



Advies casus Hotelmanagement Amsterdam

Inhoud:

- Advies CMMBO
- Bijlagen:
 - Analyse casus Hotelmanagement Amsterdam
 - Reactie ROC van Amsterdam op advies
 - Reactie ROC TOP op advies





Onderwerp: Advies casus Hotelmanagement Amsterdam

Datum: 28 juni 2016

Aanleiding

Het ROC van Amsterdam constateert dat het ROC TOP per schooljaar 2016-2017 de opleiding 'Manager/ondernemer horeca' (MOH) gaat starten in Amsterdam. Met de start van deze opleiding leeft, volgens het ROC van Amsterdam, het ROC TOP niet zijn zorgplichten arbeidsmarktperspectief en doelmatigheid na. Het ROC van Amsterdam verzoekt de CMMBO een advies uit te brengen.

Overwegingen

Op basis van de uitgevoerde analyse (zie bijlage 1) komt de CMMBO tot de volgende overwegingen:

1. Historische ontwikkeling en context:

Het ROC van Amsterdam biedt van oudsher de opleiding MOH aan. Mede op verzoek van de afdeling Amsterdam van Koninklijke Horeca Nederland (KHN), maakt Amarantis in 2008 afspraken met het ROC van Amsterdam, KHN en het kenniscentrum Kenwerk over de start van de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie. Het doel is het opleiden van medewerkers op mbo-niveau 4 die breder inzetbaar zijn binnen de Amsterdamse hotellerie. De opleiding wordt gebaseerd op de kwalificatie Facilitair leidinggevende en niet op de kwalificatie MOH. Beide kwalificaties kennen dan inhoudelijk nog flinke overlap, maar onderscheiden zich ook doordat de kwalificatie Facilitair leidinggevende o.a. geen onderdeel ondernemerschap (kerntaak Onderneemt) omvat zoals de kwalificatie MOH.

De opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie van Amarantis gaat per schooljaar 2010-2011 van start. Een belangrijk onderdeel van de opleiding is de beroepspraktijkvorming die hoofdzakelijk wordt ingevuld door middel van drie grote blokstages bij hotelafdelingen/-functies Housekeeping, Food & Beverages (F&B) en Frontoffice van Amsterdamse hotels. De Commissie constateert dat de opleiding o.a. hierdoor vanaf de start, het karakter van een horeca-opleiding krijgt. Dit kan op basis van de dan geldende kwalificatie Facilitair leidinggevende.

Per schooljaar 2012-2013 verandert de inhoud van de kwalificatie Facilitair leidinggevende. De inhoudelijke overlap met de horeca-opleiding MOH wordt verminderd. Desondanks handhaaft het ROC TOP, op verzoek van de betrokken hotels die stageplaatsen aanbieden, de bestaande invulling van de beroepspraktijkvorming. Het kenniscentrum Kenwerk (verantwoordelijk voor accreditatie leerbedrijven) wijst in 2014, mede in het licht van de dan aanstaande herziening van de kwalificatiestructuur, het ROC TOP en betrokken hotels op dit aandachtspunt.

In de loop van 2015 wordt het voor ROC TOP en de betrokken hotels duidelijk dat de herziene kwalificatie Facilitair leidinggevende, zoals die vanaf schooljaar 2016-2017 verplicht wordt, uit rechtmatigheidsoogpunt niet meer de basis kan zijn voor de huidige invulling van de beroepspraktijkvorming van de opleiding. De herziene kwalificatie is voortaan exclusief gericht op de facilitaire functie binnen bedrijven en instellingen. De betrokken hotels willen vasthouden aan de huidige invulling van de beroepspraktijkvorming. Kenwerk/SBB gaat hier niet langer in mee. Het ROC TOP besluit de bestaande opleiding vanaf schooljaar 2016 - 2017 voort te gaan zetten op basis van de kwalificatie MOH. Naar de mening van het ROC TOP gaat het niet om de start van een nieuwe



opleiding, maar om de voortzetting van een bestaande opleiding op basis van een andere kwalificatie.

Op basis van voorgaande concludeert de Commissie dat, uit oogpunt van het ROC TOP, er in de loop van de jaren frictie is ontstaan tussen enerzijds de oorspronkelijke doelstelling van de opleiding en daarmee samenhangende keuze voor het gebruik van de kwalificatie Facilitair leidinggevende en anderzijds de daadwerkelijke invulling van de opleiding (m.n. de beroepspraktijkvorming). Dit heeft ertoe geleid dat de huidige opleiding niet meer in ongewijzigde vorm kan worden voortgezet per schooljaar 2016 – 2017. Volgens de CMMBO kan er vervolgens sprake zijn van de volgende situaties:

- Het ROC TOP houdt vast aan de oorspronkelijke doelstelling van een brede opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de horeca. Dit betekent o.a. dat de invulling van de beroepspraktijkvorming van de huidige opleiding aangepast moet worden. Dit kan betekenen dat een deel van de betrokken hotels afhaakt als leerbedrijf, omdat zij de aard van de beroepspraktijkvorming niet kunnen of willen aanpassen. Daar tegenover staat dat de opleiding uit oogpunt van arbeidsmarktperspectief ook in de context van andere branches uitgevoerd kan worden (zie volgende paragraaf), hetgeen nieuwe bpv-plaatsen kan opleveren.
- Het ROC TOP migreert de huidige opleiding blijvend naar de kwalificatie MOH, met het oogmerk de bestaande bpv-/stageplaatsen te kunnen handhaven. Ook dat kan echter niet zonder ingrijpende wijziging van de huidige opleiding. Weliswaar kan de huidige invulling van de beroepspraktijkvorming gehandhaafd blijven, maar aan de opleiding moet met name de uitwerking van de kerntaak Ondernemen van de kwalificatie MOH worden toegevoegd hetgeen onvermijdelijk het profiel van de bestaande opleiding zal veranderen. Zo'n 20 hotels die fungeren als leerbedrijf betuigen aan het ROC TOP adhesie voor wijziging van de huidige opleiding naar de kwalificatie MOH. Dit laatste is begrijpelijk omdat de betreffende hotels in dat geval hun bestaande bpv-/stageplaatsen ongewijzigd lijken te kunnen handhaven. Tegelijk constateert de Commissie echter dat deze adhesie in strijd is met het expliciete standpunt van het georganiseerd bedrijfsleven Koninklijke Horeca Nederland, afd. Amsterdam, 'niet de behoefte te hebben aan meer managers' en met hetgeen bekend is over het arbeidsmarktperspectief van de opleiding MOH (zie volgende paragraaf).

2

De CMMBO concludeert verder dat het ROC TOP geen keuze maakt en beide bovenstaande wegen wil openhouden en bewandelt door beide opleidingen vanaf komend schooljaar aan te willen bieden. Dit roept de vraag op wat de strategische perspectieven zijn van deze instelling op de domeinen Facilitaire dienstverlening en Horeca. Desgevraagd geeft het ROC TOP in gesprek met de CMMBO aan nu nog geen uitgekristalliseerde visie te hebben op de ontwikkeling van zijn opleidingsportfolio, waaronder horeca-opleidingen, welke visie zou kunnen dienen als toetssteen in de onderhavige situatie.

2. Arbeidsmarktperspectief:

Voor het in kaart brengen van het (regionale) arbeidsmarktperspectief van de opleiding MOH heeft de CMMBO een aantal bronnen geraadpleegd (zie paragraaf 5.4 van bijlage 1). Hieruit komt, samengevat, het volgende naar voren. De Amsterdamse horeca, en daarbinnen de hotelbranche, is de afgelopen jaren sterker gegroeid dan landelijk. De verwachting voor de nabije toekomst is gematigd positief, de

omzet van de horeca hangt namelijk sterk samen met de conjunctuur. Volgens het georganiseerd bedrijfsleven (Koninklijke Horeca Nederland) manifesteert deze groei, ook in Amsterdam, zich naar verwachting niet in een toenemende behoefte aan gediplomeerden van de niveau-4 opleiding MOH. Voor managementfuncties op mbo-niveau lijken nu genoeg jongeren opgeleid te worden. Er zijn daarnaast signalen uit de praktijk dat hbo-gediplomeerden mbo-managementfuncties zoals supervisor vervullen ('verdringing').

Deze verwachting van het Amsterdamse bedrijfsleven over het relatief beperkte arbeidsmarktperspectief van de opleiding MOH komt overeen met informatie uit andere bronnen (zie paragraaf 5.5 van bijlage 1):

- Uit landelijke gegevens van het ROA blijkt dat schoolverlaters mbo-4 horeca anderhalf jaar na hun studie relatief iets vaker werkloos zijn dan het gemiddelde voor mbo-4 schoolverlaters. Ook vinden ze relatief minder vaak werk op niveau. Het verwachte arbeidsmarktperspectief voor de komende jaren wordt door het ROA als slecht gekwalificeerd, omdat de verwachte jaarlijkse instroom aan gediplomeerden het verwachte aantal baanopeningen ruimschoots overtreft (zie ook volgende paragraaf).
- Voor de regio Groot Amsterdam is volgens SBB de kans op werk voor de opleiding MOH matig (voorjaar 2016). De kans op stage wordt als ruim voldoende beschouwd. Blijkbaar is de behoefte aan stagiairs groter dan aan gediplomeerden.
- Voor de opleidingen MOH van het ROC van Amsterdam en Facilitair leidinggevende (geheel in de context van de hotelserie) van het ROC TOP laten voorlopige cijfers van het CBS zien dat respectievelijk 69% en 67% van de gediplomeerden die naar de arbeidsmarkt zijn uitgestroomd na een jaar meer dan 12 uur per week werken. Deze voorlopige cijfers zijn licht lager dan de signaleringswaarde in de Beleidsregel (70%) en liggen ook onder het landelijk gemiddelde van deze opleidingen (zie bijlage 1, paragraaf 5.4).

3

Het bedrijfsleven verwacht dat er in de horeca vooral behoefte is aan uitvoerende beroepen op mbo-niveau 2 en 3 (o.a. koks, gastvrouw/-heer). Tevens signaleert Koninklijke Horeca Nederland kwalitatieve veranderingen in de vraag naar medewerkers, zoals het vervagen van grenzen tussen traditionele beroepen. Daarom gaat KHN, afdeling Amsterdam, samen met het hoger- en middelbaar beroepsonderwijs en de gemeente Amsterdam een onderzoek uitvoeren naar de ontwikkeling van de kwantitatieve en kwalitatieve vraag naar medewerkers in de Amsterdamse horeca. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek (medio 2017) wil KHN Amsterdam afspraken maken met het beroepsonderwijs.

Tot slot constateert de CMMBO voor de opleiding Facilitair leidinggevende in het algemeen een relatief beter arbeidsmarktperspectief dan voor niveau 4 (management)opleidingen gericht op de horeca. Gegevens van ROA, SBB en CBS wijzen op eenzelfde tot beter (verwacht) arbeidsmarktperspectief in het algemeen en ook voor Amsterdam. Landelijk blijkt dat mbo-4 gediplomeerden facilitaire dienstverlening vooral werkzaam zijn in zorg & welzijn, detailhandel, horeca en zakelijke dienstverlening (m.n. facility management).

Op basis van voorgaande informatie concludeert de CMMBO dat het arbeidsmarktperspectief van de opleiding MOH (ook) in Amsterdam onder druk staat. De beschikbaarheid van stageplaatsen is een (te) beperkte voorspeller van het arbeidsmarktperspectief. De behoefte van de (Amsterdamse) horeca

richt zich naar verwachting meer op uitvoerende beroepen op niveau 2 en 3. De uitkomst van het onderzoek van KHN, afdeling Amsterdam, zal medio 2017 meer helderheid moeten gaan bieden over kwantitatieve en kwalitatieve vraag naar medewerkers van de Amsterdamse horeca.

Het vooruitlopend op de uitkomsten van het onderzoek van KHN blijvend migreren van zijn opleiding van de kwalificatie Facilitair leidinggevende naar de kwalificatie MOH door het ROC TOP is volgens de CMMBO dan ook onvoldoende onderbouwd uit een oogpunt van arbeidsmarktperspectief. Ook een verdere groei van het aantal studenten MOH in de regio Amsterdam (zie volgende paragraaf) kan niet onderbouwd worden uit oogpunt van het arbeidsmarktperspectief van deze opleiding. Waar de beschikbare informatie een matig tot slecht arbeidsmarktperspectief indiceert en het bedrijfsleven heeft aangekondigd in 2017 op basis van onderzoek tot overleg met de instellingen te willen komen over het opleidingsaanbod voor de horeca in Amsterdam, vraagt een zorgvuldige naleving van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief dat nu geen nieuwe MOH-opleiding wordt gestart door enig ROC.

3. Doelmatigheid

Het ROC van Amsterdam verzorgt nu voor zo'n 2.000 studenten horeca opleidingen. Ongeveer de helft hiervan volgt een opleiding op niveau 2 en 3. De andere ca. 1.000 studenten volgen een (management)opleiding op niveau 4, waarvan 824 studenten de opleiding MOH. Slechts 20% van deze studenten is afkomstig uit Amsterdam en omliggende gemeenten, de opleiding heeft een bovenregionale functie. Het aantal studenten MOH is de laatste vier jaren gegroeid van 647 naar 824 (de jaarlijkse groei van bijna 7% is gelijk aan het landelijk gemiddelde). Deze groei hangt vooral samen met de introductie van de MBO plus route: een verkorte, tweejarige opleiding voor m.n. havisten, gericht op doorstroom naar het hbo. Het ROC van Amsterdam verzorgt zijn horeca opleidingen voornamelijk vanuit Amsterdam (MBO College Centrum) en deels in Hilversum. Het heeft geïnvesteerd in specifieke faciliteiten voor horeca opleidingen (o.a. keukens, restaurants en hotelfunctie).

4

Het ROC TOP verzorgt de mbo niveau-4 opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie voor zo'n 70 studenten. Dit aantal is de laatste jaren stabiel. De helft van de studenten is afkomstig uit de gemeente Amsterdam en omliggende gemeenten. De opleiding heeft een regionale functie. Het ROC TOP biedt geen horecaopleidingen aan op niveau 2 en 3. De opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie wordt door het ROC TOP verzorgd in Amsterdam, vestiging De Klencke, waar o.a. ook opleidingen toerisme worden verzorgd. Het ROC TOP heeft niet in specifieke eigen faciliteiten voor een hotelschool geïnvesteerd, maar leidt zoveel mogelijk zijn studenten binnen hotels op.

Mbo-studenten die de opleiding MOH volgen en in Amsterdam en omliggende gemeenten wonen, volgen deze opleiding hoofdzakelijk bij het ROC van Amsterdam (ruim 180 studenten), op ruime afstand gevolgd door De Rooi Pannen (ruim 30 studenten) en diverse andere roc's. Circa 35 studenten uit dit gebied volgen de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie van het ROC TOP.

De CMMBO concludeert dat de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie van het ROC TOP de afgelopen jaren niet ten koste is gegaan van het aantal horeca studenten en infrastructuur van het ROC van Amsterdam. Het ROC TOP geeft aan met de migratie van de opleiding

naar de kwalificatie MOH geen groei na te streven in het horecasegment. De CMMBO kan dit niet met zekerheid vaststellen, omdat het ROC TOP nog geen uitgekristalliseerde visie heeft op de ontwikkeling van zijn opleidingenportfolio (zie ook paragraaf 1). Indien het ROC TOP niet groeit met deze opleiding, is de zorgplicht doelmatigheid niet in het geding.

Ervan uitgaande dat er uit oogpunt van arbeidsmarktperspectief geen behoefte is aan een groei van het aantal studenten MOH in de regio (zie vorige paragraaf), geldt het principe dat bij een stabiel totaal aantal studenten groei bij één instelling ten koste gaat van een andere instelling. Indien het ROC TOP zijn opleiding blijvend wil migreren naar de kwalificatie MOH en wil groeien met de opleiding MOH in de Amsterdamse hotellerie constateert de CMMBO dat niet naleving van de zorgplicht doelmatigheid aan de orde is. Dit geldt ook voor het ROC van Amsterdam t.o.v. van andere aanbieders van de opleiding MOH als het zou willen groeien in studentenaantallen MOH. Dit pleit naar het oordeel van de CMMBO in alle gevallen voor het maken van afspraken tussen instellingen (in afstemming met het bedrijfsleven) over een maximum aantal studenten per opleiding per instelling (zie ook volgende paragraaf). Dit in samenhang met het door KHN gestarte onderzoek.

Voor horeca opleidingen op niveau 2 en 3 en voor de opleiding Facilitair leidinggevende buiten de context van de hotellerie ziet de CMMBO uit een oogpunt van arbeidsmarktperspectief nu op voorhand geen beperking aan het volume van opleidingen.

4. Afstemming

In 2008 is tussen o.a. Amarantis en het ROC van Amsterdam afgesproken dat Amarantis de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie zou gaan starten en niet de opleiding MOH. Het aanbod van beide roc's zou zo complementair aan elkaar kunnen zijn. Na de start van de opleiding is in de daaropvolgende jaren tussen het ROC van Amsterdam en het ROC TOP op uitvoerend niveau afgestemd over praktische zaken zoals de planning van stageperioden.

Nadat het ROC TOP heeft vastgesteld dat de herziene kwalificatie Facilitair leidinggevende knellend wordt voor zijn bestaande opleiding (zie paragraaf 1), neemt eind 2014 het ROC TOP op CvB-niveau contact op met het ROC van Amsterdam om de door ROC TOP gewenste migratie van zijn opleiding naar de kwalificatie MOH te bespreken. Het ROC van Amsterdam reageert afwijzend op grond van de in 2008 gemaakte afspraak. Daarop besluit het ROC TOP andere opties te verkennen om met de kwalificatie Facilitair leidinggevende verder te gaan. Daarvoor blijkt bij de betrokken hotels geen draagvlak te zijn, met name omdat zij geen wijziging wensen in de bestaande beroepspraktijkvorming. In november 2015 meldt het ROC TOP vervolgens aan het ROC van Amsterdam zijn voornemen zijn opleiding blijvend naar de kwalificatie MOH te migreren. Het ROC van Amsterdam reageert wederom afwijzend waarna deze standpunten t/m het voorjaar van 2016 op bestuurlijk niveau over en weer herhaald worden. De Commissie heeft niet kunnen vaststellen dat bij beide partijen, vanaf het moment van inwerkingtreden van de wet Macrodoelmatigheid in het beroepsonderwijs, de intentie voluit aanwezig was om in open overleg tot overeenstemming te komen, zoals enkele criteria in de Beleidsregel macrodoelmatigheid in het beroepsonderwijs (voor het vaststellen van naleving zorgplichten) wel impliceren.

Desgevraagd over zijn reden voor afwijzing van het verzoek van het ROC TOP geeft het ROC van Amsterdam aan dat het zelfstandig bestaansrecht van het ROC TOP in Amsterdam niet ter discussie gesteld wordt. Voor het ROC van Amsterdam is het echter niet duidelijk op welke opleidingen het ROC

TOP blijvend en succesvol wil inzetten. Het vermoedt dat de migratie door het ROC TOP wel degelijk is ingegeven door de wens te groeien in aantal studenten in de horeca-opleidingen. Aangezien studenten 'met hun voeten stemmen' ziet het ROC van Amsterdam zich genoodzaakt zijn positie te stabiliseren. Omdat het ROC TOP niet helder is over zijn lange termijn doelstellingen t.a.v. het opleidingsportfolio, zit er voor het ROC van Amsterdam weinig anders op dan steeds op voorstellen op opleidingsniveau te reageren.

Het voorgaande bevestigt voor de CMMBO haar eerdere advies (over mbo-opleidingen in Almere) aan o.a. het ROC van Amsterdam en het ROC TOP om uiterlijk 26 oktober 2016 afspraken te maken over een onderling afgestemd aanbod van opleidingen voor de grootstedelijke regio Amsterdam in plaats van een incidentgericht proces. Een duidelijke visie van het ROC TOP op de ontwikkeling van zijn opleidingsportfolio is hiervoor noodzakelijk.

De Commissie geeft het volgende als suggestie mee aan partijen voor dit overleg. De CMMBO is zich ervan bewust dat het ROC TOP de komende jaren in studentenaantal zal moeten groeien om in de Amsterdamse regio een duurzame positie als aanbieder van mbo-opleidingen op te bouwen. Kansen voor deze groei liggen, gelet op de beschikbare arbeidsmarktgegevens, minder in de sfeer van horeca en hotellerie (voor zover het om niveau 4 managementopleidingen gaat) en meer in de sfeer van facilitaire dienstverlening en leidinggeven. Het ROC TOP heeft op dit moment een relatief kleine opleiding Facilitair leidinggevende onder de brede kwalificatie van die naam. Men is nu voornemens een belangrijk deel van de studenten van deze opleiding te 'migreren' naar de kwalificatie Manager/ondernemer Horeca. De groeiperspectieven voor deze opleiding zijn uit oogpunt van arbeidsmarktperspectief de komende jaren beperkt, ook in Amsterdam. Tegelijk is het niet uitgesloten dat als gevolg van deze migratie het aantal studenten in de brede opleiding Facilitair leidinggevende van het ROC TOP terugloopt tot onder een kritische grens, waardoor de opleiding zal moeten sluiten.

Aldus zou het ROC TOP een opleiding die de komende jaren in de context van andere branches in studentenaantallen zou kunnen groeien hebben ingeruild voor een opleiding waarvan het groeiperspectief op zijn best twijfelachtig is. De Commissie denkt dan vooral aan perspectieven voor facilitair leidinggevend in instellingen en bedrijven in met name in zorg en welzijn en de foodsector. Dat het 'hospitality'-element, bijvoorbeeld via stages in de hotellerie, in deze opleidingen een belangrijke rol speelt stimuleert de aantrekkelijkheid ervan. De Commissie meent dan ook dat er gunstige groeiperspectieven liggen voor de bestaande ROC TOP-opleiding wanneer deze uitgebreid zou worden naar andere branches. In dit licht wordt een mogelijk verloren gaan van deze opleiding als gevolg van een 'migratie' in de weinig perspectiefvolle richting van MOH, door de Commissie als een belangrijk strategisch verlies voor ROC TOP beschouwd. De Commissie adviseert dan ook het afstemmingsoverleg in de Amsterdamse regio niet te belasten met een dergelijke, blijvende migratie maar daarentegen te richten op harde afspraken inzake de toekomstige groei van ROC TOP-opleidingen in de sfeer van facilitaire dienstverlening en leidinggeven. Zij verwacht van de andere aanbieders in dit domein, met name het ROC van Amsterdam op dit punt een welwillende opstelling.

Advies

Op basis van voorgaande overwegingen komt de CMMBO tot haar volgende advies:

- Overeenkomstig de reactie van het georganiseerd bedrijfsleven (KHN, via SBB) handhaaft het ROC van Amsterdam zijn huidige opleiding MOH en het ROC TOP zijn huidige opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie voor het komend schooljaar 2016 – 2017 in de huidige omvang. Op basis van bestaande inzichten in arbeidsmarktperspectief en vooruitlopend op de uitkomsten van het door KHN gestarte onderzoek, ligt een uitbreiding van het aantal studenten van de betreffende opleidingen van het ROC van Amsterdam en het ROC TOP niet in de rede uit oogpunt van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief. Ook een blijvende migratie van de opleiding van het ROC TOP naar de kwalificatie MOH ligt daarom niet in de rede.
 - De Commissie verzoekt KHN, afdeling Amsterdam, om samen met het ROC TOP te bevorderen dat Amsterdamse hotels betrokken blijven als erkend leerbedrijf bij de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie van het ROC TOP. Dit in afwachting van de uitkomsten van het onderzoek van KHN en nadere afspraken over horeca-opleidingen in Amsterdam.
 - De CMMBO bevestigt haar recente advies aan o.a. het ROC van Amsterdam en het ROC TOP om uiterlijk 26 oktober 2016 afspraken te maken over een onderling afgestemd aanbod van opleidingen voor de grootstedelijke regio Amsterdam. Onderdeel hiervan zijn:
 - het geven van helderheid door het ROC TOP over zijn ambities over het verzorgen van horeca opleidingen en/of de opleiding Facilitair leidinggevende binnen de context van de hotellerie en daarbuiten en
 - daarop gebaseerd afspraken tussen de betrokken mbo-instellingen over afbakening marktaandeel.
- De Commissie doet voor dit overleg de suggestie dat het ROC TOP zich niet richt op de opleiding MOH, maar zich structureel richt op de verdere ontwikkeling van de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de horeca en andere sectoren. Ze verwacht dan een welwillende opstelling van het ROC van Amsterdam op dit punt.
- De uitkomsten van het voorgaande punt vormen voor de betrokken mbo-instellingen het uitgangspunt voor hun inbreng in 2017 bij het maken van afspraken met o.a. KHN, afdeling Amsterdam, n.a.v. de uitkomsten van zijn onderzoek naar de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de vraag naar medewerkers in de Amsterdamse horeca.

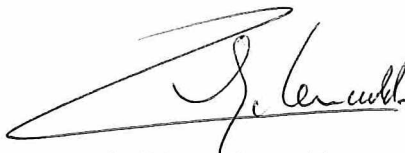
7

Hoogachtend,

De Commissie macrodoelmatigheid mbo



Prof. dr. F. Leijnse
Voorzitter



ir. C.J. van Overveld
secretaris

Bijlage 1: Analyse casus Hotelmanagement Amsterdam

1. Indiener

Naam en contactgegevens
ROC van Amsterdam Postbus 2584 1000 CN Amsterdam

2. Overige betrokken partij(en)

Naam en contactgegevens betrokken partij(en)
ROC TOP Vlaardingenlaan 25 1062 HM Amsterdam

3. Aard van het verzoek

Aard verzoek
Het gaat hier om een verzoek van het ROC van Amsterdam aan de CMMBO om een advies uit te brengen over het verschil van inzicht tussen het ROC van Amsterdam en het ROC TOP over de macrodoelmatigheid van de door ROC TOP per schooljaar 2016-2017 voorgenomen opleiding Manager/ondernemer horeca (MOH). De Commissie beschouwt de voorliggende adviesaanvraag als een verzoek tot geschilbeslechting in de zin van haar niet-wettelijke taak belanghebbenden te adviseren bij een verschil van inzicht over de doelmatige organisatie van het onderwijs. Dit op basis van de Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs. Aangezien het hier om een verschil van inzicht tussen twee mbo-instellingen gaat, houdt de Commissie ook rekening met de Branchecode goed bestuur in het MBO, met name de artikelen 16 t/m 18. De Commissie adviseert in dezen niet aan de minister.

4. Beschrijving van het verzoek aan de CMMBO

Samenvatting verzoek
Het ROC van Amsterdam biedt in Amsterdam van oudsher de opleiding 'Manager/ondernemer horeca' (MOH) aan. In 2008 is tussen het ROC van Amsterdam en Amarantis afgesproken dat Amarantis niet de opleiding MOH zou gaan starten, maar de opleiding 'Facilitair leidinggevende' in de context van de hotellerie. Het ROC van Amsterdam constateert nu dat het ROC TOP in Amsterdam per schooljaar 2016-2017 de opleiding MOH gaat starten. Met de start van de opleiding MOH per schooljaar 2016-2017 leeft volgens het ROC van Amsterdam het ROC TOP niet zijn zorgplichten arbeidsmarktperspectief en doelmatigheid na. Het ROC van Amsterdam verzoekt de CMMBO een advies uit te brengen¹.

5. Analyse casus

Analyse
5.1 Op welke mbo-opleidingen richt het verzoek zich? Het verzoek van het ROC van Amsterdam richt zich op de door ROC TOP voorgenomen opleiding Manager/ondernemer horeca (MOH, crebo 25184). Het ROC TOP geeft aan dat vanaf komend schooljaar 2016-2017 de huidige opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie niet langer past bij de kwalificatie Facilitair leidinggevende (crebo 25175) zoals die vanaf schooljaar 2016-2017 geldt, dat de kwalificatie MOH beter past bij de opleiding en een migratie van zijn opleiding naar de kwalificatie MOH per komend schooljaar daarom noodzakelijk is. Het gaat volgens het ROC TOP samengevat niet over de start van een nieuwe opleiding, maar over voortzetting van een bestaande opleiding op basis van een andere kwalificatie². Het voorgaande werpt voor de CMMBO in de eerste plaats de vraag op hoe de huidige opleiding Facilitair leidinggevende van het ROC TOP uit inhoudelijk oogpunt geduid moet worden: gaat het hier feitelijk om een horeca-opleiding of een facilitaire opleiding in de context van de horeca/hotellerie? Voor het antwoord op deze vraag kijkt de CMMBO niet alleen naar de naam van een opleiding, maar ook naar de onderliggende kwalificatie, de inhoud van de opleiding en hoe de opleiding in het zakelijk verkeer (richting bedrijfsleven en studenten) gepositioneerd wordt³. Voor deze aandachtspunten constateert de CMMBO in deze situatie het volgende: • <i>De kwalificatie Facilitair leidinggevende:</i> Begin 2009 is Amarantis (de rechtsvoorganger van het ROC TOP), in afstemming met o.a. het regionale bedrijfsleven en het toenmalig kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven Kenwerk, gestart met het ontwikkelen van deze opleiding. Dit m.n. vanuit de behoefte aan breder inzetbare medewerkers binnen de (Amsterdamse) hotellerie. Mede met het oog op deze doelstelling is de kwalificatie Facilitair leidinggevende als basis voor de opleiding gehanteerd en niet de kwalificatie MOH.

¹ Casus Hotelmanagement: ROC van Amsterdam versus ROC TOP, Een verzoek om advies van de Commissie macrodoelmatigheid mbo, ROC van Amsterdam, april 2016.

² Reactie ROC TOP in verband met de door ROC van Amsterdam ingediende casus Omzetting opleiding Facilitair leidinggevende -> Manager/ondernemer horeca, ROC TOP, april 2016

³ Zie ook eerdere adviezen van de CMMBO over opleidingen Vliegtuigonderhoud in de regio Amsterdam en horeca-opleidingen in de regio Utrecht.

Uit een korte historische analyse van de ontwikkeling van de kwalificatie Facilitair leidinggevende door de Commissie blijkt dat de inhoud van de kwalificatie sinds de start van de opleiding door Amarantis tot aan de vastgestelde, herziene kwalificaties vanaf het schooljaar 2016-2017 sterk is gewijzigd⁴. Samengevat: deze kwalificatie kende eerst een flinke inhoudelijke overlap met de kwalificatie MOH, nu niet meer.

- *Inhoud van de opleiding:*

Uit de uitgebreide informatie van het ROC TOP blijkt dat Amarantis/ROC TOP in samenwerking met Kenwerk en Amsterdamse hotels en naar tevredenheid van deze hotels destijds inhoud heeft gegeven aan zijn opleiding. Een belangrijk element van de opleiding, de beroepspraktijkvorming (BPV) bij bedrijven, is ingevuld door studenten substantiële periodes stage te laten lopen bij afdelingen/functies Housekeeping, Food & Beverages (F&B) en Frontoffice. Deze invulling van de BPV paste prima binnen de kwalificatie Facilitair leidinggevende zoals die bij de start van de opleiding gold. Door aanpassing van de kwalificatie (zie vorig punt) is deze invulling van de BPV op gespannen voet komen te staan met de inhoud van de kwalificatie zoals die vanaf 2012 geldt en lijkt een dergelijke invulling van de BPV niet meer te kunnen op basis de kwalificatie zoals die vanaf 2016 geldt⁵. De bij de opleiding van het ROC TOP betrokken hotels willen vasthouden aan de bestaande invulling van de BPV en achten de kwalificatie Facilitair leidinggevende daarom niet meer geschikt vanaf schooljaar 2016 - 2017⁶.

Overeenkomstig de kwalificatie leren studenten van de opleiding Facilitair leidinggevende (o.a. tijdens hun BPV) ook leidinggeven in de betekenis van aansturen van uitvoerende werkzaamheden. De kwalificatie en opleiding bevatten geen onderdelen gericht op (zelfstandig) ondernemerschap in de betekenis van (eind)verantwoordelijkheid dragen voor het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid van de onderneming. Dit wordt door betrokken bedrijven als een pluspunt ervaren van de huidige opleiding van het ROC TOP t.o.v. de kwalificatie/opleiding MOH van andere instellingen die wel (zelfstandig) ondernemerschap als onderdeel kennen⁷.

⁴ De kwalificatie Facilitair leidinggevende voor het cohort 2010-2011 kende in totaal vijf kerntaken: Beheert gebouwen en apparatuur, Bereidt voedingscomponenten en voert cateringwerkzaamheden uit, Ondersteunt het secretariaat en faciliteert de organisatie van bijeenkomsten en evenementen, Beheert de voorraad en verzorgt de logistiek en Geeft leiding en voert beheerstaken uit. De eerste drie kerntaken bevatten werkprocessen waaronder activiteiten van respectievelijk de hotelafdelingen/-functies Housekeeping, Food & Beverages (F&B) en Frontoffice gebracht konden worden. Vanaf schooljaar 2012 is het aantal kerntaken binnen de kwalificatie Facilitair dienstverlener (niveau 4) teruggebracht tot drie: Voert facilitaire werkzaamheden uit, Voert organisatiegebonden taken uit en Geeft leiding en voert beheerstaken uit. Vanaf schooljaar 2016 omvat de kwalificatie Facilitair leidinggevende nog twee kerntaken: Coördineert facilitaire werkzaamheden en Geeft leiding en voert beheerstaken uit.

⁵ In de door ROC TOP aangereikte informatie over uitvoeringsafstemming tussen Amarantis/ROC TOP, betrokken hotels en Kenwerk (later SBB) blijkt dat deze partijen de veranderingen van de kwalificatie Facilitair leidinggevende in toenemende mate als een knellend keurslijf zien voor de ontwikkelde opleiding. Zo wijst bijvoorbeeld Kenwerk (SBB) medio 2015 er (nogmaals) op dat ze in de periode 2013 t/m 2015 aan een geleidelijke oplossing heeft willen meewerken door de erkenning van de betrokken hotels als leerbedrijven voor deze opleiding nog te handhaven. Met het oog op de kwalificatie die vanaf 2016 geldt lijkt SBB geen mogelijkheden hier meer voor te zien. (Bron: Reactie ROC TOP op casus Hotelmanagement, 29 april 2016, o.a. bijlagen 16, 24, 26, 27 en 30).

⁶ Een 20-tal hotels, die voorts vertrouwelijk willen blijven, hebben o.a. op dit punt hun adhesie betuigt aan het ROC TOP.

⁷ De kwalificatie Manager/ondernemer horeca is de afgelopen jaren nauwelijks van inhoud veranderd en kent de volgende vier kerntaken: Onderneemt, Geeft leiding en voert beheerstaken uit, Werkt mee in drank- en spijsverstrekkende bedrijven en Werkt mee in logiesverstrekkende bedrijven. De eerst kerntaak is gericht op (zelfstandig) ondernemerschap. Vanuit het bedrijfsleven wordt aangegeven dat er met bestaande opleidingen MOH nu voldoende 'managers' worden opgeleid (zie paragraaf 5.4).

- *Positionering van de opleiding in het zakelijk verkeer (richting bedrijven en studenten):*
De opleiding is in het zakelijk verkeer door Amarantis en het ROC TOP vanaf de start tot nu toe consequent geplaatst in de context van de hotellerie (de grotere 3- t/m 5-sterren hotels) in Amsterdam (en direct omliggende gemeenten). Uit de door ROC TOP verstrekte informatie blijkt voorts dat het werkveld van de opleiding Facilitair leidinggevende zich tot nu toe niet heeft verbreed naar andere branches, hetgeen uit landelijk oogpunt opmerkelijk is voor deze opleiding⁸. Het ROC TOP wil dat laatste vanaf komend schooljaar wel gaan doen⁹.

Gelet op bovenstaande concludeert de CMMBO het volgende:

- Ondanks de oorspronkelijke doelstelling is, volgens de Commissie, de huidige opleiding Facilitair leidinggevende van het ROC TOP vanaf de start tot nu toe in overwegende mate een horeca-opleiding. Ze vertoont veel overeenkomsten met de opleiding MOH, met de essentiële uitzondering dat ze zich niet richt op (zelfstandig) ondernemerschap.
- De invulling van de BPV van de huidige opleiding wordt gewaardeerd door de hotels waarmee het ROC TOP samenwerkt. Omdat de huidige opleiding geheel is toegesneden op de hotelbranche, verhoudt deze zich echter steeds minder tot de onderliggende, veranderende kwalificatie Facilitair leidinggevende. Dit geldt m.n. voor de BPV. Men beschouwt de kwalificatie MOH als ‘next best’ oplossing als basis voor een opleiding waarbinnen de huidige invulling van de BPV behouden kan blijven.
- De huidige opleiding is echter inhoudelijk niet één op één te migreren naar de kwalificatie MOH. De huidige opleiding voorziet immers niet in de beroepsvorming voor m.n. de kerntaak ‘Onderneemt’ in deze kwalificatie. Mede omdat betrokken hotels en het georganiseerde bedrijfsleven niet geïnteresseerd zijn in dit onderdeel van de kwalificatie (‘er worden al managers genoeg opgeleid’), geeft het ROC TOP aan bij migratie van de opleiding naar de kwalificatie MOH deze kerntaak in het curriculum vorm te geven via werkvormen zoals bijvoorbeeld de opzet en exploitatie van een mini-onderneming. De Commissie is van oordeel dat de benodigde aanpassing van de opleiding om te voldoen aan de kwalificatie MOH onvermijdelijk van invloed is op het profiel van de huidige opleiding.
- Het ROC TOP verzorgt nu een opleiding die vanaf schooljaar 2016-2017 niet meer past bij de kwalificatie Facilitair leidinggevende en in ongewijzigde vorm ook niet past bij de kwalificatie MOH. Dit heeft het ROC TOP waarschijnlijk voor de vraag gesteld de huidige opleiding verder te ontwikkelen conform de nieuwe kwalificatie Facilitair Leidinggeven (en mogelijk de belangstelling van (enkele) hotels te verliezen), of de opleiding te migreren naar de kwalificatie MOH (waarbij bestaande hotels wel betrokken blijven) en op andere wijze vorm te geven aan m.n. de kerntaak ‘Onderneemt’. De CMMBO constateert dat het ROC TOP beide wegen wil openhouden en bewandelt.
- Tevens constateert de CMMBO dat hier rechtmatigheidsaspecten kunnen spelen¹⁰. Het toetsen van dergelijke rechtmatigheidsaspecten is geen taak van de CMMBO.

⁸ Volgens het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), zijn gediplomeerden mbo-4 facilitaire dienstverlening vooral werkzaam in zorg en welzijn, schoonmaak en detailhandel en relatief minder in de horeca. Bron: ROA, AIS.

⁹ Op zijn website werft het ROC TOP voor komend schooljaar studenten voor de opleidingen Facility & Hospitality Manager en Facilitymanagement Food & Services. Afhankelijk van de belangstelling van studenten wil het ROC TOP deze opleidingen aanbieden en verder ontwikkelen, of niet.

¹⁰ Namelijk dat de inhoud van kwalificaties en opleidingen met elkaar in overeenstemming moeten zijn en dat de erkenning van leerbedrijven samenhangt met opleidingen waarvoor de BPV gevolgd wordt. Daarnaast geeft het ROC TOP aan per komend schooljaar de opleiding op basis van de kwalificatie MOH te willen gaan aanbieden, dit voorafgaand aan de werking van de Regeling melding voornemen starten of beëindigen beroepsopleidingen.

5.2 Wat is het verzorgingsgebied van de opleiding(en)?

Gelet op de vorige paragraaf richt de analyse van het verzorgingsgebied zich m.n. op de opleiding Manager/ondernemer horeca van het ROC van Amsterdam en Facilitair leidinggevende van het ROC TOP.

Het ROC van Amsterdam verzorgt de opleiding MOH op bovenregionaal niveau. Ter illustratie: 20% van de studenten MOH van het ROC van Amsterdam woont in Amsterdam en omliggende gemeenten¹¹. De overige 80% is afkomstig uit voornamelijk de provincies Noord-Holland, Utrecht en Flevoland¹². In dit grotere gebied zijn m.n. MBO Amersfoort, ROC Leiden, Nova College en ROC Midden Nederland de belangrijkste, maar ook weer niet de enige andere aanbieders van deze opleiding.

Daarnaast blijkt dat van alle studenten MOH die woonachtig zijn in Amsterdam en omliggende gemeenten zo'n twee derde deel deze opleiding bij het ROC van Amsterdam volgt en een derde deel bij diverse andere roc's, waarvan de Rooi Pannen (Tilburg) de belangrijkste is.

Het ROC TOP verzorgt de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotelierie vooral voor studenten uit de regio Amsterdam. Ruim 50% van de studenten is woonachtig in Amsterdam en omliggende gemeenten. De andere helft is vooral afkomstig uit de provincie Noord-Holland¹³. Hotels waarmee samengewerkt wordt liggen ook overwegend in Amsterdam en omliggende gemeenten¹⁴.

Samengevat constateert de CMMBO dat het verzorgingsgebied van de opleiding MOH van het ROC van Amsterdam groter is dan die van de opleiding Facilitair leidinggevende van het ROC TOP. Deze laatste beperkt zich nu tot met name tot de regio Amsterdam.

5.3 Hoeveel studenten volgen de betrokken opleiding(en) in het verzorgingsgebied?

Deze paragraaf bevat een overzicht van de ontwikkeling van het aantal studenten van horeca-opleidingen van achtereenvolgens het ROC van Amsterdam en het ROC TOP.

Aantal studenten opleidingen horeca van het ROC van Amsterdam:

Onderstaande tabel 1 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aantal studenten van alle horeca-opleidingen van het ROC van Amsterdam, dit op het niveau van kwalificatiedossier. Globaal zijn de horecaopleidingen onder te verdelen in: ondernemersopleidingen (niveau 4, bol), koksopleidingen (Keuken, m.n. niveau 2 en 3, bbl) en gastheer/-vrouw (Bediening, m.n. niveau 2 en 3, bbl).

Tabel 1

Aantal studenten horeca-opleidingen van het ROC van Amsterdam

Kwalificatiedossier	2011	2012	2013	2014	2015
Ondernemer horeca/bakkerij	854	823	843	921	988
Keuken	774	764	761	833	836
Bediening	119	185	304	98	178
Totaal	1.747	1.772	1.908	1.852	2.002

Bron: DUO, basisregister onderwijs

¹¹ Gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Landsmeer, Oostzaan en Ouder-Amstel.

¹² Zie: Casus hotelmanagement, ROC van Amsterdam, april 2016, pagina 18 en 19.

¹³ Bron: DUO, basisregister onderwijs.

¹⁴ Op basis van gegevens van een 20-tal hotels die samenwerken met en adhesie betuigen aan de opleiding van het ROC TOP.

Bron: Bron: Reactie ROC TOP op casus hotelmanagement, 29 april 2016.

In totaal heeft het ROC van Amsterdam zo'n 2.000 studenten die horeca-opleidingen volgen. Ongeveer de helft hiervan volgt een opleiding op niveau 4. De andere helft op niveau 2 en 3. Alle opleidingen laten een groei van het aantal studenten over de periode 2011 – 2015 zien, waarbij de groei van de ondernemersopleidingen groter is dan die van opleidingen keuken en bediening. De horeca-opleidingen zijn voor een belangrijk deel geconcentreerd in het MBO College Centrum ('de Middelbare Hotelschool').

Onderstaande tabel 2 bevat een nadere uitsplitsing van het aantal studenten Ondernemer horeca/bakkerij uit tabel 1 naar kwalificatie.

Tabel 2

Aantal studenten Ondernemer horeca/bakkerij van het ROC van Amsterdam naar kwalificatie

Kwalificatie	2011	2012	2013	2014	2015
Manager/ondernemer horeca	647	650	713	793	824
Manager/ondernemer café-bar	196	168	130	128	164
Ondernemer bakkersbedrijf	11	5			
Totaal	854	823	843	921	988

Bron: DUO, basisregister onderwijs

Uit tabel 2 blijkt dat de opleiding Manager/ondernemer horeca (MOH) verreweg de grootste opleiding is van de betreffende ondernemersopleidingen. Het aantal studenten is de afgelopen jaren toegenomen met gemiddeld 7% per jaar¹⁵. Uit gesprek met het ROC van Amsterdam blijkt dat deze groei vooral samenhangt met de introductie van de MBO plus klas. Dit is een verkorte opleiding MOH voor met name havisten met als primaire doel doorstroom naar het hbo. Dit betreft drie van de in totaal negen klassen aan jaarlijkse instroom.

Aantal studenten opleiding Facilitair leidinggevende van het ROC TOP:

Tabel 3 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aantal studenten van de opleiding Facilitair Leidinggeven van het ROC TOP.

Tabel 3

Aantal studenten Facilitair Leidinggeven (niveau 4) ROC TOP

Instelling	2011	2012	2013	2014	2015
ROC TOP	~*	60	72	71	71

Bron: DUO, basisregister onderwijs

* = periode Amarantis

Uit bovenstaande tabel blijkt het aantal studenten Facilitair Leidinggeven van het ROC TOP de laatste drie jaren constant te zijn (ruim 70 studenten). De opleiding wordt aangeboden op locatie de Klencke waar o.a. ook toerisme en hospitality-opleidingen worden aangeboden. Tevens blijkt dat het ROC TOP geen horeca-opleidingen op niveaus 2 en 3 aanbiedt.

¹⁵ Dit is gelijk aan de gemiddelde, jaarlijkse stijging van het landelijk aantal studenten MOH in de periode 2011 – 2015 (een stijging van 5.752 studenten MOH in 2011 naar 7.246 in 2015).

De CMMBO constateert samengevat dat:

- Er sprake is van een groei van het aantal studenten MOH van het ROC van Amsterdam de laatste vijf jaren.
- Het aantal studenten Facilitair leidinggevende, in de context van de horecaserie, van het ROC TOP is de laatste jaren constant.

5.4 Wat is het arbeidsmarktperspectief van betrokken opleidingen in het verzorgingsgebied?

Voor de analyse van het arbeidsmarktperspectief van de betrokken opleidingen heeft de CMMBO diverse bronnen geraadpleegd. Dit geeft het volgende beeld:

Ontwikkelingen branche:

De horeca is conjunctuurgevoelig. Uit CBS-gegevens¹⁶ blijkt dat na het economisch tegenvallende jaar 2013 er weer groei heeft plaatsgevonden in de jaren 2014 en 2015. De verwachtingen voor 2016 zijn gematigd positief. Binnen de horeca heeft de hotelbranche zich de afgelopen jaren voorspoedig ontwikkeld.

Onderstaande tabel 4 geeft op basis van CBS-gegevens de ontwikkeling van het aantal banen in de (Amsterdamse) horeca vanaf 2008 aan. Hieruit blijkt o.a. dat de horeca in Amsterdam sterker gegroeid is dan landelijk. Het aantal banen in de Amsterdamse horeca is van 2008 tot 2014 met jaarlijks gemiddeld ruim 5% gestegen.

Tabel 4

Aantal banen in de horeca (x 1.000) naar regio

Regio's	2008	2010	2012	2014	2014 t.o.v. 2008 (%)
Nederland	315	322	339	355	13
Groot-Amsterdam (Corop-regio)	44	46	49	54	23
Amsterdam (Agglomeratie)	33	37	40	44	33
Amsterdam (Gemeente)	30	33	36	40	33

Bron: CBS

Tabel 5 toont specifiek voor de hotelbranche aan dat ook het aantal hotels, kamers en slaapplaatsen in Amsterdam in de periode 2012 t/m 2015 veel sterker is gegroeid dan landelijk. Tevens illustreren de gegevens dat er sprake is van een schaalvergroting. Zo is het gemiddeld aantal slaapplaatsen per accommodatie in Amsterdam gestegen van 124 in 2012 naar zo'n 140 in 2015.

Tabel 5

Ontwikkeling aantal hotels, kamers en bedden in Nederland en Amsterdam

	2012		2015		2015 t.o.v. 2012 (%)	
	Ned.	A'dam	Ned.	A'dam	Ned.	A'dam
Accommodaties	3.505	401	3.525	429	1	7
Kamers	110.905	23.459	118.121	27.545	7	17
Slaapplaatsen	236.823	49.773	254.589	60.205	8	21

Bron: CBS

¹⁶ CBS Kwartaalmonitor Horeca, 4^e kwartaal 2015

Historisch arbeidsmarktperspectief van de opleidingen:

Het schoolverlatersonderzoek van het ROA geeft een landelijk beeld van de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters anderhalf jaar na het beëindigen van de opleiding. Tabel 6 geeft enkele kerngegevens van de arbeidsmarktpositie van mbo-4 opleidingen horeca (BOL). Ter vergelijking zijn ook de gegevens voor mbo-4 opleidingen facilitaire dienstverlening en het gemiddelde voor alle mbo-4 opleidingen (BOL) vermeld. Het gaat hier om een gemiddelde van de schoolverlaters van de schooljaren 2008-2009 t/m 2012-2013.

Tabel 6

Arbeidsmarktpositie schoolverlaters niveau-4 horeca (BOL)

	Horeca	Facilitaire dienstverlening	Mbo-4
Uitstroom naar arbeidsmarkt	61%	52%	65%
Werkloos	6,90%	4,40%	5,70%
Werk op niveau	66%	57%	77%
Doorstroom naar vervolgonderwijs	61%	61%	50%

Bron: ROA (SIS)

Uit bovenstaande blijkt o.a. dat het percentage werkloosheid voor niveau 4 horeca wat hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. Uit achterliggende cijfers blijkt dat dit vooral veroorzaakt wordt door een hoger percentage werkloosheid onder schoolverlaters van schooljaar 2012-2013 (12,3 %), hetgeen op hoofdlijnen overeenkomt met de geschetste ontwikkeling van de branche in het vorig punt. Ook het percentage werk op niveau ligt lager dan het landelijk gemiddelde.

Nu zeggen landelijke cijfers niet alles over de situatie per mbo-instelling. Daarom berekent het CBS de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters per opleiding per instelling door middel van vergelijking van gegevens uit het basisregister onderwijs (met gegevens over schoolverlaters) en o.a. de polisadministratie (met gegevens over werkenden). Deze berekeningswijze vormt ook de basis voor de signaleringswaarden voor arbeidsmarktperspectief in de Beleidsregel macrodoelmatigheid in het beroepsonderwijs¹⁷. Onderstaande tabel 7 geeft het voorlopige¹⁸ percentage van gediplomeerde schoolverlaters dat minimaal 12 uur per week werkt van de betrokken opleidingen van het ROC van Amsterdam en het ROC TOP. Het gaat hier om de arbeidsmarktpositie in 2014 van schoolverlaters die ca. een jaar eerder (2013) hun opleiding hebben beëindigd.

¹⁷ Zie toelichting op artikel 5 van de Beleidsregel macrodoelmatigheid in het beroepsonderwijs en het onderzoeksrapport 'Macrodoelmatigheid mbo: inkadering arbeidsmarktperspectief', ROA, 2014.

¹⁸ De percentages zijn nog niet gecorrigeerd voor de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters die als zelfstandige minimaal 12 uur per week werken. Het gecorrigeerde percentage kan daardoor wat hoger liggen.

Tabel 7**Arbeidsmarktpositie gediplomeerde schoolverlaters 2012-2013 in 2014 (BOL-4)**

	% Werk	% Werk = /> 12 uur/week
Landelijk		
Manager/ondernemer horeca	85%	74%
Facilitair leidinggeven	85%	72%
ROC van Amsterdam		
Manager/ondernemer horeca	84%	69%
ROC TOP		
Facilitair leidinggeven	75%	67%

Bron: CBS

Uit bovenstaande tabel blijkt dat beide mbo-instellingen met hun opleiding lager scoren dan het landelijk gemiddelde voor de betrokken opleidingen. Tevens ligt het voorlopige percentage gediplomeerde schoolverlaters dat minimaal 12 uur per week werkt iets lager dan de signaleringswaarde van 70% in de Beleidsregel¹⁹.

Verwacht arbeidsmarktperspectief van de opleidingen:

Het arbeidsmarktinformatiesysteem van het ROA²⁰ bevat landelijke ramingen over het verwacht arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen tot 2020, dus niet uitgesplitst naar regio. Voor mbo-4 opleidingen horeca wordt een jaarlijkse uitbreidingsvraag van 0,8% en een vervangingsvraag van 0,9% van de beroepsbevolking in de sector verwacht. De jaarlijks verwachte instroom vanuit het beroepsonderwijs wordt geraamd op 4,3% van de beroepsbevolking in de sector. Het verwachte aanbod overtreft de vraag, het arbeidsmarktperspectief wordt daarom als 'slecht' beschouwd.

Het verwachte arbeidsmarktperspectief van de mbo-4 opleiding facilitaire dienstverlening wordt als 'redelijk' beschouwd. De verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag zijn gezamenlijk groter dan de verwachte instroom vanuit het onderwijs. Daarmee is deze verwachting beter dan die voor mbo-4 horeca.

SBB heeft eigen indicatoren ontwikkeld voor het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. De indicator 'kans op werk' is o.a. gebaseerd op een analyse van aangeboden vacatures. Hierbij wordt ook onderscheid gemaakt naar regio. Tabel 8 op de volgende pagina geeft een overzicht van de waarden van de indicatoren kans op werk en kans op stage voor de betrokken opleidingen.

¹⁹ Uit eigen schoolverlatersonderzoek door het ROC TOP onder 30 schoolverlaters van de opleiding Facilitair leidinggevende blijkt dat van 10 respondenten er 5 voltijds werken en er 4 verder doorleren aan het hbo. Van deze laatsten combineren 3 respondenten hun hbo-opleiding met werk. 1 respondent is werkloos.

²⁰ ROA, AIS

Tabel 8**Kans op stage en werk (SBB)**

	Manager/ondernemer horeca	Facilitair leidinggevende
Nederland kans op stage kans op werk	voldoende gering	ruim voldoende voldoende
Groot Amsterdam kans op stage kans op werk	ruim voldoende matig	ruim voldoende ruim voldoende

Bron: SBB, voorjaar 2016

De kans op werk voor de opleiding MOH wordt voor de regio Amsterdam als matig beoordeeld²¹. De kans op stage als ruim voldoende. Dit verschil wijst er op dat de beschikbaarheid van stageplaatsen op zichzelf niet altijd een goede voorspeller is van de kans op werk in deze branche.

De verwachte matige kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding MOH in de regio Amsterdam wordt bevestigd door Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en SBB. Het beeld is dat er nu genoeg 'managers' worden opgeleid. De verwachte behoefte aan medewerkers richt zich op koks en gastheren en -vrouwen (beroepsopleidingen Keuken en Bediening). Daarnaast signaleert KHN ook kwalitatieve veranderingen in de vraag naar medewerkers die van invloed kunnen zijn op de inhoud van opleidingen. Om een beter inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan medewerkers in de Amsterdamse horeca te verkrijgen start KHN, in samenwerking met het beroepsonderwijs en de gemeente, een onderzoek. Dit is naar verwachting medio 2017 gereed. KHN adviseert dan ook betrokken partijen nu niet meer studenten MOH op te leiden, maar het huidige onderwijsaanbod aan te houden en geen nieuwe opleidingen te starten tot de onderzoeksresultaten bekend zijn.

Samenvattend constateert de CMMBO:

- dat de Amsterdamse horeca, en daarbinnen de hotelbranche, de afgelopen jaren sterker is gegroeid dan het landelijk gemiddelde.
- het aanbod van studenten MOH, ook voor de regio Amsterdam, groter wordt dan de vraag vanuit de sector. Waarschijnlijk mede vanwege de groei van het aantal studenten MOH (zie paragraaf 5.3). Dit heeft geleid tot een druk op het arbeidsmarktperspectief voor de betrokken opleidingen van het ROC van Amsterdam en het ROC TOP. De beschikbaarheid van stageplaatsen op zichzelf is niet een goede indicator voor de kans op werk in deze branche.
- het bedrijfsleven de verwachting uitspreekt dat er nu genoeg studenten MOH worden opgeleid en de verwachte behoefte zich vooral richt op studenten van opleidingen Keuken en bediening. KHN gaat hier een onderzoek naar uitvoeren dat tevens inzicht moet gaan bieden in kwalitatieve veranderingen in de vraag naar opgeleiden. Tot resultaten van het onderzoek beschikbaar zijn adviseert KHN het huidige aanbod aan opleidingen te handhaven.

²¹ Het ROC TOP zet vraagtekens bij de methodiek voor de berekening van de indicator kans op werk voor de opleiding MOH. Door de naam van de kwalificatie zouden vooral vacatures geteld worden voor managers/ondernemers die eindverantwoordelijkheid dragen. Voor (startende) leidinggevenden op uitvoerend niveau zouden meer vacatures zijn.

5.5 Visie van belanghebbende(n)

De CMMBO heeft voor haar onderzoek ook een gesprek gevoerd met een vertegenwoordiger van KHN over ontwikkelingen in de branche. Dit ter toelichting op het standpunt van KHN zoals in de vorige paragraaf aangegeven.

In het gesprek is vanuit KHN de start van het onderzoek bevestigd. Het onderzoek moet inzicht geven in zowel de kwalitatieve als kwantitatieve vraag naar opgeleiden. De uitslag hiervan wordt verwacht medio 2017. Vervolgens wil KHN aan de hand van de uitslag van het onderzoek met alle partijen uit het beroepsonderwijs om de tafel zitten om afspraken te maken over het opleidingsaanbod voor de toekomst. Ook het ROC TOP is hier partij in. Tot die tijd gaat de voorkeur van KHN uit naar het handhaven van de bestaande situatie van het aanbod van mbo-opleidingen.

Ten aanzien van de aansluiting van de beroepsopleidingen op de praktijk wordt opgemerkt dat het lijkt dat in het algemeen mbo-instellingen hun opleidingen anders zijn gaan organiseren. Financiering en toezicht zijn bij het ontwerp van opleidingen steeds belangrijkere randvoorwaarden geworden ten opzichte van het inhoudelijk goed bedienen van studenten en bedrijven. Een voorbeeld hiervan is dat het van oudsher 'stapelen' van opleidingen in de horeca (om vanuit vakmanschap verder door te kunnen groeien naar leidinggevende functies) uit oogpunt van de nieuwe bekostigingssystematiek financieel niet meer interessant is voor scholen. Scholen schrijven studenten horeca daardoor sneller in op niveau 4 waar het accent meer ligt op management dan op het aanleren van het vakmanschap op niveau 2 en 3.. Men gaat zo langzaam naar een traject wat 'financieel gestuurd' wordt. De verschillen tussen mbo-instellingen zijn overigens groot.

Samengevat constateert de CMMBO dat:

- Het ROC TOP door KHN betrokken wordt bij het onderzoek en in 2017 bij het maken van afspraken n.a.v. het onderzoek ook betrokken wordt.
- Tot die tijd het bedrijfsleven wenst dat de bestaande situatie wordt gehandhaafd.
- Gelet op paragraaf 5.1 het handhaven van de huidige opleiding van het ROC TOP vanaf het schooljaar 2016-2017 uit rechtmatigheidsoogpunt nog aandacht vraagt.

5.6 Resultaten van afstemming tussen partijen

Uit de ontvangen informatie van het ROC van Amsterdam en het ROC TOP blijkt, op hoofdlijnen, het volgende contact te hebben plaatsgevonden voor de afstemming van de betrokken opleidingen.

In 2008 zijn tussen Amarantis, ROC van Amsterdam, Koninklijke Horeca Nederland (afdeling Amsterdam) en Kenwerk afspraken gemaakt over de start van de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie. Mede op verzoek van de overige partijen heeft Amarantis destijds niet een opleiding MOH, maar met een opleiding Facilitair leidinggevende invulling willen geven aan een behoefte aan breed opgeleide medewerkers. De opleiding MOH werd toen al geruime tijd door het ROC van Amsterdam aangeboden.

Rond de start van de opleiding per schooljaar 2009-2010 positioneerde Amarantis deze opleiding uit oogpunt van werving op haar website als een opleiding hotelmanagement. Op verzoek van het ROC van Amsterdam is dit destijds aangepast. In de daarop volgende jaren wordt er over betrokken opleidingen tussen ROC van Amsterdam en het ROC TOP op uitvoerend niveau afgestemd over o.a. de momenten in het schooljaar wanneer studenten stage gaan lopen.

Na enkele jaren neemt eind 2014 het ROC TOP op CvB-niveau contact op met het ROC van Amsterdam om de door ROC TOP gewenste omzetting van de opleiding naar de kwalificatie MOH te bespreken. De kwalificatie Facilitaire Dienstverlener (Leidinggevende) is inmiddels gewijzigd en verhoudt zich minder goed tot de opleiding die verzorgd wordt (zie paragraaf 5.1). Het ROC van Amsterdam reageert afwijzend op grond van de in 2008 gemaakte bestuurlijke afspraak. Daarop besluit het ROC TOP, via zijn werkveldoverleg met o.a. enkele betrokken hotels en Kenwerk/SBB, andere opties te verkennen om met de kwalificatie Facilitair leidinggevende door te gaan.

Na in zijn werkveldoverleg geconstateerd te hebben dat er bij betrokken hotels geen draagvlak is voor een gewijzigde invulling van de beroepspraktijkvorming die overeenkomt met de nieuwe kwalificatie Facilitair leidinggevende zoals die per schooljaar 2016-2017 verplicht wordt, meldt het ROC TOP november 2015 op managementniveau zijn voornemen voor het migreren van de opleiding naar de kwalificatie MOH aan het ROC van Amsterdam. Het ROC van Amsterdam reageert afwijzend, gelet op de afspraak in 2008. Een en ander wordt op bestuurlijk niveau bevestigd.

Deze standpunten worden op bestuurlijk niveau begin 2016 over en weer herhaald, zonder dat partijen inhoudelijk tot elkaar komen. De CMMBO constateert in haar onderzoek dat niet alle partijen op dat moment meer de intentie hebben tot overeenstemming te komen.

Op 19 februari 2016 stuurt het ROC TOP een brief aan het regionaal bestuurlijk overleg van mbo-instellingen in de regio Amsterdam dat men per schooljaar 2016 – 2017 de opleiding MOH gaat starten. Vervolgens start het ROC TOP de werving. Op 11 maart verzoekt het ROC Van Amsterdam nogmaals het ROC TOP zijn besluit te heroverwegen. Het ROC TOP gaat inhoudelijk niet op het geschil over deze opleiding in en stelt voor een gesprek te initiëren tussen beide RvT's om te verkennen hoe beide besturen in algemene zin tot een constructieve dialoog kunnen komen (volgens planning vindt dit op 6 juni 2016 plaats). Het ROC van Amsterdam legt op 1 april 2016 het geschil over de opleiding voor aan de CMMBO.

Op 12 mei heeft de CMMBO voor haar onderzoek gesprekken gevoerd met o.a. het ROC TOP en het ROC van Amsterdam. Hieruit komt volgens de Commissie het volgende naar voren:

- Het ROC TOP is voor zijn omgeving niet helder in zijn strategische doelstellingen voor zijn opleidingsaanbod in het algemeen en voor horeca-opleidingen in het bijzonder. Ter illustratie:
 - o ondanks de oorspronkelijke bestuurlijke afspraak in 2008 met zijn omgeving om een opleiding Facilitair leidinggevende te starten in de context van de hotellerie, blijkt in de praktijk dat het vanaf het begin in overwegende mate gaat om een opleiding hotelmanagement (met uitzondering van het aspect (zelfstandig) ondernemerschap).
 - o ondanks dat ROC TOP aangeeft geen groei van het aantal studenten expliciet te ambiëren, ziet ook het ROC TOP anderzijds uit oogpunt van werving voordelen in het gebruik van de opleidingsnaam Manager/ondernemer horeca (MOH) t.o.v. Facilitair leidinggevende.
 - o ondanks de gewenste migratie van onderhavige opleiding naar de kwalificatie MOH, wil ROC TOP ook verder gaan met andere opleidingen op basis van de kwalificatie Facilitair leidinggevende. Tenzij blijkt dat onvoldoende studenten belangstelling hebben (zie voorts paragraaf 5.1).
 - o Op de vraag van de Commissie of het ROC TOP, mede gelet op vraag naar studenten Bediening en Keuken, in de toekomst de opzet van een eigen middelbare hotelschool voor niveaus 2 t/m 4 ambieert antwoordt het ROC TOP vooralsnog ontkennend.

De CMMBO concludeert dat het ontbreken van een heldere lange termijn visie die richting geeft aan de ontwikkeling van het eigen opleidingsportfolio, waaronder horeca-opleidingen, o.a. tot onhelderheid leidt bij de omgeving van het ROC TOP.

- Deze onhelderheid voedt, naar de mening van de CMMBO, in ieder geval het wantrouwen van het ROC van Amsterdam over de daadwerkelijke intenties van het ROC TOP inzake het aanbieden van (horeca-)opleidingen. Het bemoeilijkt het maken van bestuurlijke afspraken over opleidingen waarop uit oogpunt van doelmatigheid en arbeidsmarktperspectief competitie kan of samenwerking moet plaatsvinden. Ter illustratie:
 - o in 2008 is volgens het ROC van Amsterdam een bestuurlijke afspraak over taakafbakening gemaakt, nu lijkt volgens het ROC van Amsterdam dat het ROC TOP een met MOH concurrerende opleiding te hebben ontwikkeld.
 - o het ROC van Amsterdam is van mening dat goede horeca-opleidingen o.a. investeringen in infrastructuur en synergie tussen de niveaus 2 t/m 4 vereist en vraagt zich af of het ROC TOP dit kan realiseren, dan wel zich beperkt tot een selectieve keuze van opleiding(en) die weinig investeringen vragen, maar daarmee wel een risico vormen voor de rentabiliteit van de eigen opleidingen. Studenten stemmen immers met hun voeten.
 - o deze risico's zorgen er volgens het ROC van Amsterdam voor dat er intern in de organisatie weinig draagvlak is om met het ROC TOP bestuurlijke afspraken te maken als deze uiteindelijk toch niet bindend blijken te zijn.

De Commissie bevestigt, in lijn met haar eerdere advies over Almere, het belang dat partijen bindende afspraken maken over een evenwichtige opbouw van hun opleidingsportfolio. Dit veronderstelt dat partijen eerst zelf een visie hebben op de ontwikkeling van het eigen aanbod aan opleidingen.

5.7 Overige aandachtspunten

N.v.t.

6. Naleving zorgplicht arbeidsmarktperspectief

De naleving van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief wordt in ieder geval bepaald aan de hand van de criteria in artikel 5 van de Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs. Deze zijn als volgt:

Onderbouwing naleving van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief	
6.1	Heeft 70% of meer van de gediplomeerden van de beroepsopleiding(en), die naar de arbeidsmarkt zijn uitgestroomd, ruim een jaar na afstuderen een baan gevonden (artikel 5a)?
Voorlopige, ongecorrigeerde cijfers van het CBS wijzen uit dat beide opleidingen van de betrokken scholen slechter scoren dan deze signaalwaarde (zie paragraaf 5.4, tabel 7). Op basis van deze voorlopige cijfers sec wordt door de CMMBO geen conclusie getrokken. In combinatie met andere gegevens (zie paragraaf 5.4) constateert de CMMBO wel dat er druk staat op het arbeidsmarktperspectief van de betrokken opleidingen.	
6.2	Heeft 50% of meer van de werkende gediplomeerden van de beroepsopleiding(en) ruim een jaar na afstuderen een baan gevonden op het niveau van de opleiding (artikel 5b)?
Hierover zijn geen gegevens beschikbaar per opleiding per instelling.	

6.3 Heeft het bevoegd gezag zich voldoende rekenschap gegeven van de verwachte behoefte aan gediplomeerden van de beroepsopleiding(en) op de regionale arbeidsmarkt, hetgeen wordt ondersteund met actuele en zo volledig mogelijke data waarmee die behoefte aannemelijk wordt gemaakt (artikel 5c)?
De CMMBO constateert dat de beschikbaarheid van stageplaatsen een belangrijk argument vormt voor onderbouwing van het arbeidsmarktperspectief. Voor de betrokken opleidingen is de beschikbaarheid van stageplaatsen echter ruimer dan het perspectief op werk, waardoor de beschikbaarheid van stageplaatsen niet als enige indicator gebruikt kan worden om de behoefte op de regionale arbeidsmarkt vast te kunnen stellen (zie paragraaf 5.4). Andere beschikbare gegevens wijzen er op dat het arbeidsmarktperspectief van mbo-4 managementopleidingen voor de horeca onder druk staat en onderbouwen niet een noodzaak voor verdere uitbreiding van het aanbod. Dat Koninklijke Horeca Nederland, afdeling Amsterdam, nu onderzoek gaat uitvoeren naar de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van arbeidsvraag van de Amsterdamse horeca illustreert dat er behoefte is aan meer inzicht op basis waarvan afspraken tussen partijen gemaakt kan worden over het benodigde aanbod aan beroepsopleidingen. De Commissie is van mening dat hierop niet vooruit gelopen moet worden door betrokken scholen.
6.4 Heeft het bevoegd gezag in voldoende mate gezien, indien het een beroepsopleiding betreft die mede op de landelijke arbeidsmarkt is gericht, wat de verwachte behoefte aan gediplomeerden op de landelijke arbeidsmarkt is, en is op basis hiervan het aanbieden van de betreffende beroepsopleiding te rechtvaardigen(artikel 5d)?
N.v.t.
6.5 Heeft het bevoegd gezag bij het inschrijven van deelnemers in voldoende mate met andere aanbieders van eenzelfde beroepsopleiding afstemming bereikt met het oog op het arbeidsmarktperspectief van de betreffende beroepsopleiding(artikel 5e)?
Nee. Het ROC TOP en het ROC van Amsterdam hebben wel contact gehad, maar geen afstemming bereikt over het aantal in te schrijven studenten voor de opleiding MOH uit oogpunt van arbeidsmarktperspectief.
6.6 Heeft het bevoegd gezag zich voldoende rekenschap gegeven van de bijdrage van de betreffende beroepsopleiding aan doorstroom naar een hoger opleidingsniveau of naar het hoger beroepsonderwijs(artikel 5f)?
Een aanzienlijk deel van de gediplomeerden van de opleiding MOH stroomt door naar het hbo. Het is echter de vraag of dit uiteindelijk hun kans op werk in de branche vergroot. Ter illustratie: het door het ROA verwachte landelijk arbeidsmarktperspectief van het cluster hbo-opleidingen hotel, vrije tijd en facility management is slecht (de verwachte jaarlijkse uitbreidings- en vervangingsvraag is 1% en 0,7% van de beroepsbevolking ten opzichte van een verwachte instroom van schoolverlaters ter grootte van 5,2% van de beroepsbevolking). Het in paragraaf 6.3 genoemde onderzoek van Koninklijke Horeca Nederland voor Amsterdam omvat ook relevante hbo opleidingen. De betrokkenheid van hbo- en mbo-instellingen maken het mogelijk ook de doorstroom van mbo naar hbo en signalen over verdringing op de arbeidsmarkt te analyseren en, indien nodig, tot afspraken daarover te komen.

6.7 Heeft het bevoegd gezag in voldoende mate onderzocht of de benodigde beroepspraktijkvormingsplaatsen beschikbaar zijn voor het aantal deelnemers van de betreffende beroepsopleiding (artikel 5g)?
Zie ook paragraaf 6.3. De beschikbaarheid van BPV-plaatsen in de regio Amsterdam is geen probleem. Deze ruimere beschikbaarheid van BPV-plaatsen is echter geen één op één afspiegeling van de kans op werk na diplomering. De Commissie constateert dat voor het ROC TOP het behoud van de bestaande invulling van de beroepspraktijkvorming in de hotellerie een belangrijk motief is om zijn huidige opleiding te willen migreren naar de opleiding MOH. Redenerend vanuit arbeidsmarktperspectief is dit een eenzijdige benadering.
6.8 Borgt het bevoegd gezag de toegankelijkheid van onderwijs voor kansarme groepen in de arbeidsmarktregio met het verzorgen van de betreffende beroepsopleiding(artikel 5h)?
N.v.t. De betrokken opleidingen richten zich niet specifiek op kansarme groepen.
6.9 Overige aandachtspunten
N.v.t.

7. Naleving zorgplicht doelmatigheid

De naleving van de zorgplicht doelmatigheid wordt in ieder geval bepaald aan de hand van de criteria in artikel 6 van de Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs. Deze zijn als volgt:

Onderbouwing naleving zorgplicht doelmatigheid
7.1 Wordt er door twee of meer mbo-instellingen in hetzelfde verzorgingsgebied dezelfde beroepsopleiding aangeboden en heeft ieder van de instellingen meer dan 18 studenten voor die beroepsopleiding ingeschreven (artikel 6a)?
Ja.
7.2 Zijn er landelijk minder dan 50 studenten ingeschreven voor de betreffende beroepsopleiding en zijn deze studenten ingeschreven bij één instelling (artikel 6b)?
N.v.t.
7.3 Heeft het bevoegd gezag zich voldoende rekenschap gegeven van het aantal vergelijkbare bekostigde beroepsopleidingen in hetzelfde verzorgingsgebied (artikel 6c)?
Naar het oordeel van de CMMBO heeft het ROC TOP zich bij de keuze om zijn bestaande opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de hotellerie te migreren naar de kwalificatie MOH zich vooral laten leiden door pragmatische motieven om de bestaande opleiding zoveel mogelijk in de huidige vorm te behouden (o.a. vanwege de vraag van individuele hotels naar stagiairs en rechtmatigheidsaspecten). Het aanbod van vergelijkbare beroepsopleidingen in hetzelfde verzorgingsgebied heeft in dit keuzeprocess een meer ondergeschikte rol gespeeld volgens de CMMBO.
7.4 Heeft het bevoegd gezag de afstemming met andere bevoegd gezagsorganen gezocht en afdoende aangestuurd op samenwerking zodat een doelmatig aanbod van de betreffende

beroepsopleiding(en) tot stand komt (artikel 6d)?
Nee. Het ROC TOP heeft het ROC van Amsterdam enkel geïnformeerd over de voorgenomen start van de opleiding MOH. Voor zover de Commissie heeft kunnen waarnemen is er niet afdoende aangestuurd op het maken c.q. herzien van doelmatigheidsafspraken. Het ROC van Amsterdam houdt vast aan de in 2008 gemaakte afspraak. Zie voorts paragraaf 5.6.
7.5 Heeft het bevoegd gezag zich voldoende rekenschap gegeven, indien het een beroepsopleiding betreft die mede op de landelijke arbeidsmarkt is gericht, van het aantal vergelijkbare bekostigde opleidingen op landelijk niveau (artikel 6e)?
N.v.t.
7.6 Heeft het bevoegd gezag aan de hand van een realistische onderbouwing de verwachte ontwikkeling van het aantal studenten voor de betreffende beroepsopleiding(en) in kaart gebracht? En heeft het bevoegd gezag zich voldoende rekenschap gegeven van de gevolgen die het opstarten van een nieuwe beroepsopleiding heeft op het aantal studenten van vergelijkbare bekostigde beroepsopleidingen in hetzelfde verzorgingsgebied (artikel 6f)?
De Commissie heeft geconstateerd dat tot nu toe de opleiding Facilitair leidinggevende in de context van de horeca een stabiel aantal studenten van beperkte omvang kent, hetgeen uit oogpunt van doelmatigheid niet ten koste is gegaan van de opleiding MOH van het ROC van Amsterdam of andere roc's die dezelfde opleiding in de regio verzorgen. Het ROC TOP beschikt nog niet over een uitgekristalliseerde visie op zijn opleidingenportfolio en de (evt.) positie van horeca-opleidingen hierin. Hierdoor kan de Commissie niet (goed) beoordelen welke doelstellingen het ROC TOP met de start van de opleiding MOH nastreeft en de mogelijke effecten hiervan op vergelijkbare bekostigde opleidingen in de regio Amsterdam uit oogpunt van doelmatigheid.
7.7 Heeft het bevoegd gezag in voldoende mate de samenwerking gezocht met het bedrijfsleven om te komen tot een doelmatige organisatie van de beroepsopleiding en andere vergelijkbare beroepsopleidingen in het verzorgingsgebied (artikel 6g)?
Het georganiseerd bedrijfsleven, i.c. Koninklijke Horeca Nederland (afdeling Amsterdam), heeft het initiatief genomen voor een onderzoek naar de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van arbeidsvraag van de Amsterdamse horeca. Op basis van de uitkomsten wil het bedrijfsleven met het hoger en middelbaar beroepsonderwijs afspraken maken over (doelmatigheid van) aan te bieden beroepsopleidingen. Niet de scholen, maar het bedrijfsleven heeft hierin het initiatief genomen.
7.8 Heeft het bevoegd gezag bij het starten van een nieuwe beroepsopleiding in voldoende mate rekening gehouden met de aanwezigheid van reeds bestaande (kapitaalintensieve) infrastructuur bij vergelijkbare beroepsopleidingen bij andere instellingen (artikel 6h)?
Voor zover de Commissie heeft kunnen onderzoeken, heeft het ROC TOP op dit moment niet de intentie te investeren in een kapitaalsintensieve infrastructuur voor horeca-opleidingen die vergelijkbaar is met de bestaande infrastructuur van m.n. het ROC van Amsterdam. Zie voorts paragrafen 7.3, 7.4 en 7.6.
7.9 Overige
n.v.t.

8. Overige aandachtspunten voor CMMBO bij opstellen advies

De CMMBO houdt op basis van artikel 7, eerste lid, van de Beleidsregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs in haar advies rekening met de aspecten: kwaliteit van het opleidingsaanbod, keuzevrijheid voor studenten, toegankelijkheid van het onderwijs en financiële gevolgen voor instellingen.

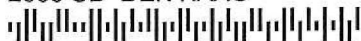
Overige aandachtspunten
8.1 Wat is de kwaliteit van de betrokken beroepsopleidingen in het betreffende verzorgingsgebied?
Uit de door het ROC van Amsterdam en het ROC TOP aangeleverde informatie blijkt op grond van m.n. de indicatoren jaar- en diplomaresultaat en studenttevredenheid dat de kwaliteit van betrokken opleidingen van beide instellingen voldoende is. Dit wordt ook vanuit het bedrijfsleven bevestigd. Het aspect kwaliteit is daarom geen reden het aanbod van één van de betrokken instellingen te prevaleren.
8.2 Kunnen studenten, uit oogpunt van keuzevrijheid, in het verzorgingsgebied de betrokken beroepsopleiding(en) bij meer dan één mbo-instelling volgen?
Ja. Opleidingen MOH en Facilitair leidinggevende kunnen in de regio Amsterdam bij meerdere mbo-instellingen gevolgd worden.
8.3 Is en blijft het beroepsonderwijs in het betreffende verzorgingsgebied toegankelijk voor m.n. kansarme groepen?
N.v.t. Onderhavige (niveau 4) opleidingen richten zich niet primair op kansarme groepen.
8.4 Wat is het financieel belang van de beroepsopleiding(en) voor de betrokken mbo-instelling(en)?
Het financieel belang van de betreffende opleidingen voor de betrokken mbo-instellingen is beperkt. Voor het ROC TOP vormt het aantal studenten Facilitair leidinggevende nu ongeveer 1,5% van het totaal aantal studenten. Voor het ROC van Amsterdam vormt het aantal studenten MOH ongeveer 3% van het totaal aantal studenten en is het financiële belang van de opleiding relatief groter dan voor het ROC TOP. De financiële positie van beide instellingen als geheel voldoet aan de normen van financieel toezicht.

Retouradres: Postbus 2584, 1000 CN Amsterdam

Commissie macrodoelmatigheid mbo

Postbus 85498

2508 CD DEN HAAG



Datum	Afdeling	Betreft
11 juli 2016	College van Bestuur	Reactie op definitief advies Hotelmanagement Amsterdam
Kenmerk	Telefoon	E-mail
20160711	020 579 10 02	e.dejaeger@rocva.nl

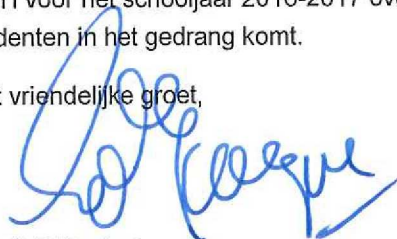
Geachte Commissie,

Het ROC van Amsterdam heeft met instemming kennis genomen van uw definitieve advies over de casus Hotelmanagement. Voor ons is het een helder advies en wij zullen ons inspannen om aan het advies opvolging te gaan geven.

Het ROC van Amsterdam zal derhalve zijn opleiding MOH voor het schooljaar 2016-2017 in de huidige omvang voortzetten. Tevens zullen wij ons op constructieve wijze inzetten om uiterlijk 26 oktober met ROC TOP en ROC van Flevoland tot afspraken te komen over een onderling afgestemd aanbod van opleidingen voor de grootstedelijke regio Amsterdam. Voor het ROC van Amsterdam en ROC van Flevoland zijn daarbij de door de Commissie aangedragen ingrediënten uit het advies "Hotelmanagement" en de uitgangspunten uit het advies over de "casus Almere" het startpunt.

Wellicht ten overvloede brengen wij onder de aandacht dat het ROC van Amsterdam in de casus "Hotelmanagement" het aanbod heeft gedaan om de eventuele bij ROC TOP ingeschreven studenten MOH voor het schooljaar 2016-2017 over te nemen, om te voorkomen dat het belang van deze studenten in het gedrang komt.

Met vriendelijke groet,



drs. E.C.M. de Jaeger,
Voorzitter College van Bestuur

ROC van Amsterdam

**Reactie ROC TOP op het definitieve advies van CMMBO over de casus Manager
Ondernemer Horeca**
12 juli 2016

Wij hebben kennis genomen van het definitieve advies van de CMMBO met betrekking tot de casus Manager Ondernemer Horeca. Op verzoek van de commissie geven we aan hoe wij met de adviezen omgaan.

Voor wij dit doen schetsen wij beknopt de achtergronden van deze casus:

ROC TOP biedt sinds 2009/2010 de opleiding Facilitair Leidinggevende niveau 4 aan, gericht op de hotellerie. Deze opleiding is destijds gestart op verzoek van het werkveld en werd ontwikkeld in nauwe samenhang met Koninklijke Horeca Nederland, afdeling Amsterdam en met het kenniscentrum Kenwerk. Het ging om een brede opleiding, met een ander profiel dan de MOH-opleiding van ROCvA.

Diverse ontwikkelingen, waaronder de op handen zijnde Herziening Kwalificatie Structuur, zorgden ervoor dat ROC TOP, Kenwerk en het werkveld het erover eens waren dat voortzetting van de opleiding, met gebruikmaking van het kwalificatiedossier Facilitair Leidinggevende, met ingang van 2016/2017 niet langer passend zou zijn. Een van de problemen was, volgens Kenwerk, dat de stageplekken niet langer door Kenwerk zou kunnen worden goedgekeurd. Het kwalificatiedossier Manager Ondernemer Horeca bood die mogelijkheid, volgens alle partijen wel.

Tijdens het gesprek met de CMMBO op 12 mei bleek tot onze verrassing dat SBB (waarin Kenwerk is opgegaan) bereid is de situatie met betrekking tot Facilitair Leidinggevende voorlopig te gedogen, voor de duur van een arbeidsmarktonderzoek dat KHN Amsterdam, samen met de betrokken onderwijsinstellingen is gestart.

Deze ontwikkeling werpt een nieuw licht op de casus. Wij zijn bereid de mogelijkheden die hierdoor zijn gecreëerd, te verkennen.

Hieronder beschrijven wij hoe wij met de adviezen van de commissie omgaan:

- 1) De commissie adviseert ons, in afwachting van het onderzoek van KHN Amsterdam, voorlopig het nieuwe kwalificatiedossier Facilitair Leidinggevende te gebruiken voor onze huidige FL-opleiding gericht op de hotellerie. In de bijlage bij het advies merkt de commissie op dat hierbij aandacht nodig is voor mogelijke rechtmatigheidsaspecten. (namelijk dat de inhoud van de kwalificaties en opleidingen met elkaar in overeenstemming moeten zijn en dat de erkenning van de leerbedrijven samenhangt met opleidingen waarvoor de BPV gevolgd wordt).*

De rechtmatigheidsaspecten die de commissie in de bijlage bij het advies noemt, zijn van belang voor de uitvoerbaarheid van het advies. ROC TOP wil uiteraard niet het risico lopen een kwalificatiedossier te hanteren op een wijze die niet rechtmatig is.

Daarom werken wij hieronder twee denkbare scenario's uit. In beide scenario's is sprake van een tijdelijke situatie, in afwachting van de uitkomsten van het onderzoek:

Scenario 1

Conform het advies van de commissie, hanteren we voorlopig het nieuwe Kwalificatiedossier Facilitair Leidinggevende. Dit scenario is mogelijk als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan (toetsing op rechtmatigheid):

- 1) Een onafhankelijke onderwijskundige toets van het nieuwe kwalificatiedossier FL op passendheid is positief. Dat wil zeggen dat het mogelijk blijkt met dit kwalificatiedossier het onderwijs vorm te geven, zonder al te grote aanpassingen. Dit zou op deze korte termijn namelijk niet meer haalbaar zijn. De onderwijskundige toets laat ook zien dat het mogelijk is met de werkprocessen van deze kwalificatie passende BPV-opdrachten en verantwoorde praktijkexamens te construeren. Deze onderwijskundige toets wordt op dit moment uitgevoerd.
- 2) De SBB is akkoord om dit scenario te gedogen en is bereid de hotels waar onze studenten stage lopen te erkennen als leerbedrijf voor de opleiding FL gericht op de hotellerie.
- 3) De Inspectie van het Onderwijs en Examenwerk kijken mee en adviseren bij de ontwikkeling van nieuwe examenproducten.

We merken op dat dit scenario aanzienlijke extra investeringen vergt (in tegenstelling tot scenario 2, dat al is ontwikkeld). De extra investeringen betreffen inspanningen op het gebied van onderwijsontwikkeling, BPV en het ontwikkelen van praktijkexamens. Ook het informeren van aanmelders en hotels kost veel tijd. De organiseerbaarheid van dit scenario is lastig, zeker op deze termijn.

In dit scenario stabiliseren ROC TOP en ROCvA de studentenaantallen van FL gericht op de hotellerie, respectievelijk MOH, conform het advies van de commissie.

Deze 'gedoogperiode' moet minimaal zo lang duren als de looptijd van het onderzoek dat de instellingen samen met KHN Amsterdam uitvoeren.

Scenario 2

Het ontwerpadvies is onuitvoerbaar als aan een van de bovengenoemde voorwaarden niet is voldaan. In dat geval wordt gedurende het onderzoek voortzetting van onze hotelopleiding met gebruikmaking van de kwalificatie MOH gedoogd en voeren we de omzetting naar MOH voorlopig uit zoals gepland.

Dit scenario is haalbaar en uitvoerbaar, aangezien alle voorbereidingen gereed zijn en het onderwijs is ontwikkeld, inclusief het onderdeel ondernemerschap.

In dit scenario stabiliseren ROC TOP en ROCvA, conform het advies van de commissie, de studentenaantallen van hun MOH-opleidingen. Wij wijzen in dit verband op p. 5 van het adviesrapport waar de commissie stelt: 'Indien het ROC TOP niet groeit met deze opleiding is de zorgplicht doelmatigheid niet in het geding.' Onze huidige aanmeldingen voor schooljaar 2016-2017 van de opleiding MOH laten zien dat de aantallen inderdaad stabiel zijn.

Nadat het onderzoek dat de instellingen samen met KHN Amsterdam uitvoeren gereed is, maken ROC TOP en ROCvA op basis daarvan afspraken over ieders 'marktaandeel' in de horeca-opleidingen.

In dit scenario is dus ook sprake van een 'gedoogconstructie' tot de onderzoeksresultaten bekend zijn.

- 2) *De commissie verzoekt KHN, Amsterdam en ROC TOP te bevorderen dat de Amsterdamse hotels betrokken blijven als erkend leerbedrijf bij de opleiding FL.*
Wij volgen dit advies op, indien scenario 1 uitvoerbaar blijkt.
- 3) *De commissie bevestigt haar recente advies aan o.a. het ROC van Amsterdam en het ROC TOP om uiterlijk 26 oktober afspraken te maken over een onderling afgestemd aanbod van opleidingen voor de grootstedelijke regio Amsterdam.*
Onderdeel van de te maken afspraken zijn:
 - o *het geven van helderheid door het ROC TOP over zijn ambities over het verzorgen van horeca opleidingen en/of de opleiding Facilitair leidinggevende binnen de context van de hotellerie en daarbuiten en*
 - o *daarop gebaseerd afspraken tussen de betrokken mbo-instellingen over afbakening marktaandeel*

Wij hebben initiatief genomen om te komen tot bestuurlijk overleg met de intentie voor de genoemde datum hierin met o.a. het ROCvA belangrijke stappen te zetten. Het eerste overleg met ROCvA en ROCvF vond 6 juli plaats. In september worden de gesprekken vervolgd.

Wij maken hierbij de kanttekening dat het een misvatting is dat ROC TOP geen visie op het opleidingenportfolio zou hebben, wel dat deze verder verhelderd en geconcretiseerd kan worden.

- 4) *De uitkomsten van het voorgaande punt vormen (...) uitgangspunt (...)in 2017 bij het maken van afspraken (...) n.a.v. de uitkomsten van het onderzoek naar de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de vraag naar medewerkers in de Amsterdamse horeca*
Wij volgen dit advies op.

Feitelijke onjuistheden en omissies in het ontwerpadvies en de bijlage

Bij onze reactie op de conceptversie van het advies hebben wij een aantal feitelijke onjuistheden en omissies in het advies en de bijlage gemeld. Wij constateren dat slechts een deel hiervan is gecorrigeerd in het definitieve advies. Wij betreuren dit, maar zien ervan af de resterende feitelijke onjuistheden te herhalen. Waar relevant zullen wij deze in onze gesprekken met ROCvA aan de orde stellen.