APOTHEKERSASSISTENTEN

M.S.M. van Smoorenburg
R.K.W. van der Velden
APOTHEKERSASSISTENTEN

M.S.M. van Smoorenburg
R.K.W. van der Velden

Risico's van een geprofessionaliseerde vakdeelmarkt

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfswetenschappen
Rijksuniversiteit Limburg
Maastricht

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van de stichting Bedrijfsfonds Apotheken, Den Haag

OSA-publicatie D3, juni 1996
Deze publicatie kan worden besteld bij het bureau van de OSA, Van Stolkweg 14, 2585 JR Den Haag, telefoon 070 - 33 83 490
Prijs inclusief BTW en verzendkosten: f 20,-

Een overzicht van overige OSA-publicaties wordt achterin gegeven
TEN GELEIDE

Net als in sommige andere deelsectoren van de zorgsector, was aan het eind van de jaren tachtig sprake van moeilijk te vervullen vacatures in de sector apotheken. Om het personeelstekort aan te pakken zijn diverse maatregelen genomen om de instroom in de opleidingen tot apothekersassistenten te vergroten. Deze hebben tot gevolg gehad dat het aantal schoolverlaters is gestegen van gemiddeld 750 in de afgelopen jaren tot bijna 1.000 in 1994.

In 1994 constateerde de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) een omslag op de arbeidsmarkt voor apothekersassistenten. Terwijl het aantal schoolverlaters was toegenomen, nam het aantal vacatures af van 330 in 1992 tot 74 in 1994. In plaats van een tekort dreigt thans een overschot aan apothekersassistenten. De oorzaak voor deze kentering ligt deels in de stijging van het aantal schoolverlaters en herintreedsters. Anderzijds hebben ontwikkelingen aan de vraagkant invloed gehad, zoals wijzigingen in het overheidsbeleid ten aanzien van de vergoeding van farmaceutische hulp. De omslag van een vraagoverschot naar een vraagtekort geeft aan dat de sector apotheken gevoelig is voor de zogenaamde varkenscyclus: een opeenvolging van tekorten en overschotten, veroorzaakt door de slechte afstemming tussen vraag en aanbod en door het gebrek aan onderlinge substitutiemogelijkheden tussen beroepen.

Vanwege de zich wijziggende verhouding op de arbeidsmarkt voor apothekersassistenten heeft de SBA aan de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) gevraagd om een onderzoek uit te laten voeren naar de uitwijkmogelijkheden van apothekersassistenten. Na goedkeuring van het onderzoeksvoorstel heeft de OSA aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) te Maastricht opdracht verleend om dit voorstel uit te voeren.

Het onderzoek bevestigt dat de arbeidsmarkt voor apothekersassistenten een typische vakdeelmarkt is: apothekersassistenten komen bijna niet in andere beroepen terecht en instroom van andere opleidingen in het beroep van apothekersassistent vindt nauwelijks plaats. Uitwijken naar een ander beroep was voor apothekersassistenten tot nu toe echter ook niet nodig gezien de tot voor kort gunstige arbeidsmarktpositie. Naar de mening van het ROA bieden eventueel de beroepen van doktersassistent, leerling medisch laborant en leerling-verpleegkundige een reëel alternatief. Enerzijds is sprake van overlap in de opleidingsprofielen, anderzijds gelden voor deze beroepen gunstige vooruitzichten op de arbeidsmarkt.

Ondanks deze alternatieven is het van belang om ook de mogelijkheden in de sector apotheken zelf in de gaten te houden. Hoewel uit het schoolverlatersonderzoek van het ROA blijkt dat de arbeidsmarktpositie van apothekersassistenten momenteel aan het verslechteren is, duiden de prognoses van het ROA erop dat dit perspectief voor het jaar 2000 opnieuw gunstig is. In dit licht bezien is het van belang om beleid te voeren gericht op het behoud van schoolverlaters voor de sector apotheken.

P.C. Allaart,
wnd. directeur OSA
### Inhoudsopgave

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hoofdstuk</th>
<th>Blz.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Inleiding</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>2 Recente ontwikkelingen in het vakgebied</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>3 Achtergrondkenmerken en bestemming</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>4 Huidige arbeidsmarktpositie</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>5 Beoordeling van het curriculum</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>6 Uitwijkmogelijkheden en concurrentie</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>7 Arbeidsmarktperspectieven in 2000</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>8 Vergelijking van opleidingsprofielen</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>9 Conclusies</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Literatuurlijst</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijlage I Interviews</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijlage II Lijst met begrippen</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijlage III Afbakening POA-beroepsklassen</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijlage IV Tabellen</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>Bijlage V Vragenlijst</td>
<td>56</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1 Inleiding

De arbeidsmarkt voor apothekersassistenten kan worden getypeerd als een typische geprofessionaliseerde vakdeelmarkt. Dit betekent enerzijds dat afgestudeerde apothekersassistenten weinig tot geen concurrentie ondervinden van andere opleidingscategorieën, maar anderzijds dat zij zelf ook relatief weinig in andere beroepen of branches werkzaam zijn. Een nauwe relatie tussen opleiding en beroep heeft natuurlijk enige voordelen. Zo bestaat er duidelijkheid bij studenten over de beroepssituatie en hebben werkgevers goed zicht op de kennis, kunde en interesses van de afgestudeerden. Een ander voordeel is dat de aangeleerde kwalificaties goed benut zullen worden op de arbeidsmarkt, zodat verkwisting van menselijk kapitaal tot een minimum beperkt blijft. Daar staat echter tegenover dat er ook sprake kan zijn van bepaalde risico's. De kans op het vinden van een baan is in een geprofessionaliseerde vakdeelmarkt namelijk erg gevoelig voor (eventueel door externe factoren ingegeven) veranderingen in de vraag/aanbod-verhoudingen op de arbeidsmarkt. Bij een aanbodtekort bestaan er grote intredebarrières voor anderszins opgeleiden en bij een vraagtekort zijn er weinig reële uitwijkmogelijkheden voor de afgestudeerden die immers zeer beroepsspecifiek zijn opgeleid. Dit kan impliceren dat er tijdelijk of lokaal tekorten voorkomen, terwijl een paar jaar later of in een andere regio overschotten bestaan.

In Nederland zijn in 1994 bijna dertien duizend personen als apothekersassistent werkzaam. Vierentachtig procent hiervan werkt in een openbare apotheek, vijftien procent in een ziekenhuisapotheek en slechts één procent is werkzaam in de (farmaceutische) industrie. Van elke 100 werknemers zijn er maar liefst 98 vrouw en ruim de helft van hen heeft een deeltijdbaan. Daarnaast is het aandeel jongeren erg hoog, want ongeveer tweederde deel van de apothekersassistenten is 35 jaar of jonger (OSA, 1995).

De laatste jaren is er sprake geweest van een krappe arbeidsmarkt voor apothekersassistenten, hetgeen bijvoorbeeld heeft geleid tot een hoog percentage moeilijk vervulbare vacatures (ROA, 1993a/b). Ook in een ander onderzoek wordt benadrukt dat er sprake is van een krappe arbeidsmarkt voor apothekersassistenten, en er wordt onder meer geconcludeerd dat bij de helft van de apotheken in de Randstad een tekort aan apothekersassistenten bestaat, terwijl er bij één op de tien apotheek zelfs sprake is van een groot tekort (MRCN, 1993). Bij de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) is de laatste jaren ook veel aandacht besteed aan het tekort aan apothekersassistenten, hetgeen mede heeft geleid tot het houden van een jaarlijkse enquête onder apothekers, ten einde de tekorten aan apothekersassistenten te kwantificeren. Momenteel is er bij de SBA echter bezorgdheid ontstaan ten aanzien van de gevolgen van een eventueel overschot aan apothekersassistenten. Zo blijkt uit de vacature-enquête van de SBA (1995) dat het aantal vacatures in '94 ten opzichte van '93 is teruggenomen tot een derde. Bovendien is deze bezorgdheid ingegeven door de recente overheidsmaatregelen in de gezondheidszorg, waarbij de bovengenoemde gevoeligheid voor veranderingen in de vraag/aanbod-verhoudingen kan
opspelen. Daarom heeft de SBA een onderzoek geïnitieerd naar de mogelijke inpasbaarheid van apothekersassistenten in andere beroepsgroepen. Zij heeft de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) gevraagd een voorstel te maken en dit te laten uitvoeren. De OSA heeft daarop het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt opdracht gegeven tot het verrichten van een onderzoek, waarin de volgende onderzoeks vraag centraal staat: ‘In welke andere beroepen zijn gediplomeerde apothekersassistenten bij een eventuele overschotsituatie het best inpasbaar?’

 Ter beantwoording van deze vraagstelling zijn diverse data- en literatuurbronnen gebruikt. Allereerst is gebruik gemaakt van verschillende metingen van het onderzoek Registratie van de Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters (RUBS)\(^1\). Op basis van dit onderzoek is het niet alleen mogelijk om actuele basisgegevens over schoolverlaters van de MDGO-opleiding apothekersassistent te genereren, maar tevens om deze gegevens zowel in de tijd als tussen verschillende opleidingen te vergelijken. Dit RUBS-onderzoek verschaft evenwel geen informatie over de toekomstige arbeidsmarktperspectieven van schoolverlaters van de MDGO-opleiding apothekersassistent. Ten einde te kunnen vaststellen welke toekomstige arbeidsmarktsituatie wordt verwacht, is gebruik gemaakt van prognoses die het ROA 2-jaarlijks opstelt. De hier gebruikte prognoses hebben betrekking op de arbeidsmarktsituatie voor nieuwhomers tot het jaar 2000 (ROA, 1995a/b). Naast beide bronnen zijn aanvullende gegevens gebruikt uit de Rapportage Arbeidsmarkt Zorgsector (OSA, 1995). De meer kwalitatieve informatie is voor een groot deel gebaseerd op het rapport beroepsprofiel apothekersassistent (De Jager, 1991) en op diverse publicaties van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen betreffende de eindtermen van diverse opleidingen. Bovendien is een aantal interviews met deskundigen gehouden, waarin onder meer is ingegaan op mogelijke uitwijkberoepen en -branches van apothekersassistenten. De lijst met namen en de leidraad voor het interview bevinden zich in bijlage I.

In het voorliggende rapport zullen eerst enkele recente ontwikkelingen in het vakgebied van apothekersassistenten worden geschetst (hoofdstuk 2). Vervolgens zal de bestemming (hoofdstuk 3) en de huidige arbeidsmarktpositie (hoofdstuk 4) van gediplomeerde schoolverlaters van de MDGO-opleiding apothekersassistent aan bod komen. In hoofdstuk 5 wordt daarna het oordeel over het curriculum van de opleiding apothekersassistent onder

---

   - RUBS'92: schooljaar 1990-1991, onderzoeksdatum mei/juni 1992 (Wieling, e.a., 1993);
de loep genomen, althans naar de mening van pas afgestudeerden. In hoofdstuk 6 wordt geschetst in welke branches en beroepen afgestudeerden van de opleiding MDGO-AG-AA feitelijk terecht komen en welke potentiële uitwijkmogelijkheden men heeft naar de mening van experts. Vervolgens wordt in het zevende hoofdstuk nagegaan wat in de komende jaren het werkgelegenheidsperspectief is voor apothekersassistenten, alsmede wat de perspectieven zijn voor de potentiële uitwijkberoepen. In hoofdstuk 8 wordt daarna op hoofdlijnen nagegaan welke overeenkomsten en verschillen bestaan tussen het opleidingsprofiel van apothekersassistenten en de opleidingsprofielen van mogelijke uitwijkberoepen. Op deze manier kan een indicatie worden gegeven van de richting van mogelijke bijscholingstrajecten die apothekersassistenten meer perspectief in andere functies bieden. Tot slot zullen in het laatste hoofdstuk enkele saillante resultaten naar voren worden gehaald en worden de conclusies getrokken.
2 Recent ontwikkelingen in het vakgebied

'Nog maar een paar decennia geleden hield de apotheker zich bijna uitsluitend bezig met de technische kanten van het beroep. De apotheek garandeerde de kwaliteit van het geneesmiddel en daarmee had zij keurig invulling gegeven aan wat men, technisch bezien, van haar mocht verwachten. Vandaag de dag gaat het om distributie, begeleiding van farmacotherapie\(^2\) en het verstrekken van informatie in een dynamische, marktgerichte omgeving.' (KNMP, 1994).

De kerntaken van de moderne apotheek zijn aan het verschuiven. De eigen bereiding is meer en meer vervangen door fabrieksmatig bereide middelen. Momenteel bestaat in de openbare apotheek slechts 10 tot 20% van de recepten uit eigen bereidingen. Daarnaast is zowel in de ziekenhuis- als openbare apotheek een verregaande automatisering doorgevoerd. Dit heeft belangrijke consequenties voor de medicatiebewaking, het voorraadbeheer en de informatieverstrekking aan klanten. Bovendien zal de patiënt tegenwoordig niet meer klakkeloos 'slieker' wat wordt voorgeschreven. De mondige klant vraagt om een andere rol van het personeel aan de balie. Aangezien veruit het grootste deel van het personeel in een apotheek bestaat uit apothekersassistenten, zullen technologische, organisatie- en sociaal-culturele veranderingen in belangrijke mate hun weerslag krijgen in de kwalificatievereisten van apothekersassistenten.


- Een toename van de thuiszorg, die onder meer voorkomt uit de vergrijzing van de bevolking. Deze toename betekent dat de informatieverstrekking door de apothekersassistent met name over artikelen rondom stoma en incontinentie meer accent krijgt en de samenwerking met andere zorgverleners ook buiten de apotheek belangrijker wordt.

- Een toename van de poliklinische zorg, die onder meer ontstaat doordat mensen, die in een ziekenhuis opgenomen zijn, vlugger dan voorheen ontslagen worden. Deze toename betekent dat er buiten de ziekenhuisapotheek meer 'bijdondere bereidingen' zullen voorkomen.

- Een toename van allochtonen, met name in de grote steden. Deze toename betekent, dat zolang deze groep de Nederlandse taal niet beheerst, er door de apothekersassistent in een vreemde taal informatie zal moeten worden verstrekkt.

---

2. Dit is 'structureel overleg tussen artsen en apothekers met als doel de bevordering van het rationeel en kostenbewust voorschrijven en afleveren van geneesmiddelen en medische hulpmiddelen.'
■ Een tendens van commercialisering van de apotheken.

■ Een toename in de verfijning van de receptuur. Meer maatwerk, toegesneden op de patiënt leidend tot meer specialisatie.

■ De verdergaande automatisering bij het ontvangen van aanvragen/recepten, bij het bereiden en afleveren van geneesmiddelen/farmaceutische produkten, bij voorraadbeheer e.d. De ontwikkeling van nieuwe of verbeterde apparatuur gaat eveneens voort.

Deze veranderende taakgebieden hebben geleid tot een nieuw beroepsprefiel voor apothekersassistenten (De Jager, 1991). Voor de ontwikkeling van dit nieuwe beroepsprefiel is de SLO-methodiek voor beroepen in de gezondheidszorg toegepast. Conform deze methodiek worden diverse beroepstaken geclassificeerd door een indeling in tien taakgebieden te hanteren. Per beroep krijgen de diverse taakgebieden, voor zover relevant, een specifieke invulling. In tabel 2.1 is het aantal relevante beroepstaken per taakgebied weergegeven. We noemen twee voorbeelden van beroepstaken. Binnen het taakgebied verlenen van zorg is dit bijvoorbeeld 'het steriliseren van het eindprodukt conform de gestelde regels' en een voorbeeld binnen het taakgebied voorlichten is 'het adviseren van de cliënt bij zelfmedicatie over de keuze van het juiste geneesmiddel'. Het aantal relevante beroepstaken kan een aanduiding zijn van het gewicht van het desbetreffende taakgebied.

*Tabel 2.1*
Taakgebieden in het beroep apothekersassistent.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Taakgebieden</th>
<th>aantal beroepstaken</th>
<th>aantal keer genoemd bij trends</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Verlenen van zorg</td>
<td>68</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Verstrekken van preventieve zorg</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Samenwerken met andere zorgverleners</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Voorkarem</td>
<td>11</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Beheren</td>
<td>51</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Geven van onderwijs en begeleiding</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>7. Verrichten van onderzoek</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>8. Evalueren van beroepmatig handelen</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>9. Ontwikkelen van individuele kennis en kunde</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>10. Ontwikkelen van het eigen beroep</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Totaal</strong></td>
<td><strong>169</strong></td>
<td><strong>27</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Uit tabel 2.1 blijkt dat er vooral veel beroepstaken worden onderscheiden bij de taakgebieden: 'verlenen van zorg' en 'beheren'. Daarnaast komen in de SLO-methodiek toekomstige trends in de gezondheidszorg aan de orde, die van invloed kunnen zijn op de beroepsuitoefening van de apothekersassistent. Voorbeelden van trends zijn de toename van de thuiszorg, de toename van de poliklinische zorg, de toename van de verfijning van
de receptuur, een grotere deelname aan overlegstructuren en -commissies etc. Elke trend is ondergebracht bij één of meerdere taakgebieden (zie tabel 2.1). De volgende taakgebieden worden het vaakst genoemd: het beheren, het verlenen van zorg, het samenwerken met andere zorgverleners, het voorlichten en tot slot het ontwikkelen van individuele kennis en kunde. Vooral de laatste drie taakgebieden worden opvallend vaak genoemd gezien het aantal beroepstaken.

Het taakgebied 'samenwerken met andere zorgverleners' wordt belangrijker omdat bijvoorbeeld de verwachte verfijning van de receptuur en de toename in poliklinische en thuiszorg zullen leiden tot meer samenwerking tussen apotheken en ook tot meer samenwerking met andere zorgverleners. In dit verband kan bijvoorbeeld ook worden gedacht aan de opkomst van gezondheidscentra, meditheken en gezondheids winkels. Daarnaast wordt het toenemend belang van voorlichting betrekkelijk vaak genoemd bij de ontwikkelingen van het vakgebied. Hierbij wordt opgemerkt dat het gaat om het toelichten van de verschillen in (bij)werkingen van geneesmiddelen of het verstrekken van informatie aan verpleegkundigen over de toedieningswijze, het bijspuiten van geneesmiddelen, bewaartijden en bewaartermijnen. Dit wil echter niet zeggen dat moet worden ingegaan op de achtergronden en doelen van geneesmiddelen, aangezien dit inzicht vergt in biologische en fysiologische processen dat voorbehouden is aan de apotheker. Als gevolg van de grotere samenwerking met andere zorgverleners en ook door het toenemend belang van adequate voorlichting, zal een groter beroep worden gedaan op de sociale en/of communicatieve vaardigheden van apothekersassistenten. Ten derde is ook het voortdurend uitbouwen van individuele kennis en kunde essentieel voor het beroep apothekersassistent3.

De ontwikkeling van het nieuwe beroepsprofiel voor apothekersassistenten is mede het gevolg van de operatie sectorvorming en vernieuwing in het middelbaar beroepsonderwijs (SVM). Binnen de SVM-operatie is eerst in samenwerking met de apothekersassistenten bonden een beroepsprofiel van de apothekersassistent opgesteld, dat in 1991 is gevalideerd door de beroepsverenigingen en de vakorganisaties. Op basis van dit beroepsprofiel is een beroepsopleidingsprofiel gemaakt, in overleg met een begeleidingscommissie waarin onder andere twee vertegenwoordigers van de KNMP zitting hadden. Er is verder inbreng geweest van een groep van negen deskundigen, uit openbare en ziekenhuisapotheken en namens de bestaande apothekersassistenten-opleidingen. Met ingang van het schooljaar 1993/1994 is de structuur van de opleiding apothekersassistent op de scholen van het middelbaar dienstverlenings- en gezondheidsonderwijs (MDGO) ingrijpend gewijzigd. De opleiding kent nu tien certificaat- eenheden, die samen recht geven op het getuigschrift apothekersassistent. De certificaten

kunnen door de leerlingen tijdens de opleiding worden behaald en er is geen centrale examinering meer (Inia-Douma, 1994; OCW, 1993a).

De belangrijkste opleidingsroute voor apothekersassistenten op dit moment is het MDGO. Onder het middelbaar dienstverlenings- en gezondheidszorgonderwijs (MDGO) valt de opleidingsrichting assisterende in de gezondheidszorg (AG), met als studierichtingen doktersassistent (DA), tandartsassistent (TA) en apothekersassistent (AA). Het aantal Nederlandse scholen met een opleiding MDGO-AG-AA in het aanbod bedraagt dertig, met een totale jaarlijkse uitstroom van rond de 800 gediplomeerden (SBA, 1995). Verder zijn er nog twee andere kwalificatiemogelijkheden tot apothekersassistent. Allereerst bestaan er nog steeds enkele particuliere opleidingen. Zo’n particuliere opleiding is tweezijdig en wordt afgesloten met een staatsexamen. Ten tweede is het landelijk orgaan opleiding verzorgende en dienstverlenende beroepen (OVDB) in het najaar van 1990 in enkele plaatsen in Nederland van start gegaan met een opleiding tot apothekersassistent in het kader van het leerlingwezen. De voorgestelde doelgroep zijn herintreders in de leeftijdsgroep van 21 jaar en ouder. Deze duale opleiding is tweezijdig en eindigt met het afleggen van een staatsexamen. In kwantitatief opzicht spelen deze beide andere opleidingsmogelijkheden een ondergeschikte rol -zo zaten er volgens de SBA in 1993 slechts 67 leerlingen in het tweede leerjaar van de duale opleiding-, zodat in dit rapport met name de MDGO-opleiding apothekersassistent centraal staat.

Conclusies

- Voor apothekersassistenten wordt het steeds belangrijker om samen te werken met andere zorgverleners en om klanten adequaat voor te lichten. Dit stelt hogere eisen aan de sociale en communicatieve vaardigheden van apothekersassistenten.

- De operatie sectorvorming en vernieuwing in het middelbaar beroepsonderwijs heeft begin jaren negentig geleid tot een nieuw beroepsprofiel voor apothekersassistenten. Hierdoor is met ingang van het schooljaar 1993/1994 de structuur van de opleiding apothekersassistent op de scholen van het middelbaar dienstverlenings- en gezondheidsonderwijs (MDGO) ingrijpend gewijzigd.

- Veruit de belangrijkste opleidingsroute voor apothekersassistenten is de MDGO-opleiding tot apothekersassistent.
3 Achtergrondkenmerken en bestemming

De middelbare beroepsopleiding apothekersassistent is een typische vrouwenstudie. Binnen de totale groep van 689 responserende schoolverlapers van het MDGO-assistenten gezondheidszorg, specialisatie apothekersassistent (MDGO-AG-AA) die aan het RUBS-onderzoek hebben meegedaan, bevinden zich slechts 5 mannen (0,7%). Dit percentage mannen is zelfs ten opzichte van andere verzorgende opleidingen zeer laag te noemen. Gemiddeld bedraagt het percentage mannen in het MDGO 7%. Daarentegen zijn allochtonen binnen deze studie normaal vertegenwoordigd. Van de afgestudeerden van de opleiding apothekersassistent rekent 4% zichzelf tot een niet-Nederlandse bevolkings-groep. Daarmee wijkt deze opleiding niet af van het gemiddelde percentage allochtonen bij het MDGO. Ook wat betreft de leeftijd neemt de studierichting geen bijzondere positie in. De gemiddelde leeftijd bij afstuderen is twintig jaar. Naast het geslacht, de etniciteit en de leeftijd is tevens de vooropleiding een belangrijk achtergrondkenmerk. Tweederde deel van de afgestudeerden van het MDGO-AG-AA heeft een MAVO-vooropleiding gevolgd. Ten opzichte van de schoolverlapers van het MDGO-AG⁴ (15%) en ten opzichte van alle MDGO-schoolverlapers (6%) hebben zij relatief vaak een HAVO-vooropleiding (22%) gevolgd. Slechts één op de twintig schoolverlapers heeft een VBO-vooropleiding gevolgd, hetgeen weinig is in vergelijking tot de schoolverlapers van het MDGO-AG (11%) en het MDGO (33%). Op basis van deze vergelijking van achtergrondkenmerken kan worden geconcludeerd dat schoolverlapers van de opleiding apothekersassistent wat betreft de kenmerken leeftijd en het percentage allochtonen geen bijzondere positie innemen, dat er nauwelijks mannen zijn die voor deze studie kiezen, en dat relatief velen een HAVO-vooropleiding hebben gevolgd.


---

4. Onder deze opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg vallen de studierichtingen apothekersassistent, doktersassistent, tandartsassistent en ook nog bijvoorbeeld de kleinere studierichting dierenartsassistent.

5. Een duale opleiding is een opleiding in het kader van het leerlingwezen of het in-service onderwijs.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 3.1</th>
<th>Voornaamste bezigheid op enquêtedatum van gediplomeerde schoolverlaters van het MDGO, het MDGO-AG en het MDGO-AG-AA.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1992</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MDGO</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Scholier/student</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betaald werk</td>
<td>58%</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerlingwezen/in-service</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Overig</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aantal (N=100%)</td>
<td>5885</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MDGO-assistenten gezondheidszorg</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Scholier/student</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betaald werk</td>
<td>83%</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerlingwezen/in-service</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Overig</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aantal (N=100%)</td>
<td>836</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MDGO-apothekersassistent</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Scholier/student</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betaald werk</td>
<td>92%</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerlingwezen/in-service</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Overig</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Aantal (N=100%)</td>
<td>298</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Er is geen enkele opleidingsrichting in het MBO waar zo'n groot gedeelte van de schoolverlaters op enquêtedatum betaald werk heeft als bij de opleidingsrichting MDGO-assistenten gezondheidszorg. De doorstroming naar het voltijds vervolgonderwijs is erg laag (11%) en de doorstroming naar het duaal onderwijs is ook al aan de lage kant (6%), zodat de overgrote meerderheid (80%) van de schoolverlaters een klein jaar na het afstuderen 'gewoon' betaald werk heeft. Bij schoolverlaters van de specialisatie MDGO-AG-AA is de bestemming zelfs nog meer gefixeerd op betaald werk. Negen op de tien gediplomeerde schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent heeft op enquêtedatum 'gewoon' betaald werk, slechts 6% volgt voltijds onderwijs en niet meer dan 1% volgt duaal onderwijs. Het lijkt erop dat de afgestudeerden van deze studierichting niet alleen beperkte uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben (daarover later meer), maar ook beperkte mogelijkheden hebben om danwel voltijds danwel duaal onderwijs te gaan volgen. Anderzijds zullen we in het volgende hoofdstuk zien dat de kans op het vinden van een baan voor deze afgestudeerden zeer hoog is, zodat er wellicht geen noodzaak is om te vluchten in het onderwijs (Van Smoorenburg & Van der Velden, 1995). Van de (weinige) gediplomeerde schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent die voltijds verder zijn gaan leren, volgen de meesten (39%) een opleiding binnen het HBO-gezondheidszorg, waarbij de opleidingsrichting HBO-gezondheidszorg: diëtiek het vaakst voorkomt.
Conclusies

- De MDGO-opleiding apothekersassistent is een typische vrouwenstudie. Qua leeftijd en het percentage allochtonen neemt de opleiding geen bijzondere positie in. Schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent hebben ten opzichte van schoolverlaters van andere MDGO-opleidingen, relatief vaak een HAVO-vooropleiding en relatief zelden een VBO-vooropleiding genoten. Een duidelijke meerderheid, namelijk tweederde deel, heeft overigens een MAVO-vooropleiding.

- De bestemming van schoolverlaters van het MDGO-AG is sterk gefixeerd op ‘gewoon’ betaald werk en dit geldt in nog sterkere mate voor de opleiding apothekersassistent. Er zijn kennelijk noch in het hoger beroepsonderwijs noch in het duaal onderwijs, veel doorstudeermogelijkheden. Een tweede verklaring voor de geringe doorstroom naar het vervolgonderwijs is het gegeven, dat de directe arbeidsmarktsituatie in deze periode geen aanleiding geeft om te ‘vluchten in het onderwijs’.
4 Huidige arbeidsmarktpositie

Bij de arbeidsmarktpositie van een opleiding is niet alleen de kans op werk, maar ook de kwaliteit van het werk belangrijk. De eerste dimensie, de kans op werk, wordt geïndiceerd door indicatoren als de duur van de intredewerkloosheid of het werkloosheidspercentage. De tweede dimensie betreft de kwaliteit van het werk en heeft betrekking op indicatoren als de beloning, de aard van het dienstverband (vast of tijdelijk) en bijvoorbeeld aanvullende scholing. Bij zowel het vinden van werk als de kwaliteit van het werk gaat het om indicatoren die in beginsel van jaar op jaar kunnen veranderen. Ze geven een beeld van de huidige positie van een opleiding op de arbeidsmarkt. Beide dimensies zijn eenduidig als goed of slecht te typen, in die zin dat een lage kans op het vinden van werk of een lage kwaliteit van het werk duiden op een zwakke arbeidsmarktpositie. Er zou ook nog een derde dimensie kunnen worden onderscheiden die de structurele risico’s karakteriseert die schoolverlaters van een bepaalde opleiding op de arbeidsmarkt ondervinden. Het gaat hierbij om meer stabiele kenmerken van het segment waarop de schoolverlaters zich bewegen, zoals de stabiliteit van de werkgelegenheid of de mate waarin men erin slaagt om bij teruglopende werkgelegenheid in het ‘eigen’ segment uit te wijken naar andere arbeidsmarktssegmenten. Bij deze laatste dimensie van de arbeidsmarktpositie wordt in hoofdstuk zes uitgebreider stil gestaan.

In tabel 4.1 worden enkele kengetallen over de dimensies kans op werk en kwaliteit van het werk van afgestudeerden van de studierichting MDGO-AG-AA gepresenteerd (zie voor de definities bijlage II). Uit deze tabel blijkt dat de kans op het vinden van werk voor afgestudeerden van de studierichting MDGO-AG-AA in ’92, ’93 en ’94 uitstekend is. Het werkloosheidspercentage op enquêtedatum en ook het percentage schoolverlaters dat sinds het verlaten van de opleiding langer dan drie maanden werkloos is geweest, zijn beiden al enkele jaren zeer laag te noemen. Ook het iets hogere percentage schoolverlaters dat in 1994 langer dan 3 maanden werkloos is geweest is in vergelijking met andere opleidingen nog steeds gering. Ter vergelijking: voor het gehele MDGO bedroeg in de periode 1992-1994 het gemiddelde werkloosheidspercentage op enquêtedatum 5% en het percentage dat langer dan 3 maanden werkloos is geweest 10%.

### Tabel 4.1
Kans op werk en kwaliteit van het werk van gediplomeerde schoolverlaters van het MDGO-AG-AA.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1992</th>
<th>1993</th>
<th>1994</th>
<th>Totaal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Kans op werk</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Werkloosheid op enquêtedatum</td>
<td>0%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Langer dan 3 maanden werkloos</td>
<td>1%</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kwaliteit van het werk</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bruto uurloon</td>
<td>-</td>
<td>fl 12,97</td>
<td>fl 13,22</td>
<td>fl 13,08</td>
</tr>
<tr>
<td>Vaste baan</td>
<td>-</td>
<td>88%</td>
<td>91%</td>
<td>89%</td>
</tr>
<tr>
<td>Part-time werk</td>
<td>6%</td>
<td>8%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cursus of bedrijfsopleiding</td>
<td>32%</td>
<td>35%</td>
<td>39%</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>Apotheekcursus</td>
<td>17%</td>
<td>21%</td>
<td>20%</td>
<td>19%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Beide kwaliteit van het werk van gediplomeerde schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent is de beloning natuurlijk geen onbelangrijk gegeven. Het gemiddelde bruto uurloon van fl. 13,08 per uur (zie tabel 4.1) ligt 1% boven het gemiddelde bruto uurloon van schoolverlaters van het MDGO-AG en 4% boven dat van alle MDGO-schoolverlaters. Een zeer groot gedeelte (89%) van de schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent heeft bovendien zo'n klein jaar na het verlaten van de opleiding een vaste baan. Bij de opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg als geheel genomen ligt het percentage vast werk iets lager (85%), maar nog steeds hoger dan bij het gehele MDGO (74%). Kortom, schoolverlaters van de MDGO-opleiding apothekersassistent hebben een iets hoger bruto uurloon en iets vaker een vaste dienstbetrekking, in ieder geval in vergelijking tot alle MDGO-schoolverlaters tezamen en in iets mindere mate in vergelijking tot de totale opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg.

Zeer weinig schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent werken in een part-time functie. Slechts 7% van de werkzame schoolverlaters van deze studierichting werkt namelijk minder dan 35 uur per week. Schoolverlaters werken veel vaker full-time dan apothekersassistenten die al een tijdje dit beroep uitoefenen, want gemiddeld heeft maar liefst 57% van alle apothekersassistenten een part-time baan (tabel 4 bijlage IV). Het percentage part-timers bij pas afgestudeerden van de opleiding apothekersassistent is ook veel lager in vergelijking tot schoolverlaters van het MDGO-AG (24%) of het MDGO (41%). Bij deze cijfers over de schoolverlaters van het MDGO-AG-AA (of zelfs ruimer het MDGO-
AG) moet wel de kanttekening worden gemaakt dat zij zelden een duale opleiding gaan volgen, zodat men minder vaak uit dien hoofde part-time werkt. Dit laatste feit verklaart gedeeltelijk het grote verschil tussen het percentage part-timers bij het MDGO en het MDGO-AG. Maar ook met deze beide kanttekingen kan worden geconcludeerd dat zeer veel schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent full-time gaan werken. Dit is des te opmerkelijker aangezien van de al langer werkzame apothekersassistenten slechts een betrekkelijk gering gedeelte een full-time functie uitoeft.

Een behoorlijk groot gedeelte van de werkzame schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent volgt op het moment van enquêteren een cursus of bedrijfsopleiding. Op basis van de data van 1992 t/m 1994 blijkt dat 35% van de werkzame schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent op enquêtedatum een cursus of bedrijfsopleiding volgt (zie tabel 4.1). Bij twee andere studierichtingen binnen de opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg ligt dit percentage veel lager (doktersassistenten 19% en tandartsassistenten 7%). Schoolverlaters van de MDGO-opleiding apothekersassistent worden dus relatief vaak getraind en er is bovendien een stijgende trend te signaleren in het deelnamepercentage. In 1992 volgt namelijk 32% een cursus of bedrijfsopleiding, in 1993 35% en in 1994 39%. Bovendien is bekeken welke cursussen of bedrijfsopleidingen dit zijn. In ongeveer de helft van de gevallen is er sprake van een cursus op het directe terrein van de apotheek, meestal een voortgezette opleiding apothekersassistent8. Ongeveer één op de vijf werkende schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent volgt zo'n 'apotheekcursus'. Dus ondanks het feit dat deze schoolverlaters sterk beroeps- specifiek zijn opgeleid is er kennelijk in tamelijk veel gevallen toch nog behoefte om aanvullende kwalificaties op het terrein van de apothekersassistent op te doen.

Conclusies

- De kans op het vinden van een baan voor gediplomeerde schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent was in 1992 t/m 1994 uitstekend, maar is in 1995 op een gemiddeld peil terecht gekomen.

- De kwaliteit van het werk is beter dan gemiddeld bij het MDGO. Het gemiddelde uurloon is iets hoger, en zeer velen hebben al snel een vaste dienstbetrekking. Slechts 7% werkt een klein jaar na het verlaten van de opleiding in een part-time functie, hetgeen erg laag is. Vijfendertig procent van de schoolverlaters volgt op enquêtedatum een bedrijfsopleiding of cursus, waarvan ongeveer de helft een voortgezette

8. De voortgezette opleiding (nieuwe stijl) kent een basisopleiding van 1 jaar en met de behaalde tentamens kan worden gekozen uit vier richtingen. Deze zijn de farmacotherapeutische richting, de chemisch-analytische richting, de bereidingstechnische richting eveneens van 1 jaar en een ziekenhuisrichting van 1,5 jaar. Het diploma kan na twee jaar behaald worden (De Jager, 1991). Uit een interview is gebleken dat het volgen van deze cursus in ziekenhuizen soms zelfs verplicht is, wil men in aanmerking komen voor de eindschaal die hoort bij de functie.
opleiding apothekersassistent.
5 Beoordeling van het curriculum

Zesentachtig procent van de werkende schoolverlaters van de lange MDGO-opleiding apothekersassistent vindt de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan voldoende of goed. Slechts één procent beschouwt deze aansluiting als ronduit slecht en dertien procent vindt de aansluiting matig. Gemiddeld vindt drie kwart van de werkzame MDGO-schoolverlaters de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan voldoende of goed. Schoolverlaters van de studierichting apothekersassistent – of algemener van de opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg – hebben dus een positiever algeheel oordeel over deze aansluiting.

Tabel 5.1

<table>
<thead>
<tr>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kennis van arbeidsvoorwaarden</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakkennis</td>
</tr>
<tr>
<td>Opgaan met klanten/patiënten</td>
</tr>
<tr>
<td>Leren solliciteren</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatica, automatisering</td>
</tr>
<tr>
<td>Commerciële kennis, verkooptechniek</td>
</tr>
<tr>
<td>Stage of praktijkorientatie</td>
</tr>
<tr>
<td>Organisatie bedrijf</td>
</tr>
<tr>
<td>Organiseren, plannen</td>
</tr>
<tr>
<td>Vreemde talen</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroeps- en studiekeuze</td>
</tr>
<tr>
<td>Met cijfers werken</td>
</tr>
<tr>
<td>Zelfstandig werken</td>
</tr>
<tr>
<td>Spreekvaardigheid</td>
</tr>
<tr>
<td>Gebruik van apparatuur/machines</td>
</tr>
<tr>
<td>Samenwerken met collega's</td>
</tr>
<tr>
<td>Leren studeren</td>
</tr>
<tr>
<td>Verslag of rapport schrijven</td>
</tr>
<tr>
<td>Correcte spelling</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Naast dit algemene oordeel is de schoolverlaters gevraagd om specifieke onderdelen van het curriculum te beoordelen. Aan de schoolverlaters is daartoe een lijst met 19 aspecten van het curriculum voorgelegd met de vraag of zij vinden dat aan het desbetreffende onderdeel méér, evenveel of minder aandacht zou moeten worden besteed. Maar lieft drieluik van de werkende schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent is van mening dat meer aandacht had moeten worden besteed aan het aspect 'kennis van de arbeidsvoorwaarden' (zie tabel 5.1). Er bestaat kennelijk duidelijk behoefte aan kennis over CAO's, wat te doen bij ontslag e.d. Voor ongeveer de helft van de schoolverlaters geldt bovendien dat zij meer aandacht wensten voor vakkennis en voor het omgaan met klanten of patiënten. Voor wat betreft schriftelijke vaardigheden wordt niet zo vaak extra aandacht gewenst. Slechts één op de zes schoolverlaters geeft aan, dat meer aandacht zou moeten worden besteed aan het aspect 'correcte spelling' of het aspect 'een verslag of rapport schrijven'. Daarentegen is het niet zo dat zij minder aandacht hiervoor wensen want ruim
tweederde deel van de schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent vindt de huidige aandacht voor schriftelijke vaardigheden adequaat.

Bovendien is bekeken in welke mate schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent wat betreft de diverse aspecten van het curriculum een bijzondere positie innemen ten opzichte van overige schoolverlaters. Wordt voor een bepaald aspect nu relatief vaak of minder vaak extra aandacht gewenst in vergelijking met andere, relevante schoolverlaters? Daartoe is in figuur 5.1 op de horizontale as de vergelijking met alle MDGO-schoolverlaters weergegeven en bevat de verticale as de vergelijking met de overige specialisaties binnen de MDGO-opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg (zoals dokters- en tandartsassistent).

Figuur 5.1
Gewenste aandacht van werkende schoolverlaters van het MDGO-AG-AA, ten opzichte van het MDGO en ten opzichte van het MDGO-AG (exclusief de studierichting apothekersassistent).

1 = vakkennis
2 = met cijfers werken
3 = informatica, automatisering
4 = gebruik apparatuur/machines
5 = commerciële kennis, verkooptechniek
6 = correcte spelling
7 = vreemde talen
8 = verslag schrijven
9 = spreekvaardigheid
10 = stage
11 = beroeps- en/of studiekeuze
12 = leren solliciteren
13 = organisatie bedrijf
14 = kennis arbeidsvoorwaarden
15 = zelfstandig werken
16 = organiseren, plannen
17 = leren studeren
18 = samenwerken
19 = omgaan met klanten


Sommige aspecten van het curriculum worden vaak gezamenlijk genoemd, oftewel ze horen sterk bij elkaar. In een aanvullende, zogenaamde principale componenten analyse is gebleken dat de 19 aspecten goed zijn in te delen in een viertal componenten (zie tabel 6 bijlage IV). De belangrijkste aspecten op elke component worden hieronder genoemd:

1. **Sociale vaardigheden**:
   - samenwerken met collega's;
   - omgaan met klanten of patiënten;

17
-spreekvaardigheid.

II. Schriftelijke vaardigheden:
-correcte spelling;
-verslag of rapport schrijven;
-spreekvaardigheid.

III. Organisatiekunde:
-kennis van arbeidsvoorwaarden;
-weten hoe een bedrijf is georganiseerd;
-organiseren, plannen.

IV. Theoretische kennis:
-vakkennis;
-met cijfers werken.

Er is bekeken of deze componenten samenhangen met enkele andere kenmerken, zoals de etniciteit, de vooropleiding en het gegeven of de schoolverlaters zijn uitgeweken naar een ander beroep dan apothekersassistent. Uit deze multivariate analyses is gebleken dat de gewenste aandacht voor sociale vaardigheden, schriftelijke vaardigheden, organisatiekunde en theoretische kennis niet samenhangt met de vooropleiding van schoolverlaters, maar soms wel met de etniciteit en het beroep dat wordt uitgeoefend (zie tabel 7 bijlage IV). Allochtone schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent vinden dat in het curriculum meer aandacht zou moeten worden besteed aan zowel sociale vaardigheden als ook aan theoretische kennis. Voor de overige twee componenten, te weten schriftelijke vaardigheden en organisatiekunde, wensen allochtone schoolverlaters net zoveel aandacht als autochtone schoolverlaters.

In hoofdstuk 6 zal blijken dat circa één op de twintig schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent uitwijkt naar een ander beroep en dus niet als apothekersassistent werkzaam is. Bij hun beoordeling van het curriculum komt naar voren dat aan de componenten I, II en III net zoveel aandacht moet worden besteed, maar dat aan component IV minder aandacht moet worden geschonken. De schoolverlaters die zijn uitgeweken naar een ander beroep willen dat minder aandacht wordt besteed aan theoretische kennis, zoals vakkennis en rekenen/wiskunde.

Conclusies

■ Zesentachtig procent van de schoolverlaters van de MDGO-opleiding apothekersassistent vindt de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige baan voldoende of goed.

■ Ondanks het algemene positieve oordeel, is maar liefst driekwart van de werkende schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent van mening dat meer aandacht moet worden besteed aan het aspect 'kennis van de
arbeidsvoorwaarden'.


- De kleine minderheid van schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent die niet werkzaam zijn als apothekersassistent willen dat in het curriculum minder aandacht wordt geschonken aan theoretische kennis.
6 Uitwijkmogelijkheden en concurrentie

Een belangrijk doel van dit onderzoek is het nagaan, in welke beroepen en branches pas gediplomeerden van de MDGO-opleiding apothekersassistent terechtkomen en welke uitwijkmogelijkheden men heeft. Het RUBS-onderzoek biedt deze informatie en wel zo'n klein jaar na het verlaten van de opleiding. Tabel 6.1 geeft de beroepen en branches van de personen die op het moment van enquêteren tenminste 12 uur per week betaald werk verrichten. Aangezien de verschillen tussen de diverse jaren slechts marginaal zijn, worden in tabel 6.1 uitsluitend de totaal-gegevens van RUBS'92 tot en met RUBS'94 gebruikt.

Tabel 6.1
Beroepen en branches van gediplomeerde en werkzame schoolverlaters van het MDGO-AG-AA.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beroepen 1992-1994 (N=603)</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Apothekersassistent</td>
<td>96.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerling-verpleegkundige a.b.z</td>
<td>0.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Winkelbediende, verkoper detailhandel</td>
<td>0.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Doktersassistent</td>
<td>0.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Radiologisch laborant</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Eeg-laborant, technisch ziekenhuisassistent</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kelner, serveerster</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Verpleegkundige ziekenhuis e.d.</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kraamverzorger gediplomeerd</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Adm. medew./datatypiste boekhouding</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Besteller, besteller-chauffeur (ptt)</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Verkoper groothandel</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>(Leerling) bejaardenverzorgster: tehuizen</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ambachts- of industrieberoep</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Branches 1992-1994 (N=603)</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Apotheek</td>
<td>89.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Algemeen ziekenhuis (niet academisch)</td>
<td>6.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Huisartsenpraktijk</td>
<td>1.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Detailhandel drogisterij-artikelen</td>
<td>0.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geneesmiddelenfabriek</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Huisveld</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Polikliniek (niet aan ziekenhuis)</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gezondheidscentra multidisciplinair</td>
<td>0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Elektrische lampenfabriek</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Detailhandel gespecialiseerde voedingsmidd. n.e.g.</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hotels, restaurants, cafes e.d.</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Restaurant</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Postdienst</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Medische/verpleegkundige dienst e.d</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bejaardenstehuis geen psychogeriatrie</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Maar liefst 96% van de werkzame schoolverlaters van het MDGO-AG-AA heeft als beroep apothekersassistent en alle overige beroepen komen slechts in minder dan 1% van de gevallen voor. De feitelijke of gerealiseerde uitwijkmogelijkheden voor afgestudeerden van de opleiding apothekersassistent zijn dus zeer gering. In een enkel geval wordt men leerling-verpleegkundige, winkelbediende of bijvoorbeeld doktersassistent. Het beroep apothekersassistent wordt vrijwel altijd binnen een openbare apotheek uitgeoefend (89%)
en soms in een ziekenhuis (6%). Door het feit dat sommige huisartsen apotheekhoudend zijn, vindt ook een enkeling emplooi in een huisartsenpraktijk. Andere branches zoals de detailhandel drogisterij-artikelen of een geneesmiddelenfabriek komen slechts zeer sporadisch voor (zie tabel 6.1). Deze lijst met feitelijke uitwijkberoepen en -branches is -tezamen met enkele aanvullende beroepen en branches- voorgelegd aan de geïnterviewde deskundigen en hun commentaar is opgenomen in kader 6.1. In deze interviews is de nadruk gelegd op de potentiële uitwijkberoepen en -branches.

**Kader 6.1**
Mening deskundigen t.a.v. mogelijke uitwijkberoepen- en branches.

Het dichtst in de buurt komen de beroepen doktersassistent en tandartsassistent aangewezen ook deze opleidingen binnen het MDGO-AG aangeboden worden. Men is hier gematigd positief over. De mogelijkheden zijn er zeker al denkt een enkeling dat het niveau een stuk lager ligt. Het komt voor dat een dokter een afgestudeerd havist onder zijn hoede neemt en deze intern opleidt. Zo’n on-the-job training geldt ook soms voor het beroep tandartsassistent. Toch zou de nodige omscholing vereist zijn voor deze beide beroepen. De vraag is tevens of een apothekersassistent deze opties wel wil aangrijpen aangezien de keuze MDGO-AG-AA vergeleken met de andere opleidingen vaak met een grote motivatie gebeurt.

*Radiologisch-laborant* wordt over het algemeen niet erg geschikt bevonden. Het is erg technisch en bevindt zich op HBO-niveau. *Leerling (Eeg-)laborant* daarentegen zou beter zijn aangewezen het zich op MBO-niveau bevindt en de opleiding intern in het ziekenhuis gevolgd kan worden.


In het *bejaardenhuis* of *verzorgingstehuis* worden minder kansen gezien. Toch zou in een speciaal ‘medi-cijnenhoekje’ een apothekersassistent gewenst kunnen zijn. In de *polikliniek* binnen een ziekenhuis kan plaats zijn voor een apothekersassistent. Dit zou echter wel ondergekwalficereerd werk betekenen. Het betreft dan voornameleer administratieve functies. Een andere mogelijkheid binnen het ziekenhuis zou de opvang kunnen zijn van patiënten die ontslagen zijn maar thuis toch nog hulpbehoevend zijn. Met andere woorden de thuiszorg of eventueel voorlichting met betrekking tot de zelfzorg.

Verder wordt nog als mogelijkheid schoonheidsspecialiste genoemd, omdat dit beroep ook tegen de medische sectoren aanhangt en verstand van middelen vereist is, denk bijvoorbeeld aan acne. Een enkele geïnterviewde ziet ook mogelijkheden in de alternatieve geneeswijzen c.q. homeopathie. Hierbij is wel een nadeel dat het recentelijk uit het ziekenfonds pakket is gehaald.

In tabel 6.2 worden de feitelijke uitwijkmogelijkheden van de drie belangrijkste studierichtingen binnen de opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg met elkaar en ook in de tijd vergeleken, namelijk de specialisatie apothekersassistent, doktersassistent en
tandartsassistent. De spreiding naar beroepsgroepen en bedrijfsklassen wordt hierbij uitgedrukt in de zogenaamde Gini-Hirschman coëfficiënt (Sheldon, 1985; Warnken, 1986). De conclusie die uit tabel 6.2 kan worden getrokken is dat afgestudeerden van de studierichting MDGO-AG-AA een zeer lage beroepsgroepspreiding en een iets hogere, maar nog steeds zeer lage bedrijfsklassespreiding hebben. De werkgelegenheid is sterk geconcentreerd in enkele beroepsgroepen en enkele bedrijfsklassen. In de afgelopen drie jaar is deze beroepsgroepen- en bedrijfsklassespreiding bovendien nog iets verder gedaald.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1992</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Beroepsgroepspreiding</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Apothekersassistent</td>
<td>0,08</td>
</tr>
<tr>
<td>Doktersassistent</td>
<td>0,51</td>
</tr>
<tr>
<td>Tandartsassistent</td>
<td>0,23</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bedrijfsklassespreiding</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Apothekersassistent</td>
<td>0,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Doktersassistent</td>
<td>0,15</td>
</tr>
<tr>
<td>Tandartsassistent</td>
<td>0,17</td>
</tr>
</tbody>
</table>


---

9. Deze Gini-Hirschman-coëfficiënt kan worden geïnterpreteerd als 1 minus de kans dat twee schoolverlaters van dezelfde opleiding elkaar in dezelfde beroepsgroep of bijvoorbeeld in dezelfde bedrijfklasse treffen. Dus een Gini-Hirschman-coëfficiënt van de bedrijfsklassespreiding van 0,18 bij het MDGO-AG-AA betekent dat twee schoolverlaters van deze studierichting een kans van 82% hebben om beide in dezelfde bedrijfklasse terecht te komen.
Tabel 6.3
Gevolgde studierichtingen van schoolverlaters die op enquête datum het beroep apothekersassistent uitoefenen (totaal over RUBS’92 tot en met RUBS’94).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Opleiding</th>
<th>Aantal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>MDGO-assistenten gezondheidszorg: apothekersassistent</td>
<td>88,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>MDGO-assistenten gezondheidszorg: niet nader gespecificeerd</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MDGO-assistenten gezondheidszorg: doktersassistent</td>
<td>0,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>MAVO</td>
<td>0,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>MDGO-assistenten gezondheidszorg: tandartsassistent</td>
<td>0,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>MDGO-activiteitenbegeleiding</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>INTAS</td>
<td>0,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaal (N=100%)</td>
<td>661</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Conclusies

- Schoolverlaters van de opleiding apothekersassistent die op enquête datum tenminste 12 uur per week werken, zijn in 96% van de gevallen apothekersassistent. Meestal (89%) wordt dit beroep in een openbare apotheek uitgeoefend en in 6% van de gevallen in een algemeen ziekenhuis. De feitelijke uitwijkmogelijkheden naar andere beroepen of branches zijn erg gering. Hier staat tegenover dat men in het beroep apothekersassistent ook zeer weinig concurrentie te duchten heeft van schoolverlaters van andere opleidingen. Er is een zeer exclusieve relatie tussen opleiding en beroep en men kan gerust spreken over een

10. Bij deze opleidingscategorie is het niet mogelijk om vast te stellen welke specialisatie het betreft, waarbij overigens niet wordt uitgesloten dat dit (grotendeels) schoolverlaters zijn met de specialisatie apothekersassistent.

11. Pas na inschrijving in het Register van apothekersassistenten bij de Regionale Inspectie Volksgezondheid voor de Geneesmiddelen is een apothekersassistent bevoegd om onder toezicht van de apotheker te werken, met beroepsverantwoordelijkheid voor het eigen handelen.
typische geprofessionaliseerde vakdeelmarkt.

- De geïnterviewden zien op iets lager niveau eventueel de volgende uitwijkmogelijkheden: verkoper in de drogisterij, een administratieve functie binnen een polikliniek van een ziekenhuis en een (beheer-)functie binnen een postorderbedrijf ( ofschoon men over deze laatste mogelijkheid niet erg positief is omdat er weinig groeimogelijkheden worden verwacht). Deze functies kunnen allen zonder veel omscholing uitgeoefend worden.

- Op een gelijk niveau worden door de deskundigen de volgende uitwijkmogelijkheden genoemd: leerling-verpleegkundige, leerling medisch laborant, schoonheidsspecialiste, het ‘medicijnhoekje’ binnen een bejaarden- of verzorgingstehuis, de begeleiding en voorlichting t.a.v zelfzorg van ontslagen patiënten in een ziekenhuis, een functie binnen de farmaceutische industrie (zeker omdat men hier werkgelegenheidsgroei verwacht) en gezien de overlap in de MDGO-AG-opleiding wellicht ook dokters- of tandartsassistent (bij het beroep dokters- en zeker bij het beroep tandartsassistent wordt door enkele geïnterviewden echter ernstig betwijfeld of deze beroepen op hetzelfde niveau zijn). Met uitzondering van het ‘medicijnhoekje’ en de ontslagbalie in een ziekenhuis, zouden deze functies een behoorlijke omscholing vergen.

- Op een hoger niveau zijn er eventueel de volgende uitwijkmogelijkheden: diëtist, huidtherapeut en eventueel radiologisch-laborant. Deze beroepen vereisen echter een HBO-opleiding.
7 Arbeidsmarktperspectieven in 2000

Dit hoofdstuk gaat zowel over het arbeidsmarktperspectief van apothekersassistenten, als over de prognoses van enkele potentiële uitwijkberoepen. In het voorgaande hoofdstuk is vastgesteld welke beroepen daarvoor eventueel in aanmerking kunnen komen. Deze verwachte, toekomstige werkgelegenheidssituatie van uitwijkberoepen kan aangeven in welke richting een eventuele vergroting van de uitwijkmogelijkheden voor apothekersassistenten moet worden gezocht. Daarbij wordt uitsluitend uitgegaan van de uitwijkberoepen op gelijk niveau.

De prognoses van de arbeidsmarktperspectieven tot 2000 komen voort uit het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA, 1995a/b/c). Deze voorspellingen naar opleiding en beroep zijn gebaseerd op de verwachtingen van het Centraal Planbureau ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkeling per bedrijfssector, op de Referentieraming van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen met betrekking tot de uitstroom van schoolverlaters uit het initiële onderwijs, alsmede op de Enquête Beroepsbevolking van het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de ontwikkeling van de beroepenstructuur per sector en de opleidingsstructuur per beroep. Bij de prognoses wordt uitgegaan van een afbakening in beroepsklassen en opleidingstypen (zie bijlage III).

Het arbeidsmarktperspectief van een opleidingstype wordt bepaald door het samenspel van vraag- en aanbodfactoren op de arbeidsmarkt. De totale vraag aan nieuwkomers op de arbeidsmarkt kan worden onderscheiden in een uitbreidings- en een vervangingsvraag. Uitbreidingsvraag wordt omschreven als de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei of krimp van de werkgelegenheid. Daarentegen ontstaat vervangingsvraag doordat arbeidsplaatsen van werkenden moeten worden opgevuld als gevolg van pensionering, arboongeschiktheid of (tijdelijke) terugtrekking van de arbeidsmarkt. Tezamen bepalen de uitbreidings- en vervangingsvraag het aantal nieuwe baanopeningen. Tegenover deze nieuwe baanopeningen staat de reeds aanwezige werkloosheid alsmede de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. De verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt leidt tot een gunstig of ongunstig arbeidsmarktperspectief voor een opleidingstype. Een aanbodoverschot kan leiden tot werkloosheid of tot een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden, terwijl een vraagoverschot juist kan resulteren in betere arbeidsvoorwaarden c.q. een hogere kwaliteit van het werk (Wieling & Borghans, 1995).

In tabel 7.1 wordt voor de beroepsklasse ‘apothekersassistenten en opticiens’12 en voor enkele uitwijkberoepen de verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag voor de periode 12. Driewacht van de werknemers in deze beroepsklasse zijn apothekersassistenten.

**Tabel 7.1**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beroepsklasse</th>
<th>aantal</th>
<th>totaal %</th>
<th>gemiddeld jaarlijks %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Verwachte uitbreidingsvraag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Apothekersassistентen en opticiën</td>
<td>1.000</td>
<td>5</td>
<td>1,1 gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerling-verpleegkundigen, zieken- en kraamverzorgenden</td>
<td>13.800</td>
<td>11</td>
<td>2,1 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Dokters-, tandarts- en dierenartsassistентen</td>
<td>2.300</td>
<td>10</td>
<td>1,9 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Paramedische en verwante functies</td>
<td>2.600</td>
<td>10</td>
<td>2,0 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Analisten en laboranten</td>
<td>2.500</td>
<td>9</td>
<td>1,7 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Kappers en schoonheidsspecialisten</td>
<td>-3.800</td>
<td>-11</td>
<td>-2,3 laag</td>
</tr>
<tr>
<td>Verwachte vervangingsvraag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Apothekersassistентen en opticiën</td>
<td>3.500</td>
<td>18</td>
<td>3,4 gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerling-verpleegkundigen, zieken- en kraamverzorgenden</td>
<td>38.900</td>
<td>31</td>
<td>5,6 erg hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Dokters-, tandarts- en dierenartsassistентen</td>
<td>6.000</td>
<td>26</td>
<td>4,7 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Paramedische en verwante functies</td>
<td>4.200</td>
<td>17</td>
<td>3,2 laag</td>
</tr>
<tr>
<td>Analisten en laboranten</td>
<td>7.200</td>
<td>25</td>
<td>4,6 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Kappers en schoonheidsspecialisten</td>
<td>4.900</td>
<td>14</td>
<td>2,7 laag</td>
</tr>
<tr>
<td>Verwachte aantal baanopeningen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Apothekersassistентen en opticiën</td>
<td>4.500</td>
<td>24</td>
<td>4,5 gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerling-verpleegkundigen, zieken- en kraamverzorgenden</td>
<td>52.500</td>
<td>42</td>
<td>7,7 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Dokters-, tandarts- en dierenartsassistентen</td>
<td>8.300</td>
<td>36</td>
<td>6,6 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Paramedische en verwante functies</td>
<td>6.800</td>
<td>27</td>
<td>5,2 gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>Analisten en laboranten</td>
<td>9.700</td>
<td>34</td>
<td>6,3 hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>Kappers en schoonheidsspecialisten</td>
<td>4.900</td>
<td>14</td>
<td>2,7 laag</td>
</tr>
</tbody>
</table>

De verwachte vervangingsvraag, de verwachte uitbreidingsvraag en het totale aantal baanopeningen voor het beroep 'apothekersassistентen en opticiën' is te typen als 'gemiddeld' (zie tabel 7.1). Alleen bij kappers en schoonheidsspecialisten is het aandeel baanopeningen nog geringer, want bij deze beroepsklasse is zelfs sprake van een negatieve uitbreidingsvraag (krimpende werkgelegenheid). Afgaand op de verwachte baanopeningen is het beroep 'kappers en schoonheidsspecialisten' dus niet aantrekkelijk als potentieel uitwijkberoep voor apothekersassistентen. Veel baanopeningen worden verwacht voor leerling-verpleegkundigen, zieken- en kraamverzorgenden. Door een hoge uitbrei-


Tabel 7.2

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>aantal</th>
<th>totaal %</th>
<th>gemiddeld jaarlijks %</th>
<th>typering</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>verwachte uitbreidingsvraag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW verpleging en medische assistentie</td>
<td>16.400</td>
<td>9</td>
<td>1,7</td>
<td>gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW medisch laboratorium</td>
<td>2.900</td>
<td>10</td>
<td>2,0</td>
<td>gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>verwachte vervangingsvraag</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW verpleging en medische assistentie</td>
<td>34.300</td>
<td>19</td>
<td>3,5</td>
<td>hoog</td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW medisch laboratorium</td>
<td>4.400</td>
<td>15</td>
<td>2,9</td>
<td>gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>verwachte instroom van schoolverlaters</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW verpleging en medische assistentie</td>
<td>44.800</td>
<td>25</td>
<td>4,5</td>
<td>gemiddeld</td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW medisch laboratorium</td>
<td>3.700</td>
<td>13</td>
<td>2,4</td>
<td>laag</td>
</tr>
<tr>
<td>toekomstige arbeidsmarktsituatie (ITA)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW verpleging en medische assistentie</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>goed</td>
</tr>
<tr>
<td>MBO/LLW medisch laboratorium</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>goed</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bij beide opleidingen overtreft in de periode 1995-2000 het aantal baanopeningen de nieuwe instroom van schoolverlaters. Ten einde het middellange termijn perspectief voor opleidingstypen te bepalen wordt op basis van de aanbod- en vraagzijde van de
arbeidsmarkt de zogenaamde Indicator Toekomstige Arbeidsmarktsituatie (ITA)\textsuperscript{13} berekend en getypeerd. Zowel voor het opleidingstype MBO/LLW verpleging en medische assistentie als voor het opleidingstype MBO/LLW medisch laboratorium is er sprake van een goede, toekomstige arbeidsmarktsituatie. Zoals gezegd, valt de MDGO-opleiding apothekersassistent onder het opleidingstype MBO/LLW verpleging en medische assistentie. Onder de assumptie dat het perspectief voor deze opleiding gelijk is aan het gemiddelde van het overkoepelende opleidingstype, geldt ook een gunstig perspectief voor de opleiding apothekersassistent. Of deze assumptie inderdaad opgaat is mede afhankelijk van onzekere omgevingsontwikkelingen, die met name implicaties kunnen hebben voor de uitbreidingsvraag.

**Conclusies**


- Gezien het verwachte aantal baanopeningen zijn de volgende uitwijkberoepen van belang voor degenen die een opleiding apothekersassistent hebben gevolgd: 'leerling-verpleegkundigen, zieken- en kraamverzorgenden', 'analisten en laboranten' en 'dokters-, tandarts- en dierenartsassistenten'.

\textsuperscript{13} Zie de lijst met begrippen voor de exacte definitie (bijlage II).
8 Vergelijking van opleidingsprofielen

Vanuit de wens om de uitwijkmogelijkheden van afgestudeerden van de opleiding apothekersassistent te vergroten, is het belangrijk om te kijken naar het opleidingsprofiel. Van daar dat de certificaateenheden c.q. onderdelen van de MDGO-opleiding apothekersassistent naast die van enkele andere, relevante MBO-opleidingen zijn gelegd (zie tabel 8.1 en tabellen 8 t/m 11 van bijlage IV).

Zo’n andere relevante MBO-opleiding is de lange opleiding medische laboratoriumtechniek. In de interviews met deskundigen werd namelijk de functie (leerling) medisch laborant14 veelvuldig genoemd als potentieel uitwijkberoep (hoofdstuk 6) en bovendien worden voor de afgestudeerden van de opleiding medische laboratoriumtechniek gunstige arbeidsmarktperspectieven voorspeld in de periode tot 2000 (hoofdstuk 7). Ofschoon het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de opleiding medische laboratoriumtechniek heeft ondergebracht bij de sector techniek en de opleiding apothekersassistent bij de sector dienstverlening en gezondheidszorg, bestaat er op het niveau van onderdelen en eindtermen enige overlap in kwalificaties (zie tabel 8.1 en tabel 8 bijlage IV). Zo bouwen ook de studenten die de opleiding apothekersassistent volgen algemeen medische kennis op, voeren berekingen uit, doen analyses, hebben veel aandacht voor kwaliteitszorg en veiligheid, werken met (laboratorium)instrumentarium en leren planmatig te werken conform de viguerende voorschriften en richtlijnen. Ook doen zij kennis op over infectieleer, desinfectie en sterilisatie. Bij de opleiding apothekersassistent komen echter ook enkele zaken niet aan de orde, zoals bijvoorbeeld bacteriologie, virologie, mycologie, parasitologie, serologie, histopathologie en cytopathologie. Hoe dan ook zal er fors bij- en omgeschoold moeten worden, waarbij naast een leerarbeidsplaats bij een werkgever een aansluitende in-service opleiding (bijvoorbeeld de 3-jarige opleiding klinische neurofysiologie) moet worden gevolgd, ten einde zelfstandig een laborantenfunctie te kunnen uitoefenen. Door de geheel andere opzet van beide studies - de MDGO-opleiding apothekersassistent kent tien verplichte certificaateenheden, terwijl de technische opleiding medische laboratoriumtechniek vier verplichte certificaateenheden heeft en één keuzecertificaateenheid - is de uitwisselbaarheid van kwalificaties (en daarmee het aantal potentiële vrijstellingen) minimaal.

14. Hierbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan het beroep leerling klinisch neurofysiologisch laborant (voorheen EEG-laborant), leerling rontgenlaborant of leerling cardilogisch laborant. Voor de zelfstandige uitoefening van deze laborantenfuncties moet eerst een in-service opleiding worden gevolgd. Voor de functies radiotherapeutisch laborant en laborant medisch beeldvormende technieken (voorheen radiodiagnostisch laborant) is veelal Hoger Laboratorium Onderwijs vereist.
Tabel 8.1
Certificaateenheden c.q. onderdelen van de lange opleiding apothekersassistent per 1 augustus 1993.

1. Werken als assistent in de gezondheidszorg
   - de organisatie van de gezondheidszorg en de plaats van de assistent;
   - de patiënt/cliënt ontvangen;
   - samenwerken.

2. Gezondheid, ziekte en preventie
   - gezondheid en gezond gedrag;
   - gezondheidszorg, samenleving en ethiek;
   - medisch-technische vaardigheden i.v.m. gezondheid en preventie;
   - gezondheidsvoorlichting en preventie.

3. Omgaan met de patiënt/cliënt in de gezondheidszorg
   - functionele relaties;
   - het beroepsgemeenschap en de beroepsethiek;
   - de beroepshouding.

4. Organisatie en beheer
   - organisatie van de gezondheidszorg, geneesmiddelenverstrekking, apotheek en apothekersassistent;
   - apotheekorganisatie en geneesmiddelenverstrekking;
   - voorraadbeheer: apotheek;
   - voorraadbeheer: afdeling;
   - beheer en behoud van apparatuur, materialen, ruimten en informatie: onderhoudschema's apparatuur, storingen, veiligheid, documentatie;
   - werken binnen een organisatie: samenwerken, kwaliteitsbewaking beroepsmatig handelen.

5. Het bereiden van geneesmiddelen/farmaceutische produkten op kleine schaal
   - het volgen van een werkdoel: het analyseren van de aanvraag/het recept, het indelen van het werk;
   - het afwegen en afmeten van grondstoffen: het berekenen, het meten en wegen;
   - het bereiden van de doseervorm: het verwerken van de grond- en hulpstoffen, proces- en eindcontroles, het brengen in de doseervorm, aseptische bereiding, steriliseren doseervorm;
   - het uitvullen, verpakken en etiketteren.

6. Het bereiden van geneesmiddelen/farmaceutische produkten op semi-industriële schaal
   - het volgen van een werkplan: het hanteren van een protocol, het indelen van werk;
   - het afwegen en afmeten van grondstoffen: het berekenen, het meten en wegen;
   - het bereiden van de doseervorm: het verwerken van de grond- en hulpstoffen, proces- en eindcontroles, het brengen in de doseervorm, aseptische bereiding, steriliseren doseervorm;
   - het uitvullen, verpakken en etiketteren;
   - het logboek apparatuur.

7. Het bereiden en afleveren van bijzondere geneesmiddelen
   - het bereiden van bijzondere geneesmiddelen;
   - het afleveren van bijzondere geneesmiddelen.

8. Het verafschuwen van geneesmiddelen/farmaceutische produkten en medische hulpmiddelen
   - de procedure van het in behandeling nemen van een aanvraag omtrent geneesmiddelen/farmaceutische produkten;
   - de medicatiebewaking en het formulariumbeleid: controle recept/aanvraag, behandeling medicati fouten;
   - het gereedmaken van de aflevering van het gevraagde geneesmiddel/farmaceutisch produkt: uit voorraad betrekken, uitvullen en verpakken;
   - het afleverklarearmaken van de aflevering van het gevraagde geneesmiddel/farmaceutisch produkt: etiketteren, controleren;
   - de distributie/overhandiging van geneesmiddelen/farmaceutische produkten;
   - de informatieverstrekking omtrent geneesmiddelen/farmaceutische produkten: informatieoverdracht, geneesmiddelen, medische hulpmiddelen.
Tabel 8.1 (vervolg)
Certificaateneheden c.q. onderdelen van de lange opleiding apothekersassistent per 1 augustus 1993.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Persoonlijke en maatschappelijke vorming I</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- cultuur, socialisatie en afwijkend gedrag;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- samenlevingsvormen;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- vergrijzing, welzijn en gezondheid;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- mens en werk;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- sociale zekerheid.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Persoonlijke en maatschappelijke vorming II;</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>- verzorgingsstaat en welzijn;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- culturele minderheden;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- mensen met een handicap;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- arbeidsethos, beroepsethiek;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- democratie en rechtstaat;</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- politieke en geestelijke stromingen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bron: OCW, 1993a

Een andere relevante MBO-opleiding in dit verband is de lange opleiding verpleging (zie tabel 9 bijlage IV). Het beroep leerling-verpleegkundige werd door verscheidene geïnterviewden naar voren gebracht als mogelijk uitwijkberoep en zowel in absolute als relatieve zin worden de komende jaren veel baanopeningen voor dit beroep verwacht. Een vergelijking tussen de opleidingsprofielen van de opleiding apothekersassistent en de opleiding verpleging toont, dat twee certificaateneheden volledig identiek zijn (Persoonlijke en maatschappelijke vorming I en II). Daarnaast zijn twee certificaateneheden in grote mate overeenkomstig, want beide studies kennen de certificaateneheid Organisatie en beheer - die slechts op het niveau van onderdelen van elkaar verschillen - en bovendien toont de certificaateenheid Gezondheid, ziekte en preventie in de opleiding apothekersassistent veel gelijkenis met de certificaateneheid Voorlichting, preventie en instructie in de opleiding verpleging. Bij de opleiding verpleging worden bij deze laatste twee certificaateneheden net iets andere accenten gelegd, zoals bijvoorbeeld het onderdeel 'het signaleren van de behoefte van de zorgvrager aan hulpmiddelen, verpleegartikelen, aanpassingen en voorzieningen', dat niet is terug te vinden bij de opleiding apothekersassistent. Het grote verschilpunt tussen beide opleidingen kan evenwel als volgt worden uitgedrukt: bij de opleiding apothekersassistent overheersen ambachtelijke en (recent) dienstverlenende kwalificaties en bij de opleiding verpleging domineren verpleegkundige en verzorgende kwalificaties. Vergelijk bijvoorbeeld het berekenen, meten en wegen van grondstoffen met het aangaan, onderhouden en beëindigen van een verpleegrelatie. Ondanks de certificaateneheid 'het omgaan met de patiënt/cliënt in de gezondheidszorg' in de opleiding apothekersassistent schiet deze opleiding toch vooral tekort als het gaat psychische en sociale ondersteuning van patiënten. Dit sluit aan bij de visie van de geïnterviewden dat afgestudeerden van de opleiding apothekersassistent in voldoende mate zijn onderlegd in medicijnenkennis om te kunnen functioneren als leerling-verpleegkundige, maar dat er manco's bestaan op het gebied van sociale vaardigheden.

Bij de lange opleidingen dokters- en tandartsassistent bespeuren we een grote overlap met
het opleidingsprofiel van de opleiding apothekersassistent (zie tabel 10 en 11 bijlage IV). Dat is ook niet zo vreemd aangezien de drie opleidingen behoren tot dezelfde opleidingsrichting assistenten gezondheidszorg van de sector dienstverlening en gezondheidszorg. De volgende vijf certificaatvragen zijn zelfs identiek: werken als assistent in de gezondheidszorg; gezondheid, ziekte en preventie; omgaan met de patiënt/cliënt in de gezondheidszorg; persoonlijke en maatschappelijke vorming I en persoonlijke en maatschappelijke vorming II. Ook de certificaatvragen organisatie en beheer kent overeenkomsten, ofschoon er bij de opleidingen dokters- en tandartsassistent meer aandacht wordt geschonken aan secretariële werkzaamheden. Bovendien is het beheer en onderhoud van apparatuur e.d. bij de opleiding apothekersassistent ondergebracht bij 'organisatie en beheer', terwijl dit bij de opleiding tot tandartsassistent een aparte certificaatvragen vormt.

Grote verschillen zitten echter vooral op het vakinhoudelijke vlak. Terwijl de opleiding apothekersassistent kennisintensiever is, waarbij bijvoorbeeld veel aandacht wordt geschonken aan de wijze van bereiden en afleveren van geneesmiddelen, worden bij de overige twee opleidingen meer vaardigheden aangeleerd. Bij de tandartsassistent betreft dit praktische vaardigheden ('assisteren bij de behandeling') en bij de doktersassistent sociale vaardigheden ('functioneren als doktersassistent'). Voor beide uitwijkberoepen geldt dat enige bijscholing gewenst is op secretarieel gebied, en daarnaast zou additionele training bij tandartsassistenten zich met name moeten richten op enkele praktische vaardigheden en bij doktersassistenten op sociale vaardigheden. Hierbij zou overigens ook kunnen worden gedacht aan 'on-the-job training', bijvoorbeeld door middel van een praktijkkleeperiode. Het beroep doktersassistent is natuurlijk extra aantrekkelijk als het een functie bij een apotheekhoudende huisarts betreft. Mits een schoolverlaten van de opleiding apothekersassistent voldoende aanleg en motivatie heeft om zich op deze gebieden verder te ontwikkelen, moet uitwijken naar deze beroepen beslist mogelijk zijn.

Conclusies

- De opleiding apothekersassistent vertoont qua opleidingsprofiel grote overeenkomsten met de opleidingen dokters- en tandartsassistent. Met aanvullende training op het gebied van respectievelijk sociale en praktische vaardigheden, alsmede enige secretariële bijscholing, moeten deze beroepen als goede uitwijkmogelijkheden voor apothekersassistenten worden aangemerkt.

- Hoewel in de verpleegkundige beroepen in de komende jaren grote kansen op personeelstekorten bestaan, levert dit als potentieel uitwijkberoep voor apothekersassistenten toch ernstige problemen op. Het aangaan, onderhouden en beëindigen van een verpleegrelatie vergt veel tact, inlevingsvermogen en communicatieve vaardigheden die van een andere orde zijn dan het uitoefenen van betrekkelijk vluchtige, dienstverlenende handelingen bij assistenten in de ge-
zondheidszorg. Bovendien bevat de opleiding apothekersassistent geen
verpleegkundige onderdelen. Aan de andere kant bestaat er ook substantiële
overlap in de opleidingsprofielen als het gaat om medische kennis, organisatie en
beheer en algemene persoonlijke en maatschappelijke vorming.

Voor afgestudeerden van de opleiding apothekersassistent die daarentegen meer
interesse en kwaliteiten hebben in de medische, chemische of
laboratoriumtechnische kant van het vakgebied is de functie van leerling medisch
laborant wellicht een geschikte uitwijkmogelijkheid. Dit impliceert wel een behoorlijk
bij- en omscholingstraject, meestal in de vorm van een leerarbeidsplaats bij een
werkgever in combinatie met een gerichte theoretische, in-service opleiding.
9 Conclusies

De MDGO-opleiding apothekersassistent is in velerlei opzichten een bijzondere studie. Allereerst is het geen echte ‘verzorgende’ opleiding, maar een opleiding waarbij instrumenteel-technische en dienstverlenende kwalificaties overheersen. Op de tweede plaats wordt deze opleiding vrijwel uitsluitend door vrouwen gevolgd en vormen mannelijke studenten een uitzondering. Ten derde vervolgen slechts zeer weinig schoolverlaters hun schoolloopbaan in het hoger beroepsonderwijs, en gaan de meesten direct na afloop van hun studie werken. Dit is des te opmerkelijker daar relatief een groot deel van de gediplomeerden een HAVO-vooropleiding heeft afgerond en in staat moet worden geacht om ook een HBO-opleiding te kunnen afronden. Tot slot worden de afgestudeerden bijna allemaal apothekersassistent en wijkt slechts een zeer gering gedeelte uit naar een ander beroep.

De arbeidsmarkt voor apothekersassistenten is een echte geprofessionaliseerde vakdeelmarkt. Dit betekent dat het arbeidsmarktsegment op vakhoudelijke en formele gronden sterk is afgebakend ten opzichte van anderszins opgeleiden, met als gevolg aanzienlijke in- en uittred缨anrières. Voor zowel werknemers als werkgevers is dit zeer risicovol. Aan werknemerszijde kan een (geringe) verslechtering van de vraag/aanbodverhoudingen grote gevolgen hebben voor de arbeidsmarktpositie. Werkgevers zijn aan de andere kant sterk afhankelijk van één specifieke opleidingscategorie. Door zeer gebrekkige substitutiemogelijkheden ontstaat het gevaar dat nieuwe ontwikkelingen in de apothekersbranche alleen mogelijk zijn bij de gratis van een –zowel kwantitatief als kwalitatief– passend aanbod van nieuwkomers.

Van 1992 tot en met 1994 was de kans op het vinden van werk voor afgestudeerden van de MDGO-opleiding apothekersassistent uitstekend. In 1995 is deze kans echter op een gemiddeld peil terecht gekomen en liep de werkloosheid op tot 4%. Deze oplopende werkloosheid onder schoolverlaters bevestigt de resultaten van de vacature-enquête van de SBA (1995). Naar verwachting zijn de perspectieven voor het opleidingstype MBO/LLW verploeg en medische assistentie voor het jaar 2000 gunstig. Dit impliceert een gunstig arbeidsmarktperspectief voor de opleiding apothekersassistent, indien ervan wordt uitgegaan dat dit niet afwijkt van het gemiddelde in het genoemde opleidingstype. Verder moet worden opgemerkt dat de prognose voor het jaar 2000 is gebaseerd op een aantal assumpties, zoals bijvoorbeeld de (onzekere) voorspellingen van het Centraal Planbureau ten aanzien van de sectorale werkgelegenheidsgroei. Een goed arbeidsmarktperspectief voor de opleiding apothekersassistent kan daarom worden doorkruist door overheidsmaatregelen die de apothekersbranche in het bijzonder treffen. Recente voorbeelden hiervan zijn de prijsmaatregel voor medicijnen, de toename van het aantal medicijnen waarvoor een vrije verkoop geldt per 1 oktober 1996 en de eventuele afschaffing van de bonussen/kortingen en daaraan verwante stimulijsregeling. Het segment is dus erg kwetsbaar voor politieke beslissingen aangaande de inrichting van de Nederlandse gezondheids-
zorg. Deze kwetsbaarheid kan enigszins worden gereduceerd door –ook nu al– te werken aan een vergroting van de uitwijkmogelijkheden van het personeel.

Individuen kunnen er (noodgedwongen) voor kiezen om een tijdje onder hun opleidingsniveau te gaan werken of om opnieuw te gaan studeren in het hoger beroepsonderwijs. Dit rapport heeft zich echter geconcentreerd op de uitwijkmogelijkheden op hetzelfde, middelbare opleidingsniveau. Hierbij zijn de beroepen doktersassistent, leerling medisch laborant en leerling-verpleegkundige naar voren gekomen als de meest aantrekkelijke alternatieven. Het beroep doktersassistent is zeker een reëel alternatief want er is sprake van veel overlap in de opleidingsprofielen. Ten opzichte van de gekwalificeerde doktersassistent is er zelfs sprake van een concurrentievoordeel zodra het een functie bij een apotheekhoudende huisarts betreft. Op secretarieel gebied is er wel enige aanvullende training nodig en daarnaast is het belangrijk om reeds te beschikken over een dienstverlenende attitude. Met de opleiding medische laboratoriumtechniek bestaat ook een zekere mate van inhoudelijke overlap. Een afgestudeerde van de opleiding apothekersassistent zou kunnen gaan werken als leerling medisch laborant. Veelal wordt dan wel vereist dat een passende in-service opleiding wordt gevolgd, waarbij zowel praktische als theoretische kennis en vaardigheden worden opgedaan. De aanvullende kwalificatie-eisen voor het beroep leerling-verpleegkundige liggen op een heel ander vlak en dit beroep is niet voor iedereen weggelegd. De gekwalificeerde apothekersassistent zal moeten beschikken over genoeg sociale en communicatieve vaardigheden, en gemotiveerd moeten zijn om deze nog verder te ontwikkelen. Daarnaast zullen middels een in-service opleiding verzorgende en verpleegkundige kwalificaties eigen moeten worden gemaakt. Tegelijkertijd bestaat er ook overlap in de opleidingsprofielen van apothekersassistent en leerling-verpleegkundige, zoals medische kennis, organisatie en beheer en algemene persoonlijke en maatschappelijke vorming.

Natuurlijk moeten ook de mogelijkheden binnen het eigen werkveld voortdurend worden bezien. Dit te meer, aangezien er in ieder geval tot aan het begin van het nieuwe millennium gunstige arbeidsmarktperspectieven worden verwacht. Vooral binnen de sfeer van voorlichting en samenwerking met andere zorgverleners ontstaan nieuwe taakgebieden. Dit kan bijdragen tot een andere samenstelling van de functie-inhoud en tot nieuwe kwalificatievereisten. Meer variëteit in het takenpakket zou wellicht ook kunnen bijdragen aan een gestage afbrokkeling van al te strakke demarcatielijnen tussen het beroep apothekersassistent en belendende beroepen.
Literatuurlijst


MRCN (1993), Als een pil niet helpt, Oorzaken en oplossingen voor het structurele tekort aan apothekersassistenten, Management Research Centre Nijenrode, Breukelen.


ROA (1993b), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 1998, Statistische bijlage,
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Rijksuniversiteit Limburg, Faculteit der Economische Wetenschappen, ROA-R-1993/10B, Maastricht.


Wieling, M.H., L. Borghans (1995), *Discrepancies between Demand and Supply and Adjustment Processes on the Labour Market*, Research Centre for Education and the
Labour Market, University of Limburg, Faculty of Economics and Business Administration, ROA-RM-1995/4E, Maastricht.

Bijlage I  Interviews

Lijst met geïnterviewden

1. dhr. drs. F.J. Wieringa, opleider, voorzitter LAO-AG
   (overleg van de scholen)
   verbonden aan het Twents MBO-college, Hengelo

2. dhr. drs. A.H.E. Pilon, directeur FSN, Arnhem
   (nascholingsinstituut voor apothekersassistenten)
   verder betrokken bij onderzoeken naar
   scholingsbehoefte binnen apotheken

3. dhr. drs. D.J. Touw, Lid commissie opleidingen NVZA (ziekenhuis),
   Amsterdam

4. mevr. A. Boomsma, onderzoeker, met name aan op terrein HBO-opleiding
   assistent
   verbonden aan de Hogeschool Utrecht, faculteit
   gezondheidszorg

5. dhr. drs. J.D. van Dalen, bestuurslid Stichting Bedrijfsfonds Apotheken
   voorzitter Programmacommissie Voortgezette Opleiding
   penningmeester FSN,
   (nascholingsinstituut voor assistenten)
   vice-voorzitter commissie opleidingen KNMP, Goes.

De interviews zijn afgenomen en geanalyseerd door B. Weerkamp (ROA).

Leidraad voor het interview

1. Kunt u de huidige arbeidsmarktsituatie van apothekersassistenten typeren?
   Welke knelpunten?

2. Hoe ziet u de toekomstige arbeidsmarktsituatie van apothekersassistenten?
   Welke ontwikkelingen in aanbod en vraag verwacht u en waarom?

3. De Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) is bezorgd dat het tekort aan
   apothekersassistenten omslaat in een overschotsituatie.
   a) Ziet u ook het tekort aan apothekersassistent omslaan in een overschot?
   b) Welke uitwijkproeven zijn dan denkbaar?
   -Doktersassistent
-Tandartsassistent
-Radiologisch laborant
-Medisch laborant, techn. ziekenhuisassistent
-Verkoper drogisterij
-Leerling-verpleegkunde

..................

c) Welke uitwikkelbranches zijn dan denkbaar?
-Huisartsenpraktijk
-Ziekenhuis
-Drogisterij
-Postorderbedrijven
-Geneesmiddelenfabriek
-Gezondheidscentra
-Polikliniek
-Detailhandel, gespecialiseerde voedingsmiddelen
-Bejaardenhuis
-Verzorgingstehuis
-Homeopathie/alternatieve geneeswijzen

..................

4a. Tot welke nieuwe kwalificatiebehoeftes leidt dit?
Nagaan per genoemd beroep of branche.

4b. Welke aanpassingen zijn eventueel nodig in het opleidingsprofiel van de opleiding MDGO-Assistenten Gezondheidszorg (-Apothekersassistenten)?

4c. Zal de (eventueel) veranderende kwalificatiebehoeftes (ten einde de uitwijkmogelijkheden te vergroten) ook leiden tot noodzakelijke aanpassingen in de bijscholingsbehoeftes?

5. Hoe is de inhoudelijke aansluiting tussen de opleiding MDGO-AG-AA en de beroepspraktijk en hoe kan deze worden verbeterd?

6. Hoe is de inhoudelijke aansluiting tussen de duale OVDB-opleiding apothekersassistent en de beroepspraktijk en in welke zin speelt deze nieuwe opleiding in op de huidige ontwikkelingen?

7. Hoe verklaart u de trend dat steeds meer gediendeerde schoolverlaters van de opleiding MDGO-AG-AA onder hun eigen opleidingsniveau werkzaam zijn? Eerzaat u dit ook, waarom?
8. Wat zijn volgens u de voornaamste risico's en de voornaamste voordelen van een zeer nauwe aansluiting tussen opleiding en beroep?
## Bijlage II Lijst met begrippen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Begrip</th>
<th>Beschrijving</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Allochtoon</td>
<td>Een persoon die zichzelf tot een niet-Nederlandse bevolkingsgroep rekent.</td>
</tr>
<tr>
<td>Autochtoon</td>
<td>Een persoon die zichzelf tot de Nederlandse bevolkingsgroep rekent.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bedrijfssklasse:</td>
<td>De indeling naar aard van het bedrijf overeenkomstig de CBS-Standaard Bedrijfsindeling (SBI 1974) op 2-digit-niveau.</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroep:</td>
<td>De indeling naar beroep is conform de CBS-beroepenclassificatie 1984. Deze vier digit-codering van beroep is aangevuld met een vijfde digit (een volg-nummer) om indien nodig de beroepenclassificatie uit te breiden.</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroepsprofiel:</td>
<td>Een gestructureerde verzameling van handelingen en activiteiten, die in de beroepuitoefening voorkomen.</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroepsgroep:</td>
<td>De indeling naar beroep conform de CBS-beroepenclassificatie 1984 op 3-digit-niveau.</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroepsklasse:</td>
<td>De POA-beroepenindeling die wordt gebruikt voor de prognoses en die is gebaseerd op de beroepsgroepen in de CBS-beroepenclassificatie 1984 (zie bijlage III).</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroepsevolking (CBS):</td>
<td>Iedereen die op het moment van enquêteren tot de werkzame personen behoort of de militaire/vervangende dienstplicht vervult of op zoek is naar een baan van tenminste 12 uur per week en beschikbaar is op de arbeidsmarkt. Iemand is beschikbaar op de arbeidsmarkt als hij/zij binnen twee weken aan een baan kan beginnen of niet binnen twee weken maar wel binnen drie maanden aan een baan kan beginnen vanwege de opzegtermijn huidige baan, het afronden van vrijwilligerswerk, het regelen van kinderopvang, of vanwege ziekte of vakantie (CBS).</td>
</tr>
<tr>
<td>Branche:</td>
<td>De indeling naar aard van het bedrijf is overeenkomstig de CBS-Standaard Bedrijfsindeling (SBI 1974). Deze vier digit-codering van branche is aangevuld met een vijfde digit (een volgnummer) om indien nodig de brancheclassificatie uit te breiden.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Bruto maandloon: Het bruto maandloon is het inkomen behorende bij de voornaamste baan (de baan waarin men het meeste aantal uren werkt) en is inclusief ploegdiensttoeslagen of fooien en exclusief overwerk, vakantiegeld of uitkering.

Bruto uurloon: Het bruto maandloon in de hoofdfunctie gedeeld door het aantal contracturen per week en vermenigvuldigd met de factor 12/52.

Contracturen: Het aantal uren in de hoofdfunctie dat per week volgens contract gewerkt wordt, exclusief overwerk.

Eindtermen: Kennis, inzichten, houdingen en vaardigheden waarover studenten aan het eind van een opleiding dienen te beschikken.

Etniciteit: Aan de respondent wordt gevraagd tot welke bevolkingsgroep hij of zij zichzelf rekent. Er wordt derhalve uitgegaan van een subjectieve definitie. Personen die zichzelf tot de Nederlandse bevolkingsgroep rekenen worden autochtoon genoemd en personen die zichzelf tot een niet-Nederlandse bevolkingsgroep rekenen worden allochtoon genoemd.

Full-time: De grens voor een volledige werkweek is gesteld op 35 of meer contracturen in de hoofdfunctie.

Gediplomeerden: Iedereen die een opleiding heeft verlaat met een volledig diploma, met (deel) certificaten of met uitsluitend een theorie-examen.

Geregistreerde werknemen (CBS): Iedereen die op het moment van enquêteren niet tot de werkzaamheden behoort, op zoek is naar een baan van tenminste 12 uur per week, ingeschreven staat bij het Arbeidsbureau en beschikbaar is op de arbeidsmarkt. Iemand is beschikbaar op de arbeidsmarkt als hij/zij binnen twee weken aan een baan kan beginnen of niet binnen twee weken maar wel binnen drie maanden aan een baan kan beginnen vanwege de opzegtermijn huidige baan, het afronden van vrijwilligerswerk, het regelen van kinderopvang, of vanwege ziekte of vakantie.

HBO: Hoger beroepsonderwijs
Intredewerkloosheid: De duur van de werkloosheid sinds het verlaten van de opleiding. De maximale duur van de intredewerkloosheid is het verschil tussen de enquêtedatum en de datum van het verlaten van de opleiding.

Intredewerkloosheidspercentage: Het gedeelte van de beroepsbevolking dat sinds het verlaten van de opleiding (in totaal) langer dan 3 maanden werkloos is geweest.

Instroom van schoolverlaters: Het aanbod van nieuwe arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, zoals deze is bepaald door de verwachte uitstroom van schoolverlaters uit het initiële dagonderwijs, de schoolverlaters van het deeltijdonderwijs, het niet-reguliere voltijdonderwijs en de beroepsgerichte volwasseneneducatie.

ITA: Indicator Toekomstige Arbeidsmarktsituatie: de verhouding tussen enerzijds de verwachte instroom van schoolverlaters en het aantal kortdurig werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen en de substitutievraag. Naarmate de waarde van de indicator hoger is wordt het perspectief slechter.

KMBO: Kort middelbaar beroepsonderwijs.

LBO: Lager beroepsonderwijs (tegenwoordig VBO).

MBO: Middelbaar beroepsonderwijs.

Opleidingsniveau: Een verdeling van opleidingen naar niveau:
(1) geen opleiding, of alleen basisschool;
(2) de schooltypen VBO, MAVO;
(3) de schooltypen KMBO en Primair Leerlingwezen;
(4) de schooltypen HAVO, VWO, MBO, voortgezette opleiding in het leerlingwezen en in-service opleidingen;
(5) het schooltype HBO;
(6) het schooltype WO.

Opleidingsprofiel: Een gestructureerde verzameling van eindkwalificaties, die gebaseerd zijn op een onderwijsconcept en één of enkele verwante beroepsprofielen.
Opleidingsrichting: De RUBS-opleidingsindeling op 3-digit niveau, i.c. bijvoorbeeld MDGO-assistenten gezondheidszorg.

Opleidingstype: Een POA-opleidingsindeling van 79 opleidingstypen die wordt gebruikt voor de prognoses en die is gebaseerd op de Standaard Opleidingen Indeling van het CBS (zie bijlage III).

POA: Project Onderwijs Arbeidsmarkt: informatiesysteem van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt ten behoeve van middellange termijn prognoses.


Schoolverlater: Iedereen die een initiële of duale opleiding heeft verlaten.

Studierichting: De RUBS-opleidingsindeling op 6-digit niveau, hetgeen specialisaties bevat binnen een opleidingsrichting: bijvoorbeeld MDGO-AG-AA.

Uitbreidingsvraag: De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Als er sprake is van een werkgelegenheidsdaling, is de uitbreidingsvraag negatief.

Vaste baan: Iedereen in loondienst (in ruime zin) die een aanstelling heeft voor een vaste baan of een proeftijd voor een vaste baan.

VBO: Voorbereidend beroepsonderwijs (voorheen LBO).

Vervangingsvraag: De vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat doordat de arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt opnieuw moeten worden opgevuld. De
vervangingsvraag per beroepsklasse kan bovendien ontstaan door de beroepsmobiliteit. Vertrek van werkenden dat niet leidt tot vraag naar nieuwkomers uit hetzelfde opleidingstype of beroepsklasse wordt niet meegerekend als vervangingsvraag.

Werkloosheidspercentage:
De geregistreerde werklozen uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking.

Werkzame personen:
Iedereen die op het moment van enquêteren tenminste 12 uur per week betaald werk verricht. Dit kunnen ook personen zijn die uitsluitend een stage- of onkostenvergoeding ontvangen. In tegenstelling tot de CBS-definitie worden degenen die de militaire of vervangende dienstplicht vervullen niet tot de werkzame personen gerekend.

Werkzame schoolverlater:
Iedere schoolverlater die op het moment van enquêteren tot de werkzame personen behoort.
### Bijlage III  Afbakening POA-beroepsklassen

<table>
<thead>
<tr>
<th>POA-beroepsklassen</th>
<th>Beroepsgroepen CBS-beroepenclassificatie 1984</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Opticiens en apothekersassistenten</td>
<td>068 apothekersassistenten</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>075 opticien/orthopodist</td>
</tr>
<tr>
<td>Leerling-verpleegkundigen, zieken-</td>
<td>072 ziekenverz./leerling verpleegkundige</td>
</tr>
<tr>
<td>en kraamverzorgenden</td>
<td>074 kraamverzorgster</td>
</tr>
<tr>
<td>Dokters-/tandarts-/dierenartsassisent</td>
<td>593 dokters-/tandarts-/dierenartsassisent</td>
</tr>
<tr>
<td>Paramedische en verwante functies</td>
<td>064 mondhygiëniste</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>069 diëtiste/voedingsdeskundige</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>079 overige (para)medische functies</td>
</tr>
<tr>
<td>Analisten en laboranten</td>
<td>054 botanisch-/medisch analist</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>077 radiologisch laborant</td>
</tr>
<tr>
<td>Kappers en schoonheidsspecialisten</td>
<td>570 kappers en schoonheidsspecialisten</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Bijlage IV  Tabellen

**Tabel 1**
Aantal werkzame apothekersassistenten naar geslacht vanaf 1991, per 31 december

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1991 abs</th>
<th>%</th>
<th>1992 abs</th>
<th>%</th>
<th>1993 abs</th>
<th>%</th>
<th>1994 abs</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mannen</td>
<td>257</td>
<td>2,4</td>
<td>266</td>
<td>2,3</td>
<td>278</td>
<td>2,3</td>
<td>298</td>
<td>2,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Vrouwen</td>
<td>10.524</td>
<td>97,6</td>
<td>11.277</td>
<td>97,7</td>
<td>11.981</td>
<td>97,7</td>
<td>12.363</td>
<td>97,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaal</td>
<td>10.881</td>
<td>100,0</td>
<td>11.543</td>
<td>100,0</td>
<td>12.259</td>
<td>100,0</td>
<td>12.661</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bron: KNMP/SPMA/NOVON/OSA

**Tabel 2**
Aantal werkzame apothekersassistenten naar werkveld, geslacht en aantal arbeidsplaatsen vanaf 1991, per 31 december

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1991 abs</th>
<th>%</th>
<th>1992 abs</th>
<th>%</th>
<th>1993 abs</th>
<th>%</th>
<th>1994 abs</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Openbare apotheek 15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- vrouwen</td>
<td>9.091</td>
<td>99,0</td>
<td>9.644</td>
<td>99,0</td>
<td>10.254</td>
<td>99,1</td>
<td>10.526</td>
<td>99,0</td>
</tr>
<tr>
<td>- mannen</td>
<td>95</td>
<td>1,0</td>
<td>93</td>
<td>1,0</td>
<td>95</td>
<td>0,9</td>
<td>104</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Subtotaal</td>
<td>9.186</td>
<td>100,0</td>
<td>9.737</td>
<td>100,0</td>
<td>10.349</td>
<td>100,0</td>
<td>10.630</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ziekenhuisapotheek</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- vrouwen</td>
<td>1.479</td>
<td>90,4</td>
<td>1.576</td>
<td>90,4</td>
<td>1.687</td>
<td>90,4</td>
<td>1.773</td>
<td>90,4</td>
</tr>
<tr>
<td>- mannen</td>
<td>157</td>
<td>9,6</td>
<td>168</td>
<td>9,6</td>
<td>178</td>
<td>9,6</td>
<td>189</td>
<td>9,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Subtotaal</td>
<td>1.636</td>
<td>100,0</td>
<td>1.744</td>
<td>100,0</td>
<td>1.845</td>
<td>100,0</td>
<td>1.962</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Industrie</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- vrouwen</td>
<td>54</td>
<td>91,5</td>
<td>57</td>
<td>91,9</td>
<td>60</td>
<td>92,3</td>
<td>64</td>
<td>92,8</td>
</tr>
<tr>
<td>- mannen</td>
<td>5</td>
<td>8,5</td>
<td>5</td>
<td>8,1</td>
<td>5</td>
<td>7,7</td>
<td>5</td>
<td>9,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Subtotaal</td>
<td>59</td>
<td>100,0</td>
<td>62</td>
<td>100,0</td>
<td>65</td>
<td>100,0</td>
<td>69</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaal</td>
<td>10.881</td>
<td>11.543</td>
<td>12.259</td>
<td>12.661</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bron: KNMP/SPMA/NOVON/OSA

**Tabel 3**
Leeftijdsverdeling van werkzame apothekersassistenten, per ultimo 1994

<table>
<thead>
<tr>
<th>Leeftijd</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>&lt; 25</td>
<td>23,3</td>
</tr>
<tr>
<td>25 - 35</td>
<td>41,7</td>
</tr>
<tr>
<td>36 - 45</td>
<td>22,9</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt; 45</td>
<td>12,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaal</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bron: SBA/Hogeschool van Utrecht, OSA

15. Inclusief receptenuitrekenbureaus
Tabel 4
Aantal apothekersassistenten (in openbare farmacie) naar deeltijd en gemiddelde werktijd per week, naar geslacht vanaf 1991, per 31 december

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vrouwen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- full-time</td>
<td>4.163</td>
<td>45,7</td>
<td>4.250</td>
<td>44,1</td>
</tr>
<tr>
<td>- part-time</td>
<td>4.955</td>
<td>54,3</td>
<td>5.394</td>
<td>55,9</td>
</tr>
<tr>
<td>gem. werkduur per week (uren)</td>
<td>29,5</td>
<td>29,0</td>
<td>28,7</td>
<td>28,6</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Mannen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- full-time</td>
<td>82</td>
<td>86,3</td>
<td>85</td>
<td>91,4</td>
</tr>
<tr>
<td>- part-time</td>
<td>13</td>
<td>13,7</td>
<td>8</td>
<td>8,6</td>
</tr>
<tr>
<td>gem. werkduur per week (uren)</td>
<td>35,9</td>
<td>36,7</td>
<td>36,5</td>
<td>36,4</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Totaal</strong></td>
<td>9.213</td>
<td>9.737</td>
<td>10.349</td>
<td>10.630</td>
</tr>
<tr>
<td>- full-time</td>
<td>4.245</td>
<td>46,1</td>
<td>4.335</td>
<td>44,5</td>
</tr>
<tr>
<td>- part-time</td>
<td>4.968</td>
<td>53,9</td>
<td>5.402</td>
<td>55,5</td>
</tr>
<tr>
<td>gem. werkduur per week (uren)</td>
<td>29,6</td>
<td>29,1</td>
<td>28,8</td>
<td>28,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bron: SPMA/OSA/ROA

Tabel 5
Aandeel werkende schoolverlaters die meer aandacht voor het desbetreffende aspect wensen.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakkennis</td>
<td>48</td>
<td>49</td>
<td>49</td>
<td>45</td>
<td>53</td>
<td>45</td>
<td>45</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Met cijfers werken</td>
<td>31</td>
<td>27</td>
<td>32</td>
<td>31</td>
<td>26</td>
<td>34</td>
<td>17</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatica, aut.</td>
<td>57</td>
<td>65</td>
<td>49</td>
<td>55</td>
<td>61</td>
<td>47</td>
<td>40</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>Gebruik v. app.</td>
<td>46</td>
<td>32</td>
<td>22</td>
<td>45</td>
<td>34</td>
<td>29</td>
<td>37</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Commerciële kenn.</td>
<td>25</td>
<td>24</td>
<td>45</td>
<td>23</td>
<td>21</td>
<td>34</td>
<td>18</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Correcte spelling</td>
<td>35</td>
<td>27</td>
<td>17</td>
<td>32</td>
<td>27</td>
<td>15</td>
<td>28</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>Vreemde talen</td>
<td>33</td>
<td>34</td>
<td>28</td>
<td>34</td>
<td>30</td>
<td>31</td>
<td>36</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Verslag schrijven</td>
<td>48</td>
<td>29</td>
<td>22</td>
<td>45</td>
<td>28</td>
<td>15</td>
<td>47</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Spreekvaardigheid</td>
<td>32</td>
<td>28</td>
<td>26</td>
<td>30</td>
<td>28</td>
<td>29</td>
<td>29</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>Stage</td>
<td>47</td>
<td>39</td>
<td>42</td>
<td>43</td>
<td>38</td>
<td>44</td>
<td>35</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroeps/studiek.</td>
<td>48</td>
<td>42</td>
<td>34</td>
<td>45</td>
<td>31</td>
<td>24</td>
<td>46</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>Leren soliciteren</td>
<td>58</td>
<td>52</td>
<td>45</td>
<td>57</td>
<td>57</td>
<td>48</td>
<td>53</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>Organisatie bedrijf</td>
<td>44</td>
<td>41</td>
<td>43</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>41</td>
<td>31</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Kennis arbeidsw.</td>
<td>75</td>
<td>78</td>
<td>79</td>
<td>72</td>
<td>78</td>
<td>76</td>
<td>67</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td>Zelfstandig werken</td>
<td>39</td>
<td>31</td>
<td>28</td>
<td>37</td>
<td>35</td>
<td>30</td>
<td>31</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Organiseren, pl.</td>
<td>50</td>
<td>43</td>
<td>34</td>
<td>50</td>
<td>41</td>
<td>34</td>
<td>40</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>Leren studeren</td>
<td>31</td>
<td>24</td>
<td>19</td>
<td>30</td>
<td>25</td>
<td>24</td>
<td>18</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Samenwerken</td>
<td>28</td>
<td>23</td>
<td>28</td>
<td>26</td>
<td>19</td>
<td>23</td>
<td>18</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Omgaan met klant.</td>
<td>32</td>
<td>34</td>
<td>50</td>
<td>30</td>
<td>35</td>
<td>43</td>
<td>46</td>
<td>32</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gemiddeld | 42 | 37 | 36 | 41 | 37 | 36 | 35 | 30 | 28 | 40 | 35 | 34 |
### Tabel 6

Factorladingen van de principale componenten analyse naar de gewenste aandacht voor 19 aspecten van het curriculum van het MDGO-AG-AA

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Component I</th>
<th>Component II</th>
<th>Component III</th>
<th>Component IV</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Sociale vaardigheden</td>
<td>Schriftelijke vaardigheden</td>
<td>Organisatie-kunde</td>
<td>Theoretische kennis</td>
</tr>
<tr>
<td>Samenwerken met collega's</td>
<td>0,74</td>
<td>0,07</td>
<td>0,05</td>
<td>0,02</td>
</tr>
<tr>
<td>Omgaan met klanten e.d.</td>
<td>0,66</td>
<td>0,01</td>
<td>0,04</td>
<td>-0,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprekvaardigheid</td>
<td>0,55</td>
<td>0,50</td>
<td>-0,06</td>
<td>-0,06</td>
</tr>
<tr>
<td>Zelfstandig werken</td>
<td>0,46</td>
<td>-0,01</td>
<td>0,16</td>
<td>0,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Gebruik app./mach.</td>
<td>0,42</td>
<td>0,09</td>
<td>0,14</td>
<td>0,12</td>
</tr>
<tr>
<td>Praktijkoriëntatie of stage</td>
<td>0,42</td>
<td>-0,15</td>
<td>0,15</td>
<td>0,34</td>
</tr>
<tr>
<td>Verslag of rapport schrijven</td>
<td>-0,03</td>
<td>0,76</td>
<td>0,11</td>
<td>0,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Correcte spelling</td>
<td>0,00</td>
<td>0,74</td>
<td>-0,01</td>
<td>0,07</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatica, automatisering</td>
<td>0,06</td>
<td>0,37</td>
<td>0,17</td>
<td>0,16</td>
</tr>
<tr>
<td>Beroepskeuze/studiekeuze</td>
<td>0,17</td>
<td>0,29</td>
<td>0,26</td>
<td>-0,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Kennis v. arbeidsvoorwaarden</td>
<td>-0,08</td>
<td>0,01</td>
<td>0,70</td>
<td>0,14</td>
</tr>
<tr>
<td>Organisatie bedrijf</td>
<td>0,22</td>
<td>0,00</td>
<td>0,68</td>
<td>-0,19</td>
</tr>
<tr>
<td>Organiseren, plannen</td>
<td>0,16</td>
<td>0,16</td>
<td>0,60</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Leren solliciteren</td>
<td>0,15</td>
<td>0,12</td>
<td>0,42</td>
<td>0,19</td>
</tr>
<tr>
<td>Vreemde talen</td>
<td>-0,24</td>
<td>0,26</td>
<td>0,27</td>
<td>-0,17</td>
</tr>
<tr>
<td>Met cijfers werken</td>
<td>0,15</td>
<td>0,18</td>
<td>0,05</td>
<td>0,64</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakkennis</td>
<td>0,22</td>
<td>0,04</td>
<td>-0,02</td>
<td>0,55</td>
</tr>
<tr>
<td>Commerciële kennis</td>
<td>0,13</td>
<td>0,24</td>
<td>0,24</td>
<td>-0,40</td>
</tr>
<tr>
<td>Leren studeren</td>
<td>-0,15</td>
<td>0,17</td>
<td>0,22</td>
<td>0,37</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Eigenwaarde</strong></td>
<td><strong>3.0</strong></td>
<td><strong>1.7</strong></td>
<td><strong>1.4</strong></td>
<td><strong>1.2</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Verklaarde variantie</strong></td>
<td><strong>15%</strong></td>
<td><strong>9%</strong></td>
<td><strong>7%</strong></td>
<td><strong>6%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(totaal 38%)

16. Hierbij is een varimax rotatie met Kaiser normalisatie uitgevoerd. Aan 'meer aandacht' is de waarde +1, 'evenveel aandacht' de waarde 0 en aan 'minder aandacht' is de waarde -1 toegekend.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Vooropleiding</th>
<th>Sociale vaardigheden B</th>
<th>SE</th>
<th>Schriftelijke vaardigheden B</th>
<th>SE</th>
<th>Organisatie-kunde B</th>
<th>SE</th>
<th>Theoretische kennis B</th>
<th>SE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>VBO</td>
<td>-0,18</td>
<td>0,22</td>
<td>-0,11</td>
<td>0,22</td>
<td>0,13</td>
<td>0,21</td>
<td>-0,14</td>
<td>0,21</td>
</tr>
<tr>
<td>MAVO</td>
<td>referentie</td>
<td></td>
<td>referentie</td>
<td></td>
<td>referentie</td>
<td></td>
<td>referentie</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>HAVO</td>
<td>-0,03</td>
<td>0,11</td>
<td>0,05</td>
<td>0,11</td>
<td>-0,14</td>
<td>0,11</td>
<td>-0,19</td>
<td>0,11</td>
</tr>
<tr>
<td>Rest</td>
<td>0,25</td>
<td>0,19</td>
<td>-0,01</td>
<td>0,19</td>
<td>-0,22</td>
<td>0,18</td>
<td>0,03</td>
<td>0,18</td>
</tr>
<tr>
<td>Allochtoon</td>
<td>0,64*</td>
<td>0,27</td>
<td>0,19</td>
<td>0,27</td>
<td>0,17</td>
<td>0,26</td>
<td>0,69**</td>
<td>0,27</td>
</tr>
<tr>
<td>Uitwijkberoep</td>
<td>0,16</td>
<td>0,28</td>
<td>0,33</td>
<td>0,28</td>
<td>-0,50</td>
<td>0,27</td>
<td>-0,83**</td>
<td>0,28</td>
</tr>
<tr>
<td>Constante</td>
<td>-0,01</td>
<td>0,06</td>
<td>-0,02</td>
<td>0,06</td>
<td>0,04</td>
<td>0,05</td>
<td>0,05</td>
<td>0,05</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
<td>553</td>
</tr>
<tr>
<td>R²</td>
<td>2%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* = significant op 5%-niveau; ** = significant op 1%-niveau

17. Als afhankelijke variabele is de factorscore gebruikt, die is bepaalt o.b.v. de uitgevoerde principale componenten analyse (zie tabel 6 bijlage IV)
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 8</th>
<th>Certificaatenehden c.q. onderdelen van de lange opleiding medische laboratoriumtechniek per 1 augustus 1993.</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1. | Basiskennis en basisvaardigheden  
- kenmerken, eigenschappen en typeringen van stoffen;  
- laboratoriuminstrumentarium;  
- basishandelingen;  
- handleiding en voorschriften;  
- analyse;  
- berekeningen;  
- computergebruik;  
- kwaliteitszorg;  
- werkwijze, werkhouding;  
- veiligheid. |
| 2. | Medisch algemeen  
- medische aspecten;  
- gangbare (analyse)apparatuur;  
- monsters;  
- medische laboratoriumbepalingen;  
- veiligheid. |
| 3a. | Klinische Chemie en Hematologie (keuzecertificaateneheid)  
medische aspecten;  
- analyse-apparatuur;  
- bepalingen;  
- afname van monsters (praktijkleerperiode);  
- bepalingen (praktijkleerperiode). |
| 3b. | Histopathologie en cytopathologie (keuzecertificaateneheid)  
medische aspecten;  
- analyse-technieken;  
- histopathologische technieken;  
- cytopathologische technieken;  
- histo- en pathologische technieken;  
- organisatorische aspecten. |
| 3c. | Medische microbiologie (keuzecertificaateneheid)  
algemeen medische microbiologische aspecten;  
- infectieziekten en epideminologie;  
- desinfectie en sterilisatie;  
- voedingsmedia;  
- bacteriologie;  
- virologie, mycologie en parasitologie;  
- serologie en immunologie. |
| 4. | Beroepsvoorwaardelijke aspecten  
- toepassing informatica en statistiek;  
- beoordeling procedure en resultaten;  
- kwaliteitszorg;  
- administratie en rapportage;  
- beheer aspecten;  
- milieuzorg;  
- arbeidshygiëne;  
- nieuwe proeven;  
- bijhouden vakgebied;  
- arbeidsvoorwaarden en -recht. |
| 5. | Praktijkleerperiode  
- sociale vaardigheden;  
- organisatorische en maatschappelijke aspecten;  
- werkwijze;  
- monsters. |

Bron: OCW, 1993e
Tabel 9
Certificaatenthedens c.q. onderdelen van de lange opleiding verpleging per 1 augustus 1993.

1. Het verpleegkundig proces
   - het opstellen van het verpleegplan;
   - het tussentijds bijstellen van het verpleegplan;
   - het evalueren van het verpleegplan;

2. Voorlichting, preventie en instructie
   - het geven van informatie ten aanzien van verpleegactiviteiten;
   - het geven van individuele gezondheidsvoorlichting en -opvoeding;
   - het signaleren van de behoefte van de zorgvrager aan andere hulpverleners;
   - informatie en instructie rond medicijngebruik;
   - het signaleren van de behoefte van de zorgvrager aan hulpmiddelen, verpleegartikelen, aanpassingen en voorzieningen;
   - preventie.

3. Verplegende en verzorgende werkzaamheden
   - zelfzorg ondersteunen;
   - voorkomen van complicaties ten gevolge van inactiviteit c.q. immobiliteit;
   - verzorgen van complicaties ten gevolge van inactiviteit c.q. immobiliteit;

4. Verpleegtechnische werkzaamheden
   - routinecontroles;
   - hulp verlenen in acute situaties;
   - medicijnen uitzetten, controleren en toedienen;
   - ondersteunen bij therapiën;
   - specifiek verplegen;

5. Begeleidende werkzaamheden
   - verpleegrelatie aangaan;
   - verpleegrelatie onderhouden;
   - verpleegrelatie bevorderen;
   - omgaan met mogelijkheden/behoeften van de zorgvrager op psychisch gebied;
   - omgaan met mogelijkheden/behoeften van de zorgvrager op sociaal gebied;
   - begeleiden van de zorgvrager bij externe activiteiten;
   - begeleiden van de zorgvrager bij het omgaan met eigendommen;
   - stimuleren van de buurtorganisatie.

6. Organisatie en beheer
   - voorraadbeheer;
   - overleg, samenwerking en coördinatie;
   - rapportage, registratie en administratie.

7. Huishoudelijke werkzaamheden
   - verzorging van de omgeving van de zorgvrager;
   - kleding en schoeisel;
   - voeding;
   - stimuleren en activeren van de zorgvrager ten aanzien van huishoudelijke werkzaamheden.

8. Persoonlijke en maatschappelijke vorming I
   - cultuur, socialisatie en afwijkend gedrag;
   - gezin en andere samenlevingsvormen;
   - vergrijzing, welzijn en gezondheid;
   - mens en werk;
   - sociale zekerheid.

9. Persoonlijke en maatschappelijke vorming II
   - verzorgingsstaat en welzijn;
   - culturele minderheden;
   - mensen met een handicap;
   - arbeidsethos, beroepsethiek;
   - democratie en rechtsstaat;
   - politieke en geestelijke stromingen.

Bron: OCW, 1993d
<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Thema</th>
<th>Details</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Werken als assistent in de gezondheidszorg</td>
<td>- de organisatie van de gezondheidszorg en de plaats van de assistent; - de patiënt/cliënt ontvangen; - samenwerken.</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Gezondheid, ziekte en preventie</td>
<td>- gezondheid en gezond gedrag; - gezondheidszorg, samenleving en ethiek; - medisch-technische vaardigheden i.v.m. gezondheid en preventie; - gezondheidsvoorzorging en preventie.</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Omgaan met de patiënt/cliënt in de gezondheidszorg</td>
<td>- functionele relaties; - het beroepsgoed en de beroepsethiek; - de beroepshouding.</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>Organisatie, beheer en secretariaat</td>
<td>- organisatie en beheer; - secretariaatswerkzaamheden.</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>Functioneren als doktersassistent in een huisartsenpraktijk</td>
<td>- het beleid van de doktersassistent in een huisartsenpraktijk; - de begeleiding van specifieke doelgroepen, zoals bejaarden, zwangeren en patiënten met chronische klachten; - praktijkvoering in een huisartsenpraktijk.</td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>Functioneren als doktersassistent in een polikliniek</td>
<td>- voorbereiding, begeleiding en afhandeling van een polikliniekpreekuur; - assisteren bij verrichtingen in een polikliniek.</td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>Functioneren als doktersassistent in de sociale gezondheidszorg</td>
<td>- werkzaamheden in de sociale gezondheidszorg.</td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>Persoonlijke en maatschappelijke vorming I</td>
<td>- cultuur, socialisatie en afwijkend gedrag; - samenlevingsvormen; - vergrijzing, welzijn en gezondheid; - mens en werk; - sociale zekerheid.</td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>Persoonlijke en maatschappelijke vorming II</td>
<td>- verzorgingstaat en welzijn; - culturele minderheden; - mensen met een handicap; - arbeidsethos, beroepsethiek; - democratie en rechtsstaat; - politieke en geestelijke stromingen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bron: OCW, 1993b
Tabel 11
Certificatieenheden c.q. onderdelen van de lange opleiding tandartsassistent per 1 augustus 1993.

1. Werken als assistent in de gezondheidszorg
   - de organisatie van de gezondheidszorg en de plaats van de assistent;
   - de patiënt/cliënt ontvangen;
   - samenwerken.

2. Gezondheid, ziekte en preventie
   - gezondheid en gezond gedrag;
   - gezondheidszorg, samenleving en ethiek;
   - medisch-technische vaardigheden i.v.m. gezondheid en preventie;
   - gezondheidsvoorziening en preventie.

3. Omgaan met de patiënt/cliënt in de gezondheidszorg
   - functionele relaties;
   - het beroepsgeheim en de beroepsethiek;
   - de beroepshouding.

4. Organisatie, beheer en secretariaat
   - planning, organisatie en beheer van het afsprakenboek;
   - planning, organisatie en beheer voorraad;
   - planning, organisatie en administratieve tandtechniek;
   - patiëntenaanvraag;
   - financiële administratie;
   - administratie inzake milieu-afval;
   - correspondentie.

5. Assisteren bij de behandeling
   - het omgaan met groot instrumentarium;
   - het omgaan met klein instrumentarium;
   - het omgaan met tandheelkundige materialen;
   - assistentie verlenen bij preventie en parodontologie;
   - voorlichting en preventie ten behoeve van de patiënt;
   - assistentie verlenen bij restauratieve tandheelkunde;
   - assistentie verlenen bij prothetische tandheelkunde;
   - assistentie verlenen bij endodontie;
   - assistentie verlenen bij kaakchirurgie;
   - assistentie bij orthodontie;
   - assistentie verlenen bij implantologie;
   - röntgenontwikkeling door de tandarts.

6. Communicatie
   - gastvrouwfunctie;
   - omgaan met andere medewerkers in de tandartspraktijk;
   - voorlichting en informatie over niet-tandheelkundige zaken.

7. Verzorging en onderhoud apparatuur, instrumentarium en praktijkruimten;
   - het schoonmaken, desinfecteren c.q. steriliseren en opbergen van gebruikte instrumenten;
   - het schoonmaken en desinfecteren van de apparatuur, werkbladen en horizontale vlakken;
   - het opruimen en verzorgen van de praktijkruimten;
   - tandtechnische werkzaamheden.

8. Overige werkzaamheden
   - omgaan met stagiaires;
   - overige werkzaamheden.

9. Persoonlijke en maatschappelijke vorming I
   - cultuur, socialisatie en afwijkend gedrag;
   - samenlevingsvormen;
   - vergrijzing, welzijn en gezondheid;
   - mens en werk;
   - sociale zekerheid.

10. Persoonlijke en maatschappelijke vorming II;
    - verzorgingsstaat en welzijn;
    - culturele minderheden;
    - mensen met een handicap;
    - arbeidsethos, beroepsethiek;
    - democratie en rechtsstaat;
    - politieke en geestelijke stromingen.

Bron: OCW, 1993c
Beste oud-leerling,

Vorig jaar heb je een schoolopleiding beëindigd. De naam van deze opleiding staat hieronder bij vraag 1a afgedrukt. De school is geïnteresseerd in de ervaringen die je na deze opleiding hebt opgedaan. Bijvoorbeeld of je na deze opleiding bent gaan werken of een andere opleiding bent gaan volgen. Om op dit soort vragen een antwoord te krijgen, willen wij je vragen deze vragenlijst in te vullen. De school werkt hiervoor met een groot aantal andere scholen in Nederland samen in het project "Registratie van de Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters (RUBS)".

Wanneer je deze vragenlijst invult, help je de school om de opleiding beter af te stemmen op werk of vervolgonderwijs. De uitkomsten zijn ook erg belangrijk voor jongeren die nog een keuze gaan maken voor een bepaalde opleiding. Zij kunnen dan zien welke mogelijkheden er zijn na het volgen van de verschillende opleidingen.

Het is belangrijk dat zoveel mogelijk mensen de vragenlijst invullen. Ook als je van deze opleiding géén diploma hebt behaald.


Wij hopen dat je mee wilt werken aan dit onderzoek en de vragenlijst zo spoedig mogelijk wilt invullen en opsturen.

Bedankt voor je medewerking!

---

Toelichting voor het invullen van de vragenlijst


- Soms hoef je een aantal vragen niet in te vullen. Let daarom goed op naar welke vraag je wordt doorgestuurd. Bijvoorbeeld → ga naar 9a betekent dat je met vraag 9a verder moet gaan.

---

Opleiding vorig schooljaar (1992/1993)

   ja x   nee, ik heb vorig schooljaar een andere dagopleiding gevolgd, namelijk:

b. "Wanneer ben je met deze opleiding begonnen? En in welke klas?"
   begin: maand: __________________________ jaar: 19 __________________________
   klas: ___________________________________________

c. "Wanneer heb je deze opleiding verlaten? En in welke klas?"
   einde: maand: __________________________ jaar: 19 __________________________
   klas: ___________________________________________
Eerdere opleiding (voór schooljaar 1992/1993)

2 a. Op grond van welke vooropleiding ben je toegelaten tot deze opleiding van vraag 1a?

vooropleiding: .................................................................
(bijv. MAVO, HAVO, LTS-bouw, KMBO-horeca)

b. Heb je deze vooropleiding een diploma of deelcertificaat behaald?

volledig diploma .........................................................
aliaan deelcertificaat .................................................
aliaan theorie-examen ................................................
aliaan diploma ..........................................................

Waarschijnlijke redenen voor de afwezigheid van een diploma:
1. persoonlijke redenen (verhuisd, ziekte e.d.)
2. wilde gaan werken; (gehele) diploma niet nodig
3. wilde andere opleiding gaan doen; (gehele) diploma niet nodig
4. vanwege de school (schuldebeleid e.d.)
5. inhoud van de vakken tijdens de opleiding vond ik niet leuk
6. opleiding was te moeilijk
7. andere reden, namelijk: ..............................................

Na de opleiding (van schooljaar 1992/1993)

3 a. Wat wilde je vorig jaar direct na de opleiding gaan doen?

aliaan werken ..............................................................
aliaan verder leren ......................................................
werken en leren (zoals leerjas of in-service opleiding) ........
iets anders ......................................................................

b. Wanneer ben je begonnen met het actief zoeken naar werk?

ja, maar al met zoeken zijn begonnen...
vaarder je deze opleiding hebt verlaten?)

maand: .................................................................
jaar: 19 .................................................................

3 c. Hoeveel maanden ben je in totaal werkloos geweest na het verlaten van deze opleiding?

(tot '0' maanden in wanneer je niet werkloos bent geweest)

Huidige bezigheden

4 a. Volg je op dit moment:

ja .................................................................
nee .................................................................

- een opleiding in het leerlingwezen of...
- een in-service opleiding in de verpleeg...geg..
(bijv. automonteur, schilder, restaurantkok, A-verpleegkundige of ziekenverzorgende)?

b. Welke opleiding volg je op dit moment in het leerlingwezen of als in-service opleiding?

(bijv. automonteur, lasser, Z-verpleegkundige)

naam opleiding: ..........................................................

4 c. Alléén voor personen in het leerlingwezen:

aliaan een primaire of secundaire (voortgezet) opleiding in het leerlingwezen?

aliaan primair ..............................................................
aliaan secundair (voortgezet) ........................................

4 d. Alléén voor personen in het leerlingstelsel:

Waar is de opleiding die je volgt momenteel waartoe deze opleiding behoort?
(bijv. ECABO, SOM, VEV, OVDB, INNOVAM)

naam steisel: ..............................................................

4 e. Heb je naast de opleiding op school ook nog werk of een stageplaats in het kader van het leerlingwezen of een in-service opleiding?

ja, betaald werk ..........................................................
ja, werk of stage met alléén onkosten- of stagevergoeding
ja, onbetaald werk ..........................................................
nee, volg alleen schoolgedeelte ........................................

ga naar 2a

ga naar 1e

ga naar 1e

ga naar 1e

3a

4a

4b

4c

4d

4e

7a
b. Voor hoe lang heb je een aanstelling?
   tijdelijke baan voor maximaal 1 maand
   tijdelijke baan voor meer dan 1, maar maximaal 3 maanden
   tijdelijke baan voor meer dan 3, maar maximaal 6 maanden
   tijdelijke baan voor meer dan 6, maar maximaal 12 maanden
   vaste baan of proeftijd voor vaste baan

11a. Hoe heet je huidige beroep of functie?
   (bijv. lasser, verkoper, automonteur, metelaar,
   kruider, ober, secretaresse, ziekenverzorgende)

b. Wat zijn je voornaamste werkzaamheden?
   (bijv. technisch tekenen, verkopen van kleding,
   schilderen, bloemen telen, boekhouden)

   geen leiding aan anderen
   leiding aan 1 - 9 personen
   leiding aan 10 - 49 personen
   leiding aan minimaal 50 personen

12a. Bij wat voor organisatie of bedrijf werk je?
   (bijv. machinefabriek, garagewerkplaats,
   kledingwinkel, hotel, ziekenhuis)

b. Op wat voor afdeling werk je?
   (bijv. montagecel, magazijn, boekhouding,
   receptie, receptieassistent)

   Wat is de naam van de organisatie of het bedrijf
   waar je nu werkzaam bent?

   rijnwelke plaats is dit bedrijf gevestigd?
   Het gaat om de vestiging waar jij zelf werkt.
   rWerk je in het buitenland, noem dan de naam
   van dit land.

   Hoeveel mensen werken er ongeveer bij de
   organisatie of het bedrijf?
   Het gaat nu om alle werknemers van dit
   bedrijf in Nederland.
   1 persoon
   2 t/m 9 personen
   10 t/m 19 personen
   20 t/m 49 personen
   50 t/m 99 personen
   100 t/m 499 personen
   500 t/m 999 personen
   1000 personen of meer

13a. Welk soort opleiding werd minimaal voor je
   huidige baan vereist?
   Lagere school voldoende
   MAVO of LBO
   leerlingwensen, in-service opleiding of KMBO
   HAVO, VWO of MBO
   HBO of universiteit

b. Werd een speciale richting voor je huidige baan
   vereist? (bijv. elektrotechniek of verpleging)

14. Hoeveel uur werk je per week in je huidige baan
   (volgens je contract)?
   - tel overwerk niet mee
   - ga uit van de laatste maand

15. Hoeveel verdienen je in je huidige baan ongeveer
    bruto per maand?
   - tel toeslagen, ploegdienst of loon wel mee
   - tel overwerk, vakantiegeld, uitkering niet mee

   Als je in het leerlingwensen zit, tel je de uren op school niet mee.
   Vul '0' in als je afgelopen maand geen betaald werk hebt gehad.

   Ga uit van de laatste maand. Kijk eventueel op je loonstrootje.
Huidige opleiding

6. Welke opleiding volg je op dit moment? (bijv. HTS, HEAO, PABO, MTS, MDGO)
   naam opleiding:

6. Welke vakrichting volg je binnen deze opleiding? (bijv. bouwkunde, bedrijfseconomie, logopedie)
   naam richting:

6. Alléén invullen als je naar MBO bent gegaan:
   Volg je op dit moment de korte, tussen- of lange variant van de MBO-opleiding?
   korte MBO-opleiding
   tussen MBO-opleiding
   lange MBO-opleiding

7. Heeft je op dit moment betaald werk?
   Ja, voor 12 uur of meer per week
   ja, voor minder dan 12 uur per week
   nee, op dit moment geen betaald werk
   
   b. ZoJe in totaal voor minimaal 12 uur per week betaald werk willen hebben?
   ja
   nee
   ik heb al voldoende (ander) werk gevonden

Huidig werk en beroep

8. Heb je op dit moment één of meerdere betaalde banen?
   één baan
   meerdere banen

   Heb je nu méér dan 1 baan, dan gaan de vragen 9 t/m 15 alléén over de baan waarin je de meeste uren werkt.

9. Is dit je eerste baan na het verlaten van de opleiding in het leerlingwezen?
   ja
   nee

   b. Wanneer ben je in je huidige baan begonnen?
      maand: .................................................. jaar: 19

   c. Hoe ben je aan je huidige baan gekomen?
      via het arbeidsbureau
      via een uitzendbureau
      geschreven of gebeld op een advertentie
      via familie, vrienden of kennissen
      via eerder betaald werk, bijbaantje, interne vacature, dienstplicht
      de werkgever heeft mij gevraagd en daar niet eerder gewerkt (bijv. op banenmarkt of open dag)
      zelf aan werkgever werk gevraagd en daar niet eerder gewerkt
      via werkvaringsproject (bijv. Jeugdwerkgarantieplan)
      zelf bedrijf begonnen of overgenomen (bijv. van ouders)
      via docenten of vacaturebank school
      via stage
      anders, namelijk:

10. In wat voor dienstverband werk je?
    leer-werkovereenkomst (via leerlingwezen)
    werk via uitzendbureau
    loondienst bij werkgever
    oproepkracht of nul-urencontract
    werkvervaringsproject (bijv. Jeugdwerkgarantieplan)
    werk in bedrijf ouders/partner
    werk in eigen bedrijf of free-lance
De vragen 16 t/m 25 zijn voor iedereen bestemd

De opleiding van vorig jaar achteraf bezien

16. Hoe vind je de aansluiting tussen je opleiding en vorig jaar en je huidige bezigheden?  
   [goed, voldoende, matig, slecht]
   (bijv. je huidige werk of vervolgopleiding)

17a. Hieronder noemen we een aantal onderwerpen.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Must daaraan in de opleiding die je vorig jaar hebt verlaten, méér, evenveel of minder aandacht worden besteden?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>a. Vakkennis</td>
</tr>
<tr>
<td>b. Met cijfers werken (rekenen, wiskunde)</td>
</tr>
<tr>
<td>c. Informatica, automatisering</td>
</tr>
<tr>
<td>d. Gebruik van apparatuur en materiaal</td>
</tr>
<tr>
<td>e. Commerciële kennis, verkooptechniek</td>
</tr>
<tr>
<td>f. Correcte spelling, foutloos schrijven</td>
</tr>
<tr>
<td>g. Vreemde talen (Engels, Duits e.d.)</td>
</tr>
<tr>
<td>h. Een verslag of rapport schrijven</td>
</tr>
<tr>
<td>i. Sprekvaardigheid</td>
</tr>
<tr>
<td>j. Praktijkoriëntatie of stage</td>
</tr>
<tr>
<td>k. Beroepskwaliteit en/of studiekeuze</td>
</tr>
<tr>
<td>l. Leren solliciteren</td>
</tr>
<tr>
<td>m. Weten hoe een bedrijf is georganiseerd</td>
</tr>
<tr>
<td>n. Kennis van arbeidsvoorwaarden (CAO, wat te doen bij ontslag e.d.)</td>
</tr>
<tr>
<td>o. Zelfstandig werken</td>
</tr>
<tr>
<td>p. Organiseren, plannen</td>
</tr>
<tr>
<td>q. Onderscheiden van hoofd- en bijzaken</td>
</tr>
<tr>
<td>r. Leren studeren (studieplanning, hulpmiddelen)</td>
</tr>
<tr>
<td>s. Samenwerken met college's/meedestudenten</td>
</tr>
<tr>
<td>t. Omgaan met klanten, patiënten en d.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

17b. Zijn er nog andere onderwerpen/vakken waaraan de opleiding méér aandacht moet geven?

<table>
<thead>
<tr>
<th>méér aandacht voor de volgende onderwerpen of vakken:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1: ............................................................................</td>
</tr>
<tr>
<td>2: ............................................................................</td>
</tr>
</tbody>
</table>

18. Als je opnieuw mocht kiezen, zou je dan dezelfde opleiding kiezen als die je vorig jaar hebt verlaten?

| ja, dezelfde opleiding | nee, andere opleiding, nl: ............................................................................ |
| nee, niet verder leren na vooropleiding (bijv. gaan werken) |

Op zoek naar (ander) werk

19a. Heb je in het afgelopen half jaar iets gedaan om aan (ander) werk te komen?

<table>
<thead>
<tr>
<th>ja</th>
<th>nee</th>
</tr>
</thead>
</table>

19b. Ga naar 19b

19c. Ga naar 19c

19b. Heb je in de afgelopen 4 weken iets gedaan om aan (ander) werk te komen?

<table>
<thead>
<tr>
<th>ja</th>
<th>nee</th>
</tr>
</thead>
</table>

19d. Ga naar 19d

19c. Neem je, maar ik wacht op de uitkomst van sollicitatie(s)

19e. Ga naar 19e

c. Stel, je vindt nóg een (ander) baan. Hoe snel kun je daarmee dan beginnen?

<table>
<thead>
<tr>
<th>binnen 2 weken</th>
<th>tussen 2 weken en 3 maanden</th>
<th>na 3 maanden</th>
</tr>
</thead>
</table>

19f. Ga naar 19f

19e. Ga naar 19e
Aanvullende opleiding of cursus

20a. Volg je een aanvullende opleiding of cursus?  
Ja  
Nee → ga naar 20b
Het gaat hier niet om een hobbycursus;  
Misschien om bijv. een vakcursus of bedrijfsopleiding.

20b. Zo ja, welke opleiding of cursus?  
Naam: .................................................................
Onderwerp(en): .................................................................
Laten we vertellen wat je houdt van de opleiding.

20c. Kun je deze aanvullende opleiding of cursus via je werkgever volgen?  
Ja  
Nee

Tot slot

21. Wanneer ben je geboren?  
Geboortedatum: ................................................................. - jaar: 19......

22. Ben je man of vrouw?  
Man  
Vrouw

23. Tot welke bevolkingsgroep reken jij jezelf?  
Nederlandse  
Antillaanse/Arubaanse  
Surinaamse  
Turkse  
Marokkaanse  
Andere, namelijk:

24a. De school ontvangt alle anonimiteit resultaten.  
Vind je het goed wanneer ook niet-anonieme antwoorden aan je vroegere school worden doorgegeven?  
Ja, ik vind dit goed  
Nee, ik heb hier bezwaar tegen

24b. Mijn naam en adres is:  
Naam: .................................................................
Straat en nr: .................................................................
Postcode + plaats: .................................................................

25. Wanneer heb je deze vragenlijst ingevuld?  
Ingevuld in maand: .................................................................1994

Opmerkingen

Ruimte voor opmerkingen over de school, het werk, de vragenlijst e.d.

Hartelijk bedankt voor het invullen!

Stuur de vragenlijst zo snel mogelijk op in de antwoord envelop (een postzegel is niet nodig).
OSA-PUBLICATIES


THEMAREPORTEN EN PROGRAMMA'S
OSA19 Rendement van opleiding en allocatie van arbeid, mei 1994, f 40.50, ISBN 90346 30706
OSA20 Ruimte aan werk, mei 1995, f 40.50, ISBN 90346 31702

VOORSTUDIES
V43 R. Knecht (red., Hugo Sinzheimer Instituut), Instituut van de arbeidsmarkt: een retrospectieve studie, december 1995, f 47.50, ISBN 90346 32393

WERKDOCUMENTEN
W118 A. Gelderblom, J. de Koning, mw I. van der Weijde, Onderwijs en economische groei: een sectoranalyse, juni 1994, f 29.50, ISBN 90346 30846
W121 D.G. Mayes, S. Soteri (NIESR), The right of dismissal and labour flexibility: an international comparison of redundancy rules and regulations, augustus 1994, f 31.50, ISBN 90346 30951


W139 *Preadviezen over institutionele aspecten van de arbeidsmarkt*, jan. 1996, f 33.-, ISBN 90346 32555


W142 Research voor Beleid, *De mogelijkheden van loopbaanonderbreking in Nederland*, april 1996, f 34.-, ISBN 90346 32857


PUBLICATIES VOOR DE ZORGSECTOR

*Z1 OSA, Onderzoeksprogramma arbeidsmarkt zorgsector, 1994-1997, december 1993, f 9.-

Z2 H.W. Kanters, A.A. Smit (NZi), Inventarisatie van functiedifferentiatie in de zorgsector. Verslag van een verkennend onderzoek, september 1994, f 30.-, ISBN 90346 30986

*Z3 OSA, Diskette Literatuurbestand arbeidsmarkt zorgsector. Eerste bestelling (software + laatste update literatuurbestand): f 100.; vervolgbestellingen (alleen laatste update literatuurbestand; software al in bezit): f 30.-


Z5 L. Beekmans, F. Tjadens (Research voor Beleid), Kwaliteit van zorg en de arbeidsmarkt in de zorgsector. Inventarisatie van mogelijke relaties tussen beide thema's, januari 1995, f 29.-, ISBN 90346 31397


Z9 E.F. van Bokhoven e.a. (NEI), Arbeidsvoorziening in de zorgsector, september 1995, f 31.-, ISBN 90346 3227X

*Z10 Expert meeting Kwaliteit van zorg en de arbeidsmarkt in de zorgsector, december 1995, f 29.-

*Z11 Bestedingsplan 1996 Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorgsector, april 1996 (gratis)


PUBLICATIES GEMAKT IN OPDRACHT VAN DERDEN

* R. Kunnen (OSA), Het imago van de overheid als werkgever, 1993, f 19,50

* Th. Tolner e.a. (MERIT), Arbeidsorganisatie en dualisering van onderwijs, 1993, f 28,75

* I. de Vries & F. Heere (Research voor Beleid), Kosten en baten van het leerlingwezen bij bedrijven, 1993, f 24,50

* Structures of vocational education and training (VET) and the match between education and work: an international comparison:
  3. France: national report, J.L. Kirsch (CEREQ, Marseille), juli 1994, f 20,-

D1 L. Borghans, A. de Grip, W. Smits (ROA), Beroepsmobiliteit van technisch opgeleiden, sept. 1995, f 32.-, ISBN 90346 32229

D2 M. Meesters e.a. (Regioplan), De opbrengst van mbo en hbo: trajecten en stations, feb. 1996, f 30.-, ISBN 90346 32652

*D3 M.S.M. van Smoorenburg, R.K.W. van der Velden (ROA), Apothekersassistenten, juni 1996, f 20.-