

Toekomstverkenning van regionale bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsperspectieven



LECTORAAT AREA DEVELOPMENT / CHEPS-UT

Onderzoek in het kader van het nieuw te ontwikkelen
Windesheim instellingsplan

COLOFON

Titel : Toekomstverkenning van regionale bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsperspectieven

Datum : 30 november 2016

Auteurs : dr. Friso de Vor, prof.dr. Hans Vossensteyn en Renze Kolster M.Phil

Foto : windesheim.nl & windesheimflevoland.nl

Dit is een uitgave van Christelijke Hogeschool Windesheim

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	1
1 Inleiding.....	2
1.1 Aanleiding.....	2
1.2 Doel en onderzoeksvragen.....	2
1.3 Onderzoeksopzet	3
2 Bevolkings- en arbeidsmarktprognoses	6
2.1 Vooraf.....	6
2.2 Prognoses bevolking: jongeren/jongvolwassenen	6
2.3 Prognoses arbeidsmarkt: aanbodzijde	11
2.4 Prognoses arbeidsmarkt: vraagzijde	14
2.5 Conclusie.....	20
3 Eigenschappen potentiële instroom.....	22
3.1 Vooraf.....	22
3.2 Vooropleiding jongeren en jongvolwassenen	22
3.3 Leeftijd en opleidingsniveau beroepsbevolking	24
3.4 Braindrain	28
3.5 Conclusie.....	31
4 Verbinding met de regionale arbeidsmarkt.....	33
4.1 Vooraf.....	33
4.2 Conceptualisatie	33
4.3 Methodologie	34
4.4 Good practices uit binnen- en buitenland	35
4.5 Huidige praktijk bij Windesheim.....	45
4.6 Conclusie.....	49
5 Conclusies en aanbevelingen	51
6 Referenties.....	54

Voorwoord

Windesheim ontwikkelt een nieuw instellingsplan voor de periode 2016–2021; er wordt door Windesheim, als instelling voor hoger onderwijs, een koers bepaald voor de komende vijf jaar. Om hier mede invulling aan te geven hebben op verzoek van de procesgroep instellingsplan Windesheim, het lectoraat Area Development en het *Center for Higher Education Policy Studies* (CHEPS) de handen ineengeslagen. Dit heeft geresulteerd in een verkennend onderzoek naar de toekomstige regionale bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsperspectieven relevant voor Windesheim en Windesheim Flevoland. Hiermee is een indruk gegeven van de kenmerken van de toekomstige (regionale) vraag naar scholing, met speciaal oog voor de mogelijke perspectieven voor het hoger onderwijs en Windesheim in het bijzonder.

Speciale dank gaat uit naar Marcel Ellenbroek (team beleidsinformatie van de Provincie Overijssel) voor het beschikbaar stellen van de LISA-vestigingsdata, waarmee het mogelijk werd de samenstelling van de regionale werkgelegenheid in kaart te brengen. Daarnaast heeft Jaap Sijsma (lectorat Area Development) ondersteuning verleend bij het toegankelijk maken van de data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL). Verder zijn we dank verschuldigd aan Liesbeth Smulders, Jolande Gomolka en Frank van de Loo voor hun input voor het beschrijven van de huidige praktijk bij Windesheim. Tot slot danken we Walter van Uden voor zijn commentaar op de teksten.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Windesheim ontwikkelt een nieuw instellingsplan voor de periode 2016–2021; er wordt door Windesheim, als instelling voor hoger onderwijs, een koers bepaald voor de komende vijf jaar. Daarvoor is onder andere behoefte aan inzicht in wat nu en in de toekomst de relevante ontwikkelingen zijn in ‘de omgeving’ van Windesheim, en wat dit kan betekenen voor het te voeren beleid en de positionering en profilering van Windesheim. Op verzoek van de procesgroep instellingsplan van Windesheim heeft het lectoraat Area Development samen met het *Center for Higher Education Policy Studies* (CHEPS) onderzoek uitgevoerd naar de huidige en toekomstige bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen in het (potentiële) verzorgingsgebied van Windesheim. Daarnaast zijn nationaal en internationaal erkende ‘good practices’ van succesvolle implementaties van onderwijsbeleidsmaatregelen geïnventariseerd. Door na te gaan in welke mate deze praktijken reeds plaatsvinden op Windesheim, kunnen het verbeterpotentieel en perspectieven geschetst worden voor hoe het onderwijs op Windesheim in voldoende mate kan aansluiten op de (regionale) arbeidsmarktbehoeften.

Met behulp van dit verkennende onderzoek wordt een indruk gegeven van de kenmerken van de toekomstige (regionale) vraag naar scholing, met speciaal oog voor de mogelijke perspectieven voor het hoger onderwijs en Windesheim in het bijzonder. Dit leidt tot een aantal aanbevelingen voor het nieuwe instellingsplan.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het uitgangspunt van de toekomstverkenning van regionale bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsperspectieven zijn de door de procesgroep instellingsplan gestelde onderzoeksvragen. Door middel van beantwoording van deze onderzoeksvragen wordt allereerst beoogd relevante ontwikkelingen van de vraag waar Windesheim als instelling voor hoger onderwijs de komende jaren mee geconfronteerd wordt te adresseren. Aanknopingspunten formuleren voor hoe hier vervolgens mee omgegaan kan worden door Windesheim is de tweede doelstelling van dit verkennende onderzoek. Meer specifiek: wat betekenen de verkregen inzichten ten aanzien van de ontwikkelingen van de (regionale) behoefte en de effectiviteit van beleidsperspectieven voor de positionering van Windesheim?¹

De volgende door de procesgroep instellingsplan gestelde onderzoeksvragen vormen de leidraad van het onderzoek:

Bevolkings- en arbeidsmarktprognoses

1. Wat is de verwachte ontwikkeling van het aandeel jongeren en jongvolwassenen in het verzorgingsgebied van Windesheim?
2. Wat is de verwachte ontwikkeling van de omvang van de beroepsbevolking in het verzorgingsgebied van Windesheim?
3. Hoe is sectorstructuur in het verzorgingsgebied van Windesheim samengesteld, in termen van aantal banen, en hoe verhoudt deze zich tot de prognoses van de landelijke sectorstructuur?

Eigenschappen potentiële instroom

4. Wat is de verdeling van de onderwijsdeelname (naar havo, vwo en mbo) onder jongeren en jongvolwassenen, woonachtig in het verzorgingsgebied van Windesheim?
5. Hoe kan de huidige beroepsbevolking, in het verzorgingsgebied van Windesheim, gekarakteriseerd worden in termen van leeftijd en opleidingsniveau?
6. In hoeverre is er sprake van een ‘braindrain’ in het verzorgingsgebied van Windesheim?

¹ De procesgroep instellingsplan heeft een aantal thematische speerpunten geformuleerd, waaronder *vraag* en *positionering*.

Beleidsperspectieven

7. Hoe kan het onderwijs van Windesheim beter aangesloten worden op de behoeften van de (regionale) arbeidsmarkt en welke (beleids)instrumenten zou Windesheim daarvoor in kunnen zetten?

1.3 Onderzoeksopzet

De geformuleerde onderzoeksvragen zijn onder te verdelen in kwantitatieve en kwalitatieve vragen. De vragen die ingaan op de ontwikkeling van (kenmerken van de) bevolking en arbeidsmarkt zijn kwantitatief van aard en hebben betrekking op de regio's die aangemerkt zijn als het verzorgingsgebied van Windesheim. Verderop in deze paragraaf zal nader op de geografische afbakening van het verzorgingsgebied ingegaan worden.

De afsluitende onderzoeksvraag (vraag 7) is kwalitatief van aard en is gericht op het inschatten van de inzetbaarheid van mogelijke beleidsinstrumenten door Windesheim. Voor deze vraag geldt dat de scope van de uitkomsten zich niet per se beperken tot de schaal van het verzorgingsgebied van Windesheim; het zal zich vooral richten op Windesheim als onderwijsinstelling en de daar bijbehorende uitoefening van onderwijsactiviteiten

KWANTITATIEVE ANALYSE

In de kwantitatieve analyse is aan de hand van een aantal indicatoren, die betrekking hebben op bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen, de potentiële regionale onderwijsvraag in beeld gebracht. Hiermee is antwoord gegeven op onderzoeksvragen 1 t/m 6. Essentieel voor de kwantitatieve analyse is de beschikbaarheid van bevolkings- en arbeidsmarktgegevens geaggregeerd naar regio. Daartoe is zoveel als mogelijk geput uit actuele, open databronnen.

Voor de beantwoording van de vragen die geschaard zijn onder *bevolkings- en arbeidsmarktprognoses* (vragen 1 t/m 3) zijn de volgende databronnen gebruikt:

- Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2016. De regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2016 is de meest recente prognose en geeft een toekomstbeeld (2016-2040) van de ontwikkeling van de bevolking en het aantal huishoudens per gemeente. De prognose wordt iedere 3 jaar geactualiseerd. De prognoses, en bijbehorende open data-tabellen zijn vervaardigd door en beschikbaar via het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).
- LISA Vestigingenregister. LISA is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. De gegevens per vestiging hebben een ruimtelijke component (adresgegevens) en een sociaal-economische component (werkgelegenheid en type economische activiteit). Zo kan op basis van LISA de regionale werkgelegenheid (aantal arbeidsplaatsen) per sector bepaald worden. De benodigde regionale gegevens zijn beschikbaar gesteld door de Provincie Overijssel, team beleidsinformatie.
- UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017. Jaarlijks publiceert het UWV een prognose van de arbeidsmarkt. Editie 2016-2017 geeft de verwachtingen weer die het UWV heeft voor de Nederlandse arbeidsmarkt in 2016 en 2017. Daarnaast bevat het voor enkele onderdelen (o.a. sectorale ontwikkelingen) een doorkijk naar de nabije toekomst (tot 2021). Deze publicatie is beschikbaar via het UWV.

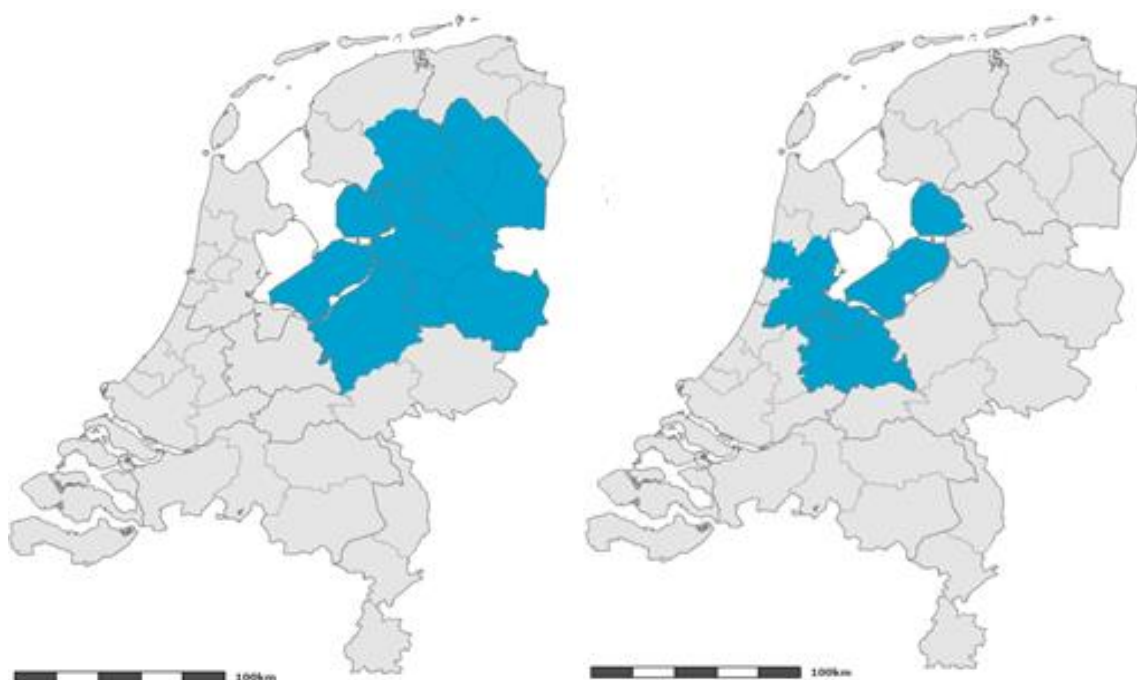
Voor de beantwoording van de vragen die geschaard zijn onder *eigenschappen potentiële vraag naar scholing* (vragen 4 t/m 6) zijn de volgende databronnen gebruikt:

- Regionale kerngegevens Nederland. In dit databestand zijn voor een groot aantal onderwerpen, waaronder onderwijsdeelname en beroepsbevolking, belangrijke statistische gegevens weergegeven voor diverse regionale indelingen. De regionale kerngegevens Nederland zijn vervaardigd door en beschikbaar via het CBS (Statline).
- HBO-Monitor. De HBO-Monitor monitort ieder jaar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers. Dit wordt gedaan via een internetenquête onder afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar. De verzamelde gegevens bevatten een ruimtelijke component, waardoor vastgesteld kan worden waar de

afgestudeerde woonde voor, tijdens en na de studie die hij of zij volgde.² Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voert jaarlijks de HBO-Monitor uit. De verzamelde data, voor de jaren 2008 tot en met 2014, zijn publiekelijk beschikbaar via het DANS (Data Archiving and Networked Services), een instituut van KNAW en NWO dat digitale onderzoeksgegevens ontsluit.

Voor de beantwoording van de kwantitatieve onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van regionale data, waarmee uitspraken worden gedaan over het verzorgingsgebied van Windesheim. Belangrijk hierbij is een duidelijke en werkbaar geografische afbakening. Daartoe is het verzorgingsgebied van Windesheim bepaald op basis van de geografische afbakening die reeds gebruikt wordt bij de marketing- en wervingsactiviteiten van Windesheim.³ Er is onderscheid gemaakt naar twee zogeheten wervingsgebieden; het wervingsgebied dat van toepassing is op Windesheim in Zwolle en het wervingsgebied dat van toepassing is op Windesheim Flevoland, gevestigd in Almere. In figuur 1.1 zijn beide wervingsgebieden weergegeven.

FIGUUR 1.1: WERVINGSGBIEDEN WINDESHEIM (LINKS) EN WINDESHEIM FLEVOLAND (RECHTS)



De wervingsgebieden zijn samengesteld op basis van COROP-gebieden.⁴ Voor dit niveau van regionale aggregatie is gekozen vanwege de databeschikbaarheid. Het onderzoek is in belangrijke mate afhankelijk van goed ontsloten economische data. Voor vrijwel alle regionale data geldt dat ze geaggregeerd zijn op COROP-niveau. Voor meer verfijndere aggregatieniveaus, zoals bijvoorbeeld gemeenteniveau, is dit vaak niet het geval.

Het wervingsgebied van Windesheim (locatie Zwolle) is samengesteld uit de volgende COROP-gebieden:

- Zuidoost-Friesland;
- Noord-Drenthe;

² De gebruikte enquête heeft als beperking dat niet bekend is aan welke hbo-instelling de afgestudeerde zijn of haar opleiding voltooid heeft.

³ De indeling in wervingsgebieden is samengesteld in overleg met de Dienst Support, afdeling KEM (Kwaliteit Evaluatie en Monitoring). Dit is de afdeling binnen Windesheim die verantwoordelijk is voor onder andere het marktonderzoek ten behoeve van de studentenwerving.

⁴ Nederland is ingedeeld in 40 COROP-gebieden die bestaan uit meerdere aangrenzende gemeenten. De indeling in COROP-gebieden is een regionaal niveau tussen provincies en gemeenten in.

- Zuidwest-Drenthe;
- Zuidoost-Drenthe;
- Noord-Overijssel;
- Zuidwest-Overijssel;
- Twente;
- Veluwe;
- Flevoland.

Het wervingsgebied van Windesheim Flevoland bestaat uit de volgende COROP-gebieden:

- Flevoland;
- Het Gooi en Vechtstreek;
- Utrecht;
- Groot-Amsterdam;
- IJmond;
- Zaanstreek.

KWALITATIEVE ANALYSE

Het kwalitatieve deel van het onderzoek beoogt perspectieven te bieden voor het beleid van Windesheim, zodat beter aangesloten kan worden op de (toekomstige) behoeften van de (regionale) arbeidsmarkt. Hiermee is een antwoord gegeven op onderzoeksvraag 7. Om deze vraag gestructureerd te analyseren is onderscheid gemaakt in de verschillende processtappen waar verbindingen met de arbeidsmarkt gelegd kunnen worden: externe- en interne inputs; het onderwijsproces zelf; de examinering; de evaluatie van uitkomsten; interne- en externe factoren. Voor iedere processtap is, door middel van desk research, op zoek gegaan naar 'good practices' uit binnen- en buitenland en de randvoorwaarden die zorgen dat de praktijken effectief kunnen worden ingezet. Hierdoor is er een overzicht gegenereerd van mogelijke beleidsinstrumenten die Windesheim kan inzetten om nog beter aansluiting te vinden met de (regionale) arbeidsmarkt. Vervolgens is op grond van de good practices elders een dialoog gevoerd met vier vertegenwoordigers van Windesheim om te bekijken wat er binnen Windesheim reeds gebeurt op dit vlak, waar verbetermogelijkheden zijn en waar nog nieuwe zaken kunnen worden geïnitieerd.

2 Bevolkings- en arbeidsmarktprognoses

2.1 Vooraf

Dit hoofdstuk heeft als uitgangspunt de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de verwachte ontwikkeling van het aandeel jongeren en jongvolwassenen in het verzorgingsgebied van Windesheim?
- Wat is de verwachte ontwikkeling van de omvang van de beroepsbevolking in het verzorgingsgebied van Windesheim?
- Hoe is sectorstructuur in het verzorgingsgebied van Windesheim samengesteld, in termen van aantal banen, en hoe verhoudt deze zich tot de prognoses van de landelijke sectorstructuur?

Het hoofdstuk is gericht op het geven van prognoses met betrekking tot de ontwikkeling van de bevolking en arbeidsmarkt. Op bovenstaande vragen wordt ingegaan door achtereenvolgens de toekomstige ontwikkeling van het aantal 15-25 jarigen te schetsen (2.2) en de toekomstige ontwikkelingen aan de aanbodzijde (2.3) en vraagzijde (2.4) van de arbeidsmarkt nader te belichten. Bij de verschillende prognoses die dit oplevert wordt onderscheid gemaakt naar zowel het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, als voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

2.2 Prognoses bevolking: jongeren/jongvolwassenen

Om een indruk te krijgen van de potentiële aanwas van nieuwe studenten voor Windesheim en Windesheim Flevoland, is voor de betreffende wervingsgebieden de toekomstige ontwikkeling van het aantal inwoners in de leeftijdscategorie 15-25 jaar in kaart gebracht. Binnen deze leeftijdscategorie ligt de primaire doelgroep (17-22 jarigen) voor Windesheim als aanbieder van hoger onderwijs.⁵ Inzichten in de ontwikkeling van de omvang van deze doelgroep binnen de relevante wervingsgebieden levert belangrijke input op voor het bepalen van de uiteindelijke rekruterings- of wervingsbehoefte.

Bij het in kaart brengen van de geraamde ontwikkeling van 15-25 jarigen is onderscheid gemaakt naar lange termijn prognoses (tot aan 2040) en prognoses gedurende de plantermijn van het nieuw te ontwikkelen instellingsplan. Niet alleen wordt stilgestaan bij de absolute en relatieve ontwikkeling van het aantal inwoners in de leeftijdscategorie 15-25 in de voor Windesheim bepaalde wervingsgebieden. Ook worden de ontwikkelingen voor Nederland als geheel beschreven, wat daarmee dient als vergelijkend kader.

⁵ In de beschikbare databestanden, afkomstig uit de regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2016, is leeftijd gecategoriseerd in intervallen van vijf jaar, beginnend bij nul. Per afzonderlijke leeftijd is geen prognose beschikbaar. In dit geval zijn de totalen van de leeftijdscategorieën 15 tot 20 jaar en 20 tot 25 jaar verwerkt in de prognoses.

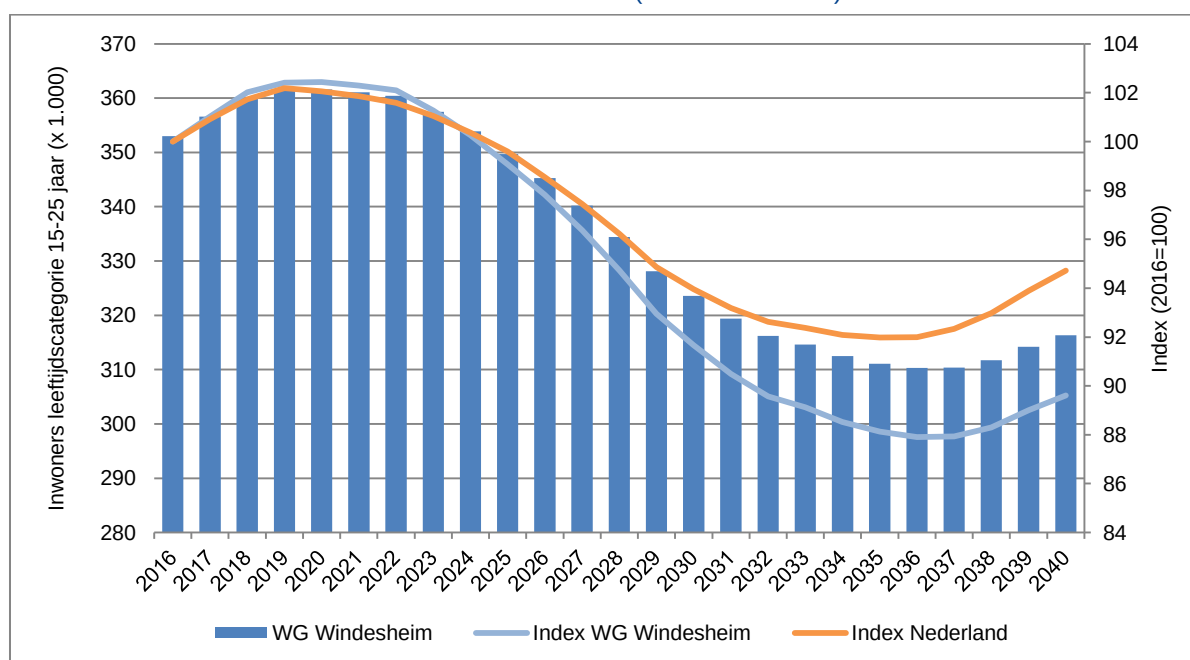
WINDESHEIM

Figuur 2.1 schets een vergezicht van het verloop van het aantal inwoners tussen de 15 en 25 jaar in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle. Tot en met 2020 zit het aantal 15-25 jarigen in de lift. Het wervingsgebied van Windesheim bevat dan bijna 362 duizend inwoners van tussen de 15 en 25 jaar. Na dit jaar neemt de omvang van deze leeftijdscategorie af; deze bevolkingscategorie keldert tot een omvang van 310 duizend in 2036. Hierna laten de geraamde bevolkingcijfers weer enige groei zien.

Uitgaande van basisjaar 2016, is aan de hand van indexcijfers de relatieve ontwikkeling van het aantal 15-25 jarigen in het Windesheim wervingsgebied en Nederland als geheel weergegeven (figuur 2.1). Hoewel deze indices een vergelijkbaar verloop laten zien over de jaren waarvoor geraamd is, zit het verschil vooral in de maximale en minimale waarden. De ontwikkeling voor Nederland als geheel verloopt verhoudingsgewijs vlak, terwijl de groei, maar vooral ook de daling, verhoudingsgewijs scherper is in het wervingsgebied van Windesheim. Het duidt erop dat in de toekomst de ontgroening van de bevolking in het Windesheim wervingsgebied harder toeslaat dan in Nederland als geheel.

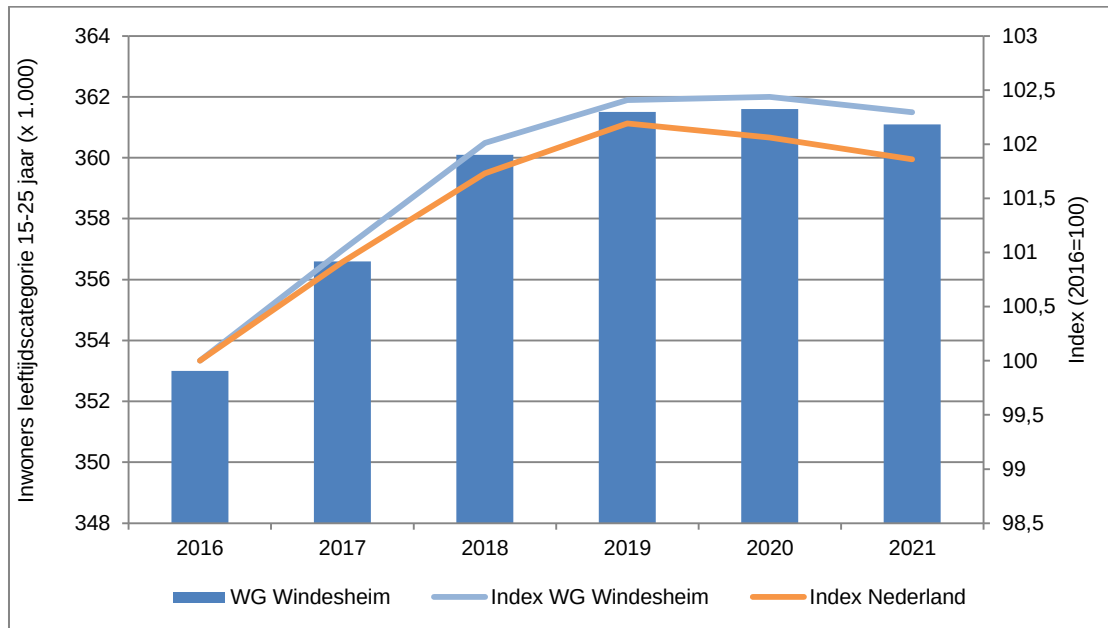
In figuur 2.2 wordt ingezoomd op de geprognosticeerde ontwikkeling van het aantal 15-25 jarige tot aan 2021, de periode waarop het nieuwe instellingsplan betrekking zal hebben. Uit deze figuur komt des te duidelijker naar voren dat de komende tijd, afgezet tegen de landelijke ontwikkeling, een bescheiden doch bovengemiddelde groei (+1,2 procent) van het aantal 15-25 jarigen in het wervingsgebied van Windesheim is te verwachten. Hier staat tegenover dat vanaf 2020 een kentering optreedt. Afgezet tegen Nederland, leidt dit op den duur tot een bovengemiddelde daling van het aantal 15-25 jarigen, zoals is gebleken uit figuur 2.1.

FIGUUR 2.1: BEVOLKINGSPROGNOSE 15-25 JARIGEN (LANGE TERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

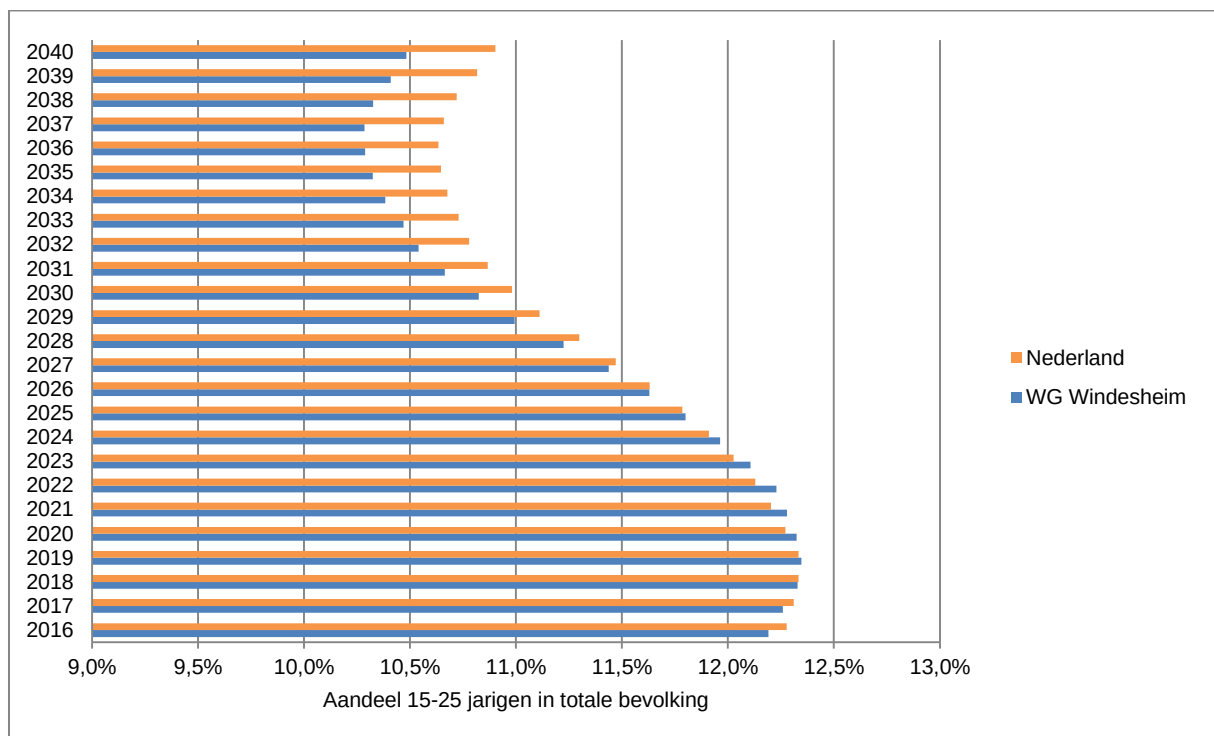
FIGUUR 2.2: BEVOLKINGSPROGNOSE 15-25 JARIGEN (PLANTERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

Als er wordt gekeken naar de ontwikkeling van het aandeel 15-25 jarigen in de totale bevolking, dan laten de prognoses zien dat ook hier het verloop verhoudingsgewijs extreem is in het wervingsgebied van Windesheim, ten opzichte van Nederland als geheel. In figuur 2.3 is te zien dat in de periode 2019 tot 2025 het aandeel 15-25 jarigen in het wervingsgebied hoger is dan het Nederlands gemiddelde. Daarna daalt het percentage 15-25 jarigen in de bevolking in het wervingsgebied van Windesheim drastischer dan landelijk.

FIGUUR 2.3: PROGNOSE AANDEEL 15-25 JARIGEN IN DE TOTALE BEVOLKING



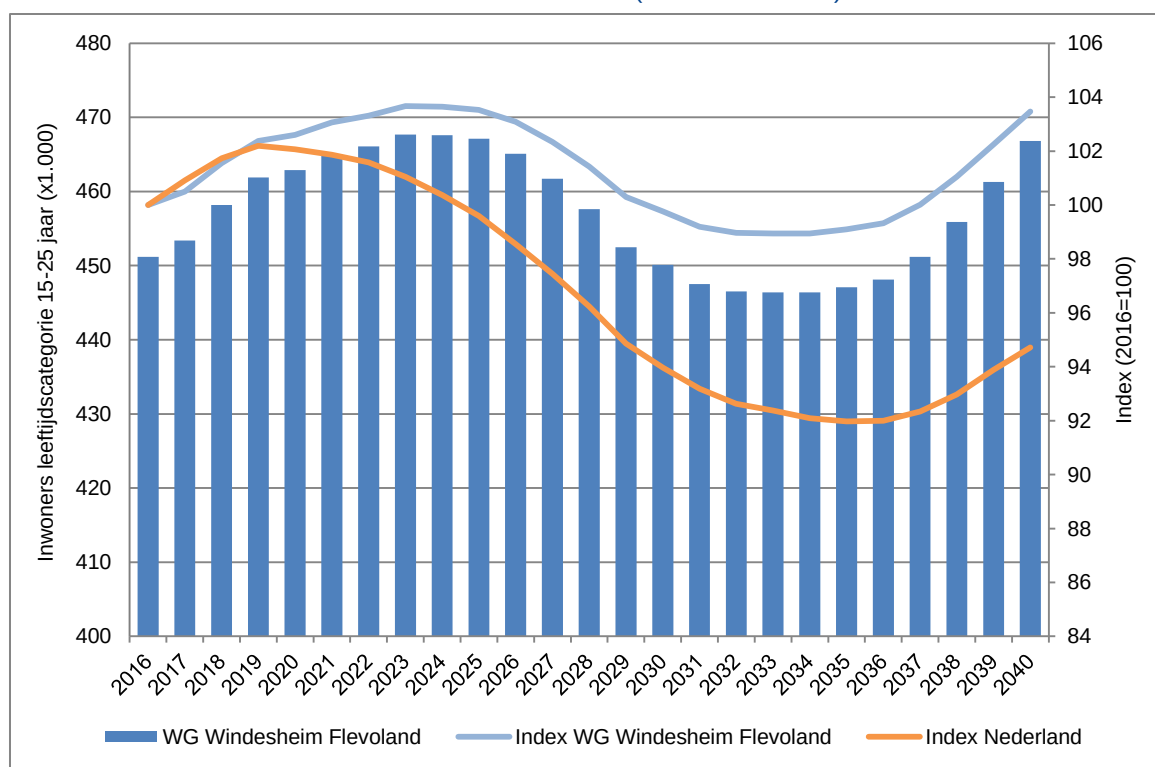
Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

WINDESHEIM FLEVOLAND

Waar voor het wervingsgebied van Windesheim in Zwolle geldt dat na 2020 het aantal 15-25 jarigen afneemt, laten de prognoses betreffende het wervingsgebied van Windesheim Flevoland op lange termijn, hetzij grillig, een toename van 15-25 jarige zien. Bij deze vergelijking tussen wervingsgebieden moet uitdrukkelijk vermeld worden dat het voor Windesheim Flevoland gedefinieerde wervingsgebied een groot deel van de Randstad omvat; een gebied waarin de komende decennia bovengemiddelde bevolkingsgroei verwacht wordt. Tot 2023 groeit het aantal 15-25 jarigen in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland aan tot ruim 467 duizend. Na een periode van relatief beperkte krimp, wordt verwacht dat vanaf 2035 het aantal 15-25 jarigen weer zal stijgen.

Op basis van de berekende indexcijfers is te zien dat in het wervingsgebied van Flevoland de mate van ontwikkeling van de groep 15-25 jarigen bijna geen enkele keer onder het niveau van basisjaar 2016 zakt; behalve in de periode 2030-2037. Voor Nederland als geheel is dit anders. In 2019 piekt de ontwikkeling van het aantal 15-25 jarigen, waarna tot aan 2036 louter afnemende aantallen zijn te noteren. Daarna is weer enige groei voorzien. Het verloop van de bevolkingsontwikkeling in de categorie 15-25 jaar in de verschillende wervingsgebieden legt duidelijk het verschil bloot in aantrekkingskracht van een verstedelijkte regio, zoals het wervingsgebied van Windesheim Flevoland, en een regio dat meer perifeer gelegen streken omvat, zoals het geval is in het wervingsgebied van Windesheim.

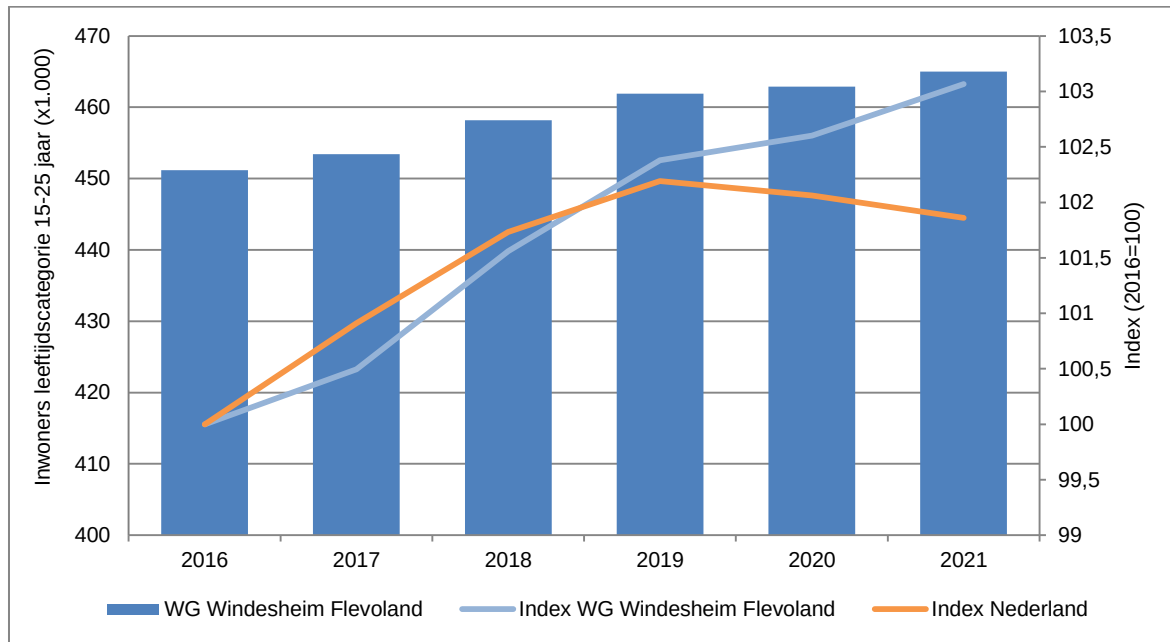
FIGUUR 2.4: BEVOLKINGSPROGNOSE 15-25 JARIGEN (LANGE TERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

Het groeipotentieel van de bevolkingsgroep 15-25 jarigen wordt eens te meer benadrukt als ingezoomd wordt op de plantermijn van het nieuw te ontwikkelen instellingsplan. Over de periode 2016-2021 wordt een groei geraamd van ruim 3 procent van het aantal 15-25 jarigen in het wervingsgebied van Flevoland. In de rest van Nederland wordt, gemiddeld genomen, vanaf 2019 een daling verwacht.

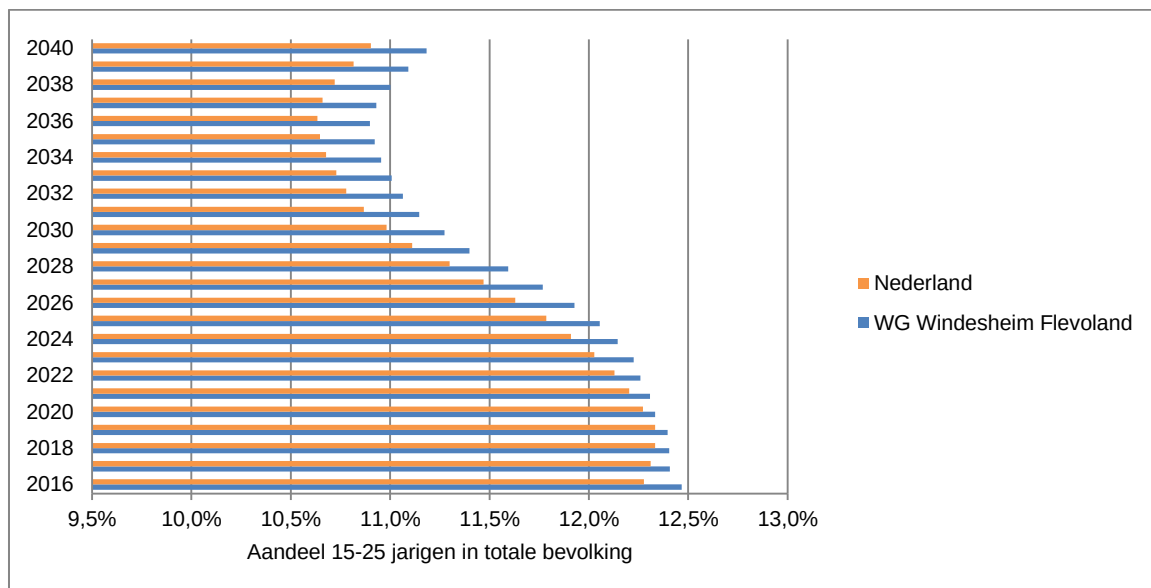
FIGUUR 2.5: BEVOLKINGSPROGNOSE 15-25 JARIGEN (PLANTERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

In figuur 2.6 is het geraamde percentage 15-25 jarigen in de totale bevolking per jaar afgebeeld. Op basis van het voorgaande is het niet verwonderlijk dat de aandelen van 15-25 jarigen in de bevolking in het wervingsgebied van Flevoland de landelijke cijfers overstijgen. Wat wel in het oog springt, afgezet tegen de stijgende tendens van het aantal 15-25 jarigen in het wervingsgebied van Flevoland, is dat in relatieve termen deze leeftijdsgroep, tot aan 2037, steeds minder vertegenwoordigd zal zijn. Dit betekent dat het totaal van overige leeftijdscategorieën in deze regio in grotere mate toeneemt dan de groep van 15-25 jarigen. Ook het wervingsgebied van Flevoland ontkomt niet aan ontgroening van het bevolkingsbestand.

FIGUUR 2.6: PROGNOSE AANDEEL 15-25 JARIGEN IN DE TOTALE BEVOLKING



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

2.3 Prognoses arbeidsmarkt: aanbodzijde

Het vermogen van werknemers hun huidige werk te behouden of nieuw werk te verkrijgen wordt *employability* genoemd. Om als werknemer voortdurend in staat te zijn te voldoen aan de nieuwe eisen die aan hen gesteld worden, wordt een belangrijke rol toegedicht aan (bij)scholing. Levenslang leren is in dit kader bijvoorbeeld een ontwikkeling die helpt bij het *employable* dan wel goed aangesloten zijn op de arbeidsmarkt van werknemers. Door naast het reguliere hbo-onderwijs (post-initiële) praktijkgerichte opleidingen en cursussen aan te bieden, stelt Windesheim professionals in staat gedurende hun loopbaan inzetbaar te blijven.

Om een indruk te krijgen van toekomstige ontwikkelingen in de potentiële behoefte aan (levenslange) scholing door professionals, is voor de wervingsgebieden van Windesheim en Windesheim Flevoland de ontwikkeling van het arbeidsaanbod geraamd. Het arbeidsaanbod wordt gevormd door de potentiële beroepsbevolking en de bereidheid tot arbeidsparticipatie. Volgens de internationale definitie, die ook door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gehanteerd wordt, worden alle mensen tussen de 15 en 74 jaar tot de potentiële beroepsbevolking gerekend. Zij zouden in potentie kunnen werken.^{6,7} Bij het in kaart brengen van de geraamde ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking is onderscheid gemaakt naar lange termijn prognoses (tot aan 2040) en prognoses gedurende de plantermijn van het nieuw te ontwikkelen instellingsplan.

WINDESHEIM

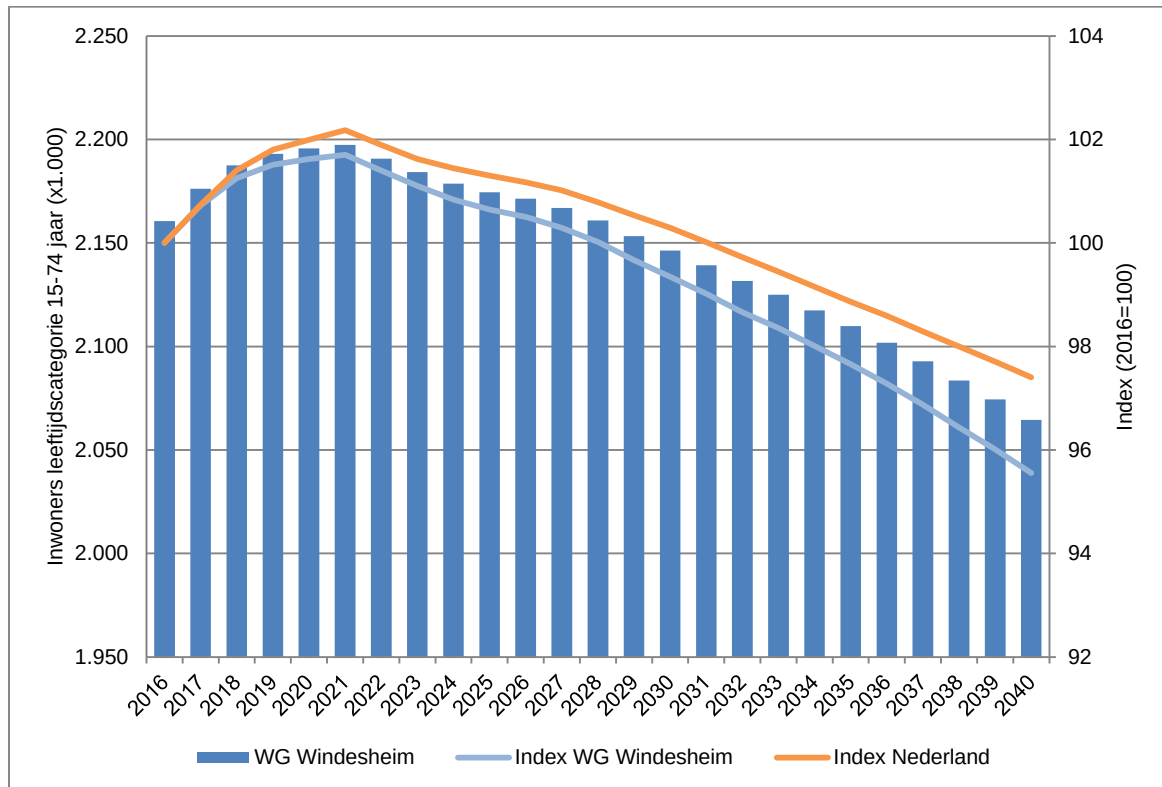
Figuur 2.7 toont de geraamde ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle. Tot aan 2021 is een groei te verwachten van het aantal inwoners dat potentieel kan werken. Vanaf 2021 neemt de potentiële beroepsbevolking, en dus het arbeidsaanbod, af. Dit kan een aantal dingen betekenen. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat op den duur een (toenemende) mismatch op de regionale arbeidsmarkt kan ontstaan; het potentieel aan geschikte arbeid waaruit werkgevers in de regio kunnen putten slinkt. Vanuit het regionale werkgevers zal de roep om geschikte werknemers (nog meer) toenemen. Bijscholing is dan bij uitstek een middel dat kan bijdragen aan het kwalitatief beter matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daar staat tegenover dat, sec gekeken naar de ontwikkeling van het aantal werknemers, de kwantitatieve basis voor de behoefte aan scholing voor professionals, en het potentieel voor levenslang leren, afneemt. Dat na 2021 het arbeidsaanbod in de regio naar verwachting daalt komt overeen met de landelijke trend van een afnemende potentiële beroepsbevolking. De weergegeven ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking is voor een belangrijk deel te verklaren door de vergrijzing van de bevolking. Zo bereikt in 2021 de geboortegolf van na de Tweede Wereldoorlog (1946-1975) de leeftijdsgrens van 75 jaar; daarna neemt de potentiële beroepsbevolking dan ook af door pensionering.

In figuur 2.8 wordt ingezoomd op de plantermijn (de periode tot en met 2021). Hierin is nog beter te zien dat de komende vijf jaar de potentiële beroepsbevolking aangroeit (met 1,7 procent), tot bijna 2,2 miljoen.

⁶ Kinderen onder de 15 jaar (leerplicht) en ouderen vanaf 74 jaar (pensioen) worden niet tot de potentiële beroepsbevolking gerekend; zijn vrijgesteld van werk.

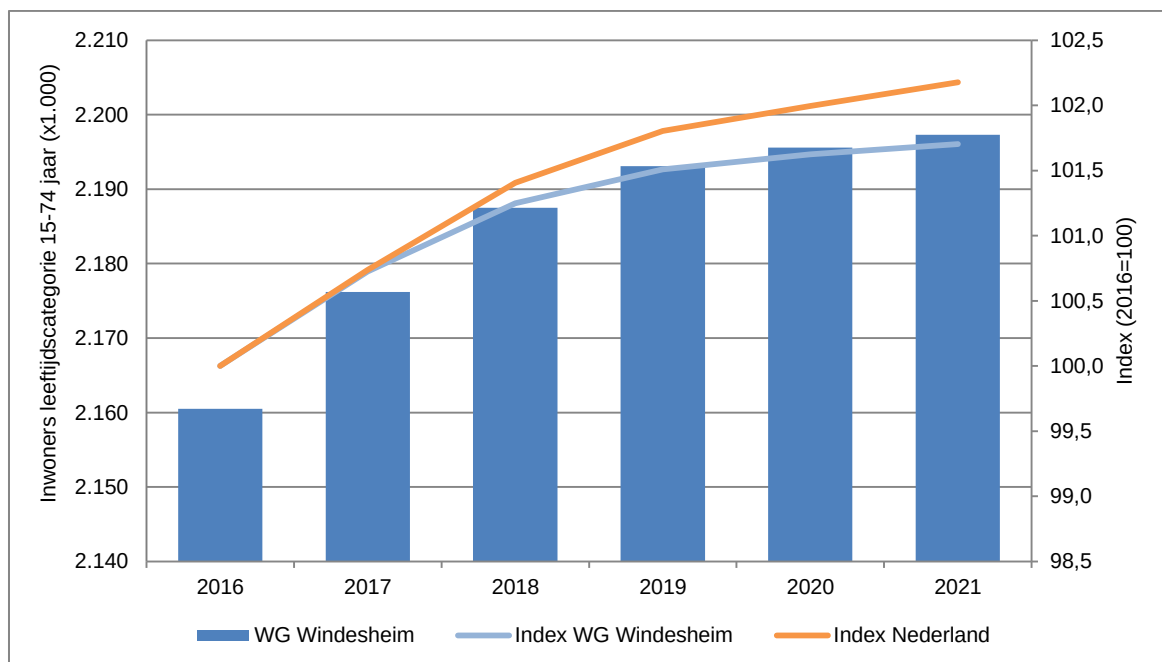
⁷ In de beschikbare databestanden wordt geen raming gemaakt van de daadwerkelijke werkzame (en werkloze) beroepsbevolking. Dat heeft ertoe geleid dat voor de potentiële beroepsbevolking is gekozen, als maatstaf voor het arbeidsaanbod.

FIGUUR 2.7: PROGNOSE POTENTIËLE BEROEPSBEVOLKING (LANGE TERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 2.8: PROGNOSE POTENTIËLE BEROEPSBEVOLKING (PLANTERMIJN)



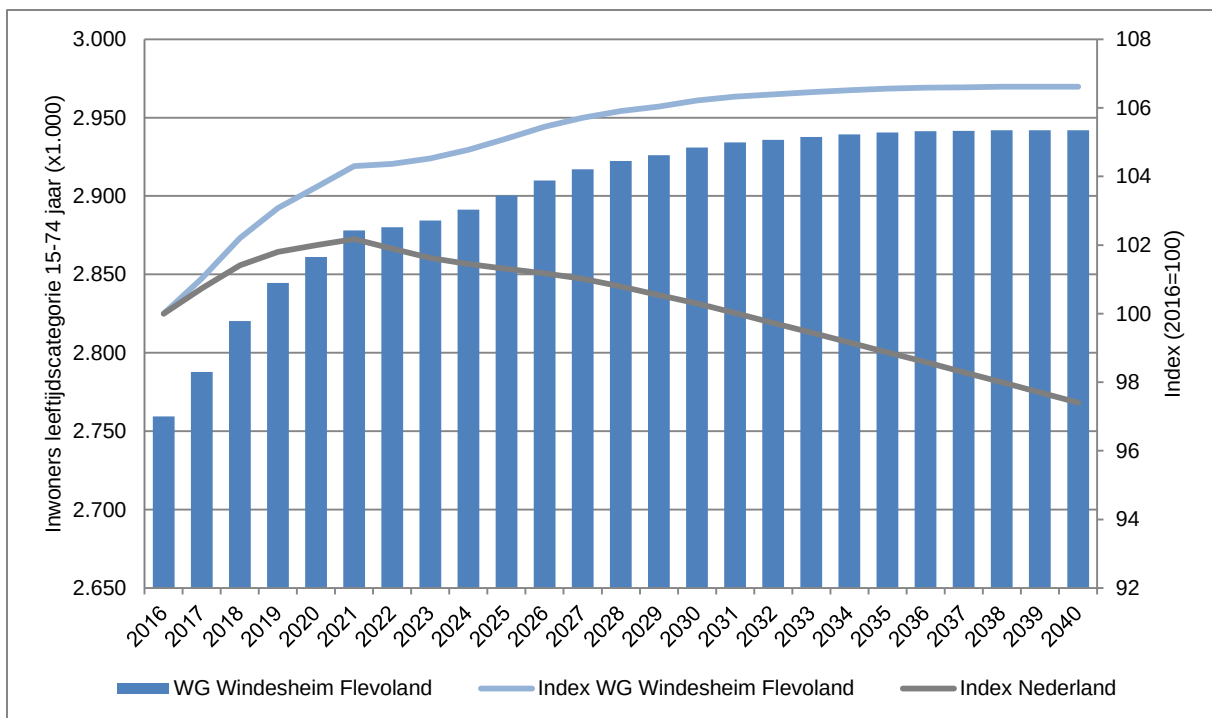
Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

WINDESHEIM FLEVOLAND

Waar in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking op de lange termijn gekenmerkt wordt door krimp, wordt deze in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland hoofdzakelijk gekenmerkt door groei; in ieder geval tot en met 2037, daarna vindt stabilisatie plaats (figuur 2.9). Deze prognose geeft aan dat de markt voor levenslang leren in dit wervingsgebied over een brede basis beschikt. Anders dan in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle is dat de knelpunten op de arbeidsmarkt eerder aan de vraagzijde te verwachten zijn; getalsmatig is er mogelijk een tekort aan arbeidsplaatsen. Hiermee wijkt het ook sterk af van de landelijk ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking, waarvoor geldt dat na 2021 de omvang alleen maar afneemt.

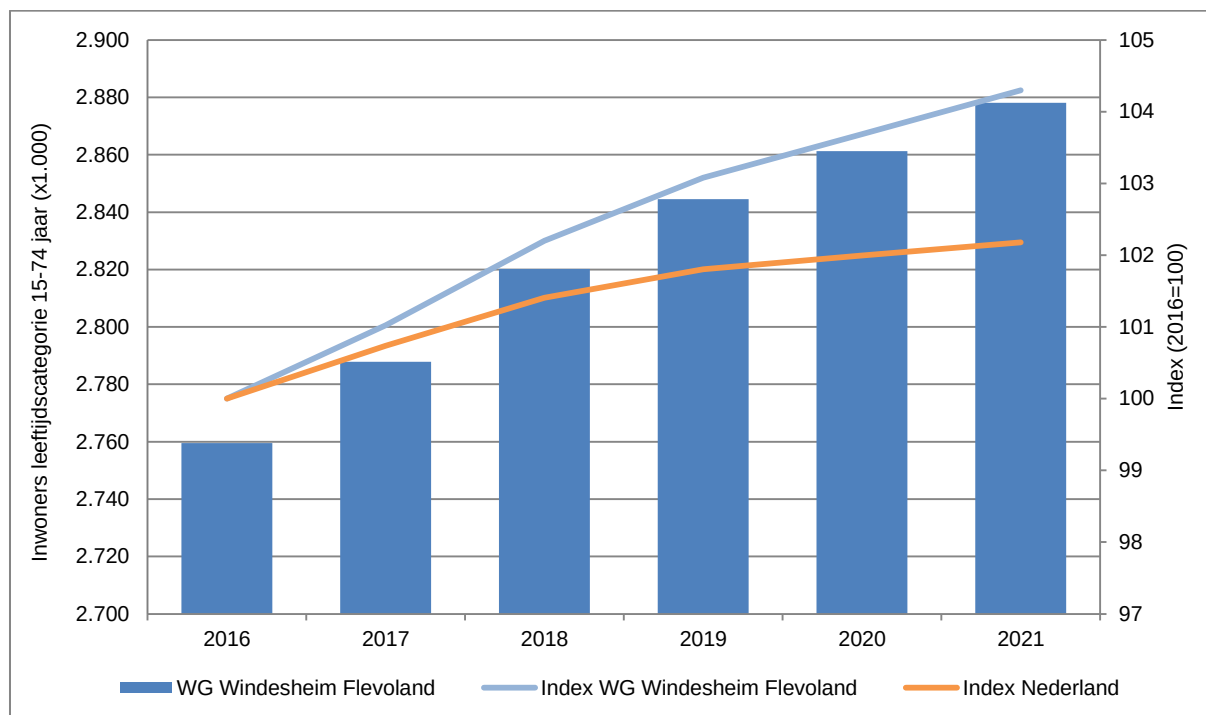
Figuur 2.10 zoomt in op de plantermijn. In 2021 bedraagt de potentiële beroepsbevolking in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland ruim 2,8 miljoen. Vanaf 2016 betekent dit een flinke groei van ruim 4 procent; landelijk is de groei over dezelfde periode 2 procent. Het potentieel voor levenslang leren in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland wijkt, voor zowel de korte als de lange termijn, sterk af van de landelijke prognoses. Hierbij moet wel in het oog worden gehouden dat gekende economische kernregio's (Amsterdam, Utrecht) onderdeel zijn van het wervingsgebied van Windesheim Flevoland. De (groeiende) aantrekkingskracht van deze regio's hebben hun overeenkomstige uitwerking op de geraamde bevolkingscijfers.

FIGUUR 2.9: PROGNOSE POTENTIELE BEROEPSBEVOLKING (LANGE TERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 2.10: PROGNOSE POTENTIELE BEROEPSBEVOLKING (PLANTERMIJN)



Bron: Regionale bevolkings- en huishoudensprognose, CBS en PBL (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

2.4 Prognoses arbeidsmarkt: vraagzijde

Welke sectoren bieden in de toekomst baankansen, en welke niet? En, wat betekent dit voor de arbeidsvraag in de verschillende wervingsgebieden van Windesheim? Om een indruk te krijgen van de mate waarin de beroepen waartoe studenten van Windesheim opgeleid worden aansluit op de toekomstige vraag uit de arbeidsmarkt, vergt inzicht in de behoefte naar type werkgelegenheid.

Het startpunt van de verkenning die een indruk geeft van de toekomstige ontwikkeling van de (aard van de) werkgelegenheid van de te bestuderen wervingsgebieden, is de ontwikkeling van de landelijke werkgelegenheid. Dit geeft een context voor de ontwikkelingen op regionaal niveau. Inzichten in de landelijke werkgelegenheidscijfers per economische sector bieden houvast voor de ontwikkelingen op regionaal niveau. Door rekening te houden met de regionale verschillen in sectorstructuur, kan voor de wervingsgebieden een indicatie gegeven worden van de sectoren waarbinnen in de nabije toekomst al dan niet een toenemende arbeidsvraag te verwachten valt.

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING

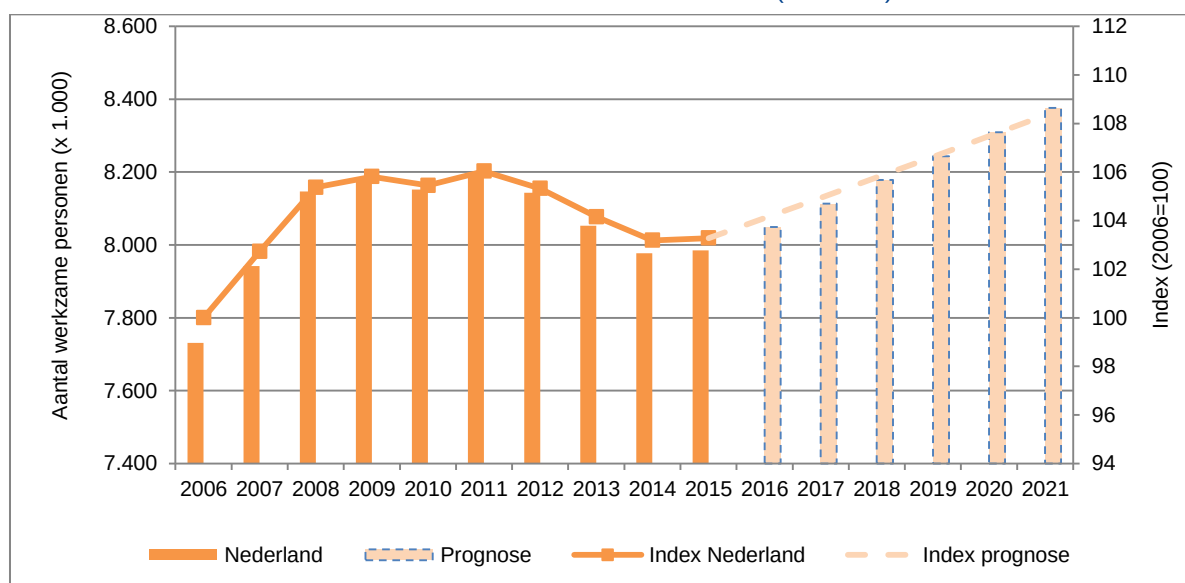
Editie 2016-2017 van de UWV Arbeidsmarktprognose bevat een overzicht van de verwachte middellange termijn ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de Nederlandse economie (UWV, 2016). Voor de periode 2017-2021 is onder andere de groei, of krimp, van het aantal banen geraamd. Van 2016 tot en met 2021 wordt een jaarlijkse werkgelegenheidsgroei van 0,8 procent verwacht. Deze prognose is verwerkt in figuur 2.11, waarin is voortgeborduurd op de huidige werkgelegenheidscijfers (aantal werkzame personen) afkomstig uit het LISA Vestigingsregister.⁸

⁸ LISA is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. De gegevens per vestiging hebben een ruimtelijke component (adresgegevens) en een sociaal-economische component (werkgelegenheid en type economische activiteit). Zo kan op basis van LISA de regionale werkgelegenheid (aantal arbeidsplaatsen) per sector bepaald worden.

Uit figuur 2.11 blijkt dat de groei van die in 2015 is ingezet de komende jaren aanhoudt. De vervolgvraag is: in hoeverre gaat deze ontwikkeling van het aantal werkzame personen op voor de wervingsgebieden van Windesheim?⁹ De regionale prognoses uit de UWV arbeidsmarktprognose reiken niet verder dan 2017. De prognoses geven aan dat de regio's behorende tot het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, gemiddeld genomen op het landelijke groeiniveau zitten; 0,8 procent. Voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland, met de krachtige groeiregio's Groot-Amsterdam en Utrecht, valt te verwachten dat de werkgelegenheid komend jaar met gemiddeld 1,5 procent toeneemt (UWV, 2016, p. 28). Daarbij geeft het UWV aan dat de regionale prognoses met meer onzekerheden omgeven zijn dan de landelijke prognoses; het zijn niet meer dan indicaties.

Figuur 2.12 geeft in termen van absolute en relatieve waarden de werkgelegenheidsontwikkeling weer in de wervingsgebieden van Windesheim, locatie Zwolle, en Windesheim Flevoland. Door gebruikmaking van indexcijfers kan nauwkeurig de vergelijking gemaakt worden tussen de (verwachte) werkgelegenheidsontwikkelingen van de wervingsgebieden en de landelijke situatie. Wat dan vooral opvalt is dat landelijk de groeipercentages (in vergelijking met 2006) lager zijn dan die in de twee wervingsgebieden. Ook is opvallend dat het meest recente omslagpunt, het jaar waarin krimp overgaat in groei, voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland in 2013 ligt en voor het wervingsgebied van Windesheim en Nederland als geheel in 2014. De arbeidsmarktomstandigheden, afgaand op het totaal aantal werkzame personen, waren – en zijn – kennelijk bovengemiddeld gunstig in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

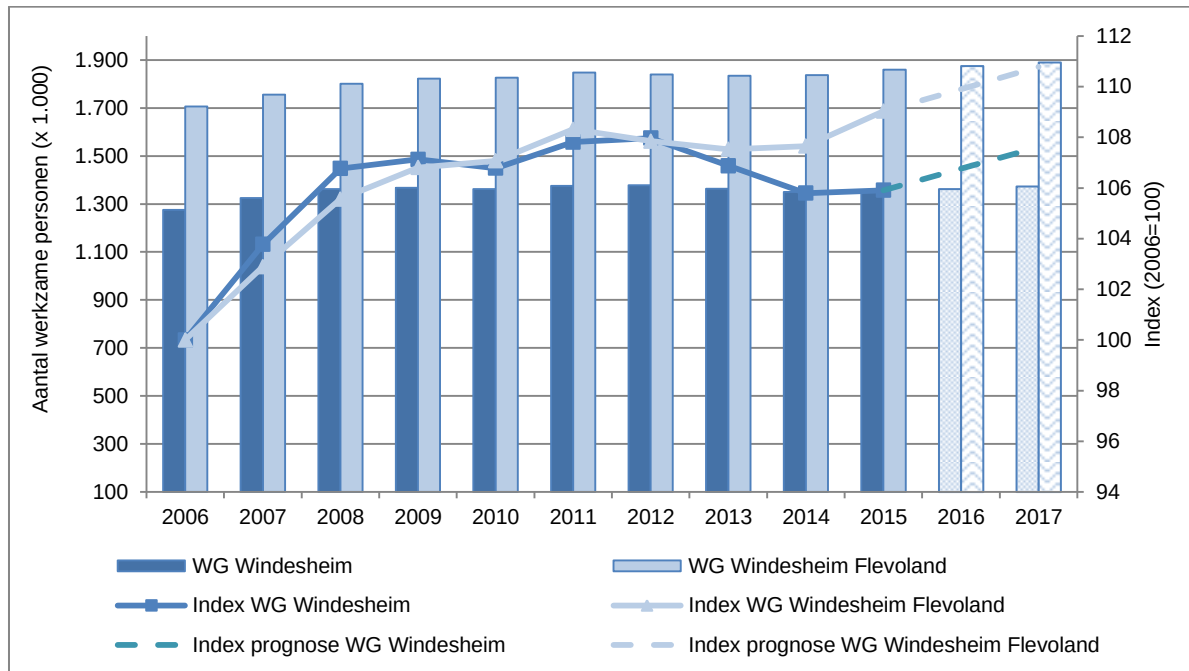
FIGUUR 2.11: WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING NEDERLAND (T/M 2021)



Bron: LISA en UWV (bewerking: Provincie Overijssel, team Beleidsinformatie en Windesheim, lectoraat Area Development).

⁹ Opgemerkt moet worden dat de vraag naar op Windesheim opgeleide studenten niet louter afkomstig is uit de regio of het wervingsgebied. Niettemin blijkt het overgrote deel van de studenten na afronding van hun studie een baan in de regio te vinden (circa 70 procent; zie paragraaf 3.4).

FIGUUR 2.12: WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING WERVINGSGBIEDEN (T/M 2017)



Bron: LISA en UWV (bewerking: Provincie Overijssel, team Beleidsinformatie en Windesheim, lectoraat Area Development).

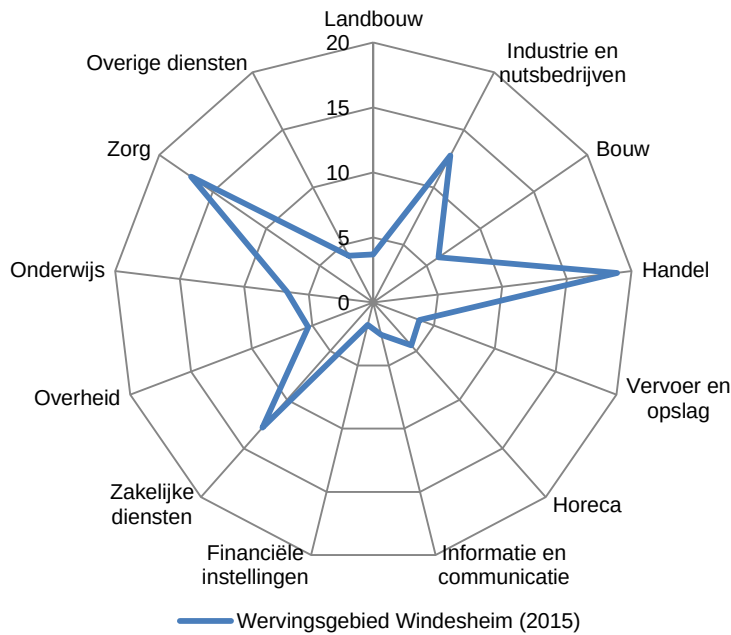
SECTORSTRUCTUUR

Figuur 2.12 geeft een voorzichtige doorkijk naar de toekomst. In beide wervingsgebieden is werkgelegenheidsgroei te verwachten. Om uiteindelijk de kenmerken van de nationale werkgelegenheidscijfers door te vertalen naar regionaal schaalniveau, is inzicht in de sectorstructuur van de betreffende regio's nodig.

De sectorstructuren van de bestudeerde wervingsgebieden, voor 2015¹⁰, zijn weergegeven in de figuren 2.13 en 2.14. Hierin is de verdeling van het aantal werkzame personen naar economische sector afgebeeld. De aandelen laten de mate waarin sectoren vertegenwoordigd zijn in een wervingsgebied zien.

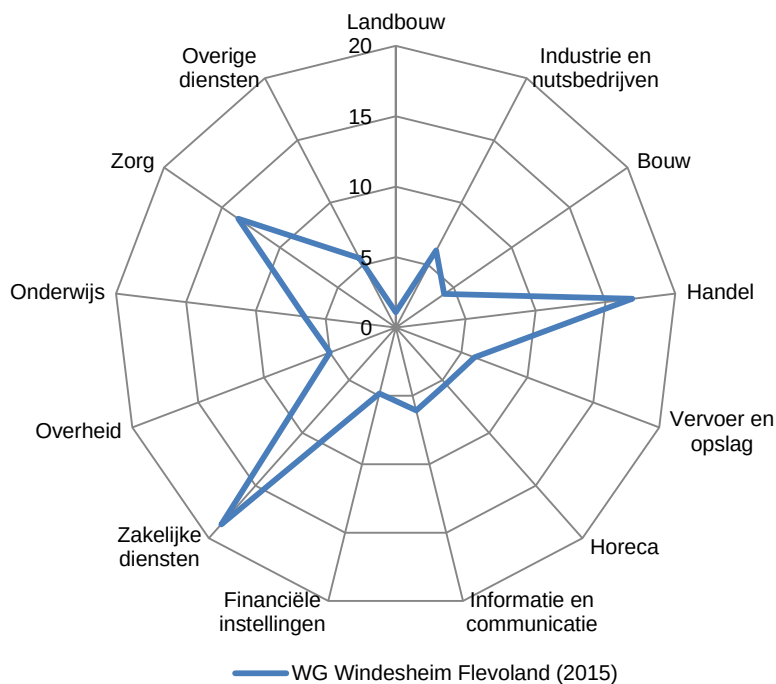
¹⁰ Sectorstructuur is met behulp van gegevens (aantal werkzame personen per sector) uit LISA vestigingenregister beschreven. 2015 is het meest actuele jaar qua databeschikbaarheid.

FIGUUR 2.13: SECTORVERDELING WERVINGSGBIED WINDESHEIM (PROCENT)



Bron: LISA (bewerking: Provincie Overijssel, team Beleidsinformatie en Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 2.14: SECTORVERDELING WERVINGSGBIED WINDESHEIM FLEVOLAND (PROCENT)



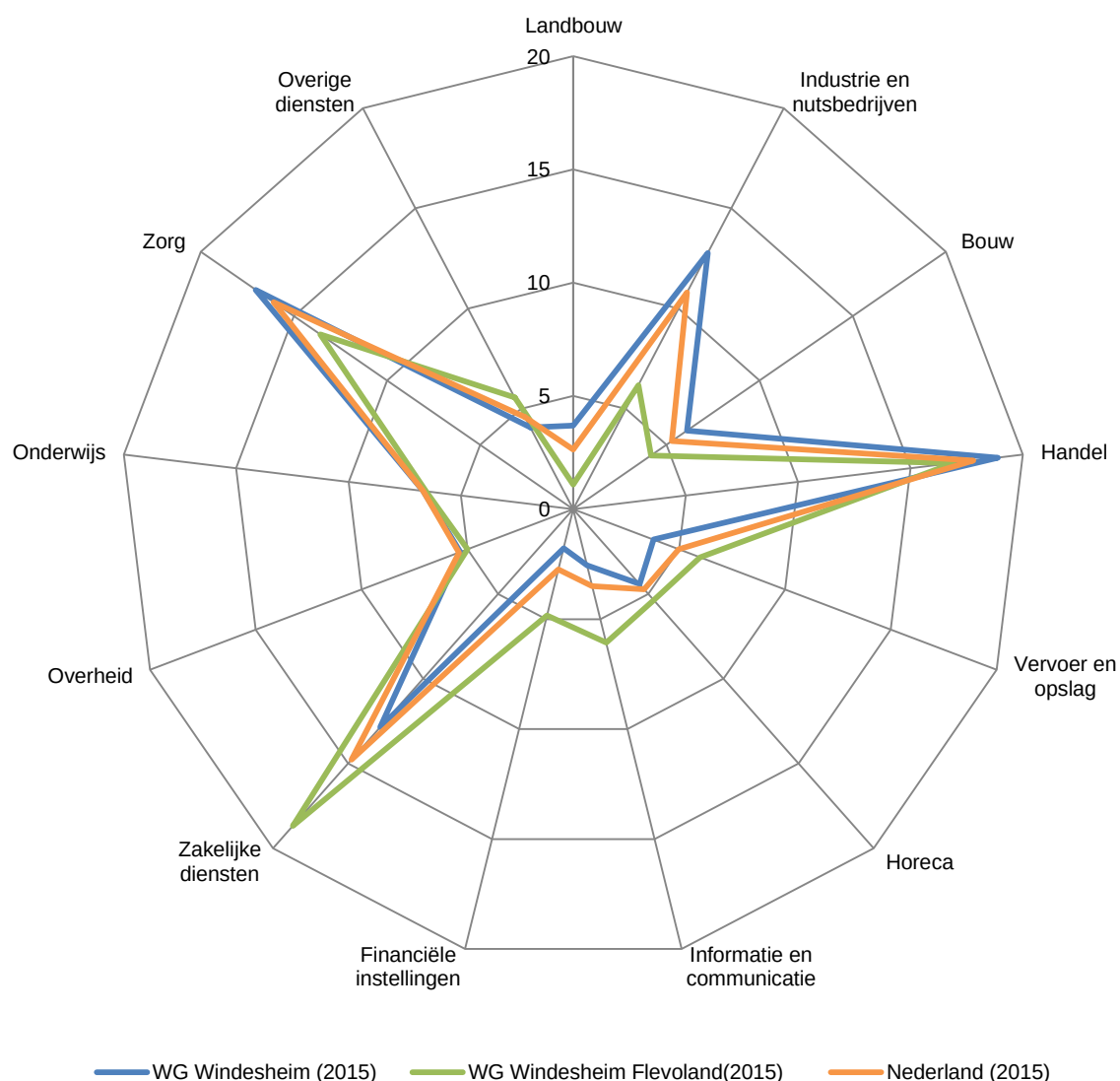
Bron: LISA (bewerking: Provincie Overijssel, team Beleidsinformatie en Windesheim, lectoraat Area Development).

De twee figuren met elkaar vergelijkend laat zien dat de wervingsgebieden relevant voor Windesheim enigszins van economisch karakter verschillen. In het gebied rondom Windesheim, locatie Zwolle, concentreert de economische activiteit zich in de sectoren zorg en handel, met aandelen van respectievelijk 17 procent en 19 procent. Deze sectoren worden op de voet gevolgd door zakelijke diensten en industrie; ieder met een aandeel van 13 procent. Het wervingsgebied van Windesheim Flevoland heeft een minder diverse sectorstructuur, in de

zin dat een beperkt aantal sectoren het merendeel van de banen verzorgt. Dit wervingsgebied wordt sterk gedomineerd door de zakelijk diensten en handel; respectievelijk 18 procent en 17 procent van het totaal aantal werkzame personen in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland is werkzaam in deze sectoren. Met een aandeel van 14 procent volgt de zorg, als derde grootste sector, op enige afstand.

Door de hierboven gepresenteerde sectorstructuren te vergelijken met de nationale sectorstructuur wordt een indruk verkregen van in welke sectoren een wervingsgebied een comparatief voordeel heeft. Regio's laten zich namelijk doorgaans typeren door een beperkt aantal economische activiteiten waarin zij specifiek uitblinken. Dit zijn de activiteiten waarin zij sterk zijn. Deze specialisatie in bepaalde sectoren heeft te maken met de aanwezigheid van comparatieve voordelen. Met andere woorden, unieke lokale productiefactoren, zoals personeelskwalificaties, aanwezigheid van grondstoffen, geografische ligging, et cetera, bepalen de mate waarin een regio in staat is bepaalde goederen en diensten efficiënter te produceren dan elders. Een hoge mate van specialisatie, of een bovengemiddelde aanwezigheid van bepaalde bedrijven, in een bepaalde sector in een regio is een uiting van regionale productievoordelen en daarmee van concurrentiekracht.

FIGUUR 2.15: SECTORVERDELING WERVINGSGBIEDEN EN NEDERLAND (PROCENT)



Bron: LISA (bewerking: Provincie Overijssel, team Beleidsinformatie en Windesheim, lectoraat Area Development).

In figuur 2.15 is de nationale sectorstructuur samen met de sectorstructuren van de wervingsgebieden afgebeeld. Uit de vergelijking van de verschillende verdelingen van werkgelegenheid naar sector per regio, dringt zich het

beeld op dat het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, de meeste gelijkenis vertoont met de nationale sectorstructuur. In die zin zou gesteld kunnen worden dat dit wervingsgebied, ten opzichte van de Nederlandse structuur, nauwelijks uitblinkt in een bepaalde sector; geen comparatieve voordelen heeft. De uitzonderingen hierop worden gevormd door de sectoren landbouw en industrie. Deze sectoren zijn ten opzichte van Nederland bovengemiddeld vertegenwoordigd in het wervingsgebied van Windesheim. In absolute termen, daarentegen, is met name landbouw klein te noemen. Daarnaast zijn zorg, handel en bouw ook relatief sterke sectoren. Dienstverlenende sectoren zoals zakelijke en financiële diensten, informatie en communicatie en vervoer en opslag zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in het wervingsgebied van Windesheim.

De sectoren die in het ene wervingsgebied ondervertegenwoordigd zijn, in vergelijking met het Nederlandse gemiddelde, zijn in het andere wervingsgebied juist oververtegenwoordigd. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland zijn de voorwaarden zodanig dat het relatief uitblinkt in zakelijke en financiële diensten, informatie en communicatie, horeca en vervoer en opslag. Vooral de 'traditionele' sectoren als landbouw, bouw en industrie zijn in vergelijking met Nederland onder gemiddeld aanwezig in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

Nadat in kaart gebracht is in welke mate de verschillende sectoren van Windesheim (Flevoland) in de wervingsgebieden verankerd zijn, wordt nagegaan in welke sectoren de komende jaren groei dan wel krimp te verwachten valt.

TOEKOMSTIGE REGIONALE ARBEIDSVRAAG

Er is vastgesteld dat de arbeidsvraag op de Nederlandse en regionale arbeidsmarkten toeneemt in de toekomst (figuren 2.11 en 2.12). Met behulp van de beschreven sectorstructuren en de ontwikkeling van de werkgelegenheid naar sector kan een doorkijk naar de toekomst geschetst worden ten aanzien van de aard van de groei naar arbeidsvraag binnen een wervingsgebied. De editie 2016-2017 van de UWV Arbeidsmarktprognose bevat een overzicht van de verwachte middellange termijn ontwikkeling van de werkgelegenheid naar sector, binnen de Nederlandse economie. Voor de periode 2017-2021 is de ontwikkeling van het aantal banen in een sector geraamd (zie tabel 2.1). Op basis van deze verwachtingen wordt, rekening houdend met de sectorsamenstelling van een wervingsgebied, een indicatie voor in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling gegeven.

Uit de eerste vier kolommen van tabel 2.1 is op te maken dat de werkgelegenheidsgroei na 2017 is geconcentreerd in de uitzendsector, specialistische zakelijke diensten en bouwnijverheid. Ook de werkgelegenheid voor werknemers in de sector zorg zal naar verwachting groeien. De zorgvraag zal in de toekomst, gezien de vergrijzing en de daarmee samenhangende extra vraag naar zorgdiensten, weer verder toenemen. De werkgelegenheid neemt naar verwachting af in de industrie (trendmatige ontwikkeling) en financiële dienstverlening (aanpassing diensten na de economische crisis). De schattingen van het UWV laten verder zien dat in de landbouw en het openbaar bestuur de werkgelegenheid licht daalt (UWV, 2016).

Door de informatie over de verwachte sectorale groei (op nationaal niveau) te koppelen aan de regionale sectorstructuur kan een indicatie gegeven worden in welke sectoren zich de arbeidsvraaggroei zich manifesteert. Zo wordt per wervingsgebied een beeld geschetst van de baankansen. Aan tabel 2.1 zijn daartoe twee kolommen toegevoegd. Gebaseerd op figuur 2.15, is per wervingsgebied aangegeven of een sector bovengemiddeld (+), gemiddeld (+/-), of onder gemiddeld (-) vertegenwoordigd is. In het geval er voor een sector werkgelegenheidsgroei te verwachten valt en deze sector is bovengemiddeld aanwezig in een wervingsgebied, dan neemt baankansen toe (groen gemarkeerd). Als de prognose sectorale krimp voorspelt en de betreffende sector is bovengemiddeld aanwezig in een wervingsgebied, dan zijn de baankansen ongunstig (rood gemarkeerd). Voor Windesheim, locatie Zwolle, betekenen de geraamde werkgelegenheidsontwikkelingen dat voor de sectoren zorg, handel en bouw de baankansen toenemen. Landbouw en industrie, twee andere sectoren

in het betreffende wervingsgebied, krijgen daarentegen met krimp te maken, en zodoende met afnemende baankansen. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland valt op dat de sterke vertegenwoordiging van overwegend dienstverlenende sectoren zich vertaalt in een relatief groot aantal sectoren met toenemende baankansen. Alleen voor financiële dienstverlening en overige diensten neemt de behoefte aan banen af in de nabije toekomst.

TABEL 2.1: GEMIDDELDE GROEI AANTAL BANEN PER JAAR (X 1.000) EN BAANKANSINDICATIE

Sector	2016	2017	2018-21	WG Windesheim	WG Windesheim Flevoland
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling ¹¹	46	40	18	nb	nb
Handel	15	16	17	+	+/-
Zorg	5	-2	11	+	-
Bouw	9	7	7	+	-
Zakelijke diensten	8	9	9	-	+
Horeca	7	6	4	+/-	+
Informatie en communicatie	5	5	4	-	+
Vervoer en opslag	5	3	3	-	+
Openbaar bestuur	4	-1	0	+/-	+/-
Landbouw	-1	-1	-1	+	-
Overige diensten	-2	-2	-2	-	+
Onderwijs	1	-2	-2	+/-	+/-
Industrie en nutsbedrijven	-1	-2	-2	+	-
Financiële dienstverlening	-6	-4	-3	-	+
Totaal	93	69	59		

Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2016-2017 (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

2.5 Conclusie

Dit hoofdstuk bestaat uit drie delen. Het eerste deel geeft een prognose van de toekomstige ontwikkeling van het aantal jongeren/jongvolwassenen die woonachtig zijn in de wervingsgebieden van Windesheim. Het tweede deel is gewijd aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt; er wordt een indruk gegeven van de toekomstige ontwikkeling van de beroepsbevolking in de wervingsgebieden van Windesheim. Het derde deel gaat in op toekomstige ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt; er wordt stil gestaan bij de toekomstige werkgelegenheidsontwikkeling in de wervingsgebieden van Windesheim.

Wat over de gehele linie opvalt aan de verschillende uitgevoerde ramingen is het verschil tussen de wervingsgebieden van Windesheim en Windesheim Flevoland. De twee gebieden verschillen duidelijk van karakter wat zich uit in de variatie in toekomstverwachtingen. Hieronder zijn de belangrijkste verschillen aangegeven en wat dit mogelijk betekent voor Windesheim:

- De geprognosticeerde bevolkingsontwikkelingen laten zien dat Windesheim, locatie Zwolle, kan bogen op een verdere (bovengemiddelde) groei van het te verwachten aantal studenten tot en met 2020, maar dat het daarna bovengemiddeld zal dalen. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland zal de groei juist licht doorzetten vanaf 2021. Voor de organisatie betekent dit dat het voldoende voorbereid moet zijn op dergelijke

¹¹ In de arbeidsmarktprognoses van het UWV wordt ook onderscheid gemaakt naar de sector/branche uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling is. Bij het karakteriseren van de regionale sectorstructuren is uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling niet als afzonderlijke sector behandeld (figuren 2.13 t/m 2.15). Doordat bij het karakteriseren van de sectorstructuur gebruik gemaakt is van de vestigingenregisters van LISA, zijn de personen die via een uitzendbureau voor een bepaald bedrijf werken geregistreerd als werkzaam voor het desbetreffende bedrijf. De werkzame personen zijn zodoende ook geregistreerd als actief in de sector waartoe het bedrijf behoort, en niet in de uitzendbranche. Daarom is het niet mogelijk voor deze sector een baankansindicatie te geven.

fluctuaties. De korte termijn groei kan bijvoorbeeld zo veel mogelijk flexibel worden opgevangen, zoals met inzet van docenten die op beide locaties kunnen worden ingezet of tijdelijke docenten om in de toekomst niet een al te grote druk te zetten op het personeelsbestand. Ook kan gedacht worden aan een grotere inzet van externen uit de professionele praktijk dan wel deeltijd docenten.

- De prognoses van de arbeidsmarkt (aanbodzijde) laten zien dat er in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, na een aanvankelijke groei van de beroepsbevolking na 2021 een daling op zal treden. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland zal de groei gestaag doorzetten. Dat betekent dat met name Windesheim in Zwolle op den duur rekening moet houden met een roep vanuit de werkgevers die vragen om scholingsmogelijkheden om het beschikbare potentieel van het getalsmatig afgenomen arbeidsaanbod in voldoende mate aan te laten sluiten op de regionale arbeidsmarkt. Niettemin neem de kwantitatieve basis voor eventuele bijscholing af in het wervingsgebied van Windesheim in Zwolle, in tegenstelling tot Windesheim Flevoland.
- De wervingsgebieden van Windesheim verschillen van economisch karakter wat leidt tot van elkaar afwijkende verwachtingen in arbeidsvraag. Uit de geraamde werkgelegenheidsontwikkelingen voor Windesheim, locatie Zwolle, blijkt dat voor de sectoren zorg, handel en bouw de baankansen toenemen. Landbouw en industrie, twee andere prominente sectoren in het betreffende wervingsgebied, krijgen met krimp te maken, en zodoende met afnemende baankansen. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland zijn de dienstverlenende sectoren sterk vertegenwoordigd. Een belangrijk deel van de verwachte economische groei concentreert zich in deze sectoren wat leidt tot toenemende baankansen in deze regio. Alleen voor financiële dienstverlening en overige diensten neemt de behoefte aan banen af in de nabije toekomst. De variatie in economische structuur en de daarmee samenhangende groeiontwikkelingen kunnen als belangrijke input dienen voor de samenstelling van het onderwijsaanbod van Windesheim en hoe verbinding wordt gelegd met het werkveld in de betreffende regio.

3 Eigenschappen potentiële instroom

3.1 Vooraf

Dit hoofdstuk heeft als uitgangspunt de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de verdeling van de onderwijsdeelname (naar havo, vwo en mbo) onder jongeren en jongvolwassenen, woonachtig in het verzorgingsgebied van Windesheim?
- Hoe kan de huidige beroepsbevolking, in het verzorgingsgebied van Windesheim, gekarakteriseerd worden in termen van leeftijd en opleidingsniveau?
- In hoeverre is er sprake van een 'braindrain' in het verzorgingsgebied van Windesheim?

Het hoofdstuk is gericht op het karakteriseren van de mogelijke instroom van studenten op Windesheim en Windesheim Flevoland, en dus niet zozeer op het geven van prognoses. Het karakteriseren van de potentiële instroom wordt gedaan aan de hand van recente ontwikkelingen. Daarnaast wordt ook ingegaan op de mate waarin de instroom behouden blijft voor de regio; waar komt uitstroom van afgestudeerde hbo-studenten uit de betreffende wervingsgebieden terecht en is er sprake van een 'braindrain'? Op bovenstaande vragen wordt ingegaan door achtereenvolgens: de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van de groep 17-22 jarigen, in termen van gevolgde vooropleiding, te bepalen (3.2); de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking, in termen van leeftijd en opleidingsniveau, te bepalen (3.3) en de bestemming van hbo-studenten na afstuderen inzichtelijk te maken (3.4). In alle gevallen wordt onderscheid gemaakt naar zowel het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle als voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

3.2 Vooropleiding jongeren en jongvolwassenen

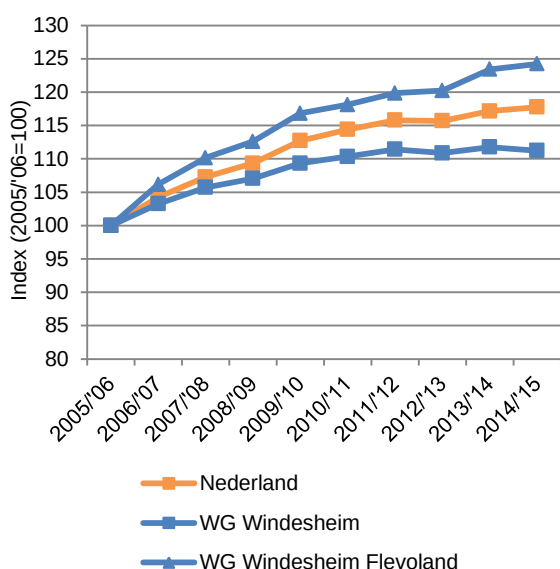
Jongeren en jongvolwassenen zijn de voornaamste doelgroep van Windesheim. Afhankelijk van hun vooropleiding komen zij in aanmerking een vervolgopleiding aan het hbo te gaan volgen. Om zicht te krijgen op de welk deel van deze doelgroep voldoet aan de algemene ingangseisen van het hbo, is voor de wervingsgebieden van Windesheim de verdeling van de onderwijsdeelname naar onderwijssoort van de daar woonachtige jongeren en jongvolwassen (leeftijd 17-22 jaar) in kaart gebracht. Aangezien een havo, vwo of een mbo vooropleiding toegang verschaft tot het hbo, wordt specifiek onderscheid gemaakt naar deze onderwijssoorten. Voor een beter begrip van de uitkomsten betreffende de ontwikkeling en verdeling van de onderwijsdeelname in de wervingsgebieden wordt ook de landelijke situatie gepresenteerd.

Figuur 3.1 geeft een overzicht van de ontwikkelingen naar wervingsgebied en voor Nederland als geheel, van het aantal personen in de leeftijdscategorie 17-22 jaar die aan een vorm van onderwijs deelnamen. Vormen van onderwijs zijn hierbij alle soorten van voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo). Sinds het studiejaar 2005/2006 is de vraag naar onderwijs, uitgedrukt in het aantal jongeren en jongvolwassenen dat een opleiding volgt, bijna ieder jaar toegenomen. Ongeacht wervingsgebied, zat de onderwijsdeelname van jongeren tot aan het studiejaar 2011/2012 in de lift. Vanaf dat moment tekent zich een verschil af. Waar in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland de ontwikkeling slechts afvlakt, gaat in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, de onderwijsdeelname van jongeren en jongvolwassenen ten opzichte van het jaar ervoor met 1 procentpunt omlaag. De Nederlandse situatie wijkt hier licht vanaf, in de zin dat de daling van de onderwijsdeelname bijna nihil is. In het vervolg blijft de onderwijsdeelname in het wervingsgebied van Windesheim op ongeveer hetzelfde niveau, terwijl in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland de deelnemersaantallen al weer snel omhoog schieten. Hier tussenin zit de ontwikkeling voor Nederland als geheel; in het studiejaar 2014/2015 is de onderwijsdeelname ten opzichte van 2005/2006 uiteindelijk met bijna 18 procent toegenomen.

In figuur 3.2 is vervolgens, voor Nederland in totaal, de verdeling van het aantal 17-22 jarigen naar onderwijssoort weergegeven (linker as). Daarnaast is op de rechter as het absolute aantal 17-22 jarigen dat een opleiding of studie volgt. Zoals eerder aangegeven, havisten, vwo'ers en mbo'ers vormen de potentiële instroom van een hbo. Daarom is specifiek onderscheid gemaakt naar deze onderwijsvormen. Deelnemers aan het hoger onderwijs (hbo en wo), vavo en overig voortgezet onderwijs (vmbo, havo en vwo leerjaren 1 tot 3 en praktijkonderwijs) zijn ondergebracht in de categorie overig.

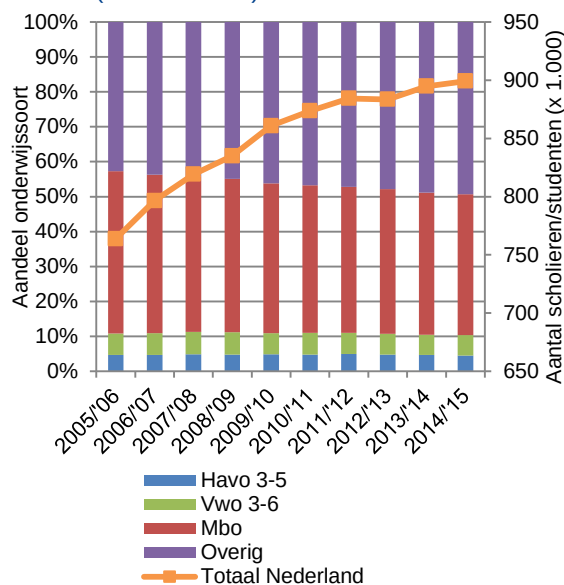
In het studiejaar 2014/2015 is het aantal 17-22 jarigen dat aan onderwijs deelneemt opgelopen tot bijna 900 duizend. Uit het verloop van de verdeling van de verschillende onderwijssoorten is vervolgens op te maken dat onder de 17-22 jarigen het mbo verhoudingsgewijs aan populariteit inboet. De aandelen van havo (leerjaren 3 t/m 5) en vwo (leerjaren 3 t/m 6) blijven over de bestudeerde periode ongeveer gelijk, terwijl het aandeel van de categorie overig jaarlijks iets toeneemt. De vraag die zich vervolgens opdringt: is een soortgelijk beeld zichtbaar voor de afzonderlijke wervingsgebieden van Windesheim?

FIGUUR 3.1: ONTWIKKELING SCHOLIEREN/STUDENTEN (17-22 JAAR)



Bron: Regionale Kerndata, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 3.2: ONTWIKKELING SCHOLIEREN/STUDENTEN (17-22 JAAR) NAAR ONDERWIJS-SOORT (NEDERLAND)



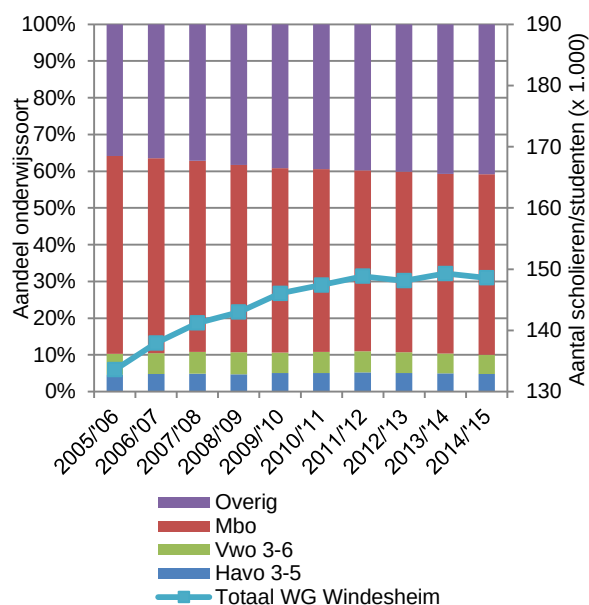
Bron: Regionale Kerndata, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

In de figuren 3.3 en 3.4 is de ontwikkeling van het aantal scholieren/studenten naar onderwijssoort voor respectievelijk de wervingsgebieden van Windesheim en Windesheim Flevoland weergegeven. Door de figuren naast elkaar af te beelden wordt in één oogopslag duidelijk waarin de potentiële instroom van studenten uit de twee wervingsgebieden van elkaar verschilt. Naast dat de omvang van het aantal 17-22 jarigen in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle een stuk lager is dan in dat van Windesheim Flevoland, is de samenstelling ook wezenlijk anders. In het wervingsgebied van Windesheim (figuur 3.3) is het aandeel mbo'ers aanzienlijk groter dan in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland (figuur 3.4). Het wervingsgebied van Windesheim blijkt verhoudingsgewijs een uitgesproken mbo-regio te zijn. Wel blijkt het aandeel in de loop der tijd licht af te nemen. In studiejaar 2005/2006 volgde nog ruim 54 procent van alle schoolgaande of studerende 17-22 jarigen een mbo opleiding, in 2014/2015 is dit aandeel afgenomen tot iets minder dan de helft (49 procent). Nederland ligt gemiddeld genomen tussen de twee wervingsgebieden in voor wat betreft de vertegenwoordiging van het mbo in de onderwijsdeelname; in het studiejaar 2014/2015 bedraagt het aandeel 40 procent.

In de regio Flevoland is juist het aandeel met overige vooropleidingen groot; dat vooral bestaat uit deelnemers aan het hoger en wetenschappelijk onderwijs. Dit grote aandeel wordt voor een belangrijk deel verklaart door de aanwezigheid van enkele grote universiteiten en instellingen van hoger onderwijs in Amsterdam en Utrecht.

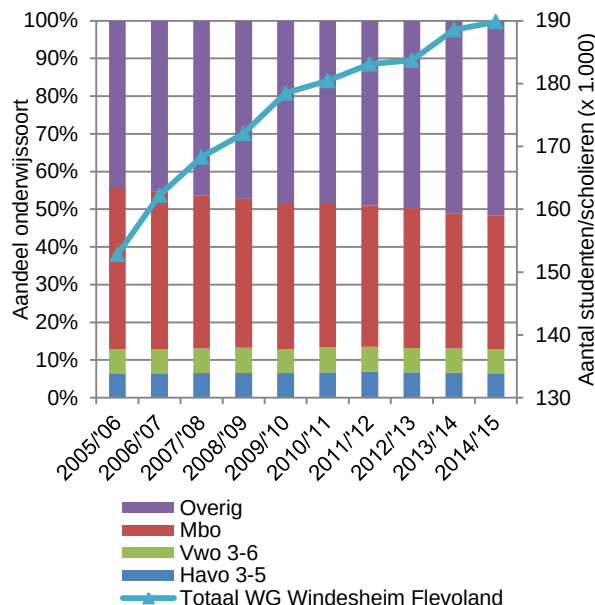
Voor beide wervingsgebieden vertoont de ontwikkeling van de aandelen van havo en vwo in de totale onderwijsdeelname een stabiel verloop, terwijl juist de deelname aan de overige onderwijssoorten toenam; in de mate waarin het aandeel mbo is afgenomen.

FIGUUR 3.3: ONTWIKKELING SCHOLIEREN/STUDENTEN (17-22 JAAR) NAAR ONDERWIJS-SOORT (WG WINDESHEIM)



Bron: Regionale Kerngegevens, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 3.4: ONTWIKKELING SCHOLIEREN/STUDENTEN (17-22 JAAR) NAAR ONDERWIJS-SOORT (WG WINDESHEIM FLEVOLAND)



Bron: Regionale Kerngegevens, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

3.3 Leeftijd en opleidingsniveau beroepsbevolking

Hoe de beroepsbevolking zich ontwikkelt en is samengesteld, geeft een indicatie van de potentiële omvang en aard van de vraag naar (beroeps)onderwijs. De beroepsbevolking vormt het arbeidsaanbod. Scholing helpt onder andere bij het in voldoende mate laten aansluiten van het arbeidsaanbod op de arbeidsvraag. Het eerder aangehaalde levenslang leren, het ervoor zorgen dat de werknemer gedurende zijn of haar werkzame leven *employable* blijft, sluit hierop aan en is een ontwikkeling waar Windesheim als instelling van hoger onderwijs een bijdrage aan kan leveren. Door enkele kenmerken van de beroepsbevolking van de verschillende wervingsgebieden van Windesheim te verkennen, wordt inzicht verkregen in de potentiële vraag naar praktijkgerichte opleidingen en cursussen in de betreffende wervingsgebieden. De verkenning van de kenmerken is toegespitst op de leeftijd en het opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Hierbij wordt gekeken naar recente ontwikkelingen ten aanzien van de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking; cijfers die de toekomstige omvang en samenstelling ramen zijn niet beschikbaar. Verder moet opgemerkt worden dat wordt uitgegaan van de feitelijke beroepsbevolking: het aantal werkzame en werkloze (wenst en zoekt werk) personen. Dit is in tegenstelling tot de arbeidsmarktprognoses uit paragraaf 2.3, waarin het arbeidsaanbod werd gedefinieerd als de potentiële beroepsbevolking (totale bevolking tussen 15 en 75 jaar).

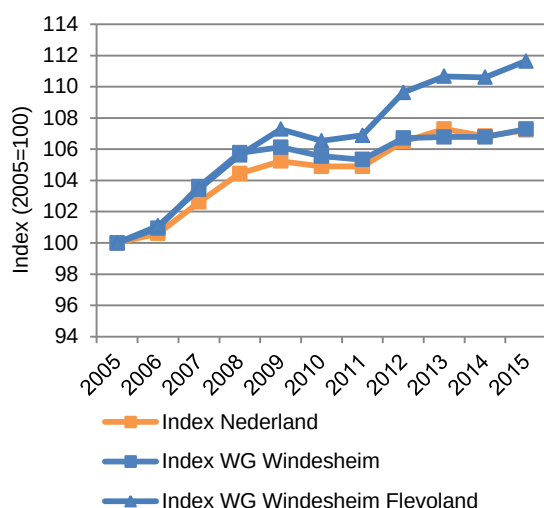
BEROEPSBEVOLKING NAAR LEEFTIJD

De aard van de na- dan wel bijscholing van een professional zal mede afhangen van de fase van de loopbaan waarin hij of zij zich bevindt. De vraag naar scholing van werknemers die aan het begin van hun carrière staan zal anders zijn dan die van de werknemers met een ruimere werkervaring. Daarom wordt voor de wervingsgebieden van Windesheim in kaart gebracht hoe de aandelen van de verschillende leeftijdsgroepen in de totale beroepsbevolking zich ontwikkelen.

Allereerst wordt in figuur 3.5 de ontwikkeling van de totale beroepsbevolking (werkzame en werkloze personen) in de wervingsgebieden afgezet tegen de ontwikkeling in Nederland als geheel. Het blijkt dat de ontwikkeling beroepsbevolking in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, grotendeels samenvalt met de nationale ontwikkeling; over een periode van 10 jaar is, met een dip in de jaren 2010-2011, de beroepsbevolking uiteindelijk met 7 procent gegroeid. Het verloop van de ontwikkeling van de beroepsbevolking in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland is aanzienlijk steiler dan in het andere wervingsgebied en Nederland. Hoewel de ontwikkeling in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland ook een dip kende in de jaren 2010-2011, is de omvang van de feitelijke beroepsbevolking in 2015 bijna 12 procent groter dan in 2005.

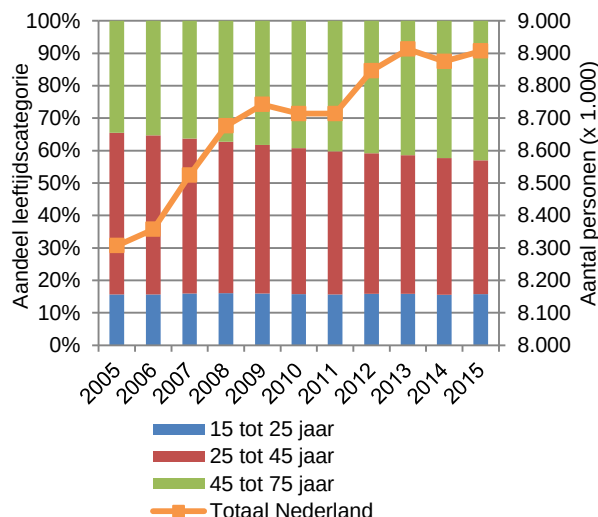
In figuur 3.6 wordt nader ingezoomd op de ontwikkeling van samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking. In het oog springt dat de afgelopen 10 jaar het aandeel van de leeftijdscategorie 25-45 jaar aanzienlijk gedaald is; van ongeveer 50 procent in 2005 naar iets meer dan 40 procent in 2015. Bij een vrijwel gelijkblijvende categorie 15-25 jaar is de afname van de groep 25-45 jaar ten goede gekomen aan de groep 45-75 jaar. In 2015 zijn de 45-75 jarigen voor het eerst de grootste leeftijdsgroep binnen de beroepsbevolking. Deze geschetste ontwikkeling is een duidelijke uitdrukking van de toenemende vergrijzing van de bevolking.

FIGUUR 3.5: ONTWIKKELING OMVANG BEROEPSBEVOLKING



Bron: Regionale Kerndata, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

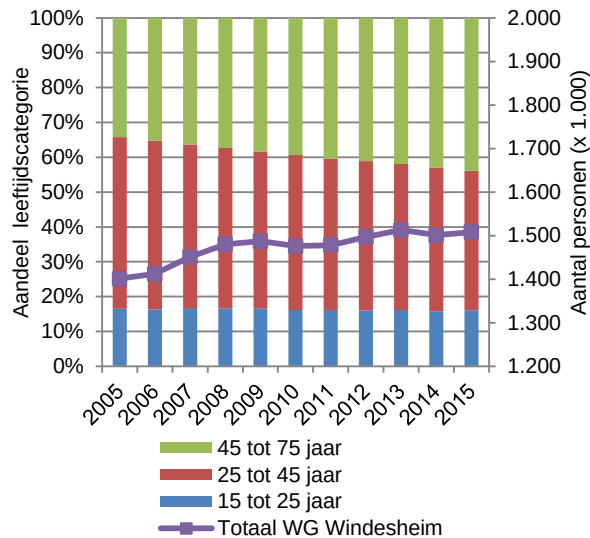
FIGUUR 3.6: ONTWIKKELING BEROEPSBEVOLKING NAAR LEEFTIJD (NEDERLAND)



Bron: Regionale Kerndata, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

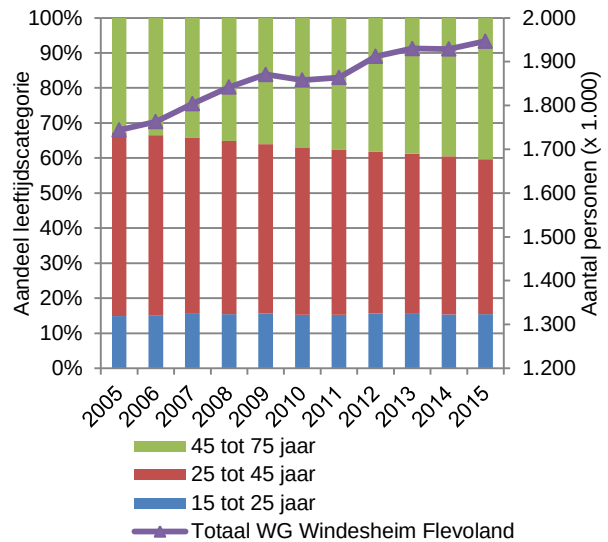
Tekent zich in de wervingsgebieden van Windesheim een vergelijkbare ontwikkeling af? Grotendeels wel, maar in wisselende tempi. Figuren 3.7 en 3.8 geven de ontwikkeling van de beroepsbevolking naar leeftijd weer, van respectievelijk de wervingsgebieden van Windesheim en Windesheim Flevoland. Het aandeel van de 25-45 jarigen in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, neemt sneller af dan het aandeel van dezelfde categorie in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland. Net als de landelijke situatie vertoont de leeftijdscategorie 15-25 jaar in beide wervingsgebieden een stabiel verloop over de periode 2005-2015. Eveneens bedraagt in beide wervingsgebieden het aandeel 25-45 jarigen in 2005 ongeveer 50 procent. Tien jaar later blijkt dit aandeel in het wervingsgebied Windesheim, locatie Zwolle, gedaald naar ongeveer 40 procent, terwijl in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland de groep 25-45 jarigen nog circa 45 procent van de totale beroepsbevolking inneemt. In beide gevallen groeit de groep 45-75 jarigen navenant. Het geleidelijke proces van vergrijzing lijkt zich in het wervingsgebied van Windesheim nadrukkelijker te manifesteren dan in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

FIGUUR 3.7: ONTWIKKELING BEROEPS-BEVOLKING NAAR LEEFTIJD (WG WINDESHEIM)



Bron: Regionale Kerndata, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 3.8: ONTWIKKELING BEROEPS-BEVOLKING NAAR LEEFTIJD (WG WINDESHEIM FLEVOLAND)



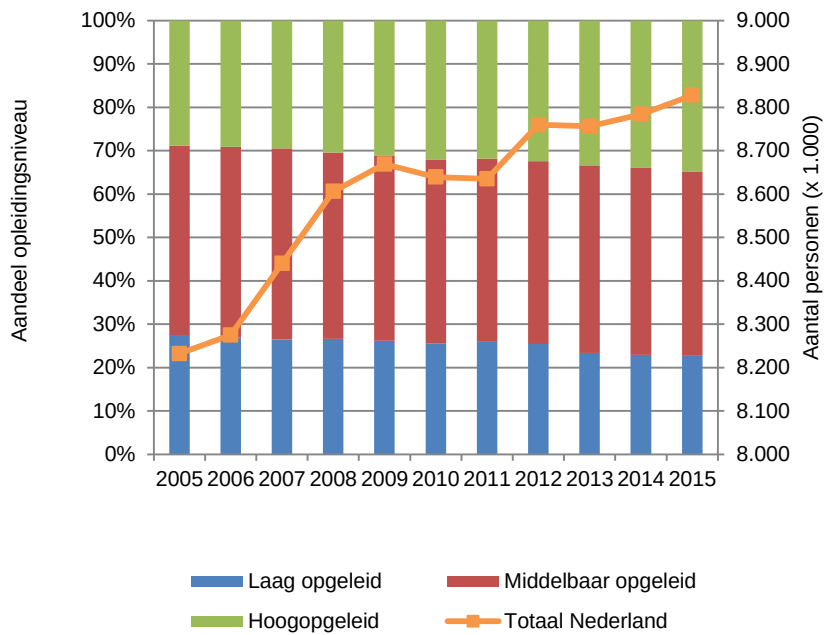
Bron: Regionale Kerndata, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

BEROEPSBEVOLKING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU

Het andere kenmerk van de beroepsbevolking dat nader bekeken wordt is het opleidingsniveau. Het opleidingsniveau van werknemers geeft een indruk van de potentiële behoefte en de aard van eventuele scholing, bijvoorbeeld in het kader van levenslang leren. Werknemers die hoogopgeleid zijn zullen behoefte hebben aan ander soort scholingsprogramma's dan middelbaar opgeleiden. Ingangseisen van opleidingen zullen hier rekening mee moeten houden. Voor de wervingsgebieden van Windesheim wordt de samenstelling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau in kaart gebracht, wat onder andere inzicht verschaft in wat er gevraagd en verwacht kan worden, qua niveau van kennis.

Figuur 3.9 laat de ontwikkeling van de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking, naar opleidingsniveau, zien. Daarnaast bevat het figuur informatie over de ontwikkeling van de totale beroepsbevolking (zie figuur 3.5 voor de ontwikkeling in indexcijfers). Het algehele beeld dat naar voren komt is dat de beroepsbevolking steeds hoger opgeleid is. In 2005 bedraagt het aandeel hoogopgeleiden bijna 30 procent van de totale beroepsbevolking. Tien jaar later is dit aandeel gegroeid naar 35 procent. In dezelfde periode is het aandeel middelbaar opgeleiden redelijk stabiel gebleven, ongeveer 42 procent. Het zijn de laagopgeleiden die zowel in absolute als in relatieve termen steeds minder vertegenwoordigd zijn in de beroepsbevolking.

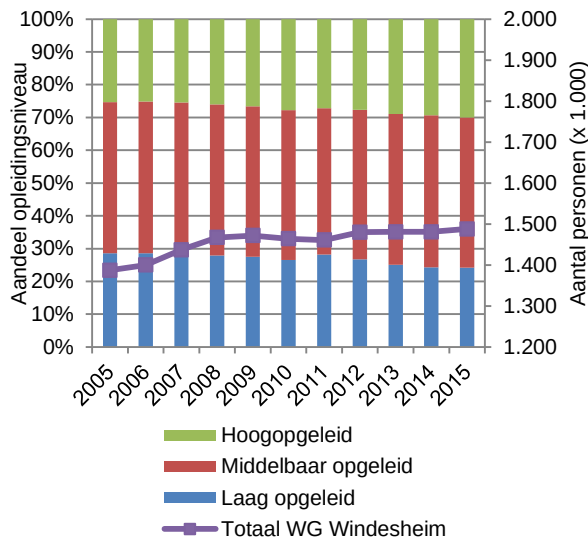
FIGUUR 3.9: ONTWIKKELING BEROEPSBEVOLKING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (NEDERLAND)



Bron: Regionale Kerngegevens, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

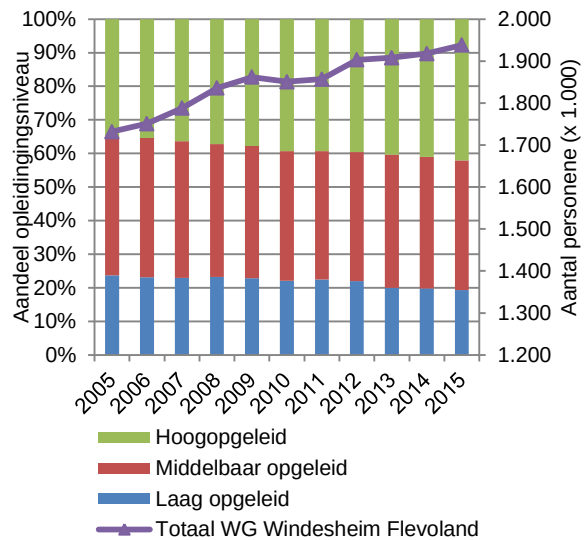
Het beeld van een veranderende samenstelling van de beroepsbevolking komt ook naar voren uit de figuren 3.10 en 3.11. In deze figuren is de ontwikkeling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau in de wervingsgebieden van Windesheim weergegeven. In beide gebieden krimpen de aandelen laagopgeleiden en groeien de aandelen hoogopgeleiden. Het aandeel middelbaar opgeleiden blijft over de beschouwde periode vrij stabiel. Het verschil tussen de samenstellingen van de beroepsbevolking van de wervingsgebieden komt met name tot uiting in de omvang van de aandelen. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland is de beroepsbevolking beduidend hoger opgeleid dan in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle. Zo is in 2015 in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland 42 procent van de beroepsbevolking hoogopgeleid, in het wervingsgebied van Windesheim is dit aandeel 30 procent. Gekeken naar de aandelen voor middelbaar en laagopgeleiden in de twee wervingsgebieden dan geeft dit een gespiegeld beeld. In het wervingsgebied van Windesheim zijn deze aandelen in 2015 respectievelijk 45 procent en 24 procent, terwijl in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland deze aandelen respectievelijk 38 procent en 19 procent zijn. De wezenlijke verschillen in aard van de beroepsbevolking, qua opleidingsniveau, betekent een andere behoefte aan scholing in de wervingsgebieden. Windesheim Zwolle zou zich wellicht sterker toe kunnen leggen op het aanbieden van Associate Degree programma's om werkende mbo'ers een extra scholingsmogelijkheid te geven. Daarnaast zou Windesheim Flevoland zich in de toekomst mogelijk kunnen gaan oriënteren op (post-initiële) professionele masteropleidingen.

FIGUUR 3.10: ONTWIKKELING BEROEPS-BEVOLKING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (WG WINDESHEIM)



Bron: Regionale Kerngegevens, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

FIGUUR 3.11: ONTWIKKELING BEROEPS-BEVOLKING NAAR OPLEIDINGSNIVEAU (WG WINDESHEIM FLEVOLAND)



Bron: Regionale Kerngegevens, CBS (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

3.4 Braindrain

Naast de kenmerken van de potentiële instroom is het ook interessant de uitstroom van afgestudeerden nader te bekijken. De uitstroom, of beter gezegd, waar studenten na voltooiing van hun opleiding gaan wonen geeft een indicatie van de mate waarin kennis al dan niet behouden blijft in de betreffende regio. Door de migratiestromen van hbo-afgestudeerden van en naar de wervingsgebieden van Windesheim in kaart te brengen kan worden nagegaan of er sprake is van een netto braindrain, dan wel een netto braingain? Dit geeft een indruk van de mate waarin er in de betreffende wervingsgebieden behoefte is aan hbo-opgeleiden.

METEN VAN KENNISMIGRATIE

Bij het beschrijven van de migratie van hbo-afgestudeerden wordt data gebruikt die is verzameld in het kader van de HBO-monitor.¹² De uitgevoerde steekproef onder hbo-afgestudeerden levert jaarlijks gegevens op waarmee kan worden vastgesteld de woonregio (COROP) van de afgestudeerde op 16-jarige leeftijd, de woonregio bij afstuderen en de woonregio anderhalf jaar na afstuderen. Er moet opgemerkt worden dat het gaat om afgestudeerden die hun eerste hbo-opleiding hebben afgerond; eventuele later in de loopbaan gevolgde vervolg hbo-opleidingen zijn niet meegenomen. Daarnaast voorziet de HBO-monitor niet in data over de plaats en onderwijsinstelling waar de afgestudeerde zijn of haar opleiding voltooid heeft. Het geeft enkel informatie over de woonregio op verschillende momenten tijdens de studieloopbaan van de afgestudeerde.¹³ Jaarlijks omvat de landelijk uitgevoerde steekproef ongeveer 20.000 hbo-gediplomeerden, die anderhalf jaar daarvoor hun opleiding voltooid hebben.

Geïnspireerd op de studie 'Braindrain in Noord-Brabant, de migratie van Noord-Brabantse hoger opgeleiden in beeld' (IVA Onderwijs, 2015), zijn verschillende migratiestromen getypeerd op basis waarvan uiteindelijk kan worden vastgesteld of er sprake is van een braindrain ten aanzien van de Windesheim wervingsgebieden (tabel

¹² De HBO-Monitor monitort ieder jaar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers. Dit wordt gedaan via een internetenquête onder afgestudeerden van het daaraan voorafgaande studiejaar. De verzamelde gegevens bevatten een ruimtelijke component, waardoor vastgesteld kan worden waar de afgestudeerde woont, tijdens en na de studie die hij of zij volgde. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voert jaarlijks de HBO-Monitor uit.

¹³ Uitgebreide beschrijving van de HBO-monitor en de toegepaste methodiek is beschikbaar op:

<https://easy.dans.knaw.nl/ui/datasets/id/easy-dataset:62276/tab/2>

3.1). De woonregio per fase in de studielevensloop van de afgestudeerde bepaalt het type migratiestroom. In dit geval zijn er qua woonregio twee mogelijkheden: wonend in het betreffende wervingsgebied (WG) of daarbuiten (≠WG). De drie fases gecombineerd met de twee woonmogelijkheden levert zeven typologieën van migratiestromen op. De typologieën kennisbehoud, vroege kennisonttrekking, late kennisonttrekking en kennisterugkeer beschrijven de potentieel aanwezige kennis in de regio en in welke mate blijft deze behouden. De typologieën vroege kenniswinst, kennisonttrekking (via wervingsgebied) en late kenniswinst beschrijven de migratie naar de betreffende regio toe; in welke mate levert het kenniswinst op.

TABEL 3.1: TYPOLOGIE MIGRATIESTROMEN

Typologie	Woonregio op 16-jarige leeftijd	Woonregio bij afstuderen	Woonregio 1,5 jaar na afstuderen
Kennisbehoud	WG	WG	WG
Vroege kennisonttrekking	WG	≠WG	≠WG
Late kennisonttrekking	WG	WG	≠WG
Kennisterugkeer	WG	≠WG	WG
Vroege kenniswinst	≠WG	WG	WG
Kennisonttrekking via wervingsgebied	≠WG	WG	≠WG
Late kenniswinst	≠WG	≠WG	WG

Bron: IVA Onderwijs, 2015 (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

De braindrain is uiteindelijk de optelsom van vroege en late kennisonttrekking (migratie uit het wervingsgebied). De braingain wordt bepaald door de vroege en late kenniswinst te sommeren (migratie naar het wervingsgebied).

WINDESHEIM

Tabel 3.2 laat de migratiestromen zien van hbo-gediplomeerden over de periode 2008-2014.¹⁴ Het betreft uitsluitend hbo-gediplomeerden die oorspronkelijk woonachtig zijn in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle.

TABEL 3.2: MIGRATIE HBO-GEDIPLOMEERDEN 1,5 JAAR NA AFSTUDEREN (OP 16-JARIGE LEEFTIJD WOONACHTIG IN WERVINGSGEBIED WINDESHEIM)

Typologie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kennisbehoud	64%	65%	69%	59%	69%	61%	69%
Vroege kennisonttrekking	20%	20%	18%	26%	18%	22%	17%
Late kennisonttrekking	8%	7%	7%	6%	7%	7%	7%
Kennisterugkeer	7%	7%	6%	9%	5%	9%	6%
N	2.938	2.745	2.919	2.615	2.899	2.774	3.052

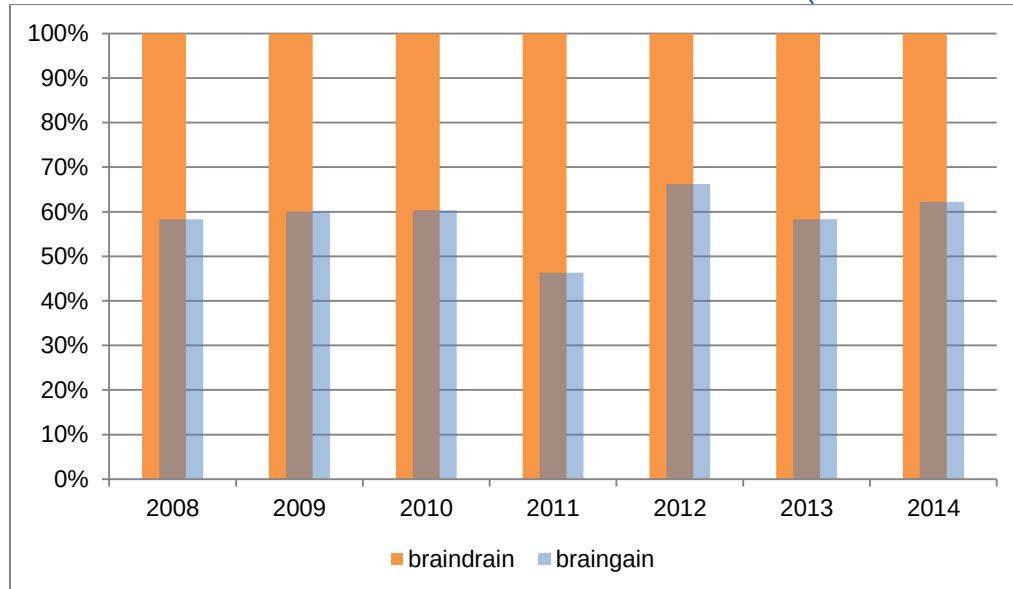
Bron: HBO-monitor (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

Van de hbo-gediplomeerden die op 16-jarige leeftijd, voor aanvang van hun studie, in het wervingsgebied van Windesheim woonden, is de afgelopen jaren zo'n 65 tot 70 procent op het moment van afstuderen en anderhalf jaar daarna nog steeds woonachtig in het wervingsgebied van Windesheim ('kennisbehoud'). Een veel kleinere groep (tussen de 5 en 9 procent) woont op het moment van afstuderen elders, maar keert anderhalf jaar daarna weer terug naar het gebied waar het op 16-jarige leeftijd woonde ('kennisterugkeer'). De resterende groep, jaarlijks 25 tot 30 procent van de totale groep hbo-gediplomeerden, woont uiteindelijk anderhalf jaar na afstuderen niet meer in het gebied waar het op 16-jarige leeftijd woonde. Deze mate van kennisonttrekking kan getypeerd worden als de braindrain die zich manifesteert in het wervingsgebied van Windesheim.

¹⁴ De verzamelde data van de edities van 2008 tot en met 2014 zijn reeds publiekelijk beschikbaar. Van de meest recente editie van de HBO-monitor, 2015, waren tijdens de uitvoering van het onderzoek de bijbehorende datafiles nog niet beschikbaar.

Door naast de braindrain ook de braingain van hbo-gediplomeerden in beeld te brengen ontstaat een completer beeld van de kenniswinst- dan wel onttrekking in het betreffende wervingsgebied. Dit geeft duidelijkheid over de mate waarin de braindrain uit het wervingsgebied wordt gecompenseerd door de braingain van buiten het wervingsgebied. In figuur 3.12 is de braingain afgezet tegen de in tabel 3.2 vastgestelde braindrain. Hieruit blijkt dat tegenover de jaarlijkse braindrain uit het wervingsgebied van Windesheim een braingain staat ter grootte van 55 tot 65 procent van de braindrain. De kennisonttrekking, door het vertrek van hbo-gediplomeerden, wordt dus voor meer dan de helft gecompenseerd door de instroom van hbo-gediplomeerden van buiten het wervingsgebied. Per saldo blijft er niettemin sprake van een braindrain uit het wervingsgebied van Windesheim.

FIGUUR 3.12: VERHOUDING KENNISONTREKKING EN KENNISWINST (WG WINDESHEIM)



Bron: HBO-monitor (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

WINDESHEIM FLEVOLAND

Tabel 3.3 laat de migratiestromen zien van hbo-gediplomeerden over de periode 2008-2014. Het betreft uitsluitend hbo-gediplomeerden die oorspronkelijk woonachtig zijn in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

TABEL 3.3: MIGRATIE HBO-GEDIPLOMEERDEN 1,5 JAAR NA AFSTUDEREN (OP 16-JARIGE LEEFTIJD WOONACHTIG IN WERVINGSGEBIED WINDESHEIM FLEVOLAND)

Typologie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kennisbehoud	75%	74%	75%	76%	75%	75%	79%
Vroege kennisonttrekking	14%	14%	14%	14%	14%	13%	10%
Late kennisonttrekking	4%	5%	5%	5%	5%	6%	6%
Kennisterugkeer	6%	6%	6%	6%	6%	5%	4%
N	1.893	1.805	1.938	2.066	2.049	2.121	2.697

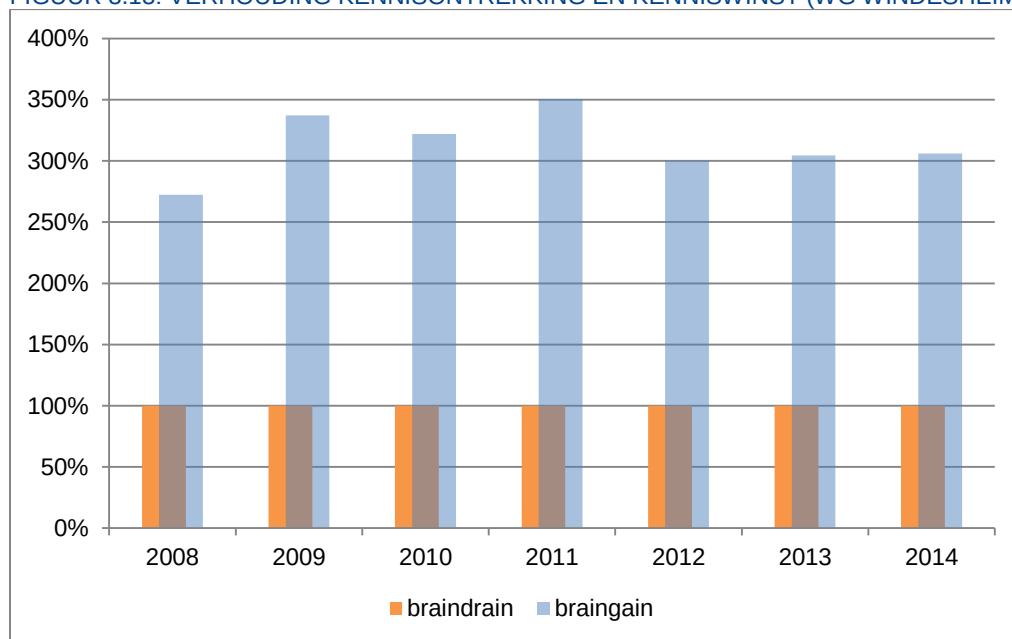
Bron: HBO-monitor (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

Van de hbo-gediplomeerden die op 16-jarige leeftijd, voor aanvang van hun studie, in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland woonden, is de afgelopen jaren zo'n 75 tot 79 procent op het moment van afstuderen en anderhalf jaar daarna nog steeds woonachtig in het wervingsgebied van Windesheim. Een relatief groot deel van de kennis blijft behouden. Over de periode 2008-2014 is de jaarlijkse kennisterugkeer vrij constant; van circa 6 procent woont op het moment van afstuderen elders, maar keert anderhalf jaar daarna weer terug naar het gebied waar het op 16-jarige leeftijd woonde. De resterende groep, jaarlijks 16 tot 19 procent van de totale groep

hbo-gediplomeerden, woont uiteindelijk anderhalf jaar na afstuderen niet meer in het gebied waar het op 16-jarige leeftijd woonde. Deze mate van kennisonttrekking in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland is hiermee aanzienlijk kleiner dan in het wervingsgebied van Windesheim; het verschil is circa 10 procentpunt.

Dat de braindrain uit het wervingsgebied van Windesheim Flevoland betrekkelijk klein is blijkt met name ook uit figuur 3.13. In deze figuur is de verhouding tussen de braindrain en braingain voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland weergegeven. Het blijkt dat over de gehele periode tegenover iedere hbo-gediplomeerde die vertrok, drie hbo-gediplomeerden staan die zich nieuw vestigen in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland. Per saldo is in dit wervingsgebied dus sprake van een braingain.

FIGUUR 3.13: VERHOUDING KENNISONTREKKING EN KENNISWINST (WG WINDESHEIM FLEVOLAND)



Bron: HBO-monitor (bewerking: Windesheim, lectoraat Area Development).

3.5 Conclusie

Dit hoofdstuk is opgebouwd uit drie delen en is gericht op het karakteriseren van de mogelijke instroom van studenten op Windesheim en Windesheim Flevoland. Ook wordt stil gestaan bij de uitstroom van afgestudeerden uit de wervingsgebieden. Het eerste deel gaat in op: de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van de groep 17-22 jarigen in termen van gevolgde vooropleiding. Het tweede deel geeft een indruk van de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking in de wervingsgebieden, in termen van leeftijd en opleidingsniveau. Het derde deel is gewijd aan de bestemming na afstuderen van hbo-studenten afkomstig uit de wervingsgebieden van Windesheim ('braindrain').

Net als uit de geraamde toekomstige bevolkings- en arbeidsmarktontwikkelingen, blijken er voor wat betreft de eigenschappen van de potentiële studenteninstroom wezenlijke verschillen te zijn tussen de wervingsgebieden van Windesheim locatie Zwolle en Windesheim Flevoland. Bij de hieronder gepresenteerde belangrijkste bevindingen zal daar nadrukkelijk bij stil gestaan worden. Verder wordt bespiegeld wat één en ander mogelijk betekent voor Windesheim.

Uit de schets van de potentiële studenteninstroom komen de volgende typerende punten naar voren:

- De samenstelling van de jongeren/jongvolwassen naar vooropleiding laat zien dat het aandeel mbo'ers aanzienlijk groter dan in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle dan in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland. Het wervingsgebied van Windesheim is een uitgesproken mbo-regio. Voor de studentenwerving betekent dit voor Windesheim een andere strategie dan voor Windesheim Flevoland. Maar

ook zullen de onderwijsbehoeften en startkwalificaties van mbo'ers afwijken van de studenten die afkomstig zijn van het voortgezet onderwijs. Het vraagt wellicht extra inspanningen om de overgang van mbo naar hbo in voldoende mate te faciliteren; om uitval te voorkomen. Verder geeft het relatief hoge aandeel mbo'ers kansen voor onderwijs in de vorm van werk-studie combinaties.

- De eigenschappen van de beroepsbevolking verschillen per wervingsgebied. Voor wat betreft de leeftijd springt in het oog het geleidelijke proces van vergrijzing dat zich in het wervingsgebied van Windesheim nadrukkelijker manifesteert dan in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland. Voor Windesheim Flevoland zou dit kunnen betekenen dat er meer ruimte is voor tweede-kans en deeltijd onderwijs.
- Uit de inventarisatie van de eigenschappen van de beroepsbevolking blijkt in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland de beroepsbevolking beduidend hoger opgeleid dan in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle. Gekeken naar de aandelen voor middelbaar en laagopgeleiden in de twee wervingsgebieden, dan zijn deze voor het wervingsgebied van Windesheim groter dan die voor Windesheim Flevoland. De wezenlijke verschillen in aard van de beroepsbevolking, qua opleidingsniveau, betekent een andere behoefte ten aanzien van de scholing voor professionals in de wervingsgebieden. Windesheim locatie Zwolle zou zich meer kunnen richten op 'associate degrees' terwijl Windesheim Flevoland in zou kunnen zetten op additionele masters.
- Uit de migratiestromen van hbo-afgestudeerden van en naar de wervingsgebieden van Windesheim blijkt dat in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle sprake te zijn van een netto braindrain; per saldo vertrekken meer hbo'ers na afronding van hun studie uit de regio dan dat hbo-afgestudeerden zich er vestigen. Voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland blijkt het tegenovergestelde; er is sprake van een netto brain gain. Maar voor beide wervingsgebieden geldt dat het grootste deel, circa 70 procent, van afgestudeerde hbo'ers behouden blijft. Zowel voor, tijdens als na de studie blijven zij in het bewuste wervingsgebied wonen. Dat er per saldo sprake is van een braindrain in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle duidt er op een mismatch op de regionale arbeidsmarkt. Mensen worden opgeleid voor bepaalde beroepen die kennelijk onvoldoende aanwezig zijn in de regio. Zo lang de studenten het beroep waarvoor ze zijn opgeleid elders vinden hoeft dit geen probleem te zijn. Het is met name het regionale bedrijfsleven dat er belang bij heeft aan gekwalificeerde werknemers. Om deze aan zich te binden is het de vraag dan ook in hoeverre het bedrijfsleven, in samenspraak met het hoger onderwijs, bij wil dragen aan het beperken van de uitstroom van kennis uit de regio.

4 Verbinding met de regionale arbeidsmarkt

4.1 Vooraf

Dit hoofdstuk heeft als uitgangspunt de volgende onderzoeksvraag:

- Hoe kan het onderwijs van Windesheim beter aangesloten worden op de behoeften van de (regionale) arbeidsmarkt en welke (beleids)instrumenten zou Windesheim daarvoor in kunnen zetten?

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag hoe hoger onderwijsinstellingen kunnen blijven voorzien in de regionale arbeidsmarkt behoeften. Nadat de conceptualisatie en toegepaste methodologie uiteen is gezet (4.2 en 4.3), worden in paragraaf 4.4 nationale en internationale ‘good practices’ verkend. Met andere woorden, welke succesvolle beleidsmaatregelen en praktijkvoorbeelden van andere instellingen om hun opleidingen goed aan te laten sluiten op regionale arbeidsmarktbehoeften kunnen een inspiratiebron vormen voor Windesheim? De voorbeelden zijn geanalyseerd aan de hand van een conceptualisatie van de processtappen binnen het onderwijs waar verbindingen gelegd kunnen worden, zoals aan de onderwijs-input kant, het proces, de examinering en bijvoorbeeld de evaluatie van de uitkomsten. Vervolgens wordt in paragraaf 4.5 geïnventariseerd welke initiatieven Windesheim en haar opleidingen zelf al benutten om aan te sluiten op de regionale arbeidsmarktbehoeften? Zo wordt in kaart gebracht welke mogelijkheden Windesheim heeft om nieuwe initiatieven op te starten, welke reeds aanwezige initiatieven kunnen worden versterkt, maar ook welk type activiteiten niet passen bij Windesheim om haar rol voor de regionale arbeidsmarkt te versterken. Het doel van deze kwalitatieve analyse is om op grond van een externe en interne scan van “good practices van aansluiting op de regionale arbeidsmarkt” initiatieven kunnen worden geïdentificeerd waarmee Windesheim in de toekomst de relatie met de regionale arbeidsmarkt verdere invulling kan geven (4.6).

4.2 Conceptualisatie

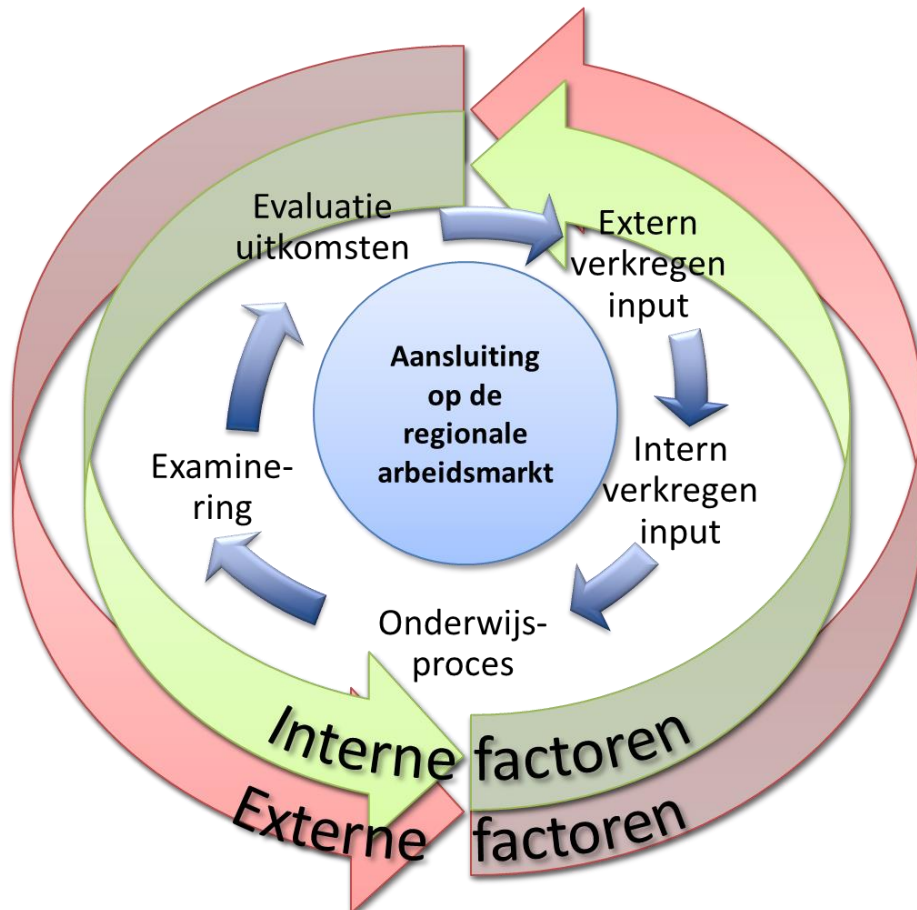
Om de onderzoeksvraag gestructureerd te analyseren wordt onderscheid gemaakt in de verschillende processtappen waar verbindingen met de regionale arbeidsmarkt gelegd kunnen worden. Hierbij gaat het om:

- Externe input: dit omhelst input die instelling en opleidingen van buitenaf opgelegd of aangedragen krijgen, zoals bijvoorbeeld door de beroepsgroep gedefinieerde leeropbrengsten.
- Interne input: dit zijn de methoden en mechanismen die instellingen en studieprogramma's gebruiken om vanuit de arbeidsmarkt / regio input te krijgen op curricula en onderzoeksprogramma's, zoals bijvoorbeeld het monitoren van arbeidsmarktontwikkelingen.
- Onderwijsproces: dit zijn de methoden en mechanismen die instellingen en studieprogramma's gebruiken om de arbeidsmarkt / regio te betrekken bij het onderwijsproces van studenten, bijvoorbeeld door het gebruik van gastdocenten en “real life bedrijfscases”.
- Examinering: dit zijn de methoden en mechanismen die instellingen en studieprogramma's gebruiken om de arbeidsmarkt / regio te betrekken bij de examinering van studenten, bijvoorbeeld in afstudeercommissies of het toekennen van scriptieprijsen.
- Evaluatie uitkomsten: deze processtap omvat het verzamelen van de uitkomsten van de verbindingen met de arbeidsmarkt, dus hoe ook hoe de verbindingen worden geëvalueerd, bijvoorbeeld de evaluatie van stagetrajecten.
- Interne factoren: dit omvat factoren die intern bepaald zijn en een rol spelen bij verbindingen met de arbeidsmarkt. Een voorbeeld is de rol van de aansluiting op de (regionale) arbeidsmarkt in het interne kwaliteitszorgstelsel.
- Externe factoren: hieronder vallen factoren die buiten de directe ‘span of control’ van instellingen vallen. Bijvoorbeeld de algemene arbeidsmarkt context, die gerelateerd is aan de (regionale) economische

ontwikkeling. Onder externe factoren vallen ook de vereiste van de externe kwaliteitszorgstelsel ten opzichte van de aansluiting met de arbeidsmarkt / regio.

De processtappen samen geven het analytisch kader zoals afgebeeld in figuur 4.1.

FIGUUR 4.1: ANALYTISCH KADER PROCESSTAPPEN WAARMEE INSTELLINGEN EN OPLEIDINGEN VERBINDING MAKEN MET DE REGIONALE ARBEIDSMARKT.



4.3 Methodologie

Het onderzoek bestaat uit twee delen. Het eerste deel gaat in op 'good practices' uit binnen- en buitenland en de randvoorwaarden die zorgen dat de praktijken effectief kunnen worden ingezet. Aan de hand van het analytisch kader is voor iedere processtap, door middel van desk research, gezocht naar goede praktijkvoorbeelden. Dit heeft een overzicht opgeleverd van mogelijke beleidsinstrumenten die Windesheim kan inzetten om nog beter aansluiting te vinden met de (regionale) arbeidsmarkt. Hiervoor is onder andere gebruikt gemaakt van een CHEPS publicatie gericht op goed presenterende opleidingen wat betreft de verbinding met de arbeidsmarkt in Nederland, Vlaanderen, Duitsland en Ierland (zie: Kolster & Westerheijden, 2014). Daarnaast zijn verschillende andere publicaties – onder andere gevonden via Google Scholar – geraadpleegd om goede praktijkvoorbeelden te verzamelen (bijv. Kolster et al., 2015).

In het tweede deel van het onderzoek zijn de 'good practices' uit binnen- en buitenland besproken met vier vertegenwoordigers van Windesheim om te kijken welke instrumenten al worden ingezet, of dit dan al in de volle breedte gebeurt, en welke andere instrumenten voor Windesheim aanknopingspunten kunnen bieden om de band met de regionale arbeidsmarkt te versterken.

4.4 Good practices uit binnen- en buitenland

Zoals hierboven aangegeven worden de good practices onderverdeeld naar zaken die te maken hebben met de verschillende processtappen binnen het onderwijs: externe input, interne input, onderwijsproces, examinering, evaluatie van uitkomsten, interne- en externe factoren. Hieronder worden per processtap enkele geïdentificeerde good practices besproken.

EXTERNE INPUT

Externe input is vooral van belang om op de hoogte te blijven van regionale, nationale en internationale trends. Inzicht in deze trends kan op verschillende manier aangedragen worden, om vervolgens vertaald te worden in leeruitkomsten. In Nederland gaat het op nationaal niveau vooral om vaststelling van domein-specifieke leeruitkomsten. In de domein-specifieke leeruitkomsten spelen overkoepelende ondernemers- en/of beroepenorganisaties een belangrijke rol. Zo kunnen zij bijdragen aan de inrichting van gewenste competentieprofielen, zoals bijvoorbeeld bij werktuigbouwkunde is gebeurd (zie HBO-Engineering, 2016). Het competentieprofiel beschrijft de startcompetenties van afgestudeerde engineers. Overeenstemming over de gewenste leeruitkomsten is belangrijk en dit maakt samenwerking tussen hogescholen en vertegenwoordigende organisatie van groot belang. Het HBO-Engineering netwerk is hier een goed voorbeeld van zo'n samenwerking. Een grote betrokkenheid van de ondernemersorganisatie is ook herkend in de sector toerisme. Deze organisatie neemt naast het vaststellen van het nationale competentieprofiel ook deel aan de werkveldcommissies van toerisme opleidingen. Dit is een bewuste keuze; soms vraagt het werkveld om snellere aanpassingen dan voorzien kan worden in de competentieprofielen. Verder kunnen leeruitkomsten tot zekere hoogte bepaald worden door de overheid of door hoger onderwijskoepels (bijv. de Vereniging Hogescholen). De verhoogde prioritering van onderwijs in het hoger onderwijs is hier een voorbeeld van. Op nationaal niveau verzamelde informatie over employability uitkomsten kan ook gezien worden als nationale sturing. De hbo-monitor is hier een voorbeeld van.

Gezien de internationalisering van het beroepenveld, professionele activiteiten en het hoger onderwijs is het niet enkel van belang om oog te hebben voor trends in gewenste leeruitkomsten op nationaal niveau. Ook internationale ontwikkelingen moeten in de gaten gehouden worden, zeker voor beroepen waar in andere landen bijvoorbeeld registratie is vereist. Een voorbeeld is wederom werktuigbouwkunde en de door met name Angelsaksische landen vastgestelde Sydney Accord.¹⁵ Min of meer vergelijkbaar zijn internationale accreditatie raamwerken, zoals UNWTO TedQual¹⁶ voor toerisme en EPAS - EFMD Programme Accreditation voor business en management studies¹⁷. Hierin worden bijvoorbeeld ook alumni en werkgevers betrokken als belangrijke informatiebron voor de accreditatiecommissies. Dat gebeurt ook steeds meer bij de Nederlandse "instellingstoets kwaliteitszorg".

Het vaststellen van internationale en nationale leeruitkomsten vragen om veel coördinatie. Dit maakt het een langdurig proces, dat slechts met een geringe frequentie herhaald kan worden. Door de steeds vaker veranderende beroepscontext zullen de vastgestelde gewenste domein-specifieke leeruitkomsten niet altijd meer goed aansluiten op de beroepspraktijk, zoals herkend is in de toerisme sector. Dit maakt het belangrijk dat instellingen en opleidingen ook zelf voortdurend onderzoek gaan naar externe input, zonder af te wachten op wat nationaal of internationaal niveau bepaald wordt. Het verzamelen van externe inzichten door de instelling zelf wordt besproken onder interne input.

¹⁵ Zie: https://en.wikipedia.org/wiki/Sydney_Accord

¹⁶ Zie: <http://themis.unwto.org/content/unwtotedqual-certification-system>

¹⁷ Zie: <https://www.efmd.org/accreditation-main/epas>

Naast het vaststellen van domein specifieke competentieprofielen is in Nederland – maar ook daarbuiten – sinds de Commissie Veerman ook meer expliciete aandacht voor profilering van instellingen en opleidingen (Veerman *et al.*, 2010). Profilering kan op veel manieren, zoals bijvoorbeeld met een specifieke didactische aanpak – Problem Based Learning; Flipped Classroom; Project Gericht Onderwijs; kleinschaligheid, etc. –, of door een focus op bepaalde competenties – zoals ondernemerschap, internationalisering, etc. Men kan hier ook denken aan waarden die opleidingen en instellingen centraal willen stellen, zoals maatschappelijke betrokkenheid, samenwerken of een oriëntatie op regionale behoeften of excellentie. Profilering is er op gericht om onderscheidend te zijn ten opzichte van andere instellingen en opleidingen en zo tegemoet te komen aan de diverse interesses en behoeften van (aankomend) studenten en de (regionale) arbeidsmarkt.

INTERNE INPUT

Hoger onderwijsinstellingen hebben verschillende manieren ontwikkeld om te zorgen dat opleidingen aansluiten bij hetgeen verwacht wordt door het werkveld. Het gaat hierbij vooral om het contact leggen met relevante werkvelden. Instellingen doen er goed aan om in dit opzicht zelf ook een ondernemende houding te hebben; ze moeten assertief en bereid zijn om in de relatie te investeren. Instellingen en opleidingen kunnen hiervoor ook aanvullende methoden gebruiken.

Wat betreft contact leggen met het werkveld, is het opzetten van werkveldcommissies een gangbare methode om input te krijgen. Er bestaat veel variatie in de vormgeving van dit soort commissies. Zo verschilt het niveau waaruit de commissies bestaan (bijv. CEOs of meer uitvoerende medewerkers uit het bedrijfsleven), welke organisaties er in betrokken zijn (grootte van de organisatie en regionale, nationale of internationale oriëntatie), het aantal leden van zo'n commissie, de leeftijd van de leden, de frequentie van bijeenkomsten, en op welke agendapunten de commissie invloed heeft (bijv. strategische keuzes van de opleiding of enkel op leeruitkomsten).

Werkgeversorganisaties hebben aangegeven niet altijd zicht te hebben op wat er daadwerkelijk met de adviezen is gedaan (Kolster & Westerheijden, 2014). Voor een goede werking van het instrument “werkveldcommissies” zou het goed zijn als instellingen hier transparant en professioneel mee omgaan, in termen van welke type vertegenwoordigers men zoekt, hoeveel, welke inbreng de beroepspraktijkvertegenwoordigers wel en niet hebben en of adviezen wel of niet één-op-één worden overgenomen, bijvoorbeeld afhankelijk van de bredere doelgroep van organisaties in het afnemend veld van een opleiding.

Andere methoden om contacten te leggen met het werkveld zijn:

- Feedback vragen van organisaties die stages aanbieden, bijvoorbeeld via een onderzoek of via bedrijfsbezoeken (zie onderstaande box).

Jaarlijks onderneemt deze instelling (Sociaal Werk, Katholieke Hogeschool Leuven) een beroepenveldenquête onder de 1,500 stage-aanbiedende organisaties. Zij worden bevraagd wat betreft hun tevredenheid over studenten, de tekortkomingen van studenten/afgestudeerden, de relevantie van de geleerde competenties, en of zij daadwerkelijk nieuwe medewerkers onder de afgestudeerden van deze instelling/opleiding rekruteren en waarom. In 2014 telde de enquête 700 respondenten. De survey diende als input voor het opzetten van meer specifieke partnerschappen tussen opleidingen en bedrijven/organisaties voor geïntensiverde samenwerking. Binnen de enquête bestond ook aandacht voor de gevolgen van de economische crisis, bijvoorbeeld of bedrijven anticiperen op mogelijke bezuinigingen, reorganisaties dergelijke ontwikkelingen die gevolgen voor afgestudeerden zouden kunnen hebben. De ontwikkelingen binnen de sector worden besproken met studenten in het laatste jaar van hun studie en de “werkveldcommissie” van betreffende opleidingen.

Iedere 3-4 jaar houdt deze instelling (Sociaal Werk, Hogeschool Gent) een enquête onder haar 1200 stage-aanbiedende organisaties. De vragen betreffen onder andere de match tussen de geleerde competenties en de competenties die men nodig heeft voor het betreffende beroep; de mate waarin de stages helpen om

studenten op te leiden voor het werken in het betreffende beroepenveld en of de stagiairs ook een toegevoegde waarde hebben voor de ontvangende organisatie. De uitkomsten worden besproken met de betreffende werkveldcommissies en gebruikt voor de verder ontwikkeling van de studieprogramma's.

- Meer specifieke, gerichte, eenmalige onderzoeken onder werkgevers en alumni (bijvoorbeeld voor wat betreft gewenste leeruitkomsten vs. geleerde leeruitkomsten).
- Contact met het werkveld via alumni (zie onderstaande box).

Eens per maand komen er één of enkele alumni om een bepaalde publicatie of thema te bespreken met de docenten van de opleiding. Op deze manier houdt de opleiding (Werktuigbouwkunde, Dundalk Institute of Technology) voeling met hetgeen er leeft op de arbeidsmarkt en onder de alumni. Deze laatste kunnen zo ook makkelijk aangeven welke zaken zij bijzonder goed vinden/vonden aan de opleiding en waar nog verbeteringen mogelijk zijn. De opleiding gebruikt deze feedback ook voor werkelijke verbeteringen.

- Debataavonden voor medewerkers, professionals, studenten en alumni (zie onderstaande box).

Binnen de opleiding toerisme (Thomas More Mechelen) worden debataavonden georganiseerd waarin professionals, docenten, studenten en alumni worden uitgenodigd om relevante ontwikkelingen en trends in een bepaalde sector te bespreken (bijvoorbeeld over het gebruik van social media in de toeristische branche). Dergelijke bijeenkomsten bieden ook uitstekende netwerk mogelijkheden.

- Verplichten dat ook docenten stage lopen, bijvoorbeeld twee maanden in een periode van vijf jaar (zie onderstaande box).

Bij de professionele bacheloropleiding elektromechanica van Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen moeten niet alleen de studenten op stage, maar ook de docenten. In een periode van vijf jaar moeten de docenten twintig werkdagen voor één of meerdere organisaties in het werkveld werken. Om uit te leggen wat de bedoeling en motivatie is voor de docentenstages worden potentiële docentenstage-organisaties door de opleiding uitgenodigd bij de hogeschool. De docenten kiezen en benaderen zelf de organisatie waar zij een stage willen lopen. Na afloop van de stage, worden de docenten gevraagd om te reflecteren op de stageperiode. In het bijzonder reflecteren de docenten op hoe de stage heeft bijgedragen aan het persoonlijke leerproces en hoe deze ervaring kan worden benut in de onderwijspraktijk.

De docentenstages hebben als doel om docenten feeling te laten houden met het werkveld. Zo wordt het werkveld betrokken bij de professionalisering van docenten en heeft het werkveld daarmee indirect invloed op de koppeling van het onderwijs met het werkveld. De verbinding met het werkveld beoogt tevens bij te dragen aan de employability van de studenten.

- Docenten onderzoek laten doen in samenwerking met het werkveld (zie onderstaande box).

Toerisme, Internationale Hochschule Bad Honnef – Bonn: Hoewel er geen formele vereiste is die verplicht dat docenten contact blijven houden met het werkveld, worden docenten juist wel gestimuleerd om dit te doen. Het doel hierachter is het verbeteren van hun kwaliteit als docenten. Bovendien kan de relatie met het werkveld samenwerking en onderzoeksprojecten opleveren. Voor dit soort contacten worden docenten ook beloond, bijvoorbeeld door hun onderwijslast te verlagen.

- Docenten ervaring oplaten doen in het buitenland (stage of lesgeven) en hiervoor beurzen beschikbaar stellen.
- Informatie inwinnen van werkgevers of professionals tijdens congressen en deze informatie transparant opslaan en gebruiken bij verdere curriculum ontwikkeling.

- Studenten bezoeken op hun stageadres en deze informatie transparant opslaan en gebruiken bij verdere curriculum ontwikkeling.
- Contacten met het werkveld registreren en opnemen in een centrale database. Contacten kunnen ook lopen via docenten die tevens accountmanagers zijn. Een variant hierop is docenten verantwoordelijk maken voor de coördinatie van stages; zij onderhouden de contacten met de verschillende organisaties die stages aanbieden.

Aanvullende methoden om vanuit de buitenwereld input te verzamelen zijn:

- Analyse van vacatures en de gevraagde competenties of specialisaties binnen de beroepenvelden van één of meer opleidingen.
- Studenten in hun scriptie of binnen projecten in het kader van een vak laten onderzoeken of reflecteren op de ontwikkelingen in een beroepssector.
- Leeruikkomsten van vergelijkbare studieprogramma's benchmarken.
- Werkervaring een strikte vereiste maken voor het aanstellen van nieuw personeel, zoals docenten.

Een overweging die in dit kader door opleidingen genoemd is, betreft de vraag of contacten met het werkveld formeel gemaakt moeten worden of juist informeel moeten blijven. Formalisering biedt mogelijk op de lange termijn de meeste stabiliteit, maar niet alle werkveldvertegenwoordigers zijn bereid om zich een lange tijd te committeren. In het laatste geval zouden informele contacten mogelijk beter werken.

Een bijzonder gestructureerde manier om zelf externe inzichten te verkrijgen zijn gebeurt bij een Elektromechanica opleiding in Vlaanderen (zie onderstaande box).

Bij de opleiding Elektromechanica (Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen) is tijdens de ontwikkeling van een nieuw curriculum een gestructureerde dialoog opgezet met het beroepenveld tijdens de “bedrijvendagen”. Hiervoor werden vooral grotere werkgevers uit het beroepenveld maar met verschillende specialisaties uitgenodigd. In een tijdsbestek van drie dagen werkten de verschillende bedrijfsvertegenwoordigers – bestaande uit ervaren ingenieurs en managers – in verschillende werkgroepen aan de inhoud van onderwijsmodules. Vele suggesties werden verzameld en vertaald in competenties en beoogde leeropbrengsten van de modules in zogenaamde “ECTS fiches”. Op basis hiervan is uiteindelijk een nieuw curriculum ontwikkeld. Tijdens de colleges wijzen docenten studenten op de verwachte leeropbrengsten en competenties en hoe deze zich verhouden tot hetgeen het beroepenveld in de praktijk behoeft.

Dit nieuwe curriculum was in 2013/2014 geïmplementeerd. Vanaf 2016 worden de eerste afgestudeerden verwacht. In het derde jaar worden de bereikte leerervaringen en competenties geëvalueerd middels een enquête onder de werkgevers en studenten. Studenten worden daarbij bevraagd of zij denken de verwachte competenties ook hebben verworven. De supervisors van de stagiairs in bedrijven worden ook geënquêteerd wat betreft de verwachtingen en ervaringen die zij hebben met wat stagiairs in de praktijk kunnen.

Het is de bedoeling dat de resultaten van de enquête weer worden gebruikt om het curriculum verder te verbeteren en aan te laten sluiten op hetgeen in de praktijk nodig is. Op deze manier heeft het beroepenveld een prominente rol in de curriculum ontwikkeling op grond van het mede vormgeven van de verwachte competentieprofielen en evaluatie daarvan.

ONDERWIJSPROCES

De verzamelende externe en interne input moeten uiteindelijk een weg vinden in het onderwijsproces zelf. Immers zorgt het onderwijsproces ervoor dat leeruikkomsten behaald worden. Interessante methoden en mechanismen die goed presterende instellingen en studieprogramma's gebruiken om leeruikkomsten aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt / regio zijn hieronder beschreven en kunnen geclusterd worden onder praktische componenten in curricula, didactische methoden, vaardigheden en een overige categorie.

Om te zorgen dat studenten inzicht krijgen in de sector waarvoor ze worden opgeleid hebben vrijwel alle curricula van hogescholen praktische componenten. Deze componenten zijn grotendeels niets nieuws. Het gaat om stages, gastcolleges of vakken gegeven door professionals, bedrijven bezoeken, bedrijvendagen en alumnidagen. Variatie is wel te vinden in de manier waarop deze componenten worden ingezet.

Bij opleidingen worden externe inzichten binnen het curriculum geïntegreerd door het laten verzorgen van gastcolleges door beroepsbeoefenaren, of bijvoorbeeld door (delen) van vakken – of zelfs hele minoren – te laten verzorgen door professionals uit het werkveld. Hierbij kan opgemerkt worden dat organisaties die het werkveld vertegenwoordigen vaak bereid zijn om gastcolleges te verzorgen. De meerwaarde van het geven van (gast)colleges door vertegenwoordigers van het werkveld is dat studenten geïnformeerd worden over de organisatie. Organisaties kunnen op deze manier ook in contact komen met studenten die geïnteresseerd zijn in het lopen van een stage bij de organisatie of werkplek verder in de toekomst. Externe inzichten worden ook ingezet om studenten specifieke competenties te leren. Zo laten sommige opleidingen sollicitatietraining verzorgen door gespecialiseerde bedrijven (bijvoorbeeld door consulentenbureaus) waar niet alleen ingegaan wordt op het voeren van een gesprek, maar ook op het schrijven van sollicitatiebrieven en het opstellen van een goede CV. Sommige opleidingen besteden hiernaast aandacht aan de LinkedIn profielen van studenten.

Verschillende instellingen organiseren bedrijvendagen waar studenten en bedrijven met elkaar in contact kunnen komen. Opvallend is de praktijk van een Vlaamse toerisme opleiding. Hier is het voor studenten verplicht om de bedrijvendagen te bezoeken en om in ieder geval twee ‘oefen sollicitaties’ te doen.

De stage is wellicht de meest voorkomende methoden om curricula te verbinden met het werkveld. Echter is er tussen opleidingen, instellingen en landen diversiteit in wanneer (eerste, tweede, derde, vierde jaar), hoe vaak, hoe lang, en waar (regio, nationaal, internationaal) de stage plaatsvindt. Interessant is ook dat sommige opleidingen kiezen voor een alternatief voor de stage (zie onderstaande box).

In plaats van een standard stageplaats is een geselecteerd groepje studenten toegestaan een klein “business project” waarin zij geheel zelfstandig een eigen product mogen ontwerpen, waarbij zij ook de administratieve en financiële zaken moeten regelen. Studenten moeten zelf met een voorstel voor een product komen en enkele van de ontwikkelde producten bleken in de praktijk ook interessant voor echte bedrijven te zijn (Elektromechanica, Thomas More Kempen, Geel)

Interessant is ook een Duitse praktijk die in feite het lopen van een stage tijdens de opleiding omdraait. De studenten werken voor een bedrijf en doen hiernaast een opleiding. Zo krijgen studenten veel meer werkervaring tijdens de studie. Deze praktijk is in de onderstaande box beschreven.

Samen met de Faculteit Economie heeft de Faculteit voor Engineering een onderwijsmodel ontwikkeld om studeren en werken te combineren. Bedrijven selecteren studenten waarvan zij willen dat die een (specifieke) opleiding volgen. De studenten worden vervolgens als “stagiair” ingehuurd en doen naast hun werk de formele opleiding aan de hoger onderwijsinstelling. Studenten studeren dan 4 dagen per week en werken er 1. Aan dit traject doen grotere en kleinere bedrijven mee (Werktuigbouwkunde, Fachhochschule Südwestfalen, Soest).

Studenten die al werkervaring hebben kunnen van toegevoegde waarde zijn voor de connectie met de arbeidsmarkt, zoals het volgende voorbeeld laat zien:

Van het aantal studenten dat wordt toegelaten tot het ‘engineering department’ komt 60 procent uit de industrie. Deze studenten zijn zich namelijk zeer bewust van de kennis- en vaardigheid lacunes in het bedrijfsleven. Deze grote groep studenten met bedrijfservaring brengen vervolgens ook een schat aan connecties met het bedrijfsleven mee waar de andere studenten en opleiding van meeprofiteren. De opleiding kan dergelijke

studenten toelaten door gebruik te maken van de erkenning van eerder verworven competenties. Zo kunnen de studenten op een hoger niveau instromen dan op grond van hun officiële vooropleiding mogelijk zou zijn. Studenten die zich zo aanmelden krijgen een intake-interview en moeten een portfolio overleggen. Op deze manier kan de opleiding bepalen op welk niveau de studenten worden toegelaten. Mocht een kandidaat niet over het vereiste niveau beschikken, dan wordt gesuggereerd op een lager niveau in te stappen, bijvoorbeeld bij een andere opleiding of om enkele 'bridging modules' te volgen, bijvoorbeeld in wiskunde (Werktuigbouwkunde, Institute of Technology Sligo).

Een steeds meer gebruikte methoden om het onderwijsproces aan te laten sluiten op het werkveld zijn living labs. In een 'Living Lab' werken studenten, docenten / onderzoekers en het werkveld in een experimentele omgeving samen aan het oplossen van een probleem of aan een project. Vier activiteiten staan hierin centraal: co-creatie, verkennen, experimenteren en evalueren. Het concept is in de afgelopen jaren populair geworden, dat te zien is aan de vele initiatieven in met name Europa (zie onderstaande box).

In Finland kent de Hogeschool van Laurea het 'Learning by Developing'-model, waarbij docenten, studenten en (regionale) professionals samenwerken. De Humboldt Universiteit in Berlijn kent het Bologna-lab voor dergelijke samenwerking. Bij diverse Nederlandse universiteiten — bijvoorbeeld in Leiden, Groningen, Maastricht en Utrecht — wordt in het Leadership Programme in de master nauw samengewerkt met het werkveld. Studenten werken in multidisciplinaire teams aan real-life vraagstukken van maatschappelijke organisaties, gemeente en bedrijven.

Sommige Nederlandse hogescholen werken – op initiatief van de Nuffic – in het buitenland samen met bedrijfsleven en overheden (triple helix) in onderzoekscentra waar studenten stage lopen en afstuderen. Een voorbeeld is de in 2013 opgerichte Living Lab Logistics Indonesia – NL (LLLI). LLLI hanteert een student-gecentreerd leermodel waarin de projectonderzoeken gebaseerd zijn op real-life bedrijfsvraagstukken. De grondleggers van LLLI zijn drie Nederlandse hogescholen (HAN, NHTV en HR), vier Indonesische universiteiten, vier bedrijven en verschillende overheidsorganisaties (bijv. Nuffic Neso Indonesia, Indonesische Ministerie van Economische Zaken, Dutch Institute for Advanced Logistics en de Nederlandse Ambassade in Indonesië).

Er zijn ook initiatieven vooral gericht op de regio. Hiervan is de Hogeschool Rotterdam een voorbeeld. De Hogeschool Rotterdam werkt in Innovation Labs nauw samen met het werkveld in de omgeving (Sirius Programma, 2014). In ieder I-Lab zitten derdejaars studenten van verschillende opleidingen, docenten en lectoren uit verschillende vakgebieden. Zij werken gedurende één semester aan vraagstukken aangereikt door Rotterdamse opdrachtgevers. Er zijn verschillende I-Labs op verschillende onderwerpen ingericht. Na deelname aan een I-Lab ontvangen studenten een I-certificaat dat aantoont dat de studenten aan de leerdoelen (i.e. creatief en innovatief) van de 'Living Lab' voldoen.

Didactische methoden kunnen gebruikt worden om studenten de benodigde vaardigheden te geven die gevraagd worden in de beroepspraktijk. Praktijken die hiervoor zorgen zijn zeker niet nieuw in het Nederlandse hoger onderwijs. Het omvat project of probleem gericht leren, gebaseerd op bestaande (real-life) casussen, die aangereikt worden vanuit het werkveld of soms uit databases met cases. Interessant in dit opzicht is een praktijk in Vlaanderen waar een toerisme opleiding de studenten opdraagt om minimaal twee werkgevers te laten reflecteren op een door hen gekozen scriptieonderwerp (zie de onderstaande box).

Het beroepenveld kan ook gevraagd worden om "real life" problemen te genereren waar studenten in hun afstudeerproject aan kunnen werken. Andersom, als studenten zelf een afstudeerproject initiëren, moeten zij ten minste twee werkgevers in de toerisme industrie vragen om feedback en input om te zorgen dat hun werk relevant is en toegevoegde waarde oplevert (Toerisme, Hogeschool West-Vlaanderen, Kortrijk).

Simulaties en gaming (digital game-based learning) zijn meer recentere didactische methoden om het curriculum te laten aansluiten op de beroepspraktijk. Deze methoden wordt steeds meer in het hoger onderwijs gebruikt, bijvoorbeeld in medische opleidingen (zie onderstaande box).

Stanford School of Medicine heeft twee onderwijsgames ontwikkeld: Septris (een spel om bacteriële infecties bij patiënten te leren herkennen) en Surgical Improvement of Clinical Knowledge Ops (SICKO). SICKO maakt gebruik van het platform dat ontwikkeld was voor Septris. De games zijn bedoeld voor studenten en verdere training van medisch personeel. Septris werkt aan de hand van casussen die de 'speler' moet oplossen. De spelelementen van Septris zijn vergelijkbaar met andere spellen: competitie, belonen en plezier. Septris is ontwikkeld met hulp van private financiering (Pfizer Inc) dat was bedoeld om innovaties en technologie in Continuing Medical Education te stimuleren. Septris werd in december 2011 gelanceerd. Het doel is om medisch personeel en studenten te trainen door via simulaties en gaming de juiste diagnoses te stellen en daarna de juiste behandelingen toe te passen. Specifiek voor Septris was het doel om medisch personeel en studenten meer bewust te maken van bacteriële infecties bij patiënten.

Het tijdens de studie opdoen van zowel beroepsmatige vaardigheden is altijd al een belangrijk doel geweest van hbo-opleidingen. Echter doen veel organisaties steeds vaker ook een beroep op zogenoemde 'transferable skills'. Dit zijn vaardigheden die toe te passen in zijn in meerdere contexten, ze zijn dus niet beroeps- of sectorspecifiek. Hieronder vallen bijvoorbeeld creativiteit, probleem oplossend vermogen, ondernemendheid, communicatie vaardigheden en onderzoeksvaardigheden. In dit kader wordt meer recent ook veel gesproken over zogenoemde '21st century skills'. Dit zijn de vaardigheden die belangrijk worden geacht voor werknemers om succesvol te functioneren op een steeds flexibel en dynamisch wordende arbeidsmarkt. Dit maakt vaardigheden zoals life-long learning, interculturele vaardigheden, samenwerken en interdisciplinariteit van groot belang.

Enkele praktijken die de gewenste 'transferable en 21st century skills' beogen te vergroten zijn.

- Ondernemendheid:

De ontwikkeling van ondernemende vaardigheden gebeurt bijvoorbeeld in het Engineers' Office, waar tweedejaars studenten werken, maar bijvoorbeeld ook door de recent gestarte facilitering van door studenten opgezette 'start-up bedrijven': een eerste groep studenten heeft een start-up bedrijf opgezet dat 3D-geprinte fietsen ontwikkelt (Werktuigbouwkunde, Windesheim, Zwolle).

- Interculturele vaardigheden: Hoewel door onderzoek bewezen, wordt internationalisering in weinig opleidingen in verband gebracht met het vergroten van de employability van studenten. Dit is opmerkelijk want een belangrijke component van 21st century skills zijn internationale vaardigheden, zoals werken in een internationaal team en in een internationale omgeving.
- Samenwerken / interdisciplinariteit: samenwerking tussen studenten van verschillende opleidingen. Ook tussen opleidingen die niet direct voor de hand liggen, bijvoorbeeld sociaal werk en architectuur bij een instelling in Duitsland (zie ook onderstaande box).

Veel academies hebben multidisciplinaire projecten in het derde of vierde jaar waarbij studenten uit verschillende opleidingen met elkaar samenwerken (zoals ingenieurs met marketing of bedrijfskunde studenten) (interview Engineers Ireland). Studenten die in multidisciplinaire groepen werken zijn 'completer' en hebben meer employability vaardigheden omdat zij beter weten hoe zij verschillende expertisegebieden met elkaar kunnen verbinden (interview Engineers Ireland).

- Bewust zijn van veranderende arbeidsmarkt. Om studenten op de hoogte te laten zijn van ontwikkelingen in hun vakgebied kunnen ze ook gevraagd worden om wekelijks nieuwsberichten in de gaten te houden (zie onderstaande box).

De toeristische sector verandert continue. Daarom moeten studenten wekelijks de reispagina's van kranten doorgaan of gericht artikelen zoeken over bepaalde thema's en voorbeelden uit de academische tekstboeken te vervangen met meer recente voorbeelden (Toerisme, Galway-Mayo IT).

- Maatschappelijke betrokkenheid. Studenten kunnen via activiteiten die ze naast het curriculum uitvoeren betrokken worden bij de maatschappij. In Amerikaanse universiteiten zijn dergelijke co-curriculaire activiteiten gemeengoed (zie onderstaande box).

Co-curriculaire activiteiten zijn onderdeel van de Johns Hopkins universiteit's 'experiential learning opportunities'. Hieronder vallen bijvoorbeeld stages, 'undergraduate research', studentenbanen, vrijwilligerswerk en mogelijkheden tot studeren in het buitenland. Co-curriculaire activiteiten complementeren het traditionele onderwijs doordat ze ervaringen aanbieden die studenten aanzetten tot het ontwikkelen van persoonlijke en werkvaardigheden. Door deze activiteiten leren studenten op een verkennende, creatieve, culturele, fysieke, sociaal relevante of op een spirituele manier over zichzelf. Voor de activiteiten worden geen studiepunten gegeven, maar worden wel als vitaal voor de persoonlijke ontwikkeling (bildung) gezien. Enkele voorbeelden van co-curriculaire activiteiten van Johns Hopkins Universiteit en andere universiteiten zijn:

- De 'Johns Hopkins Tutorial Project' waarin studenten naschoolse bijles geven aan basisschool leerlingen.
- De 'Johns Hopkins Chapter of Engineers without Borders' waarin bachelor en master studenten werken aan internationale ontwikkelingshulpprojecten in Ecuador, Guatemala en Zuid-Afrika.
- Studentenbanen (op en buiten de campus)
- Betrokkenheid bij studentenorganisaties (organiseren van evenementen, waarna er – onder begeleiding van universitaire medewerkers – gereflecteerd wordt op de opgedane ervaringen).
- Sporten waarmee studenten zichzelf op een creatieve en fysieke manier kunnen uiten.
- Vrijwilligerswerk in de community, waardoor studenten leren omgaan met diversiteit en in contact komen met verschillende mensen en problemen. Deze inzichten kunnen inspirerend zijn voor de studie en de verdere loopbaan. Studenten die vrijwilligerswerk doen krijgen hiervoor training en ondersteuning door medewerkers van de universiteit en reeds ervaren studenten.

Sommige opleidingen proberen de kansen van de studenten op de arbeidsmarkt te vergroten door additionele mogelijkheden aan te bieden om certificaten te bepalen voor specifieke specialisaties (Elektromechanica, Thomas More Kempen, Geel). Hoewel de erkenning door de arbeidsmarkt nog niet is aangetoond (Allen et al., 2015), kunnen honoursprogramma's en de hieruit volgende honoursdiploma's of certificaten ook gezien worden als extra kansen voor studenten. In de ogen van honoursstudenten draagt het volgen van een honoursprogramma sowieso bij aan hun employability (Kolster, et al., 2016). In Europa heeft Nederland een voorsprong in het aanbieden van honoursprogramma's (Wolvensberger, 2015).

Het gemak waarmee ingespeeld kan worden op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt door nieuwe vaardigheden en kennis op te nemen hangt af van de rigiditeit en flexibiliteit van curricula. Een rigide – maar makkelijker controleerbaar – curriculum biedt hier minder ruimte voor. Daarom hebben sommige opleidingen ervoor gekozen om 10% van het curriculum flexibel te maken zodat ingespeeld kan worden op arbeidsmarkt ontwikkelingen (bijvoorbeeld Toerisme. Galway-Mayo IT). Flexibiliteit kan ook verzorgd worden door de minorruimte hiervoor in te richten (zie onderstaande box).

Het studieprogramma dat was ontwikkeld in een periode dat er veel aandacht was voor de reisorganisaties zelf bleek sterk verouderd te zijn. Daarom is het curriculum vooral verbreed met een heel aantal keuze modules die veel meer flexibiliteit bieden om op trends in de toeristenbranche in te spelen (Toerisme, Thomas More Mechelen).

EXAMINERING

Het betrekken van het werkveld bij toetsing van resultaten van het onderwijsproces is een veel voorkomende praktijk. Het kan een extra incentive zijn voor studenten om goed te presteren. Bekend is uiteraard de betrokkenheid van externe stagebegeleiders bij de beoordeling van het werk van de student. De invloed van de organisatie verschilt desalniettemin nog al eens: directe invloed op het cijfer, of meer een adviserende rol.

Opleidingen betrekken het werkveld bij de examinering van projecten, stages, afstudeeropdrachten en rollenspellen. Soms heeft het werkveld ook een meer ceremoniële rol, zoals het volgende praktijkvoorbeeld laat zien:

Toerisme, Thomas More Mechelen: Om af te studeren doen studenten een groepsproject met betrekking tot een gesimuleerd bedrijf in de toeristenindustrie. Vervolgens worden de projecten beoordeeld door een jury die bestaat uit een academicus, iemand uit de toeristische sector en een financieel specialist. De groep met de beste beoordeling wint enkele vliegtickets die zijn gesponsord door een luchtvaartmaatschappij.

EVALUATIE UITKOMSTEN

Instellingen en opleidingen gebruiken verschillende methoden om te evalueren of de gewenste (employability) leeropbrengsten en competenties behaald zijn. Vaak wordt ook bekeken wat afgestudeerden zijn gaan doen. De methoden richten zich vooral op alumni, zoals de onderstaande praktijkvoorbeelden laten zien. De voorbeelden zijn tevens interessant omdat men probeert zoveel mogelijk alumni informatie aan te laten leveren en zo de betrouwbaarheid van de uitkomsten vergroot.

De employability monitoring praktijk aan een Ierse Institute of Technology: Op de dag van afstuderen vullen alle afgestudeerden de 'graduate destination survey' in. Afgestudeerden met al een baan worden gevraagd informatie te verstrekken over de titel van hun baan, het bedrijf/de organisatie, de bedrijfssector, het aanvangssalaris en hoe zij hun baan hebben gevonden. Afgestudeerden die verder studeren wordt gevraagd welke opleiding ze bij welke instelling gaan volgen en hoe lang die duurt. Zij die naar een andere vervolgopleiding aan een andere instelling gaan wordt gevraagd naar de redenen om elders verder te studeren. De informatie wordt gebruikt om de lijst met toekomstige werkgevers up-to-date te houden. Bedrijven die nieuw op de lijst verschijnen worden uitgenodigd om een presentatie te komen geven over de baanperspectieven voor zittende studenten. De resultaten van de 'graduate destination survey' worden beschikbaar gesteld aan het management van de opleidingen en faculteiten. Uitkomsten die van belang worden geacht voor de ontwikkeling van (bepaalde) curriculaire ontwikkelingen kunnen gemeld worden in de 'Programme Board Annual Monitoring Report' (Werktuigbouwkunde, Letterkenny Institute of Technology).

Jaarlijks voert de opleiding een alumni enquête uit, drie maanden nadat de studenten zijn afgestudeerd. De enquête wordt gehouden op het moment van de diploma-uitreiking zodat een bijna 100 procent respons ratio gehaald wordt. De vragen gaan vooral over de huidige werksituatie, verdere onderwijs carrière, de behaalde leeropbrengsten, tevredenheid met de opleiding en huidige contactgegevens (Elektromechanica, Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen).

De employability monitoring praktijk van een Vlaamse instelling: Ieder derde jaar wordt ter een alumni-enquête gehouden onder alumni die 3-5 jaar terug zijn afgestudeerd. De enquête beoogt in kaart te brengen hoe de afgestudeerden zich hebben ontwikkeld in termen van groeimogelijkheden wat betreft professionele vaardigheden, salarisniveau, verder onderwijs, reflectie op het betreffende studieprogramma, etc. (Elektromechanica, Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen).

Wat betreft het bijhouden wat afgestudeerden zijn gaan doen is een praktijk van een instelling opgevallen. De instelling houdt niet alleen bij hoeveel studenten binnen drie maanden een baan vinden, maar ook in welke radius

gemeten vanaf de instelling. Dit heeft de elektromechanica opleiding het inzicht opgeleverd dat binnen drie maanden, 97% van de afstudeerders een baan hebben gevonden, waarvan bijna de helft (47 procent) binnen een straat van 20 kilometer van de locatie van de instelling (Elektromechanica, Thomas More Kempen, Geel)). Dit is een indicatie voor de grote vraag naar elektromechanica afstudeerders in de regio.

Meer kwalitatieve methoden, zoals focusgroepen, worden ook gebruikt om te achterhalen wat afgestudeerden hebben geleerd en hoe relevant de kennis en vaardigheden zijn voor hun baan. Sociale media kunnen ook hiervoor gebruikt worden (LinkedIn / facebook profielen bekijken om te zien waar alumni werken).

Een best practice lijkt te zijn om het monitoren van alumni onderdeel te laten zijn van de interne kwaliteitszorgcyclus. Bij één instelling worden alumni en werkgevers beurtelings om de twee jaar gevraagd (zie paragraaf 4.5.6).

Een mogelijke zwakte in Nederland is de grote afhankelijkheid van de hbo-monitor om inzicht te krijgen in employability uitkomsten van afgestudeerden. De monitor heeft een sterke focus op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is niet voor alle opleidingen even geschikt. Afgestudeerden van sommige opleidingen (bijvoorbeeld voor toerisme) vinden veelal een baan in het buitenland.

In de alumni surveys wordt veelal gevraagd naar de volgende variabelen:

- Het aantal afstudeerders dat werk vindt binnen een bepaalde tijd.
- Het aantal afstudeerders dat werk vindt bij hun eerdere stageorganisatie.
- Het aantal afstudeerders dat werk vindt op het niveau waarvoor ze zijn opgeleid.
- Het aantal afstudeerders dat werk vindt in de sector waarvoor ze zijn opgeleid.
- Het aantal afstudeerders dat werk vindt in de regio of in het buitenland.
- Het aantal afstudeerders dat hun studiecariëre voortzet.

INTERNE FACTOREN

In interne kwaliteitszorgstelsels kan een verbinding met de employability van studenten en afgestudeerden gelegd worden. Zo moeten twee Ierse werktuigbouwkunde opleidingen – als onderdeel van de tweejaarlijkse evaluatie – een zelfevaluatie maken van hun verbindingen met het werkveld. Onderdeel van de interne evaluatie zijn ook interviews met studenten en werkgevers over onder andere de employability van de studenten/afgestudeerden.

Zoals eerder genoemd kunnen interne kwaliteitszorgstelsels ook instellingsbreed gestandaardiseerde vragenlijsten voor alumni en werkgevers behelzen. Hierin kunnen ook de bijeenkomsten met werkveldcommissies worden opgenomen. De volgende twee voorbeelden laten zien hoe dit vorm kan krijgen binnen een intern kwaliteitszorgstelsel gebaseerd op een PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act):

Het interne kwaliteitszorg systeem is gestandaardiseerd binnen de gehele instelling hetgeen de efficiëntie en samenwerking tussen departementen/faculteiten stimuleert. Dit systeem dicteert ook de frequentie van de enquêtes onder afgestudeerden en werkgevers alsmede de vragen in deze enquêtes. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van “reflectiegroepen” die betrokken zijn bij het definiëren van de competenties waartoe een opleiding dient te leiden. Dit is een vast onderdeel van het interne kwaliteitszorg systeem (Elektromechanica, Thomas More Kempen, Geel)

In aanvulling op het zelfevaluatie rapport dat een accreditatie behoeft, maakt iedere opleiding een thematische zelfreflectie, bijvoorbeeld over de introductie van een nieuwe opzet van de bachelor thesis. Deze activiteit relateert aan de interne PDCA-cyclus waarin het opleidingsmanagement regelmatig vergadert met de professionele werkveldcommissie en de enquêtes die met regelmaat worden uitgevoerd onder alumni en het beroepenveld (Sociaal Werk, Katholieke Hogeschool Leuven).

Een andere mogelijkheid is om minder regulering toe te passen en vooral te sturen op resultaten door prestatieafspraken te maken met opleidingen of departementen, zoals het volgende voorbeeld laat zien:

Het interne kwaliteitszorgsysteem kent een 'academic scorecard'. Deze scorecard reflecteert de prestatieafspraken tussen het instellingsmanagement en de opleidingen/departementen. Ook employability doelstellingen maken deel uit van deze prestatieafspraken. Employability wordt beoordeeld op grond van de student-evaluatie van modules (is er voldoende praktijkgerichtheid) en via de enquêtes onder stagebegeleiders. De prestatieafspraken worden jaarlijks gemonitord (Sociaal Werk, Fachhochschule Münster).

Het profiel van de instelling kan ook een belangrijk bron van interne factor zijn voor de vormgeving van studieprogramma's. In het profiel van de instelling kan bijvoorbeeld nadruk gelegd worden op kernwaarden (bijv. betrouwbaar, betrokken, gecommitteerd), competenties (bijv. ondernemend) en de mentaliteit (bijv. wereldburgerschap).

EXTERNE FACTOREN

Externe factoren hebben op alle facetten van onderwijsinstellingen invloed. Dit zijn factoren op internationaal niveau (bijv. besluitvorming rond om Erasmus+), nationaal niveau (bijv. externe kwaliteitszorgsysteemwerken en vereiste opgelegd door overkoepelende organisaties, zoals de Vereniging Hogescholen) en regionaal niveau (bijv. ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals in de voorgaande hoofdstukken ook is gedaan). Het regelmatig monitoren van trends in de externe omgeving, zoals in deze toekomstverkenning is gedaan is van cruciaal belang.

4.5 Huidige praktijk bij Windesheim

Op grond van de in de voorgaande paragrafen besproken 'good practices' voor relaties met de arbeidsmarkt is met enkele vertegenwoordigers van Windesheim is in kaart gebracht wat de staande praktijk is binnen Windesheim. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen 'good practices' die binnen Windesheim ook reeds breed worden toegepast, welke elementen verder versterkt kunnen worden en welke initiatieven mogelijk interessant zijn om in de toekomst te initiëren en implementeren. De huidige praktijk bij Windesheim wordt ook aan de hand van de verschillende processtappen in beeld gebracht: externe input, interne input, onderwijsproces, examinering, evaluatie uitkomsten, interne factoren en externe factoren.

EXTERNE INPUT

Bij Windesheim hebben net als bij alle hogescholen alle opleidingen verplicht een Beroeps- en Opleidingsprofiel waarin de domeinspecifieke leeropbrengsten staan gedefinieerd. Vanuit de landelijke specifieke sectoroverleggen (via de Vereniging Hogescholen) wordt hieraan bijgedragen en Windesheim houdt hierin ook rekening met de regionale behoeften. Ook vanuit de Vereniging Hogescholen worden via de Sectorplannen de beroepsprofielen opgesteld. Deze worden bij alle opleidingen binnen Windesheim vertaald naar de regionale behoeften in samenspraak met de opleidingsspecifieke werkveldadviescommissies.

Bij Windesheim is gevolg gegeven aan de verhoogde prioriteit voor onderwijs en haar relatie met de arbeidsmarkt doordat momenteel de Associate Degrees (AD) en deeltijd onderwijsprogramma's meer aandacht krijgen. In samenspraak met het werkveld zijn zo veel initiatieven opgestart, bijvoorbeeld zes nieuwe AD's aan de vestiging Flevoland. Ook met de modularisering van het deeltijdonderwijs – waarbij studenten losse modules bijeen kunnen sprokkelen – draagt bij aan meer opleidingsmogelijkheden voor werkenden in de regio. Docenten uit het reguliere onderwijs zijn veelal ook degenen die het deeltijdonderwijs verzorgen. Daarnaast bestaat binnen Windesheim het gevoel dat er steeds meer contractonderwijs en "in company" training wordt verzorgd. Tenslotte wordt invulling gegeven aan het kernprofiel: Waardevolle professionaliteit. Daarnaast wordt met de invoering van het nieuwe opleidingsconcept invulling gegeven aan de sterkere profilering van Windesheim.

INTERNE INPUT

Werkveldadviescommissies zijn bij Windesheim bij alle opleidingen ingesteld en werken doorgaans prima. Doorgaans hebben hier vertegenwoordigers van de belangrijkste werkgevers zitting in alsook alumni. De werkgeversvertegenwoordigers zijn vaak managers of hoofden P&O van een bedrijf. De werkveldadviescommissies worden in veel gevallen actief betrokken bij de invulling van het curriculum, de keuze van minoren en nu ook invoering van het nieuwe onderwijsconcept. Daarnaast voeren deze commissies soms ook een werkplekscan uit. Het gaat hierbij om een werkplekscan die wordt uitgevoerd door opleidingen die een zogeheten werkplekvereiste hebben. De opleiding controleert met de scan of de werkplek van de deeltijdstudent voldoende potentie heeft om de leeruitkomsten te realiseren en of de begeleiding van de werkplek van voldoende kwaliteit is.

In zo goed als alle opleidingen van Windesheim lopen alle studenten stage. De stages worden standaard geëvalueerd door de studenten en mentoren. Deze feedback wordt wel gebruikt om stages in volgende jaren nog beter in te zetten. Maar stages kunnen op twee punten worden verbeterd:

- Omdat alle opleidingen stages gebruiken en soms ook met dezelfde bedrijven stages organiseren, is een meer gecentraliseerd en gestructureerd relatiemanagement gewenst, zodat er bijvoorbeeld geen duplicering plaatsvindt.
- Daarnaast worden de leerervaringen en stage-uitkomsten van studenten nauwelijks gebruikt in het onderwijs, terwijl de studenten juist op dit vlak veel van elkaar zouden kunnen leren.

De contacten met werkgevers en alumni worden minder gestructureerd onderhouden. Zo is geen centrale database voor stages of registratie van contacten met het werkveld. Er vindt sporadisch en niet centraal geredigeerd onderzoek onder werkgevers plaats. Windesheim is ook niet sterk in het “vasthouden” van haar alumni. Er is een terugkomdag na 2 en/of 5 jaar. Hoewel men bekend is met LinkedIn profielen, wordt hier nog niet structureel gebruik van gemaakt. Alumni worden soms wel ingezet om lezingen te geven of op te treden bij themabijeenkomsten, of om stagesplaatsen te organiseren. Dit vindt echter niet gestructureerd plaats. Een positieve uitzondering is de Calo opleiding waar alumni wel zeer gestructureerd met de opleiding in contact blijven.

Een ander terrein dat nog beter ontwikkeld kan worden is stages voor docenten. Het gebeurt soms, maar een beetje los-vast.

Een terrein waar de samenwerking met het regionale beroepenveld recentelijk intensiveert is het onderzoek. Steeds meer docenten doen onderzoek, vaak in combinatie met het werkveld. Er worden vaak “onderzoeks FTE’s” aan groepen toegekend, waardoor er structureel meer tijd voor beschikbaar is. Dit gebeurt veelal in de Kenniskringen van de Lectoraten en via het business development centre.¹⁸

Veel docenten doen ook professionele en internationale ervaring op, bijvoorbeeld door het bezoeken van conferenties waar men ideeën uitwisselt met collega’s uit de praktijk of het buitenland. Internationalisering staat bij Windesheim hoog in het vaandel, maar de internationale contacten zouden wellicht nog sterker aangezet kunnen worden. Bijvoorbeeld ook als het gaat om certificatie voor Engelse taalvaardigheid. Interculturele competenties van studenten krijgen wel aandacht en zijn soms ook opgenomen in het competentieprofiel van de opleiding.

Sommige opleidingen gebruiken de analyse van vacatureteksten binnen het eigen beroepenveld als middel om bijvoorbeeld in geval van een curriculum vernieuwing beter aan te leren sluiten bij de arbeidsmarktontwikkelingen. In sommige gevallen doen studenten dat. Voorbeelden zijn te vinden bij de opleidingen uit het domein Business

¹⁸ <http://www.windesheim.nl/bedrijven-en-instellingen/stage-en-praktijk/praktijkopdrachten/business-development-by-students/>

Media en Recht. Ook bij de ontwikkeling van de associate degree Sociaal werk in de zorg heeft het werkveld veel inbreng gehad over de competenties die gevraagd worden en de leeruitkomsten die daarbij passen.

Hoewel veel afstudeerprojecten of stages georganiseerd zijn rondom het uitvoeren van een project voor een bedrijf, is het voor de meeste opleidingen lastig om daarnaast verder in te spelen op korte-termijn “onderzoeksvragen” vanuit bedrijven. Het curriculum biedt doorgaans geen ruimte om (groepen) studenten op korte termijn in te zetten voor een nieuw project. In de vestiging Flevoland gebeurt dit beter binnen het concept van de zogeheten “co-makerships”. Co-makerships zijn projecten die (voltijd)studenten uitvoeren bij een organisatie. Studenten maken hiervoor zelf afspraken met de desbetreffende organisatie en hun begeleidende docent. Een deel van de projecttijd werken studenten bij de opdrachtgever.

Of studenten/afgestudeerden van Windesheim ook de gewenste leeropbrengsten hebben in vergelijking met hun collega's van andere hogescholen wordt ook opgepakt. Naar aanleiding van het rapport Vreemde Ogen Dwingen heeft bijvoorbeeld de opleiding TBK samen met andere hogescholen een toetsbank voor het vak BE gemaakt, hebben de opleidingen FSM landelijk afgesproken elkaars eindwerkstukken te bespreken, heeft de opleiding HRM met twee collega-opleidingen afspraken gemaakt over de borging van het eindniveau en hebben de vier opleidingen Journalistiek een protocol voor afstuderen opgezet en een uitwisseling tussen examencommissies georganiseerd. Daarnaast wordt binnen de opleidingsaccreditaties door de NVAO doorgaans een steekproef van afstudeerwerken genomen en beoordeeld.

Tenslotte is werkervaring in de praktijk niet standaard een vereiste bij de werving van nieuwe docenten. Dit hangt af van de vacature en samenstelling van het docententeam van een opleiding.

ONDERWIJS PROCES

Binnen het onderwijs bestaat bij Windesheim veel aandacht voor de praktijk en links met het beroepenveld. Zo wordt in nagenoeg alle opleidingen veelvuldig gebruik gemaakt van gastdocenten en gastcolleges. Deze kunnen variëren van 2 uur tot een hele dag. Professionals verzorgen echter sporadisch een heel vak of module. Professionals geven wel vakspecifieke onderdelen, veelal via een tijdelijk contract.

Binnen Windesheim worden ook “bedrijvendagen” georganiseerd, maar meestal per opleiding. Ook zijn er ontmoetingsbijeenkomsten voor de oriëntatie op stageplaatsen. Voor ondernemende studenten is er ook de “startersdag” die wel centraal en met de KvK georganiseerd wordt.

Duaal leren komt van de grond met het opzetten van meer deeltijdprogramma's, vooral wanneer er een werkplekvereiste wordt opgenomen. Zo worden er ook meer leer-werkplaatsen ingericht.

Windesheim maakt in toenemende mate gebruik van “living labs” of ‘communities of practice’ waar studenten en docenten samen onderzoek en experimenten doen. Toegepaste Gerontologie is hiervan een goed voorbeeld. Hier vormt de directe leefomgeving (wijk en buurtniveau) de context van het LivingLab over de mogelijke ondersteuning van ouderen bij hun persoonlijke levensopgave met behoud van eigen regie en bij een besef van eigen kracht. Hierbij staat de ontwikkeling van het individu in relatie tot zijn omgeving centraal (Penninx, 2015).

In het algemeen kan het onderwijs van Windesheim worden aangeduid als competentie- en praktijkgericht. Dat betekent dat er ook veel project- en probleemgericht wordt gewerkt. Dat moet in het nieuwe onderwijsconcept nog sterker tot uitdrukking komen. Daarbij wordt ook vaak gebruik gemaakt van echte praktijk cases, simulaties, gaming en toetsing met reactiemetingen. De lerarenopleidingen werken met het concept Opleiding in de School, waarbij het PO, VO en MBO een belangrijke rol vervullen in de opleiding van toekomstige leraren. In het domein BMR worden in toenemende mate *learning communities* opgericht: een soort werkplaatsen waar studenten opdrachten uitvoeren voor echte opdrachtgevers waarbij docenten begeleiden. De studenten werken in een

kantoortuin aan de opdrachten. De flexibiliteit neemt hierdoor toe zodat opdrachtgevers niet altijd meer hoeven te wachten op de start van een nieuw semester. De Wincubator is hiervan ook een voorbeeld.

Het inspelen op 21st century skills, zoals creativiteit, ondernemendheid, groepswerk, communicatie, etc. wordt in het nieuwe onderwijsconcept sterk aangezet. Het is één van de leidende concepten.

Wat betreft ondernemerschap kunnen genoemd worden de “startersdag”, de “Wincubator” en de faciliteiten via de TOP ondernemersregeling.

Met de aandacht voor meer deeltijdonderwijs is flexibilisering van het curriculum een groot aandachtspunt geworden. Daarbij worden wel enkele bottlenecks ervaren zoals hoe in te spelen op de vragen uit het werkveld; het aanbod van het onderwijs; keuzes binnen het curriculum, kunnen studenten versnellen of temporiseren; en hoe kunnen leerlijnen worden ingebed in een modulaire structuur?

EXAMINERING

Binnen Windesheim wordt er veel gebruik gemaakt van externe examinering, zoals bij stages en afstuderen. Het eigen oordeel is echter het belangrijkste. De externe oordelen hebben meer een adviserend karakter. De vraag is namelijk wanneer men een externe beoordelaar ook examinerende rechten mag geven? In het kader van flexibilisering is dit momenteel een heet hangijzer, net als externe validering van meer flexibele opleidingstrajecten.

EVALUATIE UITKOMSTEN

Zoals al eerder aangegeven maakt Windesheim momenteel eigenlijk te weinig gebruik van de eigen alumni of de werkgevers in de regio. Enkele opleidingen onderhouden via LinkedIn of Facebook meer structureel contact met alumni. Met werkgevers (soms oud-studenten) zijn vaak structurele contacten, bijvoorbeeld door werkveldadviescommissies, projecten, gastdocentschappen en het bieden van leerwerkplekken.

Net als veel andere HO-instellingen verlaat Windesheim zich geheel op de HBO-Monitor waar zij eens per twee jaar aan deelneemt. Windesheim heeft hiernaast geen eigen monitoring systeem voor alumni of werkgevers.

Wel maakt Windesheim bij alle opleidingen gebruik van panelbijeenkomsten tijdens een cursus/vak/module of nadat die is afgelopen. De input hieruit, alsmede die van de Werkveldadviescommissie wordt ook gebruikt bij curriculumvernieuwingen.

INTERNE FACTOREN

Bij de Instellingstoets en opleidingsaccreditaties spelen de belangen en input van de werkgevers wel een rol. Zoals aangegeven worden ook de meningen van de werkgevers en alumni in de werkveldadviescommissies meegenomen, zeker ook bij curriculum innovaties. Maar dat betekent nog niet dat dit ook een evaluerende functie binnen de reguliere kwaliteitszorgstructuren heeft. Wel is het interne kwaliteitszorgsysteem bij enkele opleidingen van Windesheim behoorlijk uitgebreid en baseert het zich ook op externe informatie, zoals in het geval van Werktuigbouwkunde (zie de box hieronder).

Windesheim ziet zichzelf als een lerende organisatie. Het interne kwaliteitszorgsysteem van de opleiding Werktuigbouwkunde kent – naast de officiële audits en accreditaties – zelf georganiseerde mid-term reviews en jaarlijkse short-cycle evaluaties op grond van structureel verzamelde inputs zoals de studenttevredenheidsenquête, de docenttevredenheidssurvey, feedback vanuit het werkveld, panel discussies met studenten, de HBO-monitor, de nationale studenten-enquête, etc. De resultaten worden jaarlijks gebruikt om

het curriculum waar nodig aan te passen in het kader van een continu verbeterproces. Het hele curriculum wordt iedere 5 jaar tegen het licht gehouden en doorgaans van een nieuw “thema” voorzien. Na ieder semester wordt op grond van de studenttevredenheid gekeken welke aspecten van de opleiding kunnen worden verbeterd.

Op grond van de uitkomsten van de interne en externe kwaliteitszorg heeft Windesheim enkele “excellente studieprogramma’s” geïdentificeerd. Deze opleidingen presteren bovengemiddeld in vergelijking met andere opleidingen en beogen ook de leeropbrengsten te verhogen. Werktuigbouwkunde is één van deze excellente opleidingen, vooral op grond van zaken als internationalisering en de relatie tussen onderwijs en onderzoek.

In de prestatieafspraken met het Ministerie van OCW gaat het wel om studiesucces van studenten, maar niet om employability. Wel worden er met sommige bedrijven afspraken gemaakt over stage- en afstudeeropdrachten voor “top-talenten”. Zij krijgen in sommige gevallen ook een contract met een soort stage- of baangarantie.

EXTERNE FACTOREN

Windesheim brengt niet structureel de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt in kaart. Het onderliggende rapport is echter één van de eerste exercities op dit terrein.

4.6 Conclusie

Zoals de verschillende praktijkvoorbeelden laten zien is het maken van keuzes op zowel instellings- als opleidingsniveau van cruciaal belang. Specifiek met het oog op de (regionale) arbeidsmarkt zouden de volgende punten overwogen kunnen worden op instellings- en/of opleidingsniveau:

- Het profiel van de instelling: in hoeverre moeten alle afgestudeerden een instellingselement meekrijgen? Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan kernwaarden (bijv. betrouwbaar, betrokken, geïmmiteerd, waardevolle professionaliteit), competenties (bijv. ondernemend, innovatief, multidisciplinair), of mentaliteit (bijv. wereldburgerschap, duurzaamheid) alsmede aandacht voor kleinschalig onderwijs en de vele mogelijkheden om voor bedrijven actief te zijn. Interessant in dit opzicht is een instelling in Ierland, waar ook de Social Care (sociaal werk) opleiding vakken heeft op gebied van innovatie en ondernemerschap. Wellicht dat verschillen in de omgeving waarin Windesheim en Windesheim Flevoland zich bevinden kan worden vertaald in een iets verschillende profilering en gedifferentieerde studentenwerving.
- Instellingen en opleidingen kunnen een regionale, nationale en/of internationale focus hebben. Het is belangrijk dat de inputmechanismen hierop aansluiten; bij een internationale oriëntatie, hoort ook input van internationale werkgevers. Bij een meer regionale focus juist de input van regionale ondernemers.
- Het contact met het werkveld kan geformaliseerd worden of informeel gehouden worden. De keuze hiervoor lijkt vooral af te hangen van de grootte van de instellingen en opleiding (bij kleinere instellingen en opleidingen wordt vaker de keuze gemaakt om contacten informeel te houden. Omdat Windesheim een redelijk grote instelling is, ligt formalisatie meer voor de hand. Dit heeft als voordeel dat er meer gestructureerd met de arbeidsmarkt kan worden samengewerkt en maakt deze samenwerking ook minder afhankelijk van individuen.
- Bij het onderhouden van contacten met het werkveld is structureel gebruik maken van de eigen alumni één van de relatief eenvoudige manieren: alumni dragen de instelling vaak een warm hart toe. Voor Windesheim geldt dat er ook veel alumni op de regionale arbeidsmarkt terecht komen. Hun feedback en input kan opleidingen en de instelling verder helpen om de aansluiting met de (regionale) arbeidsmarkt up-to-date te houden.
- Goed alumni beleid vergt ook een gestructureerde monitoring van de alumni alsmede een actieve benadering om hen zonder al te veel inspanning in te kunnen zetten, zoals bijvoorbeeld als gastdocenten, in werkveldcommissies, stage- en afstudeertrajecten, periodieke lezingen, etc. Dit is bij sommige opleidingen van Windesheim beter georganiseerd dan bij andere. Voorbeelden zijn alumniverenigingen, alumni-evenementen, social media groepen (o.a. via LinkedIn of Facebook).

- Individuele docenten kunnen hun contacten met het werkveld of vaardigheden versterken door docent-stages bij bedrijven of een uitwisselingsperiode door te brengen bij een verwante en vooruitstrevende opleiding, bijvoorbeeld in het buitenland. Hoe intensief dergelijke uitwisselingen plaatsvinden kan door de opleiding en instelling worden gemonitord, inclusief het registreren van de feedback van betreffende bedrijven en opleidingen.
- Om de employability van afgestudeerden in de gaten houden is kwantitatieve en kwalitatieve informatie over waar afgestudeerden terecht komen van belang. Dergelijke informatie kan worden aangevuld met structureel tevredenheidsonderzoek onder werkgevers en alumni. Naast NSE scores kunnen ook de arbeidsmarkt prestaties van afgestudeerden worden ingebed in de interne kwaliteitszorg.
- Opleidingen kunnen verbreden (generaliseren) of verdiepen (specialiseren). Deze overweging hangt samen met arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden. Over het algemeen lijken opleidingen te kiezen voor verbreding in tijden van onzekere arbeidsmarktperspectieven en te gaan voor verdieping in tijd van schaarste op de arbeidsmarkt.
- Bij onzekere arbeidsmarktperspectieven kan eveneens gekozen worden om opleidingen te focussen op academische kennis en vaardigheden of juist terug te vallen op professionele kennis en vaardigheden. De eerste optie zou studenten meer mogelijkheden kunnen geven om verder te studeren (hbo- of wo-master).
- Zeker bij opleidingen met een onzeker arbeidsmarktperspectief kan het helpen om ruimte in curricula te laten om flexibel op nieuwe ontwikkelingen in te spelen. Een belangrijke overweging in dit kader is de mate van rigiditeit vis-a-vis flexibiliteit. Enige flexibiliteit kan verzorgd worden door de minorruimte hiervoor in te richten.
- Om arbeidsmarktperspectieven van studenten te vergroten kan er gekozen worden om meer praktijkelementen in curricula op te nemen. Naast stages en afstudeeropdrachten kan dat gaan om “real life business cases” en opdrachten voor echte bedrijven gedurende vakken (bijv. via project onderwijs) of minoren.
- Wat betreft de uitkomsten van het onderwijsproces op de employability resultaten is het belangrijk vast te stellen wat als resultaat verwacht wordt, en of dit voor iedere opleiding hetzelfde is. Gaat het om vinden van werk binnen de sector waarvoor is opgeleid, of het vinden van een baan op hbo-niveau waarin studenten in ieder geval gebruik maken van de generieke (o.a. 21st century) vaardigheden die ze in hun opleiding hebben opgedaan? Men kan ook denken aan een bewustwording onder studenten van levenslang leren en wat de opleiding/instelling hierin kan betekenen.

Welke combinatie van bovenstaande keuzes leidt tot de beste employability resultaten voor studenten en de beste aansluiting van opleidingen op de (regionale) arbeidsmarkt is moeilijk generiek vast te stellen. Om Windesheim (nog) beter te positioneren zijn dit echter wel overwegingen waar – in samenwerking met de opleidingen – over nagedacht moet worden.

5 Conclusies en aanbevelingen

VOORAF

In het onderliggende rapport is een meervoudige analyse gemaakt van de relevante demografische en arbeidsmarktontwikkelingen voor Hogeschool Windesheim. Daarbij is er is gekeken naar de demografische structuur, karakteristieken van de instroom en de arbeidsmarktstructuur in de wervingsgebieden van Windesheim en Windesheim Flevoland, soms in vergelijking met de meer algemene situatie in Nederland. Vervolgens is gekeken hoe hoger onderwijsinstellingen in het algemeen, maar ook Windesheim in het bijzonder aansluiting zoeken met de (regionale) arbeidsmarkt.

Deze analyses vormen een input voor het proces naar een nieuw instellingsplan voor Hogeschool Windesheim, waarbij de strategische koers voor de komende jaren uiteen wordt gezet. Hieronder worden eerst belangrijkste bevindingen gepresenteerd waarna vervolgens enkele aanbevelingen geformuleerd worden.

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek worden geclusterd aan de hand van de drie hoofdonderwerpen, de bevolkingsprognoses, de arbeidsmarktontwikkelingen en manieren waarop Windesheim aan kan sluiten op de arbeidsmarkt. Wat over de gehele linie opvalt aan de verschillende uitgevoerde ramingen is het verschil tussen de wervingsgebieden van Windesheim en Windesheim Flevoland. De twee gebieden verschillen duidelijk van karakter wat zich uit in de variatie in toekomstverwachtingen.

Bevolkingsontwikkelingen

- De geprognosticeerde bevolkingsontwikkelingen laten zien dat Windesheim, locatie Zwolle, op de korte termijn kan bogen op een bovengemiddelde groei van het te verwachten aantal studenten tot 2021, maar dat het daarna bovengemiddeld zal dalen. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland zal de groei zich echter ook vanaf 2021 (licht) blijven doorzetten.
- De samenstelling van de jongeren/jongvolwassenen naar vooropleiding laat zien dat het aandeel mbo'ers in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle aanzienlijk groter is en zal zijn dan in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland. Het wervingsgebied van Windesheim is een uitgesproken mbo-regio. In de regio Flevoland wonen en werken juist veel mensen met een hoger onderwijs achtergrond.
- De vergrijzing zal zich in het wervingsgebied van Windesheim Zwolle nadrukkelijker manifesteren dan in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

- De prognoses van de arbeidsmarkt (aanbodzijde) laten zien dat er in het wervingsgebied van Windesheim Zwolle na 2021 een daling in de beroepsbevolking op zal treden, terwijl in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland de groei gestaag zal doorzetten.
- De wervingsgebieden van Windesheim verschillen van economisch karakter wat leidt tot van elkaar afwijkende verwachtingen in arbeidsvraag. Voor Windesheim in Zwolle blijken in de sectoren handel en bouw de baankansen toe te nemen. Landbouw en industrie, twee andere prominente sectoren krijgen echter met krimp te maken. In het wervingsgebied van Windesheim Flevoland zijn de dienstverlenende sectoren sterk vertegenwoordigd. Een belangrijk deel van de verwachte economische groei concentreert zich in deze sectoren wat leidt tot toenemende baankansen in deze regio, met uitzondering van de financiële dienstverlening en "overige diensten".
- De beroepsbevolking blijkt in het wervingsgebied van Windesheim Flevoland beduidend hoger opgeleid dan in het wervingsgebied van Windesheim Zwolle. De aandelen middelbaar- en laagopgeleiden zijn in het wervingsgebied van Windesheim in Zwolle groter dan in die van Windesheim Flevoland.
- Uit de migratiestromen van hbo-afgestudeerden blijkt dat in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, sprake is van een netto braindrain: per saldo vertrekken er meer hbo afgestudeerden uit de regio dan

dat hbo-afgestudeerden zich er vestigen. Voor het wervingsgebied van Windesheim Flevoland blijkt het tegenovergestelde; er is sprake van een netto braingain. Voor beide wervingsgebieden geldt dat het grootste deel, circa 70 procent, van afgestudeerde hbo'ers behouden blijft. Zowel voor, tijdens als na de studie blijven zij in het bewuste wervingsgebied wonen.

Aansluiting opleidingen op de arbeidsmarkt

Voor een goede aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt staat opleidingen en instellingen een breed scala aan activiteiten ter beschikking. Windesheim is hierin al vrij actief. De volgende punten zijn daarbij van belang.

- Er zijn vele manieren waarop opleidingen en instellingen de relatie met de arbeidsmarkt kunnen leggen en/of versterken. Er kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het formuleren van professionele leeropbrengsten, het bieden van stages en afstudeeropdrachten in het werkveld, projectonderwijs, beoordeling van studenten door externen, actief alumnibeleid, werkgevertevredenheidsonderzoek, gebruik maken van gastdocenten, of het instellen van opleidingsadviesraden met relevante vertegenwoordigers uit het werkveld.
- Een goede profilering van de opleiding en instelling is van belang voor aansluiting op toekomstige regionale arbeidsmarktperspectieven, bijvoorbeeld wat betreft het type opleidingen; regionale, nationale of internationale focus; beoogde competenties en kernwaarden die studenten en afgestudeerden worden bijgebracht. Hierbij kan specifieke aandacht worden besteed aan de competenties die in de arbeidsmarkt gevraagd worden, eventueel ook met flexibele elementen in een opleiding, zoals keuzevakken of minoren.
- Een formalisering van de contacten met het werkveld kan de relatie met de regionale arbeidsmarkt een meer gestructureerde vorm geven en zo minder afhankelijk maken van individuen.
- Een structureel alumnibeleid kan instellingen helpen om beter op de regionale arbeidsmarkt in te spelen. Ongeveer 70% van de afgestudeerden blijft werkzaam binnen de regio. Alumnibeleid kan betrekking hebben op het krijgen van feedback op de opleidingen, maar vormt ook een pool van mogelijke gastdocenten, stageplaatsen, afstudeeropdrachten en overige relaties met het werkveld. Het opzetten van goede databases en monitoringinstrumenten voor de prestaties en tevredenheid van alumni en hun werkgevers zijn daarbij behulpzaam.
- Wat betreft Windesheim lijken al veel zaken te worden opgepakt om de verbinding met de arbeidsmarkt te maken en te behouden. Er kan gedacht worden aan stages, afstudeerplekken en bij een aantal opleidingen ook projectonderwijs onderwijs, docent-stages en actief alumnibeleid. Nog niet alle mogelijkheden worden bij alle opleidingen ten volle benut.

AANBEVELINGEN

Op grond van de bovenstaande conclusies met betrekking tot de bevolkings- en arbeidsmarktonwikkelingen alsmede de mogelijkheden om de relaties met de arbeidsmarkt aan te halen, kan voor Hogeschool Windesheim een aantal aanbevelingen worden geformuleerd.

- Gezien de nog verwachte korte termijn groei in het potentiële aantal studenten in de wervingsgebieden van Windesheim in Zwolle en Flevoland, maar een afnemende potentiële studentenpopulatie in het wervingsgebied van Zwolle en lichte afvlakking in Flevoland moet de organisatie zich voorbereiden op dergelijke fluctuaties. De korte termijn groei kan bijvoorbeeld zo veel mogelijk flexibel worden opgevangen, zoals met inzet van docenten die op beide locaties kunnen worden ingezet of tijdelijke docenten om in de toekomst niet een al te grote druk te zetten op het personeelsbestand. Ook kan gedacht worden aan een grotere inzet van externen uit de professionele praktijk dan wel deeltijd docenten.
- Gelet op het relatieve hoge aandeel mbo-opgeleiden in het wervingsgebied van Windesheim, locatie Zwolle, tegenover een meer hoger opgeleide bevolking in het wervingsgebied Flevoland is het goed om voor beide vestigingsplaatsen een gedifferentieerde studentenwerving toe te passen. In de regio rondom Windesheim in Zwolle vraagt dit wellicht extra inspanningen om de overgang van mbo naar hbo in voldoende mate te faciliteren en om uitval te voorkomen. Verder geeft het relatief hoge aandeel mbo'ers kansen voor onderwijs in de vorm van werk-studie combinaties. Hoewel de aard en urgentie van de vraag van elkaar verschillen in de twee wervingsgebieden, zullen zowel Windesheim als Windesheim Flevoland op termijn rekening moeten

houden met een toenemende behoefte aan scholing voor professionals en verdere specialisatie. Windesheim locatie Zwolle zou zich meer kunnen richten op 'associate degrees', terwijl Windesheim Flevoland zich mogelijk meer op additionele masters zou kunnen oriënteren.

- De variatie in economische structuur en de daarmee samenhangende groeiontwikkelingen tussen sectoren kunnen als belangrijke input dienen voor de samenstelling van het onderwijsaanbod van Windesheim en hoe verbinding wordt gelegd met het werkveld in de betreffende regio.
- Dat er per saldo sprake is van een braindrain in het wervingsgebied van Windesheim locatie Zwolle duidt er op een mismatch op de regionale arbeidsmarkt. Mensen worden opgeleid voor bepaalde beroepen die kennelijk onvoldoende aanwezig zijn in de regio. Zo lang de studenten het beroep waarvoor ze zijn opgeleid elders vinden hoeft dit geen probleem te zijn. Het is met name het regionale bedrijfsleven dat er belang bij heeft aan gekwalificeerde werknemers. Om deze aan zich te binden is het de vraag dan ook in hoeverre het bedrijfsleven, in samenspraak met het hoger onderwijs, bij wil dragen aan het beperken van de uitstroom van kennis uit de regio.
- Windesheim en Windesheim Flevoland zouden zich nog bewuster kunnen profileren ten aanzien van het profiel, de kwaliteit en het onderwijsconcept zodat er voor de student meer te kiezen is. De ontwikkeling van het nieuwe onderwijsconcept binnen Windesheim vormt hiertoe een mooi aangrijpingspunt. Welke kernwaarden, competenties, onderwijservaring en praktijkgerichtheid wil Windesheim haar studenten meegeven en dat ook structureel duidelijk maken aan aankomende studenten en de arbeidsmarkt?
- Wat betreft de initiatieven om de aansluiting met de arbeidsmarkt verder vorm te geven, kan ingezet worden op een meer gestructureerde aanpak van het inzetten van vertegenwoordigers van het regionale werkgevers. Dat kan bijvoorbeeld middels de onderwijsadviescommissies, structurele feedback mechanismen bij stages en afstudeeropdrachten, het inzetten van gastdocenten, werkgeverstevredenheidsenquêtes en gestructureerd alumni beleid. Regelmatige monitoring en opzetten van databases hiervoor kan daarbij behulpzaam zijn. Tenslotte kan binnen Windesheim sterker gebruik worden gemaakt van *good practices* die bij verschillende opleidingen zichtbaar zijn. Een centraal gereguleerd platform om *good practices* te delen is daarbij aan te bevelen.

6 Referenties

- Allen, J., Belfi, B., Velden, R., Jongbloed, B., Kolster, R., Westerheijden, D. F., Van Broekhoven, K., Leest, B. & Wolbers, M. (2015). *'Het beste uit studenten'; Onderzoek naar de werking van het Sirius Programma om excellentie in het hoger onderwijs te bevorderen*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- IVA Onderwijs (2015). *'Braindrain in Noord-Brabant, de migratie van Noord-Brabantse hoger opgeleiden in beeld'*. Tilburg: IVA Onderwijs.
- Kolster, R., Dijk, L., & Jongbloed, B. (2016). Introducing Excellence in Higher Education. Honours Programmes in the Netherlands and Students' Preferences. *Journal of the European higher education area*, 2016(3), 1-22.
- Kolster, R., & Westerheijden, D. F. (2014). *Employability of professional bachelors from an international perspective: final report CHEPS*.
- Kolster, R., Boer, H., Jongbloed, B., Cremonini, L., Krug, K., Benneworth, P., Vossensteyn, H., Kottmann, A. & Westerheijden, D.F. (2015). *Internationale good practices onderwijskwaliteit en studiesucces*.
- UWV (2016). *'UWV Arbeidsmarktprognose 2016-2017'*. Amsterdam: UWV, Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies.
- Veerman, C.P., R.M. Berdahl, M.J.G. Bormans, K.M. Geven, E. Hazelkorn, A.H.G. Rinnooy Kan, W.A. van Niekerk en J.J. Vossensteyn (2010). *Differentiëren in Drievoud, Omwille van kwaliteit en verscheidenheid in het hoger onderwijs, Advies van de Commissie Toekomstbestendigheid Hoger Onderwijs*. Den Haag: Koninklijke Broese & Peereboom.
- Wolfensberger, M. V. C. (2015). *Talent development in European higher education: Honors programs in the Benelux, Nordic and German-speaking countries*. London: Springer Open.