

Erik Keppels  
Annet Jager  
Ben Hövels

# Loopbanen van mbo'ers-groen

*Een verkennend onderzoek naar de positie  
van bol'ers uit mbo-groen tien jaar en  
drie à vier jaar na diplomering*



beroepsonderwijs  
arbeidsmarkt

## LOOPBANEN VAN MBO'ERS GROEN



## Loopbanen van mbo'ers groen

*Een verkennend onderzoek naar de positie van bol'ers  
uit mbo-groen tien jaar en drie à vier jaar  
na diplomering*

Erik Keppels  
Annet Jager  
Ben Hövels

Nijmegen, maart 2012

© 2012 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

# Inhoud

Samenvatting	1
1 Inleiding	7
2 Vraagstelling en opzet van het onderzoek	9
3 Samenstelling van de onderzoekspopulatie	13
3.1 Opleidings- en persoonskenmerken	13
3.2 Huidige positie tien en drie à vier jaar na mbo-groen	14
3.3 Huidige positie in vergelijking met positie kort na afstuderen	15
3.4 Werkenden mét en zonder hbo-opleiding na mbo-groen	17
4 Functieprofielen anno 2011	19
4.1 Sectoren	19
4.2 Groene en niet groene branches	20
4.3 Beroepsgroepen	21
4.4 Andere functiekenmerken	22
5 Functieprofielen in eerste en in huidige baan	25
5.1 Arbeidsmarktmobiliteit	25
5.2 Sectoren: eerste en huidige functie	26
5.3 Groen en niet-groen: eerste en huidige functie	28
5.4 Beroepsgroepen: eerste en huidige functie	31
6 Opleidings- en competentie-eisen in eerste en in huidige baan	35
6.1 Opleidingseisen: richting en niveau	35
6.2 Het werkniveau in de praktijk	36
6.3 Vereiste kennis en vaardigheden	39
7 Loopbaan- en competentieontwikkeling	41
7.1 Bereidheid tot en behoefte aan verdere competentieontwikkeling	41
7.2 Carrière- en ontwikkelingsmogelijkheden	43
7.3 Tevredenheid over huidige functie	43
7.4 Ambitie om van functie te veranderen	44
8 Waardering van mbo-groen enige jaren na diplomering	45
8.1 De aansluiting tussen functie en mbo-groen	45
8.2 Kennis en vaardigheden: lacunes en onderbenutting	46
8.3 Algemeen oordeel over mbo-groen	47
9 Conclusies en vervolg	49



## Samenvatting

Dit rapport bevat de resultaten van een verkennend onderzoek dat in het najaar van 2011 is verricht naar de loopbaan van mbo'ers groen tien en drie à vier jaar na diplomering. In het onderzoek zijn in totaal 180 gediplomeerden van mbo-groen betrokken (bol'ers van niveau 2 t/m 4): 72 uit het afstudeercohort 2001 (tien jaar na diplomering) en 108 uit het afstudeercohort 2007/2008 (drie à vier jaar na diplomering).

In het onderzoek is gevraagd naar hun huidige positie (anno 2011) en naar hun eerste functie na afstuderen. Daardoor konden 'positieprofielen' van beide cohorten getraceerd worden en zijn – retrospectief – loopbanen van beide cohorten in kaart gebracht.

Het onderzoek kan niet representatief genoemd worden voor de situatie van de betrokken cohorten en heeft een verkennend karakter.

*Kernvraag* van het onderzoek is waar de gediplomeerden van mbo-groen verschillende jaren nadat zij hun diploma behaald hebben zijn terecht gekomen en hoe dit zich verhoudt tot hun eerste functie na diplomering. Naast de positiebepaling van betrokken cohorten op de arbeidsmarkt is aandacht besteed aan opleidings- en competentie-eisen, aan scholingsbehoeften en scholingsmogelijkheden, en aan de waardering van hun mbo-groen opleiding na verschillende jaren in de beroepspraktijk werkzaam geweest te zijn. Als zodanig zijn de resultaten van belang voor zowel (potentiële en ex-) studenten, voor aoc's en voor het werkveld.

### **Arbeidsmarktpositie**

Tien jaar na diplomering in mbo-groen blijkt de overgrote meerderheid (80%) van de ex-studenten betaald werk te hebben, 3 procent is werkloos/werkzoekend en 17 procent behoort tot de overige-categorie (bijv. zorg voor het huishouden). Zo'n drie à vier jaar na diplomering blijkt ruim de helft (54%) te werken, 4 procent werkloos, 7 procent tot de overige-categorie te behoren, en ruim eenderde (34%) nog vervolgonderwijs te volgen, met name in het hbo.

Een vergelijking met nog oudere afstudeercohorten leert dat het aandeel werkenden van een cohort zo'n 13,5 jaar na diplomering sterk afneemt ten faveure van het aandeel om de overige-categorie, hetgeen wijst op een forse uitstroom van met name vrouwelijke ex-studenten uit de beroepsbevolking.



Het aandeel mbo'ers groen dat na hun mbo-diploma is gaan doorstuderen is in het eerste decennium van deze eeuw fors toegenomen: van 21 procent in 2001, via 44 procent in 2007/2008 naar 51 procent in 2009. Naast degenen die hebben gekozen voor een andere mbo-opleiding (al dan niet in groen) gaat het merendeels – met name voor degenen op mbo-niveau 4 – om een hbo-opleiding.

Het gegeven dat van het cohort 2007/2008 momenteel nog ruim eenderde vervolgonderwijs volgt en van het cohort 2001 mbo-groen gediplomeerden mét hbo reeds volop werkzaam zijn, maakt op dit ogenblik een vergelijking sèc tussen de arbeidsmarktpositie van beide cohorten gecompliceerd. Het onderzoek laat zien dat mbo-groen gediplomeerden met een afgeronde hbo-opleiding qua positie op de arbeidsmarkt in het algemeen duidelijk verschillen van gediplomeerde mbo'ers groen zonder hbo: zij oefenen functies uit van een hoger beroepsniveau, hebben gemiddeld een hoger maandinkomen, zijn vaker werkzaam in grotere bedrijven en in functies waarvoor ze ook opgeleid zijn.

### **Sectoren en branches**

Het onderzoek maakt voor beide cohorten onderscheid tussen de ontwikkeling van intredefuncties door de tijd heen en de loopbaanontwikkeling vanaf de intredefunctie.

Tussen 2001 en 2007/2008 laten *intredefuncties* van de gediplomeerde mbo'ers groen een ontwikkeling zien, waarbij:

- het aandeel dat meteen na diplomering werk in de sector groot- en detailhandel heeft gevonden in die periode is toegenomen, en met name de instroom in de dierenbranche fors is gestegen;
- dit ten koste is gegaan van de instroom in 'overige sectoren' en de industrie, en met name het aandeel van de instroom in de groene branches Plant, Grond etc. en Groene ruimte e.d. is gedaald.

*Loopbanen* tussen de eerste functie en de functie anno 2011 laten per saldo een ontwikkeling zien, waarbij:

- het aandeel dat na drie à vier jaar in de groot- en detailhandel werkzaam is, is gestegen evenals dat in de industrie, zij het dat het aandeel van deze sector nog steeds gering is;
- tegelijkertijd forse aandelen van degenen die aanvankelijk in de dierenbranche werkten nu in andere branches werken; dit geldt nog het sterkst voor degenen uit het jongste afstudeercohort, met andere woorden zo'n drie à vier jaar na afstuderen;

- loopbanen van het oudste afstudeercohort, met andere woorden zo'n tien jaar na afstuderen zich, per saldo ontwikkeld hebben naar een wat groter geworden instroom in de sector advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening; het aandeel van het jongste cohort in deze sector is na drie à vier jaar juist wat afgenomen.

### **Groen en niet-groen**

Van beide cohorten is momenteel ongeveer driekwart werkzaam in een *groene branche*, met duidelijke accentverschillen tussen beide cohorten. Degenen uit cohort 2007/2008 die in het groen werkzaam zijn, werken vaker in de dierenbranche (43%) terwijl het cohort 2001 zich meer over verschillende groene branches spreidt.

Het aandeel dat anno 2011 in een groene branche werkt is in vergelijking met hun eerste functie na afstuderen teruggelopen (van 86% naar 75%). Per saldo verliest de groene sector drie à vier jaar nadat men voor het eerst de arbeidsmarkt heeft betreden zo'n 8 procent en na tien jaar zo'n 12 procent van mbo-groen gediplomeerden aan niet-groene sectoren. Dat kan vooral toegeschreven worden aan het verloop uit groen van degenen – vooral vrouwen – die aanvankelijk voor werk in de dierenbranche gekozen hebben. Het onderzoek kan niet laten zien wat het aandeel is dat vanuit niet-groene opleidingen de groene sector instroomt.

Tezamen 28 procent van beide cohorten is momenteel werkzaam in *multifunctionele* bedrijven, waar groen-activiteiten gekoppeld zijn aan niet-groen activiteiten, zoals landbouw en zorg, agrarisch natuurbeheer, recreatie en toerisme, en dergelijke.

### **Beroepsniveau**

Het cohort 2001 is over de hele linie vaker dan het cohort 2007/2008 werkzaam op een hoger beroepsniveau. Van het jongere cohort werkt bijna de helft in een elementair of lager beroep, van het oudere cohort is dat eenderde. Van het cohort 2001 is 29 procent momenteel werkzaam in een functie die tot de hogere beroepen wordt gerekend (ruim eenderde van dit cohort oefent naar eigen zeggen een functie uit op hbo- of wo-niveau), van het cohort 2007/2008 bedraagt dit 7 procent.

Voor het bereikte beroepsniveau doet het er toe of na diplomering in mbo-groen een *hbo-opleiding* is afgerond. Het feit dat cohort 2001 meer mensen met een afgeronde hbo-opleiding bevat dan het cohort 2007/2008 verklaart dan ook in belangrijke mate de verschillen. Over

ongeveer een jaar zal ook het werkzame deel van cohort 2007/2008 aanzienlijk meer hbo-opgeleiden bevatten.

De betekenis van een afgeronde hbo-opleiding naast en in combinatie met werkervaring in de beroepspraktijk manifesteert zich ook in het werkniveau van te verrichten activiteiten in de praktijk. Met name van de ex-studenten uit cohort 2001 werkt ruim 80 procent momenteel volledig of overwegend zelfstandig of coördinerend, in hun eerste functie was dat nog maar voor 54 procent van hen het geval.

Het onderzoek levert overigens aanwijzingen voor zekere polarisatietendensen qua beroepsniveau binnen cohort 2001: degenen met hbo die 'opklimmen' en degenen zonder hbo die niet veel verder komen.

### **Opleidings- en competentie-eisen in het werk**

Met het vorderen van hun beroepsloopbaan blijken ex-studenten mbo-groen minder vaak werkzaam te zijn in een functie waar uitsluitend de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting wordt vereist. Van degenen uit cohort 2007/2008 is dat nog voor 75 procent het geval (in hun eerste functie was dat 81%) en voor degenen uit cohort 2001 nog voor 64 procent (in hun eerste functie 73%).

De top-tien van kennis en vaardigheden die tijdens hun beroepsloopbaan het *sterkst in belang zijn toegenomen* ziet er als volgt uit (beide cohorten tezamen): 1) zelfstandigheid, 2) probleemoplossend vermogen, 3) inzicht in informatie- en communicatietechnologie (incl. computergebruik), 4) maatschappelijke betrokkenheid, 5) kunnen overdragen van kennis, 6) inzicht in milieu- en veiligheidsvoorschriften, 7) inzicht/creativiteit, 8) inzicht in bedrijfsvoering, 9) spreekvaardigheid, en 10) vakkennis.

### **Mobiliteit en scholingsbereidheid**

Tien jaar na diplomering in mbo-groen blijkt bijna driekwart niet meer in de eerste functie werkzaam, en heeft bijna 40 procent inmiddels in 3 of meer verschillende bedrijven gewerkt. Drie à vier jaar na diplomering werkt ruim de helft niet meer in hun eerste functie. Hoewel rekening gehouden moet worden met mogelijke vertekening in de respons van het onderzoek, lijkt de arbeidsmarktmobiliteit met andere woorden vrij groot.

Dit spoort met het gegeven dat van alle ex-mbo'ers uit het onderzoek een behoorlijk aantal bezig zegt te zijn met zijn loopbaanontwikkeling: zo denkt bijvoorbeeld ruim 60 procent na over wat voor werk hij over vijf jaar graag zou willen doen.

Ook is er bij velen bereidheid om (verder) te werken aan de eigen competentie-ontwikkeling: 75 procent is bereid om scholingsactiviteiten te volgen en 62 procent is bereid om daar eigen tijd in te investeren.

Ruim tweevijfde van alle ex-studenten ziet in de functie die zij momenteel hebben veel of heel veel carrièremogelijkheden. Ook ruim tweevijfde geeft aan dat binnen hun organisatie voldoende scholingsmogelijkheden geboden worden.

Beide cohorten lijken wel van elkaar te verschillen met betrekking tot de expliciete stimulansen die er van de organisatie waar zij werken uitgaan voor competentie- en loopbaanontwikkeling. Voor het cohort 2001 zijn die er wat vaker dan voor het cohort 2007/2008. Wellicht dat dit toegeschreven kan worden aan het feit dat het oudste cohort meer mbo-groen gediplomeerden mét een afgeronde hbo-opleiding bevat (vaker werkzaam in grotere bedrijven).

Het cohort 2007/2008 lijkt wat meer dan cohort 2001 aangewezen te zijn op informeel leren in plaats van op scholing.

Overigens zegt 44 procent van cohort 2007/2008 en 25 procent van cohort 2001 dat de kennis en vaardigheden waarover zij beschikken helemaal niet of slechts ten dele in hun huidige werk benut worden.

### **Scholingsbehoeften**

Los van de vraag of dat gepaard gaat met de wens om ook daadwerkelijk van functie te veranderen hebben de ex-studenten uit het onderzoek inhoudelijke ambities ten aanzien van het takenpakket in hun huidige functie. Het vaakst richten deze zich op verbreding van hun takenpakket (83% van alle ex-studenten) en op specialisering/verdieping in de functie (79%).

44 procent vindt dat zijn kennis en vaardigheden in sterke mate of ten dele te kort schieten in de huidige functie.

Tegen de achtergrond daarvan, het in de beroepsloopbaan toegenomen belang van kennis en vaardigheden, én gezien de eerder genoemde scholingsbereidheid komt bij de ex-studenten de volgende top-tien van scholingsbehoeften naar voren: 1) probleemoplossend vermogen, 2) vakkennis, 3) toepassen van kennis en technieken in de praktijk, 4) plannen, coördineren, organiseren van activiteiten, 5) overdragen van kennis, 6) initiatief/creativiteit, 7) aandacht voor

welzijn en zorg voor mens, plant en dier, 8) contactuele vaardigheden, 9) commerciële vaardigheden, 10) inzicht in milieu- en veiligheidsvoorschriften.

### **Waardering van de mbo-groen opleiding**

Tien en drie à vier jaar na afronding van hun mbo-groen opleiding waardeert bijna tweederde van de ex-studenten de aansluiting tussen die opleiding en hun huidige functie als goed of voldoende. De aansluiting op hun intredefunctie waardeert driekwart als goed of voldoende, ongeveer gelijk aan de waardering door het afstudeercohort 2009 dat daarover in het recente intredeonderzoek is bevraagd.

Opvallend is dat ook van degenen uit de cohorten 2001 en 2007/2008 die niet voor hun huidige functie opgeleid zijn bijna 40 procent die opleiding toch nog als goed of voldoende beoordeelt. Mbo-groen opleidingen lijken met andere woorden voor grote delen van haar ex-studenten ook voor latere fasen in de loopbaan én in bredere zin dan voor het eigen opleidingsdomein van aansluitingsbetekenis.

Op de vraag of zij, achteraf gezien, opnieuw zouden kiezen voor de gevolgde opleiding in mbo-groen antwoordt bijna driekwart van de ex-studenten dat dit het geval zou zijn. Dat is vergelijkbaar met de bevindingen uit het recente intredeonderzoek.

# 1 Inleiding

Onlangs is verslag gedaan van onderzoek naar intredeposities van mbo'ers groen in 2010, het zogenoemde intredeonderzoek (zie [www.kbanijmegen.nl](http://www.kbanijmegen.nl)). Dat onderzoek geeft een beeld van de bestemmingen van mbo'ers groen op de arbeidsmarkt en in vervolgonderwijs zo'n anderhalf jaar na afstuderen.

Het nu voorliggende rapport is een aanvulling daarop en bevat de resultaten van een verkennend onderzoek naar de positie van mbo'ers groen drie à vier jaar en tien jaar na diplomering. Dit onderzoek heeft zich met andere woorden gericht op de positie van mbo'ers groen verschillende jaren na hun intrede op de arbeidsmarkt of in vervolgonderwijs. Die positie wordt vergeleken met de positie direct na hun afstuderen aan mbo-groen, waardoor tevens zicht gegeven wordt op de loopbaanontwikkeling en scholingsbehoeften na afstuderen.

Informatie over loopbanen is direct van belang voor mbo'ers groen zelf en degenen die overwegen voor een mbo-groen opleiding te kiezen. Het biedt hun inzicht in de perspectieven die mbo-groen op de arbeidsmarkt te bieden heeft. Informatie over loopbanen van afgestudeerden is daarnaast van belang voor het groene mbo-onderwijs en voor het werkveld. Aoc's kunnen er hun voordeel mee doen bij de systematische ontwikkeling van hun alumni-beleid, waarbij deze informatie in het bijzonder van dienst kan zijn voor de studie- en beroepskeuzevoorlichting alsmede voor gerichte na- en bijscholing onder meer in het kader van contractactiviteiten. Voor het werkveld i.c. het bedrijfsleven is informatie over de loopbaanontwikkeling van belang als bouwsteen voor hrm-beleid.

Dit onderzoek betreft twee afstudeercohorten, het cohort 2001 en het cohort 2007/2008. Het heeft betrekking op een relatief beperkte groep uit beide cohorten van 180 gediplomeerde bol'ers van de niveaus 2 t/m 4 die bovendien niet zonder meer als representatief beschouwd kan worden. Daarom heeft dit onderzoek een verkennend karakter. Ondanks de beperkingen levert het onderzoek interessante empirische informatie. In de eerste plaats biedt het voor genoemde gebruikersgroepen systematische indicaties over de verdere loopbaan van gediplomeerde mbo'ers groen, alsmede over scholingsbehoeften enige jaren nadat zij de mbo-groen opleiding hebben verlaten. In de tweede plaats heeft het onderzoek een pilotfunctie voor het longitudinale loopbaanonderzoek dat de kern vormt van een meerjarig onderzoeksprogramma voor de komende jaren (zie daarvoor hoofdstuk 9).

De verdere opbouw van dit rapport is als volgt.

Na kort ingegaan te zijn op de vraagstelling en opzet van het onderzoek (*hoofdstuk 2*) komt de samenstelling van de onderzoekspopulatie aan de orde (*hoofdstuk 3*).

Vervolgens wordt een beeld geschetst van de arbeidsmarktpositie anno 2011 van degenen uit beide onderzochte cohorten die betaald werk hebben, de functieprofielen anno 2011 (*hoofdstuk 4*). Daarna volgt voor beide cohorten apart een analyse van hun intrededefuncties en hun functies anno 2011, waarin de ontwikkeling over de tijd in intrededefuncties zowel als de ontwikkeling van loopbanen geschetst worden (*hoofdstuk 5*). Daarop volgt voor de eerste en de huidige functie een beschrijving van opleidingseisen, het werkniveau in de praktijk, en het belang van kennis en vaardigheden, alsmede een beeld van de aard van scholingsbehoeften na enige jaren werkzaam geweest te zijn (*hoofdstuk 6*). Carrière- en ontwikkelingsmogelijkheden alsmede ambities om van functie te veranderen zijn de thema's die daarna aan bod komen (*hoofdstuk 7*), gevolgd door de waardering van de ex-mbo'ers groen enige jaren na de door hen gevolgde mbo-groen opleiding (*hoofdstuk 8*). Het rapport besluit met de belangrijkste conclusies en een korte schets van het inmiddels gestarte onderzoeksprogramma naar loopbanen van mbo'ers groen voor de komende jaren (*hoofdstuk 9*).

## 2 Vraagstelling en opzet van het onderzoek

### *Voorgeschiedenis*

Er is een lange traditie van loopbaanonderzoek onder gediplomeerden in het groene mbo. Dit loopbaanonderzoek kan getypeerd worden als het traditionele loopbaanonderzoek. In opdracht van het voormalige Ministerie van LNV is dit onderzoek vanaf de negentiger jaren verricht door Stoas Onderzoek in Wageningen en meer recent door KBA in Nijmegen<sup>1</sup>.

De plaats van dit traditionele loopbaanonderzoek wordt de komende jaren ingenomen door longitudinaal loopbaanonderzoek dat in het kader van een meerjarig onderzoeksprogramma is gepland (zie ook hoofdstuk 9).

Het onderhavige onderzoek vormt het voorlopige sluitstuk van de reeks traditionele loopbaanonderzoeken. Het bevat de resultaten van onderzoek naar de positie van gediplomeerde mbo'ers groen die in 2001, 2007 en 2008 zijn afgestudeerd aan een mbo-groen opleiding.

### *Vraagstelling van het onderzoek*

*Kernvraag* van het onderzoek is waar gediplomeerden van mbo-groen een aantal jaren nadat zij hun mbo-diploma behaald hebben zijn terecht gekomen en hoe zich dat verhoudt tot hun eerste functie na diplomering. Het onderzoek richt zich op zogenoemde 'positieprofielen' van gediplomeerden mbo'ers groen, waarbij nu voor het eerst ook retrospectief gevraagd is naar hun eerste functie.

Deze kernvraag is concreet uiteengelegd in de volgende vraagstellingen voor onderzoek.

1. Wat is de positie van mbo-groen schoolverlaters tien en drie à vier jaar na diplomering, in hoeverre hebben ze betaald werk, zijn ze nog bezig met vervolgonderwijs, zijn ze werkzoekend of anderszins?

---

<sup>1</sup> Zie voor achtereenvolgende publicaties:

- Lokman, A.H. (1997). De arbeidsmarkt van het voltijd MAO. Meting 1995. Bureau Arbeidsmarktonderzoek Stoas, Wageningen.
- Meijs, M.A.M. van der e.a. (2001). De arbeidsmarkt van het voltijd MAO. Meting 1998. Stoas Onderzoek, Wageningen.
- Meijs, M.A.M. van der e.a. (2004). De arbeidsmarkt van het voltijd MAO. Meting 2002. Stoas Onderzoek, Wageningen.
- Jager, A. e.a. (2009). Waar blijven de opgeleiden van het mbo-groen? Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen.



2. Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van degenen die betaald werk hebben en verschilt die van hun positie direct na diplomering in mbo-groen?
3. Wat zijn kenmerken van functies die gediplomeerde mbo'ers groen tien en drie à vier jaar na afstuderen uitoefenen, en verschillen deze van hun eerste functie na afstuderen?
4. Wat zijn de opleidings- en competentie-eisen die in hun huidige functie worden gesteld en hoe zat dat in hun eerste functie?
5. In hoeverre is er na enige jaren in de beroepspraktijk behoefte aan verdere scholing, en waarop richt die scholingsbehoefte zich in het bijzonder?
6. In hoeverre zijn er in de praktijk van het werk en de organisatie waar zij werkzaam zijn mogelijkheden tot (verdere) loopbaan- en competentieontwikkeling, en wat zijn ambities om van functie te veranderen?
7. Hoe waarderen gediplomeerde mbo'ers groen de door hen genoten mbo-groen opleiding tien en drie à vier jaar na afstuderen?

#### *Opzet van het onderzoek, onderzoekspopulatie en betekenis van de resultaten*

Het veldwerk voor het onderzoek is verricht in het najaar van 2011, informatie over de huidige positie van betrokkenen betreft in feite dan ook de situatie anno 2011. Gediplomeerde mbo'ers groen uit de afstudeerjaren 2001, 2007 en 2008 zijn via een internet-enquête benaderd met een vragenlijst over hun huidige situatie en hun situatie vlak na diplomering. Het betreft respondenten uit deze afstudeercohorten die ook aan het traditionele loopbaanonderzoek in eerdere fasen meegewerkt hebben.

Met nadruk moet erop gewezen worden dat het hier uitdrukkelijk niet alle categorieën gediplomeerde mbo'ers groen betreft. Het traditionele loopbaanonderzoek beperkt zich tot gediplomeerden in de beroepsopleidende leerweg (bol) en tot degenen die gediplomeerd zijn op de mbo-niveaus 2 t/m 4. Gediplomeerden in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en op mbo-niveau 1 zijn niet in het onderzoek betrokken. Daarnaast moet erop gewezen worden dat in dit onderzoek de informatie over de situatie vlak na diplomering retrospectief van aard is.

Zoals gezegd zijn voor dit onderzoek de gediplomeerde mbo'ers groen benaderd die ook in eerdere fasen aan het traditionele loopbaanonderzoek hebben meegewerkt. Dit 'panel' uit de afstudeercohorten 2001, 2007 en 2008 bedroeg samen 865 respondenten. Rekening houdend met steekproefmortaliteit bedroeg de verwachte respons voor dit onderzoek 260 respondenten. Deze verwachting bleek te hoog gegrepen: de werkelijke respons bedroeg 245, waarvan bovendien bij nadere beschouwing slechts 180 volledig bruikbaar. 50 respondenten bleken de vragenlijst onvolledig ingevuld te hebben en 15 respondenten bleken nooit in mbo-groen gediplomeerd te zijn. Overzicht 2.1 geeft een beeld van de respons per afstudeercohort.

*Overzicht 2.1 – Steekproef – verwachte respons – bruikbare respons: absolute aantallen*

	Steekproef	Verwachte respons	Bruikbare respons
cohort 2001	294	88	72
cohort 2007	254	76	45
cohort 2008	317	95	63
<b>Totaal</b>	<b>865</b>	<b>260</b>	<b>180</b>

Het overzicht laat zien dat de bruikbare respons van 180 (21%) fors beneden de verwachte respons van 260 (30%) is gebleven. Dit betekent een behoorlijk grote steekproefmortaliteit: kennelijk is de bereidheid van de panels om jaren later opnieuw aan het onderzoek mee te werken behoorlijk afgenomen. Ook omdat eventuele vertekening door de non-respons niet getraceerd kon worden kan aan het onderzoek niet zonder meer representativiteitswaarde worden toegekend.

Tegen deze achtergrond kan aan dit onderzoek geen andere dan verkennende betekenis worden toegekend. Niettemin heeft het onderzoek ook in verkennende zin betekenis.

Hoewel de representativiteit van de resultaten op geen enkele manier gestaafd kan worden, levert het onderzoek in de eerste plaats wel inhoudelijk interessante indicaties voor ontwikkelingen in loopbanen, onder meer inclusief bij mbo'ers groen bestaande scholingsbehoeften enkele jaren na diplomering.

In de tweede plaats kan het onderzoek beschouwd worden als methodische pilot voor het longitudinale loopbaanonderzoek dat de komende jaren in het kader van het meerjarenprogramma zal worden verricht. Kortweg kunnen er de volgende leereffecten aan worden ontleend:

- het belang van gerichte maatregelen om de steekproefmortaliteit zoveel mogelijk te beperken;
- de wijze waarop loopbaanpatronen kunnen worden geanalyseerd in combinatie met ontwikkelingen in intrede functies;
- het optimaliseren van de operationalisatie van cruciale variabelen in loopbaanpatronen.



### 3 Samenstelling van de onderzoekspopulatie

De bevindingen van dit onderzoek betreffen dus in totaal 180 ex-studenten mbo-groen die dit onderwijs verschillende jaren geleden met een diploma hebben verlaten: 72 ervan stammen uit het afstudeercohort 2001, 45 uit het afstudeercohort 2007 en 63 uit het afstudeercohort 2008. In de analyses zijn de twee afstudeercohorten 2007 en 2008 samengevoegd tot één cohort: het cohort 2007/2008, samen 108 ex-studenten.

Het afstudeercohort 2001 betreft dus ex-studenten die mbo-groen reeds zo'n tien jaar geleden voltooid hebben, het afstudeercohort 2007/2008 betreft ex-studenten die mbo-groen zo'n drie à vier jaar geleden met een diploma hebben verlaten.

Het betreft alle mbo-groen gediplomeerden die een opleiding op niveau 2, 3 of 4 in de bol hebben gevolgd. Ex-bbl'ers zijn niet in het onderzoek betrokken evenmin als gediplomeerden op niveau 1.

Voor een goed begrip van de onderzoeksbevindingen in de navolgende hoofdstukken wordt in dit hoofdstuk de onderzoekspopulatie eerst getypeerd naar een aantal opleidingskenmerken en persoonskenmerken (paragraaf 3.1). Vervolgens wordt ingegaan op hun huidige arbeidsmarktpositie, met andere woorden tien respectievelijk drie à vier jaar na afstuderen (paragraaf 3.2), om daarna hun huidige situatie te vergelijken met hun situatie direct na afstuderen in mbo-groen (paragraaf 3.3).

De hierna volgende hoofdstukken concentreren zich op degenen die anno 2011 betaald werk hebben. Binnen deze groep is onderscheid gemaakt tussen ex-studenten die na diplomering in mbo-groen een opleiding op in het hbo afgerond hebben (paragraaf 3.4).

#### 3.1 Opleidings- en persoonskenmerken

Ruim de helft (52%) van alle ex-studenten in het onderzoek is afkomstig van de *opleidingsrichting* Dier en bijna een kwart (22%) van de opleidingsrichting Groene ruimte en milieu. Ex-studenten van de opleidingsrichtingen Plant (11%), Bloemen en tuincentrum (8%) en Voedsel (6%) bevinden zich in veel geringere getale in de onderzoekspopulatie. Overzicht 3.1 (bijlagen) laat dat zien.

In het afstudeercohort 2007/2008 blijken ex-studenten van de opleidingsrichting Dier beter vertegenwoordigd dan in het afstudeercohort 2001 (60% versus 40%). In het afstudeercohort 2001 daarentegen blijkt het aandeel ex-studenten van de opleidingsrichting Groene ruimte en milieu groter dan hun aandeel in afstudeercohort 2007/2008 (35% versus 14%).

Voor beide afstudeercohorten geldt dat het aandeel ex-studenten van *niveau 4* met bijna tweederde verreweg in de meerderheid is: 65 procent van afstudeercohort 2001 en 63 procent van afstudeercohort 2007/2008. Het aandeel ex-studenten van niveau 3 volgt met 26 procent respectievelijk 25 procent. Het aandeel ex-studenten van niveau 2 in de onderzoekspopulatie bedraagt in totaal 11 procent (8% in cohort 2001 en 12% in cohort 2007/2008) (Overzicht 3.2, bijlage).

*Mannen* zijn in afstudeercohort 2001 (54%) beter vertegenwoordigd dan in afstudeercohort 2007/2008 (40%). Zoals ook te verwachten was herbergt afstudeercohort 2001 veel meer *ex-studenten van 30 jaar en ouder* (69%) dan afstudeercohort 2007/2008 (2%). Van afstudeercohort 2007/2008 is ruim de helft (53%) 23 jaar of jonger en 45 procent tussen 24 en 29 jaar (Overzicht 3.3, bijlage).

### **3.2 Huidige positie tien en drie à vier jaar na mbo-groen**

Overzicht 3.4 geeft een beeld van de situatie waarin de ex-studenten zich anno 2011 zo'n tien respectievelijk drie à vier jaar na diplomering in mbo-groen bevinden. Bijna tweederde heeft momenteel betaald werk: 80 procent van het cohort 2001 en 54 procent van het cohort 2007/2008. Dit verschil tussen beide cohorten ligt voor de hand, omdat van het jongste cohort zo'n drie à vier jaar na afstuderen aan mbo-groen een behoorlijk aandeel nog bezig is met een vervolgopleiding. Van het cohort 2007/2008 volgt nog ruim eenderde vervolgonderwijs, merendeels in het hbo. Zoals te verwachten was zijn het van dit jongste cohort vooral mbo'ers groen van niveau 4 die nog bezig zijn met een vervolgopleiding (43% van niveau 4 versus 26% van niveau 3 en 8% van niveau 2).

11 procent van de ex-studenten vinden we terug in de categorie 'overig' (bijv. zorg voor huishouden); voor ex-mbo'ers groen van niveau 2 is dit 21 procent.

Van de totale onderzoekspopulatie is 3 procent werkloos; de onderscheiden cohorten verschillen wat dit betreft nauwelijks van elkaar.

Overzicht 3.4 – Arbeidsmarktpositie in 2011 van de beide afstudeercohorten: percentages

	Afstudeercohort 2001	Afstudeercohort 2007/2008	Totaal
Werkend	80%	54%	65%
Nog in vervolgonderwijs	1%	34%	21%
Werkloos/werkzoekend	3%	4%	3%
Overige (bijv. zorg voor huishouden)	17%	7%	11%
<b>Totaal</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>180</b>

Positieprofielen van oudere afstudeercohorten wijzen overigens op de tendens dat het aandeel van degenen met betaald werk gestaag afneemt: van 83 procent zo'n 6,5 jaar na afstuderen via 81 procent zo'n 10,5 jaar, naar 70 procent zo'n 13,5 jaar en 65 procent zo'n 20,5 jaar na afstuderen. De werkloosheidspercentages ontwikkelen zich in diezelfde periode tot een minimum, maar het aandeel dat terecht komt in de categorie 'overige' (o.a. zorg voor huishouden) loopt op van 14 naar 33 procent<sup>2</sup>. Het breekpunt lijkt te liggen zo'n 13,5 jaar na diplomering in mbo-groen, met andere woorden rond dertig-jarige leeftijd. Dit doet het vermoeden rijzen dat het hier een forse uitstroom van vrouwelijke ex-studenten uit de beroepsbevolking betreft.

### 3.3 Huidige positie in vergelijking met positie kort na afstuderen

Aan de ex-studenten is niet alleen gevraagd naar hun positie anno 2011 maar – retrospectief – ook wat hun positie was kort nadat zij hun mbo-groen diploma behaald hadden. In overzicht 3.5 wordt voor elk van beide cohorten een vergelijking gemaakt tussen hun positie kort na afstuderen en hun huidige positie. Dat overzicht laat op geaggregeerd niveau voor beide cohorten de verschuiving zien tussen het moment van afstuderen aan mbo-groen en anno 2011.

2 Rekening houdend met meetmoment i.c. aantal jaren na afstuderen en afstudeercohort ontleend aan: Jagers, A. e.a. (2009), o.c.

Overzicht 3.5 – Arbeidsmarktpositie kort na afstuderen en anno 2011: percentages

		Afstudeercohort 2001	Afstudeercohort 2007/2008
<i>Kort na afstuderen</i>	<i>anno 2011</i>		
• betaald werk	→ betaald werk	57%	42% <sup>1</sup>
• betaald werk	→ student	0%	1%
• betaald werk	→ werkloos	3%	0%
• betaald werk	→ overige (bijv. zorg voor huishouden)	8%	3%
<b>Totaal betaald werk</b>		<b>68%</b>	<b>46%</b>
• student	→ betaald werk	18%	10%
• student	→ student	0%	31%
• student	→ werkloos	0%	1%
• student	→ overige (bijv. zorg voor huishouden)	3%	2%
<b>Totaal student</b>		<b>21%</b>	<b>44%</b>
• werkloos	→ betaald werk	0%	4%
• werkloos	→ werkloos	0%	3%
<b>Totaal werkloos</b>		<b>0%</b>	<b>7%</b>
• overige (bijv. zorg voor huishouden)	→ betaald werk	4%	1%
• overige (bijv. zorg voor huishouden)	→ student	0%	0%
• overige (bijv. zorg voor huishouden)	→ overige (bijv. zorg voor huishouden)	6%	3%
<b>Totaal overige (bijv. zorg voor huishouden)</b>		<b>10%</b>	<b>4%</b>
<b>Totaal (N = 100%)</b>		<b>72</b>	<b>108</b>

1 Inclusief 'werkend leren' = 2%.

Opvallend is in de eerste plaats dat 10 jaar geleden aanzienlijk meer gediplomeerden van mbo-groen kort na hun afstuderen zijn gaan werken (68%) dan 3 à 4 jaar geleden het geval was (46%)<sup>3</sup>. Het verschil tussen beide cohorten wordt merendeels verklaard door het gegeven dat in de tussenliggende periode de doorstroom van groen mbo naar vervolgonderwijs in het hbo of een andere mbo-opleiding fors is toegenomen: van het cohort 2001 bedroeg het aandeel doorstudeerders nog 21 procent, van het cohort 2007/2008 was dit aandeel 44 procent. Deze tendens lijkt zich ook meer recent doorgezet te hebben: van het cohort 2009 is 51 procent na diplomering in mbo-groen een vervolgonderwijs gaan volgen<sup>4</sup>.

Het aandeel uit cohort 2001 dat direct is gaan werken en nu nog steeds werkt bedraagt 57 procent, 8 procent is inmiddels in de zorg voor het huishouden e.d. beland.

3 Deze tendens heeft zich later verder doorgezet: van het bol-afstudeercohort uit 2009 blijkt dat 43 procent kort na afstuderen is gaan werken. Vgl. E. Keppels e.a. (2011), Intredeposities van mbo'ers groen in 2010, Nijmegen: KBA.

4 Gegevens ontleend aan het Intrede-onderzoek ('Intredeposities van mbo'ers groen in 2010', [www.kbanijmegen.nl](http://www.kbanijmegen.nl)). In verband met de vergelijkbaarheid heeft dit percentage alléén betrekking op bol'ers van niveaus 2 t/m 4.

Overzicht 3.5 bevestigt in de tweede plaats dat van het cohort 2007/2008 31 procent na diplomering in mbo-groen een vervolgopleiding is gaan volgen en ook nu nog met vervolgonderwijs bezig is. Zoals te verwachten was, is dit aandeel in het cohort 2001 (1%) verwaarloosbaar klein. Dit is een belangrijk gegeven bij de interpretatie van de onderzoeksbevindingen in de navolgende hoofdstukken.

### **3.4 Werkenden mét en zonder hbo-opleiding na mbo-groen**

Voor een goed begrip van de onderzoeksbevindingen die in de navolgende hoofdstukken over werkenden worden gepresenteerd is het onderscheid van belang tussen werkenden die na diplomering in mbo-groen wel en werkenden die niet een vervolgopleiding zijn gaan volgen. Wij focussen daarbij met name op de vraag of betrokkenen een vervolgopleiding in het hbo hebben afgerond<sup>5</sup>.

Welnu, van de anno 2011 werkenden uit het cohort 2001 blijkt 30 procent na mbo-groen een hbo-opleiding afgerond te hebben en van het cohort 2007/2008 10 procent. Gezien het feit dat van het cohort 2007/2008 nu nog een behoorlijk aandeel bezig is met vervolgonderwijs zal het aandeel daarin van werkenden met een afgeronde hbo-opleiding dit en navolgende jaren stijgen. Waar opportuun wordt in navolgende hoofdstukken onderscheid gemaakt tussen werkenden mét en zonder afgeronde hbo-opleiding.

---

5 Overigens heeft van de werkenden 16 procent na hun mbo-groen opleiding nog een andere mbo-opleiding afgerond, 11 procent van cohort 2001 en 20 procent van cohort 2007/2008.





## 4 Functieprofielen anno 2011

Dit en volgende hoofdstukken concentreren zich op de groep uit de cohorten 2001 en 2007/2008 die betaald werk heeft. Het betreft in totaal 116 gediplomeerde mbo'ers groen: 57 van het afstudeercohort 2001 en 59 van het afstudeercohort 2007/2008. Van degenen die momenteel werken heeft 20 procent na diplomering in groen mbo een vervolgopleiding in het hbo afgerond: van het cohort 2001 dus 30 procent en van het cohort 2007/2008 10 procent. Een afgeronde hbo-opleiding na mbo-groen kan uiteraard in belangrijke mate van invloed zijn op de huidige positie op de arbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk gaat het over de positie op de arbeidsmarkt van beide cohorten anno 2011. Dit betreft in feite zogenoemde 'positieprofielen'. In daarop volgende hoofdstukken wordt ook een vergelijking gemaakt met hun eerste baan na afstuderen, waarmee zicht wordt geboden op loopbanen.

### 4.1 Sectoren

Voor de indeling in sectoren waar ex-studenten werkzaam zijn is de indeling gehanteerd die ook door het CBS (SBI 2008) wordt gebruikt. Van de totale onderzoekspopulatie die werkt blijkt ongeveer een vijfde anno 2011 werkzaam te zijn in de groot- en detailhandel, nog eens een vijfde in de sector landbouw, bosbouw en visserij, 15 procent in de sector advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening (waaronder veterinaire dienstverlening) en nog eens 13 procent in de sector verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening (waaronder landschapsverzorging).

Opvallend is dat het cohort 2001 minder vaak dan het cohort 2007/2008 werkzaam is in de groot- en detailhandel (13% versus 28%) en wat vaker in de sector advisering, onderzoek en overige specialistisch zakelijke dienstverlening (20% versus 11%). Het blijken vooral de ex-studenten die na hun mbo-groen een hbo-opleiding afgerond hebben die werkzaam zijn in de sector advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening (32%), meer dan degenen zonder hbo-opleiding (11%). Ook zijn zij vaker werkzaam in de sector 'overige sectoren' dan degenen zonder hbo-opleiding (36% versus 22%) (zie overzicht 4.1, bijlage).

Mbo'ers groen van de opleidingsrichting Dier (N = 54) en van de opleidingsrichting Groene ruimte en milieu (N = 28) zijn nog het meest in de werkende onderzoekspopulatie vertegenwoordigd. Overzicht 4.2 laat daarom in het bijzonder voor deze twee opleidingsrichtingen apart zien hoe beide cohorten verdeeld zijn over de verschillende sectoren. Voor mbo'ers groen van de opleidingsrichting *Dier* blijkt zich tussen beide cohorten per saldo een relatief forse verschuiving voorgedaan te hebben van de sector Landbouw, bosbouw en visserij naar de groot- en detailhandel. Van de ex-studenten Dier uit cohort 2007/2008 werkt momenteel ruim een kwart (26%) in de groot- en detailhandel (versus 5% uit cohort 2001). Mbo'ers groen van de opleidingsrichting Groene ruimte uit het cohort 2007/2008 blijken voor bijna driekwart werkzaam in de sector verhuur van roerende goederen e.d. (onder meer landschapsverzorging), terwijl het cohort 2001 zich sterk over een diversiteit van sectoren heeft verspreid.

*Overzicht 4.2 – Sectoren waar beide cohorten in 2011 werkzaam, gespecificeerd naar opleidingsrichting; percentages*

	Opleidingsrichting <i>Dier</i>		Opleidingsrichting <i>Groene ruimte en milieu</i>	
	cohort 2001	cohort 2007/2008	cohort 2001	cohort 2007/2008
<i>Sectoren</i>				
• Landbouw, bosbouw en visserij	40%	24%	-	-
• Industrie	5%	3%	5%	-
• Groot- en detailhandel	5%	26%	14%	-
• Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	15%	15%	19%	14%
• Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4%	3%	29%	71%
• Overige sectoren	30%	29%	33%	14%
<b>Totaal (= 100%)</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>7</b>

#### **4.2 Groene en niet groene branches**

Van het cohort 2001 was anno 2011 72 procent in een groene branche werkzaam en van het cohort 2007/2008 78 procent. Het maakt daarbij niet uit of men na mbo-groen nog een hbo-opleiding heeft gedaan of niet. Groter zijn de verschillen tussen de cohorten als gekeken wordt welke branches binnen de sector groen het betreft.

Overzicht 4.3 – Groene branches waarin 2011 werkzaam: percentages

	Cohort 2001	Cohort 2007-2008
• branche Voedsel	5%	11%
• branche Dier	29%	43%
• branche Plant	15%	7%
• branche Grond, infra en loonwerk	7%	7%
• branche Bloemen-/tuincentra	7%	11%
• branche Groene ruimte, natuur, milieu en recreatie	20%	15%
• overige groene branches	17%	7%
<b>Totaal werkzaam in groene branche (N = 100%)</b>	<b>41</b>	<b>46</b>

Overzicht 4.3 laat op geaggregeerd niveau tussen beide cohorten een verschuiving zien van met name de Dierenbranche naar andere groene branches, zoals Plant, Groene ruimte e.d. en 'overige groene branches'.

### 4.3 Beroepsgroepen

Functies van ex-mbo'ers groen zijn verder ingedeeld naar beroepsgroepen zoals het CBS die hanteert (SBC 92). In overzicht 4.4 wordt de verdeling anno 2011 van de verschillende cohorten naar beroepsgroep gepresenteerd.

Overzicht 4.4 – Beroepsgroepen waar beide cohorten in 2011 werkzaam: percentages

	Cohort 2001	Cohort 2007-2008
<i>Beroepsgroep</i>		
• Elementaire beroepen	4%	5%
• Lagere beroepen	29%	44%
• Middelbare beroepen	38%	44%
• Hogere beroepen	29%	7%
<b>Totaal (N = 100%)</b>	<b>55</b>	<b>57</b>

Per saldo blijkt er over de hele linie sprake van een verschuiving van een gemiddeld hoger naar een lager beroepsniveau voor het jongste cohort. Dit manifesteert zich nog het scherpst in het gegeven dat anno 2011 van het cohort 2001 29 procent in een hoger beroep werkzaam is en van het cohort 2007/2008 slechts 7 procent. Overzicht 4.5 laat zien dat het na mbo-groen al dan

niet afgerond hebben van een hbo-opleiding hierbij onmiskenbaar een rol speelt. Van degenen mét hbo werkt 55 procent in een hoger beroep versus 9 procent van degenen zonder hbo.

*Overzicht 4.5 – Beroepsgroep naar al dan niet een hbo-opleiding: percentages*

	mét hbo	zonder hbo
<i>Beroepsgroep</i>		
• Elementaire beroepen	0%	6%
• Lagere beroepen	14%	42%
• Middelbare beroepen	32%	43%
• Hogere beroepen	55%	9%
<b>Totaal (N = 100%)</b>	<b>22</b>	<b>90</b>

Interessant is in hoeverre behalve vervolgonderwijs in het hbo ná mbo-groen ook de loopbaanontwikkeling sèc een rol heeft gespeeld in het bereikte beroepsniveau. In het navolgende hoofdstuk worden hiervoor indicaties aangereikt.

#### **4.4 Andere functiekenmerken**

Ook typering van het werk naar een aantal andere functiekenmerken laat behoorlijke verschillen zien tussen het cohort 2001 en het cohort 2007/2008:

- Van het cohort 2007/2008 heeft 56 procent anno 2011 een vaste baan, van het cohort 2001 84 procent.
- Van het cohort 2007/2008 is 92 procent in loondienst, is 7 procent zelfstandig ondernemer of freelancer en werkt er niemand mee in het bedrijf van ouders of partner; van het cohort 2001 is dit respectievelijk 82 procent, 12 procent en 4 procent.
- Van het cohort 2007/2008 werkt 38 procent in een bedrijf met minder dan 10 personen, 36 procent in een bedrijf met 10 tot 100 personen en 26 procent in een bedrijf met 100 personen of meer. Van het cohort 2001 zijn de ex-studenten vaker werkzaam in grotere bedrijven. Ook ex-studenten mét een afgeronde hbo-opleiding (over vertegenwoordigd in cohort 2001) zijn vaker werkzaam in grotere bedrijven.
- Voor 63 procent van het cohort 2007/2008 bedraagt het aantal arbeidsuren per week 33 uur of meer; terwijl dit voor 85 procent van het cohort 2001 het geval is.
- Van het cohort 2007/2008 geeft 31 procent in zijn functie leiding aan anderen, dit ligt voor het cohort 2001 op 33 procent. Opvallend is dat het al dan niet afgerond hebben van een hbo-opleiding er hier niet toe doet.

- Het bruto maandinkomen voor het cohort 2007/2008 is gemiddeld € 1.417 en dat van het cohort 2001 € 2.033<sup>6</sup>. Degenen die na hun mbo-groen ook een hbo-opleiding hebben afgerond verdienen gemiddeld € 2.132 bruto per maand, degenen die dat niet hebben gedaan gemiddeld € 1.617.

---

6 Er is niet gevraagd naar het bruto uurloon, waardoor de hoogte van het bruto maandinkomen mede de resultante kan zijn van het aantal uren.



## 5 Functieprofielen in eerste en in huidige baan

In dit en de navolgende twee hoofdstukken wordt voor beide cohorten een beeld geschetst van hun eerste functie in vergelijking met de huidige functie, de functie anno 2011. Voor de informatie over de eerste functie is een beroep gedaan op het retrospectieve vermogen van betrokkenen, dat wil zeggen hun vermogen om valide informatie te geven over hun situatie zo'n tien respectievelijk drie à vier jaar geleden, en dat kent uiteraard beperkingen<sup>7</sup>.

Door een vergelijking tussen informatie over de eerste en de huidige functie wordt – gegeven de beperkingen – niettemin een doorkijk gegeven op verschillende momenten in de beroepsloopbaan. Bovendien levert de informatie over de eerste functie van verschillende cohorten mogelijkheden om 'intredefuncties' in verschillende tijdsgewrichten met elkaar te vergelijken.

In dit hoofdstuk wordt eerst kort ingegaan op de arbeidsmarktmobiliteit van betrokkenen sedert hun afstuderen in mbo groen (paragraaf 5.1). In de daaropvolgende paragrafen (5.2 t/m 5.4) worden de huidige functie en de eerste functie op een aantal structuurkenmerken van de functie met elkaar vergeleken.

### 5.1 Arbeidsmarktmobiliteit

Aan de ex-mbo'ers groen is gevraagd naar hun mobiliteit op de arbeidsmarkt sedert hun afstuderen in mbo-groen.

Ruim eenderde geeft aan dat hun eerste functie na afstuderen dezelfde is als de huidige functie. Dat is het geval voor 27 procent van het cohort 2001 en voor 48 procent van het cohort 2007/2008. Van het cohort 2001 werkt met andere woorden ruim een kwart zo'n tien jaar na diplomering nog in hun eerste functie en doet van het cohort 2007/2008 de helft dat nog zo'n drie à vier jaar na afstuderen.

Hoewel dit op het eerste gezicht wijst op honkvastheid bij een grote groep, werkt van het cohort 2001 bijna driekwart niet meer in de eerste functie en heeft bijna 40 procent sinds het afstude-

---

7 Daarmee wordt een voorschot genomen op het – meer geavanceerde – longitudinale loopbaanonderzoek dat voor de komende jaren is gepland. Het longitudinale loopbaanonderzoek zal zich niet beperken tot een vergelijking op geaggregeerd niveau tussen eerste en huidige functie maar opeenvolgende functies systematisch op individueel niveau traceren en bovendien geen wissel trekken op het retrospectieve vermogen van betrokkenen maar steeds informatie verzamelen over hun actuele situatie.



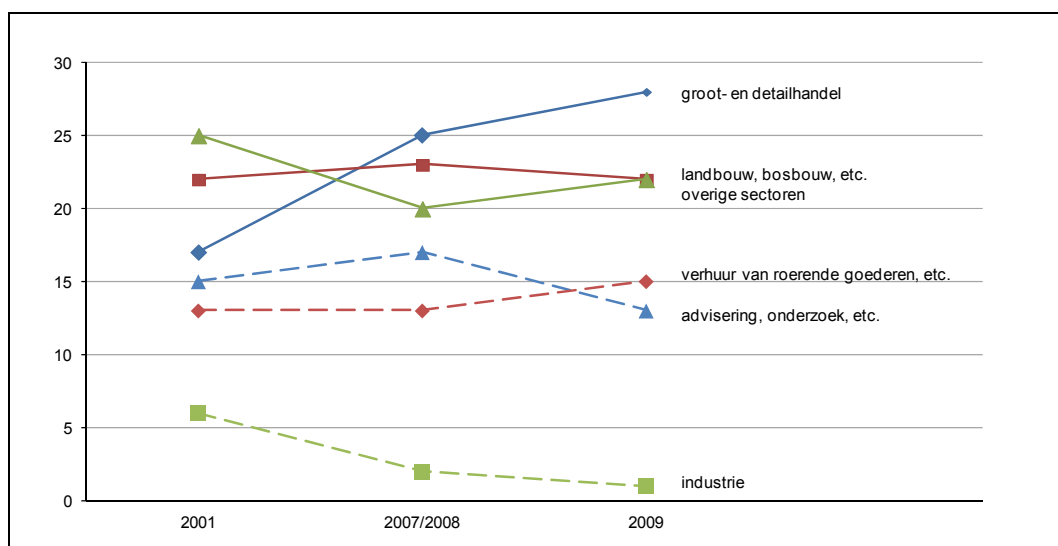
ren aan mbo-groen reeds in drie of meer verschillende bedrijven gewerkt. Van het cohort 2007/2008 is dit ruim de helft; ook van dit cohort heeft bijna 40 procent al in drie of meer verschillende bedrijven gewerkt. Bovendien moet bedacht worden dat van beide cohorten een behoorlijk deel na hun afstuderen in mbo groen nog een aantal jaren vervolgonderwijs heeft genoten en zich dus pas later op de arbeidsmarkt heeft gepresenteerd.

## 5.2 Sectoren: eerste en huidige functie

Overzicht 5.1 (bijlage) geeft voor beide cohorten afzonderlijk een beeld van de sectoren waar zij in hun eerste functie na diplomering in mbo-groen werkzaam waren en waar ze in hun huidige functie – anno 2011 – werkzaam zijn. Onderstaande grafieken zijn daaraan ontleend.

De eerste grafiek (overzicht 5.1a) laat zien wat de eerste functies waren van cohort 2001, van cohort 2007/2008 en van cohort 2009<sup>8</sup>. De grafiek toont met andere woorden in een tijdreeks de ontwikkeling van intredefuncties gedurende een periode van 6 à 7 jaar en van 8 jaar.

Overzicht 5.1a – Eerste functies van cohort 2001, cohort 2007/2008 en cohort 2009 naar sector



Het meest opvallend is dat het cohort 2007/2008 hun eerste functie wat vaker dan cohort 2001 (25% versus 17%) gevonden heeft in de groot- en detailhandel (daar blijken zij – vooral vrouwen – werkzaam als verkoopster of overig winkelpersoneel), en wat minder vaak in ‘overige sectoren’. De verschillen zijn niet erg groot. Wel blijkt de tendens van een groeiend aandeel

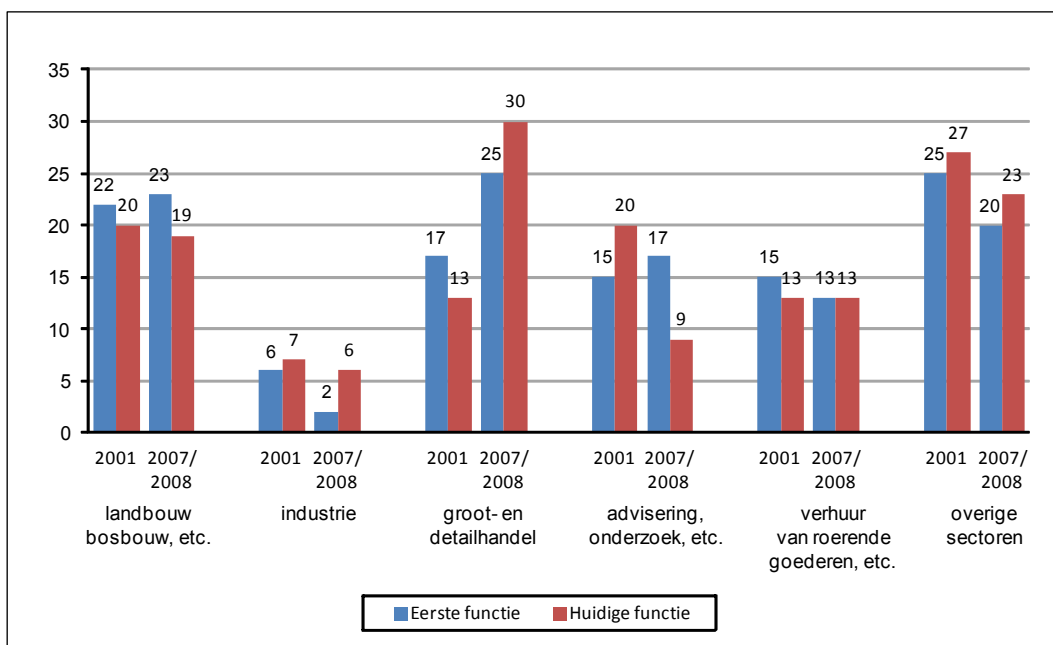
<sup>8</sup> De gegevens over 2009 zijn ontleend aan het Intrede-onderzoek. In verband met de vergelijkbaarheid betreffen deze alléén bol'ers van niveaus 2 t/m 4.

intredefuncties in de groot- en detailhandel zich ook voor het cohort 2009 doorgezet te hebben (28%).

Wat verder opvalt is dat het aandeel van intredefuncties in de industrie (met 6%) al gering was, er in loop der jaren verder is gedaald (naar 2 en 1%).

De tweede grafiek (overzicht 5.1b) maakt inzichtelijk in hoeverre er qua sector waar men werkzaam is veranderingen hebben plaats gevonden tussen de eerste functie en de huidige functie. Het gaat in deze grafiek met andere woorden op geaggregeerd niveau om verschuivingen tijdens de loopbaan zo'n tien respectievelijk drie à vier jaar na afstuderen in mbo-groen.

Overzicht 5.1b – Eerste en huidige functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 naar sector



De loopbaanrichting van beide cohorten lijkt per saldo – dat wil zeggen gemeten naar het verschil tussen eerste en huidige functie – wat andersoortig. Bij het cohort 2001 i.c. zo'n tien jaar na afstuderen zien we een beweging naar een iets groter geworden aandeel in de sector advisering, onderzoek e.d. (van 15% naar 20%) relatief het meest ten koste van hun aandeel in de groot- en detailhandel (van 17% naar 13%). In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat dit ook te maken heeft met een groter aandeel in cohort 2001 van degenen mét een afgeronde hbo-opleiding.

Bij het cohort 2007/2008 zien we precies de omgekeerde tendens zo'n drie à vier jaar na afstuderen: naar een iets groter geworden aandeel in de groot- en detailhandel (van 25% naar 30%) ten koste van hun aandeel in de sector Advisering, onderzoek e.d. (van 17% naar 9%).

Opmerkelijk is dat bij een in de loop der jaren dalend aandeel van intrededefuncties in de industrie, de loopbaan van een aantal (6%) zich na drie à vier jaar alsnog op het industriële spoor heeft gezet.

### 5.3 Groen en niet-groen: eerste en huidige functie

Van beide cohorten samen werkt anno 2011 driekwart in de groene sector, van het cohort 2001 73 procent en van het cohort 2007/2008 78 procent. Van beide cohorten vond 86 procent ook hun eerste functie in de groene sector; 74 procent van het cohort 2009 blijkt nog een eerste functie in de groene sector te hebben<sup>9</sup>.

Per saldo 'verliest' de groene sector enige jaren na afstuderen een deel van haar mbo-groen gediplomeerden: 8 procent na 3 à 4 jaar en 12 procent na zo'n 10 jaar. Het stroomschema in overzicht 5.2 laat de switchers zien tussen groen en niet-groen, en vice versa.

Overzicht 5.2 – Switches tussen groen en niet-groen: percentages

		Cohort 2001	Cohort 2007-2008	Totaal
<i>Eerste functie</i>	<i>huidige functie:</i>			
• groen	→ niet-groen	14%	15%	15%
• niet-groen	→ groen	2%	7%	4%
• groen	→ groen	71%	71%	71%
• niet-groen	→ niet-groen	13%	7%	10%

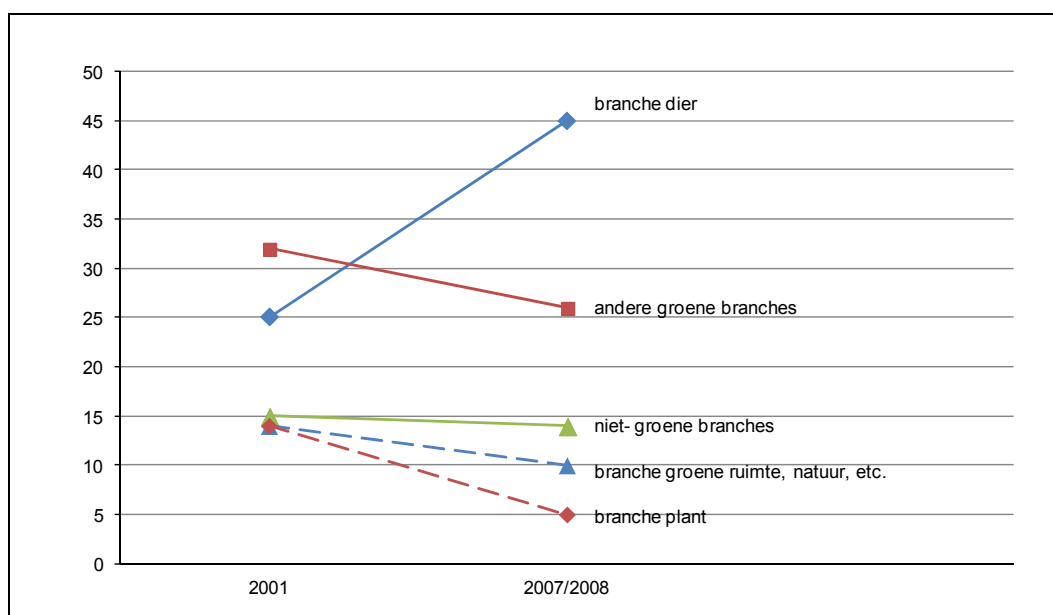
Mannen en vrouwen vinden hun eerste functie in ongeveer even grote getale (87% versus 85%) in de groene sector. Na enige jaren op de arbeidsmarkt blijkt het aandeel van de mannen dat nog in de groene sector werkt licht teruggelopen naar 82%, en het aantal vrouwen fors teruggelopen naar 69%. Het blijken vooral vrouwen te zijn die na verloop van tijd hun functie in de sector groen inwisselen voor een functie in de niet-groene sector.

9 Ontleend aan het Intrede-onderzoek. In verband met de vergelijkbaarheid heeft dit gegeven alléén betrekking op bol'ers van niveau 2 t/m 4. Bij de vergelijking tussen intrededefuncties van de verschillende cohorten moet overigens rekening gehouden worden met de mogelijkheid van vertekening door selectieve respons: in principe is het mogelijk dat van de cohorten 2001 en 2007/2008 degenen die werkzaam waren/zijn in het groen meer geneigd waren om te responderen dan degenen die niet werkzaam zijn/waren in het groen.

Welke groene branches zijn het vooral die hun mbo-groen gediplomeerden na enige jaren laten gaan? Overzicht 5.3 (bijlagen) laat dit zien. Op basis van dit overzicht zijn de twee onderstaande grafieken getekend.

De eerste grafiek (overzicht 5.3a) laat zien in hoeverre zich wat dit betreft in de loop der tijd een verschuiving in intredefuncties heeft voorgedaan.

*Overzicht 5.3a – Eerste functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 in de branches dier, groente ruimte, plant, andere groene branches en niet groene branches*

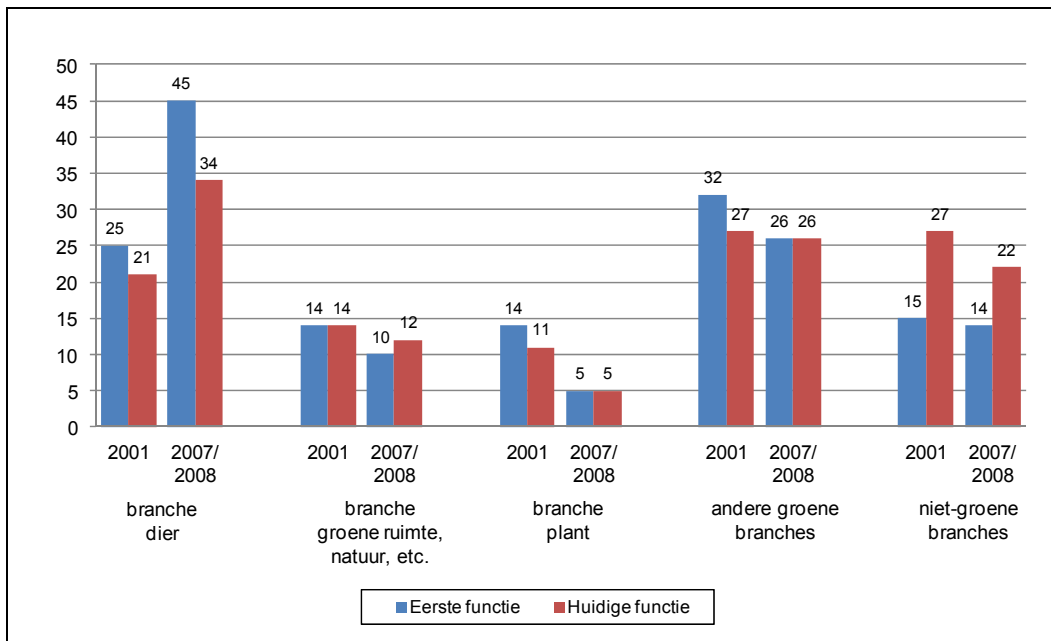


1. Over een differentiatie naar groene branches zijn voor het cohort 2009 uit het intredeonderzoek geen gegevens beschikbaar.

Het meest opvallend is de stijging tussen 2001 en 2007/2008 van het aandeel eerste functies in de dierenbranche (van 25% naar 45%). Dit is met name ten koste gegaan van het aandeel intredefuncties in de 'andere' groene branches en in de branche plant.

De tweede grafiek (overzicht 5.3b) maakt veranderingen duidelijk tussen intredefuncties en de functies anno 2011. In deze grafiek worden op geaggregeerd niveau dus verschuivingen in de loopbaan tien respectievelijk drie à vier jaar na diplomering in mbo-groen inzichtelijk gemaakt.

Overzicht 5.3b – Eerste en huidige functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 in de branches dier, groene ruimte, plant, andere groene branches en niet groene branches



De populariteit van de dierenbranche neemt na een beroepsloopbaan van een aantal jaren af. De afname wordt het meest pregnant zichtbaar bij het cohort 2007/2008: van 45 procent in de eerste functie naar 34 procent anno 2011. De dierenbranche is kennelijk een minder loopbaan-stabiele branche.

Opvallend is de toenemende populariteit gedurende de beroepsloopbaan van niet-groene branches, bij beide cohorten.

#### *Van traditioneel groen naar multi-functioneel groen*

De groensector wordt de afgelopen jaren geconfronteerd met tal van innovaties. Eén daarvan betreft de uitbreiding door agro-bedrijven van hun traditionele kernactiviteiten met nieuwe, al dan niet verwante economische activiteiten. Aan de ex-studenten is gevraagd of er bij het bedrijf waar zij werkzaam zijn/waren sprake is van een dergelijke uitbreiding en zo ja op welke gebied(en) deze betrekking heeft<sup>10</sup>.

Ruim een kwart (28%) van beide cohorten samen geeft aan dat zij anno 2011 bij een bedrijf werken waar een dergelijke uitbreiding van hun traditionele kernactiviteiten aan de orde is. Bij het cohort 2007/2008 is dit wat vaker aan de orde in hun huidige functie dan bij het cohort 2001

<sup>10</sup> Het is in principe mogelijk dat betrokkenen het in dat geval lastig hebben gevonden om een keuze te maken bij de vraag of zij al dan niet in de groene sector werkzaam zijn of waren.

(33% versus 22%). Ook in hun eerste functie blijkt het cohort 2007/2008 daar vaker mee geconfronteerd te zijn dan het cohort 2001 (22% versus 13%).

Het lijkt er met andere woorden op dat uitbreiding van de traditionele agrobusiness een innovatie is waarmee ex-studenten toenemend te maken hebben, niet alleen als intreders op de arbeidsmarkt maar ook tijdens hun verdere beroepsloopbaan.

Uitbreidingen die het dan betreft vormen een breed scala van terreinen. Concreet benoemd bij het bedrijf waar de huidige functie wordt uitgeoefend zijn:

- landbouw en zorg (zorgboerderij): 9%
- agrarisch natuurbeheer, landschapsbeheer: 9%
- recreatie en toerisme: 9%
- educatie: 9%
- horeca: 6%
- welzijn, gezondheid, lifestyle en wellness: 6%
- boerderijverkoop: 3%

In 47 procent van de gevallen worden andere – niet ander omschreven – terreinen genoemd. Vooralsnog is niet duidelijk waar dan aan gedacht moet worden. In principe mogelijke – in de vragenlijst wel voorgegeven – terreinen als kinderopvang en (alternatieve) energievoorziening zijn niet genoemd.

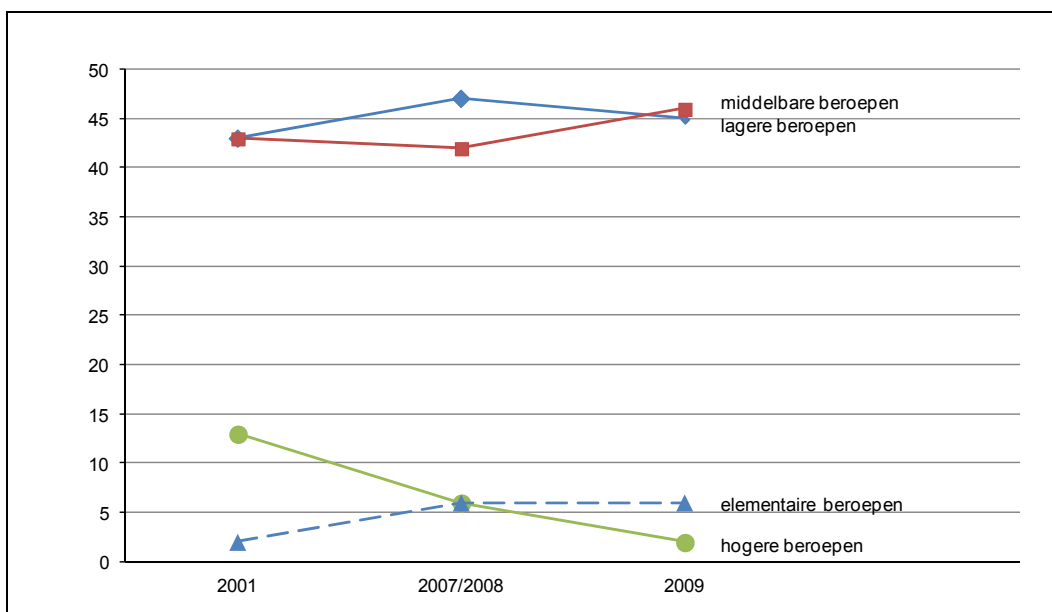
#### **5.4 Beroepsgroepen: eerste en huidige functie**

In het vorige hoofdstuk zagen we een duidelijke 'upgrading'-tendens in de huidige functies van het cohort 2001 in vergelijking met die van het cohort 2007/2008, waarbij het al dan niet hebben gevolgd van een hbo-opleiding ontegenzeggelijk een belangrijke rol speelt.

Overzicht 5.4 (bijlagen) geeft voor beide cohorten een beeld van beroepsgroep waartoe hun eerste en waartoe hun huidige functie behoort.

Onderstaande grafiek (overzicht 5.4a) illustreert de ontwikkeling van intrededefuncties naar beroepsgroep.

Overzicht 5.4a – Eerste functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 naar beroepsgroep

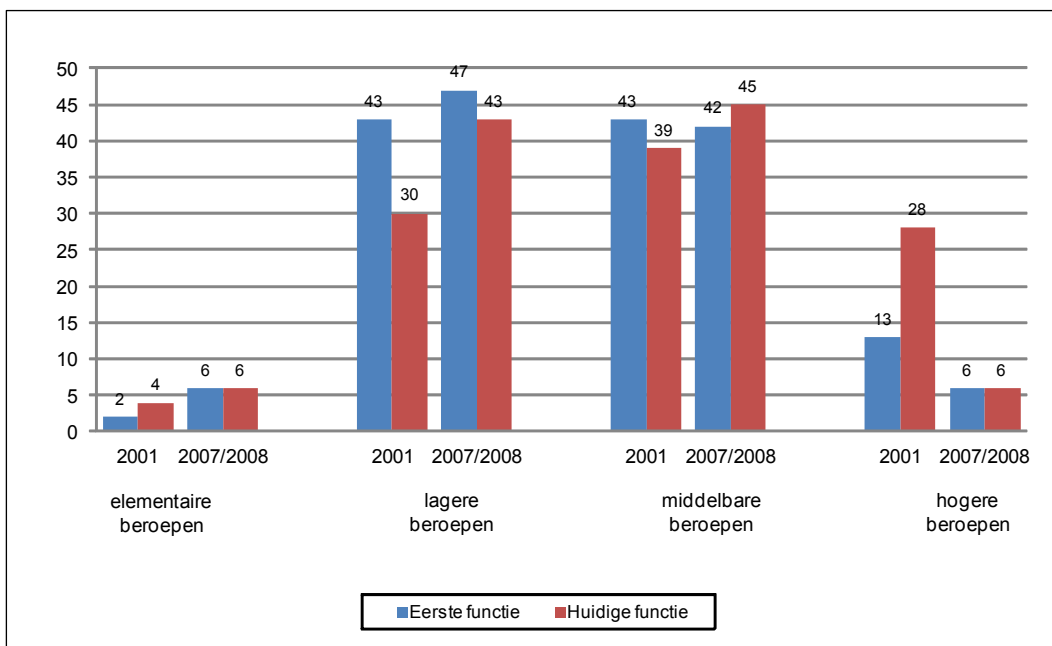


De intredefuncties van gediplomeerde mbo'ers groen uit het cohort 2001 behoorden wat vaker tot de hogere beroepen dan de intredefuncties van cohort 2007/2008 ,en wat minder vaak tot de elementaire en lagere beroepsgroep. Intredefuncties van cohort 2009 liggen weer wat vaker op middelbaar beroepsniveau<sup>11</sup>.

Ook de beroepsloopbaan tussen de eerste en huidige functie heeft wat dit betreft per saldo meer opgeleverd. Van het cohort 2001 had 13 procent een eerste functie op een hoger beroepsniveau en van dit cohort is dat in de huidige functie 28 procent. De grafiek in overzicht 5.4b illustreert dit.

<sup>11</sup> Ontleend aan het Intrede-onderzoek. In verband met de vergelijkbaarheid betreft dit gegeven alléén bol'ers op niveau 2 t/m 4.

Overzicht 5.4b – Eerste en huidige functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 naar beroepsgroep



Het lijkt er met andere woorden op dat er sprake is van een gecombineerd 'tijds-' en loopbaan-effect, met een interfererende werking van de variabele al dan geen hbo-opleiding afgerond.





## 6 Opleidings- en competentie-eisen in eerste en in huidige baan

Nadat in het vorige hoofdstuk de segmenten op de arbeidsmarkt waar ex-studenten werkzaam waren behandeld zijn, komen in dit hoofdstuk de opleidings- en de competentie-eisen aan de orde waar zij mee te maken hebben in hun werk.

Onder opleidingseisen worden verstaan het opleidingsniveau en de opleidingsrichting die door de werkgever minimaal worden vereist. Deze komen in paragraaf 6.1 aan de orde. Competentie-eisen worden opgevat als het feitelijke werkniveau van de functie alsmede de vereiste kennis en vaardigheden in de functie. Deze komen respectievelijk in paragraaf 6.2 en paragraaf 6.3 aan bod.

### 6.1 Opleidingseisen: richting en niveau

Overzicht 6.1 laat zien dat ex-studenten uit het cohort 2007/2008 (81%) wat vaker dan ex-studenten uit cohort 2001 (73%) in eerste functies terecht zijn gekomen waar *uitsluitend de eigen of een daaraan verwante opleidingsrichting vereist werd*. Ook maakt dit overzicht duidelijk dat voor beide cohorten geldt dat met het vorderen van de beroepsloopbaan dit aandeel is gedaald: uit het cohort 2007/2008 werkt anno 2011 nog 75 procent in een dergelijke functie en van het cohort 2001 nog slechts 64 procent.

Van de ex-studenten uit beide cohorten samen werkt anno 2011 nog 69 procent in een qua opleidingsrichting aansluitende functie, de overige 31 procent werkt in een functie waar een andere of geen specifieke opleidingsrichting vereist is.

*Overzicht 6.1 – Uitsluitend eigen of verwante opleidingsrichting vereist in eerste en huidige functie: percentages*

	eerste functie	huidige functie
cohort 2001	73%	64%
cohort 2007/2008	81%	75%
<b>Totaal</b>	<b>77</b>	<b>69</b>

Het *vereiste opleidingsniveau* blijkt tussen de eerste en de huidige functie over de hele linie toegenomen te zijn, het sterkst geldt dit voor ex-studenten uit cohort 2001. Van dit cohort werkt ruim eenderde (34%) anno 2011 in een functie waar een opleiding op hbo- of wo-niveau vereist is, terwijl het aandeel daarvan in de eerste functie nog maar 15 procent bedroeg. Overzicht 6.2 laat dat zien.

Dit overzicht wijst verder op het opvallende gegeven dat in eerste functies van cohort 2001 vaker (42%) een lager opleidingsniveau dan mbo-niveau 3 vereist was dan in eerste functies van het cohort 2007/2008 (33%). Tegelijkertijd zien we in eerste functies van cohort 2001 vaker (15%) een hbo- of wo-niveau vereist dan in eerste functies cohort 2007/2008 (7%). Kennelijk is bij ex-studenten van cohort 2001 min of meer sprake van een polarisatietendens tussen degenen die in hogere en degenen die in lagere eerste functies terecht zijn gekomen. Eerstgenoemde groep betreft merendeels ex-mbo'ers met een afgeronde hbo-opleiding. Hun aandeel dat bovendien gedurende de loopbaan opklimt naar een functie waarvoor hbo of wo vereist is stijgt van 15 naar 34 procent.

Ex-studenten van cohort 2007/2008 zijn in hun eerste functies merendeels (60%) terecht gekomen op middelbaar niveau i.c. functies op mbo-niveau 3 of 4; dit geldt slechts voor 43 procent van de ex-studenten uit het cohort 2001. Een verklaring is dat een gedeelte van cohort 2001 inmiddels een hbo-opleiding had afgesloten, terwijl er zich onder de ex-studenten van cohort 2007/2008 die werken momenteel nog veel minder hbo'ers bevinden.

*Overzicht 6.2 – Vereist opleidingsniveau in eerste en in huidige functie: percentages*

	Cohort 2001		Cohort 2007/2008	
	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie
<i>Vereiste opleidingsniveau</i>				
hbo of wo	15%	34%	7%	9%
mbo-niveau 3 of 4	43%	42%	60%	64%
lager dan mbo 3	42%	25%	33%	27%
<b>Totaal (n = 100%)</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>55</b>

## 6.2 Het werkniveau in de praktijk

Aan de ex-studenten is een lijst met 16 verschillende typen werkzaamheden voorgelegd met de vraag om voor elk daarvan aan te geven op welk werkniveau die (in de eerste en de huidige functie) werden of worden uitgevoerd: assisteren/onder begeleiding uitvoeren, zelfstandig uit-

voeren dan wel coördineren/leidinggeven. Overzicht 6.3 (bijlagen) laat voor beide cohorten samen zien hoe de ex-studenten daar op scoren in hun eerste en in hun huidige functie.

Het daarop gebaseerde overzicht 6.3a laat zien in hoeverre voor elk van de onderscheiden typen werkzaamheden zich tijdens de beroepsloopbaan een ontwikkeling heeft voorgedaan wat het zelfstandig of coördinerend werkniveau betreft.

*Overzicht 6.3a – Zelfstandig of coördinerend werkniveau in eerste en huidige functie: percentages*

	eerste functie	huidige functie	toe-/afname
Ondernemen	44%	61%	+ 17%
Leiding geven, managen	56%	66%	+ 10%
Administreren, boekhouden	51%	60%	+ 9%
(Activiteiten) organiseren	57%	79%	+ 22%
Produceren (productie voedingsmiddelen/ melken, fokken en houden van dieren/ teelt )	61%	74%	+ 13%
Bewerken, verwerken	68%	81%	+ 13%
Verkopen, handel	63%	64%	+ 1%
Logistieke werkzaamheden	65%	72%	+ 7%
Zorgen voor, behandelen (plant, dier, mens)	73%	85%	+ 12%
Onderzoeken	62%	82%	+ 20%
Instrueren, lesgeven, doceren, trainen	62%	72%	+ 10%
Vormgeven, creëren, ontwerpen	51%	70%	+ 19%
Aanleggen, onderhouden, beheren	68%	77%	+ 9%
Voorlichten, adviseren en informeren	74%	84%	+ 10%
Dienst verlenen, service verlenen, bedienen	70%	92%	+ 18%
Andere werkzaamheden	77%	89%	+ 12%

Hoewel dit overzicht niet per individuele ex-student het activiteitenpatroon zichtbaar maakt en dus niet tussen verschillende loopbaanfasen kan worden onderscheiden, worden op geaggregeerd niveau wel ontwikkelingstendensen in het werk tijdens de beroepsloopbaan van ex-studenten mbo groen zichtbaar.

Voor een aantal typen werkzaamheden treedt er onmiskenbaar een ontwikkeling op in het werkniveau in de richting van zelfstandig uitvoerend of coördinerend. Het duidelijkst manifesteert zich dat waar het gaat om: (activiteiten) organiseren, onderzoeken, vormgeven/creëren/ontwerpen, diensten/service verlenen, en ondernemen.

Voor andere typen werkzaamheden is er tussen eerste en huidige functie minder een ontwikkeling qua werkniveau zichtbaar.

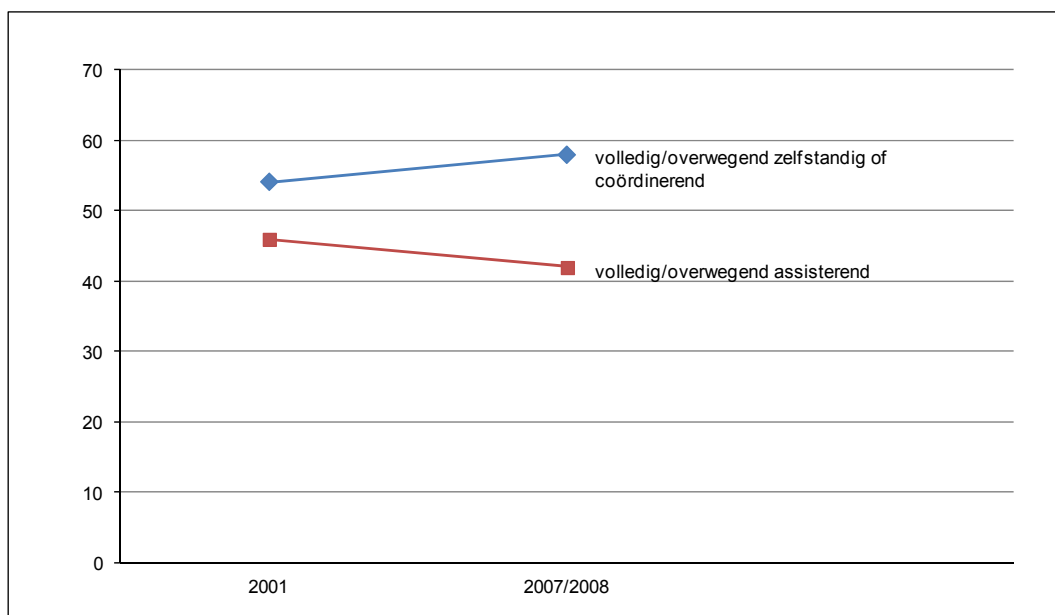
Om een integraal beeld van het werkniveau in de praktijk te krijgen en eerste en huidige functies van beide cohorten met elkaar te kunnen vergelijken, zijn de gegevens over de 16 typen werkzaamheden gecomprimeerd tot een werkniveau-schaal met twee categorieën:

- volledig of overwegend assisterend werkniveau (= minimaal eenderde van de 16 activiteiten assisterend);
- overwegend zelfstandig of coördinerend werkniveau (= minimaal tweederde van de 16 activiteiten zelfstandig of coördinerend).

Overzicht 6.4 (bijlage) laat zien hoe voor beide cohorten afzonderlijk het werkniveau zich tussen de eerste en de huidige functie heeft ontwikkeld. Onderstaande twee grafieken zijn daarop gebaseerd.

De eerste grafiek laat zien dat intredefuncties van cohort 2001 qua werkniveau in de praktijk nauwelijks verschilden van intredefuncties van cohort 2007/2008.

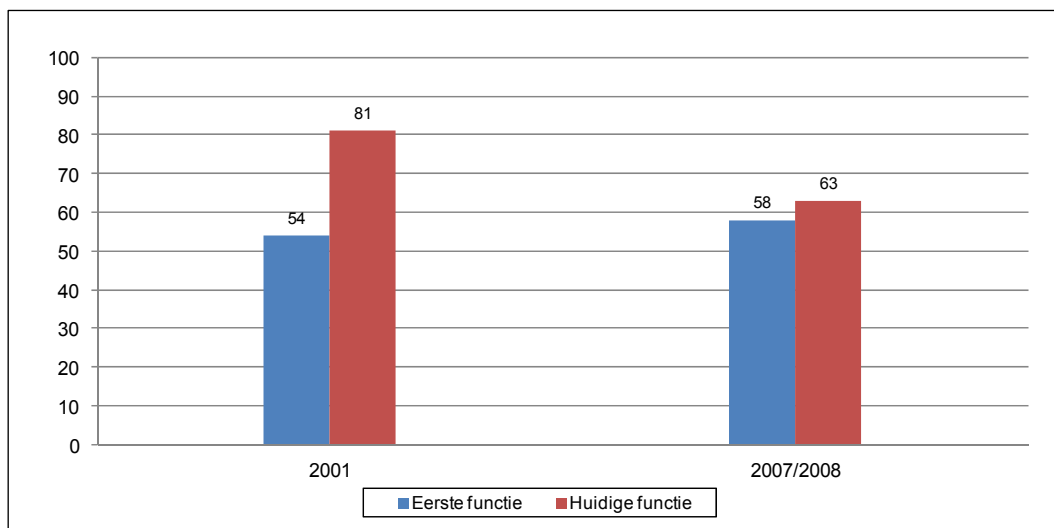
*Overzicht 6.4a – Eerste functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 naar werkniveau in de praktijk*



Wél blijkt de eerder qua het vereiste opleidingsniveau geconstateerde upgrading ondersteund te worden door de gegevens over de ontwikkeling van het werkniveau in de praktijk tussen de eerste en huidige functie. Onderstaande grafiek in overzicht 6.4b illustreert dat. Ook het werkniveau in de praktijk neemt het sterkst toe voor ex-studenten uit cohort 2001: 81 procent

van hen werkt momenteel volledig/overwegend zelfstandig of coördinerend, terwijl dat nog maar voor 54 procent van hen in hun eerste functie het geval was.

Overzicht 6.4b – Eerste en huidige functies van cohort 2001 en cohort 2007/2008 naar volledig/overwegend zelfstandig of coördinerend werkniveau in de praktijk



### 6.3 Vereiste kennis en vaardigheden

Wanneer de ex-studenten gevraagd wordt in hoeverre concrete kennis- en vaardigheidsaspecten voor de uitoefening van hun huidige werk van belang zijn en hoe dat was in hun eerste functie, blijkt de top-10 er als volgt uit te zien (zie voor een volledig overzicht 6.5, bijlage).

Overzicht 6.6 – Top-10 van kennis en vaardigheden voor werk van groot belang in eerste en huidige functie: percentages

	eerste functie	huidige functie	Toename belang
1. Zelfstandigheid	63%	84%	+ 21%
2. Kunnen werken in teamverband/samenwerken	69%	80%	+ 11%
3. Nauwkeurigheids/zorgvuldigheid	71%	78%	+ 7%
4. Vakkennis	62%	74%	+ 12%
5. Contactuele vaardigheden	65%	74%	+ 9%
6. Aanpassingsvermogen	64%	73%	+ 9%
7. Initiatief/creativiteit	56%	71%	+ 15%
8. Toepassen van kennis en technieken in de praktijk	61%	71%	+ 10%
9. Kunnen oplossen van problemen	50%	70%	+ 20%
10. Spreekvaardigheid	53%	67%	+ 14%

Zelfstandigheid, het kunnen oplossen van problemen en initiatief/creativiteit blijken de competenties uit deze top-10 die gedurende de beroepsloopbaan het sterkst in belang zijn toegenomen. Er zijn echter ook kennis en vaardigheden die weliswaar niet tot de top-tien van belangrijkste competenties behoren maar wel relatief sterk aan belang gewonnen hebben, tussen de eerste functie en de functie anno 2011, met name:

- inzicht informatie- en communicatietechnologie (incl. computergebruik): + 18%
- maatschappelijke betrokkenheid + 17%
- het kunnen overdragen van kennis: + 16%
- inzicht in milieu en veiligheidsvoorschriften: + 16%
- inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief): + 15%

## 7 Loopbaan- en competentieontwikkeling

In dit hoofdstuk staat de loopbaan- en competentieontwikkeling van ex-studenten mbo-groen centraal. Het eerste deel van dit hoofdstuk behandelt de bereidheid en behoefte van ex-studenten om aan verdere competentieontwikkeling te doen, en waarop hun competentiebehoeften zich dan met name richten (paragraaf 7.1).

In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de mogelijkheden die hun huidige functie biedt op loopbaan- en competentieontwikkeling (paragraaf 7.2). Daarna komt de vraag aan de orde naar de tevredenheid over de huidige functie (paragraaf 7.3) en de ambities van betrokkenen om al dan niet van functie te veranderen (paragraaf 7.4).

### 7.1 Bereidheid tot en behoefte aan verdere competentieontwikkeling

Tegen de achtergrond van het voorgaande hoofdstuk is interessant te zien hoe de ex-studenten na een aantal jaren in de beroepspraktijk omgaan met en aankijken tegen de verdere ontwikkeling van hun competenties.

#### *Bereidheid om competenties verder te ontwikkelen*

Dat veel van de ex-studenten werken aan hun competenties en loopbaan blijkt wel uit de volgende gegevens:

- 56 procent zegt zich bezig te houden met zijn loopbaanontwikkeling;
- 61 procent denkt na over wat voor werk hij over vijf jaar graag zou willen doen;
- 71 procent werkt aan het vergroten van zijn kennis en vaardigheden.

Op deze punten zijn er slechts kleine verschillen tussen het cohort 2001 en het cohort 2007/2008.

Ook zijn er tussen beide cohorten nauwelijks verschillen waar het gaat om de bereidheid om (verder) te werken aan de eigen competentieontwikkeling:

- 75 procent is bereid om scholingsactiviteiten te volgen;
- 62 procent is bereid om daar eigen tijd in te investeren;
- 44 procent neemt zelf het initiatief tot het volgen van cursussen en andere scholingsactiviteiten.



We zien een – overigens te verwachten – verschil tussen beide cohorten waar het gaat om cursussen die de afgelopen drie jaar de ook daadwerkelijk gevolgd zijn en van belang waren voor hun werk of loopbaan. Van het cohort 2001 blijkt 72 procent dit gedaan te hebben en van het cohort 2007/2008 56 procent.

*Behoefte aan verdere competentieontwikkeling: kennis en vaardigheden*

Gevraagd naar de concrete behoefte in hun verdere competentieontwikkeling blijken het kunnen oplossen van problemen (57%), vakkennis (54%) en het kunnen toepassen van kennis en technieken in de praktijk (50%) het hoogst te scoren. Deze aspecten behoren ook tot de top-tien van kennis en vaardigheden die in het werk van groot belang worden geacht en gedurende de beroepsloopbaan in belang zijn toegenomen (zie hoofdstuk 6).

Overzicht 7.1 geeft een overzicht van kennis en vaardigheden die men verder zou willen ontwikkelen. Daarin wordt ook duidelijk in hoeverre die behoefte al dan niet verschillend ligt bij beide cohorten.

*Overzicht 7.1 – Behoorlijke of sterke behoefte aan de (verdere) ontwikkeling van kennis en vaardigheden: percentages*

	totaal	cohort 2001	cohort 2007/2008
• kunnen oplossen van problemen	57%	54%	59%
• vakkennis	54%	54%	54%
• toepassen van kennis en technieken in de praktijk	50%	42%	58%
• plannen, coördineren, organiseren van activiteiten	49%	48%	49%
• overdragen van kennis	42%	43%	42%
• initiatief, creativiteit	39%	28%	49%
• aandacht voor welzijn en zorg voor mens, plant en dier	39%	26%	52%
• contactuele vaardigheden	38%	33%	43%
• commerciële vaardigheden	37%	40%	35%
• inzicht in milieu- en veiligheidsvoorschriften	35%	29%	42%
• affiniteit met werken in de natuur	33%	25%	40%
• aandacht voor duurzaamheid	32%	29%	35%
• werken in teamverband/samenwerken	32%	23%	40%
• zelfstandigheid	31%	21%	42%
• nauwkeurigheid/zorgvuldigheid	31%	23%	38%
• zelfstandig ondernemerschap	31%	24%	38%
• inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief)	30%	32%	30%
• vreemde talen	30%	25%	35%
• inzicht in ict (incl. computergebruik)	29%	30%	28%
• aanpassingsvermogen	29%	15%	42%
• maatschappelijke betrokkenheid	28%	20%	37%
• spreekvaardigheid	24%	17%	30%
• rekenvaardigheden	19%	17%	21%
• schrijfvaardigheid	18%	12%	25%

## 7.2 Carrière- en ontwikkelingsmogelijkheden

Ruim tweevijfde (43%) van alle ex-studenten ziet in de functie die ze momenteel uitoefenen veel of heel veel carrièremogelijkheden. Beide cohorten verschillen wat dit betreft nauwelijks van elkaar. Bijna de helft (48%) van beide cohorten geeft aan dat competentieontwikkeling binnen hun organisatie (ook) formeel is georganiseerd in de vorm van scholing, cursussen en opleidingen; ruim tweevijfde (43%) zegt dat zij voldoende scholingsmogelijkheden geboden krijgen.

Beide cohorten verschillen wel van elkaar waar het gaat om de vraag of zij in een organisatie werken waarvan ook expliciet impulsen uitgaan voor hun loopbaan- en competentieontwikkeling. Van het cohort 2001 werkt 46 procent in een organisatie waar zij in hun loopbaan- en competentieontwikkeling worden gestimuleerd versus 33 procent van het cohort 2007/2008. Het lijkt er op dat het cohort 2007/2008 meer dan het cohort 2001 daarbij aangewezen is op het zogenoemde informele leren. Van het cohort 2007/2008 zegt 53 procent dat in hun organisatie competentieontwikkeling informeel plaats vindt door bijvoorbeeld leren op de werkplek en het leren van collega's; 49 procent geeft aan in de praktijk zelf ook voldoende mogelijkheden te krijgen voor leren op de werkplek. Voor het cohort 2001 liggen deze percentages respectievelijk op 34 procent en 39 procent.

Ruim eenvijfde (22%) van alle ex-studenten geeft aan dat de werkervaring van medewerkers in hun organisatie formeel gewaardeerd wordt door middel van Erkenning van Verworven Competenties (EVC).

## 7.3 Tevredenheid over huidige functie

Ruim driekwart (77%) van alle ex-studenten is tevreden over hun huidige functie; de cohorten verschillen op dit punt nauwelijks van elkaar.

Wel zijn er verschillen tussen categorieën ex-studenten:

- Zij die in de groene sector – vooral degenen in de sector Landbouw, bosbouw en visserij – werken blijken vaker (81%) tevreden te zijn over hun huidige functie dan degenen die in een niet-groene sector werken (62%).
- Ex-studenten van de opleidingsrichting 'Groene ruimte en milieu' zijn het minst vaak (68%) tevreden en ex-studenten van de opleidingsrichting 'Plant' (85%) en 'Voedsel' (83%) het vaakst.
- Mannen zijn wat vaker tevreden (83%) dan vrouwen (70%).

#### 7.4 Ambitie om van functie te veranderen

Hoewel dus een grote meerderheid van de ex-studenten tevreden is met de huidige functie, geeft toch ruim tweevijfde (42%) aan de komende twee jaar van functie te willen veranderen. Ex-studenten uit het cohort 2007/2008 koesteren die ambitie vaker dan ex-studenten uit het cohort 2001 (47% versus 37%). De meest genoemde redenen om van functie te veranderen zijn:

- een meer uitdagende functie (meer ontplooiings-/carrière mogelijkheden): 49 procent
- een beter betaalde functie 35 procent
- gewoon aan wat anders toe zijn: 25 procent
- graag als zelfstandige/ondernemer verder willen: 24 procent
- een functie in het eigen vakgebied: 22 procent
- een functie bij een andere werkgever: 22 procent

Overigens valt het met het actuele zoekgedrag naar ander werk in de praktijk nogal mee: nog geen 20 procent is momenteel daadwerkelijk op zoek naar ander werk. Het betreft hier wat vaker degenen die momenteel een baan buiten de groene sector hebben (28%) dan degenen die in de groene sector werken (15%).

Los van de vraag of dit gepaard gaat met de wens om ook daadwerkelijk van functie te veranderen blijken ex-studenten bepaalde inhoudelijke ambities ten aanzien van het takenpakket in hun huidige functie te hebben. Overzicht 7.2 laat deze zien.

Overzicht 7.2 – Inhoudelijke ambities met betrekking tot takenpakket: percentages

	cohort 2001	cohort 2007/2008	totaal
<i>Ambities takenpakket</i>			
• verandering in takenpakket	54%	65%	59%
• specialisering/verdieping functie	75%	83%	79%
• verbreding taken en aandachtsgebieden (steeds iets nieuws)	85%	81%	83%
• doorgroei naar leidinggeven	47%	53%	50%

Cohort 2007/2008 blijkt vergeleken met cohort 2001 relatief vaak (65% versus 54%) behoefte te hebben aan verandering in het takenpakket. Een overgrote meerderheid van beide cohorten heeft de ambitie om zich verder te specialiseren en een ongeveer even grote meerderheid om het takenpakket te verbreden. Ongeveer de helft wenst doorgroei naar een leidinggevende functie.

## 8 Waardering van mbo-groen enige jaren na diplomering

Dit hoofdstuk is gericht op de waardering door ex-studenten van mbo-groen enige jaren na diplomering. De afstand tot de mbo-groen opleiding is anno 2011 uiteraard groter dan kort na het afstuderen. Aan de ene kant is dit een afstand louter in de tijd gezien, omdat de mbo-groen opleiding al weer enige tijd achter hen ligt. Aan de andere kant is er afstand omdat onder meer beroepservaring een meer afgewogen kijk op de opleiding mogelijk maken.

Eerst komt aan de orde hoe ex-studenten jaren later de aansluiting tussen mbo-groen en hun beroepspraktijk in hun eerste en in hun huidige functie waarden (paragraaf 8.1), gevolgd door een toespitsing op de benutting en/of het tekort schieten van kennis en vaardigheden in hun huidige functie (paragraaf 8.2). Daarna volgt een algemeen oordeel over de mbo-groen opleiding die zij hebben gevolgd (paragraaf 8.3).

### 8.1 De aansluiting tussen functie en mbo-groen

Zo'n driekwart (74%) van de ex-studenten vindt de aansluiting tussen mbo-groen en hun eerste functie voldoende of goed, 66 procent vindt hetzelfde over de aansluiting met hun huidige functie. Dit laatste percentage is iets hoger voor het cohort 2007/2008 (69%) dan voor het cohort 2001 (63%). Niettemin kan gesteld worden dat zo'n tien jaar na afstuderen nog bijna tweederde van de ex-studenten tevreden is over de aansluiting tussen mbo-groen en de functie die zij anno 2011 uitoefenen.

Lang niet alle ex-studenten zijn terecht gekomen in functies waarvoor hun eigen opleidingsrichting of waarvoor hun eigen opleidingsniveau wordt vereist. Van de ex-studenten zegt 63 procent momenteel in een functie werkzaam te zijn waarvoor ze ook zijn opgeleid, terwijl 75 procent zegt dat dat in hun eerste functie het geval was. Ex-studenten van mbo-groen mét een afgeronde hbo-opleiding zeggen beduidend vaker (87%) dat ze momenteel in een functie werken waarvoor ze ook zijn opgeleid dan ex-studenten mbo-groen zonder hbo (58%). Hun referentiekader voor hun opleiding is dan waarschijnlijk de genoten hbo-opleiding.

Overzicht 8.1 laat zien hoe dit zich verhoudt tot hun oordeel over de aansluiting met mbo-groen.

Overzicht 8.1 – Voldoende of goede aansluiting naar al dan niet voor de functie opgeleid zijn: percentages

	eerste functie	huidige functie	totaal
• <i>wel</i> voor functie opgeleid	87%	80%	83%
• <i>niet</i> voor functie opgeleid	36%	41%	38%
<b>Totaal</b>	<b>47%</b>	<b>66%</b>	

Zoals te verwachten was vindt verreweg het merendeel (83%) van de ex-studenten die aangeven dat zij wel voor hun eerste of huidige functie opgeleid zijn de aansluiting met mbo-groen voldoende of goed. Opvallend is dat ook van degenen die niet voor hun functie zijn opgeleid toch nog 38 procent de aansluiting tussen functie en mbo-groen voldoende of goed vindt. Mbo-groen lijkt met andere woorden voor grote delen van haar ex-studenten ook in bredere zin dan alleen voor het eigen opleidingsdomein van aansluitingsbetekenis.

## 8.2 Kennis en vaardigheden: lacunes en onderbenutting

Hoofdstuk 6 heeft een beeld gegeven van de toename van het belang van kennis en vaardigheden tijdens de beroepsloopbaan van ex-studenten. Tegen die achtergrond is enerzijds de vraag interessant in hoeverre er in de huidige functie sprake is van tekortschietende kennis en vaardigheden en anderzijds in hoeverre wel beschikbare kennis en vaardigheden in de huidige functie benut worden. Overzicht 8.2 geeft op beide vragen een antwoord.

Overzicht 8.2 – Lacunes in en onderbenutting van kennis en vaardigheden in huidige functie: percentages

	cohort 2001	cohort 2007/2008	totaal
• kennis en vaardigheden schieten in sterke mate of ten dele tekort	42%	46%	44%
• kennis en vaardigheden worden helemaal niet of slechts ten dele benut	25%	44%	34%

Bijna 44 procent van de ex-studenten geeft aan dat hun kennis en vaardigheden momenteel te kort schieten. Wat dit betreft is er slechts een gering verschil tussen beide cohorten. In hoofdstuk 7 is aangegeven op welke kennis en vaardigheden ex-studenten vooral behoefte hebben aan verdere competentieontwikkeling.

Onderbenutting van wél beschikbare kennis en vaardigheden is bij eenderde van de ex-studenten (34%) aan de orde. Dit komt in functies van het cohort 2001 minder vaak voor (25%) dan in functies van het cohort 2007/2008 (44%). Het lijkt er met andere woorden op dat zo'n tien jaar na afstuderen in de beroepsuitoefening een groter beroep gedaan wordt op kennis en vaardigheden waarover men beschikt dan in de eerste jaren, waarbij ook hier het groter aandeel in dit cohort van mbo'ers groen mét een afgeronde hbo-opleiding een rol speelt.

### 8.3 Algemeen oordeel over mbo-groen

Op de vraag of zij, achteraf gezien, opnieuw zouden kiezen voor de gevolgde opleiding in mbo-groen geeft bijna drie kwart (73%) van de ex-studenten aan dat dit het geval zou zijn. Wat dit betreft is er nauwelijks verschil tussen beide cohorten.

Wel zijn er verschillen tussen opleidingsrichtingen die de ex-studenten in mbo-groen gevolgd hebben. Overzicht 8.3 (bijlagen) laat zien dat voor beide cohorten samengeteld afgestudeerden in de opleidingsrichting (79%) Dier hierover het vaakst enthousiast zijn en afgestudeerden in de opleidingsrichting Voedsel het minst (45%). Met name het enthousiasme onder afgestudeerden van de opleidingsrichtingen Voedsel, Plant en ook Dier uit het cohort 2007/2008 om opnieuw voor de opleiding te kiezen is behoorlijk minder groot dan dat van dezelfde opleidingsrichtingen uit het cohort 2001. Het omgekeerde is het geval voor afgestudeerden van de opleidingsrichting Groene ruimte en milieu en de opleidingsrichting Bloemen en tuincentrum: het aandeel van cohort 2007/2008 dat opnieuw voor de opleiding zou kiezen is groter dan dat van dezelfde opleidingsrichtingen uit cohort 2001

Ex-studenten die achteraf voor een andere opleiding gekozen zouden hebben (N = 49) geven daarvoor de volgende redenen:

*Ik had een andere opleiding willen volgen:*

- die beter aansluit bij mijn talenten; 45%
- die betere carrièremogelijkheden biedt: 43%
- waar je later nog alle kanten mee op kunt: 41%
- waar je interessanter werk mee kunt vinden: 35%
- die interessanter is: 33%
- waarmee later meer geld verdiend kan worden: 22%
- met een kleine kans op werkloosheid: 14%
- om een andere reden: 18%



## 9 Conclusies en vervolg

In dit laatste hoofdstuk worden eerst de belangrijkste inhoudelijke conclusies uit dit onderzoek geformuleerd, waarna ingegaan wordt op het onderzoeksprogramma voor de komende jaren.

### *Conclusies*

Op grond van de bevindingen uit dit verkennende onderzoek kunnen de belangrijkste inhoudelijke conclusies als volgt puntsgewijze worden samengevat.

1. Zowel veranderingen van *intredefuncties* door de jaren heen als *beroepsloopbanen* laten ontwikkelen op de arbeidsmarkt van gediplomeerde mbo'ers groen zien met elk hun eigen betekenis. Veranderingen van intredefuncties wijzen op structuurontwikkelingen op de arbeidsmarkt in combinatie met school- en beroepskeuzegedrag van studenten. Beroepsloopbanen wijzen op het opleidingsbereik 'in de diepte', mobiliteitspatronen en scholingsbehoeften.
2. De werkloosheidpercentages van beide onderzochte cohorten zijn op het moment van onderzoek, dus zo'n drie à vier jaar respectievelijk tien jaar na afstuderen met 4 i.c. 3 procent laag. Opvallend is verder dat tien jaar na diplomering bijna een vijfde deel van het betreffende cohort (17%) *uitgestroomd is uit de beroepsbevolking*. Informatie uit eerder verricht onderzoek onder oudere cohorten wijst erop dat een nog forser aandeel (33%) mbo-groen gediplomeerden na dertien à veertien jaar (rond het dertigste levensjaar) uitstroomt uit de beroepsbevolking, en het daarbij met name vrouwen betreft.
3. Ongeveer driekwart van beide cohorten is anno 2011 werkzaam in de *groene sector*. Voor het cohort 2007/2008 ligt daarbij het accent duidelijk op werk in dierenbranche, terwijl het cohort 2001 zich spreidt over verschillende groene branches.
4. Het aandeel intredefuncties in de *dierenbranche* is tussen 2001 en 2008 fors gestegen. De belangstelling voor de dierenbranche neemt gedurende de beroepsloopbaan echter duidelijk af.



Vanuit ontwikkelings- en loopbaanperspectief van veel betrokkenen lijkt deze branche vaak een fuik. Hoewel de dierenbranche zelf zeer divers is, is na een paar jaar werkzaam te zijn geweest in deze beroepspraktijk haar aanvankelijke aantrekkingskracht na verloop van tijd voor grote groepen verdwenen.

5. *Groene branches* verliezen tijdens hun beroepsloopbaan per saldo behoorlijke aandelen gediplomeerde mbo'ers groen aan andere – niet of minder groene – sectoren.

De vraag is hoe dat beleidsmatig gewaardeerd moet worden, mede tegen de achtergrond van toenemende nadruk op het belang van een intersectorale arbeidsmarkt. Overigens laat dit onderzoek niet zien hoe het staat met de instroom in de groene sector vanuit niet-groene sectoren.

Niet alles is 'donkergroen', blijktens het grote aandeel van mbo'ers groen dat werkzaam is in multifunctioneel groen: 'lichtgroen'.

6. Tegen de achtergrond van bovenstaande conclusies kan de vraag opgeworpen worden in hoeverre door de aantrekkingskracht in den beginne van bepaalde *opleidingsrichtingen en branches*, mbo-groen voldoende potentieel aantrekt en opleidt voor vanuit economisch gezichtspunt beloftevolle sectoren, zoals die bijvoorbeeld onlangs op beleidsniveau benoemd zijn als topsectoren.
7. De positie van gediplomeerde mbo'ers groen op de arbeidsmarkt is relatief het sterkst wanneer zij na afstuderen aan mbo-groen een *hbo-opleiding* afgerond hebben. Dat komt onder meer tot uitdrukking in een hoger beroepsniveau, een hoger maandinkomen, en ook in vaker een functie in grotere bedrijven.

Verder onderzoek zal moeten uitwijzen in hoeverre zich op de arbeidsmarkt een polarisatietendens voltrekt tussen mbo-groen gediplomeerden met en zonder hbo, en zo ja hoe sterk die polarisatie zich manifesteert. In elk geval zal scherper zicht verkregen moeten worden op de toegevoegde arbeidsmarktwaarde van een hbo-opleiding.

8. Van de groep gediplomeerde mbo'ers groen in het onderzoek blijkt een behoorlijk deel vrij grote *arbeidsmarktmobiliteit* te vertonen: bijna driekwart van het cohort 2001 werkt na tien jaar niet meer in zijn eerste functie, en bijna 40 procent heeft inmiddels in drie of meer verschillende bedrijven gewerkt.

Ook de geneigdheid om zich expliciet te bekommeren om de eigen loopbaan is bij grote groepen aanwezig: zo zegt ruimt 60 procent bijvoorbeeld dat zij nadenkt over wat voor werk hij over vijf jaar graag zou willen doen.

Van organisaties gaan in uiteenlopende mate impulsen uit om loopbaan- en competentieontwikkeling van mbo'ers groen die daar werkzaam zijn te stimuleren, vaker in organisaties waar het cohort 2001 werkzaam is (46%) dan in organisaties waar het cohort 2007/2008 werkt (33%). Deze verschillen kunnen te maken hebben met het grotere aandeel hbo'ers in cohort 2001, relatief vaak werkzaam in grotere bedrijven.

Het lijkt erop dat in kleinere bedrijven competentieontwikkeling vooral informeel plaats vindt, door bijvoorbeeld leren op de werkplek en het leren van collega's: ruim 50 procent van het cohort 2007/2008 geeft dit aan.

9. Tijdens de beroepsloopbaan neemt het belang van bepaalde kennis en vaardigheden sterk toe, het onderzoek laat zien waar het dan met name om gaat. Meer of minder in het ver- lengde daarvan, maar ongetwijfeld ook met het oog op loopbaanambities laat het onder- zoek aan de hand van een lange lijst van mogelijke aandachtsgebieden voor scholing zien wat de *meest genoemde scholingsbehoeften* zijn. De top-tien ziet er als volgt uit: 1) pro- bleemoplossend vermogen, 2) vakkennis, 3) toepassen van kennis en technieken in de praktijk, 4) plannen, coördineren, organiseren van activiteiten, 5) overdragen van kennis, 6) initiatief/creativiteit, 7) aandacht voor welzijn en zorg voor mens, plant en dier, 8) contactue- le vaardigheden, 9) commerciële vaardigheden en 10) inzicht in milieu- en veiligheidsvoor- schriften.

Inhoudelijke ambities richten zich het vaakst op verbreding van het takenpakket en op spe- cialisering/verdieping in de functie.

10. In het algemeen *waarderen gediplomeerde mbo'ers groen* de door hen genoten mbo-groen opleiding ook na tien respectievelijk drie à vier jaar beroepservaring zeker niet negatief. Eerder lijkt het tegendeel het geval. Bijna driekwart zou ook nu nog voor dezelfde opleiding in mbo-groen kiezen, en anders dan zoveel jaar na afstuderen te verwachten was, waar- deert bijna tweederde de aansluiting tussen die opleiding en hun huidige functie als goed of voldoende.

Het intredeonderzoek heeft anderhalf jaar na afstuderen tekortkomingen gesignaleerd in de initiële opleidingen. Los daarvan bevat het huidige onderzoek aanwijzingen dat mbo-groen opleidingen voor grote groepen van hun ex-studenten van aansluitingsbetekenis zijn ook in

latere fasen van hun loopbaan, alsmede in bredere zin dan alleen voor het eigen opleidingsdomein.

*Vervolg: meerjarig onderzoeksprogramma*

Het nu voorliggende rapport is een uitvloeisel van eerder – eerst door Stoas Onderzoek, later door KBA – uitgevoerd loopbaanonderzoek. In dit (traditionele) loopbaanonderzoek zijn de afgelopen jaren afstudeercohorten mbo-groen uit verschillende jaren bevraagd naar hun actuele positie op de arbeidsmarkt. De opgeleverde informatie betrof steeds gegevens op geaggregeerd niveau: in elke nieuwe meting werd bij een afstudeercohort als geheel telkens een opname gemaakt op het moment van onderzoek zonder dat op individueel niveau loopbaanpaden in beeld zijn gebracht. In het huidige onderzoek is gebroken met deze traditie door eerder bevraagde respondenten i.c. uit de cohorten 2001 en 2007/2008 behalve naar hun positie op het moment van onderzoek (anno 2011) ook expliciet te vragen naar hun intredepositie vlak na diplomering. Door het retrospectieve karakter van deze gegevens is hun betekenis echter beperkt.

Voor de komende jaren is een onderzoeksprogramma uitgezet waarin opeenvolgende cohorten bevraagd worden en voor een onderzoeksdesign gekozen is waarmee een aantal beperkingen van het traditionele ondervangen kunnen worden. De kern daarvan is longitudinaal loopbaanonderzoek.

De eerste grondlegger van dit meerjarig onderzoeksprogramma is het recent verschenen rapport 'Intredeposities van mbo'ers-groen in 2010' (zie [www.kbanijmegen.nl](http://www.kbanijmegen.nl)). Dit programma wordt gesubsidieerd door het Ministerie van Economische zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) en moet leiden tot een robuust en voor beleid en praktijk functioneel informatiesysteem over de aansluiting tussen het groene beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. In dit rapport worden intredeposities van gediplomeerde mbo'ers groen op de arbeidsmarkt en in vervolgonderwijs ongeveer anderhalf jaar na diplomering systematisch beschreven. Vergelijkbare rapporten zullen geproduceerd worden over intredeposities van afstudeercohorten mbo groen in de komende jaren. Daardoor wordt de informatie over intredeposities steeds geactualiseerd en kan de ontwikkeling van intredeposities van jaar tot jaar gevolgd worden.

Intredeposities worden beschouwd als het startpunt van de loopbaan van mbo'ers groen. De respondenten uit de successieve afstudeercohorten die anderhalf jaar na afstuderen bevraagd zijn over hun intredepositie worden op verschillende momenten daarna – te beginnen drie jaar na afstuderen (de groep uit het bovengenoemde intrede-rapport voor het eerst in het najaar van

2012) – nog enige malen bevraagd over de actuele situatie in hun loopbaan. Daarmee wordt op individueel niveau systematisch informatie verkregen over de (verdere) loopbaan van gediplomeerde mbo'ers groen, hun competentie-ontwikkeling en scholingsbehoeften. Dit longitudinale loopbaanonderzoek vormt de kern van het meerjarig onderzoeksprogramma van EL&I dat de komende jaren verder ten uitvoer wordt gelegd. Daarin wordt via cohortbenaderingen informatie over intredeposities gecombineerd met informatie over de (verdere) loopbaanontwikkeling.

Het nu voorliggende onderzoek levert indicatief niet alleen inhoudelijk interessante bevindingen over loopbanen, maar heeft tevens een pilot-functie voor het longitudinale loopbaanonderzoek van de komende tijd. Als zodanig bevat het belangrijke vingerwijzigingen voor de vervolgstappen.

In de eerste plaats hebben deze betrekking op het systematisch gescheiden houden van de ontwikkeling van intredefuncties over de jaren heen en de ontwikkeling van de beroepsloopbaan alsmede het isoleren van beider effecten. In de tweede plaats gaat het om de adequate operationalisering van in de beroepsloopbaan relevante variabelen, waarbij onder meer ook vervolgstappen na mbo-groen in vervolgonderwijs cruciaal lijken voor de verdere loopbaanontwikkeling. In de derde plaats attendeert dit onderzoek uitdrukkelijk op de noodzaak om in de komende periode bij herhaalde metingen de nodige effort te richten op het minimaliseren van de steekproefmortaliteit. Tenslotte attenderen de resultaten nog eens expliciet op het belang van zo integraal mogelijke deelname aan het onderzoek door ex-studenten van aoc's, zodat ook individuele aoc's voor hun alumni-beleid optimaal profijt kunnen trekken uit de onderzoeksuitkomsten. In principe is er de mogelijkheid van aparte rapportages over de onderzoeksuitkomsten op instellingsniveau.



## Bijlagen

Overzicht 3.1 – Verdeling onderzoekspopulatie over opleidingsrichtingen (abs. aantallen en percentages)

	2001		2007/2008		Totaal	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Voedsel	5	7%	6	6%	11	6%
Dier	29	40%	65	60%	94	52%
Plant	10	14%	10	9%	20	11%
Groene ruimte en milieu	25	35%	15	14%	40	22%
Bloemen en tuincentrum	3	4%	12	11%	15	8%
Totaal	72	100%	108	100%	180	100%

Overzicht 3.2 – Onderzoekspopulatie naar niveau (abs. aantallen en percentages)

	2001		2007/2008		Totaal	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
BOL - niveau 1	-	-	-	-	-	-
BOL - niveau 2	6	8%	13	12%	19	11%
BOL - niveau 3	19	26%	27	25%	46	26%
BOL - niveau 4	47	65%	68	63%	115	64%
Totaal	72	100%	108	100%	180	100%

Overzicht 3.3 – Onderzoekspopulatie naar geslacht en leeftijd (abs. aantallen en percentages)

	2001		2007/2008		Totaal	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Man	39	54%	43	40%	82	46%
Vrouw	33	46%	65	60%	98	54%
t/m 23 jaar	-	-	57	53%	57	32%
24-29 jaar	22	31%	49	45%	71	40%
30 jaar en ouder	49	69%	2	2%	51	28%
Totaal	72	100%	108	100%	180	100%

Overzicht 4.1 – Sectoren waar mbo'ers groen mét en zonder hbo werkzaam zijn: percentages

	mét hbo	zonder hbo	Totaal
<i>Sectoren:</i>			
• Landbouw, visserij en bosbouw	18%	20%	20%
• Industrie	0%	9%	7%
• Groot- en detailhandel	9%	23%	21%
• Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	32%	11%	15%
• Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5%	14%	13%
• Overige sectoren	36%	22%	25%
<b>Totaal (N = 100%)</b>	<b>22</b>	<b>90</b>	<b>112</b>



Overzicht 5.1 – Verdeling van eerste versus huidige functies over sectoren: percentages

	Cohort 2001		Cohort 2007/2008		Totaal	
	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie
A. Landbouw, bosbouw en visserij	22%	20%	23%	19%	22%	20%
C. Industrie	6%	7%	2%	6%	4%	7%
G. Groot- en detailhandel	17%	13%	25%	30%	21%	21%
M. Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	15%	20%	17%	9%	16%	15%
N. Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	15%	13%	13%	13%	14%	13%
Overige sectoren	25%	27%	20%	23%	23%	24%
<b>Totaal (n = 100%)</b>	<b>n = 54</b>	<b>n = 54</b>	<b>n = 53</b>	<b>n = 53</b>	<b>n = 107</b>	<b>n = 107</b>

Overzicht 5.3 – Eerste en huidige functies in groene branches: percentages

	2001		2007/2008		Totaal	
	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie
• branche Voedsel	5%	4%	5%	9%	5%	6%
• branche Dier	25%	21%	45%	34%	35%	28%
• branche Plant	14%	11%	5%	5%	10%	8%
• branche Grond, infra en loonwerk	11%	5%	7%	5%	9%	5%
• branche Bloemen-/tuincentra	7%	5%	7%	7%	7%	6%
• branche Groene ruimte, natuur, milieu en recreatie	14%	14%	10%	12%	12%	13%
• -- overige groene branches	9%	13%	7%	5%	8%	9%
<b>Totaal werkzaam in groene branches</b>	<b>85%</b>	<b>73%</b>	<b>86%</b>	<b>78%</b>	<b>86%</b>	<b>75%</b>
<b>Niet werkzaam in groene branches</b>	<b>15%</b>	<b>27%</b>	<b>14%</b>	<b>22%</b>	<b>14%</b>	<b>25%</b>

Overzicht 5.4 – Verdeling van eerste versus huidige functies over beroepsgroepen (SBC 92) percentages

	Cohort 2001		Cohort 2007/2008		Totaal	
	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie
A. Elementaire beroepen	2%	4%	6%	6%	4%	5%
B. Lagere beroepen	43%	30%	47%	43%	45%	36%
C. Middelbare beroepen	43%	39%	42%	45%	42%	42%
D. Hogere beroepen	13%	28%	6%	6%	9%	17%
<b>Totaal (n = 100%)</b>	<b>n = 54</b>	<b>n = 54</b>	<b>n = 53</b>	<b>n = 53</b>	<b>n = 107</b>	<b>n = 107</b>

Overzicht 6.3 – Werkniveau waarop werkzaamheden in de praktijk worden uitgeoefend in eerste en huidige functie: percentages (n = max. 106)

	Werkniveau waarop de functie wordt uitgeoefend					
	Assisteren		Zelfstandig uitvoeren		Coördineren/ leidinggeven	
	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie
Ondernemen	56%	39%	39%	48%	5%	13%
Leiding geven, managen	44%	34%	39%	49%	17%	17%
Administreren, boekhouden	49%	40%	44%	49%	7%	12%
(Activiteiten) organiseren	43%	21%	47%	57%	10%	21%
Produceren (productie voedingsmiddelen/ melken, fokken en houden van dieren/ teelt )	39%	26%	46%	54%	16%	19%
Bewerken, verwerken	32%	19%	60%	64%	8%	17%
Verkopen, handel	37%	36%	51%	48%	12%	15%
Logistieke werkzaamheden	35%	28%	53%	52%	12%	20%
Zorgen voor, behandelen (plant, dier, mens)	27%	15%	59%	66%	14%	19%
Onderzoeken	38%	18%	49%	63%	13%	19%
Instrueren, lesgeven, doceren, trainen	38%	28%	48%	54%	13%	18%
Vormgeven, creëren, ontwerpen	49%	30%	45%	54%	6%	17%
Aanleggen, onderhouden, beheren	32%	23%	52%	60%	17%	18%
Voorlichten, adviseren en informeren	26%	16%	65%	66%	10%	18%
Dienst verlenen, service verlenen, bedienen	30%	8%	66%	81%	4%	11%
Andere werkzaamheden	23%	11%	68%	76%	9%	13%

Overzicht 6.4 – Werkniveau in de praktijk in eerste en huidige functie: percentages

	Cohort 2001		Cohort 2007/2008		Totaal	
	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie	eerste functie	huidige functie
<i>Werkniveau</i>						
volledig/overwegend assisterend	46%	19%	42%	37%	44%	27%
volledig/overwegend zelfstandig of coördinerend	54%	81%	58%	63%	56%	73%
<b>Totaal (n = 100%)</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>106</b>	<b>106</b>

Overzicht 6.5 – Belang van diverse kennis- en vaardigheidsaspecten in eerste en in huidige functie: percentages (n = max. 104)

	Van geen of gering belang			Van redelijk belang			Van groot belang		
	eerste functie	→	huidige functie	eerste functie	→	huidige functie	eerste functie	→	huidige functie
Vakkennis	6%	→	9%	33%	→	17%	62%	→	74%
Inzicht in informatie- & communicatietechnologie (incl. computergebruik)	15%	→	14%	43%	→	27%	41%	→	59%
Inzicht in bedrijfsvoering (organisatorisch, financieel, administratief)	26%	→	19%	37%	→	28%	38%	→	53%
Vreemde talen	40%	→	39%	43%	→	40%	18%	→	20%
Inzicht in milieu- en veiligheidsvoorschriften	18%	→	16%	43%	→	30%	38%	→	54%
Toepassen van kennis en technieken in de praktijk	9%	→	7%	30%	→	22%	61%	→	71%
Schrijfvaardigheid	15%	→	10%	43%	→	37%	42%	→	53%
Spreekvaardigheid	8%	→	3%	39%	→	30%	53%	→	67%
Rekenvaardigheden	15%	→	16%	44%	→	31%	41%	→	53%
Overdragen van kennis	8%	→	7%	42%	→	27%	50%	→	66%
Plannen, coördineren, organiseren van activiteiten	16%	→	10%	36%	→	35%	48%	→	55%
Oplossen van problemen	8%	→	3%	43%	→	27%	50%	→	70%
Contactuele vaardigheden	6%	→	4%	29%	→	22%	65%	→	74%
Werken in teamverband/samenwerken	3%	→	4%	28%	→	16%	69%	→	80%
Commerciële vaardigheden	16%	→	12%	39%	→	33%	45%	→	55%
Zelfstandigheid	5%	→	5%	32%	→	11%	63%	→	84%
Initiatief, creativiteit	6%	→	6%	38%	→	22%	56%	→	71%
Aanpassingsvermogen	3%	→	3%	33%	→	23%	64%	→	73%
Nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	5%	→	3%	24%	→	19%	71%	→	78%
Zelfstandig ondernemerschap	26%	→	26%	36%	→	28%	38%	→	47%
Maatschappelijke betrokkenheid	13%	→	7%	47%	→	38%	39%	→	56%
Aandacht voor duurzaamheid	12%	→	12%	40%	→	35%	47%	→	53%

*Overzicht 8.3 – Oordeel over het achteraf opnieuw kiezen voor de gevolgde opleiding mbo-groen per opleidingsrichting: percentages*

	cohort 2001	cohort 2007/2008	Totaal
<i>Achteraf gezien zou ik opnieuw kiezen voor de opleiding mbo-groen:</i>			
• opleidingsrichting Voedsel	60% (N = 5)	33% (N = 6)	45% (N = 11)
• opleidingsrichting Dier	86% (N = 29)	75% (N = 65)	79% (N = 94)
• opleidingsrichting Plant	70% (N = 10)	50% (N = 10)	60% (N = 20)
• opleidingsrichting Groene ruimte en milieu	67% (N = 24)	87% (N = 15)	74% (N = 39)
• opleidingsrichting Bloemen en tuincentrum	33% (N = 3)	75% (N = 12)	67% (N = 15)
<b>Totaal</b>	<b>73%</b> (N = 71)	<b>72%</b> (N = 108)	<b>73%</b> (N = 179)

