Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2007

Mijlpalen in sturing en transparantie



KENNISCENTRUM beroepsonderwijs arbeidsmarkt

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2007

Brancherapport



PRICEWATERHOUSECOOPERS

28 februari 2008

Inhoud

Samenvatting 5

Inleiding 11

1 Vergelijking referentiegroepen 15
Type instelling, opleidingssector en vooropleiding belangrijkste factoren in vergelijking benchmarkuitkomsten 15
Type instelling en opleidingssector van invloed op bouwstenen succes en deelnemersoordeel . . . 16
Leerweg en niveau leiden alleen tot verschillen op bouwsteen deelnemersoordeel 16
Toe- of afname aantal deelnemers van invloed op bouwsteen deelnemersoordeel 16
Urbanisatiegraad van invloed op bouwsteen succes 16
Invloed van vooropleiding complex van aard 16
Samenvattend: invloed externe factoren 18

2 De bouwsteen succes 19
Instellingssucces centrale indicator in benchmark 2007 19
Instellingssucces gestegen ten opzichte van 2006 19
Succescijfer beïnvloed door maatwerktrajecten 21
Overige succesindicatoren geven nader inzicht in score instellingssucces 22
Deelnemerssucces en instellingssucces tonen vergelijkbaar resultaat 22
Opleidingssucces verschilt sterk per sector 22
Startkwalificatiesucces voor het eerst in benchmark meegenomen 24
Intern opstroomresultaat nieuwe indicator in benchmark 24

3 De bouwsteen financiële prestaties 27
Kostenstructuur 2007 vergelijkbaar met 2006 27
Opbouw totale kosten in 2007 nauwelijks gewijzigd 27
Kostenstructuur overig 30
Aantal deelnemers per fte onderwijzend personeel licht gestegen 30
Financiële positie omvat kengetallen solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit 30
Solvabiliteit gemiddeld 50,8% en fors gespreid over instellingen 30
Rentabiliteit met 2,7% gemiddeld positief 31
Liquiditeit verschilt per instellingstype 32

4 De bouwsteen deelnemersoordeel 35
Analysemodel bouwsteen deelnemersoordeel 35
Totaalscores deelnemersoordeel liggen dicht bij elkaar 36
Indicatoren competenties en toetsing scoren het hoogst, faciliteiten en informatie het laagst 37
Rapportcijfer gelijk aan benchmark 2006 38
Achtergrondvariabelen beïnvloeden score 38

Bijlagen

A Referentiegroepen 41

B Achtergrondinformatie bouwsteen succes 43

C Achtergrondinformatie bouwsteen financiële prestaties 47

D Instrument voor bouwsteen maatschappij ontwikkeld 51

E Mogelijkheden bouwsteen medewerkers verkend 53

Samenvatting

De instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs in Nederland hebben in 2007 deelgenomen aan een tweede benchmarkonderzoek. Iedere deelnemende instelling heeft inmiddels een rapportage ontvangen waarin zijn gegevens worden vergeleken met die van andere instellingen. Het voorliggende brancherapport is bedoeld om op hoofdlijnen de uitkomsten op brancheniveau te presenteren. De benchmark 2007 omvat drie bouwstenen: succes (behaalde diploma's en doorstroom), financiële prestaties en deelnemersoordeel.

Instellingstype en vooropleiding beïnvloeden de scores

Benchmarken is het vergelijken van prestaties van instellingen. Om te borgen dat de vergelijkingen zoveel mogelijk worden toegepast op instellingen die ook werkelijk vergelijkbaar zijn, hebben wij referentiegroepen gevormd van instellingen met overeenkomstige kenmerken. Vervolgens hebben wij onderzocht of deze referentiegroepen verschillend scoren. Dat blijkt het geval te zijn, vooral voor de kenmerken instellingstypes/opleidingssectoren en vooropleiding.

Tabel S-1: Verschillen tussen referentiegroepen

Referentiegroep	Significante verschillen tussen referentiegroepen	
	Bouwsteen succes	Bouwsteen deelnemersoordeel
Type instelling en opleidingssector	Aoc's en 'groen' scoren het hoogst	Vakscholen en 'techniek' scoren het hoogst
Mix van leerwegen en niveaus	Geen effect	Instellingen met accent op beroepsopleidende leerweg niveau 3 en 4 scoren het hoogst
Toe- of afname deelnemers ten opzichte van 2005	Geen effect	Bij afname aantal deelnemers is de score hoger
Urbanisatie	Grote steden scoren lager	Geen effect
Vooropleiding nieuwe deelnemers	Samengesteld beeld: zie tekst hieronder	

Bron: Benchmark mbo 2007

Wat is nu de invloed van de mix van vooropleidingen van (nieuwe) deelnemers op de benchmarkprestaties? Die blijkt niet eenduidig vast te stellen. Het is in elk geval niet zo dat de benchmarkscores oplopen of juist aflopen naarmate de instelling meer nieuwe deelnemers met een 'hoge' of juist 'lage' vooropleiding heeft.

Er zijn vijf referentiegroepen gevormd:
1. accent op deelnemers met een vooropleiding zonder diploma;
2. accent op deelnemers met vmbo (exclusief theoretische leerweg, dus mavo);
3. accent op deelnemers met vmbo theoretische leerweg (mavo);
4. accent op deelnemers met mbo of hogere vooropleiding[1];
5. de overige instellingen.

1 *Het gaat ook hier om nieuwe deelnemers, dus niet om deelnemers die na een mbo-opleiding doorstromen naar een volgende mbo-opleiding.*

Op de bouwsteen succes scoort groep 4 (accent op de hoogste vooropleiding) het laagst en groep 2 (de een na laagste groep) het hoogst. Dit valt op, omdat als alleen de groep *deelnemers* wordt beschouwd, wél geldt 'hoe hoger de vooropleiding, hoe hoger de successcore'. Voor het deelnemersoordeel speelt iets dergelijks. Als de instellingen worden beschouwd, scoort groep 3 het hoogst en 4 het laagst, maar als alleen de groep *deelnemers* wordt beschouwd, geldt; hoe hoger de vooropleiding, hoe lager het deelnemersoordeel'.

Blijkbaar is bij een vergelijking tussen instellingen niet alleen de vooropleiding zelf van belang, maar ook de mix ervan.

Successcore gestegen ten opzichte van 2006

Het gemiddelde instellingssucces (dat is het aantal gediplomeerden van een instelling als percentage van het totale aantal instellingsverlaters) bedraagt in 2007 67,9%. Dat is het gemiddelde van de scores van alle instellingen, zonder rekening te houden met de omvang van de instelling. Wordt die omvang wel meegewogen[2], dan is het percentage 64,5. Dit percentage kan vergeleken worden met de 60,4% uit de benchmark 2006. Er is dus sprake van een substantiële stijging van het gemiddelde aantal gediplomeerde uitstromers. Gedeeltelijk kan die toegeschreven worden aan een completere registratie (voor het eerst was een volledig BRON-bestand beschikbaar), gedeeltelijk aan verbeterde prestaties in de sector. Samenvattend:

Tabel S-2: Instellingssucces

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)	Benchmark 2006 (gewogen)	Verschil 2006 - 2007
Instellingssucces	67,9%	64,5%	60,4%	4,1%

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

Voor het eerst is in de benchmark ook het startkwalificatiesucces betrokken. Startkwalificatiesucces is hetzelfde als instellingsucces (percentage van het aantal instellingsverlaters), met dien verstande dat het alleen gaat om diploma's die zijn behaald op niveau 2, 3 of 4. Bij de berekening van de succescijfers blijven deelnemers die instromen met een mbo-diploma op niveau 2, een havodiploma of hoger buiten beschouwing omdat zij al bij instroom een startkwalificatie hebben. Het startkwalificatiesucces is hoger dan het instellings-succes, omdat door het buiten beschouwing laten van deze deelnemers de noemer van de breuk kleiner is.

Tabel S-3: Startkwalificatiesucces

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Startkwalificatiesucces	68,3%	65,0%

Bron: Benchmark mbo 2007

Eveneens voor het eerst is het interne opstroomresultaat meegenomen, dat is het percentage deelnemers dat zich na het afronden van een opleiding inschrijft voor een volgende mbo-opleiding op een hoger niveau.

Tabel S-4: Intern opstroomresultaat

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Intern opstroomresultaat	48,6%	51,6%

Bron: Benchmark mbo 2007

2 *Met 'de omvang wordt meegewogen' wordt bedoeld dat de instelling zwaarder meetelt in het gemiddelde naarmate de omvang groter is.*

Het extern opstroomresultaat is het percentage deelnemers dat vanuit niveau 4 doorstroomt naar het hbo (vooral vanuit roc's is dat het geval).

Tabel S-5: Extern opstroomresultaat

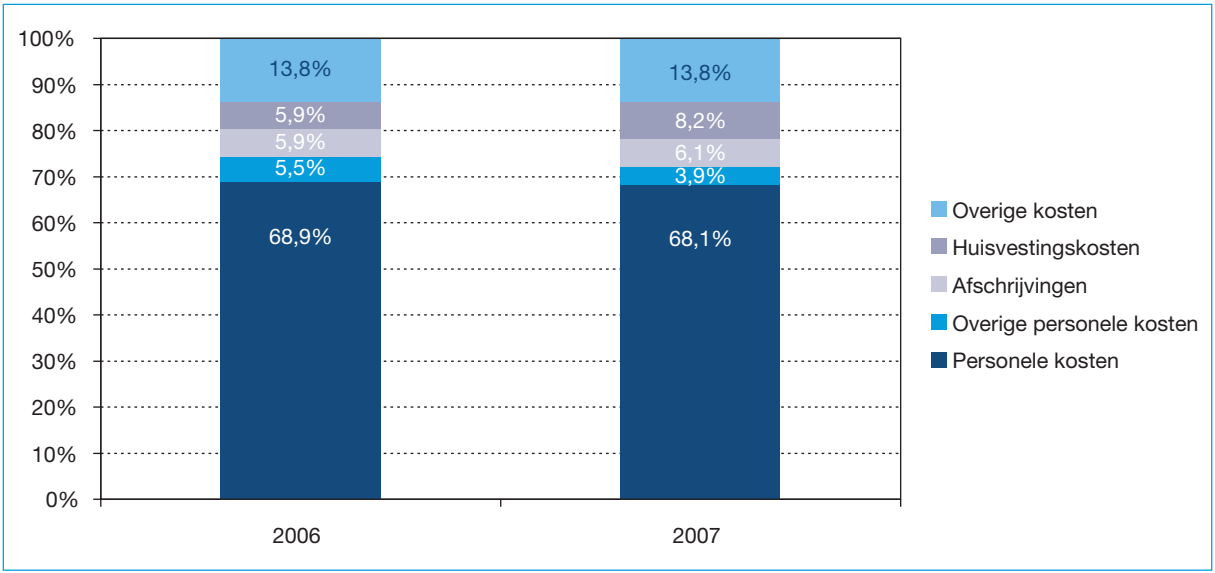
	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Extern opstroomresultaat	40,0%	43,4%

Bron: Benchmark mbo 2007

Kostenstructuur 2007 ten opzichte van 2006 nauwelijks gewijzigd

Het accent van de bouwsteen financiële prestaties heeft gelegen op een analyse van de kostenstructuur. Er blijken weinig wijzigingen ten opzichte van 2006 te zijn, zoals de beide figuren hierna laten zien.

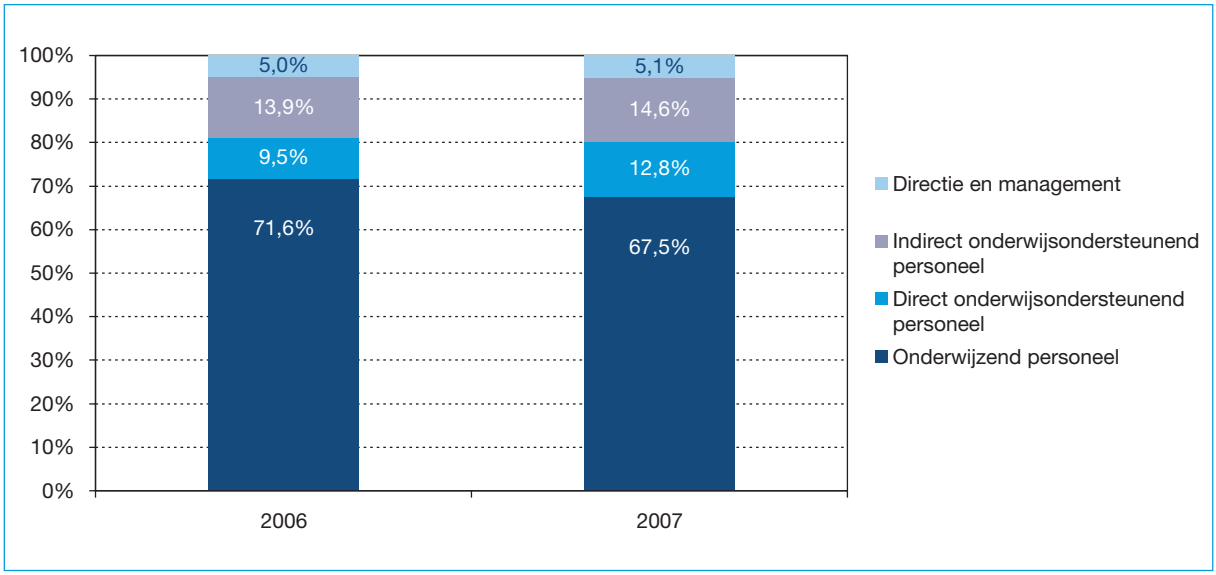
Figuur S-1: Opbouw totale kosten beroepsonderwijs benchmark 2007 en benchmark 2006



Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

Het aandeel huisvestingskosten in de totale kosten is iets gestegen, het aandeel personele kosten marginaal gedaald.

Figuur S-2: Opbouw personele kosten beroepsonderwijs benchmark 2007 en benchmark 2006



Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

Binnen de personele kosten is een verschuiving zichtbaar van onderwijzend personeel naar direct onderwijsondersteunend personeel. Het aandeel kosten van directie en management is nagenoeg ongewijzigd.

Enkele andere financiële kengetallen:

Tabel S-6: Overige financiële kengetallen kostenstructuur

	Benchmark 2007	Benchmark 2006	Verschil 2006 - 2007
Aandeel kosten inhuur in totale personeelskosten	6,4%	5,1%	1,3%
Personeelskosten per fte in loondienst	€ 54.390, -	€ 54.397, -	- € 7, -
Aantal deelnemers[3] per fte onderwijzend personeel	17,9	17,1	0,8

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

In de bouwsteen financiële prestaties zijn dit jaar voor het eerst ook enkele kengetallen over de financiële positie in kaart gebracht.

Tabel S-7: Kengetallen financiële positie

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Solvabiliteit	50,8%	49,5%
Rentabiliteit	2,7%	2,4%
Liquiditeit	1,4	1,2

Bron: Benchmark mbo 2007

3 *Gewogen naar bekostigingsfactor.*

Rapportcijfer deelnemers over de instelling gelijk aan 2006

Voor de inventarisatie van het deelnemersoordeel is gebruik gemaakt van het onderzoek van JOB (de jongerenorganisatie beroepsonderwijs): ODIN4. Het rapportcijfer dat deelnemers hun instelling geven is exact gelijk aan dat van 2006.

Tabel S-8: Rapportcijfer deelnemers over instelling

	Benchmark 2007	Benchmark 2006	Verschil 2006 - 2007
Rapportcijfer	6,4	6,4	0

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

De vakscholen scoren duidelijk beter dan aoc's en roc's. De indicatoren waar landelijk het hoogst op wordt gescoord, zijn competenties[4] (7,0) en toetsing[5] (6,9). Het laagst wordt gescoord op faciliteiten van de instelling en op informatie. Deelnemers met een lager vooropleidingsniveau en een lager opleidingsniveau oordelen positiever over hun instelling dan anderen.

Slot

De benchmark is uitgevoerd onder regie van de MBO Raad. Met de benchmark hopen de onderzoekers de instellingen aanknopingspunten te hebben geboden voor inzicht en verbetering.
De leden van de MBO Raad hebben onlangs besloten tot voortzetting van het benchmarktraject gedurende drie jaar. Daarbij zal prioriteit worden gegeven aan het in kaart brengen van de meervoudige maatschappelijke opdracht die de instellingen hebben: het leveren van een bijdrage aan de samenleving en meer specifiek aan de competentieontwikkeling van deelnemers, ook als geen diploma wordt behaald.
De benchmark is begeleid door PricewaterhouseCoopers en het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

4 *Leren om bijvoorbeeld met elkaar samen te werken of om problemen op te lossen.*
5 *Tijdigheid van aankondigen van een toets, tijdigheid van bekendmaken van de uitslag, inhoud en methodiek van toetsing.*

Inleiding

In 2007 hebben de instellingen in het mbo deelgenomen aan een of meer bouwstenen van de benchmark middelbaar beroepsonderwijs. De instellingen hebben inmiddels een individueel rapport ontvangen waarin hun resultaten worden vergeleken met die van anderen. Het rapport dat nu voor u ligt, is bedoeld om inzicht te bieden in de resultaten op brancheniveau. Het rapport is openbaar, maar bevat geen gegevens die tot individuele instellingen herleidbaar zijn. De afspraak is dat instellingen via het jaardocument hun prestaties openbaar zullen maken.

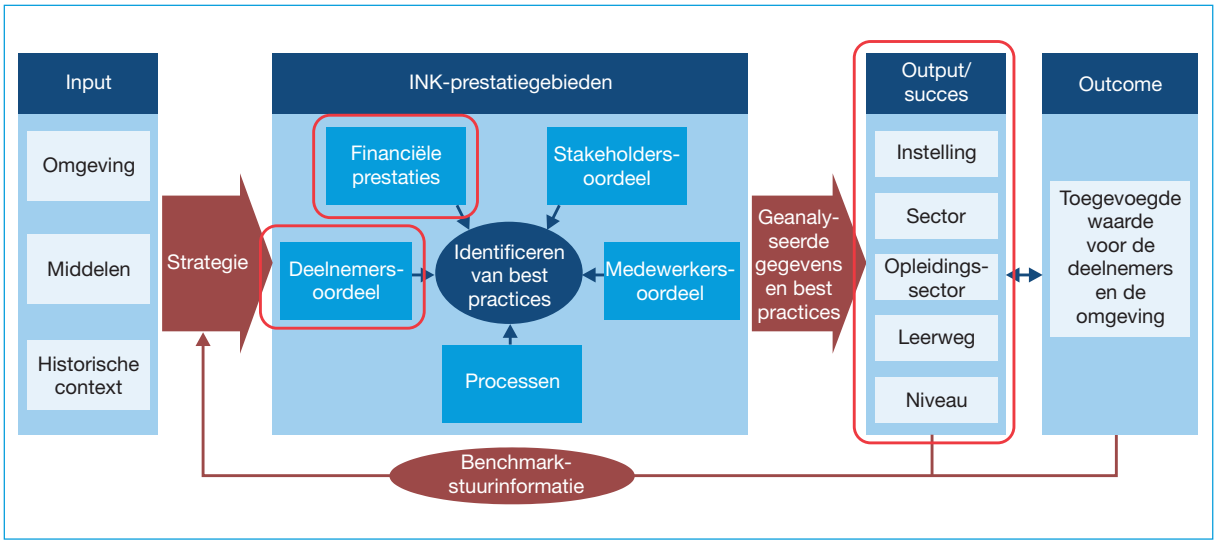
Ten opzichte van de eerste benchmark, die in 2006 is uitgevoerd, konden enkele verbeteringen worden doorgevoerd: méér succesindicatoren en een verfijndere kostenstructuur bijvoorbeeld. Daarmee ontstaat een robuuster en completer beeld van de instellingsprestaties. De onderzoekers – PricewaterhouseCoopers en het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt – hopen dat deze verbeterde benchmark bijdraagt aan verdere optimalisering van de prestaties in de sector, en danken al degenen die aan de benchmark hebben meegewerkt.

De benchmark is uitgevoerd onder regie van de MBO Raad. De stuurgroep strategische informatievoorziening en benchmark – bestaande uit vertegenwoordigers van de mbo-instellingen - heeft de voortgang en inhoud van de benchmark bewaakt. Werk- of pilotgroepen waarin deze instellingen eveneens zijn vertegenwoordigd, hebben onderdelen van de benchmark begeleid.

Benchmarkanalysemodel

Benchmarking is het vergelijken van instellingsprestaties met elkaar. Doel van de benchmark is om instellingen stuurinformatie te bieden waarmee zij hun prestaties kunnen verbeteren. Daarnaast heeft de benchmark ten doel om een bijdrage te leveren aan de horizontale en verticale verantwoording die instellingen afleggen. Het model dat in de benchmarks 2006 en 2007 is gebruikt, is afgebeeld in figuur I-1. Het model is geënt op het INK-model.

Figuur I-1: Benchmarkanalysemodel, met aanduiding onderdelen die in de benchmark 2007 zijn toegepast



Bron: PricewaterhouseCoopers

In de benchmark 2007 zijn drie bouwstenen uit het model daadwerkelijk toegepast: output/kwalificatiesucces, financiële prestaties en deelnemersoordeel. Verder zijn enkele inputfactoren geanalyseerd in de vorm van vergelijkingen binnen referentiegroepen, dat zijn groepen met vergelijkbare omgevingskenmerken. In het model zelf zijn meer bouwstenen opgenomen: in de eerste plaats de outcome (de toegevoegde waarde van het onderwijs voor de deelnemers en de omgeving), en verder het stakeholdersoordeel (van bijvoorbeeld bedrijfsleven of gemeenten), het medewerkersoordeel en een onderzoek naar de processen binnen de instellingen. Gezamenlijk geven de bouwstenen een meerdimensionaal beeld van de instellingsprestaties. Vanuit de verschillende prestatiegebieden en de output en outcome kunnen vervolgens best practices worden benoemd, dat zijn instellingen die op alle onderdelen goed weten te presteren. Deze meerdimensionale benadering voorkomt dat het accent eenzijdig komt te liggen op één van de prestatiegebieden.

In de benchmark 2007 zijn nog geen best practices genoemd en zijn evenmin uitkomsten van bouwstenen met elkaar in verband gebracht. Belangrijkste reden daarvoor is dat in deze benchmark nog geen onderzoek is gedaan naar de outcome. De ‘productie’ van instellingen is alleen meegenomen voor zover het ging om de output, het aantal diploma’s[6]. Daarmee is een kernelement van de sector, de meervoudige maatschappelijke opdracht van het mbo, nog buiten beeld gebleven. Het in kaart brengen van deze outcome is dan ook een van de belangrijkste opdrachten voor de benchmark in de komende jaren.

De leden van de MBO Raad hebben inmiddels besloten het benchmarktraject voor een periode van drie jaar voort te zetten en het in beeld brengen van de outcome daarbij prioriteit te geven. In de benchmark 2007 is als eerste stap daarvoor een verkenning uitgevoerd naar de wijze waarop extern arbeidsmarktsucces kan worden meegenomen in de benchmark. Verder heeft een pilotgroep zich gebogen over een uniforme registratie van uitvalsredenen (redenen waarom deelnemers het mbo verlaten zonder dat een diploma is behaald of een afgesproken onderwijsdoel is behaald). Uit de pilot bleek dat een uniforme registratie op basis van de afgesproken criteria mogelijk is. Het is nu zaak dat alle instellingen deze registratie gaan gebruiken.

Of en zo ja wanneer de benchmark wordt uitgebreid met de bouwstenen stakeholdersoordeel, medewerkersoordeel en processen is een vraag die in de komende tijd moet worden beantwoord na zorgvuldige afweging van kosten en baten. Ter voorbereiding is in het kader van de benchmark 2007 een eerste instrument ontwikkeld voor het meten van het stakeholdersoordeel en is verkend wat de mogelijkheden zijn voor het meten van het medewerkersoordeel.

6 *Nog exclusief de maatwerktrajecten, waarin deelnemers weliswaar geen diploma behalen maar wel een vooraf afgesproken leerdoel kunnen behalen.*

Brede deelname leidt tot robuuste uitkomsten

Evenals vorig jaar richt de benchmark zich op regionale opleidingencentra (roc's), agrarische opleidingscentra (aoc's), vakscholen en een kleine categorie overige instellingen (hogescholen met mbo-afdelingen en instellingen voor zintuiglijk gehandicapten met mbo-opleidingen). De benchmark heeft betrekking op het beroepsonderwijs en dus niet op de volwasseneneducatie, de inburgeringtrajecten en het contractonderwijs van de instellingen. In tabel I-1 is een overzicht van het aantal deelnemers per bouwsteen opgenomen.

Tabel I-1: Aantal deelnemende instellingen

Type instelling	Aantal deelnemers per bouwsteen			Totaal aantal deelnemende instellingen
	Succes	Financiële prestaties	Deelnemersoordeel	
Roc's	40	37	30	40
Aoc's	11	7	9	11
Vakscholen	13	10	11	13
Overige instellingen	5	0	0	5
Totaal	**69**	**54**	**50**	**69**

Bron: Benchmark mbo 2007

Opbouw rapport

Het rapport begint met een hoofdstuk over de invloed van omgevingsfactoren, zichtbaar gemaakt in de vergelijking tussen referentiegroepen. In de drie hoofdstukken daarna staat steeds één bouwsteen centraal, respectievelijk de bouwstenen succes, financiële prestaties en deelnemersoordeel. De bijlagen bevatten achtergrondinformatie over de verschillende benchmarkonderdelen.

Het benchmarkrapport richt zich op de prestaties van instellingen. Of de instelling groot of klein van omvang is, is minder van belang. Bij het weergeven van gemiddelden wordt dan ook uitgegaan van ongewogen resultaten: elke instelling telt even zwaar mee.
Op enkele plaatsen in het rapport worden cijfers weergegeven waarbij de omvang van de instelling wel is betrokken: gewogen resultaten. Als daarvan sprake is, wordt dit expliciet vermeld.

1 Vergelijking referentiegroepen

1.01 In dit hoofdstuk gaan wij in op de invloed van externe of in elk geval moeilijk op korte termijn te beïnvloeden factoren die een rol spelen bij de benchmarkuitkomsten. Dit doen wij door het vergelijken van benchmarkuitkomsten in referentiegroepen, dat zijn groepen instellingen met vergelijkbare kenmerken. Daarmee willen wij overigens niet suggereren dat verbeterpunten voor een instelling alleen te vinden zijn binnen de eigen referentiegroep; ook buiten de eigen referentiegroep kunnen aanknopingspunten voor verbetering worden gevonden.

Type instelling, opleidingssector en vooropleiding belangrijkste factoren in vergelijking benchmarkuitkomsten

1.02 De stuurgroep strategische informatievoorziening en benchmark heeft acht kenmerken benoemd die binnen de toegepaste benchmarkbouwstenen van belang kunnen zijn. Er zijn groepen gevormd van instellingen met dezelfde mix van kenmerken. Het gaat in dit rapport dus niet om bijvoorbeeld het kwalificatiesucces van deelnemers met een bepaalde vooropleiding, maar om het succes van instellingen met een vergelijkbare mix van vooropleidingen van deelnemers. Dat deze twee benaderingen niet tot dezelfde conclusies leiden, zal verderop in dit hoofdstuk blijken. In bijlage A is een overzicht opgenomen waarin alle referentiegroepen worden gedefinieerd.

1.03 Nadat de referentiegroepen waren geïdentificeerd, hebben wij onderzocht of de benchmarkuitkomsten op de bouwstenen succes en deelnemersoordeel[7] van elkaar verschillen. Bijvoorbeeld of de successcore van instellingen met het accent op deelnemers met een ‘laag’ vooropleidingsniveau afwijkt van dat van instellingen met het accent op deelnemers met een ‘hoog’ vooropleidingsniveau. Alleen significante verschillen zijn meegenomen, dat wil zeggen verschillen waarvan vaststaat dat ze niet op toeval kunnen berusten. Dit leidde tot het volgende beeld:

a het type instelling (roc, aoc of vakschool): er zijn verschillen voor beide bouwstenen;
b de opleidingssector: verschillen voor beide bouwstenen;
c leerweg/niveau (de indelingscriteria zijn samengevoegd vanwege de grote overlap): alleen verschil voor de bouwsteen deelnemersoordeel;
d de omvang van de instelling: geen significante verschillen;
e de toe- of afname van bekostigde deelnemers: gemengd beeld;
f de urbanisatiegraad: alleen verschil voor de bouwsteen succes;
g de vooropleiding van nieuwe deelnemers: gemengd beeld.

1.04 In de paragrafen hierna gaan wij nader op de gevonden verschillen in. In zijn algemeenheid zijn de verschillen het duidelijkst voor de bouwsteen deelnemersoordeel.

7 *Voor de bouwsteen succes de centrale indicator instellingssucces en voor de bouwsteen deelnemersoordeel de totaalscore. Voor de bouwsteen financiële is geen vergelijking gemaakt.*

Type instelling en opleidingssector van invloed op bouwstenen succes en deelnemersoordeel

1.05 Aoc's blijken op de bouwsteen succes hoger te scoren dan de roc's en vakscholen. Op de bouwsteen deelnemersoordeel scoren de vakscholen het hoogst. Parallel daaraan scoren instellingen met het accent op de opleidingssector 'groen' het hoogste op de bouwsteen succes en instellingen met het accent op 'techniek' op de bouwsteen deelnemersoordeel. De indelingscriteria overlappen elkaar maar zijn niet identiek: tot de groep instellingen met het accent op bouw of techniek behoren ook enkele roc's.

Leerweg en niveau leiden alleen tot verschillen op bouwsteen deelnemersoordeel

1.06 Instellingen in de referentiegroep bol hoog (relatief veel bol-deelnemers op niveau 3 en 4) behalen een hogere score op de bouwsteen deelnemersoordeel dan de andere groepen. Opvallend is dat dit niet geldt voor de bouwsteen succes, anders dan de onderzoekers aanvankelijk hadden gedacht. Hier wordt het verschil zichtbaar tussen een benadering waarbij groepen deelnemers centraal staan en een benadering waar instellingsprestaties centraal staan. Deelnemers op niveau 4 behalen vaker een diploma dan deelnemers op niveau 1, maar instellingen met relatief veel deelnemers op niveau 4 scoren op de bouwsteen succes niet significant beter dan andere instellingen.

1.07 Deze bevinding is uit twee oorzaken te verklaren. In de eerste plaats is het percentage deelnemers op niveau 1 niet groot en beïnvloedt het dus de totaalscore niet in hoge mate. In de tweede plaats blijkt de successcore van deelnemers niet alleen samen te hangen met hun eigen leerweg/niveau maar ook met de samenstelling van de deelnemersgroep van de instelling waar zij onderwijs volgen.

Toe- of afname aantal deelnemers van invloed op bouwsteen deelnemersoordeel

1.08 De toe- of afname van het aantal deelnemers ten opzichte van 2005 is niet van invloed op de bouwsteen succes. Voor de bouwsteen deelnemersoordeel is die invloed wél zichtbaar: hoe groter de toename, hoe lager de score.

Urbanisatiegraad van invloed op bouwsteen succes

1.09 Instellingen in grote steden behalen lagere scores op de bouwsteen succes dan andere instellingen. Opvallend is dat die constatering niet geldt als alleen gelet wordt op de roc's: de successcore van roc's in grote steden wijkt niet significant af van de score buiten de grote steden. Voor met name vakscholen geldt dat wél.

Invloed van vooropleiding complex van aard

1.10 Het indelingscriterium 'vooropleiding' – van nieuwe deelnemers – heeft geleid tot de vorming van vijf referentiegroepen. De nu volgende tabel laat de scores per referentiegroep zien. De referentiegroepen staan op volgorde van 'laag' naar 'hoog' met uitzondering van de laatste groep. De scores zijn berekend als gemiddelde van de instellingsscores. De omvang van de instellingen heeft dus niet meegewogen.

Tabel 1-1: Scores per bouwsteen per vooropleidingsmix ongewogen

Nr	Referentiegroep op basis van vooropleidingsmix nieuwe deelnemers	Score bouwsteen succes	Score bouwsteen deelnemersoordeel
1	Minimaal 33% vooropleiding zonder diploma	66,4%	6,3
2	Minimaal 35% vooropleiding vmbo exclusief theoretische leerweg	70,9%	6,4
3	Minimaal 35% vooropleiding vmbo theoretische leerweg	67,3%	6,7
4	Minimaal 18% vooropleiding mbo of hoger[8]	65,4%	6,1
5	Overig	67,4%	6,2

Bron: Benchmark mbo 2007

1.11 Wat opvalt in de tabel is dat er geen lineair scoreverloop is: het is niet zo dat de scores van groep 1 tot en met 4 lineair oplopen of aflopen. Zo is het kwalificatiesucces van groep 2 het hoogst, gevolgd door 5, 3, 1 en 4. In de bouwsteen deelnemersoordeel is het verloop overigens weer anders: 3, 2, 1, 5 en 4.

1.12 Ook hier blijkt dus het verschil tussen een benadering op basis van referentiegroepen van instellingen, zoals in de tabel, en groepen deelnemers. Bezien we bijvoorbeeld alleen de groep deelnemers met een lage vooropleiding, dan geldt dat zij minder vaak een diploma behalen dan deelnemers met een hogere vooropleiding, maar dat is in de referentiegroepen niet terug te zien. Deelnemers met een bepaald vooropleidingsniveau scoren anders naarmate de mix in hun school anders is.

1.13 Nadere analyse leert bovendien dat het scoreverloop in aoc's, roc's en vakscholen verschilt.

1.14 Tot slot blijkt dat ook binnen de referentiegroepen de scores van individuele instellingen duidelijk uiteenlopen. Met andere woorden: ook binnen een groep met een gemiddeld lage score zijn er instellingen die hoog scoren en andersom. Soms zijn de scoreverschillen binnen een referentiegroep groter dan de verschillen tussen de groepen.

1.15 Al met al concluderen wij dat de samenhang tussen vooropleiding van deelnemers en de benchmarkscores complex is. Naast het instroomniveau spelen in elk geval het instellingstype en de mix van deelnemers een rol. Het feit dat ook binnen de referentiegroepen sprake is van uiteenlopende scores betekent dat er ondanks de invloed van de vooropleiding van deelnemers aanknopingspunten zijn voor het leren van (of aan) andere instellingen.

8 *Het gaat ook in deze referentiegroep om nieuwe deelnemers, dus niet om deelnemers die na het behalen van een mbo-diploma direct doorstromen naar een volgende mbo-opleiding.*

Samenvattend: invloed externe factoren

1.16 Onderstaande tabel 1-2 toont een samenvattend overzicht van de factoren die van significante invloed bleken te zijn.

Tabel 1-2: Verschillen tussen referentiegroepen

Referentiegroep	Significante verschillen tussen referentiegroepen	
	Bouwsteen succes	Bouwsteen deelnemersoordeel
Type instelling en opleidingssector	Aoc's en 'groen' scoren het hoogst	Vakscholen en 'techniek' scoren het hoogst
Mix van leerwegen en niveaus	Geen effect	Instellingen met accent op beroepsopleidende leerweg niveau 3 en 4 scoren het hoogst
Toe- of afname deelnemers ten opzichte van 2005	Geen effect	Bij afname aantal deelnemers is de score hoger
Urbanisatie	Grote steden scoren lager	Geen effect
Vooropleiding nieuwe deelnemers	Samengesteld beeld: zie tekst	

Bron: Benchmark mbo 2007

2 De bouwsteen succes

2.01 In dit hoofdstuk staat de bouwsteen succes centraal. Succes is de bijdrage die de instellingen leveren aan de competentieontwikkeling van de deelnemers met het oog op hun leer- en arbeidsloopbaan.

2.02 De gegevens zijn, tenzij anders is vermeld, geput uit BRON 2005 – 2006. Omdat alle instellingen in BRON zijn opgenomen, hebben de succescijfers in dit rapport in principe ook betrekking op alle mbo-instellingen. In totaal betreft het 505.735 deelnemers. In een aantal analyses hebben wij echter twee instellingen buiten beschouwing moeten laten omdat door tussentijdse wijzigingen geen totaalbeeld over het hele jaar kon worden verkregen.

2.03 Ten opzichte van de benchmark 2006 is de bouwsteen succes inhoudelijk niet gewijzigd, maar wel is de invulling en daarmee de zeggingskracht verbeterd:

a De gegevens uit BRON 2005 – 2006 zijn kwalitatief beter dan de gegevens uit het in de vorige benchmark gebruikte BRON 2004 – 2005, omdat dit gegevens uit de periode van schaduwdraaien met het onderwijsnummer betrof. De huidige gegevens beschouwen de onderzoekers als valide en betrouwbaar.
b Er kan een eerste vergelijking tussen twee jaren worden gemaakt[9].
c Anders dan in de vorige benchmark kunnen nu ook cijfers over doorstroomsucces worden gepresenteerd.
d Eveneens kunnen nu cijfers over het startkwalificatiesucces worden getoond.
e Daarnaast geeft de pilot van de registratie uitvalsredenen een eerste inzicht.

Instellingssucces centrale indicator in benchmark 2007

2.04 Voor het bepalen van succes van instellingen zijn meerdere indicatoren mogelijk. Wij hebben deze factoren samengebracht in een analysemodel, dat in bijlage B wordt toegelicht. In het model wordt het instellingssucces (zie definitie hieronder) op dit moment als de centrale indicator voor kwalificatiesucces gezien. Andere indicatoren voor kwalificatiesucces zijn wel onderzocht en worden in dit rapport ook besproken, maar dienen vooral als verdieping en mogelijke verklaring van het instellingssucces. Naast het kwalificatiesucces is ook het extern arbeidsmarktsucces van belang, dat is het percentage deelnemers dat succesvol is op de arbeidsmarkt. Omdat dit nog niet kon worden gemeten, is deze indicator niet ingevuld. Wel is een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop deze indicator in een volgende benchmark kan worden opgenomen. Zie hiervoor bijlage B vanaf alinea 08.

Instellingssucces gestegen ten opzichte van 2006

Definitie instellingssucces

$$\frac{\text{Aantal gediplomeerden van een instelling in een jaar}}{\text{Aantal gediplomeerden + aantal ongediplomeerde verlaters van die instelling in dat jaar}}$$

9 *De vergelijking moet met enige voorzichtigheid worden bezien omdat de cijfers van 2006 slechts betrekking hadden op 28 instellingen*

2.05 Het gaat om aantal gediplomeerden ongeacht hun studieduur en ongeacht het feit of de gediplomeerde deelnemer de instelling heeft verlaten of dat de gediplomeerde deelnemer nog steeds een opleiding volgt (doorstroom). Een deelnemer is instellingsverlater als op een inschrijving per 1-10-2005 per 1-10-2006 geen inschrijving bij dezelfde instelling is gevolgd.

2.06 Instellingssucces benadert het behalen van diploma's vanuit het perspectief van de instelling. Omdat ook benchmarking het perspectief van de instelling(sprestaties) hanteert, is het instellingssucces gekozen als centrale succesindicator. In tabel 2-1 worden de scores weergegeven.

Tabel 2-1: Instellingssucces

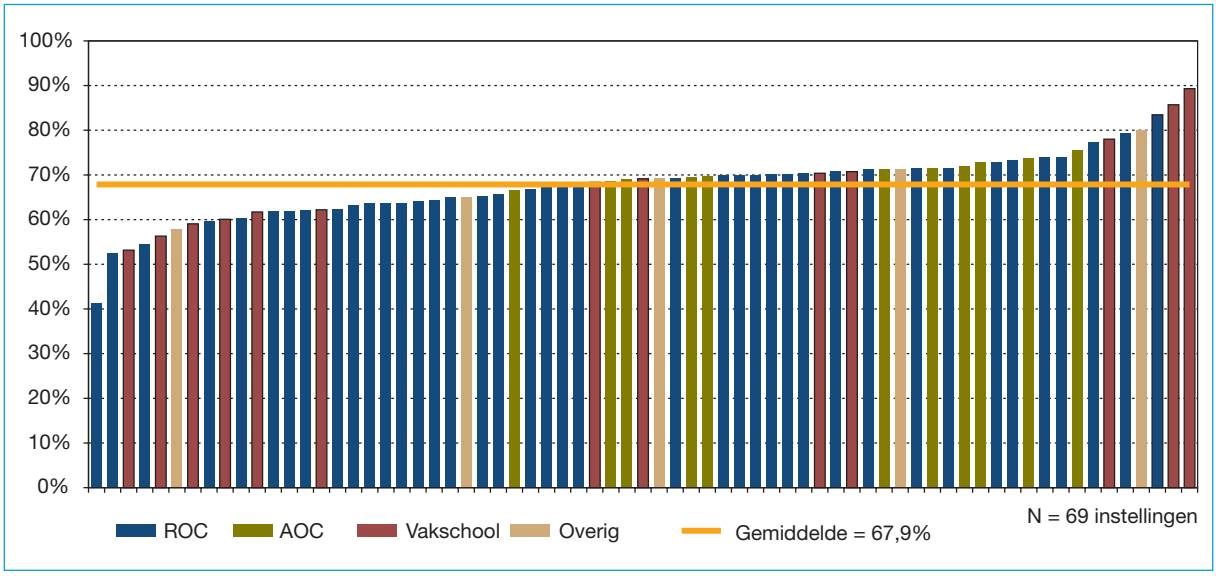
	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)	Benchmark 2006 (gewogen)	Verschil 2006 - 2007
Instellingssucces	67,9%	64,5%	60,4%	4,1%

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

2.07 Het gemiddelde instellingssucces bedraagt 67,9%. Dat is het gemiddelde van alle instellingsscores, ongeacht hun omvang. Voor benchmarkdoeleinden is dat het meest zuiver, omdat daar immers de instellingsprestaties centraal staan. Zou echter de omvang van de instellingen worden meegewogen, dan zou het gemiddelde in de benchmark 2007 64,5% bedragen. Daarmee is sprake van een substantiële stijging ten opzichte van 2006, toen het gewogen gemiddelde 60,4% bedroeg.

2.08 In figuur 2-1 wordt de totaalscore van alle instellingen getoond.

Figuur 2-1: Rangorde instellingssucces



Bron: Benchmark mbo 2007

2.09 De scores in de rangorde lopen over het algemeen geleidelijk op, maar er is één uitbijter aan de linkerkant. De scores variëren van 41,2% tot 89,3%. In de figuur zijn de roc's, aoc's en vakscholen verschillend gekleurd. Daardoor is te zien dat de meeste aoc's bovengemiddeld scoren, en dat de scores van de vakscholen gespreid zijn maar oververtegenwoordigd bij de benedengemiddelde scores. De roc's zijn over de gehele range gespreid. Gemiddeld scoren aoc's het hoogst, zoals te zien is in tabel 2-2. Een vergelijking

met 2006 kan niet verantwoord worden gemaakt, omdat de cijfers over 2006 betrekking hadden op 28 instellingen. Dit aantal is te klein om nog te kunnen onderverdelen.

Tabel 2-2: Instellingssucces per type instelling (ongewogen)

	Aoc	Roc	Vakschool	Gemiddeld
Instellingssucces	70,9%	65,5%	68,0%	67,9%

Bron: Benchmark mbo 2007

2.10 De succescijfers per leerweg geven aan dat het succes van de beroepsopleidende leerweg (bol) in deeltijd achterblijft bij dat van de andere leerwegen. Het betreft hier echter een gering percentage deelnemers met daarbinnen een groot aantal deelnemers die maatwerktrajecten volgen. Interessant is dat de scores van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) hoger zijn dan die van de bol voltijd. Dat is opmerkelijk, omdat de bol meer deelnemers telt die een opleiding op niveau 3 of 4 volgen en deze deelnemers een hogere successcore behalen. Dit betekent opnieuw dat factoren niet geïsoleerd bezien kunnen worden: niet alleen het opleidingsniveau is van belang maar ook de setting waarin de opleiding wordt gevolgd.

Tabel 2-3: Instellingssucces per leerweg (ongewogen)

	Bbl	Bol deeltijd	Bol voltijd	Examendeelnemers
Instellingssucces	72,3%	51,6%	68,5%	70,7%

Bron: Benchmark mbo 2007

2.11 Als we niet de instelling maar de groep deelnemers bezien, geldt dat het instellingssucces toeneemt met het opleidingsniveau. De scores zijn respectievelijk 58% (niveau 1), 61%, 70% en 70% (niveau 4).

Succescijfer beïnvloed door maatwerktrajecten

2.12 De succescijfers in de benchmark worden beïnvloed door het feit dat met goed gevolg afgesloten maatwerktrajecten niet worden meegeteld in de succescijfers. Maatwerktrajecten leiden niet tot diploma's (daarvoor zijn ze ook niet opgezet) maar wel tot certificaten of deelkwalificaties. Deelnemers die een maatwerktraject met goed gevolg hebben afgesloten, kunnen echter niet worden meegenomen in de succescijfers. De gegevens die hiervoor nodig zijn, zijn niet beschikbaar. Dit betekent een consequente onderschatting van het daadwerkelijk succes van instellingen. Voor instellingen met een relatief hoog percentage deelnemers aan maatwerktrajecten kan dit betekenen dat hun succespercentage zwaarder wordt onderschat dan het gemiddelde.

2.13 Om ondanks het ontbreken van de gegevens over maatwerktrajecten een benadering te kunnen geven van het effect, hebben wij het succespercentage uitgesplitst naar deelnemers tot en met 23 jaar en deelnemers ouder dan 23 jaar, met als vooronderstelling is dat oudere deelnemers vaker deelnemen aan maatwerktrajecten dan jongere deelnemers en dat daarom het succespercentage van oudere deelnemers gedefinieerd als het aantal diploma's lager zal zijn.

2.14 De analyse laat een wisselend beeld zien. Het instellingssucces van oudere deelnemers is ongewogen iets hoger dan dat van jongere deelnemers: 67,8% tegen 66,5%. De gewogen succescijfers van oudere deelnemers zijn wél lager dan die van jongere deelnemers: 63,0% tegen 67,1%. Echter, ook de mix van vooropleidingen blijkt bij nadere analyse een rol te spelen bij de verschillen.

2.15 Al met al kan de invloed van het aantal oudere deelnemers op de successcore als geïsoleerde factor moeilijk worden vastgesteld.

Overige succesindicatoren geven nader inzicht in score instellingssucces

2.16 Naast het instellingssucces hebben wij het deelnemerssucces, het opleidingssucces en het startkwalificatiesucces geanalyseerd. Hierna van elke indicator een korte bespreking.

Deelnemerssucces en instellingssucces tonen vergelijkbaar resultaat

2.17 Deelnemerssucces benadert het kwalificatiesucces vanuit het perspectief van de deelnemer. Het gaat om het aantal deelnemers dat in een jaar een diploma heeft behaald, ongeacht de instelling waar zij dit hebben behaald.

Definitie deelnemerssucces

$$\frac{\text{Aantal gediplomeerden dat het mbo in een jaar verlaat}}{\text{Aantal deelnemers dat het mbo in dat jaar verlaat}}$$

2.18 Tabel 2-4 toont het gemiddelde van de cijfers per instelling met daarna ter vergelijking nogmaals de cijfers voor het instellingssucces.

Tabel 2-4: Deelnemerssucces

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)	Benchmark 2006 (gewogen)	Verschil 2006 - 2007
Deelnemerssucces	68,4%	65,6%	61,0%	4,6%
Ter vergelijking: instellingssucces	67,9%	64,5%	60,4%	4,1%

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

2.19 Instellingssucces en deelnemerssucces lopen niet ver uiteen. Het deelnemerssucces is met 4,6% gestegen ten opzichte van de vorige benchmark. Deze stijging kan deels (wij schatten 3%) worden verklaard doordat sinds de start van BRON nu een jaar langer gegevens zijn geregistreerd en het bestand dus completer is geworden. De overige stijging is te verklaren door verbetering van prestaties.

2.20 Ook voor het deelnemerssucces geldt dat als we niet de instelling maar de groep deelnemers bezien, het succes toeneemt met het opleidingsniveau. De scores zijn respectievelijk 42% (niveau 1), 49%, 69% en 77% (niveau 4).

Opleidingssucces verschilt sterk per sector

2.21 Bij het opleidingssucces staat de opleidingssector centraal. Onderscheiden worden de sectoren economie, groen, techniek, zorg en welzijn en (sinds 2006) de experimentele opleidingen die vallen onder een combinatie van sectoren. Het gaat om de vraag hoe hoog het percentage gediplomeerden per opleidingssector per instelling is. Deelnemers die zonder diploma overstappen naar een andere sector, tellen dus niet mee (overstappers na het behalen van een diploma wel). Deelnemers die binnen een sector

overstappen van de ene opleiding naar de andere, worden niet als overstappers geteld. De definitie luidt als volgt.

Definitie opleidingssucces

$$\frac{\text{Aantal gediplomeerden dat de opleidingssector in een jaar verlaat}}{\text{Aantal deelnemers dat de opleidingssector in dat jaar verlaat}}$$

2.22 Tabel 2-5 toont de cijfers. Het gaat om het gemiddelde van de scores per opleidingssector per instelling. De scores per opleidingssector leiden in elke instelling tot een gemiddelde totaalscore voor opleidingssucces.

Tabel 2-5: Opleidingssucces per instelling

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)	Benchmark 2006 (gewogen)	Verschil 2006 - 2007
Opleidingssucces	64,3%	61,1%	55,5%	5,6%

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

2.23 Het opleidingssucces van aoc's en vakscholen verschilt niet veel, dat van roc's ligt lager.

Tabel 2-6: Opleidingssucces per type instelling ongewogen

	Aoc	Roc	Vakschool	Gemiddeld
Opleidingssucces	68,6%	62,0%	67,0%	64,3%

Bron: Benchmark mbo 2007

2.24 Het opleidingssucces verschilt per sector en de verschillen zijn aanzienlijk, zoals tabel 2-7 aantoont. Het succes van de sector economie is met 59,8% duidelijk lager dan de combinatie van sectoren (74,3%) en groen (70,0%). Verder laat de tabel zien dat het succespercentage van alle sectoren ten opzichte van de benchmark 2006 is gestegen, het meest dat van de sector techniek. In tabel 2-7 worden niet de cijfers per instelling gegeven, maar per opleidingssector.

Tabel 2-7: Opleidingssucces per opleidingssector, benchmark 2006 en 2007

Sector	Gemiddelde in benchmark 2007	Benchmark 2006	Verschil 2006 - 2007
Economie	59,8%	51,6%	8,2%
Groen	70,0%	66,4%	3,6%
Techniek	61,7%	53,1%	8,6%
Zorg en welzijn	67,5%	60,7%	6,8%
Combinatie	74,3%	-	-

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

Startkwalificatiesucces voor het eerst in benchmark meegenomen

2.25 Startkwalificatiesucces is hetzelfde als instellingsucces, met dien verstande dat het hier alleen gaat om diploma's die zijn behaald op niveau 2, 3 of 4. Bij de berekening van de succescijfers blijven deelnemers die instromen met een mbo-diploma op niveau 2 of met een havodiploma of hoger buiten beschouwing omdat zij al bij instroom een startkwalificatie hebben. Het startkwalificatiesucces kon in de vorige benchmark nog niet meegenomen worden omdat de gegevens nog niet beschikbaar waren. In deze benchmark kan dat wel. De cijfers zijn geput uit BRON, terwijl de groep deelnemers met een eerder havodiploma of hoger diploma is afgesplitst op basis van aanvullend door CFI geleverde cijfers.

Definitie startkwalificatiesucces

$$\frac{\text{Aantal deelnemers dat met startkwalificatie de instelling in een jaar verlaat en bij binnenkomst geen startkwalificatie had}}{\text{Idem plus het aantal deelnemers dat de instelling in dat jaar verlaat zonder startkwalificatie}}$$

2.26 Tabel 2-8 toont de cijfers. Dat het percentage hoger is dan het instellingsucces, komt omdat een deel van de deelnemers buiten beschouwing is gebleven en de noemer van de breuk dus kleiner is.

Tabel 2-8: Startkwalificatiesucces per instelling

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Startkwalificatiesucces	68,3%	65,0%

Bron: Benchmark mbo 2007

2.27 Het startkwalificatiesucces varieert per instelling van 35,0% tot 91,0%. Bezien naar instellingstype is het startkwalificatiesucces het hoogst bij de aoc's.

Tabel 2-9: Startkwalificatiesucces per type instelling ongewogen

	Aoc	Roc	Vakschool	Gemiddeld
Startkwalificatiesucces	73,2%	66,4%	70,9%	68,3%

Bron: Benckmark mbo 2007

Intern opstroomresultaat nieuwe indicator in benchmark

2.28 In de voorgaande paragrafen is steeds gesproken over deelnemers die de instelling dan wel het mbo of de opleidingssector verlaten. Het is echter evenzeer een indicator voor kwalificatiesucces als deelnemers een diploma halen en zich vervolgens inschrijven voor een opleiding op een hoger kwalificatieniveau. Het gaat om de opstroom binnen het mbo: de interne opstroom. Dat kan zijn van niveau 1 naar niveau 2,3 of 4, van niveau 2 naar 3 of 4 en van niveau 3 naar 4. Of de deelnemer voor het volgen van de nieuwe opleiding wel of niet overstapt naar een andere mbo-instelling, doet voor de indicator opstroomresultaat niet ter zake.

Definitie intern opstroomresultaat

$$\frac{\text{Aantal gediplomeerden dat zich in het mbo inschrijft voor een opleiding van een hoger niveau dan het niveau van het behaalde mbo-diploma}}{\text{Totaal aantal gediplomeerden van het behaalde diplomaniveau}}$$

2.29 Tabel 2-10 toont de het gemiddelde van de cijfers per instelling. Het gewogen opstroomresultaat is hoger dan het ongewogen; dat betekent dat de opstroom in grote instellingen groter is dan in kleine.

Tabel 2-10: Intern opstroomresultaat

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Intern opstroomresultaat	48,6%	51,6%

Bron: Benchmark mbo 2007

2.30 De opstroom varieert van 11,0% tot 92,0%. De opstroom vanuit niveau 1 en 2 is groter dan vanuit niveau 3. In de vakscholen is de opstroom gemiddeld lager dan in de andere instellingstypes, omdat sommige vakscholen alleen voor niveau 3 en 4 opleiden. De opstroom vanuit de roc's is het grootst.

2.31 Een hoog intern opstroomresultaat blijkt lang niet altijd te betekenen dat ook het instellingssucces hoog is. De correlatiecoëfficiënt tussen die twee factoren is – 0.19. Het lijkt erop of instellingen zich richten op ofwel een maximaal hoog aantal gediplomeerden ofwel een hoog percentage interne opstromers binnen de groep gediplomeerden.

2.32 Behalve het interne opstroomresultaat kennen we ook het externe opstroomresultaat, de doorstroom van mbo-gediplomeerden naar het hbo. Tabel 2-11 toont het gemiddelde van de cijfers per instelling. De cijfers zijn afkomstig van een analyse van de MBO Raad in samenwerking met de HBO Raad en in afstemming met CFI. Het betreft hier de doorstroom vanuit niveau 4, het niveau van waaruit verreweg de meeste deelnemers doorstromen.

Tabel 2-11: Extern opstroomresultaat

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Extern opstroomresultaat	40,0%	43,4%

Bron: Benchmark mbo 2007

3 De bouwsteen financiële prestaties

3.01 In dit hoofdstuk komt de bouwsteen financiële prestaties aan de orde. Evenals voor de bouwsteen succes geldt dat de bouwsteen financiële prestaties ten opzichte van de benchmark 2006 meer zeggingskracht heeft gekregen. De analyse van de kostenstructuur is uitgebreid, de kostentoerekening is verfijnd en er zijn kengetallen over de financiële positie toegevoegd.

3.02 De benodigde gegevens zijn zoveel mogelijk geput uit de jaarrekeningen van de instellingen (jaarrekening 2006). De jaarrekeninggegevens zijn door CFI ter beschikking gesteld. Aanvullend is een vragenlijst opgesteld die door de instellingen is aangeleverd. Het is de bedoeling om in de volgende benchmarks de uitvraag maximaal af te stemmen op gegevens die moeten worden geleverd in het kader van het jaardocument dat het ministerie van OCW heeft ontwikkeld.

Kostenstructuur 2007 vergelijkbaar met 2006

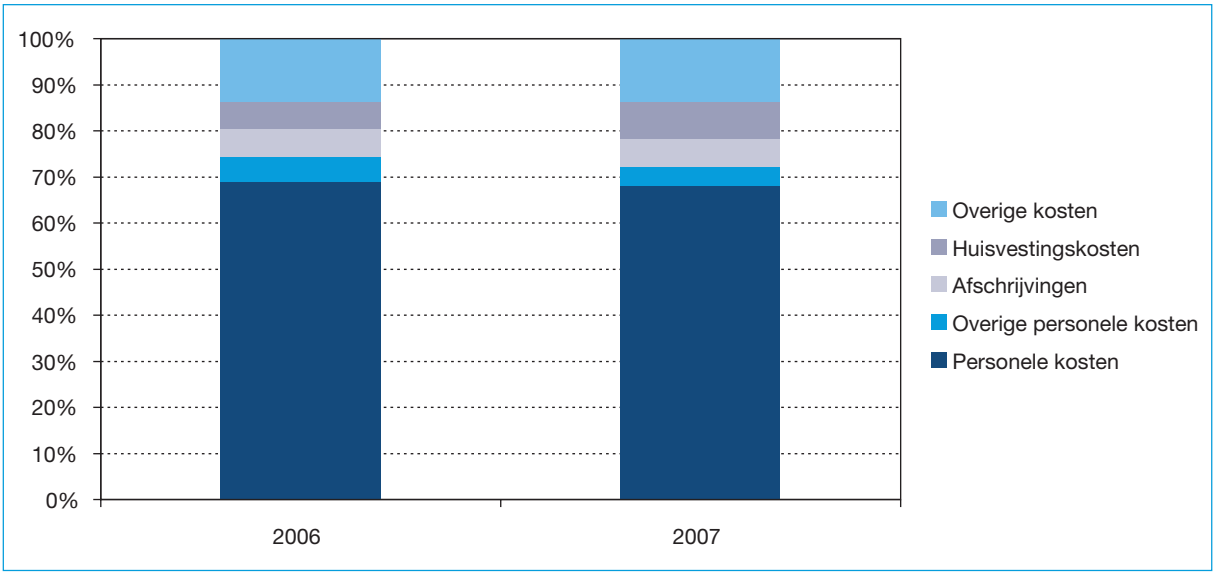
3.03 De kengetallen voor de kostenstructuur hebben betrekking op de kosten die zijn gemaakt voor het beroepsonderwijs en niet op de overige taken van instellingen (vo/vmbo, contractonderwijs, educatie). De kosten voor de overige taken van instellingen zijn dus van de totale kosten afgesplitst. Ten opzichte van 2006 is de toerekening van kosten aan het beroepsonderwijs op onderdelen gepreciseerd omdat een aantal posten in de vragenlijst nu expliciet is gesplitst in beroepsonderwijs en overige taken en omdat wij voor een groter aantal posten een toerekening hebben gemaakt. In bijlage C wordt de gehanteerde omzettoerekening nader toegelicht.

3.04 Om een zo zuiver mogelijke vergelijking tussen instellingen te kunnen maken, hebben wij in de analyses van de operationele kosten in beide benchmarks rekening gehouden met inhuur, uitbesteding en detachering. De wijze waarop dat is gebeurd, is eveneens toegelicht in bijlage C.

Opbouw totale kosten in 2007 nauwelijks gewijzigd

3.05 In figuur 3-1 is de opbouw van de totale kosten opgenomen, voor de benchmarks 2007 en 2006. Wij tekenen wel aan dat vergelijking niet voor 100% mogelijk is. Naar onze indruk zijn de gegevens in de benchmark 2007 beter van kwaliteit dan in de benchmark 2006, maar bovendien is de toerekening van kosten iets anders uitgevoerd, zoals we eerder hebben toegelicht.

Figuur 3-1: Opbouw totale kosten beroepsonderwijs benchmark 2007 en benchmark 2006



Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

3.06 In cijfers:

Tabel 3-1: Opbouw totale kosten beroepsonderwijs benchmark 2007 en benchmark 2006

Kostensoort	Benchmark 2007	Benchmark 2006	Verschil 2006 - 2007
Overige kosten	13,8%	13,8%	0,0%
Huisvestingskosten	8,2%	5,9%	2,3%
Afschrijvingen	6,1%	5,9%	0,2%
Overige personele kosten[10]	3,9%	5,5%	-1,6%
Personele kosten[11]	68,1%	68,9%	-0,9%
Totale kosten	100,0%	100.0%	0

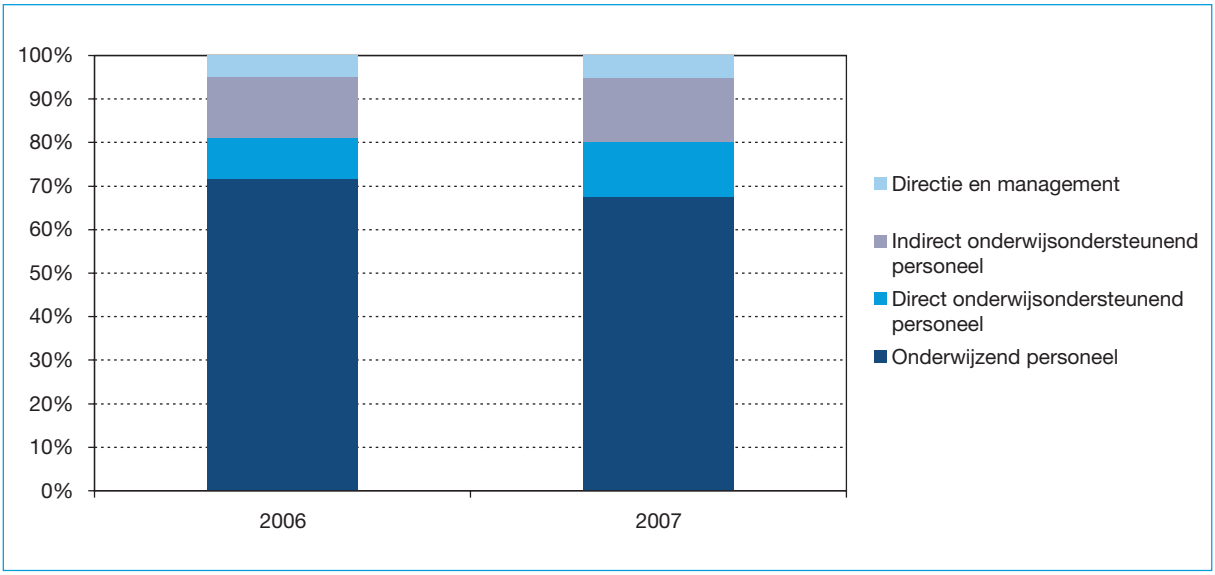
Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

3.07 De figuur en tabel tonen dat er weinig verschil is tussen beide jaren.
Opbouw personele kosten toont verschuiving van onderwijzend naar direct onderwijsondersteunend personeel

3.08 Een nadere uitsplitsing van de personele kosten geeft het volgende beeld.

10 *Dotatie voorziening wachtgeld en overig.*
11 *Bruto salariskosten, vakantiegeld, uitgekeerd ziekengeld overwerk, toeslag onregelmatige diensten, sociale lasten en pensioenpremies.*

Figuur 3-2: Opbouw personele kosten benchmark 2007 en benchmark 2006



Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

3.09 In cijfers:

Tabel 3-2: Opbouw personele kosten beroepsonderwijs benchmark 2007 en benchmark 2006

Kostensoort	Benchmark 2007	Benchmark 2006	Verschil 2007 - 2006
Directie en management[12]	5,1%	5,0%	0,1%
Indirect onderwijsondersteunend personeel	14,6%	13,9%	0,7%
Direct onderwijsondersteunend personeel[13]	12,8%	9,5%	3,2%
Onderwijzend personeel[14]	67,5%	71,6%	-4,1%
Totaal personele kosten	100,0%	100,0%	0

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

3.10 Het aandeel onderwijzend personeel in de totale personeelskosten is in 2007 gedaald, maar daar staat een stijging van het direct onderwijsondersteunend personeel tegenover. Opgeteld is het aandeel in 2006 81,1% en in 2007 80,3%. Het kleine verschil tussen beide jaren wordt bovendien nog voor een deel veroorzaakt door de verfijnde toerekening, waarin iets meer personeelskosten aan het beroepsonderwijs zijn toegerekend voor de categorieën directie/management en (in)directe onderwijsondersteunend personeel.

3.11 De verhouding tussen onderwijzend en direct onderwijsondersteunend personeel varieert fors per instelling. Gemiddeld vormen de kosten van direct onderwijsondersteunend personeel 18,6% van de kosten van onderwijzend personeel, maar dit percentage varieert van 5,8% tot 36,6%. Er is geen systematisch verschil zichtbaar tussen roc's, aoc's en vakscholen.

12 *Inclusief secretariële ondersteuning van directie en management.*

13 *Onder direct onderwijsondersteunend personeel wordt verstaan roosteraars, secretariële ondersteuners van het primaire proces, personeel innovatie, personeel kwaliteitszorg, personeel deelnemersadministratie en een deel van het ICT personeel.*

14 *Onder onderwijzend personeel wordt verstaan de docenten, de instructeurs, onderwijsassistenten, bpv-begeleiders en overig onderwijzend personeel.*

Kostenstructuur overig

3.12 Het aandeel van de met inhuur gemoeide kosten in de totale personeelskosten bedraagt gemiddeld 6,4% en varieert van 0,0% tot 21,1%. In de benchmark 2006 bedroeg het percentage 5,1%. Er is dus sprake van een stijging. Onder ingehuurd personeel verstaan wij personeel dat niet op de loonlijst staat maar wel onder de regie van de instelling en in de instelling wordt ingezet.

3.13 De uitbesteding van taken (uitvoering van taken in de instelling maar onder regie van een andere organisatie) omvat gemiddeld 3,4% van de totale personeelskosten. Het percentage varieert van 0,0% tot 10,0%, afgezien van één uitbijter.

3.14 Het aandeel detacheringsopbrengsten in de totale personeelskosten bedraagt gemiddeld 1,1%. Onder detacheren verstaan wij het tijdelijk bij andere mbo-instellingen inzetten van personeel in loondienst terwijl tegenover deze inzet baten worden gesteld. Dertien instellingen hebben geen detacheringsopbrengsten en het percentage opbrengsten bij de overige instellingen varieert van 0,1% tot 5,1% met één uitbijter.

3.15 De personeelskosten per fte zijn gemiddeld lager – zij het marginaal - dan in de vorige benchmark: € 54.390,- in 2007 tegen € 54.397,- in 2006 (ongewogen). Het gewogen gemiddelde is € 53.299,-. Het uitblijven van een stijging valt op omdat de salarissen wel zijn gestegen. De oorzaak is mogelijk het vertrekken van relatief veel oudere docenten of het aannemen van personeel in lagere salarisschalen. Naar deze aspecten is in de benchmark geen onderzoek gedaan. De personeelskosten per fte verschillen nauwelijks per instelling. Hierin is dus geen verklarende factor voor kostenverschillen te vinden.

Aantal deelnemers per fte onderwijzend personeel licht gestegen

3.16 Een laatste kengetal dat bij de kostenstructuur behoort, is het aantal deelnemers per fte onderwijzend personeel. Wij zijn uitgegaan van gewogen deelnemers, dat wil zeggen gewogen op basis van de deeltijdfactor.

Tabel 3-3: Aantal gewogen deelnemers per fte onderwijzend personeel

	Benchmark 2007	Benchmark 2006	Verschil 2006 - 2007
Aantal deelnemers	17,9	17,1	0,8

Bron: Benchmark mbo 2007, benchmark mbo 2006

Financiële positie omvat kengetallen solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit

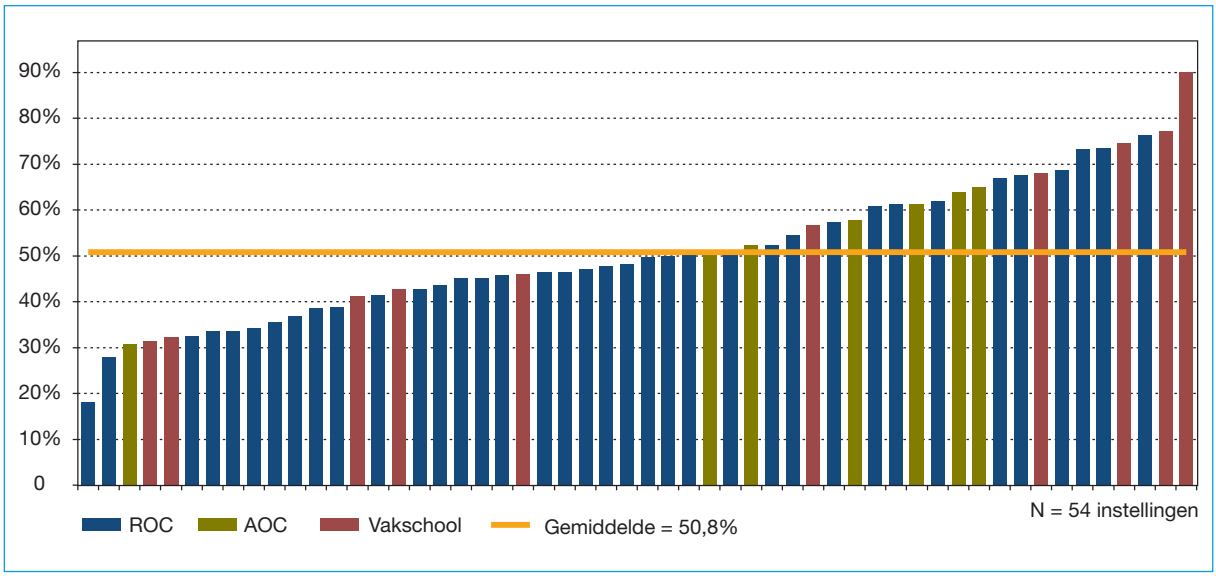
3.17 In de benchmark 2007 hebben wij voor het eerst ook kengetallen inzake de financiële positie van de instellingen betrokken. Wij hebben drie kengetallen onderscheiden: solvabiliteit 1, de rentabiliteit en de liquiditeit. Voor de berekening van de indicatoren voor de financiële positie is aangesloten bij de definities die CFI hanteert. Omdat het gaat om joint costs die niet toegerekend kunnen worden aan afzonderlijke taken van instellingen (beroepsonderwijs of anderszins), hebben de kengetallen betrekking op de gehele instelling.

Solvabiliteit gemiddeld 50,8% en fors gespreid over instellingen

3.18 Onder solvabiliteit 1 verstaan we het eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen. In figuur 3-3 wordt de rangorde van de solvabiliteit van instellingen weergegeven. Solvabiliteit geeft aan in welke mate een instelling op langere termijn aan haar totale verplichtingen kan voldoen. Het is een veelgebruikte maatstaf

voor het financiële weerstandsvermogen. Een instelling wordt solvabel geacht als zij voldoende eigen kapitaal heeft om financiële risico's op te vangen.

Figuur 3-3 Rangorde solvabiliteit



Bron: Benchmark mbo 2007

3.19 In cijfers:

Tabel 3-4: Solvabiliteit

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Solvabiliteit	50,8%	49,5%

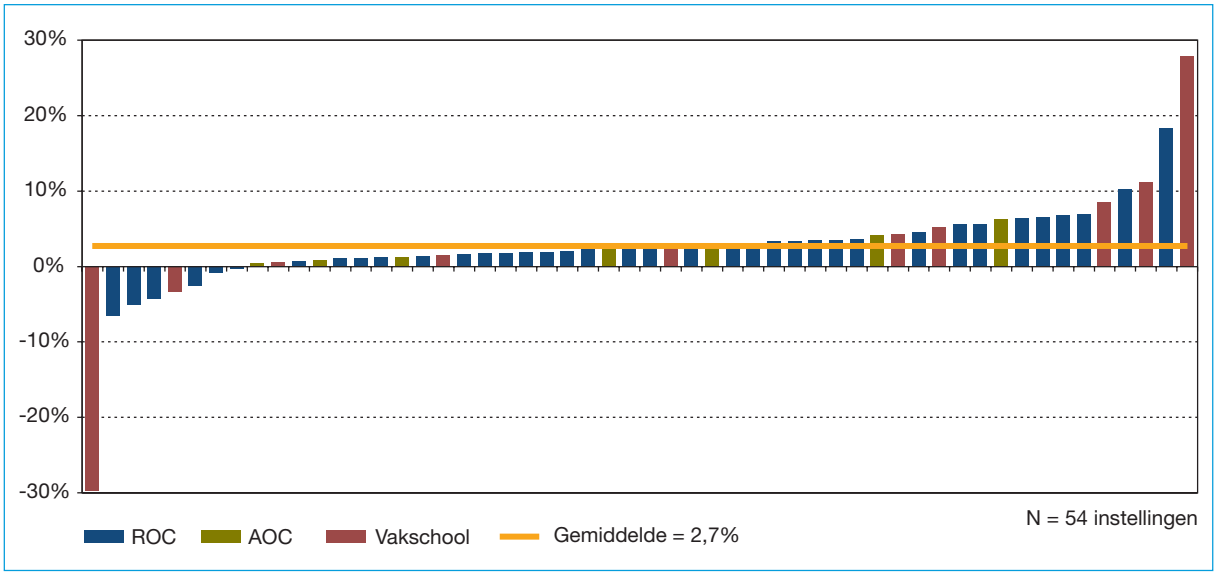
Bron: Benchmark mbo 2007

3.20 De percentages lopen uiteen van 18,1% tot 90,0% en vertonen dus een grote spreiding. Het instellingstype is weinig differentiërend. Het feit dat geen enkele instelling van solvabiliteit van minder dan 18% heeft, betekent dat er in elk geval op de korte termijn geen acute continuïteitsproblemen uit deze analyse blijken.

Rentabiliteit met 2,7% gemiddeld positief

3.21 Onder rentabiliteit verstaan wij in de benchmark het resultaat van de gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten van de gewone bedrijfsvoering. Onder gewone bedrijfsvoering wordt verstaan de baten en lasten exclusief buitengewone (incidentele) baten en lasten. Kort gezegd gaat het om het financiële resultaat van de instelling: houdt de instelling iets over van het budget of lijdt de instelling verlies?

Figuur 3-4: Rangorde rentabiliteit



Bron: Benchmark mbo 2007

3.22 In cijfers:

Tabel 3-5: Rentabiliteit

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Rentabiliteit	2,7%	2,4%

Bron: Benchmark mbo 2007

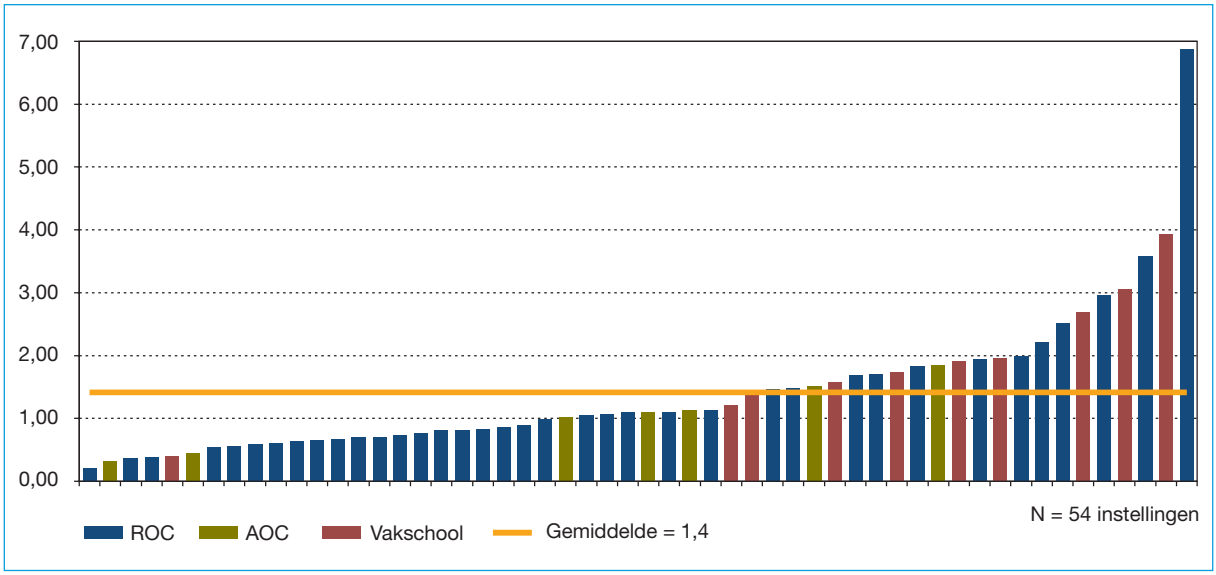
3.23 Ondanks het feit dat de sector gemiddeld gezien een klein positief resultaat weet te realiseren, zijn er acht instellingen met een negatief resultaat. Daarvan zijn er drie met een resultaat van minder dan -5%. De resultaten variëren van – 29,8% tot 27,8%. Als beide uitbijters links en rechts buiten beschouwing worden gelaten is dat -6,5% en 18,4%. Er is geen systematisch verschil te zien tussen roc's, aoc's en vakscholen.

3.24 Tussen de solvabiliteit en de rentabiliteit van instellingen is geen of nauwelijks een verband zichtbaar (correlatie 0.14). Een hoge rentabiliteit wordt dus niet alleen maar behaald bij een hoge of juist lage solvabiliteit.

Liquiditeit verschilt per instellingstype

3.25 Onder liquiditeit (current ratio) verstaan wij de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden.

Figuur 3-5: Rangorde liquiditeit



Bron: Benchmark mbo 2007

3.26 In cijfers:

Tabel 3-5: Liquiditeit

	Benchmark 2007 (ongewogen)	Benchmark 2007 (gewogen)
Liquiditeit	1,4	1,2

Bron: Benchmark mbo 2007

3.27 De spreiding loopt van 0,21 tot 6,87. Van 23 instellingen is de liquiditeit lager dan 1. Daarvan is de liquiditeit van 22 instellingen lager dan 0,9. Van zes instellingen is de liquiditeit lager dan 0,5. De gemiddeld hoge liquiditeit van de vakscholen valt op.

3.28 Er is geen enkel verband zichtbaar tussen liquiditeit enerzijds en solvabiliteit of rentabiliteit anderzijds.

4 De bouwsteen deelnemersoordeel

4.01 Dit hoofdstuk richt zich op de bouwsteen deelnemersoordeel. In de benchmark 2007 is voor deze bouwsteen gebruik gemaakt van de gegevens uit ODIN4, de deelnemersraadpleging van JOB. JOB heeft een uitgebreide omschrijving van het instrument en de resultaten gepubliceerd onder de naam JOB-monitor 2007, onderzoeksresultaten ODIN4 (mei 2007). Om herhalingen te voorkomen, beperken wij ons in dit rapport tot de hoofdlijnen en een aantal nadere analyses.

4.02 Ook in de benchmark 2006 was al gebruik gemaakt van ODIN, toen ODIN3. Omdat het instrument sindsdien substantieel is gewijzigd, is een vergelijking van uitkomsten tussen beide jaren niet goed mogelijk. Alleen op het niveau van de totaalscore kan een vergelijking worden gemaakt.

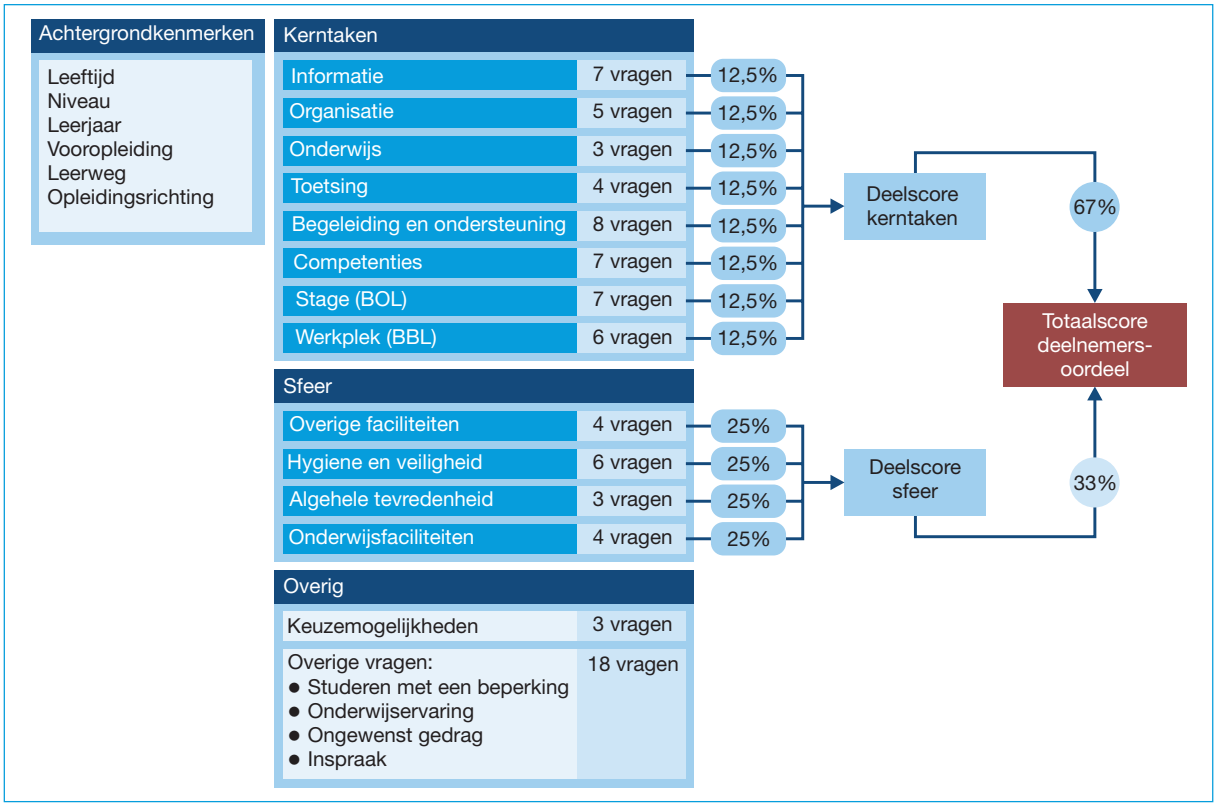
4.03 In totaal hebben 132.698 deelnemers van 50 instellingen een vragenlijst ingevuld. De gemiddelde respons per instelling bedroeg 40%. Voor alle instellingen geldt dat de respons voldoende hoog is om een representatief beeld te geven van de betreffende instelling.

Analysemodel bouwsteen deelnemersoordeel

4.04 In figuur 4-1 ziet u het analysemodel van de bouwsteen deelnemersoordeel. Wij hebben de indicatoren uit ODIN samengevoegd tot twee deelscores, de deelscore kerntaken (onderwijs) en de deelscore sfeer. Daarbij hebben we de indicatoren gewogen zoals aangegeven in het model. De indicator keuzemogelijkheden is niet bij een van de onderdelen meegenomen omdat er sprake is van een ontbrekende of zelfs negatieve correlatie met de andere onderwerpen en het rapportcijfer. Mogelijk speelt een rol dat deelnemers van vakscholen al hebben gekozen voor een specifiek instellingstype en daardoor het relatieve gebrek aan keuzemogelijkheden niet als een bezwaar zien; ook roc- en aoc-deelnemers zien het gebrek aan keuze echter niet zozeer als een factor die hun mening over de instelling beïnvloedt. De sectie overige vragen was evenmin tot een indicator te clusteren en is daarom niet meegenomen in de scoreberekening.

4.05 De beide deelscores hebben we samengevoegd tot een totaalscore. De deelscore kerntaken telt voor 66,6% mee en de deelscore sfeer voor 33,3%. Overigens wees een gevoeligheidsanalyse uit dat een andere weging nauwelijks tot wijzigingen in de rangorde leidt. De twee deelscores hangen nauw met elkaar samen.

Figuur 4-1: Analysemodel bouwsteen deelnemersoordeel



Bron: JOB-monitor 2007/benchmark mbo 2007

Totaalscores deelnemersoordeel liggen dicht bij elkaar

4.06 De gemiddelde totaalscore op de bouwsteen deelnemersoordeel is 6,3 op een schaal van 1 – 10. De laagste instellingsscore is 5,7 en de hoogste 7,5. De spreiding in de totaalscores is niet zeer groot; er is een grote middengroep met dicht bij elkaar liggende scores. De spreiding van de onderliggende indicatoren is groter.

4.07 De vakscholen scoren hoger dan de beide andere instellingstypes, zie tabel 4-1. Verder scoren kleine instellingen beter dan grote, maar het is niet geheel duidelijk of dit ligt aan de omvang of aan het feit dat deelnemers van kleine instellingen qua achtergrondkenmerken mogelijk verschillen van deelnemers van grote instellingen (zie verderop in dit hoofdstuk).

Tabel 4-1: Totaalscore deelnemersoordeel per instellingstype

	Aoc	Roc	Vakschool	Gemiddeld
Deelnemersoordeel	6,2	6,2	6,6	6,3

Bron: JOB-monitor 2007/benchmark mbo 2007

Indicatoren competenties en toetsing scoren het hoogst, faciliteiten en informatie het laagst

4.08 De scores op de indicatoren worden weergegeven in tabel 4-2. Naast het gemiddelde worden ook de minimum- en maximumscore weergegeven.

Tabel 4-2: Scores op indicatoren deelnemersoordeel (ongewogen instellingsgemiddelden)

Indicator /deelscore	Minimum	Gemiddelde score	Maximum
Informatie	5,1	5,8	7,2
Organisatie	5,6	6,4	7,7
Onderwijs	5,8	6,4	7,7
Toetsing	6,5	6,9	7,4
Begeleiding en ondersteuning	5,7	6,2	7,2
Competenties	6,5	7,0	8,0
Stage (bol)	5,8	6,4	8,2
Werkplek (bbl)	5,7	6,7	7,4
Deelscore kerntaken	**6,0**	**6,5**	**7,6**
Overige faciliteiten	4,9	5,3	6,4
Hygiëne en veiligheid	6,0	6,7	8,6
Algehele tevredenheid	5,3	6,4	8,0
Onderwijsfaciliteiten	4,5	5,5	7,2
Deelscore sfeer	**5,3**	**6,0**	**7,3**
Totaalscore	**5,7**	**6,3**	**7,5**

Bron: JOB-monitor 2007/benchmark mbo 2007

4.09 De hoogst scorende indicatoren zijn competenties (7,0) en toetsing (6,9), beide onderdeel van de deelscore kerntaken. De indicator competenties meet of de deelnemers vinden dat zij in voldoende mate leren om bijvoorbeeld met elkaar samen te werken of om problemen op te lossen. De indicator toetsing meet het oordeel over de tijdigheid van aankondigen van een toets, tijdigheid van bekendmaken van de uitslag, inhoud en methodiek van toetsing. Binnen de deelscore sfeer scoort hygiëne (school en omgeving zijn schoon) en veiligheid het hoogst (6,7). De relatief hoge score op de indicator veiligheid valt op omdat een analyse van het vragenblok ‘overige vragen’ - (zie het analysemodel) aantoont dat gemiddeld 20-25% van de deelnemers aangeeft last te hebben van geweld, diefstal, discriminatie, drugs of (seksuele) intimidatie op school.

4.10 De laagst scorende indicatoren zijn overige faciliteiten (onder meer kantine) met een 5,3, onderwijsfaciliteiten (5,5) en informatie (5,8). De eerste twee indicatoren behoren tot de deelscore sfeer, de laatste tot de deelscore kerntaken. Uit de analyse van het vragenblok overige vragen onderdeel inspraak blijkt dat deelnemers wel positief zijn over aspecten die met inspraak te maken hebben.

4.11 De correlatie tussen de indicatoren is over het algemeen hoog. Deelnemers die over het ene aspect positief zijn, zijn dat meestal ook over het andere. Het onderwerp keuzemogelijkheden vormt zoals gezegd een uitzondering.

Rapportcijfer gelijk aan benchmark 2006

4.12 Aan de respondenten is gevraagd om hun instelling een rapportcijfer te geven. Het gemiddelde rapportcijfer bedraagt in deze benchmark 6,4. Het is het rapportcijfer dat berekend is door de rapportcijfers van alle instellingen te delen door het aantal instellingen. Dit is exact hetzelfde cijfer als in de benchmark 2006 (deelname door 48 instellingen). In beide benchmarks scoren de vakscholen het hoogst en de roc's en aoc's nagenoeg gelijk. Van alle deelnemers geeft 25,3% de instelling een 8 of hoger, 25,0% geeft een 5 of lager (12,9% een 4 of lager).

4.13 De respondenten is niet alleen gevraagd een rapportcijfer te geven voor hun instelling, maar ook voor hun opleiding. Opvallend is dat het gemiddelde van alle opleidingsrapportcijfers hoger is dan het gemiddelde van alle instellingsrapportcijfers: een 6,7. De correlatie tussen beide rapportcijfers is niet hoog: 0.63. Blijkbaar ervaren deelnemers de opleiding en de instelling als twee duidelijk van elkaar verschillende entiteiten. De deelnemers zijn het meest positief over de opleidingen bestuurlijk-juridisch (6,8), sport (6,6) en de categorie overige opleidingen (6,6). Ook de meeste opleidingen in de sector zorg en welzijn scoren relatief hoog. Het minst positief zijn de deelnemers over informatica (5,8) en handel (5,9).

Achtergrondvariabelen beïnvloeden score

4.14 In de deelnemersraadpleging is een aantal achtergrondkenmerken van de deelnemers gevraagd: vooropleiding, het al of niet volgen van een experimentele opleiding, het niveau van de opleiding, het leerjaar, het geslacht, de leeftijd en het al of niet behoren tot een allochtone bevolkingsgroep. De invloed van achtergrondvariabelen is onderzocht op het niveau van deelnemers en niet op het niveau van instellingen, omdat dit laatste in hoofdstuk 1 al aan de orde is gekomen via de analyse van referentiegroepen. In deze paragraaf wordt dus een beeld gegeven van alle deelnemers die aan ODIN hebben deelgenomen.

4.15 Twee achtergrondkenmerken blijkt niet of nauwelijks van invloed op de scores: het geslacht en het al of niet volgen van een experimentele opleiding. De overige kenmerken blijken wél van invloed.

4.16 Deelnemers met een vooropleiding op lbo-niveau oordelen positiever (6,8) dan de andere groepen[15]. Deelnemers met vmbo exclusief theoretische leerweg en vmbo theoretische leerweg oordelen het laagst (beide 6,2).

4.17 De score blijkt per niveau van opleiding te verschillen. Zie tabel 4-3.

Tabel 4-3: Totaalscore deelnemers per niveau

Opleidingsniveau	Totaalscore deelnemersoordeel
Niveau 1	6,7
Niveau 2	6,4
Niveau 3	6,3
Niveau 4	6,2

Bron: JOB-monitor 2007/benchmark mbo 2007

15 *De vooropleidingsgroepen in ODIN zijn niet hetzelfde gedefinieerd als in hoofdstuk 1.*

4.18 Deelnemers van niveau 3 en 4 scoren het laagst. Dit lijkt in tegenspraak met de bevinding in hoofdstuk 1 dat het deelnemersoordeel het hoogst is in instellingen met een relatief hoog aandeel bol-deelnemers die een opleiding op niveau 3 of 4 volgen. Hier zien wij opnieuw een illustratie van het verschil in benadering: deelnemersgroep of instelling. Om instellingsprestaties te beoordelen speelt niet alleen het niveau van de opleidingen een rol, maar ook de mix daarvan binnen de instellingen.

4.19 Deelnemers in het eerste leerjaar scoren gemiddeld 0,5 punt hoger dan deelnemers in de andere leerjaren: 6,5 in leerjaar 1 versus 6,1 leerjaar 2 en 6,0 in leerjaar 3 en 4. Deelnemers in de leeftijd tot en met 17 jaar oordelen positiever dan deelnemers van 18 tot en met 21 jaar; 6,4 tegen 6,1. Deelnemers van 22-25 jaar geven hun instelling net als de jongste groep een 6,4. Deelnemers van 26 jaar en ouder zijn duidelijk het meest positief: 6,9.

4.20 Deelnemers die zichzelf rekenen tot een autochtone bevolkingsgroep scoren iets hoger dan leerlingen die zichzelf rekenen tot een allochtone bevolkingsgroep. Het verschil is niet groot: 6,3 versus 6,2.

Bijlagen

A Referentiegroepen

A.01 In tabel A-1 is de definitie van de onderzochte referentiegroepen opgenomen.

Tabel A-1: Referentiegroepen

Indelingscriterium	Referentiegroepen	Aantal groepen
Type instelling	Roc	3
	Aoc	
	Vakschool	
Mix van opleidingssectoren	Groen: > 40% groen	5
	Economie: > 40% economie	
	Techniek: > 40% techniek	
	Zorg: > 40% zorg en welzijn	
	Mix: overig	
Leerweg en niveau (samengevoegd vanwege grote overlap)	Bol hoog: > 80% bol en > 75% niveau 3 en 4	3
	Bbl laag: > 33% bbl en > 33% niveau 1 en 2	
	Mix: overig	
Omvang instelling (aantal bekostigde deelnemers)	Groot: > 13.500 bekostigde deelnemers	3
	Middel: tussen 6.500 en 13.500 bekostigde deelnemers	
	Klein: < 6.500 bekostigde deelnemers	
Toe- of afname bekostigde deelnemers ten opzichte van 2005	Grote stijging: >= 5%	4
	Kleine stijging: 0-5%	
	Kleine daling: 0-5%	
	Grote daling (>= 5%)	
Urbanisatie	Vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag en Eindhoven)	2
	Overig	
Vooropleiding nieuwe deelnemers	Geen diploma: >= 33% vooropleiding zonder diploma	6
	Vmbo ex theo: >= 35% vmbo exclusief theoretische leerweg (mavo)	
	Vmbo theo: >= 35% vmbo theoretische leerweg (mavo)	
	Vmbo mix: > 60% vmbo[16]	
	Mbo: >= 18% mbo	
	Mix: overig	

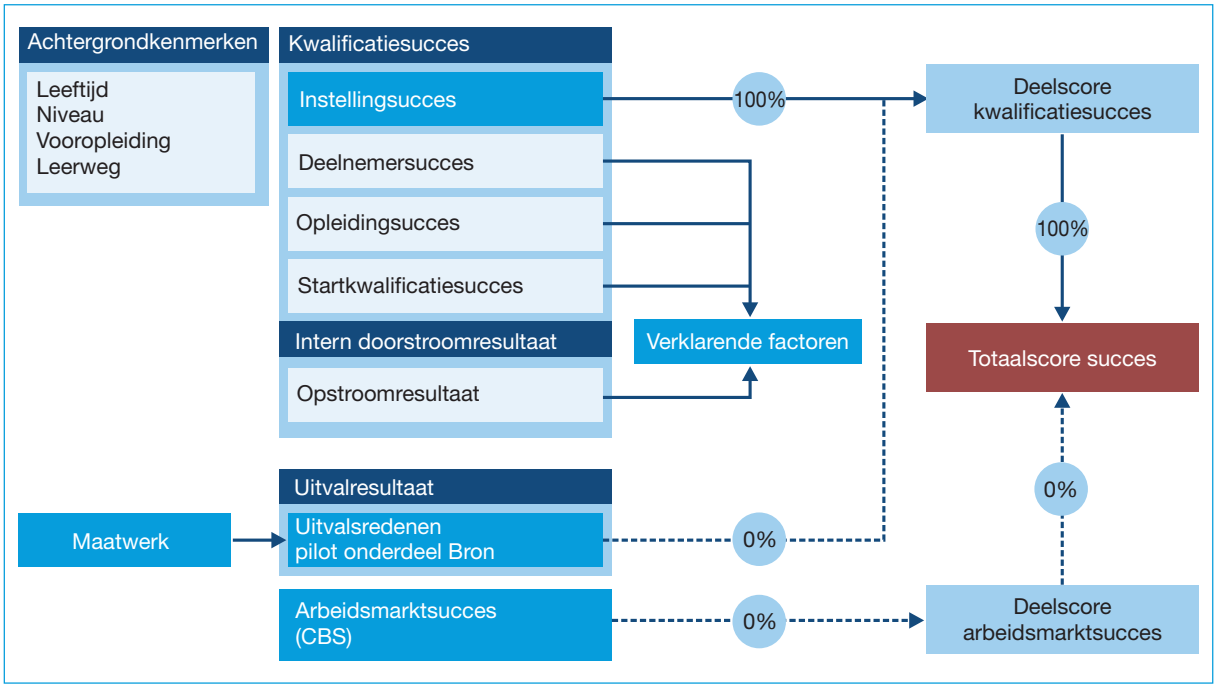
Bron: Benchmark mbo 2007

16 *Omdat deze groep slechts twee instellingen omvat, zijn de scores van deze groep in dit brancherapport buiten beschouwing gelaten.*

B Achtergrondinformatie bouwsteen succes

B.01 In figuur B-1 is het analysemodel weergegeven.

Figuur B-1: Analysemodel bouwsteen succes



Bron: Benchmark mbo 2007

B.21 Het model toont alle onderzochte kengetallen. Voor alle kengetallen geldt, conform de vorige benchmark:

a Het gaat om individuele (ex-)deelnemers aan het mbo en dus niet om deelnemers aan educatie of aan het vmbo.
b Deelnemers met meerdere inschrijvingen tellen eenmaal mee.
c Deelnemers die meerdere diploma's hebben behaald, tellen eenmaal mee.
d Wanneer een deelnemer meerdere diploma's heeft behaald, telt het diploma van het hoogste opleidingsniveau. Bij meerdere diploma's van eenzelfde opleidingsniveau telt het meest recent behaalde diploma.
e Zowel bekostigde inschrijvingen van deelnemers als examendeelnemers en overige niet-bekostigde inschrijvingen tellen mee.
f De meetperiode is 1-10-2005 tot 1-10-2006.

B.02 De pijl van instellingssucces naar kwalificatiesucces geeft aan dat voor het berekenen van de score voor kwalificatiesucces het instellingssucces de enige indicator is. De succesindicatoren geven elk voor zich namelijk het succes van het gehele mbo weer, maar elk vanuit een ander perspectief. Meenemen van meerdere indicatoren leidt bij deze definities tot dubbeltellingen. Wij hebben gekozen voor het instellingssucces als centrale indicator is omdat deze indicator het meest zuiver de prestatie van de instelling weergeeft, en dat is de focus van de benchmark. Voor instellingen biedt het instellingssucces dus de meeste stuurinformatie en bovendien komt in deze indicator het succes van de lagere opleidingsniveaus integraal tot uiting. Het instellingssucces telt namelijk ook de deelnemers mee die binnen het mbo doorstromen naar een vervolgopleiding; de andere indicatoren tellen alleen de deelnemers die het mbo verlaten. Overigens hebben wij onderzocht in hoeverre de rangorde van instellingen zou veranderen als niet het instellingssucces maar het deelnemerssucces als centrale indicator zou worden genomen. Het blijkt dat er nauwelijks verschuivingen optreden.

B.03 De maatwerktrajecten zijn in het model weergegeven met een pijl naar de uitvalsredenen, omdat op dit moment degenen die hebben deelgenomen aan maatwerktrajecten in BRON nog als ‘uitvallers’ worden beschouwd - zij verlaten de instelling zonder diploma. Toch zijn zij geen uitvallers, er is in feite sprake van succes wanneer zij het afgesproken traject succesvol hebben afgesloten. Daarom zal in de toekomst ook het succesvol afsluiten van maatwerktrajecten moeten worden meegenomen. In deze benchmark was dit nog niet mogelijk.

B.04 Het kwalificatiesucces is in het model samen met het arbeidsmarktsucces de basis voor de totaalscore van succes en daarmee ook voor het identificeren van best practices. Omdat echter ook van het arbeidsmarktsucces nog geen resultaten voor de benchmark beschikbaar zijn, is op dit moment de score op het instellingssucces tevens de totaalscore voor de bouwsteen.

Indeling in uitvalsredenen bruikbaar gebleken

B.05 Uitvalsredenen zijn redenen waarom deelnemers de opleiding verlaten zonder diploma (of zonder het doel van het maatwerktraject te hebben bereikt). In de benchmark 2006 is een uniforme registratiemethode ontwikkeld. In de benchmark 2007 hebben acht instellingen (zeven roc’s en één aoc) de uitval in hun instelling volgens de afgesproken indeling geregistreerd. Doel was om na te gaan of de registratie volgens deze indeling in de praktijk hanteerbaar zou zijn. Het ging nog niet om resultaten.

B.06 Hoofdconclusie van de pilot is dat de indeling inderdaad in de praktijk bruikbaar is. Een later toegevoegde categorie (het beëindigen van een reguliere opleiding om een experimentele te gaan volgen of andersom) bleek minder bruikbaar: het gaat niet om uitval maar om overstap naar een andere opleiding. Verder heeft de pilotgroep een aantal aandachtspunten geformuleerd, zoals het scherp formuleren van de definitie van uitval en het registreerbaar maken van succes in maatwerktrajecten (bijvoorbeeld door het doel in een overeenkomst vast te leggen).

B.07 De pilotgroep heeft de stuurgroep informatievoorziening en benchmark voorgesteld te (blijven) stimuleren dat in de sector een uniform registratiesysteem wordt opgezet en daadwerkelijk wordt gebruikt. De in de pilot gehanteerde uitvalscategorieën kunnen het uitgangspunt voor de registratie vormen en in BRON worden opgenomen. Instellingen kunnen het systeem tevens gebruiken om overige uitschrijvingen te registreren, zoals doorstroom of uitstroom met een eerder behaald diploma. Een notitie met een uitgebreidere beschrijving van de pilot en de pilotresultaten is afzonderlijk aan de stuurgroep uitgebracht.

Toekomstige meting arbeidsmarktsucces nader verkend

B.08 Naast het kwalificatiesucces is het arbeidsmarktsucces te beschouwen als een belangrijke succesindicator. Immers, wanneer een deelnemer weliswaar geen diploma behaalt maar dankzij het geleerde toch succesvol op de arbeidsmarkt kan zijn, is er zeker sprake van een bijdrage aan de competentieontwikkeling van deelnemers. In deze benchmark kon het arbeidsmarktsucces echter nog niet worden weergegeven, omdat er nog geen uniforme registratie beschikbaar is. Vanwege het belang van het arbeidsmarktsucces is afgesproken dat in het kader van de benchmark zal worden verkend welke huidige mogelijkheden er zijn om het arbeidsmarktsucces weer te geven en wat de toepassingsmogelijkheden daarvan in de benchmark zijn. Het gaat om registraties van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), ROA[17] en bureau Toppen. Na een verkenning van de registraties is afgesproken (met de stuurgroep) dat de onderzoekers de resultaten van de ROA-benadering en de benadering volgens bureau Toppen nader met elkaar zullen vergelijken en zullen nagaan of de registraties inzetbaar zijn voor benchmarkdoeleinden. De uitkomsten van de analyses zijn besproken met de werkgroep die de bouwsteen succes heeft begeleid.

B.09 De benaderingen van ROA en bureau Toppen verschillen inhoudelijk niet wezenlijk van elkaar. Beide registraties leveren feitelijke gegevens over de arbeidsmarktpositie (percentage ex-deelnemers dat werk heeft gevonden, aard van het werk, salariëring enzovoorts). Ook worden in beide benaderingen de oordelen van onder meer deelnemers over de huidige situatie en de gevolgde opleiding geïnventariseerd. De werkgroep is van mening dat deze laatste (de oordelen) voor de benchmark minder relevant zijn mede omdat het deelnemersoordeel al via ODIN wordt meegenomen. De methode Toppen biedt voor instellingen additionele stuurinformatie op het niveau van afdelingen en teams, maar dit is niet het benchmarkniveau. Voor de feitelijke gegevens over de arbeidsmarktpositie is de CBS-registratie – vooralsnog in combinatie met ROA - het meest geschikt.

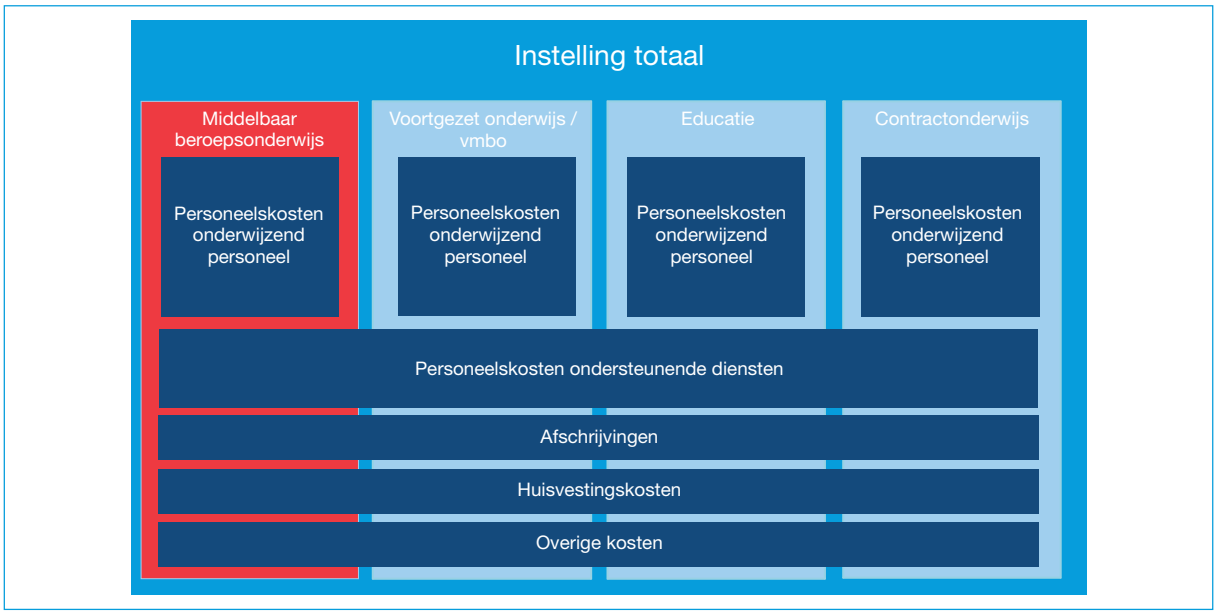
B.10 Een notitie met de inhoud en resultaten van de verkenning is afzonderlijk aan de stuurgroep uitgebracht. Deze zal een besluit over de verdere voortgang nemen.

17 *ROA werkt structureel samen met het CBS en met CFI.*

C Achtergrondinformatie bouwsteen financiële prestaties

C.01 In de financiële bouwsteen wordt een (kosten)-toerekening gehanteerd die is gebaseerd op het aandeel beroepsonderwijs in de totale omzet (baten) van de instelling. Het aandeel is berekend op basis van de gegevens zoals de instelling deze in de financiële vragenlijst heeft ingevuld. Figuur C-1 laat zien welke kosten zijn meegenomen.

Figuur C-1: Kostenstructuur mbo binnen totale instelling

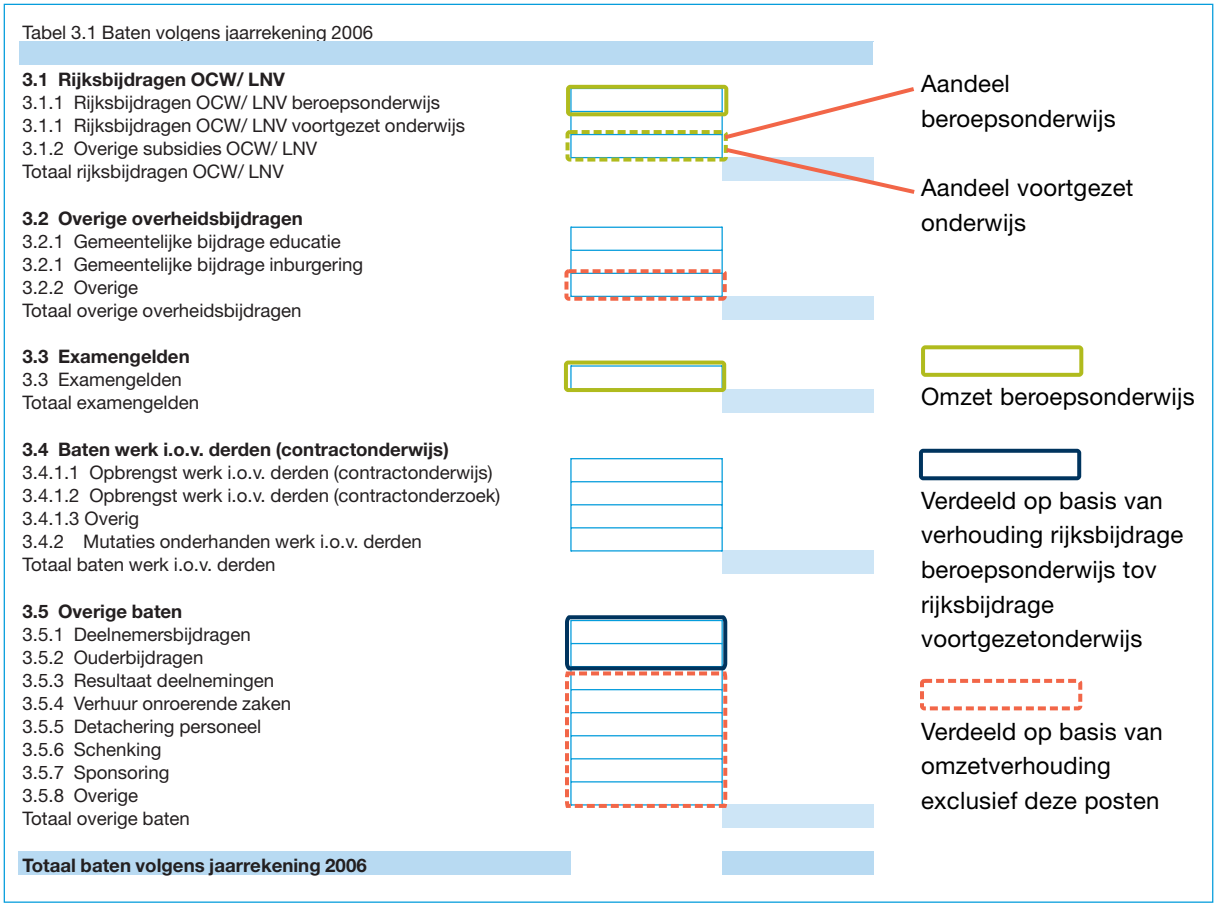


Bron: Benchmark mbo 2007

C.02 De personeelskosten van het onderwijzend personeel zijn door de instellingen zelf aan het beroepsonderwijs (en de overige onderwijsvormen) toegerekend. De overige in de figuur aangegeven kosten zijn door de onderzoekers toegerekend op basis van omzet. Hierbij zijn de rijksbijdrage OWC beroepsonderwijs (3.1.1 in de vragenlijst) en de examengelden (3.3) volledig in de omzet van het beroepsonderwijs meegenomen. De overige subsidies OCW / LNV (3.1.2) zijn door de instelling zelf uitgesplitst naar het deel dat hoort bij het beroepsonderwijs en het deel dat hoort bij het voortgezet onderwijs. Daarnaast zijn de overige overheidsbijdragen (3.2.2) en de overige baten (3.5.3 t/m 3.5.8) door de onderzoekers aan het beroepsonderwijs toegewezen op basis van de omzetverhouding exclusief deze posten. Aangezien niet alle instellingen de deelnemersbijdragen (3.5.1) en de ouderbijdragen (3.5.2) duidelijk hebben gesplitst, zijn deze toegerekend op basis van de verhouding rijksbijdrage beroepsonderwijs (3.1.1) ten opzichte van de rijksbijdrage voortgezet onderwijs (3.1.1). De baten uit contractonderwijs zijn uit de aard der zaak niet aan het beroepsonderwijs toegerekend.

C.03 De onderstaande figuur geeft de toegepaste berekeningswijze nogmaals weer:

Figuur C-2: Toerekening kosten



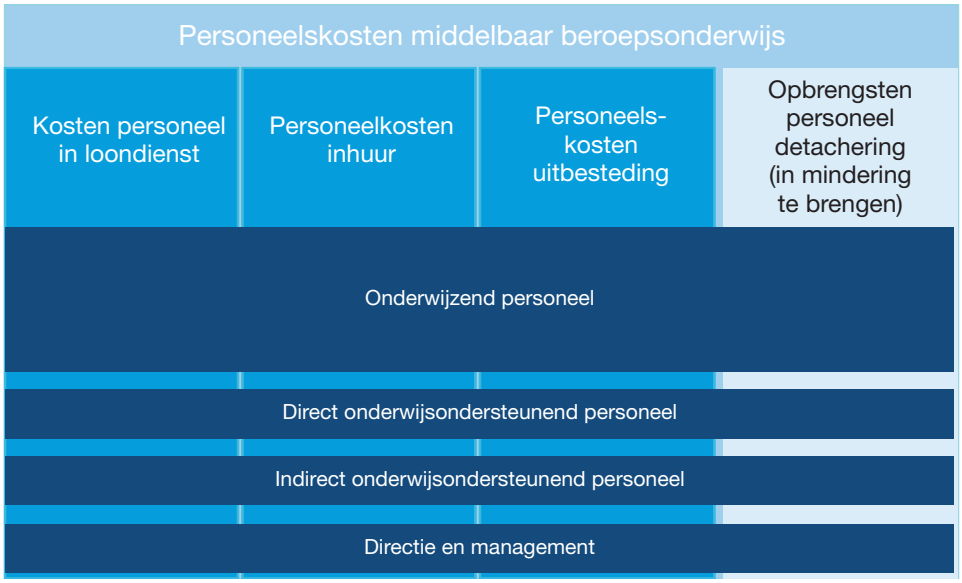
Bron: Benchmark mbo 2007

C.04 Om te kunnen nagaan welk effect het hanteren van de nieuwe methode heeft, hebben wij op het materiaal van de benchmark 2007 ook de berekeningsmethode van de benchmark 2006 toegepast. Gemiddeld worden er bij de meer gedetailleerde methode 1,9% meer kosten aan het beroepsonderwijs toegerekend. Voor zes instellingen gaat het om 4% of meer. Voor deze instellingen is de vergelijking met de vorige benchmark minder zuiver. Toch hebben wij voor de nieuwe methode gekozen, omdat deze meer recht doet aan de werkelijkheid.

Verwerking kosten inhuur, uitbesteding en detachering

C.05 In de financiële bouwsteen is op de volgende wijze rekening gehouden met de kosten van inhuur, uitbesteding en detachering. De kosten van medewerkers in loondienst, ingehuurde medewerkers en uitbesteding (personele deel) zijn getotaliseerd en vervolgens verminderd met de opbrengsten van detachering. Zie de navolgende figuur.

Figuur C-3: Opbouw totale personeelskosten mbo



Bron: Benchmark mbo 2007

C.06 Voor wat betreft de inhuur van personeel (personeel niet in loondienst dat wordt ingezet onder regie van de instelling) hebben wij de kosten meegenomen zoals deze door de instellingen zijn opgenomen in de vragenlijst. Om een omrekening te kunnen maken naar fte's hebben wij evenals in de benchmark 2006 de aanname gedaan dat de kosten per fte voor ingehuurd personeel 20% hoger liggen dan die voor het eigen personeel. Wij hebben deze aanname voorgelegd aan de werkgroep die deze bouwsteen heeft begeleid, maar geen eenduidig advies ontvangen. De kosten per fte ingehuurd personeel liggen misschien wel meer dan 20% hoger maar het personeel kan kosteneffectiever worden ingezet (geen kosten tijdens vakanties bijvoorbeeld).

C.07 De kosten van uitbesteding worden in de jaarrekening niet verantwoord onder de personele kosten maar onder de materiële kosten. Indien wij daarmee geen rekening zouden houden, worden de personele kosten van instellingen op een onjuiste manier met elkaar vergeleken. De kosten van uitbesteding zijn toegerekend naar het beroepsonderwijs op basis van de omzet beroepsonderwijs en vervolgens toegerekend naar de personeelskosten op basis van de verhouding personele kosten en niet-personele kosten.

C.08 De opbrengsten van detachering (de instelling detacheert personeel in loondienst bij een andere organisatie) zijn toegerekend op basis van de omzet beroepsonderwijs.

D Instrument voor bouwsteen maatschappij ontwikkeld

D.01 In het kader van de benchmark 2007 is een onderzoek uitgevoerd om na te gaan op welke wijze desgewenst de benchmark zou kunnen worden uitgebreid met een bouwsteen maatschappij. Omdat over dit onderzoek een afzonderlijke notitie is verschenen, volstaan wij hier met de hoofdlijnen.

D.02 De bouwsteen maatschappij wordt geoperationaliseerd als het oordeel van externe stakeholders over het functioneren van mbo-instellingen. Het oordeel wordt verkregen via een raadpleging.

D.03 Allereerst is geïnventariseerd welke stakeholdersraadplegingen er op dit moment al bij de instellingen worden gehanteerd. Er blijken verschillende vormen in gebruik te zijn, zoals vragenlijsten, interviews, gesprekken met panels, bijeenkomsten en adviesraden. Vragenlijsten worden deels via de ROC-spiegel uitgezet.

D.04 Vervolgens is mede op basis daarvan een instrument ontwikkeld (een vragenlijst met bijbehorende procedure), in nauwe samenspraak met een pilotgroep van elf instellingen. De bedoeling is om dit instrument door te ontwikkelen tot een internetapplicatie. De vragenlijst is opgezet vanuit vier perspectieven:
a stakeholders als medeaanbieders van onderwijs;
b stakeholders als afnemer van gekwalificeerde werknemers;
c stakeholders als afnemer van maatwerktrajecten voor eigen personeel;
d stakeholders als afnemer van kennis.

D.05 Naast deze vier perspectieven is ook het meer algemene imago en relatiemanagement een aspect dat in de vragenlijst is opgenomen.

D.06 Het is de bedoeling om bij elk aspect zowel te vragen naar de ervaring van de stakeholder als naar het belang dat hij aan het betreffende aspect hecht. Dit vanuit de gedachte dat een positief oordeel over een belangrijk aspect zwaarder zou moeten meetellen dan een positief oordeel over een minder belangrijk aspect. De prioriteitstelling van verbeterpunten wordt daardoor transparanter.

D.07 Er worden verschillende respondentgroepen onderscheiden: bedrijven of instellingen die optreden als stagebedrijf en/of als latere werkgever, maar ook gemeenten en vmbo- of hbo-instellingen. Elke groep wordt afzonderlijk benaderd, mogelijk ook in verschillende jaren. Het gaat zowel om stakeholders met wie de betreffende instelling samenwerkt als om stakeholders met wie dat niet het geval is. Voor elk van deze beide groepen is een afzonderlijke vragenlijst ontwikkeld.

D.08 De vragenlijst voor bedrijven die met de instelling samenwerken, bevat de volgende onderwerpen:
a vragen naar achtergrondkenmerken;
b vragen naar de mate waarin de stakeholder met de instelling samenwerkt;
c betrokkenheid bij beroepspraktijkvorming;
d betrokkenheid bij onderwijsontwikkeling;
e bijdrage aan de personeelsvoorziening;
f bijdrage aan innovaties binnen het bedrijf;
g afname van scholing voor zittend personeel;
h relatiemanagement/imago;
i samenvattende waardering.

D.09 De vragenlijst voor bedrijven die niet met de instelling samenwerken, bevat de volgende onderwerpen:
a vragen naar achtergrondkenmerken;
b bekendheid met de instelling;
c redenen voor het ontbreken van samenwerking;
d vraag naar bereidheid om geïnformeerd te worden;
e imago van de instelling.

E Mogelijkheden bouwsteen medewerkers verkend

E.01 In het kader van de benchmark 2007 hebben wij de mogelijkheid en wenselijkheid verkend om de benchmark uit te breiden met een bouwsteen medewerkersoordeel. Bedoeld is het oordeel van medewerkers over hun werk, dus over de kwaliteit van de instelling als werkgever. Daarbij gaat het niet alleen om het oordeel van de medewerker over bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden, maar over ontwikkelingen als de professionalisering of de innovatiekracht van de instelling.

E.02 Over het verkennend onderzoek is een afzonderlijke rapportage verschenen in de vorm van een memo aan de stuurgroep. Hier geven wij daarom alleen de hoofdlijnen weer.

E.03 Het verkennend onderzoek omvatte een enquête waarmee alle mbo-instellingen benaderd om na te gaan of zij op dit moment al een medewerkerraadpleging uitvoeren en zo ja, wat de inhoud daarvan was. Deze informatie is nodig om te kunnen beoordelen of het opnemen van een medewerkerraadpleging in de benchmark (een raadpleging die uniform dient te zijn om vergelijking mogelijk te maken) voor veel instellingen zou betekenen dat zij bestaande instrumenten niet meer kunnen gebruiken en daarmee mogelijk een trendbreuk in langerdurende metingen zouden veroorzaken. Dat zou een verlies aan informatie betekenen. Verder is de informatie nodig om het eventuele benchmarkinstrument zodanig te ontwikkelen dat het maximaal aansluit bij de onderwerpen die ook nu al in de instrumenten voorkomen.

E.04 In totaal 45 instellingen hebben de enquête geretourneerd, waarmee een goed beeld van de sector is ontstaan. Van deze 45 instellingen voert 84,4% een onderzoek naar het medewerkersoordeel uit. 6,6% geeft aan geen onderzoek naar het medewerkersoordeel uit te voeren en 8,8% heeft de vraag onbeantwoord gelaten.

E.05 Er wordt een groot aantal verschillende instrumenten gebruikt. Het vaakst genoemde instrument (gebruikt door zes instellingen) is de ROC-spiegel. Een derde van de instrumenten heeft geen specifieke naam. 44,7% van de onderzoeken is door een externe partij ontwikkeld, 36,8% door de instelling zelf en 10,5% in samenwerking (de overige instellingen hadden deze vraag niet beantwoord).

E.06 Gemiddeld hebben de instellingen vijf jaar ervaring met het uitvoeren van een medewerkerraadpleging. Bijna driekwart van de instellingen (73,5%) heeft het onderzoek één tot drie maal uitgevoerd. In de meeste onderzoeken worden alle medewerkers betrokken.

E.07 De gestelde vragen zijn niet identiek maar vragen vrijwel allemaal hetzelfde type gegevens uit. Opvallend is dat een aantal basisgegevens niet altijd wordt uitgevraagd. Aspecten als communicatie, sfeer, welzijn, werkdruk, autonomie en verandering zijn goed vertegenwoordigd in de onderzoeken. Veel minder wordt gevraagd naar de mening over de kwaliteit van het geleverde onderwijs en het klantgericht werken.

E.08 Het verkennend onderzoek geeft aan dat er vanuit de onderzochte aspecten geen belemmeringen zijn om de bouwsteen medewerkers in de benchmark te ontwikkelen en door te nemen. Veel instellingen passen ook nu al een medewerkerraadpleging toe en geven daarmee aan inzicht te willen hebben in het oordeel van medewerkers. Bovendien liggen de uitgevraagde onderwerpen zozeer met elkaar in lijn dat er

gesproken kan worden van een gemeenschappelijke set thema's. Dit maakt de kans groter dat een uniform instrument aansluit bij de behoeftes.

E.09 Opnemen van een (uniform) instrument in de benchmark betekent wel dat instellingen afscheid moeten nemen van hun eigen instrument, maar omdat de meeste instellingen hun instrument nog niet over een reeks van jaren toepassen, zal het weinig voorkomen dat trendbreuk in een reeks van resultaten optreedt.

E.10 Om het draagvlak en de bruikbaarheid te bevorderen, bevelen wij aan om naast een gegevensset met gemeenschappelijke vragen de mogelijkheid voor instellingen te creëren om eigen vragen toe te voegen. Wellicht kan, om de gebruiksmogelijkheden binnen de benchmark te maximaliseren, hier het zogenoemde bibliotheeksysteem worden toegepast. Instellingen geven aan welke aanvullende vragen zij willen stellen. De onderzoekers screenen deze vragen op helderheid en begrijpelijkheid en voegen ze vervolgens toe aan de vragenlijst voor de betreffende instelling, maar ze gebruiken deze vragen tevens om een 'bibliotheek' in te richten. Zodra dat mogelijk is worden vergelijkbare vragen geüniformeerd en ontstaat een vragenset waaruit een instelling kan kiezen als men over een bepaald onderwerp aanvullende vragen wil stellen. Op die manier wordt niet alleen geborgd dat vragen vanuit onderzoeksoptiek voldoende valide zijn, maar ook dat daar waar mogelijk de antwoorden kunnen worden vergeleken met die voor instellingen die voor dezelfde extra vragen hadden gekozen. Indien veel instellingen dezelfde extra vragen blijken te stellen, kunnen deze vragen in de toekomst ook worden opgenomen in de basisset. In de praktijk zijn er voorbeelden van raadplegingen die zo zijn opgebouwd (onder meer ODIN).