*** Bron: De arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken, UWV februari 2020. Deze analyses zijn gebaseerd op het SEO/Elsevier-Weekblad-onderzoek Studie & Werk 2019, gepubliceerd op de websites van SEO en Elsevier Weekblad. Daarbij wordt gebruik gemaakt van geanonimiseerde, gekoppelde administratieve data van het CBS. Betreft overzicht startpositie en groeipad op de arbeidsmarkt in 2018 voor het cohort 2016-2017. Van sommige opleidingen is de startpositie matig/redelijk maar na 10 jaar goed te noemen. Dit is in de tekst weergegeven.

Bron ROA-clusters is "ROA: de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026".

Bron SKG: 2019

Bron UWV: overzicht kansrijke beroepen (dec 2020) en minst kansrijke beroepen (febr. 2021).

Van aantal opleidingen zijn geen gegevens bekend.

**** ROA hanteert voor de arbeidsmarktrelevantie een clusterindeling op een hoog aggregatieniveau. De arbeidsmarktduiding van ROA is hierdoor geen passende parameter voor de individuele opleidingen. Indicatief en ter illustratie is in deze tabel de ROA clusterindeling gelegd over de onderscheidende HEO opleidingen en cursief weergegeven.

