

## **Arbeidsmarktonderzoek optiekbedrijven**

*Ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde  
tot 2022*

Arjan Ruis

Zoetermeer, maart 2013

Dit onderzoek is gefinancierd door de Nederlandse Unie Van Optiekbedrijven.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia . Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
1 Inleiding	7
2 Kerngegevens optiekbranche	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Aantal ondernemingen en vestigingen	9
2.3 Omzetontwikkeling	10
3 De vraag naar personeel	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Werkgelegenheid 2012	11
3.3 Vacatures	13
3.4 Toekomstige arbeidsvraag	15
4 Het aanbod van personeel	21
4.1 Inleiding	21
4.2 Het onderwijs	21
4.3 Instroom van personeel	25
4.4 Niet-werkende werkzoekenden	26
4.5 Toekomstig arbeidsaanbod	27
5 Confrontatie vraag en aanbod	31
5.1 Inleiding	31
5.2 Oordeel en verwachtingen van ondernemers	31
5.3 Cijfermatige benadering van tekorten en overschotten	33
5.4 Slotbeschouwing	36
Bijlagen	
I Onderzoeksverantwoording	39
II Vragenlijst internetenquête	41
III Aantal deelnemers en gediplomeerden mbo optiek	49



# Managementsamenvatting

## *Achtergrond en doel*

De NUVO vindt het van groot belang dat er voldoende arbeidskrachten met de juiste kwalificaties beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Voldoende en goedge-schoolde verkoopmedewerkers, opticiens, contactlensspecialisten en optometris-ten zorgen voor het goede imago en de continuïteit van de optiekbranche. De vergrijzing zorgt binnen de optiek aan de ene kant voor meer vraag en aan de andere kant voor meer uitstroom van personeel. Dat er op de langere termijn personeel nodig is, is vrijwel iedereen van overtuigd. In de optiekbranche is daarom afgesproken om de arbeidsmarktsituatie op de kortere en langere ter-mijn in kaart te brengen. Het onderzoek richt zich op de vraag of er in de perio-de tot 2017 en tot 2022 voldoende aanbod is om de vraag te vervullen.

## *Kerngegevens*

In 2012 telde de optiekbranche 1.230 ondernemingen en 2.175 vestigingen. De branche wordt gekenmerkt door enkele grote ketenbedrijven met veel vestigin-gen. Daarnaast zijn er veel kleine zelfstandigen. De totale werkgelegenheid in 2012 lag op een kleine 10.000 banen, waarvan circa 8.500 banen van werkne-mers. De meeste personeelsleden zijn werkzaam als opticien of verkoopmede-werker. Daarnaast zijn contactlensspecialist, optometrist en vestigingsmana-ger/bedrijfsleider veelvoorkomende functies.

## *Leeftijdsopbouw personeel*

De personeelsleden van 61 jaar en ouder en 57 jaar en ouder zijn degenen die de komende vijf en tien jaar met pensioen zullen gaan. Ruim één op de acht me-dewerkers is 57 jaar of ouder. Ongeveer 40% van hen is ouder dan 60. Onder opticiens, contactlensspecialisten en vestigingsmanagers is het aandeel mede-werkers dat ouder is dan 60 het hoogst. Het aandeel 57 tot 61 jarigen is relatief hoog onder verkoopmedewerkers en optometristen.

## *De vraag naar personeel*

De vraag in de optiekbranche is onder meer afhankelijk van de groei en de sa-menstelling van de bevolking. Bij een groeiende bevolking neemt de vraag naar optische hulpmiddelen toe. Daarnaast is ook de samenstelling van de bevolking van invloed op de vraag. Het gebruik van brillen, lenzen etc. is vooral hoog on-der ouderen. De vergrijzing zorgt daarom voor meer vraag. De extra vraag naar optische hulpmiddelen vertaalt zich uiteindelijk ook in meer vraag naar perso-neel. De optiekbranche is echter ook gevoelig voor het consumentenvertrouwen. Vanwege het lage consumentenvertrouwen en de lage consumentenbestedingen wordt voor de komende jaren een beperkte groei van de werkgelegenheid ver-wacht. In de periode na 2017 groeit de werkgelegenheid harder.

Naast de uitbreidingsvraag is er een tweede component van de totale arbeids-vraag: de vervangingsvraag. De vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe ar-beidskrachten als gevolg van de vrijgekomen arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt raken of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt. Baanwisselingen binnen de branche zijn neutraal voor de bran-che in totaal en leiden zodoende niet tot meer vraag. De vervangingsvraag blijkt veel groter dan de uitbreidingsvraag. Van de totale arbeidsvraag bestaat drie-kwart uit vervangingsvraag. Het resterende deel wordt gevormd door de uitbrei-dingsvraag en de openstaande vacatures (de niet-gevulde vraag).

#### *Het aanbod van personeel*

Het arbeidsaanbod wordt gevormd door drie groepen: schoolverlaters, de instroom van personeel van buiten de branche en de niet-werkende werkzoekenden.

Het aantal deelnemers dat een optiekopleiding op het mbo volgt is de laatste jaren toegenomen. Ook het aantal gediplomeerden is gestegen. Wel is er sprake van een verschuiving van de opleidingen op mbo-niveau 2 en 3 (verkoopmedewerker en assistent opticien) naar mbo-niveau 4 (opticien en opticien manager). Ook op het hbo (optometrie) is de laatste jaren sprake van een stijgende trend in het aantal deelnemers en gediplomeerden. Het aantal studenten dat een opleiding tot contactlensspecialist (post-mbo) volgt is vrij stabiel. Een groot deel van de studenten die een opleiding tot contactlensspecialist of optometrist volgen is reeds werkzaam als opticien.

De instroom vanuit het onderwijs is in de optiek de belangrijkste groep binnen het arbeidsaanbod. Daarnaast is de instroom van werknemers van buiten de branche een belangrijke bron. Dit geldt met name voor verkoopmedewerkers en in wat mindere mate voor optometristen. De groep niet-werkende werkzoekenden is voor de optiek van zeer beperkt belang.

#### *Confrontatie van vraag en aanbod*

De totale vraag tot 2022 is groter dan het totale aanbod tot 2022. Het totale tekort geraamd op 7%, wat overeenkomt met bijna 700 banen. Het tekort zal zich vooral in de periode na 2017 doen laten gelden. Vooral voor opticiens en contactlensspecialisten worden flinke tekorten voorzien. Dit wordt ondersteund door de verwachtingen van ondernemers met betrekking tot het aantrekken van personeel in de komende vijf tot tien jaar. Voor verkoopmedewerkers, opticien managers en optometristen wordt een klein tekort verwacht.

De tekorten worden niet overal even sterk gevoeld. In Noord- en Zuid-Nederland zal het tekort groter zijn dan in West- en Oost-Nederland. Het onderwijsaanbod is in eerstgenoemde regio's beperkt. Bovendien neemt door de bevolkingskrimp in Noord- en Zuid-Nederland het aantal jongeren af en zodoende ook de instroom vanuit het onderwijs. In West-Nederland is het onderwijsaanbod een stuk groter en zal ook het aantal jongeren de komende jaren nog toenemen. Niettemin is het toekomstige arbeidsaanbod onvoldoende om de extra vraag als gevolg van de vergrijzing en de groei van de bevolking in die regio op te vangen. Oost-Nederland is vergelijkbaar met het landelijke beeld.

# 1 Inleiding

## *Achtergrond*

De NUVO vindt het van groot belang dat er voldoende arbeidskrachten met de juiste kwalificaties beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Voldoende en goedge-schoolde verkoopmedewerkers, opticiens, contactlensspecialisten en optometris-ten zorgen voor het goede imago en de continuïteit van de optiekbranche. Gezien het belang dat de NUVO hecht aan arbeidskrachten met de juiste kwalificaties, heeft de beleidsportefeuille *Onderwijs en arbeidsmarkt* dan ook een voorname plaats in het NUVO-beleid.

In 2010 is de optiekbranche een instroomcampagne gestart, omdat er in de op-tiek sprake is van dubbele vergrijzing. Het personeelsbestand vergrijst. Daar-naast wordt er toename verwacht van het aantal brildragende (en contactlensen-dragende) mensen als gevolg van de vergrijzing. Anno 2012 constateert de NU-VO dat er minder personeel (ook leerling-opticiens) wordt aangenomen vanwege economische onzekerheden. Dat er op de langere termijn personeel nodig is, is vrijwel iedereen van overtuigd. In de optiekbranche is daarom afgesproken om de arbeidsmarktsituatie op de kortere en langere termijn in kaart te brengen.

## *Doel van het onderzoek*

De NUVO wil graag weten wat de arbeidsmarktsituatie nu is. Dit betreft informa-tie over zowel de vraagkant (werkgelegenheid, vacatures) als de aanbodzijde (instroom vanuit scholen, zij-instroom) van de arbeidsmarkt. Daarnaast is ook inzicht gewenst in de toekomstige arbeidsmarktsituatie. Hoe zit het met de ver-grijzing van het personeel en welke uitstroom wordt verwacht op grond van pen-sionering en om andere redenen? Is er voldoende aanbod om de toekomstige vraag te vervullen?

## *Opzet onderzoek*

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode november 2012 tot en met maart 2013. Een belangrijke bron van informatie vormt een enquête over de arbeids-markt in de optiek onder leden van de NUVO. Deze informatie is aangevuld met onder andere gegevens over het aantal ondernemingen en vestigingen, het aan-tal werknemers en zelfstandigen en het aantal leerlingen/studenten en gediplo-meerden. Daarnaast is gesproken met vertegenwoordigers uit het optiekonder-wijs.

In dit rapport wordt een overzicht geboden van de huidige situatie op de ar-beidsmarkt. Verder wordt voor zowel de arbeidsvraag als het arbeidsaanbod vooruit gekeken naar 2017 en 2022. Daar waar mogelijk zijn regionale uitsplit-singen gemaakt.

## *Leeswijzer*

Hoofdstuk 2 biedt enkele kerngegevens over de optiek. Ontwikkelingen aan de vraagzijde (hoofdstuk 3) en de aanbodzijde (hoofdstuk 4) van de arbeidsmarkt worden daarna gepresenteerd. Tot slot worden vraag en aanbod in hoofdstuk 5 met elkaar geconfronteerd om zo inzicht te verkrijgen in toekomstige tekorten en overschotten binnen de optiek.





## 2 Kerngegevens optiekbranche

### 2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert een aantal kerngegevens voor de optiekbranche. Paragraaf 2.2 gaat in op het aantal ondernemingen en vestigingen in de afgelopen jaren. De omzetonwikkeling wordt besproken in paragraaf 2.3.

### 2.2 Aantal ondernemingen en vestigingen

De meeste ondernemingen zijn kleinschalig. Bijna een kwart van de ondernemingen werkt zonder personeel in loondienst, zie Tabel 1. Dit zijn bedrijven waarin uitsluitend de eigenaar en eventueel gezinsleden werkzaam zijn. In de helft van de ondernemingen zijn twee tot vijf personen werkzaam. In ongeveer 20% van de ondernemingen werken tussen de vijf en de tien personen. Slechts een klein deel van de ondernemingen heeft meer dan tien werkzame personen. Circa tweederde van de ondernemingen zijn natuurlijke personen (vooral eenmanszaken en vennootschappen onder firma). Dit aandeel is vrij constant de laatste jaren.

Tabel 1 Aantal ondernemingen naar grootteklasse en rechtsvorm, 2007-2012

Grootteklasse/rechtsvorm	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Totaal	1.235	1.210	1.220	1.210	1.200	1.230
<i>Werkzame personen</i>						
1	280	320	325	335	280	285
2 tot 5	645	620	620	620	620	625
5 tot 10	240	210	215	195	235	250
10 of meer	70	60	60	60	65	70
<i>Rechtsvorm*</i>						
Natuurlijke personen	810	785	805	790	770	795
Rechtspersonen	425	425	415	420	430	435

\* Natuurlijke personen zijn eenmanszaken, maatschappen, vennootschappen onder firma (Vof) en commanditaire vennootschappen (CV). Rechtspersonen betreft besloten vennootschappen (BV) en naamloze vennootschappen (NV).

Bron: CBS, bewerking Panteia

Het aantal vestigingen ligt een stuk hoger dan het aantal ondernemingen. Dit komt onder meer doordat er in de branche een paar grote ketens zijn met veel vestigingen (zoals Pearl, Eye Wish/Het Huis, Brilservice, Specsavers en Hans Anders). In 2012 telde de optiekbranche 2.175 vestigingen, zie Tabel 2. In vergelijking met 2007 is het aantal vestigingen toegenomen. Met name in Noord-Nederland is het aantal vestigingen naar verhouding sterk toegenomen. Mogelijk hangt dit samen met de relatief sterke vergrijzing in het noorden (zie ook hoofdstuk 3), waardoor de vraag harder is gestegen dan in andere delen van het land. Daarnaast was aantal vestigingen in 2007 betrekkelijk laag, getuige het hoge aantal inwoners per vestiging en is er sprake van een soort inhaalslag. In 2012

zijn de verschillen in het aantal inwoners per vestiging tussen de vier landsdelen dan ook kleiner dan in 2007.

Tabel 2 Aantal vestigingen naar regio<sup>1</sup> en inwoners per vestiging, 2007 en 2012

<i>Regio</i>	<i>Vestigingen 2007</i>	<i>Inwoners per vestiging 2007</i>	<i>Vestigingen 2012</i>	<i>Inwoners per vestiging 2012</i>
Noord-Nederland	175	9.726	210	8.185
Oost-Nederland	375	8.254	415	7.587
West-Nederland	940	8.120	1.005	7.856
Zuid-Nederland	510	7.701	545	7.281
Totaal	2.000	8.179	2.175	7.692

Bron: CBS, bewerking Panteia

### 2.3 Omzetontwikkeling

In 2011 was de omzet van opticiens 9% groter dan in 2010. De omzet kwam uit op ruim € 1 miljard. Dat blijkt uit cijfers van GfK en brancheorganisatie NUVO. Dat de omzet fors gestegen is heeft te maken met de toenemende vraag naar oogzorg en het afschaffen van de fiscale aftrek voor brillen en lenzen per 1 januari 2009. Het gevolg van die afschaffing was een ware run op brillen en lenzen in 2008. Daardoor viel de omzet in 2009 lager uit. Er werden toen fors minder brillen en lenzen gekocht dan in 2008. Ook de economische crisis had een negatieve invloed. Omdat 2008 echter een uitzonderlijk goed jaar was konden ondernemers dat als buffer gebruiken voor 2009. In 2011 trok de vraag weer aan, deels vanwege de uitgestelde vervanging van brillen en lenzen. De verwachting is dat de komende jaren de vraag naar oogzorg verder zal toenemen vanwege de vergrijzing.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Er is onderscheid gemaakt naar vier landsdelen: Noord-Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe), Oost-Nederland (Overijssel, Gelderland), West-Nederland (Flevoland, Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland) en Zuid-Nederland (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg).

<sup>2</sup> Informatie over de omzetontwikkeling in de optiekbranche is afkomstig van het HBD.

## 3 De vraag naar personeel

### 3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Allereerst wordt in paragraaf 3.2 in kaart gebracht wat de omvang is van de huidige werkgelegenheid in de optiekbranche. Ook wordt ingegaan op de functieverdeling en de leeftijdsopbouw van het personeel. Paragraaf 3.3 biedt inzicht in het aantal vacatures in de branche. Tot slot wordt in paragraaf 3.4 de verwachte toekomstige arbeidsvraag gepresenteerd.

Voor het in kaart brengen van de huidige en toekomstige arbeidsvraag is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Naast de openbare statistieken van het CBS en het HBD en eerdere onderzoeken voor de optiekbranche, vormt een enquête onder optiekondernemers een belangrijke bron. De enquête is in januari van 2013 uitgezet onder de leden van NUVO. Voor meer informatie over de steekproef, de respons, de regionale spreiding en de weging wordt verwezen naar bijlage I.

### 3.2 Werkgelegenheid 2012

Anno 2012 telde de branche circa 8.500 banen van werknemers<sup>1</sup>. Dit is exclusief ondernemers en meewerkende gezinsleden. Hun aantal wordt geschat op circa 1.450<sup>2</sup>. Daarmee komt de totale werkgelegenheid uit op een 9.950 banen. Het is niet bekend hoe de werkgelegenheid is verdeeld over de vier landsdelen. Op basis van het aantal vestigingen kan wel een schatting worden gemaakt van het aantal banen per landsdeel. Voor 2012 resulteert dat in de volgende aantallen: Noord-Nederland 950 banen; Oost-Nederland 1.900 banen; West-Nederland 4.600 banen; Zuid-Nederland 2.500 banen.

#### 3.2.1 Functieverdeling

In de optiekbranche worden verschillende functies onderscheiden. Figuur 1 geeft een overzicht van de mate waarin de verschillende functies voorkomen.

Ongeveer vier op de tien medewerkers is actief als opticiens, contactlensspecialist of optometrist. Een klein deel van de opticiens is in opleiding tot contactlensspecialist. Binnen de groep vestigingsmanagers/bedrijfsleiders kunnen ook gediplomeerde opticiens, contactlensspecialisten en optometristen voorkomen. In de enquête is echter aangegeven dat het accent van de betreffende personen ligt op de functie van vestigingsmanager/bedrijfsleider.

Veder is een groot deel van de medewerkers actief als verkoopmedewerker (27%). Assistent opticiens/allround medewerkers optiek zijn goed voor 7% van

<sup>1</sup> HBD, Dossier Opticiens (feiten en cijfers).

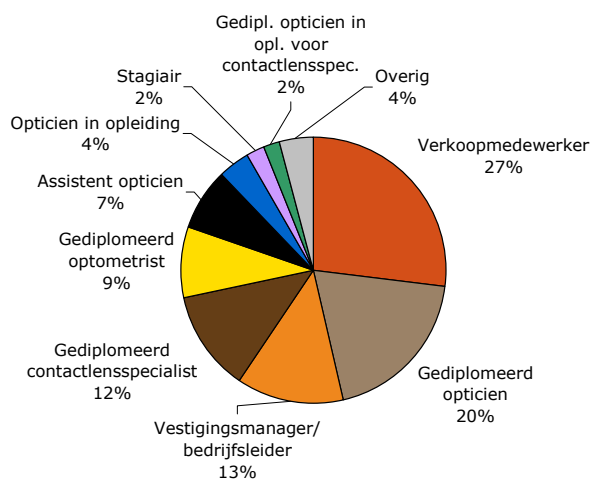
<sup>2</sup> Resultaat van de optelling van het aantal commanditaire vennootschappen (gemiddeld 3 personen), het aantal eenmanszaken (1 persoon), het aantal vennootschappen onder firma en eenmanszaken met meerdere eigenaren (gemiddeld 2 personen) en het aantal maatschappen (gemiddeld 3 personen). Gegevens over het aantal commanditaire vennootschappen, eenmanszaken en vennootschappen onder firma zijn ontleend aan het CBS.

de werkgelegenheid. Een kwart van de bedrijven met verkoopmedewerkers en/of assistent opticiens in dienst, geeft aan dat een deel van deze medewerkers een opleiding tot opticien volgt.

Daarnaast is er de groep medewerkers die nog in opleiding is. Dit betreft enerzijds stagiairs en anderzijds de bbl-leerlingen, die het vak in de praktijk moeten leren. Voor de laatste groep gaat het om 4% van de banen.

Tot de categorie 'overig' behoren bijvoorbeeld administratief medewerkers, schoonmakers en personeelsfunctionarissen.

Figuur 1 Verdeling werkzame personen naar functie



Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

### 3.2.2 Leeftijdsopbouw

In Tabel 3 is de leeftijdsopbouw per functie weergegeven. In totaal worden vier leeftijdscategorieën onderscheiden. In de jongste groep (jonger dan 25 jaar) gaat het vooral om stagiairs, bbl'ers en verkoopmedewerkers. Met name de laatste twee leeftijdsgroepen zijn interessant, want dit zijn de personen die de komende vijf (61 jaar en ouder) en tien jaar (57 jaar en ouder) met pensioen zullen gaan.<sup>1</sup>

Ruim één op de acht medewerkers is 57 jaar of ouder. Ongeveer 40% van hen is ouder dan 60. Onder opticiens, contactlensspecialisten en vestigingsmanagers is het aandeel medewerkers dat ouder is dan 60 met 8% het hoogst. Het aandeel 57 tot 61 jarigen is relatief hoog onder verkoopmedewerkers, optometristen en personeel in overige (niet direct aan optiek gerelateerde) functies.

<sup>1</sup> Rekening houdend met de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar vanaf 2013.

De vervangingsvraag als gevolg van de uitstroom naar pensioen maakt onderdeel uit van de toekomstige arbeidsvraag. In paragraaf 3.4 wordt ingegaan op de toekomstige arbeidsvraag binnen de optiekbranche.

Tabel 3 Leeftijdsopbouw per functie

<i>Functie</i>	<i>Banen</i>	<i>&lt; 25 jr</i>	<i>25-57 jr</i>	<i>57-61 jr</i>	<i>≥ 61 jr</i>	<i>Totaal</i>
Stagiair	227	85%	15%	0%	0%	100%
Opticien in opleiding	396	53%	41%	4%	2%	100%
Verkoopmedewerker	2.675	29%	60%	9%	2%	100%
Assistent opticien/allround medew.	733	12%	77%	7%	4%	100%
Gediplomeerd opticien	1.948	6%	79%	7%	8%	100%
Gediplomeerd opticien in opleiding	180	22%	67%	7%	3%	100%
Gediplomeerd contactlensspecialist	1.219	1%	84%	7%	8%	100%
Gediplomeerd optometrist	855	5%	82%	10%	3%	100%
Vestigingsmanager/bedrijfsleider	1.298	1%	83%	8%	8%	100%
Overig	419	6%	76%	11%	7%	100%
Totaal	9.950	15%	71%	8%	5%	100%

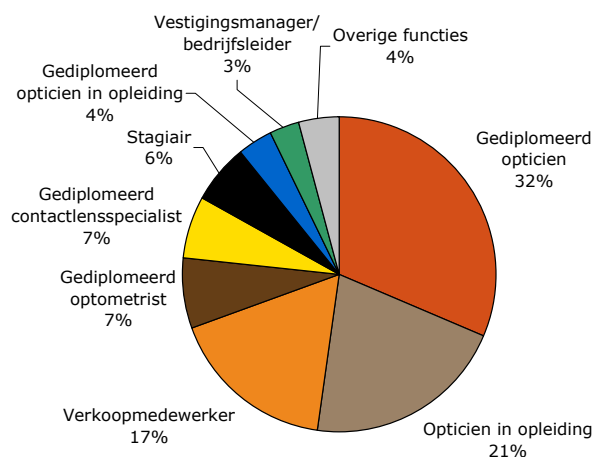
Bron: *Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013*

### 3.3 Vacatures

#### *Ontstane vacatures*

In de enquête is gevraagd hoeveel vacatures men het afgelopen jaar heeft uitgezet. Ruim driekwart van de respondenten heeft aangegeven geen vacatures te hebben uitgezet. Het gaat hierbij vooral om de kleine vestigingen (vestigingen met 1 of 2 werkzame personen). Bij de bedrijven die wél vacatures hebben uitgezet, gaat het veelal om 1 of soms 2 vacatures. Op basis van de enquête wordt het aantal ontstane (of uitgezette) vacatures in 2012 geschat op 676. Een uitsplitsing van de vacatures naar functie is weergegeven in Figuur 2.

Figuur 2 Verdeling ontstane vacatures naar functie



Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

#### *Openstaande vacatures*

Op basis van de vacaturespider Jobfeed (zie kader hieronder), is het mogelijk om ook het aantal openstaande vacatures in kaart te brengen. Voor de meest recente periode waarover data beschikbaar is (2011Q4 t/m 2012Q3), is het gemiddeld aantal openstaande vacatures voor de optiekbranche berekend. Voor de genoemde periode gaat het gemiddeld om 256 openstaande vacatures. De totale arbeidsvraag in 2012 komt hiermee op 10.206<sup>1</sup>.

#### **Jobfeed**

Sinds een aantal jaren haalt het bedrijf Textkernel met de vacaturespider Jobfeed (bijna) alle vacatures van het internet, ontdebelt en rubriceert ze.

In 2010 is een pilotproject gestart dat tot doel had een product te ontwikkelen dat geïnteresseerde partijen informatie op sectoraal en regionaal niveau over vacatures kan verschaffen. Als opdrachtgevers voor deze pilot fungeerden UWV WERKbedrijf (mede namens het Ministerie van SZW), ECABO (kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven voor de administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen), de Raad voor Werk en Inkomen en het Ministerie van BZK. De vacaturegegevens werden geleverd door het bedrijf Textkernel en verwerkt door Panteia.

Het pilotproject heeft uiteindelijk geresulteerd in een weeg- en ophoogmethodiek die het mogelijk maakt een totaalbeeld van de vacaturemarkt (naar sector, functie en regio) te genereren. De methodiek is samenspraak met de opdrachtgevers ontwikkeld door Panteia.

Het UWV en de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) maken momenteel gebruik van de vacaturegegevens uit Jobfeed.

<sup>1</sup> Inclusief de circa 9.950 banen, zie paragraaf 3.2.

Jobfeed telt niet alleen het aantal vacatures, maar publiceert ook kenmerken van de vacature. Hierdoor is het mogelijk om na te gaan om wat voor type functie het gaat. Voor 2012 komen we op de volgende verdeling:

- (assistent) opticien, contactlensspecialist, optometrist (61%)
- Verkoopmedewerker (18%)
- Bedrijfsleider/vestigingsmanager (9%)
- Overige functies (veelal administratief/commercieel) (12%)

### 3.4 Toekomstige arbeidsvraag

Deze paragraaf gaat in op de te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen in de optiekbranche. Allereerst worden kort een aantal relevante trends en ontwikkelingen geschetst. Daarna wordt aandacht besteed aan de twee componenten van de toekomstige arbeidsvraag: de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. In de ramingen wordt vijf en tien jaar vooruit gekeken.

#### 3.4.1 Trends en ontwikkelingen

De optiekbranche is gevoelig voor het consumentenvertrouwen en heeft te maken met consumenten die uitgaven uitstellen. In tegenstelling tot branches met luxe goederen is vervanging echter vaker noodzakelijk en kan die niet te lang worden uitgesteld.

De marktpositie van de grote ketenbedrijven in de optiek is de afgelopen jaren gegroeid. Kleinere zelfstandige bedrijven gaan de concurrentie aan door zich op specifieke service aan de consument te richten. Zo halen bijvoorbeeld steeds meer optiekbedrijven een optometrist in huis, waardoor betere oogzorg kan worden geboden.<sup>1</sup>

De concurrentie is verschillend voor de diverse productgroepen. Voor contactlenzen(vloeistof) kunnen consumenten ook terecht op internet en bij drogisterijen. En ook voor leesbrillen en zonnebrillen kunnen consumenten op internet en in meerdere winkels terecht, zoals bij drogisterijen, benzinestations, warenhuizen en supermarkten.<sup>2</sup> Toch blijft de omzet die wordt verloren aan deze branchevreemde kanalen nog beperkt tot enkele procenten, zoals blijkt uit cijfers van het HBD en de GfK Optiscan.

De bril- en contactlensvervangende chirurgie, waarvan ooglaseren een onderdeel uitmaakt, vindt in toenemende mate plaats in zelfstandige behandelcentra. De mogelijkheid bestaat dat zorgverzekeraars refractiechirurgie in de toekomst verder gaan vergoeden. De oogmedische centra spelen daar nu al op in. Optometristen zijn en worden in de voor- en nazorg onmisbaar. Ook voor de ondernemende zelfstandige opticien lijkt in dit complete oogzorgtraject een kans weggelegd, mits hij zich in de materie verdiept en nauw gaat samenwerken met de huisarts

<sup>1</sup> SVGB, Arbeidsmarktinformatie Optiek.

<http://www.svgb.nl/uploads/downloads/Arbeidmarkt%20info%20-%20Optiek.pdf>

<sup>2</sup> Rabobank, Cijfers & Trends: Een visie op branches in het Nederlandse bedrijfsleven, 37<sup>e</sup> jaargang, editie 2012/2013.

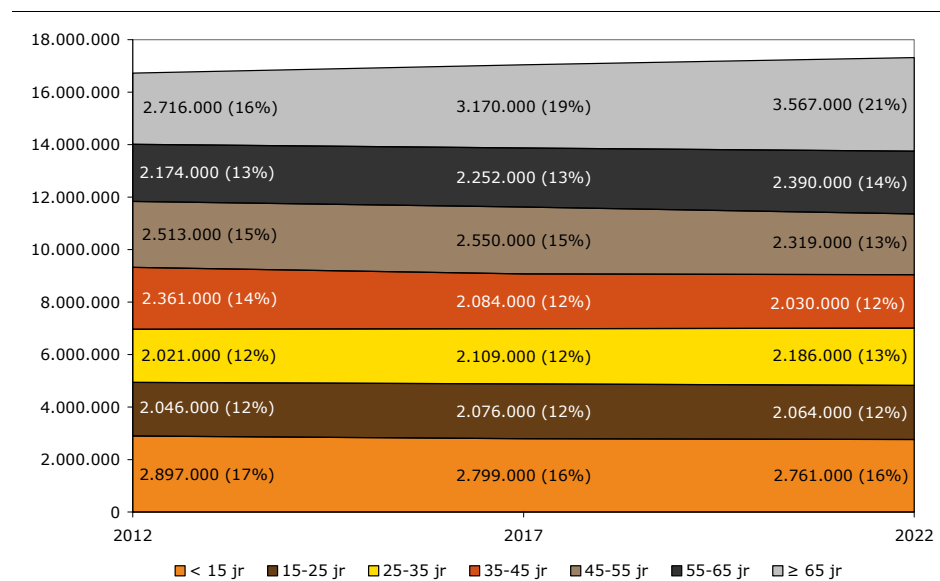
en de oogarts. Zoals ook bij andere aandoeningen in de zorg kunnen geïntegreerde zorgtrajecten ontstaan in de eerste en een gedeelte van de tweede lijn.<sup>1</sup>

#### *Bevolkingsgroei en vergrijzing*

De vraag in de optiekbranche is onder meer afhankelijk van de groei en de samenstelling van de bevolking. Bij een groeiende bevolking neemt – afgezien van andere ontwikkelingen – de vraag naar optische hulpmiddelen toe. Daarnaast is ook de samenstelling van de bevolking van invloed op de vraag. Het gebruik van brillen, lenzen etc. is vooral hoog onder ouderen (het gebruik neemt vooral toe vanaf 45 jaar). Ook is de optiekmarkt een groeimarkt in verband met het aandeel multifocale glazen dat verkocht wordt. Naarmate de consument ouder wordt gaat men over van enkelvoudige op multifocale glazen.<sup>2</sup> De toenemende vergrijzing in Nederland heeft daarom een positieve invloed op de vraag.

Figuur 3 toont de samenstelling van de Nederlandse bevolking naar verschillende leeftijdsgroepen voor de jaren 2012, 2017 en 2022. De totale omvang van de bevolking zal de komende jaren nog toenemen van ruim 16,7 miljoen in 2012 naar circa 17,3 miljoen in 2021. De samenstelling van de bevolking zal veranderen. Het aantal jongeren neemt af, zowel in absolute als in relatieve zin. Hetzelfde geldt voor de groepen 35-45 jaar en 45-55 jaar (hoewel er bij laatstgenoemde groep de eerste jaren nog wel sprake is van een lichte stijging). Het aandeel ouderen neemt de komende jaren sterk toe.

Figuur 3 Samenstelling bevolking naar leeftijdsgroepen, 2012 en prognose 2017 en 2022



Bron: ABF Research, *Primos prognose 2012*, bewerking Panteia

### 3.4.2 Uitbreidingsvraag

De veranderingen in de omvang en de samenstelling van de werkgelegenheid komen tot uitdrukking in de uitbreidingsvraag. De uitbreidingsvraag benaderen

<sup>1</sup> SVGB, Arbeidsmarktinformatie Optiek.  
<http://www.svgb.nl/uploads/downloads/Arbeidsmarkt%20info%20-%20Optiek.pdf>

<sup>2</sup> NUVO/HBD, *Optiektrends 2020: ontwikkelingen in consumentengedrag*, 2011.



we door naar de groei van de werkgelegenheid te kijken. Een positieve groei betekent dat een toename van de werkgelegenheid wordt verwacht, terwijl een negatieve groei duidt op krimp van de werkgelegenheid; in dat geval wordt een deel van het personeel dat uitstroomt niet vervangen.

Om een inschatting te maken van de uitbreidingsvraag is allereerst gekeken naar de ontwikkeling van de bestedingen binnen de optiek ten opzichte van de totale bestedingen van huishoudens. Op basis van een analyse van de bestedingscijfers over de periode 1995-2011, concluderen we dat de bestedingen in de optiek een factor 2,5 keer sterker fluctueren dan de totale bestedingen.<sup>1</sup> Aan de hand van de lange termijn prognoses van het CPB over de totale bestedingen is zodoende een inschatting gemaakt van de bestedingen in de optiek. Daarnaast is rekening gehouden met de toenemende vraag als gevolg van de vergrijzing door naar de stijging van het aandeel 45-plussers te kijken. Een toename van de bestedingen (omzet) vertaalt zich echter niet één op één in meer werkgelegenheid. Daarom is voor wat betreft de toekomstige arbeidsvraag gecorrigeerd voor de relatie tussen de ontwikkeling van de omzet en de werkgelegenheid in de optiek.

De consumptie van huishoudens staat momenteel sterk onder druk. Ook het consumentenvertrouwen is erg laag. Voor 2013 wordt verwacht dat de consumptie verder zal afnemen.<sup>2</sup> Pas vanaf 2014 wordt enig herstel van de Nederlandse economie verwacht. Voor de totale periode tot en met 2017 geldt dat de totale consumptie van huishoudens niet of nauwelijks zal toenemen. Als gevolg van de sterk toenemende vergrijzing<sup>3</sup> wordt voor de optiekbranche toch een toename van de vraag verwacht. De extra vraag vertaalt zich in een toename van de werkgelegenheid met gemiddeld 0,4% per jaar. Het aantal banen stijgt daarmee tot 10.160 in 2017 (zie Tabel 4).

Tabel 4 Prognose werkgelegenheidsontwikkeling 2012-2022

Jaar	# banen	Gemiddelde jaarlijkse groei (%)		
		2012-2017	2017-2022	2012-2022
2012	9.950			
2017	10.160	0,4%		
2022	10.520		0,7%	0,6%

Bron: Panteia, 2013

Voor de periode na 2017 wordt een wat sterkere groei van de werkgelegenheid verwacht. De consumptie van huishoudens zal gemiddeld harder groeien dan in de jaren voor 2017. De vergrijzing neemt verder toe, maar de toename is wel

<sup>1</sup> Met andere woorden, wanneer de totale consumptie van huishoudens met 1% stijgt, dan nemen de bestedingen in de optiek toe met 2,5% (ofwel de elasticiteit is 2,5).

<sup>2</sup> CPB Policy Brief, Decemberraming 2012, Economische vooruitzichten 2013.

<sup>3</sup> Het gebruik van brillen, lenzen e.d. neemt vooral toe vanaf 45 jaar en ouder (NUVO, Optiek-trends 2020). Het aantal 45-plussers stijgt van 7,4 miljoen in 2012 (44% van de bevolking) naar bijna 8 miljoen in 2017 (47% van de bevolking).

minder groot dan in de periode 2012-2017.<sup>1</sup> Het aantal banen stijgt hierdoor tot 10.520 in 2022.

Voor West-Nederland wordt sterkste groei van de werkgelegenheid verwacht (zie Tabel 5). Dit komt vooral door de relatief hoge bevolkingsgroei. In de andere landsdelen is sprake van een lagere groei. Wel is het effect van de vergrijzing in met name Noord- en Zuid-Nederland een stuk sterker. In het westen van Nederland zijn juist relatief weinig ouderen. Oost-Nederland zit ongeveer op het landelijke gemiddelde.

Tabel 5 Prognose werkgelegenheidsontwikkeling 2012-2022, naar regio

Regio	Gemiddelde jaarlijkse groei (%)		
	2012-2017	2017-2022	2012-2022
Noord-Nederland	0,2%	0,6%	0,4%
Oost-Nederland	0,4%	0,7%	0,5%
West-Nederland	0,6%	0,8%	0,7%
Zuid-Nederland	0,2%	0,6%	0,4%

Bron: Panteia, 2013

### 3.4.3 Vervangingsvraag

Naast de uitbreidingsvraag is er een tweede component van de totale arbeidsvraag: de vervangingsvraag. De vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten als gevolg van de vrijgekomen arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt raken, zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld vanwege zorgtaken) of van baan wisselen. Hierdoor ontstaan vacatures die moeten worden vervuld (grotendeels door nieuwkomers op de arbeidsmarkt). Dit kunnen zowel werknemers als zelfstandigen zijn. De arbeidsplaatsen die vervallen als gevolg van krimp van de werkgelegenheid worden niet vervangen.

#### *Vervanging als gevolg van pensionering*

In de vorige paragraaf is al ingegaan op de leeftijdsopbouw van het personeel binnen de optiek. Om inzicht te krijgen in de uitstroom als gevolg van pensionering wordt gebruik gemaakt van deze leeftijdsopbouw. Voor wat betreft de uitstroom in de periode 2012-2017 wordt gekeken naar de werkenden die 61 jaar of ouder waren in 2012. Op dezelfde manier wordt voor de uitstroom in de vijf jaar daarna (periode 2017-2022) gekeken naar de werkenden die tussen 57 en de 61 jaar waren in 2012. Hierbij is rekening gehouden met de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar vanaf 2013. Tabel 6 toont de verwachte uitstroom als gevolg van pensionering.

<sup>1</sup> Het aantal 45-plussers stijgt van bijna 8 miljoen in 2017 (47% van de bevolking) naar bijna 8,3 miljoen in 2017 (48% van de bevolking).

Tabel 6 Verwachte uitstroom als gevolg van pensionering, periode 2012-2017 en 2017-2022

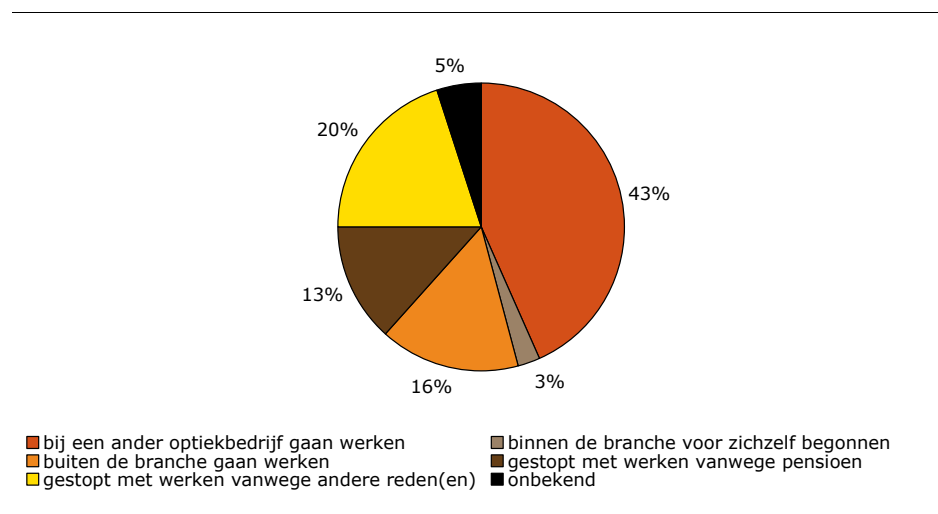
Periode	Verwachte uitstroom (uitgedrukt in banen)
Periode 2012-2017	780
Periode 2017-2022	520
Totaal 2012-2022	1.300

Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

#### Vervanging als gevolg van overige uitstroom

Naast de vervanging door pensionering ontstaat er vervangingsvraag doordat een deel van werkenden om andere redenen het arbeidsproces verlaat of besluit bij een andere werkgever aan de slag te gaan (baan-baanmobiliteit). In het geval wanneer de baan-baanmobiliteit intrasectoraal<sup>1</sup> is, zal dit overigens niet leiden tot extra vraag in de sector. In de enquête is – in geval van uitstroom van personeel – ook gevraagd wat de achtergrond was van de uitstroom. In Figuur 4 is een overzicht gegeven van de bestemming van het uitgestroomde personeel.

Figuur 4 Uitstroom personeel naar bestemming



Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

Voor wat betreft het bepalen van de overige (niet-pensioengerelateerde) vervangingsvraag, zijn de categorieën 'buiten de branche gaan werken' en 'gestopt met werken vanwege andere reden(en)' relevant. Deze twee vormen zijn goed voor ruim een derde van de totale uitstroom. Voor de uitstroom vanwege pensioen wordt al gecorrigeerd (zie het begin van sectie 3.4.3). De personen die bij een ander optiekbedrijf zijn gaan werken of binnen de branche voor zichzelf zijn begonnen zorgen weliswaar voor uitstroom bij de ene optiekonderneming, maar zijn evengoed instroom bij een andere optiekonderneming. Deze stromen zijn neutraal voor de branche als totaal en leiden niet tot extra vraag.

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld als een werknemer van baan wisselt van de ene optiekonderneming naar de andere optiekonderneming.

Gelet op de functie van het personeel dat is uitgestroomd naar een andere branche of vanwege andere (niet-pensioengerelateerde) redenen is gestopt met werken, is er sprake van een relatief grote uitstroom onder met name opticiens in opleiding, gediplomeerd opticiens en personeel in overige (niet direct aan optiek gerelateerde) functies. Onder bedrijfsleiders/vestigingsmanagers is de uitstroom juist relatief laag.

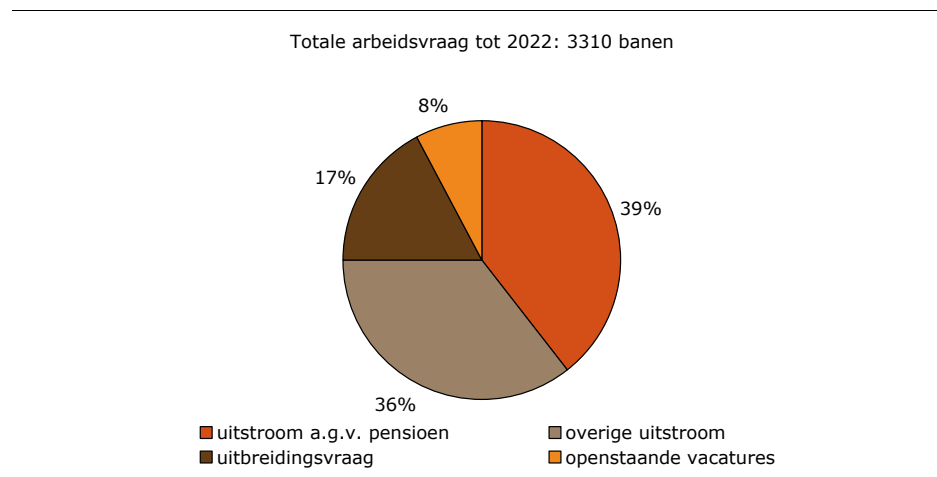
Uitgaande van deze gegevens wordt de vervanging als gevolg van overige uitstroom voor de periode 2012-2017 geraamd op 580 banen en in de periode 2017-2022 op 600 banen.

#### 3.4.4 Resumé: totale arbeidsvraag

Hierboven zijn de verschillende componenten van de totale arbeidsvraag besproken. Voor de periode tot 2022 wordt de totale arbeidsvraag geraamd op 3.310 banen. In de periode na 2017 is de vraag wat groter dan in de periode daarvoor. Dit komt met name doordat het effect van de uitstroom als gevolg van pensionering pas sterk tot uitdrukking komt in de jaren na 2017. Daarnaast is ook de uitbreidingsvraag voor die periode wat groter.

Een groot deel van de arbeidsvraag wordt veroorzaakt door personeel dat uitstroomt als gevolg van pensioen of om andere redenen (zie Figuur 5). De uitbreidingsvraag en de openstaande vacatures hebben met respectievelijk 17% en 8% een beperkter aandeel in de totale arbeidsvraag.

Figuur 5 Totale arbeidsvraag tot 2022



Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

De totale arbeidsvraag bedraagt 33% van het huidige aantal banen. De arbeidsvraag als percentage van de werkgelegenheid in 2012 kan per functie variëren door verschillen in de leeftijdsopbouw (veel of weinig uitstroom als gevolg van pensioen) en de mate waarin personeel uitstroomt naar andere branches of stopt met werken om niet-pensioengerelateerde redenen.

## 4 Het aanbod van personeel

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het arbeidsaanbod geanalyseerd. Het arbeidsaanbod wordt gevormd door drie groepen: schoolverlaters, de instroom van personeel van buiten de branche<sup>1</sup> en de niet-werkende werkzoekenden. De volgende drie paragrafen bespreken we deze drie componenten van het arbeidsaanbod. De slotparagraaf gaat in op het toekomstige arbeidsaanbod.

### 4.2 Het onderwijs

#### 4.2.1 Opleidingen

Binnen het optiekonderwijs worden momenteel zes opleidingen verzorgd:

- Verkoopmedewerker optiek
- Allround medewerker optiek
- Opticien
- Opticien manager
- Contactlensspecialist
- Optometrist

De eerste vier van deze opleidingen worden aangeboden op het mbo. De opleiding tot contactlensspecialist is een vervolgopleiding en wordt aangeboden als contractonderwijs. De opleiding tot optometrist is een hbo-opleiding. Hieronder volgt een korte beschrijving van de verschillende opleidingen. Deze beschrijving is ontleend aan de informatie over optiekopleidingen die de NUVO aanbiedt op haar website.

#### *Verkoopmedewerker optiek*

Een verkoopmedewerker adviseert klanten bij de keuze van een goed montuur en de juiste brillenglazen. Daarnaast zorgt de verkoopmedewerker voor een goede aflevering van de nieuwe bril en verricht kleine reparaties. De opleiding verkoopmedewerker optiek is een mbo-opleiding op niveau twee die standaard twee jaar duurt. De duur van de opleiding kan ook korter zijn afhankelijk van de vooropleiding en de ervaring van de leerling. Deze opleiding is te volgen als BBL-opleiding en als BOL-opleiding.

#### *Allround medewerker optiek*

Een allround medewerker optiek voert de werkzaamheden uit van een verkoopmedewerker optiek, maar is daarnaast een specialist in de werkplaats. De opleiding allround medewerker optiek is een mbo-opleiding op niveau drie die standaard drie jaar duurt. De duur van de opleiding kan ook korter zijn afhankelijk van de vooropleiding en de ervaring van de leerling. Deze opleiding is te volgen als BBL-opleiding en als BOL-opleiding.

#### *Opticien*

Een opticien is in staat zowel de adviserende taken als de werkplaatstaken van de allround medewerker uit te voeren, maar verricht daarnaast ook de oogme-

<sup>1</sup> Zoals vermeld in hoofdstuk 3 zijn baanwisselingen tussen optiekondernemingen neutraal voor de branche als totaal.

tingen. Wanneer de oogmeting daar aanleiding toe geeft, verwijst een opticien door naar een contactlensspecialist, optometrist of oogarts. De opleiding opticien is een mbo-opleiding op niveau vier die standaard vier jaar duurt. De duur van de opleiding kan ook korter zijn afhankelijk van de vooropleiding en de ervaring van de leerling. Deze opleiding is te volgen als BBL-opleiding en als BOL-opleiding.

#### *Opticien manager*

De opticien manager voert naast de taken van de opticien ook werkzaamheden uit gericht op de algemene bedrijfsvoering zoals inkoop, personeelsbeleid en administratie. De opleiding opticien manager is een mbo-opleiding op niveau vier die standaard vier jaar duurt. De duur van de opleiding kan ook korter zijn afhankelijk van de vooropleiding en de ervaring van de leerling. Deze opleiding is te volgen als BBL-opleiding en als BOL-opleiding.

#### *Contactlensspecialist*

Voor het aanmeten en controleren van contactlenzen zijn extra kennis en vaardigheden nodig. Deze worden aangeleerd tijdens de opleiding tot medewerker contactlenzen en de aansluitende opleiding contactlensspecialist. De opleiding tot contactlensspecialist kan gevolgd worden na het behalen van het diploma opticien. De opleiding duurt twee jaar, met één lesdag per week. De opleiding is geen mbo-opleiding, maar wordt gegeven als contractonderwijs en wordt erkend door de optiekbranche.

#### *Optometrist*

Een optometrist onderzoekt de gezondheid van het oog en verwijst zo nodig door naar de oogarts. De opleiding optometrist is een vierjarige hbo-opleiding die afhankelijk van de vooropleiding ook sneller gevolgd kan worden.

### 4.2.2 Opleidingsinstellingen

Binnen het mbo zijn er zes roc's in verschillende regio's. Onderstaand overzicht toont de zes roc's en de opleidingen die er verzorgd worden. Sinds kort biedt ook Marbiz Opleidingen in Eindhoven de opleiding 'Ondernemend Opticien' aan. De dagopleiding duurt twee jaar en wordt afgesloten met het mbo-niveau 4 diploma Opticien/manager.

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Da Vinci College in Dordrecht               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verkoopmedewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Allround medewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Opticien (BBL)</li> <li>▪ Opticien manager (BBL)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deltion College in Zwolle               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opticien (BBL/BOL)</li> <li>▪ Opticien manager (BBL/BOL)</li> <li>▪ Medewerker contactlenzen (contractonderwijs)</li> <li>▪ Contactlensspecialist (contractonderwijs)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dutch HealthTec Academy in Utrecht               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verkoopmedewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Allround medewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Opticien (BBL)</li> <li>▪ Opticien manager (BBL)</li> <li>▪ Medewerker contactlenzen (contractonderwijs)</li> <li>▪ Contactlensspecialist (contractonderwijs)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gilde Opleidingen in Roermond               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verkoopmedewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Allround medewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Opticien (BBL)</li> <li>▪ Opticien manager (BBL)</li> <li>▪ Medewerker contactlenzen (contractonderwijs)</li> <li>▪ Contactlensspecialist (contractonderwijs)</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Regio College in Zaandam <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Allround medewerker optiek (BBL)</li> <li>▪ Opticien (BBL/BOL)</li> <li>▪ Opticien manager (BBL/BOL)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zadkine in Rotterdam <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verkoopmedewerker optiek (BBL/BOL)</li> <li>▪ Allround medewerker optiek (BBL/BOL)</li> <li>▪ Opticien (BBL/BOL)</li> <li>▪ Opticien manager (BBL/BOL)</li> <li>▪ Medewerker contactlenzen (contractonderwijs)</li> <li>▪ Contactlensspecialist (contractonderwijs)</li> </ul> </li> </ul>
--	---

De opleiding Optometrie wordt aangeboden bij Hogeschool Utrecht.

#### 4.2.3 Aantal deelnemers en gediplomeerden

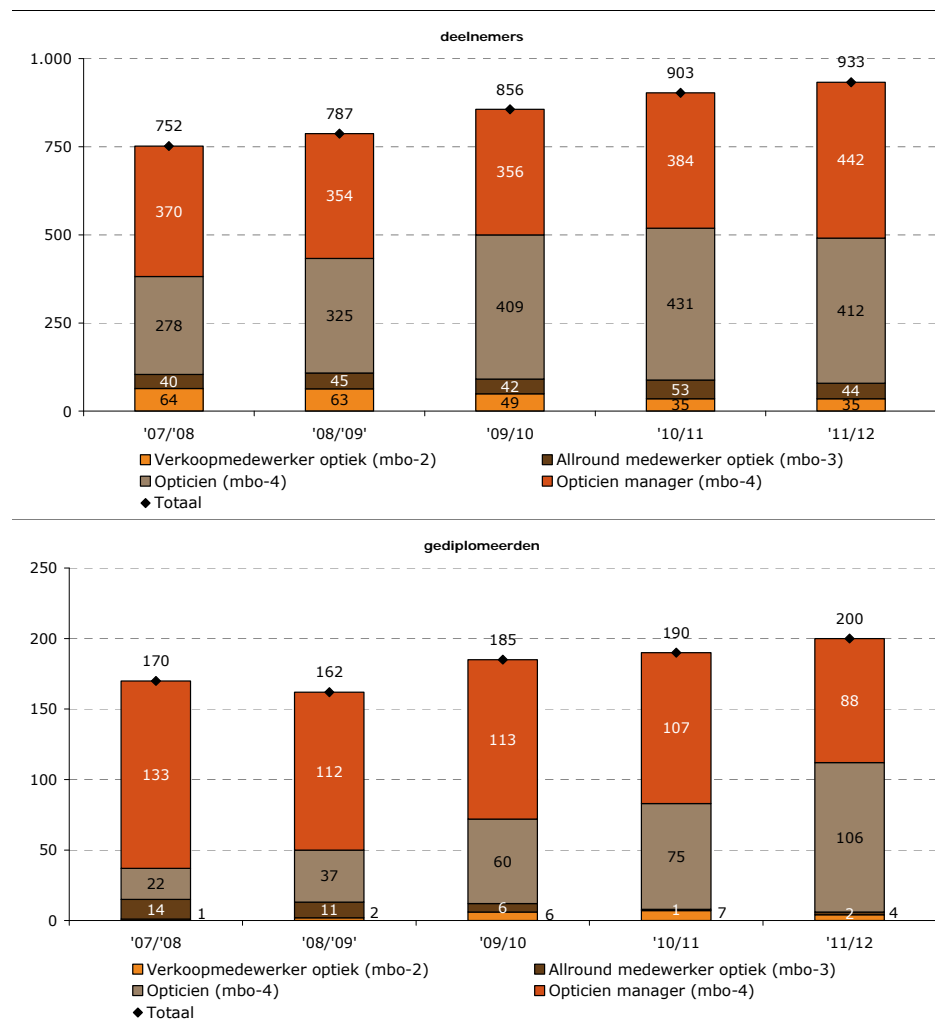
##### *Middelbaar beroepsonderwijs*

In Figuur 6 is een overzicht opgenomen van het jaarlijks aantal deelnemers en gediplomeerden dat een optiekopleiding volgt binnen het mbo. Het aantal deelnemers neemt jaarlijks toe en is in de totale periode 2007/'08-2011/'12 gestegen van 752 naar 933.

Met name binnen de opleidingen *opticien* en *opticien manager* is het aantal deelnemers sterk gestegen. Het aantal deelnemers binnen de opleiding *allround medewerker optiek* is redelijk stabiel en schommelt jaarlijks tussen de 40 en de 50. Uit een interview met vertegenwoordigers uit het onderwijs komt naar voren dat deze opleiding (niveau 3) in de praktijk vooral dient als terugval voor leerlingen die uitvallen binnen de opleidingen op niveau 4. Het aantal deelnemers en gediplomeerden ligt ook al jaren op een laag niveau. Ook het aantal deelnemers binnen de opleiding tot *verkoopmedewerker optiek* ligt op een relatief laag niveau en vertoont bovendien een dalende trend in de periode 2007/08-2011/12. ROC Zadkine heeft laten weten dat het aantal deelnemers in het schooljaar 2012/13 wel weer is toegenomen. Waarschijnlijk is er sprake van een verschuiving vanuit de bouw en de horeca, omdat er gezien de huidige economische situatie minder perspectief is op dat segment van de arbeidsmarkt.

Ook voor wat betreft het aantal gediplomeerden is de laatste jaren sprake van een stijgende trend. Gelet op de verschillende opleidingen, dan valt op dat het aantal gediplomeerde *verkoopmedewerkers* en *allround medewerkers optiek* erg laag is. Daarnaast is er binnen niveau 4 een verschuiving van *opticien manager* naar *opticien*.

Figuur 6 Aantal deelnemers en gediplomeerden mbo, naar opleiding, 2007/08 – 2011/12



Bron: DUO, bewerking 2012

In bijlage III zijn per instelling en opleiding gedetailleerde gegevens opgenomen over het jaarlijks aantal deelnemers en gediplomeerden.

#### *Contactlensspecialist (post-mbo)*

De cijfers van DUO bieden geen informatie over het aantal deelnemers en gediplomeerden binnen de post-mbo opleiding tot *contactlensspecialist*. Dit is een tweejarige opleiding; een jaar opleiding tot medewerker contactlenzen gevolgd door een jaar contactlensspecialist. Volgens gegevens van de instellingen die de opleiding tot contactlensspecialist aanbieden, waren er op 1 oktober 2012 234 studenten die de opleiding volgden (waarvan 93 in de opleiding tot medewerker contactlenzen en 141 in de opleiding tot contactlensspecialist).<sup>1</sup> Uit het interview met vertegenwoordigers uit het onderwijs blijkt dat het aantal studenten de laatste jaren zeer constant is. Wel moet bedacht worden dat een groot deel van de studenten reeds werkzaam is als gediplomeerd opticien. Op basis van de enquê-

<sup>1</sup> Da Vinci College (12); Deltioncollege (51); Dutch HealthTech Academy (77); Gilde Opleidingen (25); Regio College (8); Zadkine (51).



teresultaten wordt het aantal gediplomeerde opticiens in opleiding tot contactlensspecialist immers geraamd op 180 (zie Tabel 3). Op basis van het aantal studenten, de duur van de opleiding en de verhouding tussen gediplomeerden en leerlingen in andere opleidingen, wordt het jaarlijks aantal gediplomeerden geschat op 75.

#### *Hbo optometrie*

De ontwikkeling van het aantal deelnemers binnen de hbo-opleiding tot *optometrist* is weergegeven in Tabel 7. Net als binnen het mbo is ook hier de laatste jaren sprake van een toename van het aantal deelnemers. Het aantal gediplomeerden varieert wat over de jaren en hier is geen duidelijke stijgende trend te zien.

De opleiding optometrie wordt door een relatief grote groep deeltijders gevolgd (gemiddeld ongeveer een kwart van het totaal aantal deelnemers). Voor deeltijdstudenten is het vereist dat men minimaal twee dagen per week werkzaam is als opticien. Een deel van de studenten is dus reeds werkzaam in de optiek.

Tabel 7 Aantal deelnemers en gediplomeerden hbo optometrie, 2007/08-2011/12

	'07/'08	'08/'09'	'09/10	'10/11	'11/12
Deelnemers	345	404	411	447	456
- w.v. deeltijd	99	110	94	93	82
Gediplomeerden	42	26	71	67	57
- w.v. deeltijd	15	5	21	20	21

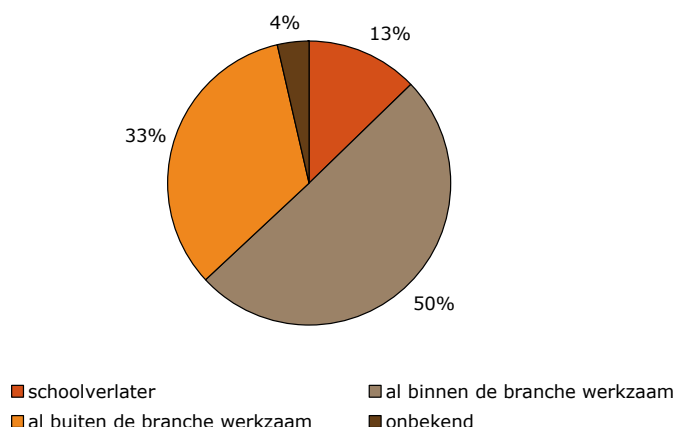
Bron: DUO, bewerking Panteia

### 4.3 Instroom van personeel

Iets minder dan een kwart van de bedrijven heeft aangegeven in 2012 nieuw personeel te hebben aangenomen. De bedrijven is ook gevraagd of de nieuwe medewerker een schoolverlater was, reeds binnen de branche werkzaam was of van buiten de optiekbranche is ingestroomd. Een overzicht van de instroom naar deze categorieën is weergegeven in Figuur 7.

Relevant voor nu is met name de instroom van buiten de branche, welke goed is voor een derde van de totale instroom. De instroom vanuit het onderwijs is al besproken in de vorige paragraaf, terwijl baanwisselingen binnen de branche neutraal zijn voor de branche als totaal. De instroom van een medewerker die al binnen de branche werkzaam was, is immers evengoed uitstroom voor een andere optiekonderneming. De helft van de nieuwe medewerkers was al werkzaam binnen de branche. Binnen deze groep zitten ook bbl'ers die (na het afronden van hun studie) bij een andere optiekonderneming gaan werken. Bbl'ers beschikken namelijk over een arbeidscontract en behoren bij een eventuele baanwisseling tot de categorie 'al binnen de branche werkzaam'.

Figuur 7 Instroom personeel naar herkomst



Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

De instroom van nieuwe medewerkers van buiten de branche betreft vooral verkoopmedewerkers. Daarnaast maken ook optometristen (die bijvoorbeeld ook werkzaam zijn in de gezondheidszorg) en enkele opticiens onderdeel uit van deze groep.

#### 4.4 Niet-werkende werkzoekenden

De groep niet-werkende werkzoekenden vormt naast de schoolverlaters en de instroom van personeel van buiten de branche ook een deel van het aanbod. Bij UWV WERKbedrijf worden niet-werkende werkzoekenden geregistreerd die op zoek zijn naar werk. Personen die een WW- of een WWB uitkering ontvangen zijn verplicht zich in te schrijven bij UWV WERKbedrijf. Maandelijks worden cijfers ontsloten over het aantal niet-werkende werkzoekenden, uitgesplitst naar enkele kenmerken (zoals opleidingsniveau, duur van de werkloosheid en het beroep waarvoor men in aanmerking komt).<sup>1</sup> De volgende beroepen worden onderscheiden:

- Vakkracht opticienbedrijf
- Opticien
- Contactlensspecialist
- Optometrist

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden in 2011 en 2012. Er is een onderscheid aangebracht in de vier relevante functies en de duur van de werkloosheid. De gegevens laten zien dat het aantal niet-werkende werkzoekenden relevant voor de optiekbranche beperkt is. Zeker wanneer gecorrigeerd wordt voor de duur van de werkloosheid. Met het verstrijken van de werkloosheidsduur neemt de kans op het vinden van een baan namelijk steeds verder af. Daarnaast heeft de werkloosheidsduur een zichzelf versterkend effect. De productiviteit kan verminderen bij een langere werkloosheidsduur doordat kennis en vaardigheden verouderen. Een werkgever kan werk-

<sup>1</sup> [www.arbeidsmarktcijfers.nl](http://www.arbeidsmarktcijfers.nl).

loosheidsduur ook zien als een teken dat de werkloze minder productief is. Hij neemt dan liever iemand aan met een kortere werkloosheidsduur. Omwille hiervan is het voor wat betreft het arbeidsaanbod verstandig om vooral te kijken naar de groep niet-werkende werkzoekenden die relatief kort werkloos zijn. Voor de optiekbranche blijkt het dan te gaan om een groep van enkele tientallen personen. Hun bijdrage in het totale arbeidsaanbod is daarmee gering.

Tabel 8 Aantal niet-werkende werkzoekenden, naar beroep en duur van de werkloosheid, 2011-2012

Beroep	Totaal		6 maanden of korter	
	2011	2012	2011	2012
Vakkracht opticienbedrijf	21	20	10	14
Opticien	43	52	17	24
Contactlensspecialist	*	*	*	*
Optometrist	*	*	*	*

\* aantallen < 10 worden niet ontsloten

Bron: UWV WERKbedrijf, bewerking Panteia

## 4.5 Toekomstig arbeidsaanbod

In deze slotparagraaf wordt het toekomstige arbeidsaanbod besproken. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de instroom vanuit het onderwijs en de instroom vanuit andere branches.

### 4.5.1 Instroom vanuit het onderwijs

#### Referentieraming

Om een inschatting te maken van het toekomstig aantal deelnemers in zowel het mbo als het hbo, is gebruik gemaakt van de Referentieraming van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).<sup>1</sup> De Referentieraming presenteert de ontwikkeling van het aantal leerlingen en studenten voor de jaren tot en met 2030. De ramingen dienen als onderbouwing voor de begroting voor 2013 van het Ministerie.

Voor dit onderzoek zijn voor wat betreft de trends in het mbo de ramingen van het aantal deelnemers binnen respectievelijk bbl en bol gebruikt, inclusief een onderscheid naar de verschillende niveaus. Voor wat betreft de trend in het hbo is gekeken naar de ontwikkeling van het aantal deelnemers binnen de hbo sector gezondheid (zowel voltijd als deeltijd). Deze trends zijn gebruikt om het toekomstig aantal deelnemers binnen respectievelijk het mbo en het hbo te berekenen.

Om het toekomstig aantal gediplomeerden te benaderen is vervolgens per opleiding de gemiddelde verhouding tussen het aantal gediplomeerden en het aantal deelnemers gebruikt.

<sup>1</sup> Zie ook: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/09/18/referentieraming-2012.html>

#### *Correctie voor deelnemers die reeds werkzaam zijn in de optiek*

Voorts is gecorrigeerd voor leerlingen/studenten die al werkzaam zijn in de optiek. Dit geldt in het bijzonder voor de volgende groepen:

- Bbl'ers op het mbo (die veelal vier dagen in de week werken en één dag naar school gaan);
- Een deel van de personen die in opleiding zijn tot contactlensspecialist (het merendeel is immers werkzaam als opticien);
- Diegenen die de opleiding optometrie in deeltijd volgen (voor hen is het namelijk verplicht minimaal twee dagen in de week als opticien te werken).

Daarnaast geldt dat optometristen voor deel ook buiten de optiek werken (bijvoorbeeld in ziekenhuizen en zelfstandige behandelcentra). Van alle afgestudeerde optometristen werkt ongeveer 70% in een optiekbedrijf.<sup>1</sup> De optiekbranche zal dus moeten concurreren met andere branches als het gaat om het aantrekken van optometristen.

#### *Verkorting opleiding bbl van 4 naar 3 jaar*

Het voornemen van het Ministerie van OCW om de bbl-opleiding te verkorten van vier naar drie jaar is niet meegenomen in het toekomstige arbeidsaanbod. Enerzijds vergroot dit het aanbod op korte termijn (schoolverlaters komen eerder op de arbeidsmarkt), maar zoals de NUVO zelf stelt in een brief<sup>2</sup> aan de leden van de Vaste Kamercommissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, zal dit zeer waarschijnlijk ook leiden tot meer voortijdige uitval. De genoemde effecten zijn lastig te becijferen en daarom is besloten om dit niet mee te nemen.

#### *Totale instroom vanuit het onderwijs*

Gebruikmakend van de gegevens uit de Referentieraming, de onderwijsgegevens over het optiekonderwijs en de hierboven besproken correcties, wordt de totale instroom vanuit het onderwijs voor de periode 2012-2017 geraamd op 710 en voor de periode 2017-2022 op 700.

#### *4.5.2 Instroom van buiten de branche*

In paragraaf 4.3 is de instroom van nieuwe medewerkers van buiten de optiekbranche besproken. Naast het onderwijs vormt dit ook een onderdeel van het arbeidsaanbod. Uitgaande van de enquêteresultaten met betrekking tot instroom van buiten de branche, wordt het arbeidsaanbod voor de periode 2012-2017 geraamd op 540 en in de periode 2017-2022 op 550.

#### *4.5.3 Totale toekomstige arbeidsaanbod*

Het totale toekomstige arbeidsaanbod bestaat aldus uit de instroom vanuit het onderwijs, de instroom van medewerkers van buiten de optiekbranche en de groep niet-werkende werkzoekenden. Laatstgenoemde groep is voor de optiek van zeer beperkt belang (zie ook paragraaf 4.4), maar wordt volledigheidshalve wel meegenomen.

Het totale arbeidsaanbod tot 2022 wordt geraamd op 2.530. De instroom vanuit het onderwijs heeft met bijna 60% een groot belang in het totale arbeidsaanbod.

<sup>1</sup> Optometristen Vereniging Nederland (OVN), Beroepscompetentieprofiel Optometrist, Weert, november 2010.

<sup>2</sup> <http://www.nuvo.nl/websites/nuvo/files/Optiek/Onderwijs/2012-04-27%20Email%20Kamercommissie%20Onderwijs%20over%20Opleidingsduur%20mbo.pdf>

Het aanbod is redelijk gelijk verdeeld over de perioden 2012-2017 en 2017-2022. In het volgende hoofdstuk worden vraag- en aanbodprognoses met elkaar geconfronteerd.



## 5 Confrontatie vraag en aanbod

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden vraag en aanbod met elkaar geconfronteerd. Allereerst gaat paragraaf 5.2 in op de het oordeel van ondernemers over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Ook de verwachtingen met betrekking tot het aantrekken van nieuw personeel in de toekomst worden besproken. Vervolgens wordt in paragraaf 5.3 een cijfermatige benadering gegeven van de te verwachten arbeidsmarkttekorten en/of -overschotten in de optiek. De laatste paragraaf biedt een slotbeschouwing waarin de belangrijkste resultaten uit het onderzoek worden besproken.

### 5.2 Oordeel en verwachtingen van ondernemers

#### *Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*

Iets minder dan een kwart van de ondernemers geeft aan niet tevreden te zijn over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het overige deel is wel tevreden (37%) of heeft geen mening (40%).

Onder de ondernemers die niet tevreden zijn is sprake van een tweedeling; een deel van de ondernemers vindt dat de schoolverlaters te weinig technische kennis hebben, terwijl een ander deel juist pleit voor meer aandacht voor mode, verkoopadvies en marketing. In de tekstbox hieronder is een aantal quotes opgenomen van ondernemers die hebben aangegeven niet tevreden te zijn over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

#### ***Ondernemers over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt***

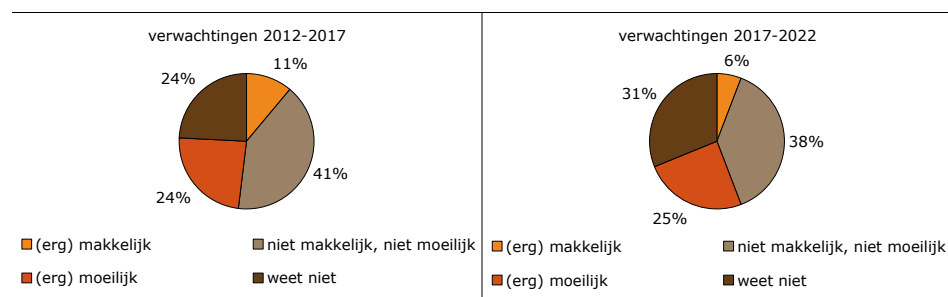
- "De opleidingsgraad is wat aan de lage kant. Een 2<sup>e</sup>-jaars student weet nog geen brandpuntberekening uit te voeren."
- "Optometristen zijn te weinig opticiens. Opticiens zijn vaak opgeleid in een ketenfiliaal met te weinig technische kennis."
- "Meer praktijk- en klantgericht denken."
- "De kwaliteit wordt steeds minder. Er wordt wel veel aandacht aan de "medische" kant besteed, maar binnen niet al te lange tijd kunnen ze geen bril meer maken."
- "Het onderwijs sluit m.i. te weinig aan bij de praktijk. Het onderwijs blijft te veel hangen in hoe de optiek functioneerde 20-30 jaar terug en dat is niet meer zo. De optiekopleiding zou minder technisch moeten zijn en meer accent moeten leggen op presentatie, mode, etc."
- "Te weinig scholing t.a.v. mode, beleving, etc. Er zou duidelijk meer nadruk op het werken in moderne zelfstandige winkels moeten liggen."
- "Wordt te weinig aan verkoopadvies en marketing gedaan."
- "De opleiding tot opticien is niet aantrekkelijk. Het heeft een bepaalde promotie nodig."

#### *Verwachtingen over het aantrekken van nieuw personeel*

In de enquête hebben ondernemers ook hun verwachtingen uitgesproken over het aantrekken van nieuw personeel in de periode 2012-2017 respectievelijk 2017-2022. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 8. Voor beide perioden

geldt dat circa een kwart van de ondernemers denk dat het (erg) moeilijk wordt om nieuw personeel aan te trekken. Het aandeel ondernemers dat verwacht dat het (erg) makkelijk wordt is een stuk kleiner, met name voor wat betreft de jaren na 2017.

Figuur 8 Verwachtingen van optiekondernemers met betrekking tot het aantrekken van nieuw personeel, 2012-2017 en 2017-2022

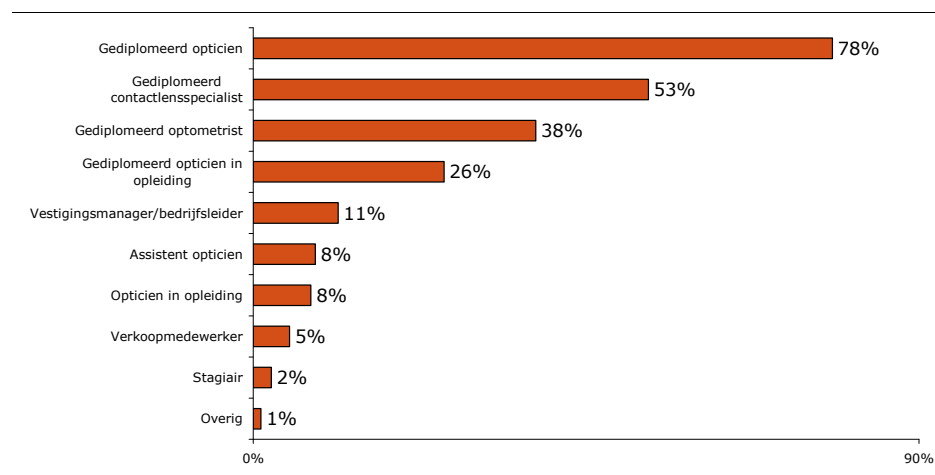


Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

Ondanks de relatief grote groep ondernemers die verwacht dat het makkelijk noch moeilijk wordt om nieuw personeel aan te trekken en de betrekkelijk grote groep ondernemers die geen mening heeft over dit onderwerp, kan gesteld worden dat ondernemers per saldo verwachten dat het in de toekomst moeilijker wordt om nieuw personeel aan te trekken. Het zijn vooral de ondernemers die niet tevreden zijn over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, die ook verwachten dat het aantrekken van nieuwe medewerkers moeilijk zal zijn in de toekomst.

Voorts is de ondernemers ook gevraagd voor welke functie(s) dit vooral zal gelden. Het resultaat hiervan is weergegeven in Figuur 9.

Figuur 9 Functies waarvoor verwacht wordt dat het moeilijk zal zijn om nieuw personeel aan te trekken (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

Ruim driekwart verwacht dat het in de toekomst moeilijk zal worden om gediplomeerde opticiens aan te trekken. Ook voor contactlensspecialisten en optome-



tristen, heerst bij een groot deel de verwachting dat het aantrekken van dit type personeel moeilijk zal zijn

Tot slot is de ondernemers ook gevraagd waarom het aantrekken van nieuw personeel moeilijk zal zijn. Een aantal zaken keert meerdere keren terug:

- Het toekomstig personeel voldoet niet aan de eisen van de ondernemer.
- In de regio is (te) weinig aanbod/lage bevolkingsdichtheid (bijvoorbeeld ondernemers uit Zeeland en Groningen).
- Te weinig gediplomeerden/te weinig leerlingen in het optiekonderwijs.
- Imago/te weinig aandacht op scholen.

Er is dus zowel sprake van kwantitatieve discrepanties (aanbod en vraag sluiten in absolute zin niet op elkaar aan) als van kwalitatieve discrepanties (de eisen van de werkgever verschillen van de kwalificaties van de werknemers/werkzoekenden).

Ter illustratie zijn in de tekstbox hieronder enkele quotes opgenomen van ondernemers die verwachten dat het de komende jaren moeilijk zal zijn om nieuw personeel aan te trekken.

***Ondernemers over het aantrekken van nieuw personeel in de komende 5 tot 10 jaar***

- "De moeilijkheid ligt vooral in het aantrekken van gediplomeerde opticiens/contactlensspecialisten. Deze zijn al schaars in de markt, wat alleen nog maar erger zal worden..."
- "Wij zitten in Zeeland en dat zegt waarschijnlijk genoeg over woon- en werkgelegenheid."
- "De goed opgeleide mensen zijn duur of beginnen voor zichzelf."
- "Als het gaat om vakbekwaam personeel dat voldoet aan onze eisen, zal het moeilijk worden. Dit omdat de opleiding op het moment tekort schiet als het gaat om een goede theoretische achtergrond door de manier van onderwijs (m.n. bbl)."
- "In deze tijden blijft men zitten waar men zit. Tevens is de instroom in de opleidingen niet hoog waardoor ik een tekort verwacht."
- "Werken in een winkel is niet hip! Optiek is niet hip! Jongeren hebben niet de juiste mentaliteit..."
- "Te weinig aandacht op het voortgezet onderwijs."
- "Wij leggen de lat erg hoog voor gekwalificeerd personeel"
- "Sinds ik in de optiek werk (ruim 30 jaar) is het altijd moeilijk geweest vakkundig, commercieel en vriendelijk personeel te vinden. Men moet bereid zijn om op zaterdag te werken (uitzonderingen daargelaten). Er zijn er gewoon weinig."

### 5.3 Cijfermatige benadering van tekorten en overschotten

Deze paragraaf biedt een inschatting van de te verwachten tekorten en overschotten in de optiek. Deze exercitie richt zich op de kernfuncties binnen de optiek en is niet uitgevoerd voor stagiairs en personeel in overige (niet direct aan optiek gerelateerde) functies. Dit omdat er geen goede informatie omtrent het arbeidsaanbod (instroom vanuit scholen) en de in- en uitstroom uit het arbeidsproces voor deze functies voorhanden is.

De totale vraag tot 2022 is groter dan het totale aanbod tot 2022 voor deze functies. Op basis van de gegevens uit de voorgaande hoofdstukken wordt het totale tekort geraamd op 7%<sup>1</sup>, wat overeenkomt met bijna 700 banen. Het tekort zal zich vooral in de periode na 2017 doen laten gelden. Dit komt omdat de vraag, als gevolg van de sterk toenemende vergrijzing, in die periode flink zal toenemen. Vooral voor opticiens en contactlensspecialisten worden flinke tekorten verwacht. Voor verkoopmedewerkers, opticien managers en optometristen wordt een klein tekort voorzien. Voor assistent opticiens wordt een tekort noch een overschot verwacht. Hieronder wordt specifiek ingegaan op de belangrijkste ontwikkelingen binnen de genoemde functies.

#### *Verkoopmedewerker*

- Aan de vraagzijde speelt onder meer de uitstroom als gevolg van pensionering een grote rol. Een betrekkelijk groot deel van de medewerkers is momenteel 57 jaar of ouder en zal de komende tien jaar dus met pensioen gaan.
- Daarnaast is er binnen deze groep een relatief grote uitstroom van werknemers die in een andere branche gaan werken of omwille van andere redenen (bijvoorbeeld zorgtaken) stoppen met werken.
- Aan de aanbodzijde is de instroom vanuit het onderwijs beperkt (getuige ook het lage aantal leerlingen en gediplomeerden de laatste jaren).
- Wel is er naar verhouding veel instroom van nieuwe medewerkers van buiten de optiekbranche.
- De verwachting is dat het toekomstige arbeidsaanbod niet helemaal aan de vraag zal kunnen voldoen. Dit geldt vooral voor de periode na 2017. Wel is het zo dat verkoopmedewerkers gemakkelijk vanuit andere branches (bijvoorbeeld uit de mode) kunnen worden aangetrokken. Het tekort lijkt hierdoor makkelijk op te vangen.

#### *Assistent opticien/allround medewerker optiek*

- Zowel de vraag als het aanbod is voor deze functie beperkt.
- De verwachting is dat er in de toekomst relatief minder assistent opticiens in de branche werkzaam zullen zijn. Vraag ontstaat vooral door vervanging, doordat een deel van de werknemers in een andere branche besluit te gaan werken of met pensioen gaat.
- De instroom van medewerkers van buiten de optiekbranche is beperkt.
- Dit geldt ook voor de instroom vanuit het onderwijs.
- Het arbeidsaanbod is desalniettemin voldoende om aan de vraag te kunnen voldoen.

#### *Opticien*

- Voor de opticiens geldt dat het aandeel oudere werknemers relatief groot is, waardoor - ook al op korte termijn - een groot deel van de medewerkers uit zal stromen.
- Daarnaast ontstaat er vraag door overige uitstroom van opticiens. Niet zozeer naar bedrijven buiten de optiek, maar omdat men stopt met werken om andere reden(en). Dit valt onder meer toe te schrijven aan het hoge aandeel

<sup>1</sup> Uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid in 2012.

vrouwen<sup>1</sup>, die (bijvoorbeeld vanwege zorgtaken) veel vaker dan mannen uitstromen uit het arbeidsproces.

- Er is wel instroom vanuit andere branches, maar de instroom is een stuk lager dan de niet-pensioengerelateerde uitstroom van opticiens.
- De verwachting is dat het arbeidsaanbod vanuit het onderwijs licht zal groeien (vooral in de periode tot 2017). Desondanks zal het totale arbeidsaanbod te laag zijn om aan de totale arbeidsvraag te kunnen voldoen.
- Al in de periode tot 2017 krijgen bedrijven naar verwachting te maken met tekorten. Na 2017 zal dit bovendien verder oplopen.

#### *Opticien manager*

- De uitstroom als gevolg van pensioen ligt hoog als gevolg van het aandeel oudere werknemers. Ook op korte termijn is al sprake van een relatief grote uitstroom.
- In tegenstelling tot opticiens, is de uitstroom om niet-pensioengerelateerde redenen onder opticien managers beperkt.
- Hier staat eveneens een geringe instroom van buiten de branche tegenover.
- Mede door het relatief hoge aandeel gediplomeerden, is de verwachting dat het tekort beperkt zal blijven.

#### *Contactlensspecialist*

- Onder contactlensspecialisten is het aandeel oudere medewerkers bovengemiddeld. Net als bij opticiens en opticien managers geldt dat de groep 61 jaar een ouder naar verhouding groot is, waardoor de effecten van de vergrijzing al op korte termijn merkbaar zijn.
- Uitstroom van medewerkers naar andere branches is er nauwelijks. Wel is er net als onder opticiens sprake van uitstroom vanwege andere reden(en), zij het dat dit onder contactlensspecialisten naar verhouding wel iets lager ligt.
- Evenals uitstroom naar andere branches is er evenmin instroom vanuit andere branches naar de optiek.
- Wanneer het arbeidsaanbod van het onderwijs op zowel korte al langere termijn niet toeneemt, zal er naar verwachting een flink tekort optreden. Dit zal zich redelijk in gelijk mate over de twee perioden voordoen.

#### *Optometrist*

- Het aandeel ouderen binnen deze functie is ongeveer gemiddeld. De uitstroom als gevolg van pensionering zal met name in de periode tot 2017 nog niet zo groot zijn. In de jaren daarna zal er wel meer uitstroom zijn.
- Voor optometristen zijn er ook buiten de optiek mogelijkheden om te werken. Een deel van hen verlaat dan ook de optiek om in een andere branche te gaan werken.
- Evengoed zijn er optometristen die van buiten de branche in de optiek komen werken, onder meer als gevolg van de toenemende focus op oogzorg in de laatste jaren. De instroom van optometristen is groter dan de uitstroom.
- Voor wat betreft de instroom vanuit het onderwijs wordt in de komende jaren een toename verwacht.
- Het totale arbeidsaanbod zal kleiner zijn dan de totale arbeidsvraag in de optiek, maar het verwachte tekort is beperkt.

<sup>1</sup> 56%, SVGB, Arbeidsmarktinformatie Optiek.  
<http://www.svgb.nl/uploads/downloads/Arbeidmarkt%20info%20-%20Optiek.pdf>

- Bij deze analyse moet wel een kanttekening worden geplaatst. De optiek ondervindt bij het aantrekken van optometristen concurrentie van andere branches, aangezien bijna een op de drie optometristen niet werkzaam is in de optiek. Of het toekomstige aanbod van optometristen voldoende is, hangt daarom ook af van de ontwikkeling vraag naar optometristen buiten de optiek. Wanneer de vraag zich in andere branches sterker ontwikkeld, dan wordt het tekort groter.

### 5.3.1 Kwantitatieve discrepanties naar regio

#### *Ontwikkelingen aan de vraagzijde*

In hoofdstuk 3 hebben we gezien dat de verwachte uitbreidingsvraag het hoogst is voor West-Nederland. Noord- en Zuid-Nederland blijven achter bij de landelijke groei, terwijl Oost-Nederland ongeveer op het gemiddelde ligt.

Van de vier regio's is het personeelsbestand in Zuid-Nederland het sterkst vergrijsd. Ook in de optiekondernemingen in West-Nederland ligt het aandeel ouderen relatief hoog. Opvallend is dat ondanks dat de bevolking in Noord-Nederland een sterke vergrijzing kent, het personeelsbestand niet meer vergrijsd dan in de andere regio's. Sterker nog, het aandeel ouderen ligt zelfs iets lager dan in de andere regio's. Ook in Oost-Nederland ligt dit aandeel wat lager. Dit betekent ook dat er gemiddeld minder uitstroom is als gevolg van pensioen. De verschillen tussen enerzijds West- en Zuid-Nederland en anderzijds Noord- en Oost-Nederland zitten voornamelijk in het aandeel 60-plussers. In West-Nederland, maar vooral in Zuid-Nederland ligt dit aandeel hoger dan in andere twee regio's.

#### *Ontwikkelingen aan de aanbodzijde*

Voor wat betreft de verdeling van het aanbod vanuit het onderwijs is op provincieniveau gekeken naar het aantal gediplomeerden in de afgelopen vijf jaar binnen de richting 'gezondheidstechnische beroepen en ambachten'. Dit is het meest gedetailleerde niveau waarop gegevens beschikbaar zijn over het aantal gediplomeerden naar regio. Het optiekonderwijs valt binnen de richting 'gezondheidstechnische beroepen ambachten'.

Om een inschatting van de toekomstige instroom vanuit het onderwijs te maken, is gebruik gemaakt van de bevolkingsgroei onder 15-25 jarigen in de vier regio's. Alleen in West-Nederland sprake van een toename van deze leeftijdsgroep. In de andere regio's is per saldo sprake van een afname, waarbij de afname in Zuid-Nederland het sterkst is.

#### *Verwachte tekorten naar regio*

Gegeven de landelijke ontwikkelingen en de regionale ontwikkelingen die hierboven en in eerdere hoofdstukken geschetst zijn, wordt voor Noord- en Zuid-Nederland een groter tekort aan gekwalificeerd personeel verwacht dan voor West- en Oost-Nederland. De tekorten lopen uiteen van 5-6% in West- en Oost-Nederland tot 8-9% in Noord- en Zuid-Nederland. Voor alle regio's geldt dat het tekort zich sterker zal voordoen in de periode ná 2017 dan daarvoor.

## 5.4 Slotbeschouwing

Als gevolg van de vergrijzing zal de vraag naar optische hulpmiddelen de komende jaren toenemen. Hierdoor ontstaat ook meer vraag naar arbeid in de optiek. Voorts zal door toedoen van de vergrijzing een groot deel van het huidige

personeel uitstromen. Werkgevers zullen het uitgestroomde personeel willen vervangen. Voor wat betreft het aanbod van arbeid is de optiek sterk afhankelijk van de instroom vanuit het onderwijs. Dit rapport geeft antwoord op de vraag of het toekomstige arbeidsaanbod voldoende is om de toekomstige arbeidsvraag op te vangen.

Het antwoord op deze vraag luidt 'nee'. Gezien de ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt voor optiekbedrijven, wordt voor de komende tien jaar een tekort verwacht. Voor de totale branche gaat het om circa 700 banen. De tekorten worden niet overal even sterk gevoeld. In Noord- en Zuid-Nederland zal het tekort groter zijn dan in West- en Oost-Nederland. Het onderwijsaanbod is in eerstgenoemde regio's beperkt. Bovendien zal het aantal jongeren afnemen en zodoende ook de instroom vanuit het onderwijs. In West-Nederland is het onderwijsaanbod een stuk groter en zal ook het aantal jongeren de komende jaren nog toenemen. Niettemin is het toekomstige arbeidsaanbod onvoldoende om de extra vraag als gevolg van de vergrijzing en de groei van de bevolking in die regio op te vangen. Oost-Nederland is vergelijkbaar met het landelijke beeld.

Gelet op de belangrijkste functies binnen de optiek, worden flinke tekorten verwacht onder opticiens en contactlensspecialisten. Voor opticien managers, optometristen en verkoopmedewerkers wordt een klein tekort voorzien. Het tekort aan verkoopmedewerkers is makkelijker op te vangen dan voor de overige functies, aangezien de uitwisseling met andere branches voor verkoopmedewerkers eenvoudiger is. Voor wat betreft de andere functies is de optiekbranche vooral aangewezen op de instroom vanuit het onderwijs.



## BIJLAGE I Onderzoeksverantwoording

### *Steekproef telefonische enquête*

Voor wat betreft de benadering van de optiekbedrijven is gebruik gemaakt van het ledenbestand van de NUVO. De zelfstandige bedrijven zijn individueel benaderd. Hen is gevraagd de enquête op vestigingsniveau in te vullen. In totaal zijn er 619 zelfstandige bedrijven uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Bij het versturen van de uitnodigingen waren er 18 'bouncers' (ongeldige e-mailadressen e.d.). De netto steekproef komt hiermee op 601.

De grote ketens die lid zijn van de NUVO (Pearl, Eye Wish/Het Huis, Brilservice en Specsavers) zijn gevraagd de enquête op centraal niveau in te vullen (dus voor het totaal van alle vestigingen binnen hun onderneming)<sup>1</sup>.

### *Respons*

De enquête heeft gelopen van half januari t/m half februari 2013. Van de zelfstandige bedrijven hebben er 231 meegedaan aan de internetenquête. Het responspercentage (respons/netto steekproef) komt hiermee op 39%. In Tabel 9 is voor de zelfstandige bedrijven de verdeling van de respondenten naar grootteklasse weergegeven.

Tabel 9 Zelfstandige bedrijven: verdeling aantal werkzame personen\*

<i>Aantal werkzame personen</i>	<i>Aantal respondenten</i>	<i>%</i>
1	27	12%
2	44	19%
3 tot 5	70	30%
5 tot 10	72	31%
10 of meer	18	8%
Totaal	231	100%

\* Het gaat om alle medewerkers, dus inclusief de directeur/eigenaar, meewerkende gezinsleden, BBL-leerlingen en/of stagiairs.

Bron: Panteia, enquête arbeidsmarkt optiek, 2013

Van de grote ketens die lid zijn van de NUVO hebben drie bedrijven deelgenomen aan het onderzoek. Inclusief de zelfstandige bedrijven beschikken we hierdoor over informatie over 3.870 werkzame personen. Dit is 39% van de totale branche (en bijna 60% van de NUVO-leden).

### *Regionale spreiding*

Aan de hand van de contactgegevens van de respondenten is de regionale spreiding in kaart gebracht. Van de 231 respondenten komen er 24 uit Noord-Nederland (10%), 41 uit Oost-Nederland (18%), 100 uit West-Nederland (43%) en 66 uit Zuid-Nederland (29%). Omdat de drie grote ketens de vragenlijst op centraal niveau hebben ingevuld, zijn deze niet te koppelen aan een regio.

<sup>1</sup> Met uitzondering van de franchisers van Brilservice, zij zijn individueel benaderd.

### *Weging en ophoging*

Om te corrigeren voor een onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde vestigingen en om uitspraken over de totale branche te kunnen doen, zijn gecombineerde weeg- en ophoogfactoren berekend. Dit is als volgt gedaan:

- Voor de zelfstandige bedrijven is per grootteklasse (zie Tabel 9) het totaal aantal bedrijven in deze grootteklasse gedeeld door het aantal bedrijven uit de enquête.
- Voor de grote ketens is het totaal aantal werkzame personen van de vijf grootste ketens (te weten Pearl, Eye Wish/Het Huis, Hans Anders, Specsavers, Brilservice en Eyes and More)<sup>1</sup> gedeeld door het totaal aantal werkzame personen van de grote ketens uit de enquête.

### *Prognoses*

De prognoses zijn uitgevoerd met het sectorale prognosemodel PRISMA van Panteia. Dit model onderscheidt standaard 20 sectoren. Voor dit onderzoek is binnen de detailhandel een verbijzondering gemaakt naar de optiekbranche.

De uitbreidingsvraag betreft de groei van het aantal banen. De vervangingsvraag is het gevolg van de uitstroom van personeel. Bij de vervangingsvraag is rekening gehouden met de in het regeerakkoord aangekondigde verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd naar 66 jaar in 2018 en naar 67 jaar in 2023.

<sup>1</sup> HBD, Dossier Opticiens (feiten en cijfers).



## BIJLAGE II Vragenlijst internetenquête

### VRAGENLIJST ARBEIDSMARKTONDERZOEK OPTIEKBEDRIJVEN

#### Intro

Wij vragen u om de vragen te beantwoorden alleen voor de vestiging waarin u werkzaam bent.

#### *Als keten (Pearl, Eye Wish, Het Huis, Brilservice of Specsavers)*

Wij vragen u om de vragen te beantwoorden voor alle vestigingen binnen uw onderneming.

\*\*\* KENMERKEN WERKGELEGENHEID \*\*\*

#### V02

Hoeveel personen zijn er op dit moment werkzaam binnen uw vestiging?

Let op: het gaat om alle medewerkers, dus inclusief de directeur/eigenaar, meewerkende gezinsleden, BBL-leerlingen en/of stagiairs. Ook medewerkers die werkzaam zijn in meerdere vestigingen tellen mee.

*Als weet niet/w.n.z. dan door naar V07*

#### V03

Hoeveel personen hiervan werken 32 uur of meer per week?

#### V04

Hieronder ziet u een lijst met relevante functies binnen de optiekbranche. U heeft aangegeven dat er <aantal V02> personen in uw vestiging werken. Kunt u het aantal werkzame personen binnen uw vestiging verdelen over onderstaande functies?

*Indien een persoon in meerdere functies werkzaam is, kies dan de functie waar het accent op ligt*

<b>Functie</b>	<b>Aantal</b>
▪ Stagiair (BOL-opleiding)	0
▪ Verkoopmedewerker	0
▪ Opticien in opleiding (BBL-traject)	0
▪ Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)	0
▪ Gediplomeerd opticien	0
▪ Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker	0
▪ Gediplomeerd contactlensspecialist	0
▪ Gediplomeerd optometrist	0
▪ Vestigingsmanager/bedrijfsleider	0
▪ Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)	0
<b>Totaal</b>	<u>0</u> = som

*NB: aantal staat standaard op 0. Indien het totaal ingevulde aantal niet overeenkomt met het antwoord op V02, dan wordt hier melding van gemaakt.*

### V05

Kunt u voor elk van de functies binnen uw vestiging aangeven hoeveel medewerkers er in een bepaalde leeftijdsklasse vallen?

<i>Functie</i>	<i>Aantal opgegeven</i>	<i>24 en jonger</i>	<i>25 t/m 56 jaar</i>	<i>57 t/m 60 jaar</i>	<i>61 en ouder</i>	<i>Totaal</i>
toon functie1 als V04 is groter dan 0	<antw V04>	...	...		...	= som
toon functie2 als V04 is groter dan 0	<antw V04>	...	...		...	= som
Etc.	<antw V04>	...	...		...	= som

*NB: als totaal per functie niet correspondeert met aantal opgegeven bij V04, dan wordt hier melding van gemaakt.*

### V06

**Als V04=verkoopmedewerker of V04=assistent opticien**

Zijn er binnen uw vestiging werknemers die een opleiding tot opticien volgen?  
Het gaat hier bijvoorbeeld om verkoopmedewerkers of assistent-opticiens.

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

\*\*\* VACATURES \*\*\*

### V07

Hoeveel vacatures heeft deze vestiging van uw bedrijf in 2012 uitgezet?

**Als weet niet/w.n.z. dan door naar V09**

### V08

U heeft aangegeven dat u in 2012 <aantal V07> vacature(s) heeft uitgezet. Kunt u aangeven hoeveel vacatures u voor elk van onderstaande functies heeft uitgezet?

<i>Functie</i>	<i>Aantal</i>
▪ Stagiair (BOL-opleiding)	0
▪ Verkoopmedewerker	0
▪ Opticien in opleiding (BBL-traject)	0
▪ Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)	0
▪ Gediplomeerd opticien	0
▪ Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker	0
▪ Gediplomeerd contactlensspecialist	0
▪ Gediplomeerd optometrist	0
▪ Vestigingsmanager/bedrijfsleider	0
▪ Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)	0
<b>Totaal</b>	<u>0</u> = som

*NB: aantal staat standaard op 0. Indien het totaal ingevulde aantal niet overeenkomt met het antwoord op V07, dan wordt hier melding van gemaakt.*

\*\*\* INSTROOM PERSONEEL \*\*\*

**V09**

Is er in 2012 nieuw personeel aangetrokken?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

***Als V09 > 1 dan door naar V15***

**V10**

Hoeveel personen betrof dit?

***Als V10 = 1 dan door naar V11***

***Als V10 > 1 dan door naar V12***

***Als V10 = weet niet/w.n.z. dan door naar V15***

**V11**

Voor welke functie is deze persoon aangesteld?

*Indien een persoon in meerdere functies werkzaam is, kies dan de functie waar het accent op ligt*

- 1: Stagiair (BOL-opleiding)
- 2: Verkoopmedewerker
- 3: Opticien in opleiding (BBL-traject)
- 4: Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)
- 5: Gediplomeerd opticien
- 6: Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker
- 7: Gediplomeerd contactlensspecialist
- 8: Gediplomeerd optometrist
- 9: Vestigingsmanager/bedrijfsleider
- 10: Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)
- 11: weet niet/w.n.z.

***Ga door naar V13***

## V12

Voor welke functies zijn deze personen aangesteld?

*Indien een persoon in meerdere functies werkzaam is, kies dan de functie waar het accent op ligt*

<b>Functie</b>	<b>Aantal</b>
▪ Stagiair (BOL-opleiding)	0
▪ Verkoopmedewerker	0
▪ Opticien in opleiding (BBL-traject)	0
▪ Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)	0
▪ Gediplomeerd opticien	0
▪ Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker	0
▪ Gediplomeerd contactlensspecialist	0
▪ Gediplomeerd optometrist	0
▪ Vestigingsmanager/bedrijfsleider	0
▪ Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)	0
<b>Totaal</b>	<u>0</u> = som

*NB: aantal staat standaard op 0. Indien het totaal ingevulde aantal niet overeenkomt met het antwoord op V10, dan wordt hier melding van gemaakt.*

## Ga door naar V14

## V13

Was deze persoon een schoolverlater of was hij/zij al binnen of buiten de branche werkzaam?

- 1: schoolverlater
- 2: al binnen de branche werkzaam
- 3: al buiten de branche werkzaam
- 4: weet niet/w.n.z.

## Ga door naar V15

## V14

Hoeveel van deze personen waren schoolverlater en hoeveel personen waren al binnen of buiten de branche werkzaam?

1: schoolverlater	<b>Aantal</b> 0
2: al binnen de branche werkzaam	0
3: al buiten de branche werkzaam	0
<b>Totaal</b>	<u>0</u> = som

*NB: aantal staat standaard op 0. Indien het totaal ingevulde aantal niet overeenkomt met het antwoord op V10, dan wordt hier melding van gemaakt.*

## V15

Bent u tevreden over de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt in uw branche?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

***Als V15 > 1 dan door naar V17***

**V16**

Waarom bent u niet tevreden over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt?

[open antwoord]

\*\*\* UITSTROOM PERSONEEL \*\*\*

**V17**

Heeft er in 2012 personeel het bedrijf verlaten?

- 1: ja
- 2: nee
- 3: weet niet/w.n.z.

***Als V17 > 1 dan door naar V23***

**V18**

Hoeveel personen betrof dit?

***Als V18 = 1 dan door naar V19***

***Als V18 > 1 dan door naar V20***

***Als V18 = weet niet/w.n.z. dan door naar V23***

**V19**

In welke functie was deze persoon werkzaam?

*Indien een persoon in meerdere functies werkzaam is, kies dan de functie waar het accent op ligt*

- 1: Stagiair (BOL-opleiding)
- 2: Verkoopmedewerker
- 3: Opticien in opleiding (BBL-traject)
- 4: Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)
- 5: Gediplomeerd opticien
- 6: Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker
- 7: Gediplomeerd contactlensspecialist
- 8: Gediplomeerd optometrist
- 9: Vestigingsmanager/bedrijfsleider
- 10: Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)
- 11: weet niet/w.n.z.

***Ga door naar V21***

## V20

In welke functies waren deze personen werkzaam?

*Indien een persoon in meerdere functies werkzaam is, kies dan de functie waar het accent op ligt*

<b>Functie</b>	<b>Aantal</b>
▪ Stagiair (BOL-opleiding)	0
▪ Verkoopmedewerker	0
▪ Opticien in opleiding (BBL-traject)	0
▪ Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)	0
▪ Gediplomeerd opticien	0
▪ Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker	0
▪ Gediplomeerd contactlensspecialist	0
▪ Gediplomeerd optometrist	0
▪ Vestigingsmanager/bedrijfsleider	0
▪ Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)	0
<b>Totaal</b>	<b>= som</b>

*NB: aantal staat standaard op 0. Indien het totaal ingevulde aantal niet overeenkomt met het antwoord op V18, dan wordt hier melding van gemaakt.*

## Ga door naar V22

## V21

Is deze persoon bij een ander optiekbedrijf gaan werken, voor zichzelf begonnen, in een andere branche gaan werken of is hij of zij gestopt met werken?

- 1: bij een ander optiekbedrijf gaan werken
- 2: binnen de branche voor zichzelf begonnen
- 3: buiten de branche gaan werken
- 4: gestopt met werken vanwege pensioen
- 5: gestopt met werken vanwege andere reden(en)
- 6: weet niet/w.n.z.

## Ga door naar V23

## V22

Hoeveel van deze personen zijn bij een ander optiekbedrijf gaan werken, hoeveel zijn voor zichzelf begonnen, hoeveel zijn in een andere branche gaan werken of hoeveel zijn er gestopt met werken?

	<b>Aantal</b>
1: schoolverlater	0
2: binnen de branche voor zichzelf begonnen	0
3: buiten de branche gaan werken	0
4: gestopt met werken vanwege pensioen	0
5: gestopt met werken vanwege andere reden(en)	0
<b>Totaal</b>	<b>= som</b>

*NB: aantal staat standaard op 0. Indien het totaal ingevulde aantal niet overeenkomt met het antwoord op V18, dan wordt hier melding van gemaakt.*

**\*\*\* VERWACHTINGEN KOMENDE 5 EN 10 JAAR \*\*\***

**V23**

Wat zijn uw verwachtingen voor de komende 5 jaar (t/m 2017) als het gaat om het aantrekken van nieuw personeel?

- 1: Ik verwacht dat het (erg) *makkelijk* is om nieuw personeel aan te trekken
- 2: Ik verwacht dat het niet makkelijk, maar ook niet moeilijk wordt om nieuw personeel aan te trekken
- 3: Ik verwacht dat het (erg) *moeilijk* wordt om nieuw personeel aan te trekken
- 4: weet niet/w.n.z.

***Als V23=4 dan door naar Afsluiting***

**V24**

En wat zijn uw verwachtingen voor de vijf jaar daarna (2017-2022) als het gaat om het aantrekken van nieuw personeel?

- 1: Ik verwacht dat het (erg) *makkelijk* is om nieuw personeel aan te trekken
- 2: Ik verwacht dat het niet makkelijk, maar ook niet moeilijk wordt om nieuw personeel aan te trekken
- 3: Ik verwacht dat het (erg) *moeilijk* wordt om nieuw personeel aan te trekken
- 4: weet niet/w.n.z.

**V25**

***Als V23=3 of V24=3***

Voor welke functie of welke functies verwacht u dat het vooral moeilijk wordt om nieuw personeel aan te trekken?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- 1: Stagiair (BOL-opleiding)
- 2: Verkoopmedewerker
- 3: Opticien in opleiding (BBL-traject)
- 4: Assistent opticien/allround medewerker optiek (niet gediplomeerd als opticien)
- 5: Gediplomeerd opticien
- 6: Gediplomeerd opticien in opleiding voor contactlensspecialist/contactlensmedewerker
- 7: Gediplomeerd contactlensspecialist
- 8: Gediplomeerd optometrist
- 9: Vestigingsmanager/bedrijfsleider
- 10: Overig (bijv. administratief medewerker, schoonmaker, personeelsfunctionaris)
- 11: weet niet/w.n.z.

***Als V25= 11 dan door naar Afsluiting***

**V26**

*Als [V23=3 of V24=3] & V25<11*

Waarom denkt u dat het voor deze functie(s) moeilijk wordt om nieuw personeel aan trekken?

[open antwoord]

**Afsluiting**

Dit waren alle vragen. Wij danken u hartelijk voor uw medewerking aan het onderzoek.



## BIJLAGE III Aantal deelnemers en gediplomeerden mbo optiek

Tabel 10 Aantal deelnemers mbo, naar instelling en opleiding, 2007/08 – 2011/12

Opleiding	'07/'08	'08/'09	'09/'10	'10/'11	'11/'12
<b>ROC Amarantis</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	9	10	4	6	9
Allround medewerker optiek (mbo-3)	4	7	9	37	28
Opticien (mbo-4)	108	93	100	123	124
Opticien manager (mbo-4)	42	18	15	6	33
Totaal ROC Amarantis	163	128	128	172	194
<b>ROC Da Vinci College</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	6	7	4	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	36	38	29	14	12
Opticien (mbo-4)	18	25	24	10	8
Opticien manager (mbo-4)	0	5	16	35	45
Totaal ROC Da Vinci College	54	74	76	63	65
<b>Zadkine</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	26	23	19	18	20
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	0	0	0	0
Opticien (mbo-4)	3	1	1	15	14
Opticien manager (mbo-4)	144	129	121	126	141
Totaal Zadkine	173	153	141	159	175
<b>ROC Gilde Opleidingen</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	15	21	19	7	6
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	0	0	0	0
Opticien (mbo-4)	57	64	73	23	24
Opticien manager (mbo-4)	0	0	2	58	58
Totaal ROC Gilde Opleidingen	72	85	94	88	88
<b>ROC Deltion College</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	0	0	0	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	0	0	0	0
Opticien (mbo-4)	27	40	46	94	110
Opticien manager (mbo-4)	184	202	201	158	165
Totaal ROC Deltion College	211	242	247	252	275
<b>ROC Zaanstreek-Waterland</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	14	3	0	0	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	0	4	2	4
Opticien (mbo-4)	65	102	165	166	132
Opticien manager (mbo-4)	0	0	1	1	0
Totaal ROC Zaanstreek-Waterland	79	105	170	169	136
<b>Mbo optiek</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	64	63	49	35	35
Allround medewerker optiek (mbo-3)	40	45	42	53	44
Opticien (mbo-4)	278	325	409	431	412
Opticien manager (mbo-4)	370	354	356	384	442
Totaal mbo optiek	752	787	856	903	933

Bron: DUO, bewerking Panteia

Tabel 11 Aantal gediplomeerden mbo, naar instelling en opleiding, 2007/08 – 2011/12

Opleiding	'07/'08	'08/'09	'09/10	'10/11	'11/12
<b>ROC Amarantis</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	1	1	0	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	2	1	1	0	1
Opticien (mbo-4)	3	2	9	5	12
Opticien manager (mbo-4)	31	26	24	21	17
Totaal ROC Amarantis	36	30	35	26	30
<b>ROC Da Vinci College</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	1	0	0	2	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	3	0	0	0
Opticien (mbo-4)	3	4	7	4	1
Opticien manager (mbo-4)	10	7	6	9	11
Totaal ROC Da Vinci College	14	14	13	15	12
<b>Zadkine</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	0	0	0	3
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	0	2	0	0
Opticien (mbo-4)	2	7	12	4	9
Opticien manager (mbo-4)	29	33	23	25	22
Totaal Zadkine	31	40	37	29	34
<b>ROC Gilde Opleidingen</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	1	5	5	1
Allround medewerker optiek (mbo-3)	5	0	1	0	0
Opticien (mbo-4)	1	6	9	19	9
Opticien manager (mbo-4)	14	15	7	6	17
Totaal ROC Gilde Opleidingen	20	22	22	30	27
<b>ROC Deltion College</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	0	0	0	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	0	2	0	1	0
Opticien (mbo-4)	4	13	13	20	29
Opticien manager (mbo-4)	49	31	53	46	21
Totaal ROC Deltion College	53	46	66	67	50
<b>ROC Zaanstreek-Waterland</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	0	0	0	0	0
Allround medewerker optiek (mbo-3)	7	5	2	0	1
Opticien (mbo-4)	9	5	10	23	46
Opticien manager (mbo-4)	0	0	0	0	0
Totaal ROC Zaanstreek-Waterland	16	10	12	23	47
<b>Mbo optiek</b>					
Verkoopmedewerker optiek (mbo-2)	1	2	6	7	4
Allround medewerker optiek (mbo-3)	14	11	6	1	2
Opticien (mbo-4)	22	37	60	75	106
Opticien manager (mbo-4)	133	112	113	107	88
Totaal mbo optiek	170	162	185	190	200

Bron: DUO, bewerking Panteia