

De behoefte aan HBO opgeleiden binnen de woonbranche

Digitale werkgevers- panelonderzoek 2



Drs. Gerlant Lettinga
Woerden, december 2003

In geval van overname van het datamateriaal is bronvermelding verplicht. Hoewel de grootst mogelijke zorg is besteed aan de inhoud van dit rapport, kan zowel Gerlant Lettinga als WoonWerk in geen enkel opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen voor eventuele onvolledigheden of onjuistheden.

INHOUD

1.	Inleiding.....	2
2.	Resultaten werkgeverspanel thema 'HBO behoefte in de Woonbranche'	3
3.	Slotopmerking.....	7
Bijlage 1	Vragenlijst werkgeverspanel	
Bijlage 2	Uitgebreid overzicht reacties	

1 INLEIDING

Aanleiding	WoonWerk, opgericht door de werkgeversorganisatie CBW en de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond, stimuleert een professionele en gezonde arbeidsmarkt voor de woonbranche. Om optimaal invulling te kunnen geven aan deze doelstelling, is inzicht in de behoeften en wensen van werkgevers en werknemers binnen de woonbranche noodzakelijk. Hiervoor is in oktober 2003 het digitale werkgeverspanel opgericht.
Methode	Periodiek worden aan de panelleden per e-mail enkele concrete vragen voorgelegd rondom een bepaald thema. Deze rapportage betreft het 2 ^e digitale werkgevers- panelonderzoek met als thema 'de behoefte aan HBO- opgeleiden binnen de woonbranche' ¹ . Momenteel loopt er een grootschalig onderzoek naar de aansluiting tussen de HBO-ontwikkelingen en de behoeften binnen het MKB. WoonWerk treedt op als contactpersoon namens de woonbranche. In dit kader organiseert WoonWerk verschillende initiatieven, hetzij zelfstandig, hetzij in samenwerking met een onderzoeksbureau, om de mening en behoefte van de woonbranche juist te kunnen vertegenwoordigen.
Respons werkgeverspanel	Van de 82 werkgevers die toegezegd hebben mee te willen doen met het panel, hebben 49 respondenten respons gegeven op de vragen van het 2 ^e digitale werkgevers- panelonderzoek.
Niet representatief	Het aantal werkgevers dat aan het 2 ^e panelonderzoek heeft deelgenomen, is niet groot genoeg om van (statistische) representativiteit te kunnen spreken. Wel geeft de informatie, zoals die in deze korte rapportage wordt gepresenteerd, een indicatie over de behoefte bij werkgevers aan HBO opgeleiden binnen de woonbranche.

¹ Het 1^e digitale panelonderzoek ging over verzuim- en reïntegratiebegeleiding. Wilt u hierover informatie, dan kunt u contact opnemen met G. Lettinga via de mail g.lettinga@woonwerk of telefonisch via 0348 494102.

2 Resultaten werkgeverspanel thema 'HBO behoefte in de Woonbranche'

Brancheverdeling

Ongeveer eenderde van de respondenten uit het panel zijn werkgevers uit de branche 'meubel-/slaapspecialzaken'. Nog eens eenderde deel wordt onder de branche 'overig/gemengd' geschaard. Voor een overzicht van de responsverdeling over de branches, zie tabel 1².

Tabel 1 Responsverdeling over branches, werkgeverspanel onderzoek 2

Branche	Aantal	%
Meubel-/slaapspecialzaak	15	31
Woningtextielzaak	4	8
Parketzaak	5	10
Keukenzaak	8	16
Overig/gemengd	17	35
Totaal	49	100

Door afrondingen tellen de tabellen niet altijd op tot 100%.

Behoeftte aan HBO niveau

Van de werkgevers die meededen aan het panelonderzoek heeft 58% aangegeven behoefte te hebben aan HBO niveau binnen het bedrijf. De verdeling is zichtbaar in tabel 2.

Tabel 2 De behoefte aan HBO niveau binnen het bedrijf

Behoeftte aan HBO niveau binnen bedrijf	Aantal	%
Ja	28	58
Nee	20	42
Totaal	48	100

1 respondent heeft geen ja of nee ingevuld.

Een verdeling naar branche geeft alleen bij de branche 'woningtextielzaken' een ander beeld; een meerderheid (3 van de 4 respondenten) uit deze branche gaf aan, geen behoefte te hebben aan HBO niveau binnen het bedrijf. Gezien het beperkte aantal respondenten, is het echter niet verantwoord om te stellen dat de woningtextielbranche minder behoefte zou hebben aan HBO niveau.

Aantal HBO-ers in dienst

Gevraagd is aan de respondenten hoeveel HBO-ers er bij schatting momenteel in dienst zijn bij het bedrijf. In tabel 3 zijn de resultaten weergegeven. Bij meer dan de helft van de respondenten is er geen of 1 HBO-er werkzaam binnen het bedrijf. Bij 33% van de respondenten zijn er circa 2 tot 9 HBO-ers in dienst. Dan is er een grote sprong naar de twee respondenten met 60 of meer HBO-ers in dienst.

² De indeling is gebaseerd op de keuze van de respondenten in het 1^e digitale panelonderzoek. Voor zover de branche niet door de deelnemer zelf is aangegeven, is de indeling van de CBW gehanteerd.

Tabel 3 Aantal HBO-ers in dienst

Aantal HBO-ers in dienst	Aantal	%
0 HBO-er(s) in dienst	22	46
1 HBO-er in dienst	8	17
2 of 3 HBO-ers in dienst	10	21
4 tot 9 HBO-ers in dienst	6	13
60 of meer HBO-ers in dienst	2	4
Totaal	48	100

Door afrondingen tellen de tabellen niet altijd op tot 100%.
1 respondent heeft niets ingevuld.

Gekeken is naar de relatie tussen de behoefte aan HBO niveau en het huidige aantal HBO-ers momenteel werkzaam binnen het bedrijf. In tabel 4 is zichtbaar dat van de respondenten met geen HBO-ers in dienst, ongeveer 70% aangeeft ook geen behoefte te hebben aan HBO niveau. Iets meer dan 30% met momenteel geen HBO-ers in dienst, geeft daarentegen aan wel behoefte te hebben aan HBO niveau. Naarmate er meer HBO-ers werkzaam zijn bij het bedrijf, is er verhoudingsgewijs ook een grotere behoefte aan HBO niveau.

Tabel 4 Behoeftte aan HBO niveau in relatie tot huidige aantal HBO-ers in dienst bij een bedrijf

	Behoeftte aan HBO niveau	
	% Ja	% Nee
0 HBO-er(s) in dienst	32	68
1 HBO-er in dienst	63	38
2 of 3 HBO-ers in dienst	80	20
4 tot 9 HBO-ers in dienst	100	0
60 of meer HBO-ers in dienst	100	0

Door afrondingen tellen de tabellen niet altijd op tot 100%.

HBO-functies

Ruim 85% van de respondenten (dit zijn er 42) hebben één of meer functiegebieden genoemd, waarvoor een (eventuele) behoefte aan HBO-ers wordt voorzien. In tabel 5 is een overzicht van de functiegebieden die meerdere keren zijn genoemd, weergegeven.

Tabel 5 Functiegebieden waarvoor in de toekomst een behoefte aan HBO-ers wordt voorzien

Functie of functiegebied	Aantal
Management (16); Leidinggevende functies (4); Middenkader, MT (1); Middelmanagement bij fabricage (1); Rayonleiders; Hoger kader, directieniveau (3)	27
Bedrijfsleiders	4
Verkoopleider; Verkoopmanager; Hoofd verkoop binnendienst	8
Administratief & Financieel	10
Werkvoorbereider, calculator; Ontwerp, tekenaar; Projectleider, advies projectmarkt, binnenhalen projectmatige opdrachten bij grote bedrijven.	6
Automatisering / ICT	5
Inkoop	4
Logistiek	4
Marketing	3
Personeel & Arbeid	3
Interieurarchitect / Binnenhuisarchitect	3
Commercieel (1); Hoofd service (1)	2
Staf & ondersteunende functies; Eigenlijk door het hele bedrijf; Afhankelijk van de schaalgrootte; Eigenlijk voor alle binnendienst functies; functies op het hoofdkantoor; Een multifunctionele functie.	6

Enkele respondenten merken op dat HBO-ers niet noodzakelijk zijn in de winkelorganisatie. Twee respondenten geven aan dat het voor een kleine ondernemer mogelijk is diverse kennis/ expertise in te huren.

Mogelijke knelpunten HBO-er

Aan de panelleden is gevraagd wat een HBO-er eventueel ongeschikt maakt voor een functie in de woonbranche. Ongeveer 37 respondenten hebben één of meer belemmeringen genoemd. In bijlage 2 vindt u een uitgebreide opsomming van de reacties. Hieronder volgt in tabel 6 een samenvatting van de meest genoemde knelpunten:

Tabel 6 Kenmerken die een HBO-er eventueel ongeschikt maakt voor een functie in de woonbranche

Te theoretisch; Ontbreken praktische instelling, praktijkkennis of ervaring
Geen affiniteit met het vak; Ontbreken feeling met de werkvloer; Ontbreken vakkennis
Salaris
Niet commercieel; Niet creatief; Geen improvisatietalent; Niet flexibel; Ontbreken strategisch inzicht / helikopter view
Te weinig groeiperspectieven; Geen uitdaging; Te hoog verwachtingspatroon
Te weinig werk voor HBO-ers; Geen behoefte aan HBO-ers in filialen

Verkorte HBO opleiding

Aan de respondenten zijn een tweetal HBO-ontwikkelingen voorgelegd. Gevraagd is of de ontwikkeling gewenst of ongewenst is. Een eerste ontwikkeling betreft een tweejarig HBO traject. Uit tabel 7 wordt zichtbaar dat 37% een verkorte HBO opleiding ongewenst vindt, waarvan 4% spreekt over een zeer ongewenste ontwikkeling. Hiertegenover staat dat 45% van de respondenten de ontwikkeling wel gewenst vindt. Geen van de respondenten acht de ontwikkeling zeer gewenst. Eén respondent vindt een tweejarige HBO opleiding alleen gewenst, mits specifiek voor de woonbranche.

Tabel 7 Tweejarige HBO opleiding

	Ze er on ge wen st	O ng e w e n s t	G e w e n s t	N i e t i n g e v u l d / n.v.t.
Een tweejarige HBO opleiding is:	2	16	22	9
	4%	33%	45%	18%

HBO opleiding met werken-en-leren

Aan de panelleden is ook gevraagd of een gecombineerde HBO opleiding met werken-en-leren gewenst of ongewenst is. In tabel 8 zijn de resultaten weergegeven. Ruim 75% van de respondenten vindt een HBO opleiding met werken-en-leren gewenst, waarbij 24% zelfs spreekt over zeer gewenst. De houding ten aanzien van de HBO ontwikkeling 'werken-en-leren' is duidelijk positiever dan de houding ten aanzien van 'een tweejarig HBO'.

Tabel 8 HBO opleiding met werken-en-leren

	O ng e w e n s t	G e w e n s t	Z e e r G e w e n s t	N i e t i n g e v u l d / n.v.t.
Een HBO opleiding met werken-en-leren is:	4	24	13	8
	8%	49%	27%	16%

Relevante HBO opleidingen

Op de vraag welke HBO opleidingen nuttig zijn voor de woonbranche, hebben 21 respondenten één of meerdere, bij hen bekende, opleidingen genoemd. In tabel 9 een overzicht:

Tabel 9 Relevante HBO opleidingen voor de woonbranche

HBO opleiding	Aantal
Commercieel; Commerciële economie; Economie;	10
HEAO; Administratief	8
Management (5); Retail management (2); MER (1)	8
Marketing (2); Reclame; Creatieve opleiding	4
Bedrijfskunde; bedrijfsopleiding	3
Interieurarchitectuur; Binnenhuisarchitectuur; Vormgever of vernieuwde technische ontwikkelingen	3
Communicatieve opleiding	2
Personeel & Arbeid	2
MKB/ H&M College; Een combinatie van HEAO en H&M College	2
Automatisering	1
Geen idee/ niet bekend/ geen (7); Geen mening (4); N.v.t. (3); Niets ingevuld (6); Ken geen specifieke HBO opleiding op de woonbranche gericht (2x); Maakt niet uit, gaat om denkniveau (1)	23

3 SLOTOPMERKING

Samenvatting

Een meerderheid van de werkgevers die participeerden in het panelonderzoek, vindt HBO niveau nodig binnen het bedrijf. Naarmate er verhoudingsgewijs meer HBO-ers in dienst zijn bij het bedrijf, is er ook een grotere behoefte aan HBO niveau. Een relatie met schaalgrootte lijkt eveneens duidelijk uit de functiegebieden waarvoor een behoefte aan HBO-ers wordt voorzien. Voor management en/ of leidinggevende functies en voor functies in de staf & en ondersteuning is er (in de toekomst) een behoefte aan HBO opgeleiden. Als meer woonbranche- specifieke HBO opleiding werden interieur- en binnenhuisarchitectuur genoemd. Hiernaast zijn er veel werkgevers die geen HBO opleiding hebben genoemd, onder andere omdat er geen, voor de woonbranche relevante of specifieke, HBO opleiding bij hen bekend was. Een te theoretische instelling en juist het ontbreken van een praktische instelling, alsmede het salaris en de groeiperspectieven maken een HBO-er eventueel ongeschikt voor een functie in de woonbranche. Het ontbreken van een praktische instelling verklaart mogelijk ook de positieve houding ten aanzien van een HBO opleiding met werken-en-leren. De wenselijkheid van een tweejarige HBO opleiding is minder overtuigend, de meningen hierover zijn verdeeld.

Bijlage 1 Vragen werkgeverspanel

		Nee	Ja	
Vindt u HBO*-niveau nodig in uw bedrijf?				
Hoeveel HBO opgeleiden zijn er momenteel in dienst bij uw organisatie?	Aantal (circa):			
Voor welke functies ziet u in de toekomst een behoefte aan HBO-ers in de woonbranche?				
Welke kenmerken van een HBO-er maken een HBO-er (eventueel) ongeschikt voor een functie in de woonbranche?				
Wat is uw mening:	Ze er on gewenst	Ongewenst	Gewenst	Ze er gewenst
- Een tweejarige HBO opleiding is:				
- Een gecombineerde HBO opleiding met werken-en-leren is:				
Welke bij u bekende HBO opleidingen vindt u nuttig voor de woonbranche?				

* HBO = Hoger Beroeps Onderwijs

Bijlage 2 Wat maakt een HBO-er eventueel ongeschikt voor de woonbranche?

Te theoretisch/ ontbreken vakkennis of affiniteit met het vak / onkunde

- HBO-er moet wel openstaan voor aansluiting van theorie met de praktijk. Theoretische kennis kan goed aangevuld worden door mensen met praktijkervaring. Dit wordt soms te weinig gewaardeerd;
- Moet wel een praktische instelling hebben, niet alleen de theorie maar zeker ook de (coachings-) vaardigheden om medewerkers te begeleiden en coachen;
- Een HBO-er die de vertaling van theorie naar de werkvloer onvoldoende kan maken en geen improvisatietalent heeft is minder geschikt voor de woonbranche;
- Wanneer te ver doorgeleerd valt het logisch verstand weg en komt het vaak op theoretische kennis aan; praktijkkennis is beter, woonbranche is mensenwerk. Er is behoefte aan mensen met mensenkennis;
- Te theoretisch voor een commerciële organisatie zeker voor de directe verkoop;
- Te weinig praktijkgericht, geen ervaring;
- Er zijn zoveel richtingen dat dit moeilijk te beantwoorden is. Zijn er specifieke kenmerken van een HBO-er? In het algemeen geldt dat tegenwoordig studenten langer studeren. Ontbreken van praktijkervaring.
- Te weinig praktijkervaring, te hoge inschatting van eigen kunnen;
- Technisch inzicht, theoretisch ingestelde mensen;
- Feeling met de werkvloer, meestal te theoretisch;
- HBO-ers hebben over het algemeen niet op de werkvloer gewerkt. Met name in de woningtextielbranche is dit wel belangrijk, om niet te theoretisch tegenover de klant te staan. Daarbij komt dat ze in een vrij hoge salarisschaal zullen vallen;
- Onbekendheid met de branche;
- Te weinig affiniteit met het vak;
- Onkundigheid zou ik zeggen, maar dit is niet HBO gebonden;
- Vakkennis;
- Niet klantgericht, geen flexibiliteit m.b.t. het werken op koopavonden, zaterdag en koopzondagen;
- De regels te strak volgen;
- Te moeilijk denken voor eenvoudige problemen;
- Wanneer geen commercieel gevoel aanwezig is;
- Gebrek aan creativiteit en flexibiliteit;
- Te zeer marketing gericht, te theoretisch geschoold;
- Niet altijd strategisch inzicht/ helikopter view;
- Er gaat een hoop mis in keukenland dat mijn inziens te maken heeft met gebrek aan algemene kennis en inzicht in de gehele organisatie van een bedrijf. Bovendien wordt er steeds meer gebruik gemaakt van Pc's en programma's. Voor het succesvol toepassen van dit soort hulpmiddelen is een bepaald denkniveau nodig. Niet dat een HBO-er dit nu per definitie heeft, maar hij/zij heeft in ieder geval leren denken en heeft in ieder geval bepaalde basiskennis die mensen met een lager opleidingsniveau nogal een ontbreken.

Groeipectieven/ verwachtingspatroon

- Vaak 'neerbuigend' gevoel bij detailhandel, zien hier waarschijnlijk geen toekomst in;
- Kan toch alleen maar een voordeel zijn wanneer mensen HBO denkniveau hebben en dito opgeleid. Eventuele groeiperspectieven zijn beperkter;
- Verwachtingspatroon;
- Geen uitdaging;
- Bij ons in het bedrijf is niet genoeg specifiek werk voor een HBO-er. Deze zou in verhouding veel werk onder zijn niveau moeten verrichten of minder uren per week werken. Dit zal op de langere termijn niet goed gaan zijn wij van mening;
- De verwachtingen liggen te hoog, in een klein bedrijf moeten ook wel eens de handen uit de mouwen gestoken worden en 'is een stropdas niet altijd handig....';
- In de filialen is een HBO-er niet nodig, in sommige managementgebieden wel;
- Te hoog opgeleid.

Salaris

- De woonbranche is niet een branche waar bepaald vette salarissen in voorkomen. Ik denk dat een HBO-er gezien hun opleiding een zeker salarisniveau zoeken dat wellicht in de woonbranche als hoog gezien wordt. Eigenlijk ligt dit probleem niet bij de HBO-ers maar bij de huidige managers in de woonbranche, die zouden moeten inzien dat mensen met een bepaald denkniveau wel eens meer zouden kunnen opleveren dan ze meer kosten;
- Salaris;
- Het denkniveau en het inzicht in kostenstructuren maken hen geschikt. Daar staat tegenover dat HBO-ers binnen een andere schaal vallen, hetgeen hen te duur maakt voor een aantal andere functies;
- Als ondernemer moet je in toenemende mate van alle markten thuis zijn om een organisatie te runnen. Je moet dus beslist wel wat in je mars hebben. Voor kleine zelfstandigen zijn salarissen van HBO-ers niet haalbaar en zul je de expertise zelf moeten hebben (of inhuren, maar die kosten zijn ook hoog). Salarissen zijn voor kleine ondernemers niet haalbaar;
- HBO-ers zijn in verhouding te duur voor de functies verkoper etc.;
- Verwachten op basis van opleiding vaak teveel salaris, voordat dit in de praktijk zijn waarde laat zien.

Geen nadelen/ onbekend