



Verslag Werkplaats Werkgeversonderzoek Studiekeuze123

Inleiding

Op dinsdag 19 december 2006 heeft in Grand Hotel Karel V de bijeenkomst 'Werkplaats Werkgeversonderzoek Studiekeuze123' plaats gevonden. De bijeenkomst werd geopend door Frans de Vijlder, waarna drie sprekers, steeds vanuit een ander gezichtspunt, een inleiding gaven over het onderwerp. Daarna hebben er twee parallelle workshops plaatsgevonden. Tot slot zijn in een plenaire sessie de bevindingen uit de workshops teruggekoppeld.

Opening en inleidingen

Opening Frans de Vijlder

Frans de Vijlder opent de werkplaats met de presentatie 'Werkgeversoordelen als studiekeuze-informatie?'. Het beschikbaar maken en stellen van werkgeversoordelen is een politieke en maatschappelijke wens. In het bestuurlijk akkoord over Studiekeuze123 is vastgelegd dat deze oordelen zullen worden opgenomen. De vraag tijdens deze werkplaats is dan ook niet óf de werkgeversoordelen er komen, maar wat het betekent om ze op te nemen en in welke vorm dit het beste kan gebeuren. De gewenste uitkomst van deze werkplaats is een gedeeld programma van eisen dat als basis kan dienen voor het ontwikkelproces.

Inleiding Hans Heijke

Hans Heijke besteedt in zijn inleiding aandacht aan de 'Uitgangspunten en aandachtspunten van het werkgeversonderzoek Hoger Onderwijs'. In tegenstelling tot zijn generieke notitie 'Naar een werkgeversmonitor voor het Hoger Onderwijs' concentreert hij zich op het belang van werkgeversinformatie en m.n. het belang voor studievoorlichting en op de aandachtspunten bij het opzetten van een werkgeversonderzoek. Zijn visie is gebaseerd op 10 jaar ervaring van het ROA met het gebruik van arbeidsmarktgegevens bij studie- en beroepskeuze.

Inleiding Cornelis van der Werf

Cornelis van der Werf bespreekt drie mogelijke varianten om de werkgeversoordelen te meten. Ten eerste de 1-op-1 koppeling, waarbij een werkgever op basis van ervaringen met een werknemer, die een bepaalde opleiding heeft afgerond, een oordeel geeft over deze opleiding. Ten tweede de globale koppeling, waarbij de werkgever zonder tussenkomst van een werknemer een oordeel geeft over een bepaalde opleiding. Ten derde de

'losse koppeling'. In deze variant geeft een werkgever aan welke kwaliteitsaspecten hij in het onderwijs belangrijk vindt, los van een bepaalde opleiding. De koppeling met opleidingen vindt dan plaats op basis van de score van opleidingen op de genoemde kwaliteitsaspecten. Een complicerende factor bij alle drie de modellen is dat een werkgeversoordeel, evenals een studentenoordeel, meerdere aspecten kent. Bij het studentenoordeel zijn dit bijvoorbeeld docent, leermateriaal, etc. Hoe zit dat bij de werkgeversoordelen? Dit vereist nader onderzoek.

Er wordt opgemerkt dat het voor een aantal opleidingen, bijvoorbeeld de ingenieursopleidingen, wellicht zinvol is om niet alleen in Nederland, maar ook in het buitenland te meten.

VNO heeft een voorkeur voor de pragmatische methode 3 (losse koppeling).

Inleiding Patrick Cramers

Bij de inleiding van Patrick Cramers staat de vraag centraal "Hoe staan de werkgeversoordelen in relatie tot Studiekeuze?" Is er bijvoorbeeld een relatie tussen het werkgeversoordeel van een opleiding en het in dienst nemen van een werknemer? Om dit boven tafel te krijgen vraagt hij enkele aanwezigen wat voor soort mensen ze aannemen, bijvoorbeeld qua persoonlijkheid, achtergrond en opleiding. De antwoorden zijn niet eenduidig. Patrick Cramers betoogt dat we op een verkeerd spoor zitten. De vraag moet zijn: Welke werkgeversoordelen leiden tot een betere studiekeuze? Er is teveel nadruk op databases en te weinig aandacht voor communicatie. Hij pleit dan ook voor het beschikbaar stellen van een sjabloon, waarin de student een (verifieerbaar en realistisch) beeld wordt geschetst van de beroepsmogelijkheden van een opleiding.

Discussie

Na de inleiding van Patrick Cramers ontstaat er een levendige discussie.

Volgens Bart Buijs zijn er twee stappen in het keuzeproces. Eerst wordt de opleiding gekozen, bijv. rechtsgeleerdheid of economie. Bij deze stap kan de spreidingsinformatie van beroepen zoals te vinden in de HBO en WO alumni monitor helpen. De volgende stap is *waar* ga ik deze opleiding studeren. Daar kunnen werkgeversoordelen interessant zijn, al moeten we uitkijken dat er niet (alleen) imago wordt gemeten. Frans de Vijlder wijst op het gevaar dat beeld op beeld (imago) wordt gestapeld. IOWO bevestigt dat uit (hun) onderzoek is gebleken dat deze twee fasen te onderscheiden zijn: een keuze voor de opleiding en vervolgens een keuze voor de instelling.

M.b.t. de HBO en WO alumni monitor merkt Hans Heijke op dat een aantal relevante vragen, zoals:

- Wat zijn de criteria waarop je bent aangenomen?
- Wat verwacht de ondernemer van afgestudeerden?

vaak niet door de afgestudeerden kunnen worden beantwoord.

Elisabeth Kollen zou vanuit de Instelling graag meer (verifieerbare) informatie beschikbaar stellen over de specifieke invulling van de studie. Volgens VNO willen studenten bijvoorbeeld weten dat veel docenten uit het werkveld komen. Daarnaast zou ze bij (grote) werkgevers willen kijken welke mensen ze in dienst hebben en onderzoeken of daaruit conclusies kunnen worden getrokken.

Hans Heijke merkt op dat het belangrijk is om een werkgeversonderzoek zo te organiseren dat de werkgevers er ook voordeel bij hebben. Het onderzoek levert hun bijvoorbeeld informatie over concurrenten. Gezien de grote hoeveelheid enquetes waarmee werkgevers worden geconfronteerd, verwacht hij anders een uiterst lage respons. Daarnaast lijkt het onderzoek alleen praktisch uitvoerbaar als het gericht is op grote bedrijven en op grote opleidingen. In hoeverre is het onderzoek dan nog bruikbaar?

Workshop 'Instrumenten' met Cornelis van der Werf

Van der Werf opent met de vraag aan elke deelnemer of deze voorstander is van het opnemen van werkgeversoordelen over opleidingen in de SKI-database. Men ziet veel uitvoeringsproblemen: de oordelen zouden niet over individuele opleidingen moeten gaan, en eerder **kwalitatief dan kwantitatief** van aard moeten zijn. De discussie gaat verder vooral over de drie varianten die Van der Werf in zijn inleiding heeft gepresenteerd.

Het lijkt volgens Verrijt vanzelfsprekend om de werkgeversoordelen te koppelen aan opleidingen, aangezien de Keuzegids volgens deze lijn is opgebouwd. Van der Velden plaatst hier kanttekeningen bij. Allereerst: welke relevante onderscheidende informatie voegen werkgeversoordelen toe aan de studiekeuze? Werkgevers hebben geen overzicht over de markt, en er is reeds goede informatie beschikbaar via visitaties. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat de verschillen in arbeidsmarktperspectief gekoppeld zijn aan opleidingen en niet aan instellingen. Relevante informatie van werkgevers kan wel bestaan uit criteria die zij hanteren bij het aannemen van afgestudeerden. Dit kan gaan om benodigde competenties, zoals bestuurservaring, studie in het buitenland of hoge cijfers. Koppeling tussen een bepaald werkveld en opleidingen kan op dit niveau plaatsvinden, maar directe koppeling aan individuele opleidingen is zinloos.

Bij het ondervragen van werkgevers naar doorslaggevende competenties van afgestudeerden speelt het probleem dat dergelijk onderzoek een lage respons heeft, vooral als het onderzoek via de afgestudeerden loopt. Afgestudeerden kunnen zich bedreigd voelen door dit onderzoek en willen de werkgever er niet mee belasten. De benodigde informatie voor studenten, namelijk of ze snel aan het werk kunnen, of dit in het vakgebied van de studie is en hoe hoog het salaris is, is reeds beschikbaar.

Studiekeuze123 is nog wel voor verbeteringen vatbaar, zoals:

- zoeken op beroep of op bedrijfssector, eventueel gekoppeld aan regio, waarna volgt welke studie en vaardigheden nodig zijn. In de Duitse versie van Studiekeuze123 bestaat deze mogelijkheid al.
- toevoegen van loopbaanprognoses bij studies. In Nijmegen is ervaring opgedaan met uitgebreid alumnionderzoek, inclusief werkgeversoordelen, wat door de keuzevrijheid voor werkgevers in de te beoordelen studies een hoge respons opleverde. Onafhankelijkheid van de instelling is in dergelijk onderzoek wel van belang.
- informatie bieden waar de student in eerste instantie niet naar op zoek is, maar die prikkelt om verder te kijken.

Bij de invulling van Studiekeuze123 moet men wel rekening houden met de verschillen tussen de diverse doelgroepen in informatiebehoefte.

Voor het beoordelen van de reputatie van instellingen door werkgevers bestaan diverse belemmeringen. Werkgevers kunnen het veld van instellingen niet overzien en de betrouwbaarheid van de oordelen staat op het spel, wanneer verschillende personen deze oordelen geven, zoals de directe leidinggevende, de directeur of een medewerker van P&O. Tevens blijkt volgens Van der Velden uit onderzoek dat er, net als op het gebied van arbeidsmarktperspectief, geen systematisch verschil bestaat in reputatie op instellingsniveau.

De algemene conclusie is dat het mooi zou zijn als de werkgeversoordelen beschikbaar zouden komen, maar de groep is wel huiverig voor de uitvoerbaarheid. De **belangrijkste aandachtspunten** zijn:

- er is al veel informatie (op een indirecte manier) beschikbaar.
- een score op basis van imago is niet wenselijk.
- hoe ga je om met specialisaties binnen opleidingen (de zogenaamde 1-op-5 koppeling) en met de BaMa structuur?
- onderzoek de behoeftes van scholieren en studenten met betrekking tot studiekeuze-informatie (aan de hand van prototypes).
- nuttig onderzoek betreft het in kaart brengen van de extra competenties waarop werkgevers afgestudeerden selecteren.
- aantrekkelijkheid van informatie voor werkgevers (zoals arbeidsvoorwaarden, positie van werknemer binnen het bedrijf, tevredenheid en salaris) kan een hogere respons opleveren.

Workshop 'Uitgangspunten' met Hans Heijke

Frans Kaiser zit de workshop voor. De centrale vraag van deze workshop is: "Welke uitgangspunten kunnen we formuleren voor de werkgeversoordelen?"

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang te weten in hoeverre studenten zich laten leiden door werkgeversoordelen.

IOWO heeft onderzoek gedaan naar de motieven bij de bachelorkeuze:

- de kans op een baan bij een bepaalde *opleiding* door 40-50% belangrijk wordt gevonden
- of een andere *instelling* (voor dezelfde opleiding) meer kans biedt wordt door 10-20% belangrijk gevonden.

De werkgeversoordelen zijn m.n. relevant voor de tweede vraag en lijken dus maar door een beperkt aantal studenten in het keuzeproses te worden meegenomen.

Hans Heijke tekent hierbij aan dat het ROA al enige tijd arbeidsmarktgegevens onderzoekt en de ervaring is dat een open vraag wat studenten willen weten/welke informatie ze gebruiken, vaak geen goed antwoord oplevert. Later blijkt dat de informatie, als deze er is, wél wordt gebruikt: 'Aanbod schept zijn eigen vraag'.

Elisabeth Kollen merkt op dat het IOWO onderzoek zich richt op scholieren die starten met een bepaalde studie. Keuzeinformatie is echter ook belangrijk als je al studeert, bijvoorbeeld bij de keuze voor een minor of een master. Anna Bakker vraagt zich af hoe wordt om te gaan met post-initieel niveau onderwijs.

Standpunt VNO:

- werkgeversoordelen zijn belangrijk, hoewel er onderzoeksmatige problemen zijn
- door het expliciteren van werkgeversoordelen kun je inzichtelijk maken wat je met welke opleiding kunt worden.
- het governance aspect is belangrijk

Problemen bij het verkrijgen van werkgeversoordelen:

- Patrick Cramers: De relatie tussen werkgeversoordelen en studiekeuze is onduidelijk.
- Anna Bakker: De werkgever moet het onderwijs op de voet volgen, meestal loopt dit 10 jaar achter.
- Frank Steenkamp: Het wegnemen van branding effecten is noodzakelijk.
- Er is een 'time-lag' probleem. De opleiding die iemand wil gaan kiezen is een andere dan de opleiding die een afgestudeerde heeft gevolgd. Dit is vooral van belang als het oordeel via een werknemer loopt.

Bart Buijs geeft een alternatief voor het bevragen van de werknemers. Om de sensitiviteit van een opleiding voor de arbeidsmarkt te meten kan indien aanwezig de werkveld-commissie worden bevroegd. Dit is ook een punt in de accreditatie. VNO tekent hierbij aan dat de accreditatie te weinig frequent is. Er is continue feedback nodig.

Een andere mogelijkheid om de kwaliteit van opleidingen te vergelijken is te inventariseren met welke opleiding mensen topopposities hebben bekleed. Dit heeft echter nogal wat haken en ogen en verdient nader onderzoek.

Actiepunten

1. inventarisatie van reeds bestaande bronnen voor arbeidsmarktinformatie t.b.v. studiekeuze, zowel voor initiële als vervolgkeuze (bijvoorbeeld visitatierapporten en afgestudeerden-monitors.)
2. De rol van werkgevers in de bestuurlijke informatievoorziening van een opleiding is belangrijk i.h.k.v 'governance'. Vaak onderhoudt een instelling deze contacten via een zogenaamde werkveldcommissie. Een deel van de daar verkregen informatie kan van belang zijn voor de keuze van een studie.
Actie: in kaart brengen van deze voor studiekeuze relevante informatie, bijvoorbeeld de mate van sensitiviteit van een instelling voor de arbeidsmarkt.
3. uitwerken van een sjabloon, waarin een instelling een (toetsbaar) beeld schetst van de beroepsmogelijkheden van een bepaalde opleiding. Dit sjabloon dient te worden getoetst in het veld.

Plenaire sessie

In de plenaire sessie worden de conclusies van de twee workshops gepresenteerd (zie boven), waarna nog enige discussie volgt.

Over de conclusies bestaat onder aanwezigen een hoge mate van consensus.

In volgorde van prioritering:

1. onderzoek de behoeftes van scholieren en studenten met betrekking tot studiekeuze-informatie, eventueel aan de hand van prototypes.
2. inventariseer reeds bestaande bronnen voor arbeidsmarktinformatie t.b.v. studiekeuze, zowel voor initiële als vervolgkeuze (bijvoorbeeld visitatierapporten en afgestudeerden-monitors.)
3. werk een sjabloon uit, waarin een instelling een (toetsbaar) beeld schetst van de beroepsmogelijkheden van een bepaalde opleiding. Dit sjabloon dient te worden getoetst in het veld.
4. breng in kaart welke zaken werkgevers belangrijk vinden, bv. de competenties waarop geselecteerd wordt, de mate van sensitiviteit van een instelling voor de arbeidsmarkt, eventueel via de werkveldcommissies en toets dit eventueel in een pilot.

De belangrijkste vraag volgens Patrick Cramers is hoe we kunnen voorkomen dat studenten een foute studiekeuze maken. Op dit moment geeft 80% van de afgestudeerden aan dat ze dezelfde studie weer zouden kiezen, slechts 20% niet. Hoe helpen we die 20%? Deze invalshoek wordt door de overige aanwezigen als te beperkt ervaren. De 'foutkiezers' is slechts één doelgroep voor studiekeuzeinformatie. We moeten ons niet tot deze groep beperken, maar ook de kritische kiezers bedienen. We moeten focussen op variëteit.