

Onderzoek naar aansluiting en reputatie CMD-Amsterdam Eindrapport

Onderzoek in opdracht van de opleiding Communication and Multimedia Design,
Hogeschool van Amsterdam
Jules Warps
Marije van Essen
Jessica Nooij
Sara Wiertsema

ResearchNed
september 2018

© 2018 ResearchNed Nijmegen in opdracht van de opleiding Communication and Multimedia Design, Hogeschool van Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2008 voor kwaliteitsmanagementsystemen en NEN-ISO 20252:2012 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Achtergrond	3
1.2	Onderzoeksvragen	3
1.3	Onderzoeksopzet	4
	1.3.1 Enquête	4
	1.3.2 Interviews	5
1.4	Leeswijzer	5
2	Bespreking resultaten	6
2.1	De ideale CMD'er	6
2.2	Functies in bedrijfsleven	7
2.3	Competenties	8
	2.3.1 Beoogde competenties opleiding CMD-Amsterdam	8
	2.3.2 Belangrijke competenties voor CMD'ers in het algemeen: enquête	8
	2.3.3 Oordeel competenties: enquête over CMD-Amsterdam en -landelijk	10
	2.3.4 Oordeel competenties: interviews over CMD-Amsterdam	11
2.4	Attitudes	12
	2.4.1 Beoogde attitudes opleiding CMD-Amsterdam	12
	2.4.2 Belangrijke attitudes voor CMD'ers in het algemeen: enquête	13
	2.4.3 Oordeel attitudes: enquête over CMD-Amsterdam	14
	2.4.4 Oordeel attitudes: interviews over CMD-Amsterdam	15
2.5	Algemene tevredenheid over afgestudeerden van CMD-Amsterdam	16
2.6	Ontwikkelingen in opleiding CMD-Amsterdam	16
2.7	Vergelijking CMD-Amsterdam met andere instellingen en opleidingen	17
	2.7.1 CMD-Amsterdam versus de andere CMD-opleidingen	17
	2.7.2 CMD-hbo versus mbo-ontwerpers	17
	2.7.3 CMD-hbo versus andere ho-opleidingen	18
2.8	Ervaringen en contacten met de opleiding CMD-Amsterdam	18
2.9	Suggesties en adviezen uit de interviews	20
3	Conclusies	22
3.1	Wat is het profiel van CMD-Amsterdam volgens het werkveld (reputatie)?	22
3.2	Hoe tevreden zijn werkgevers over afgestudeerden van CMD-Amsterdam?	22
3.3	Waarvoor zetten werkgevers CMD-alumni in?	23
3.4	Verandering in het profiel van CMD-Amsterdam	24
3.5	Verschillen tussen afgestudeerden van CMD-Amsterdam en andere opleidingen	24
	Bijlage A Vragenlijst	25
	Bijlage B Tabellen en figuren	30

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Communication and Multimedia Design (CMD) is een ontwerpopleiding waarin studenten onderzoeken, bedenken en interactieve, digitale communicatieproducten en -diensten maken, zoals websites, apps en interactieve installaties. CMD'ers betrekken de wensen, behoeften en eigenschappen van gebruikers bij het ontwerpproces. Ze ontwikkelen oplossingen voor organisaties en zoeken antwoorden op maatschappelijke vraagstukken. De vakken binnen de opleiding gaan over strategie, design en techniek. Studenten leren te denken en te handelen als een ontwerper. Naast ontwerpen leren ze maken, onderzoeken, projectmanagen en adviseren. Het is een opleiding die zich in een dynamische context van constante en snelle vernieuwing bevindt. Het onderwijs moet hierbij voortdurend inspelen op deze veranderingen en op de behoefte vanuit het werkveld. Steeds meer organisaties zien het belang van goed ontworpen online mediaproducten en diensten: CMD'ers zijn hier van toegevoegde waarde.

Met behulp van profileringsvakken, stages en minoren kunnen studenten CMD van de Hogeschool van Amsterdam (hierna kortweg: CMD-Amsterdam) zelf richting geven aan hun opleiding. Met een groeiend internationaal netwerk van bedrijven en universiteiten kunnen studenten ook hun internationale competenties verder ontwikkelen. Een flexibel onderwijsprogramma met vakken, projecten en gastcolleges van experts springt continu in op nieuwe ontwikkelingen. De docenten hebben goede connecties in de creatieve industrie en vertalen zo recente ontwikkelingen naar het gehele onderwijsprogramma.

De opleiding CMD-Amsterdam streeft naar de hoogste kwaliteit in hun onderwijs en de beste aansluiting op de arbeidsmarkt. CMD-Amsterdam heeft de indruk dat ze hiermee goed aansluiten bij de wensen en behoeften vanuit het werkveld en dat werkgevers tevreden zijn over hun studenten. Echter, ze hebben geen duidelijk beeld van waar hun studenten na de studie gaan werken, waar werkgevers tevreden over zijn en waar eventueel nog ruimte is voor verbetering.

De huidige rapportage moet inzicht geven in de tevredenheid van het werkveld over de aansluiting van de opleiding met de behoefte op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt tevens specifiek ingezoomd op de kerncompetenties en speerpunten van de opleiding CMD. Het onderzoek biedt CMD-Amsterdam concrete handvatten om hun curriculum optimaal op de huidige behoefte vanuit het werkveld af te kunnen stemmen.

1.2 Onderzoeksvragen

CMD-Amsterdam heeft een aantal onderzoeksvragen geformuleerd. Deze zijn hieronder verder uitgewerkt en worden in de huidige rapportage door de hoofdstukken heen beantwoord.

- (1) Wat is het profiel van CMD-Amsterdam volgens het werkveld (reputatie)?
 - In hoeverre zijn werkgevers positief/negatief over CMD-Amsterdam en over welke facetten?
- (2) Hoe tevreden zijn werkgevers over studenten van CMD-Amsterdam?
 - Welke competenties zien zij terug?
 - Welke competenties missen zij nog?
- (3) Waarvoor zetten werkgevers CMD-afgestudeerden in?
 - Hoe beoordelen zij de aansluiting tussen de opleiding en de beoogde functie?
 - In hoeverre verschilt dit voor verschillende soorten functies?
- (4) Hebben bedrijven die al langer studenten van CMD-Amsterdam in dienst nemen of begeleiden, een verandering in het profiel van CMD-Amsterdamstudenten waargenomen?
 - Welke? En hoe worden deze ervaren?

- (5) Zien bedrijven verschillen tussen CMD-studenten van de HvA en andere (CMD) opleidingen?
- Welke? En in hoeverre zijn deze van invloed op hun keuze om een CMD-student in dienst te nemen?

1.3 Onderzoeksopzet

Om de waardering van CMD-Amsterdam door werkgevers te onderzoeken, is er gekozen voor twee onderzoeksmethoden: een enquête onder de doelgroep en interviews.

1.3.1 Enquête

De enquête is grotendeels opgezet volgens een within-stage mixed model design (Johnson & Onuegbuzie, 2004)¹. Dit design is gebaseerd op een kwantitatieve benadering met een kwalitatieve component. Door middel van open vragen is gevraagd naar spontane associaties; deze leiden tot een meer verdiepend, kwalitatief karakter van de gegevens. Vervolgens wordt er een gesloten vraag gesteld. Deze gesloten vragen zorgen voor een volledig beeld van de mening van de respondenten. Deze methode is dus zowel exploratief als toetsend van aard en leidt daardoor tot een zo compleet mogelijk beeld van ervaringen en waardering. Zie bijlage A voor de complete vragenlijst.

Aan het begin van de vragenlijst is gevraagd aan de respondenten of ze ervaring hebben met studenten of afgestudeerden van CMD-Amsterdam of van studenten of afgestudeerden CMD van een andere instelling. Een groot deel van de routing van de vragenlijst is hierop gebaseerd: sommige vragen zijn aan alle respondenten gesteld, sommige vragen alleen aan respondenten die ervaring hebben met CMD'ers van de HvA en sommige vragen alleen aan respondenten die ervaring hebben met CMD'ers van een andere instelling.

Tabel 1 geeft de respons van de enquête weer. Er zijn 1.375 werkgevers aangeschreven, waarvan 1.276 uitnodigingen zijn aangekomen. In totaal zijn 139 respondenten begonnen aan de enquête, maar een relatief groot deel heeft persoonlijk geen ervaring met CMD'ers binnen hun organisatie. In totaal 95 respondenten hebben wel ervaring met CMD'ers en hebben bovendien de vragenlijst voldoende ver ingevuld om hun antwoorden te kunnen gebruiken (85 van deze respondenten vulden de vragenlijst volledig in). Binnen de bruikbare responsgroep van 95 hebben 84 respondenten ervaring met studenten en/of afgestudeerden van CMD-Amsterdam; elf respondenten hebben alleen ervaring met CMD'ers van andere hogescholen.

Tabel 1: Respons enquête CMD

Aangeschreven	1.375
Bereikt	1.276
Ingevuld	139
Bruikbare responsgroep	95
Ervaring met CMD'ers van HvA	84

Bron: Enquêtegegevens

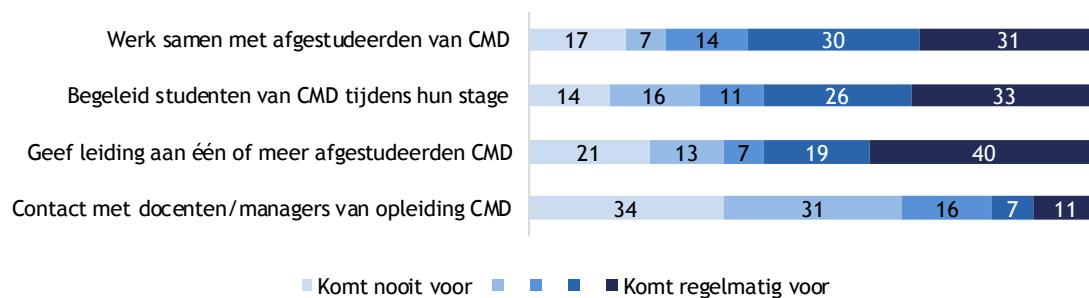
Respondenten hadden drie weken de tijd om de enquête in te vullen; er is één uitnodiging gestuurd en twee reminders. Aangezien de doelgroep van werkgevers met directe ervaring met CMD'ers een moeilijk bereikbare doelgroep is, is met de enquête een zeer waardevolle responsgroep verzameld met voldoende omvang om een goed beeld te geven van de mening en ervaringen van werkgevers.

1. Johnson, R. B., & Onuegbuzie, A.J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33 (7), 14-26.

Achtergrond respondenten

De betrokkenheid van de respondenten bij de opleiding lijkt vooral via de studenten tot stand te komen: het begeleiden van CMD-studenten tijdens hun stage, samenwerking met afgestudeerden en het leidinggeven aan afgestudeerden komt volgens de respondenten vaker voor dan het contact met docenten en/of manager van de opleiding (figuur 1).

Figuur 1: Betrokkenheid bij de opleiding CMD-Amsterdam



1.3.2 Interviews

In de opzet van het onderzoek was voorzien in een tweetal focusgroepen met werkgevers, mits voldoende werkgevers bereid zouden worden gevonden om hier aan deel te nemen. Weliswaar vonden we diverse werkgevers bereid om medewerking te verlenen aan het onderzoek, maar bleek deelname aan een gezamenlijke bijeenkomst op locatie op één tijdstip niet realiseerbaar. In plaats daarvan zijn daarom afzonderlijke telefonische interviews georganiseerd met acht werkgevers: vier werkgevers die meer structureel betrokken zijn bij de opleiding CMD en vier werkgevers die meer incidenteel optreden als stagewerkgever.

Zowel de achtergrond van de betreffende organisaties als van de geïnterviewde personen verschillen sterk. De organisaties variëren van relatief kleine zelfstandige ontwerp bureaus tot grote internationals met meer dan 10.000 werknemers. De interviews werden gehouden met in totaal negen medewerkers van acht bedrijven, te weten ABN AMRO, Deloitte, Dept (TamTam), GRRR.nl, Info.nl, ING, Label A en PostNL. De geïnterviewden zijn werkzaam in uiteenlopende functies zoals bijvoorbeeld creatief directeur, productontwikkelaar, HR-manager, visual designer, applicatie consultant of UX designer. Ook de ervaring met stagiaires en afgestudeerden van CMD verschilt: van een eenmalige ervaring met een CMD-stagiair tot het jaarlijks aannemen van een kleine twintig stagiaires.

Het aantal van acht interviews is uiteraard te klein om een representatief beeld te kunnen schetsen, maar de interviews geven wel extra verdieping aan de resultaten uit de enquête.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de onderzoeksvragen eerst uitgebreid beantwoord aan de hand van verschillende informatiebronnen: informatie van de CMD-Amsterdam zelf, de enquête die is uitgezet en de telefonische interviews die zijn gehouden. In hoofdstuk 3 vatten wij de conclusies van het onderzoek samen volgens de oorspronkelijke onderzoeksvragen.

2 Bespreking resultaten

In het voorliggende hoofdstuk worden uitgebreid de resultaten besproken uit de verschillende bronnen in het onderzoek: de enquête met gesloten en met open vragen en de interviews met werkgevers. De onderzoeksvragen zijn uitgebreid met een aantal extra elementen. Zo is niet alleen gevraagd naar de competenties van CMD'ers, maar ook naar hun attitudes. En ook is de werkgevers niet alleen gevraagd om een beoordeling van de huidige CMD'ers - wat hebben ze in huis en wat missen ze - maar wordt een completer beeld gevormd van de wensen van werkgevers door ook te vragen naar hun beeld van de ideale CMD'er en naar wat zij belangrijke competenties en attitudes vinden.

2.1 De ideale CMD'er

In de hierna volgende paragrafen bespreken we specifiek welke competenties en attitudes van CMD'ers² worden verwacht en hoe de stagiaires en afgestudeerden hierop worden beoordeeld. In de acht interviews is de vraag wat het beeld is van de 'ideale CMD'er' nog algemener ingestoken, zonder direct naar competenties en attitudes te vragen.

De geïnterviewden geven hierop uiteenlopende antwoorden. Een aantal somt toch direct een reeks concrete competenties of attitudes op. Een CMD'er moet bijvoorbeeld 'prototypes kunnen maken, user research uitvoeren, concepten ontwikkelen.' Een andere geïnterviewde somt op: 'Conceptueel kunnen nadenken, analytisch vermogen, producten kunnen maken, deadlines naleven, goed kunnen communiceren, assertief zijn, hulp durven vragen, een open houding hebben, klussen naar je toe durven trekken, afspraken nakomen binnen de grote vrijheid die je hebt.'

De meeste respondenten echter hangen competenties en attitudes op aan de *functies* waarin zij CMD'ers inzetten. Bijvoorbeeld: 'Een visual designer moet gevoel hebben voor typografie, vorm en kleur, en dat moet ook blijken uit iemands portfolio. Een interaction designer heeft gevoel voor flows, nauwkeurigheid, soorten states.'

Sommigen noemen direct een functie of expertise, om daarmee als het ware in één woord aan te geven wat zij zoeken in een CMD'er - zonder nog kennis, vaardigheden of attitudes te noemen. 'Interaction design is het belangrijkste. Visual designers halen we wel ergens anders vandaan.'

Weer anderen spreken eveneens direct over functies om daarmee aan te geven wat zij zoeken, maar leggen de nadruk op combinaties van expertises. Bijvoorbeeld: 'Wij zoeken een CMD'er die UX en visual in één persoon verenigt. Wij draaien korte projecten en hebben geen tijd om gespecialiseerd te werken. Eén designer moet alles kunnen, moet een product kunnen opleveren van concept tot prototype.'

Specialisten, generalisten of T-shaped designers?

Die laatste benadering brengt ons bij een indeling van CMD'ers waar alle geïnterviewden een duidelijke mening over hebben: die naar specialisten, generalisten en T-shaped designers. In eerste instantie lijken de meningen ook hier verdeeld; er worden zowel voorkeuren uitgesproken voor generalisten als voor specialisten en in twee gevallen ook voor zogenoemde T-shaped designers - ontwerpers die een brede opleiding, kennis en ervaring combineren met een duidelijke verdieping of specialisatie op één vlak. Maar in tweede instantie blijkt het gros van de geïnterviewden toch een duidelijke voorkeur te hebben voor de T-shaped designer, al noemen zij dit zelf niet zo. Twee respondenten die pleiten voor specialisten, doen dat eigenlijk vanuit de context dat CMD'ers per definitie al breed zijn opgeleid, en spreken daarmee dus eigenlijk hun voorkeur uit voor een specialisatie naast of bovenop de brede opleiding. En een andere geïnterviewde die vraagt om generalisten, gaat juist uit van een CMD'er met

² In het algemeen, dus niet specifiek CMD'ers van de HvA.

een uitgesproken profiel - UX in dit geval - die daarnaast ook andere kwaliteiten in huis zou moeten hebben zoals front-end en visueel.

Slechts twee respondenten binnen de acht interviews pleiten uiteindelijk ronduit voor generalisten zonder nadere verdieping. In beide gevallen gaat het om organisaties met relatief weinig CMD'ers, die om die reden designers nodig hebben die 'overal wat van weten'. Daarbij wordt nog opgemerkt dat de disciplines steeds meer in elkaar overlopen en daardoor een onderscheid steeds minder gebruikelijk is.

Wel beschouwd heeft uiteindelijk één respondent een voorkeur voor uitgesproken specialisten, omdat zij CMD'ers slechts inzetten voor één type ontwerpen.

De respondenten die duidelijk zijn in hun voorkeur voor T-shaped designers, maken daarbij geen onderscheid voor een specifieke specialisatie omdat - zoals ook bij generalisten werd opgemerkt - disciplines steeds meer in elkaar overlopen en design breder wordt. Men wil in het algemeen gewoon sterke generalisten met een brede interesse en goede beheersing van alle basis-skills en met als plus een specialiteit.

Er zijn meerdere redenen waarom veel respondenten een voorkeur uitspreken voor een specialisme - in de meeste gevallen dus bovenop een brede basis. Vaak wordt opgemerkt dat CMD'ers door hun brede opleiding veel dingen een beetje kunnen, maar nergens echt goed in zijn. Daarom zou het goed zijn om van alle studenten te vragen om in hun opleiding een duidelijke specialisatie te kiezen, zoals interaction design, visueel design of development.

Soms is de reden gelegen in de samenstelling van de organisatie. Verschillende specialismen worden in huis gehaald vanuit verschillende opleidingen - dus ook uit de kunstsector of techniek - en binnen die context heeft de CMD'er een duidelijke taak. Meestal gaat het dan om UI of UX. Maar ook wordt meer dan eens opgemerkt dat een specialist gemakkelijker is in te werken of te 'kleden' naar het werken binnen het bureau, dan een duizendpoot.

2.2 Functies in bedrijfsleven

In welke functies komen CMD'ers vooral terecht? In Tabel 2 zijn de vaakst voorkomende functies weergegeven, die door de respondenten in de enquête werden genoemd (zie de bijlage voor de volledige lijst). Zoals al bleek uit eerder alumni-onderzoek van de opleiding, zijn de functies en functienamen zeer divers. UX-designer komt het vaakst voor, maar slechts op kleine afstand gevolgd door visueel designer en front-end developer, hetgeen maar weer aantoont dat CMD'ers zeker niet in één specialisme terecht komen.

Tabel 2: Meest voorkomende³ functies van afgestudeerde CMD'ers

UX-Designer	56%
Visueel Designer	49%
Front-end Developer	47%
Web Designer	40%
Interaction Designer	37%
User Experience Designer	33%
Web Developer	29%
UI Designer	29%
Interactive Designer	28%
Graphic Designer	24%

³ Zie Tabel 9 in Bijlage B voor volledige lijst. N.B. respondenten konden elk meerdere functies aangeven.

2.3 Competenties

2.3.1 Beoogde competenties opleiding CMD-Amsterdam

Een opleiding streeft ernaar studenten voort te brengen die gewaardeerd worden door en aansluiten op de arbeidsmarkt. In het geval van CMD-Amsterdam wordt er getracht goede ontwerpers van digitale communicatieproducten- en diensten op te leiden. CMD-Amsterdam doet dit door hun studenten een aantal competenties en attitudes bij te brengen die belangrijk worden geacht voor een ontwerper. Onder competenties worden bepaalde kennis en/of vaardigheden verstaan. Tabel 3 toont de competenties die CMD-Amsterdam heeft opgesteld. Een student die aan deze competenties voldoet is een volwaardige ontwerper van interactieve digitale media op bachelorniveau.

Tabel 3: Beoogde competenties afgestudeerden CMD-Amsterdam

Beroepsspecifieke competenties	
1.	Oriënteren en begrijpen: ontwerpproblemen van stakeholders in kaart brengen en begrijpen, en de passende technologische mogelijkheden daaraan kunnen verbinden.
2.	Conceptualiseren: creatieve en experimentele concepten kunnen bedenken die passen bij de wensen van stakeholders and de beschikbare middelen.
3.	Verbeelden en prototypes maken: concepten vorm kunnen geven en concretiseren in prototypes.
4.	Evalueren: resultaten, die tijdens verschillende stadia van het ontwerpproces zijn ontstaan, kunnen toetsen op hun waarde en belang voor de wensen van de stakeholder.
Algemene competenties	
1.	Inter- en multidisciplinair samenwerken: samen kunnen werken in een multidisciplinaire, multiculturele en/of internationale omgeving.
2.	Initiëren, organiseren en regisseren: op een procesmatige, projectmatige en organisatorische manier een dialoog tussen verschillende stakeholders in een project kunnen faciliteren en coördineren.
3.	Manifesteren en presenteren: op verschillende manieren kunnen presenteren en communiceren met passie en betrokkenheid.
4.	Ontwikkelen en reflecteren: kunnen reflecteren op het ontwerpproces, ontwerpkeuzes, eigen professionele ontwikkeling en ontwikkelingen in het vakgebied.
5.	Onderzoeken: onderzoek van anderen kunnen gebruiken en zelf op een pragmatische manier onderzoek kunnen doen binnen het ontwerpproces.

2.3.2 Belangrijke competenties voor CMD'ers in het algemeen: enquête

In de enquête is in eerste instantie door middel van een open vraag aan alle respondenten gevraagd wat volgens hen de belangrijkste competenties zijn voor een werknemer CMD in het algemeen⁴. Hier konden respondenten vijf spontane associaties opschrijven. Door middel van woordfrequenties zijn de spontaan genoemde aspecten van alle respondenten grafisch weergegeven in Figuur 2. Om een goed overzicht te kunnen schetsen, zijn de antwoorden van respondenten deels gerubriceerd voordat zij in de figuur zijn opgenomen.

We zien in Figuur 2 met name twee competenties centraal staan: *Tools & technieken* en *Communicatief*. Onder *Tools & technieken* vallen antwoorden die betrekking hebben op de kennis en beheersing van tools, software, programma's en technieken. Daarbij kunnen accenten worden genoemd, zoals bijvoorbeeld dat iemand kan werken met de nieuwste of de 'veel gebruikte' software, of dat iemand juist een 'kameleon' is met betrekking tot tools en technieken.

⁴ Dus niet specifiek van CMD-Amsterdam.

Andere competenties die ook relatief vaak werden genoemd, zijn leergierig zijn, UX design, zelfstandig werken, conceptueel denken, design, initiatiefrijk zijn, ontwerpproces, oplossingsgericht werken, gestructureerd werken, goed met feedback kunnen omgaan, kunnen werken binnen de kaders van een opdracht of organisatie, nauwkeurig werken, ontwerpen, programmeren, projectmanagement en UI design.

2.3.3 Oordeel competenties: enquête over CMD-Amsterdam en -landelijk

Ontbrekende competenties afgestudeerden CMD-Amsterdam

Na de open vraag naar belangrijke competenties is aan de werkgevers de open vraag gesteld of zij ook competenties missen bij afgestudeerde CMD'ers. Deze vraag is gesplitst gesteld aan werkgevers die ervaring hebben met afgestudeerden van CMD-Amsterdam en aan werkgevers die ervaring hebben met afgestudeerde CMD'ers van een andere instelling (zie Tabel 7 in Bijlage B). Van de werkgevers die aangeven ervaring te hebben met afgestudeerden van CMD-Amsterdam zeggen ongeveer zes op de tien dat ze competenties missen of dat er iets beter kan.

Een eerste aspect dat vaak wordt gemist bij afgestudeerden van CMD-Amsterdam, is dat werkgevers naast de brede opleiding een *specialisme* missen. CMD'ers zijn breed geschoold, maar in de opleiding en in de stages die ze hebben gedaan ontbreekt een specialisatie, focus of diepgang.

Werkgevers blijken vooral diverse vaardigheden te missen en noemen daarnaast ook regelmatig eigenschappen - een aspect waar ook afzonderlijk naar gevraagd is (zie paragraaf 2.4.3). De vaardigheid die het vaakst wordt genoemd, is goed *kunnen communiceren*. Een respondent licht dit nader toe met 'als in: niet te afwachtend zijn, initiëren en duidelijk communiceren in teamverband.' Andere vaardigheden die meer dan eens worden gemist, zijn conceptontwikkeling, grafisch vormgeven, de juiste tools beheersen, plannen, programmeren en begrip hebben van de content (bij het ontwerpen van een concept of grafisch design). Verder worden uiteenlopende andere vaardigheden genoemd. Een deel daarvan zijn algemene vaardigheden zoals achteraf je werk controleren, analytisch denken, je keuzes onderbouwen, presenteren of schrijfvaardigheid. Andere zijn specifiekere zoals tekenen op papier, test-gedreven development of sneller kunnen designen.

In het verlengde van algemene vaardigheden worden ook enkele eigenschappen genoemd. De drie belangrijkste zijn originaliteit, overtuigingskracht en initiatief durven nemen.

Ontbrekende kennis wordt veel minder vaak genoemd. Treffend is wat dat betreft de opmerking dat afgestudeerden van CMD-Amsterdam heel theoretisch zouden zijn en 'praktische kennis' missen. Specifieke ontbrekende kennis die wordt genoemd, is kennis van agile en scrum maar ook kennis van design optimalisatie, grafisch vormgeven/typografie en conceptontwikkeling.

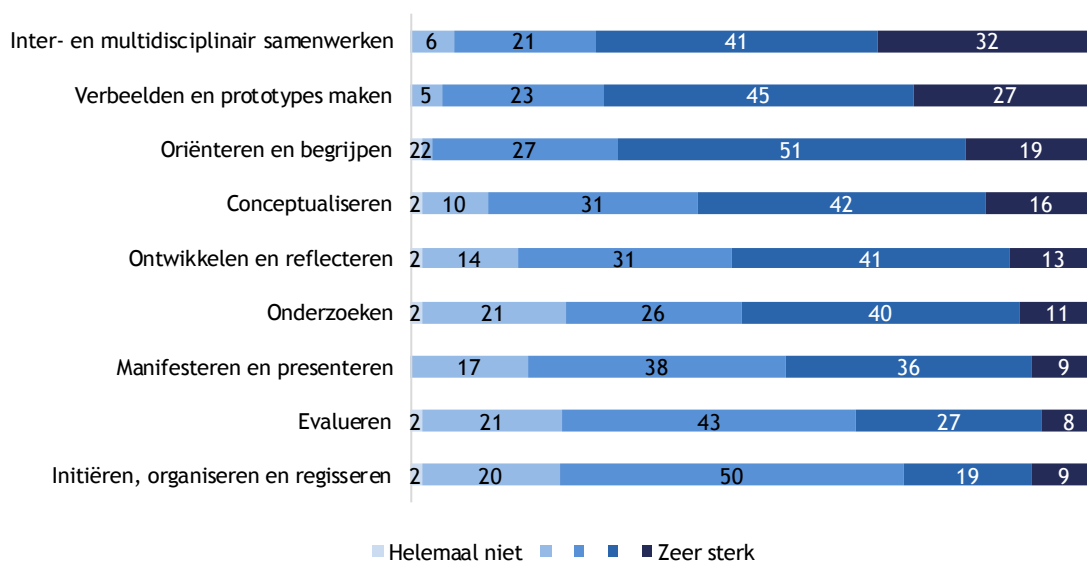
Ontbrekende competenties afgestudeerden CMD landelijk

Binnen de kleine groep respondenten die alleen ervaring heeft met afgestudeerde CMD'ers van andere hogescholen, geeft meer dan de helft aan competenties te missen. Deze groep respondenten is eigenlijk te klein om conclusies aan te kunnen verbinden, maar het valt wel op dat twee competenties elk tweemaal worden genoemd. Dat zijn analytisch vermogen (eerst analyseren, dan pas doen) en commercieel denken. Die laatste competentie werd overigens ook eenmaal bij de afgestudeerden van CMD-Amsterdam gemist.

Oordeel over de beoogde competenties bij afgestudeerden CMD-Amsterdam

Na de open vragen over belangrijke en ontbrekende competenties, werden vervolgens de negen competenties aan de respondenten voorgelegd die de opleiding CMD-Amsterdam zijn studenten beoogd bij te brengen. Gevraagd werd in hoeverre de werkgevers deze competenties terugzien bij de afgestudeerden van CMD-Amsterdam. Respondenten konden reageren op een vijfpuntschaal van 1=helemaal niet tot 5=zeer sterk, met een weet ik niet-optie⁵. Figuur 3 toont de resultaten van de respondenten die een oordeel gaven (dus zonder de scores 'weet niet').

Figuur 3: Terugzien beoogde competenties bij afgestudeerden CMD-Amsterdam (percentages; n=64)



De algemene competentie inter- en multidisciplinair samenwerken wordt het vaakst teruggezien bij de afgestudeerden van de opleiding. Driekwart vindt dat deze competentie sterk of zeer sterk aanwezig is. De minst sterke algemene competenties zijn manifesteren en presenteren, en initiëren, organiseren en regisseren.

Van de vier beroepsspecifieke competenties worden er drie goed beoordeeld: verbeelden en prototypes maken, oriënteren en begrijpen, en conceptualiseren. Een duidelijke meerderheid van de respondenten vindt dat CMD'ers deze competenties goed of zeer goed beheersen. De vierde beroepsspecifieke competentie, evalueren, scoort wat minder. Slechts een derde beoordeelt de afgestudeerden van CMD-Amsterdam hierop als goed of zeer goed; ruim vier op de tien vindt hen redelijk voldoen en bijna een kwart ziet de competentie nauwelijks terug.

2.3.4 Oordeel competenties: interviews over CMD-Amsterdam

In de acht telefonische interviews worden de afgestudeerden van CMD-Amsterdam in het algemeen vooral beoordeeld als praktisch en functioneel ingesteld, onder andere door de verschillende stages die zij lopen. Elke CMD'er bezit de benodigde basisvaardigheden en kennis van ontwerpen (tools, technieken) en kan daardoor bij werkgevers snel aan de slag.

⁵ Het antwoord 'Weet niet' is in Figuur 3 buiten beschouwing gelaten. De scores op de vijfpuntsschaal van Helemaal niet tot Zeer sterk tellen in de grafiek samen op tot 100 procent.

Die nadruk op functionaliteit bij CMD-Amsterdam wordt geroemd, maar heeft ook zijn keerzijde. Positief is vooral dat de gebruiker voorop wordt gesteld: de nadruk op onderzoek, user centered design, gedegen functioneel ontwerpen. De CMD'ers leven zich echt in de gebruiker in en kennen theorieën over wat werkt in UI.

De keerzijde van het accent op functionaliteit en de praktische kant is dat werkgevers andere competenties missen. Volgens meer dan de helft van de geïnterviewden ontbreekt het aan visual design. Afgestudeerden van CMD-Amsterdam hebben moeite met het maken van een mooi design, zijn minder creatief en minder artistiek. Omdat het zo moeilijk is om goede visual designers te vinden met een CMD-achtergrond, zoeken sommige werkgevers deze daarom in een heel andere hoek zoals de kunstacademie. Opvallend aan het commentaar is dat meerdere geïnterviewden ook een directe relatie leggen tussen de nadruk op functionaliteit en het gemis aan visual design: het een lijkt automatisch ten koste te gaan van het andere.

Ook andere competenties worden gemist, maar daarbij leggen verschillende geïnterviewden verschillende accenten. Zo mist een respondent de echt technische kennis en vaardigheden en zoekt daarom de afgestudeerden die zich daar zelf extra in bekwaamd hebben, naast de studie of in een meer technische stage. Een praktisch punt is dat CMD'ers-Amsterdam volgens een respondent nogal moeite hebben met presenteren; dat zou in de opleiding meer geoefend moeten worden, bijvoorbeeld door je eigen werk te presenteren aan een team ontwikkelaars.

Een meer algemeen punt dat enkele malen wordt genoemd, is dat afgestudeerden van CMD-Amsterdam niet altijd hun aanpak kunnen onderbouwen. Wat is de logica achter UX en front-end: waarom doe je het zo? Hoe ben jij bij visual design tot je keuze voor de typografie gekomen?

Ook wordt tweemaal genoemd dat de CMD'ers nog onvoldoende gestructureerd en professioneel werken. Het gaat er niet alleen om een ontwerp te maken, maar ook om de verschillende stappen daarin op te slaan, om je werk overdraagbaar te maken voor collega's en klanten. Hoe mail je iemand, hoe geef je netjes een update van je werk, hoe presenteer je het?

Een laatste gemis dat tweemaal wordt genoemd is een gebrek aan organisatiebewustzijn of praktijkinzicht. Afgestudeerden van CMD-Amsterdam komen vaak met leuke ideeën, maar een deel valt meteen af doordat ze buiten de kaders van de opdracht vallen. De opleiding zou op dit vlak meer bewustzijn kunnen creëren: meer gevoeligheid of een soort antenne voor de kaders en eisen als je voor echte opdrachtgevers werkt. Dat kan door meer voorbeeldcases in de opleiding in te bouwen - waarmee niet meer opdrachten of stages worden bedoeld.

Wat betreft hun niveau ten slotte scoren afgestudeerden van CMD-Amsterdam volgens een geïnterviewde over het algemeen 'gemiddeld'. Er zouden geen uitschieters naar boven of beneden zijn: 'Veel 6-en, geen 4-en of 8-en.'

2.4 Attitudes

2.4.1 Beoogde attitudes opleiding CMD-Amsterdam

Naast de beoogde competenties zijn er ook bepaalde eigenschappen die de opleiding als doel heeft om mee te geven aan studenten. Deze staan weergegeven in tabel 4. Het gaat om specifieke attitudes die afgestudeerden hebben ten opzichte van hun werk en de manier waarop zij zich op de werkvloer gedragen. Deze attitudes zijn afgeleid uit het competentieprofiel, interne documenten, gesprekken met docenten en de webpagina's over CMD-Amsterdam.

‘vernieuwend’. *Proactief* en *Zelfstandig* staan niet bij de beoogde eigenschappen van CMD-Amsterdam en worden door de respondenten niet nader omschreven.

Direct na *Zelfstandig* volgt de eigenschap *Kunnen samenwerken*, wat meteen duidelijk maakt dat zelfstandigheid zeker niet betekent dat CMD’ers ook solitair hun werk doen. *Samenwerken* kwamen we ook al bij de competenties tegen en ook als eigenschap gaat het hier onder andere om goed kunnen samenwerken met collega’s en een ‘team player’ zijn.

Ook nog relatief vaak genoemd zijn *Communicatief*, *Onderzoekend* en *Up-to-date*. *Communicatief* zagen we bij de competenties al op de tweede plaats staan en ook *Up-to-date* scoorde bij de competenties hoog. *Communicatief* en een onderzoekende houding worden bij de attitudes niet verder toegelicht. *Up-to-date* kan net als bij de competenties op allerlei aspecten betrekking hebben, zoals de nieuwste tools en technieken of de laatste trends.

Andere eigenschappen die ook diverse malen werden genoemd zijn *Planmatig*, *Initiatiefrijk*, *Oplossingsgericht*, *Analytisch*, *Assertief*, *Eigenzinnig*, *Luisteren* en *Hoge eisen stellen aan je werk*.

2.4.3 Oordeel attitudes: enquête over CMD-Amsterdam

Ontbrekende attitudes afgestudeerden CMD-Amsterdam

Na de open vraag is aan de werkgevers gevraagd of zij eigenschappen missen bij de afgestudeerden. Deze vraag is wederom gesplitst voor werkgevers die ervaring hebben met afgestudeerden van CMD-Amsterdam en aan werkgevers die ervaring hebben met afgestudeerde CMD’ers van andere instellingen (zie Tabel 8 in Bijlage B).

Attitudes worden minder vaak gemist dan competenties. Minder dan de helft (vier op de tien) van de werkgevers met ervaring met CMD-Amsterdam mist eigenschappen en bij de werkgevers met ervaring met CMD’ers van elders is dat de helft. Vanwege de geringe omvang van die laatste groep, bespreken we alleen de antwoorden van werkgevers van afgestudeerden van CMD-Amsterdam.

Wat opvalt bij de specifieke eigenschappen die de werkgevers van afgestudeerden van CMD-Amsterdam vervolgens uit eigen beweging noemen, is dat de scheidslijn met competenties vaag is. Bijna de helft van de ontbrekende ‘attitudes’ gaan eigenlijk over competenties. Het gaat dan met name over planmatig kunnen werken, maar ook over bijvoorbeeld grafisch vormgeven. Een respondent merkt op dat eigenschappen nu eenmaal verschillen per student, en moeilijk aan de opleiding opgehangen kunnen worden.

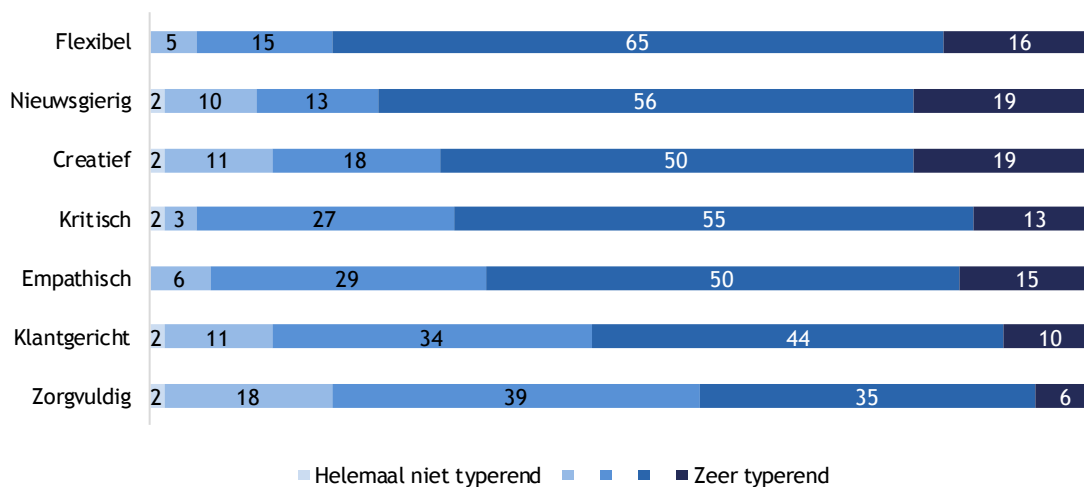
De attitudes die door meerdere werkgevers worden gemist zijn *eigenzinnigheid*, ook wel gecombineerd met *creativiteit* en *originaliteit*: ‘buiten de lijnen durven denken’, ‘los komen van de door school bepaalde protocollen’. Andere gemiste eigenschappen zijn assertiviteit, overtuigingskracht, communicatief, hulp durven vragen, zelfstandigheid en zelfvertrouwen, passie en ambitie.

Oordeel over de beoogde attitudes bij afgestudeerden CMD-Amsterdam

Tot slot zijn in de enquête de beoogde eigenschappen van CMD-Amsterdam voorgelegd aan de respondenten en is gevraagd in hoeverre zij deze eigenschappen typerend vinden voor de afgestudeerden van CMD-Amsterdam. Respondenten konden reageren op een vijfpuntsschaal van 1=helemaal niet typerend tot 5=zeer typerend, plus de optie Weet niet. Figuur 5 toont de resultaten van de respondenten die een oordeel gaven⁷.

⁷ Het antwoord ‘Weet niet’ is in Figuur 5 buiten beschouwing gelaten. De scores op de vijfpuntsschaal van Helemaal niet tot Zeer sterk tellen in de grafiek samen op tot 100 procent.

Figuur 5: Terugzien beoogde eigenschappen bij afgestudeerden CMD-Amsterdam (percentages; n=62)



Eerder in deze paragraaf noemden we al dat respondenten attitudes minder vaak missen dan competenties. Dat zien we ook terug in Figuur 5 waar de oordelen over de attitudes over het algemeen ook nog wat hoger zijn dan over de competenties in Figuur 3.

Flexibel, *nieuwsgierig* en *creatief* zijn de eigenschappen die de werkgevers het meest typerend vinden voor de afgestudeerden van CMD-Amsterdam

Minder typerend zijn de eigenschappen *klantgericht* en *zorgvuldig*. Dat wil echter niet zeggen dat afgestudeerden van CMD-Amsterdam over het algemeen niet klantgericht of zorgvuldig zijn; slechts respectievelijk 11 en 18 procent vindt het weinig typerend en slechts 2 procent ziet de eigenschappen helemaal niet terug.

2.4.4 Oordeel attitudes: interviews over CMD-Amsterdam

In de acht interviews lijken sommige werkgevers elkaar in hun beschrijving van de attitudes van studenten en afgestudeerden van CMD-Amsterdam regelrecht tegen te spreken. Zo worden CMD'ers van de HvA door een aantal respondenten zeer creatief genoemd, maar een andere respondent mist juist creativiteit. Mogelijk komt dit door persoonlijke ervaringen met individuele CMD'ers die op dit vlak kunnen verschillen. De tegenstrijdige uitspraken kunnen echter ook komen door verschillende betekenissen of opvattingen van het begrip creativiteit. De positieve respondenten lijken creativiteit vooral op te vatten als het vermogen om out-of-the-box te denken en alternatieve oplossingen te kunnen bedenken waar de opdrachtgever niet op was gekomen. De negatieve respondent vat creativiteit meer op als eigenzinnigheid, als het vermogen om een persoonlijk en onderscheidend ontwerp te maken. Eigenlijk lijkt de tegenstelling daardoor meer in het verlengde te liggen van wat we eerder bij de beschrijving van de competenties constateerden: afgestudeerden van CMD-Amsterdam zijn sterk in UX en UI komen daarin met creatieve oplossingen, maar zijn overwegend minder sterk in visual design en komen op dat vlak minder vaak met oorspronkelijke, persoonlijke ontwerpen.

In de interviews komen we meer tegenstellingen tegen, die niet altijd goed te duiden zijn. Twee respondenten noemen de CMD'ers van de HvA kritisch op hun eigen werk en vinden dat ze goed kunnen reflecteren. Drie andere respondenten noemen als eigenschappen juist dat zij nonchalant zijn en zorgvuldigheid en nauwkeurigheid missen.

Zo spreken we ook een respondent die de Amsterdamse CMD'ers gedreven noemt, gemotiveerd, eager, altijd op zoek naar wat ze extra kunnen bieden. Twee andere respondenten noemen de CMD'ers van de

HvA passief en weinig ambitieus en verwijten hen een gebrek aan ownership: ze nemen geen verantwoordelijkheid, zorgen niet dat dingen geregeld worden.

Nog twee laatste beschrijvingen, die elkaar niet per se tegenspreken, zijn dat afgestudeerden van CMD-Amsterdam teveel binnen kaders of hokjes denken: de een doet UX, de ander doet visual. Die functies zijn meer verweven en moeten gecombineerd kunnen worden. Tegelijkertijd zijn de CMD'ers volgens een ander wel leergierig, staan open voor input van anderen en werken goed samen met andere disciplines.

2.5 Algemene tevredenheid over afgestudeerden van CMD-Amsterdam

Aan de werkgevers met ervaring met CMD-Amsterdam is in de enquête gevraagd om de kennis, vaardigheden en attituden van de afgestudeerden met een rapportcijfer te beoordelen. Op elk van de drie dimensies krijgen de CMD'ers een ruime voldoende:

Kennis:	7,2
Vaardigheden:	7,2
Attituden:	7,4

Ook is er weinig spreiding in de gegeven rapportcijfers. Met andere woorden, er zijn weinig respondenten die hier echt anders over denken.

Ook konden de werkgevers hun algehele tevredenheid aangeven op een vijfpuntsschaal van 1=helemaal niet tevreden tot 5=zeer tevreden (figuur 6). Over het algemeen zijn werkgevers erg tevreden met afgestudeerden van CMD-Amsterdam. Ruim de helft is tevreden en bijna drie op de tien zelfs zeer tevreden. Geen enkele respondent geeft aan helemaal niet tevreden te zijn.

Figuur 6: Algemene tevredenheid met afgestudeerden CMD-Amsterdam (n=62)



2.6 Ontwikkelingen in opleiding CMD-Amsterdam

In de acht interviews is aan de werkgevers gevraagd of zij in de afgelopen jaren een ontwikkeling of verandering in de opleiding hebben waargenomen. Lang niet alle geïnterviewden kunnen een ontwikkeling aanwijzen bij CMD-Amsterdam, meestal doordat zij nog niet lang genoeg ervaring met de opleiding hebben om een ontwikkeling te kunnen onderscheiden. We noemen hieronder vijf ontwikkelingen die wel werden opgemerkt, zij het elk door niet meer dan één persoon.

- CMD-Amsterdam is minder breed en vrijblijvend geworden en dat is positief. Er zijn meer gespecialiseerde minoren, er is meer focus. Vier jaar geleden was de opleiding nog te breed, met teveel profielen: 'Er werden zelfs projectmanagers opgeleid.'
- De vaardigheden in UX research, mappings, workshops en dergelijke - wat hebben de klant en eindgebruiker nodig? - zijn toegenomen en sterker geworden.
- Lange tijd ontbraken grafische onderdelen in de opleiding en dat is nu iets beter geworden.
- Ontwikkelingen met betrekking tot ontwerpen zitten in de techniek en dat hoeft de opleiding niet bij te houden: studenten moeten zich zelf blijven ontwikkelen in tooling. De basis die de opleiding biedt blijft gelijk.

2.7 Vergelijking CMD-Amsterdam met andere instellingen en opleidingen

De opleiding CMD-Amsterdam wil zich graag duidelijk onderscheiden ten opzichte van vergelijkbare opleidingen. Daarin onderscheiden we:

- Opleidingen CMD bij andere hogescholen
- Andere, verwante opleidingen in hoger onderwijs
- Mbo-opleidingen in media en vormgeving

2.7.1 CMD-Amsterdam versus de andere CMD-opleidingen

In de enquête is door middel van een open vraag aan de werkgevers gevraagd wat zij de meest onderscheidende eigenschap vinden van afgestudeerden van CMD-Amsterdam ten opzichte van de andere CMD-opleidingen in het land. Meer dan de helft van de respondenten vond deze vraag moeilijk te beantwoorden of bleek geen ervaring te hebben met andere CMD'ers dan van de HvA. Acht procent van de respondenten gaf aan geen onderscheidende eigenschap aan te kunnen geven. Slechts ongeveer een derde van de respondenten gaf aan dat zij wel degelijk onderscheid zien tussen afgestudeerden van CMD-Amsterdam en CMD-opleidingen bij andere hogescholen.

Overall zijn de respondenten erg wisselend in de onderscheidende aspecten. Toch zijn er enkele aspecten die wel meerdere keren genoemd worden door de werkgevers: *creativiteit*, *conceptueel denken* en *mensgerichtheid/empathie*. Dit zijn aspecten die werkgevers sterker terugzien in afgestudeerden CMD-Amsterdam dan in afgestudeerden CMD van een andere instelling. De overige competenties die genoemd worden lopen erg uiteen (o.a. ambitieus, beleefd) en spreken elkaar in sommige gevallen ook tegen:

Meer praktische skills, kunnen daardoor makkelijker op een junior positie inschuiven. Andere CMD'ers focussen meer op onderzoek doen.

Studenten van CMD zijn erg goed op de hoogte van alle theorie. Een beetje te veel soms, waardoor ze de praktijk heel schools benaderen. Dus vanuit de theorie en niet vanuit de klant of consument.

Zeer creatief in hetgeen er gemaakt wordt. De studenten kunnen ons nog steeds verrassen met nieuwe inzichten/doorvertalingen naar eindproducten.

Vervelend om te horen wellicht, maar de stagiaires die ik van jullie heb mogen begeleiden waren qua enthousiasme en creatie matig.

Ook in de telefonische interviews zeggen de meeste respondenten geen verschillen te zien tussen CMD'ers uit Amsterdam en van de andere hogescholen. De overheersende mening is dat verschillen vooral bestaan tussen personen, tussen individuele studenten of afgestudeerden, en minder of niet tussen hogescholen. Slechts twee respondenten noemen een paar kenmerken van specifieke CMD-opleidingen. CMD aan de HvA zou sterker zijn in communicatie en visueel, zou meer gefocust zijn op het uiteindelijke product en sterker zijn in UX. Dat verhoogt volgens deze respondent ook de kwaliteit van de producten van de Amsterdamse CMD'ers. Over de Haagse Hogeschool (HHS) wordt gezegd dat de opleiding daar sterker is in gestructureerd werken en interaction design, maar ook te theoretisch en studenten teveel beoordeelt op 'verslagen' in plaats van producten. Een andere kanttekening die bij de HHS wordt geplaatst is dat daar teveel zou worden gewerkt met groepsopdrachten, waardoor de werkgever in een portfolio niet kan onderscheiden wat iemands persoonlijke kwaliteiten zijn.

Geen enkele respondent zegt overigens bij het aannemen van stagiaires of afgestudeerden een voorkeur te hebben voor een bepaalde hogeschool: uiteindelijk gaat het toch om individuele kwaliteiten.

2.7.2 CMD-hbo versus mbo-ontwerpers

Afgestudeerden met een mbo-diploma in de sector media en vormgeving komen vaak in dezelfde bedrijven terecht als CMD'ers. Ruim de helft van de respondenten in de enquête geeft aan dat ze ervaring hebben met medewerkers met een mbo-diploma in de sector media en vormgeving (zie Tabel

10 in Bijlage B); ruim vier op de tien respondenten heeft geen ervaring met mbo'ers in deze sector en vier procent weet het niet.

Aan de respondenten die aangeven ervaring te hebben met mbo'ers is in e enquête gevraagd of ze verschil merken tussen een afgestudeerde CMD'er uit het hbo (ongeacht van welke hogeschool) en iemand met een mbo-diploma in de sector media en vormgeving. Bijna alle werkgevers geven aan een verschil te merken; slechts acht procent zegt geen verschil te zien (zie Tabel 11 in Bijlage B).

Een verschil dat veruit het vaakst wordt gezien, is dat de ontwerpers uit het hbo *zelfstandiger* kunnen werken. Verder kunnen zij ook beter conceptueel denken en is volgens de respondenten ook in het algemeen hun denkniveau of denkvermogen hoger. De hbo'ers hebben een meer onderzoekende houding en beschikken over meer theoretische kennis. Ook wordt nog enkele malen opgemerkt dat hbo'ers leergieriger zijn, beter kunnen meedenken en adviseren en meer initiatief tonen. CMD'ers uit het hbo zijn niet in alle opzichten beter. Zo wordt ook een enkele keer aangegeven dat zij minder techniek en minder toolkennis in huis hebben en over minder vakmanschap beschikken.

De acht geïnterviewden vinden dat ontwerpers met een mbo-achtergrond niet te vergelijken zijn met hbo'ers. Hun niveau is lager of te laag, ze missen verdieping en theorie, zij communiceren minder goed met klanten, zijn technisch minder onderlegd, hebben geen 'business-besef', enzovoort. De meeste geïnterviewden hebben daarom ook geen mbo'ers in dienst.

2.7.3 CMD-hbo versus andere ho-opleidingen

In de paragraaf over competenties tekenden we al op dat meer dan de helft van de geïnterviewden vindt dat CMD'ers onvoldoende sterk zijn in visual design. CMD'ers hebben moeite met het maken van een mooi design, zijn minder creatief en minder artistiek. Om die reden zoeken sommige werkgevers daarom visual designers uit de kunstacademie.

Twee geïnterviewden maken ook de vergelijking met universitaire studenten en -afgestudeerden en zijn daar een stuk positiever over. Academici ontwikkelen zich gemakkelijker en sneller verder en hebben een meer explorerende houding. Van specifiek TU-studenten wordt gezegd dat zij meer een systeemblik hebben, kunnen uitzoomen en daardoor 'het hele plaatje' zien. Hbo'ers werken meer binnen de gegeven context.

2.8 Ervaringen en contacten met de opleiding CMD-Amsterdam

Enquête

Gevraagd naar hun mening over de (organisatie van de) opleiding CMD-Amsterdam, blijkt de tevredenheid over het algemeen goed. Geen enkele werkgever heeft in de enquête aangegeven zeer ontevreden te zijn met de opleiding CMD-Amsterdam en slechts vier procent van de respondenten geeft aan ontevreden te zijn (Figuur 7). Bijna zestig procent van de respondenten geeft aan (zeer) tevreden te zijn.

Figuur 7: Algemene tevredenheid over de opleiding CMD-Amsterdam (n=70)



In de enquête konden werkgevers hun tevredenheid toelichten. De meeste respondenten, ook zij die tevreden zijn, maakten hiervan gebruik door aan te geven wat er nog beter kan. Opvallend is dat de meeste toelichtingen gaan over het contact tussen werkgevers en de opleiding. Enerzijds gaat het dan om zaken zoals interactie en kennisdeling. Enkele werkgevers merken hier ook op dat zij actief gezocht hebben naar contact met de opleiding en hun belangstelling kenbaar hebben gemaakt, maar nooit enige reactie van de opleiding hebben gekregen. In een ander geval was er jarenlang goed contact, maar hield dat ‘van de ene op de andere dag’ plotseling op.

Anderzijds gaat het om *contacten rond de stages*, waar door meerdere respondenten commentaar op wordt gegeven. De stagebegeleiding wordt ronduit slecht genoemd. Er is weinig contact met stagebegeleiders en de communicatie en planning wordt rommelig genoemd.

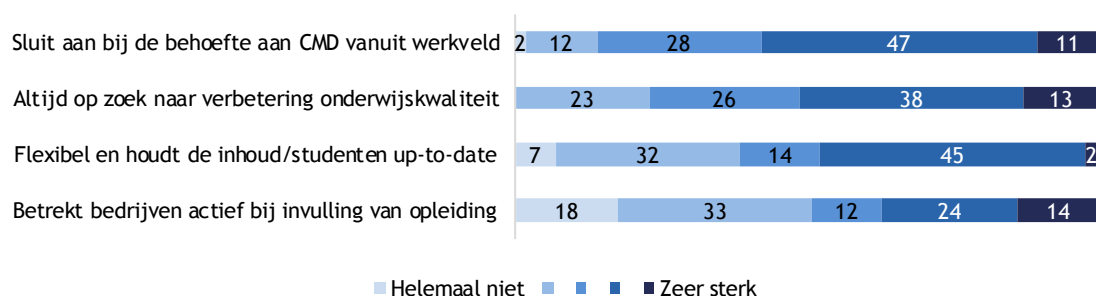
Een derde verbeterpunt sluit aan bij de oordelen over competenties die we eerder in dit rapport hebben besproken, namelijk het *gebrek aan verdieping*. De brede basis in de eerste twee studie jaren is prima, maar in het derde en vierde jaar zou het programma meer mogelijkheden moeten bieden voor specialisatie.

Ook konden de respondenten in een gesloten vraag aangeven in hoeverre zij een viertal uitspraken van toepassing vinden op de opleiding CMD-Amsterdam (figuur 8).

Een meerderheid van de respondenten geeft aan dat de opleiding aansluit bij de behoefte aan CMD vanuit het werkveld. Ook wordt de opleiding van de HvA gezien als een opleiding die altijd op zoek is naar verbetering van de onderwijskwaliteit. Minder respondenten echter geven aan dat de opleiding flexibel is en de inhoud en de studenten van de opleiding constant up-to-date worden gehouden.

De laagste score heeft, net als bij de open vraag hiervoor, betrekking op het contact tussen opleiding en werkgevers. Slechts iets meer dan een derde (38%) vindt dat de opleiding bedrijven actief betreft bij de invulling van de opleiding. Ruim de helft (51%) vindt dat de opleiding dit niet of nauwelijks doet.

Figuur 8: Uitspraken met betrekking tot de opleiding CMD-Amsterdam (n=39-57)



Interviews

De meeste geïnterviewden hebben in verschillende vormen en in verschillende frequenties contact met de opleiding CMD-Amsterdam - variërend van het lidmaatschap van een vaste adviescommissie die halfjaarlijks bij elkaar komt tot slechts af en toe een incidenteel of toevallig persoonlijk contact met een docent⁸. De meerderheid van de geïnterviewden zou echter graag meer structureel contact en interactie met de opleiding willen dan nu, om er samen voor te zorgen dat talent beter wordt opgeleid en CMD-Amsterdam beter aansluit op het werkveld. Zo'n overleg zou vaker dan tweemaal per jaar moeten plaatsvinden, maar hoeft niet avondvullend te zijn. Volgens enkele respondenten zou het nog

⁸ Bedenk dat de helft van de geïnterviewden ook was geselecteerd omdat hun bedrijf actief bij de opleiding betrokken is.

beter zijn om zulke bijeenkomsten te organiseren met een (groot) aantal bedrijven tegelijk, en zo mogelijk zelfs met meerdere hogescholen tegelijk ('ik heb geen trek in vijf aparte meetings bij vijf CMD-opleidingen.')

Slechts twee respondenten hebben geen behoefte aan structureel overleg met de opleiding. Incidenteel overleg en liefst ook een duidelijk aanspreekpunt bij de opleiding volstaan.

Een bijzonder contact met CMD-Amsterdam vormen de jaarlijkse Golden Dot Awards. Werkgevers zijn hier enthousiast over. Dergelijke events zijn belangrijk om een connectie tussen werkgevers en studenten te leggen en werk van studenten naar hoger niveau te tillen. Ook wordt een stage diving event van de studievereniging genoemd, dat erg waardevol is en goed georganiseerd. Eén werkgever, die eveneens de Golden Dot Awards een 'fantastisch evenement' vindt, bespeurt wel dat het nog te weinig status heeft, waardoor er te weinig studenten aan mee doen. Om te voorkomen dat studenten er te laconiek mee omgaan, stelt hij voor om deelname voor studenten zelfs te verplichten. Zo kunnen de awards optimaal bijdragen aan de loopbaan van studenten en krijgt de opleiding een platform om te etaleren wat de studenten in huis hebben.

Een ander terugkerend contactmoment met CMD-Amsterdam waar meerdere respondenten erg kritisch over zijn - net als in de enquête - is rond de stages. De voorbereiding van de stage is onvoldoende gestructureerd en laat de opdrachtgever met veel onbeantwoorde vragen zitten: welke eisen stelt de opleiding aan de stagewerkplek, waar moet de opdrachtgever in de stage op letten, sluit de stageopdracht wel voldoende aan bij de opleiding, waar wordt de stage op beoordeeld?

Tijdens de stage zijn volgens een andere respondent de opleiding en de begeleiding totaal onzichtbaar. Er worden geen afspraken gemaakt voor bezoeken, er is geen enkel contact en dat is frustrerend voor stagiair en werkgever. Deze werkgever heeft daarom weinig belangstelling voor nog een nieuwe stage: betrokkenheid van de opleiding is immers cruciaal voor het succes van de stage, de ontwikkeling van de student en de kansen op een baan.

Een andere opdrachtgever heeft wél contact met stagebegeleiders, maar is zeer ontevreden over hun houding: de begeleiders praten veel te graag over zichzelf in plaats van met en over de stagiair. Deze respondent vraagt zich dan ook af of stagebegeleiders wel geïnstrueerd worden over wat er van hen wordt verwacht, en of er een handleiding of iets dergelijks voor hen beschikbaar is.

2.9 Suggesties en adviezen uit de interviews

Ten slotte geven de geïnterviewden nog diverse uiteenlopende adviezen, die wij hieronder in random volgorde presenteren.

- Boots in de opleiding zo goed mogelijk opdrachten na uit de praktijk. Opdrachten waarin studenten zelf de eisen aan de opdracht moeten zien te achterhalen, zichzelf moeten oriënteren en begrijpen wat de opdrachtgever wil. Daar leer je meest van; de opleiding moet opdrachten niet teveel voorschotelen. En dan het liefst met docenten uit praktijk. Dit gebeurt ook al steeds meer in de opleiding.
- Laat meer les geven door free-lancers, wat overigens nu ook steeds meer gebeurt.
- Leer studenten om zelfstandig bij te blijven op het gebied van tooling. De vaardigheid in tools is vluchtig, want de tools zijn snel verouderd. CMD'ers moeten daarom leren dat zelfstandig bij te houden en dat lukt het beste als de opdrachten die ze krijgen dit vereisen.
- Complimenten voor hoe CMD-Amsterdam de eigen activiteiten organiseert en presenteert, ook met hun eigen merkidentiteit (tasjes, merchandising, etc.).
- De opleiding zou studenten meer verschillende opdrachten moeten geven. In portfolio's zie je nu telkens weer dezelfde herkenbare opdrachten terugkomen. Meer onderscheidende opdrachten zijn voor werkgevers handiger.
- Als de opdrachten voor studenten meer innovatief of onderscheidend zijn, dan stimuleert dat wat meer ambitie bij studenten.

- Er wordt wel eens lacherig gedaan over het niveau van de opleiding CMD-Amsterdam (niet over de studenten). De opleiding zou wat strenger en kritischer mogen zijn bij het beoordelen van studenten, bijvoorbeeld wat betreft het niveau van de scripties en opdrachten. De opleiding is te snel tevreden en accepteert werkstukken en scripties die eigenlijk onder de maat zijn.
- Creëer meer interactie tussen opleiding, studenten en bedrijven. Organiseer een hackathon. Houdt bedrijven op de hoogte van wat er op de opleiding gebeurt door middel van nieuwsbrieven, awards, conferenties, et cetera. Andere opleidingen, bij andere hogescholen, lijken dit meer te doen dan CMD-Amsterdam of het lijkt daar automatisch sterker te gebeuren.
- De stagemarkt is veranderd en is nu selectiever en intensiever geworden, met directer contact tussen werkgever en studenten. Maar daardoor bereikt de werkgever nu een minder grote groep. Er is daarom een voorkeur voor de oude opzet met meer algemeen en breder contact tussen werkgevers en studenten.

3 Conclusies

In dit laatste hoofdstuk vatten we de belangrijkste conclusies samen uit de resultaten die we in het voorgaande hoofdstuk bespraken. We doen dat aan de hand van de oorspronkelijke onderzoeksvragen, die we op enkele onderdelen nog hebben aangevuld.

3.1 Wat is het profiel van CMD-Amsterdam volgens het werkveld (reputatie)?

In hoeverre zijn werkgevers positief/negatief over CMD-Amsterdam en over welke facetten?

In het algemeen heeft de opleiding CMD-Amsterdam een goede reputatie. Acht op de tien werkgevers is tevreden tot zeer tevreden over de afgestudeerden. Op de dimensies kennis, vaardigheden en attitudes krijgen de afgestudeerden ruime zevens als rapportcijfer. En de opleiding CMD-Amsterdam sluit volgens de meerderheid van de werkgevers sterk tot zeer sterk aan bij de behoefte in het werkveld.

Een beeld dat regelmatig terugkeert is dat afgestudeerden van CMD-Amsterdam een brede, functionele basis aan vaardigheden en kennis van ontwerpen meekrijgen en daardoor gemakkelijk inzetbaar zijn. De keerzijde daarvan is dat een specialisatie of diepgang vaak zou ontbreken. Een aantal werkgevers zou graag zien dat de opleiding in de laatste studie jaren meer ruimte voor verdieping biedt.

Beelden van de opleiding en de zwaartepunten daarin kunnen sterk verschillen tussen werkgevers. Als er op basis van enquêtes en interviews een zwaartepunt genoemd kan worden, dan zijn dat user experience en user interaction. Op het gebied van visual design zouden de afgestudeerden van CMD-Amsterdam minder sterk ontwikkeld zijn - maar zeker niet volgens alle werkgevers.

Over de opleiding CMD-Amsterdam als organisatie is de meerderheid van de werkgevers (zeer) tevreden. De helft van de werkgevers meent dat de opleiding altijd op zoek is naar verbetering van de onderwijskwaliteit. Iets minder dan de helft vindt dat de opleiding flexibel is en de inhoud en de studenten constant up-to-date worden gehouden. Kritische opmerkingen worden gemaakt over de contacten tussen werkgevers en opleiding. Enerzijds mist een deel van de werkgevers overleg met de opleiding over de invulling van de opleiding. Anderzijds is er kritiek op de stagebegeleiding en de communicatie rond de stages tussen opleiding en werkgevers.

3.2 Hoe tevreden zijn werkgevers over afgestudeerden van CMD-Amsterdam?

Welke competenties zijn belangrijk voor een werknemer CMD?

Belangrijke competenties voor een CMD'er in het algemeen zijn volgens werkgevers in de eerste plaats een goede *kennis en beheersing van tools, software en technieken* en *goed kunnen communiceren* - met bijvoorbeeld collega's en klanten. Ook is belangrijk dat CMD'ers zich kunnen verplaatsen in het *perspectief van de klant* en daarop hun keuzes baseren. Verder moeten de ontwerpers goed hun werk kunnen *presenteren* en kunnen *onderbouwen*. Ook moeten CMD'ers *creatief* zijn, zowel binnen de kaders van hun opdracht of juist door buiten de kaders te durven denken. De kennis en vaardigheden van CMD'ers moeten *up-to-date* zijn en zij moeten zelfstandig in staat zijn om die ook up-to-date te houden. CMD'ers moeten kwalitatief en kwantitatief hun doelgroep kunnen *onderzoeken*. En ten slotte is belangrijk dat zij goed in *teamverband* kunnen werken.

Welke competenties zien werkgevers terug bij afgestudeerden CMD-Amsterdam?

De afgestudeerden van CMD-Amsterdam worden vooral beoordeeld als praktisch en *functioneel* ingesteld. Elke afgestudeerde bezit de benodigde *basisvaardigheden* en kennis van ontwerpen (tools,

technieken) en kan daardoor bij werkgevers snel aan de slag. Daarbij stellen zij de *gebruiker voorop* en leggen de nadruk op *onderzoek* en *user centered design*.

Van de competenties waar de opleiding CMD-Amsterdam gericht voor opleidt, zien de werkgevers vooral *inter- en multidisciplinair samenwerken, verbeelden en prototypes maken, oriënteren en begrijpen* en *conceptualiseren* bij de afgestudeerden terug.

Welke competenties missen werkgevers nog bij afgestudeerden CMD-Amsterdam?

Ongeveer zes op de tien werkgevers mist wel competenties bij de afgestudeerden van CMD-Amsterdam. Daarbij wordt het vaakst niet een specifieke competentie genoemd, maar het gemis van een *specialisme*, focus of diepgang bovenop de brede basis. Wélk specialisme dat is, is minder van belang.

Werkgevers lijken maar zelden kennis te missen; het gaat vooral om vaardigheden. De belangrijkste is goed kunnen *communiceren*, maar ook worden *conceptontwikkeling, grafisch vormgeven, de juiste tools beheersen, plannen, programmeren* en *begrip hebben van de content* wel eens gemist. Het gebrek aan visual design wordt wel eens gezien als de keerzijde van de nadruk in de opleiding op functionaliteit.

Van de competenties waar de opleiding CMD-Amsterdam gericht voor opleidt, zien de werkgevers *manifesteren en presenteren, evalueren en initiëren, organiseren en regisseren* het minst terug bij de afgestudeerden.

Welke attitudes zijn belangrijk voor een werknemer CMD?

De meest genoemde eigenschap die werkgevers belangrijk vinden voor een CMD'er in het algemeen, is *leergierigheid*. Daarnaast zijn ook van belang *creativiteit, proactiviteit, zelfstandigheid, communicatief zijn, een onderzoekende houding* en *up-to-date blijven*.

Welke attitudes zien werkgevers terug bij afgestudeerden CMD-Amsterdam?

De meeste eigenschappen waar de opleiding CMD-Amsterdam bewust aan werkt, worden door de meerderheid van de werkgevers teruggezien en typerend gevonden voor de afgestudeerden. Dat zijn de eigenschappen *flexibiliteit, nieuwsgierigheid, creativiteit* en *kritisch zijn op je werk*.

Welke attitudes missen werkgevers nog bij afgestudeerden CMD-Amsterdam?

Attitudes worden minder vaak bij de afgestudeerden van CMD-Amsterdam gemist dan competenties, namelijk door ongeveer vier op de tien werkgevers. Attitudes die relatief vaak gemist worden zijn *eigenzinnigheid* en verder *assertiviteit, overtuigingskracht, communicatief zijn, hulp durven vragen, zelfstandigheid en zelfvertrouwen, passie* en *ambitie*.

Van de eigenschappen die CMD-Amsterdam graag bij wil brengen, missen sommige werkgevers wel eens *zorgvuldigheid* (één op de vijf).

3.3 Waarvoor zetten werkgevers CMD-alumni in?

Werkgevers zetten CMD'ers in voor veel uiteenlopende functies. De meest voorkomende zijn die van UX-designer, visual designer en front-end developer, maar de lijst met functies is lang.

Hoe beoordelen zij de aansluiting tussen de opleiding CMD-Amsterdam en de beoogde functie? En in hoeverre verschilt dit voor verschillende soorten functies?

Zoals gezegd vindt zes op de tien werkgevers dat de opleiding CMD-Amsterdam goed aansluit bij de behoefte vanuit het werkveld en nog eens ruim een kwart vindt dat dit redelijk aansluit. Er wordt een

aantal malen gesteld dat afgestudeerden van CMD-Amsterdam vanuit hun brede opleiding een specialisme missen. Ze zijn nergens écht goed in. De meerderheid van de werkgevers geeft de voorkeur niet aan louter specialisten of generalisten, maar aan de zogenoemde T-shaped designers. Welke specialisaties CMD'ers dan moeten hebben, hangt met name af van de functie waarvoor kandidaten worden gezocht. De roep om T-shaped designers met een verdieping is wel sterker bij de ontwerpbureaus die ook werken met teams van specialisten. Daarnaast zijn er echter ook werkgevers die juist maar één of enkele CMD'ers in huis hebben, die daarom juist wel en vooral breed opgeleid moeten zijn.

3.4 Verandering in het profiel van CMD-Amsterdam

Hebben bedrijven die al langer studenten en afgestudeerden van CMD-Amsterdam in dienst nemen of begeleiden, een verandering in het profiel van CMD-Amsterdam waargenomen?

Het is voor de meeste werkgevers moeilijk om een ontwikkeling of verandering te kunnen onderscheiden in het profiel van studenten en afgestudeerden van CMD-Amsterdam. Bedrijven maken weliswaar al langer gebruik van CMD-stagiaires en afgestudeerden, maar de individuele respondenten in het onderzoek doorgaans veel korter. Twee veranderingen die slechts incidenteel werden genoemd, zijn dat de opleiding wat minder breed is geworden en al meer verdieping aanbiedt, en dat grafisch design wat meer aandacht krijgt.

3.5 Verschillen tussen afgestudeerden van CMD-Amsterdam en andere opleidingen

Zien bedrijven verschillen tussen afgestudeerden van CMD-Amsterdam en andere (CMD) opleidingen? En in hoeverre zijn deze van invloed op hun keuze om een CMD-afgestudeerde in dienst te nemen?

Slechts een derde van de werkgevers kan verschillen onderscheiden tussen afgestudeerden van CMD-Amsterdam en van *andere hogescholen*. De verschillen die zij benoemen variëren sterk en spreken elkaar soms tegen, maar meerdere werkgevers vinden *creativiteit, conceptueel denken en mensgerichtheid/empathie* sterker aanwezig bij de CMD'ers van de HvA. Ook zou CMD-Amsterdam meer gefocust zijn op het uiteindelijke *product* in plaats van theorie.

Bij het aannemen van personeel spelen verschillen tussen de CMD-opleidingen van verschillende hogescholen geen rol, omdat individuele verschillen toch veel groter en belangrijker zijn dan eventuele verschillen tussen de opleidingen.

Als concurrerende opleiding in het hbo wordt eigenlijk alleen de kunstacademie specifiek genoemd. Sommige bedrijven - vooral die met veel specialisatie in huis - zoeken hun visual designers (ook) in de kunstsector, omdat de CMD'ers (in het algemeen) op dit aspect minder onderlegd zouden zijn.

Verschillen tussen afgestudeerde CMD'ers in het hbo en *mbo-afgestudeerden* uit de sector media en vormgeving worden wel onderscheiden door vrijwel alle werkgevers met ervaring met mbo'ers. Vergeleken met de mbo'ers zijn de ontwerpers uit het hbo onder andere *zelfstandiger*, kunnen beter *conceptueel denken*, hebben een meer *onderzoekende houding* en beschikken over meer *theoretische kennis*.

CMD'ers uit het hbo en mbo-ontwerpers zijn dan ook niet uitwisselbaar. Het lijkt voor de meeste werkgevers bijna ondenkbaar dat een mbo'er de functie zou kunnen vervullen waar zij CMD'ers uit het hbo voor aannemen.

Bijlage A Vragenlijst

1 Achtergrond

- V1. Wat is uw huidige functie? [\[open invulveld\]](#)
- V2. Zijn er in uw bedrijf studenten of afgestudeerden werkzaam (geweest) van de opleiding Communication and Multimedia Design (CMD) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA)?
- 1 Ja, studenten die hier stage (hebben) (ge)lopen
 - 2 Ja, afgestudeerden
 - 3 Nee [\[exclusief\]](#)
 - 4 Weet ik niet [\[exclusief\]](#)
- V3. Zijn er in uw bedrijf studenten of afgestudeerden werkzaam (geweest) van een opleiding CMD van een andere instelling dan de HvA?
- 1 Ja, namelijk: [\[open invulveld\]](#)
 - 2 Ja, maar ik weet niet precies van welke hogeschool
 - 3 Nee
 - 4 Weet ik niet
- V4. [\[Alleen indien V2=1/2 of V3=1/2\]](#) Welke functie hebben CMD'ers in uw bedrijf? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)
- V4_01 UX-Designer
 - V4_02 Interactive Designer
 - V4_03 Creative Developer
 - V4_04 Visual Designer
 - V4_05 Interaction Designer
 - V4_06 Web Designer
 - V4_07 Game Designer
 - V4_08 Web Developer
 - V4_09 Front-end Developer
 - V4_10 User Experience Designer
 - V4_11 Graphic Designer
 - V4_12 Projectmanager
 - V4_13 Growth Hacker
 - V4_14 Usability Tester
 - V4_15 UI Designer
 - V4_16 Conceptontwikkelaar
 - V4_17 Art director
 - V4_18 Account Manager digitale media
 - V4_19 Anders, namelijk [\[open invulveld\]](#)
- V5. Heeft u zelf ervaring met CMD'ers op de werkvloer of kent u iemand die dat wel heeft?
- 1 Ja, ik heb zelf ervaring met CMD'ers [\[naar V7\]](#)
 - 2 Nee, ik heb geen ervaring met CMD'ers, maar ik ken iemand die dat wel heeft
 - 3 Nee, ik heb geen ervaring met CMD'ers en ken ook niemand die dat wel heeft [\[einde vragenlijst → tekstblok 1\]](#)

- V6. U gaf aan iemand te kennen die ervaring heeft met CMD'ers. Mogen wij deze persoon benaderen?
- (N.B. Inge vulde mail-adressen worden uitsluitend gebruikt om personen uit te nodigen voor deze vragenlijst, en voor geen enkel ander doel. Bij afronding van het onderzoek worden de adressen direct vernietigd.)
- 1 Ja, u mag de volgende persoon benaderen: [invulveld voor mailadres en snowball-link, dan einde vragenlijst → tekstblok 1]
 - 2 Nee, liever niet [einde vragenlijst → tekstblok 1]

2 Competenties van de CMD'er

- V7. Wat zijn volgens u de belangrijkste competenties [infobutton: met competenties bedoelen wij bepaalde kennis en/of vaardigheden, bijvoorbeeld 'kunnen presenteren van een idee'] voor een werknemer CMD? Wat moet hij/zij kunnen of weten? Schrijf de eerste gedachten op die spontaan bij u opkomen.
1. [open invulveld]
 2. [open invulveld]
 3. [open invulveld]
 4. [open invulveld]
 5. [open invulveld]
- V8. [alleen indien V2=1 of 2] Mist u competenties [infobutton: met competenties bedoelen wij bepaalde kennis en/of vaardigheden, bijvoorbeeld 'kunnen presenteren van een idee'] bij afgestudeerden CMD van de HvA of kan er iets beter?
- 1 Ja, namelijk: [open invulveld]
 - 2 Nee
- V9. [alleen indien V2 = 3 of 4] Mist u competenties [infobutton: met competenties bedoelen wij bepaalde kennis en/of vaardigheden, bijvoorbeeld 'kunnen presenteren van een idee'] bij afgestudeerden CMD of kan er iets beter?
- 1 Ja, namelijk: [open invulveld]
 - 2 Nee
- V10. [alleen indien V2= 1 of 2] De opleiding CMD heeft als doel de onderstaande competentieprofielen aan zijn studenten mee te geven. In hoeverre ziet u deze terug bij afgestudeerden van de opleiding CMD van de HvA die u kent?

[grid: 1=helemaal niet - 5=zeer sterk, 6=weet ik niet]

Ontwerpspecifieke competenties

- V10a Oriënteren en begrijpen [info: ontwerpproblemen van stakeholders in kaart brengen en begrijpen en de passende technologische mogelijkheden daaraan kunnen verbinden]
- V10b Conceptualiseren [info: creatieve en experimentele concepten kunnen bedenken die passen bij wensen van stakeholders en de beschikbare middelen]
- V10c Verbeelden en prototypes maken [info: concepten vorm kunnen geven en concretiseren in prototypes]
- V10d Evalueren [info: resultaten, die tijdens verschillende stadia van het ontwerpproces zijn ontstaan, kunnen toetsen op hun waarde en belang voor de wensen van de stakeholders]

Generieke competenties

- V10e Inter- en multidisciplinair samenwerken [info: samen kunnen werken in een multidisciplinaire, multiculturele en/of internationale omgeving]
- V10f Initiëren, organiseren en regisseren [info: op een procesmatige, projectmatige en organisatorische manier een dialoog tussen verschillende belanghebbenden in een project kunnen faciliteren en coördineren]
- V10g Manifesteren en presenteren [info: op verschillende manieren kunnen presenteren en communiceren met passie en betrokkenheid]
- V10h Ontwikkelen en reflecteren [info: kunnen reflecteren op het ontwerpproces, ontwerpkeuzes, eigen professionele ontwikkeling en ontwikkelingen in het vakgebied]
- V10i Onderzoeken [info: onderzoek van anderen kunnen gebruiken en zelf op een pragmatische manier onderzoek kunnen doen binnen het ontwerpproces]
- V11. Wat zijn volgens u de belangrijkste eigenschappen [infobutton: met eigenschappen bedoelen wij specifieke attitudes die afgestudeerden/studenten hebben ten opzichte van hun werk en de manier waarop zij zich op de werkvloer gedragen] voor een werknemer CMD? Schrijf de eerste gedachten op die spontaan bij u opkomen.
1. [open invulveld]
 2. [open invulveld]
 3. [open invulveld]
 4. [open invulveld]
 5. [open invulveld]
- V12. [Indien V2=1 of 2] Mist u eigenschappen [infobutton: met eigenschappen bedoelen wij specifieke attitudes die afgestudeerden/studenten hebben ten opzichte van hun werk en de manier waarop zij zich op de werkvloer gedragen] bij de afgestudeerden CMD van de HvA?
- 1 Ja, namelijk: [open invulveld]
 - 2 Nee
- V13. [Indien V2=3 of 4] Mist u eigenschappen [infobutton: met eigenschappen bedoelen wij specifieke attitudes die afgestudeerden/studenten hebben ten opzichte van hun werk en de manier waarop zij zich op de werkvloer gedragen] bij de afgestudeerden CMD?
- 1 Ja, namelijk: [open invulveld]
 - 2 Nee
- V14. [Indien V2=1 of 2] De opleiding heeft als doel de onderstaande eigenschappen [infobutton: met eigenschappen bedoelen wij specifieke attitudes die afgestudeerden/studenten hebben ten opzichte van hun werk en de manier waarop zij zich op de werkvloer gedragen] aan zijn studenten mee te geven. In hoeverre vindt u deze attitudes typerend voor afgestudeerden van de opleiding CMD van de HvA die u kent?
- [grid: 1=helemaal niet typerend-5=zeer typerend]
- V14a Nieuwsgierig (verkennend)
- V14b Empathisch (mensgericht/gebruiksgericht, luisterend)
- V14c Creatief (innoverend, inventief, experimenteel, associatief)
- V14d Flexibel (open voor verandering, meervoudig inzetbaar)
- V14e Kritisch (open voor feedback)
- V14f Zorgvuldig (oog voor detail)
- V14g Klantgericht
- V15. [Indien V2=1 of 2] Wat vindt u de meest onderscheidende eigenschap van een CMD afgestudeerde van de HvA ten opzichte van andere CMD'ers die u kent?
- [open invulveld]

- V16. [\[IndienV2=1 of 2\]](#) Hoe tevreden bent u over het algemeen over afgestudeerden CMD van de HvA?
[\[grid: 1=helemaal niet tevreden-5=zeer tevreden\]](#)
- V17. [\[IndienV2=1 of 2\]](#) Welke rapportcijfers zou u afgestudeerden CMD van de HvA op onderstaande aspecten geven? (Het cijfer 1 is heel erg slecht, 10 is heel erg goed.)
[\[grid: invulveld 1-10\]](#)
- V17a Kennis (wat ze weten)
 V17b Vaardigheden (wat ze kunnen)
 V17c Eigenschappen (hoe ze hun werk doen)

3 Niveau CMD

- V18. Heeft u ervaring met medewerkers met een mbo-diploma in de sector media en vormgeving [\[infobutton: denk aan mediavormgeving, grafische vormgeving, ruimtelijke vormgeving, mediadeveloping, mediacommunicatie\]](#)?
- 1 Ja
 2 Nee [\[naar V20\]](#)
 3 Weet ik niet [\[naar V20\]](#)
- V19. Merkt u verschil tussen een afgestudeerde CMD'er uit het hbo en iemand met een mbo-diploma in de sector media en vormgeving?
- 1 Ja, namelijk: [\[open invulveld\]](#)
 2 Nee

4 Profiel van de opleiding CMD

- V20. In hoeverre bent u betrokken bij de opleiding CMD van de HvA?
[\[grid: 1=komt nooit voor-5=komt regelmatig voor\]](#)
- 1 Ik begeleid studenten van CMD tijdens hun stage
 2 Ik werk samen met afgestudeerden van CMD
 3 Ik geef leiding aan een of meer afgestudeerden van CMD
 4 Ik heb contact met docenten/managers van de opleiding CMD
- V21. In hoeverre vindt u onderstaande uitspraken van toepassing op de opleiding CMD van de HvA?
[\[grid: 1=helemaal niet - 5=sterk, 6=weet ik niet\]](#)
- De opleiding CMD:
- V21a Betreft bedrijven actief bij de invulling van de opleiding
 V21b Is altijd op zoek naar verbetering van de onderwijskwaliteit
 V21c Is flexibel en houdt de inhoud/studenten van de opleiding constant up-to-date
 V21d Sluit goed aan bij de behoefte aan CMD vanuit het werkveld
- V22. In hoeverre bent u tevreden over de opleiding CMD van de HvA?
[\[grid: 1=zeer ontevreden-5= zeer tevreden\]](#)
- V23. [\[op dezelfde pagina onder V22\]](#) U kunt uw antwoord desgewenst hieronder toelichten.
[\[open invulveld\]](#)

V24. Dit was het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking!

Onder alle deelnemers verloten wij tien bol.com-bonnen t.w.v. 20,- euro. Wilt u meedoen aan de loting? Vul dan hier uw emailadres in: [\[open invulveld\]](#)

(Uw mailadres wordt uitsluitend gebruikt om u te informeren indien u een cadeaukaart heeft gewonnen. Na de verloting worden de verzamelde adressen direct vernietigd.)

Tekstblok 1 Hartelijk dank voor uw medewerking. Helaas behoort u niet tot onze doelgroep. U kunt de vragenlijst nu sluiten.

Tekstblok 2 Hartelijk dank voor uw medewerking. U kunt de vragenlijst nu sluiten.

Bijlage B Tabellen en figuren

Tabel 5: In hoeverre bent u tevreden over de opleiding CM-Amsterdam? (n=70)

	n	%
Zeer ontevreden	0	0%
Ontevreden	3	4%
Neutraal	26	37%
Tevreden	34	49%
Zeer tevreden	7	10%
Totaal	70	100%

Tabel 6: Cijfers van werkgevers over aspecten van studenten CMD- Amsterdam (rapportcijfer en standaardafwijking)

	M	SD
Kennis (wat ze weten)	7,2	1,3
Vaardigheden (wat ze kunnen)	7,2	1,4
Eigenschappen (hoe ze hun werk doen)	7,4	1,3

Tabel 7: Missen werkgevers competenties bij afgestudeerden CMD (n=77)

	CMD'ers van HvA		CMD'ers andere instelling	
	n	%	n	%
Ja	40	58%	5	63%
Nee	29	42%	3	37%
Totaal	69	100%	8	100%

Tabel 8: Missen werkgevers eigenschappen bij afgestudeerden CMD (n=70)

	CMD'ers van HvA		CMD'ers andere instelling	
	n	%	n	%
Ja	24	39%	4	50%
Nee	38	61%	4	50%
Totaal	62	100%	8	100%

Tabel 9: Functies die CMD'ers hebben in een bedrijf (n=90)

	n	%
UX-Designer	56%	50
Visual Designer	49%	44
Front-end Developer	47%	42
Web Designer	40%	36
Interaction Designer	37%	33
User Experience Designer	33%	30
Web Developer	29%	26
UI Designer	29%	26
Interactive Designer	28%	25
Graphic Designer	24%	22
Creative Developer	18%	16
Projectmanager	10%	9
Usability Tester	9%	8
Conceptontwikkelaar	8%	7
Art director	6%	5
Game Designer	2%	2
Account Manager digitale media	2%	2
Growth Hacker	1%	1
Anders	18%	16
Totaal	90	100%

Tabel 10: Ervaring met medewerkers met een mbo-diploma in de sector media en vormgeving (n=70)

	n	%
Ja	37	53%
Nee	30	43%
Weet ik niet	3	4%
Totaal	70	100%

Tabel 11: Verschil merkbaar tussen afgestudeerde CMD'er uit hbo en mbo'ers in sector media en vormgeving (n=37)

	n	%
Ja	34	92%
Nee	3	8%
Totaal	37	100%