



VERGEZICHTEN EN UITDAGINGEN

ARBEIDSMARKTMONITOR VOOR PERSONEEL
IN HET HBO 2017



Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



Vereniging Hogescholen



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond



Het onderzoek voor de arbeidsmarktmonitor 2017 is in opdracht van Zestor uitgevoerd door Regioplan.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

Oktober 2017

VOORWOORD

Voor u ligt de ‘Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2017’. Alweer de zesde monitor met de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor medewerkers en werkgevers in het hbo.

De monitor voorziet cao-partijen van actuele informatie en kan hogescholen ondersteunen bij het inrichten van het HR-beleid, de zorg voor de medewerkers en arbeidsmarkt vraagstukken.

Op hoofdpunten geeft de monitor voor nu een evenwichtig beeld voor het hbo. Het aantal docenten is, zoals afgesproken, de laatste jaren sterker gegroeid dan het ondersteunend personeel. Medewerkers zijn tevreden met hun werk en er is veel uitwisseling met het bedrijfsleven. De mogelijkheden tot professionalisering worden door de medewerkers goed gewaardeerd. De hoge werkdruk blijft echter wel een uitdaging. Zo ook de hoge uitstroom van startende docenten. Er moet in de hogescholen een goede, werkbaar balans tussen de reguliere formatie en een zekere mate van flexibiliteit gevonden worden. Dat vraagt inzicht en goede afstemming over de functionaliteit daarvan tussen vakbonden en werkgevers. Hogescholen zijn nu over het algemeen nog goed in staat hun vacatures te vervullen, hoewel er voor de nabije toekomst wel tekorten worden verwacht.

Voor de langere termijn worden er ook andere knelpunten op de arbeidsmarkt voor hogescholen verwacht. Er dreigt een mismatch door grote wijzigingen in studenteninstromen bij de verschillende sectoren. De toenemende vergrijzing – een kwart van het personeel is ouder dan 55 en van de docenten is de helft ouder dan vijftig - noopt ons tot het goed nadenken over onze werving. De toename van het aantal deeltijdaanstellingen zet onze organisaties meer onder druk, vraagt extra werving en brengt organisatievraagstukken voor bijvoorbeeld het werken in teams met zich. Onze medewerkers zijn trots op de organisatie waarvoor zij werken en bevelen deze bijzonder aan. We kunnen deze positieve waardering nog beter uitdragen en elementen als de goede werksfeer, goede arbeidsvoorwaarden en autonomie benadrukken bij het presenteren van het hbo als werkgever op de arbeidsmarkt.

Vanuit Zestor richten we ons de komende jaren op zowel de mogelijkheden als de knelpunten in de vorm van kennisuitwisseling tussen experts van hogescholen, het ontwikkelen van instrumenten, het doen van onderzoeken en het stimuleren van goede initiatieven in het hbo.

Mooie nieuwe voorbeelden van samenwerking zijn het Project Buiten, de leiderschapsleerkringen, onze inspanningen in het kader van participatie, de kijkwijzer voor professionele leergemeenschappen, de ontwikkeling van de Branche RI&E en de digitale re-integratiegids. Stuk voor stuk projecten die ons in de samenwerking tussen hogescholen veel brengen.

We wensen u veel inspiratie.

Jeannette de Vries
directeur



INHOUD

VOORWOORD 3

INFOGRAPHIC 7

MANAGEMENTSAMENVATTING 9

- Context 10
- Uitdagingen 10
- De arbeidsmarkt voor hbo-personeel in vogelvlucht 11
- Mobiliteit 13
- Medewerkertevredenheid en arbeidsvoorwaarden 14
- Sociale zekerheid 15

1 INLEIDING 16

- 1.1 Onderzoeksopzet 16
- 1.2 De context van het hbo 18
- 1.3 Leeswijzer 22

2 ONTWIKKELINGEN VAN DE STUDENTENPOPULATIE 23

- 2.1 Omvang van de studentenpopulatie 23
- 2.2 Samenstelling van de studentenpopulatie 24
- 2.3 Verwachtingen voor de komende jaren 27
- 2.4 Samenvatting 29

Praktijkvoorbeeld Saxion 30

3 ONTWIKKELINGEN IN HET PERSONEELSBESTAND 31

- 3.1 Ratio student-personeel 31
- 3.2 Ontwikkeling van de omvang van het personeelsbestand 32
- 3.3 Samenstelling van het personeelsbestand 33
- 3.4 Flexibele schil 45

Praktijkvoorbeeld NHTV 46

- 3.5 Ontwikkeling van het aantal vacatures 47
- 3.6 Samenvatting 51

4 ARBEIDSMOBILITEIT 53

- 4.1 Omvang sectorale instroom en uitstroom 53
- 4.2 Potentiële mobiliteit 55

Project Buiten 59

- 4.3 Instroom hbo-personeel 61
- 4.4 Instroom met uitstroom vergeleken 61
- 4.5 Samenvatting 66

5 WERKBELEVING EN ARBEIDSVOORWAARDEN 67

- 5.1 Werkbeleving 67

Praktijkvoorbeeld Islinge hogeschool 68

- 5.2 Primaire arbeidsvoorwaarden 72
- 5.3 Professionalisering en loopbaan 75

Praktijkvoorbeeld Windesheim 76

- 5.4 Gesprekken met leidinggevende 78
- 5.5 Samenvatting 79

6 SOCIALE ZEKERHEID 80

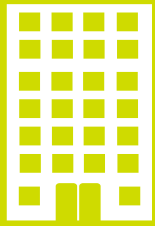
- 6.1 Ziekteverzuim 80
- 6.2 Instroom in de WW 82
- 6.3 WAO/WIA gerechtigden afkomstig uit de hbo-sector 83
- 6.4 Samenvatting 83

7 ANALYSE VAN DE ARBEIDSMARKT 84

- 7.1 Uitdagingen voor de sector 85
- 7.2 Mogelijke beleidsacties 88

Arbeidsmarktmonitor

voor personeel in het hbo 2017



37

Hogescholen



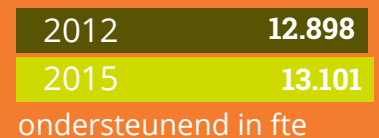
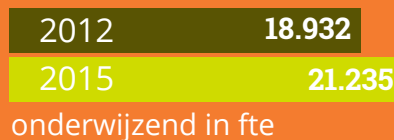
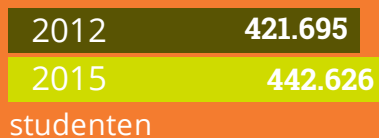
47.163 medewerkers 34.957 fte

Ontwikkeling aantal ingeschreven studenten, docenten en ondersteuners

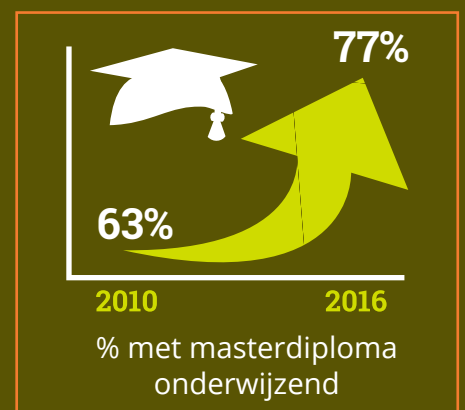
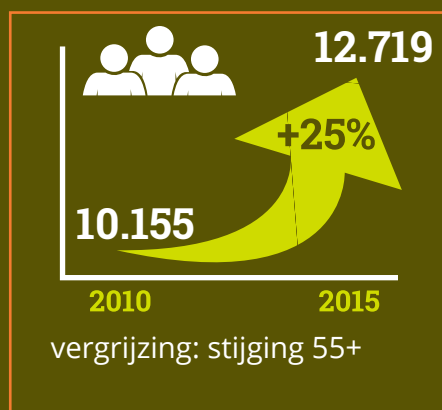
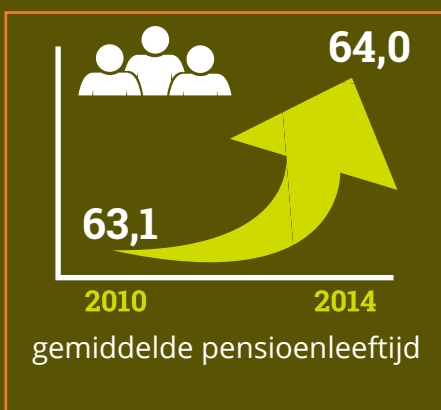
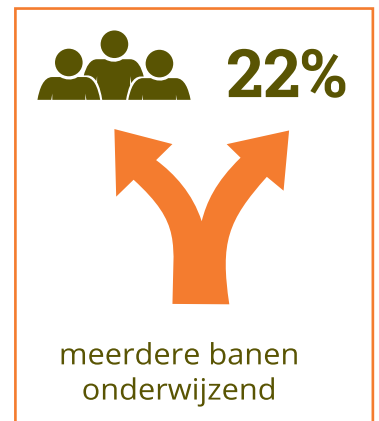
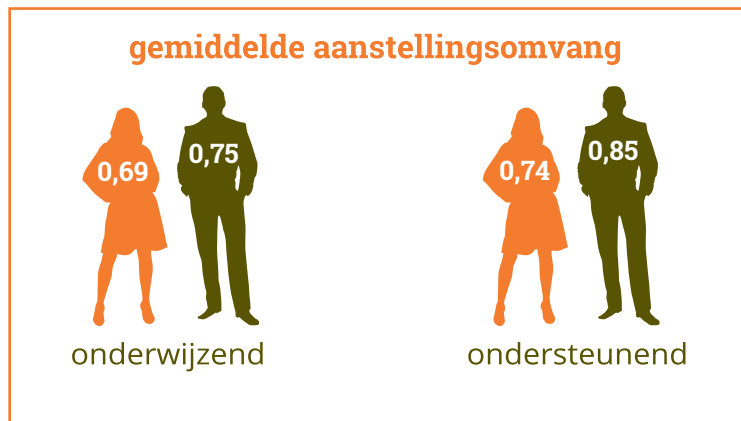
+5%

+12%

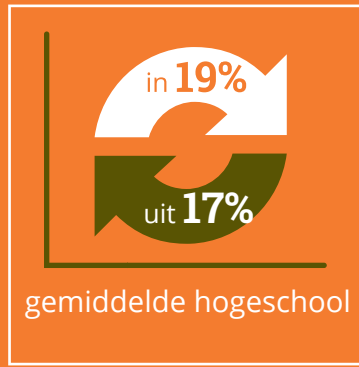
+2%



Deeltijdwerkers 2015



Mobiliteit in één jaar



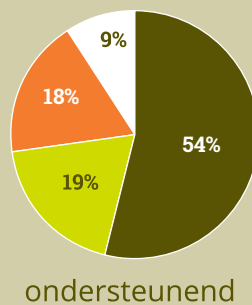
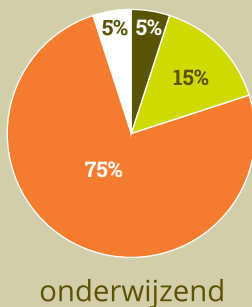
Medewerkertevredenheid



Ik ben trots op het werk dat ik doe

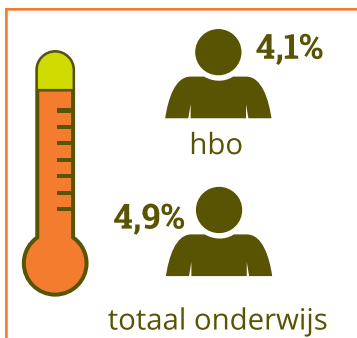
onderwijzend	91%
directie/management	93%
ondersteunend	78%

Salaris naar functie 2015

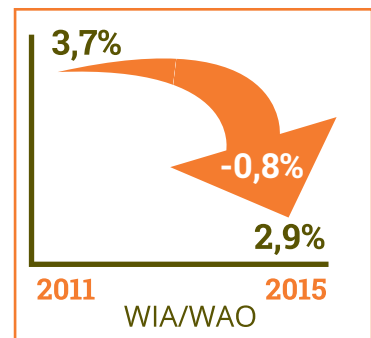
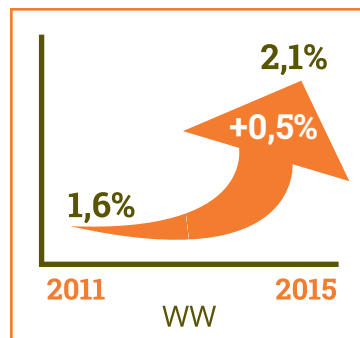


- schaal 8 of lager
- schaal 9 en 10
- schaal 11 en 12
- schaal 13 en hoger

Ziekteverzuim



Uitkeringen



Uitdagingen voor de sector

1. dreigende kwalitatieve mismatch
2. toenemende vergrijzing
3. behoud personeel en mobiliteit
4. toename deeltijdaanstellingen
5. onjuist beeld van de sector onder werkzoekenden

MANAGEMENTSAMENVATTING

Het hoger beroepsonderwijs (hbo) verzorgt met 37 hogescholen een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie. De uitdaging waar ze daarbij voor staan is om voldoende mensen 'op te leiden voor leven en werken in een toenemende mate onvoorspelbare, complexe en geglobaliseerde wereld'.¹ Deze afgestudeerden komen terecht in de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. Een arbeidsmarkt waarop de hogescholen ook zelf hun personeel moeten werven.

Om in de eigen personele behoefte te kunnen blijven voorzien, laat Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, eens in de twee jaar een arbeidsmarktmonitor opstellen, die op basis van bestaande informatie de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. Deze arbeidsmarktmonitor kent een tweeledige doelstelling:

- 1 de cao-tafel en hogescholen van informatie te voorzien over de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van personeel in het hbo;*
- 2 de hogescholen faciliteren bij het beantwoorden en oplossen van hun personele vraagstukken en knelpunten.*

¹ Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025: De waarde(n) van weten.

CONTEXT

De minister van OCW heeft zich, op basis van de resultaten van een door haar georganiseerde verkenning van de uitdagingen voor het hoger onderwijs van de toekomst, voorstander verklaard van het aanstellen van circa 4.000 extra onderwijzenden (docenten, tutoeren en mentoren) om het onderwijs kleinschaliger en intensiever te maken. Het hbo heeft zijn ambities vastgelegd in de strategische visie #hbo2025: Wendbaar & Weerbaar (mei 2015), om te komen tot een lerende cultuur op hogescholen, met zelfbewuste docententeams en een stevige wisselwerking met het beroepsveld. Voor een deel van de hogescholen is ook het versterken van (de verwevenheid tussen) onderwijs en onderzoek een doel. Om de doelstellingen te bereiken, komen er vanaf 2018 middelen beschikbaar dankzij de Wet studievoorschot hoger onderwijs. Hogescholen hebben reeds voorinvesteringen gedaan in de vorm van het aanstellen en professionaliseren van personeel.

Ontwikkelingen in de studenteninstroom

De instroom van studenten in het hbo heeft tussen 2012 en 2016 flinke schommelingen laten zien. De instroom lijkt daarbij inmiddels grotendeels hersteld. De komende jaren wordt een kentering in de trend verwacht. Zo gaat de gehele instroom als gevolg van demografische ontwikkelingen naar verwachting dalen, wat tot een daling in de personele vraag zou leiden. Dit is echter een daling die niet overal gelijk is. Daar waar in Groen en Techniek een stijging wordt voorzien (en dus uitbreidingsvraag), verwacht men in met name de zachte kant (Sociale Studies, Lerarenopleidingen en pabo's) een forse daling. Dit zorgt ervoor dat de personele behoefte binnen de hogescholen gaat verschuiven, zowel in kwantitatieve zin per opleiding, als in kwalitatieve zin. Zo zijn er naar verwachting meer docenten nodig in de sectoren Groen en Techniek.

UITDAGINGEN

De arbeidsmarktmonitor laat zien dat het hbo de komende tijd de nodige uitdagingen kent om over voldoende en kwalitatief goed personeel te (blijven) beschikken. Het personeel zelf is doorgaans (zeer) tevreden over werken in het hbo, maar dat beeld is bij de buitenwereld niet altijd bekend. De potentiële wervingskracht van de sector wordt daarmee niet optimaal benut. De groei in de studenteninstroom is weliswaar afgezwakt, de vraag naar personeel is hierdoor niet direct afgenomen. De sector wordt geconfronteerd met vergrijzing, toename van deeltijdwerk en verschuivende studenteninstroom, waardoor de vraag naar personeel wijzigt (bijvoorbeeld meer techniek, minder lerarenopleiding). Een goede wervingskracht is noodzakelijk om het beoogde personeel binnen te halen.

Feitelijk zijn de uitdagingen voor de sector in de afgelopen jaren niet veel veranderd. De geconstateerde knelpunten uit de vorige monitor (kwalitatieve mismatch, vergrijzing, behoud personeel en diversiteit) spelen ook nu nog in meer of mindere mate een rol. Samengevat stellen we de volgende uitdagingen voor de sector vast:

- dreigende kwalitatieve mismatch;
- toenemende vergrijzing;
- behoud personeel en mobiliteit;
- toename deeltijdaanstellingen;
- verlaagde wervingskracht door onjuist beeld van de sector.

DE ARBEIDSMARKT VOOR HBO-PERSONEEL IN VOGELVLUCHT

Volume onderwijzend personeel groeit sterker dan studentenpopulatie

In 2015 werkten er 47.163 personen in het hbo, gezamenlijk vulden zij 34.957 fte in. Naast deze personen die op de loonlijst staan van de hogescholen zelf, is er naar schatting ook een flexibele schil van externe inhuur van circa tien procent (van de personele lasten).

Het personeelsbestand (in fte) is sinds 2012 sneller gestegen dan de studentenpopulatie. Zo is het aantal fte aan onderwijzend personeel met twaalf procent gestegen in de periode 2012-2015, terwijl de studentenpopulatie in die periode met vijf procent is toegenomen. Het aantal fte aan ondersteunend personeel is deze periode met twee procent gestegen. Deze stijgingen zien we ook terug in het aantal vacatures. Dat laat het afgelopen jaar een stijging zien.

Relatief veel en groeiend aandeel deeltijd

In het hbo wordt relatief veel in deeltijd gewerkt. Vergeleken met overige onderwijssectoren en umc's kent het hbo het op één na hoogste aandeel deeltijders. Er bestaat daarbij een verschil in de mate waarin men in deeltijd werkt naar geslacht. Zo werkt in 2015 in het hbo bijna de helft (48%) van de mannen in deeltijd, ten opzichte van 78 procent van de vrouwen. Twee derde van de mannen (69%) heeft een baan van minimaal 0,8 fte, tegenover de helft (53%) van de vrouwen. Onder de deeltijdwerkers (minder dan 0,8 fte) blijkt dat de vrouwen met 0,50 een gemiddeld grotere aanstellingsomvang hebben dan de mannen (0,40). Deeltijdwerk komt verder relatief vaak voor in de leeftijdsklasse 35 tot 45 jaar (70% werkt in deeltijd) en het minst onder 55-plussers (59%).

Dat in het hbo veel in deeltijd wordt gewerkt, zien we ook terug als we kijken naar het personeel met meerdere banen. Zo heeft 22 procent van het onderwijzend personeel meerdere banen. Iets meer dan de helft van deze groep (54%) is naast hbo-docent ook (zelfstandig) ondernemer (12% van het totaal aantal hbo-docenten).

Toenemende vergrijzing

Zoals we ook in de vorige monitor constateerden, is het hbo een vergrijzende sector. Daarbij is de sector iets ‘grijzer’ dan de gehele overheid. De leeftijdsopbouw van zowel onderwijzend als ondersteunend personeel is niet evenwichtig en wijst op een grote vervangingsvraag van personeel in de komende jaren.

De vervangingsvraag laat nog even op zich wachten, doordat de gemiddelde pensioenleeftijd voor het hbo de afgelopen jaren is gestegen van 63,1 jaar in 2010 tot 64,0 jaar in 2014. In het hbo gaan werknemers daarmee doorgaans later met pensioen dan in de sectoren po, vo en mbo. Het aantal 55-plussers is in de periode 2010-2015 gestegen van 10.155 naar 12.719. Dit is een stijging van 25 procent. De uitgestelde pensioenleeftijd en toenemende vergrijzing vraagt om aandacht voor het duurzaam in kunnen blijven zetten van deze groep en voor de vervangingsvraag die binnenkort volgt.

Toenemend aandeel vrouwen

In 2015 is 55 procent van het personeel in het hbo vrouw. Het aandeel vrouwen is daarmee ten opzichte van 2010 licht toegenomen (2 procentpunten). Het blijkt dat deze toename is toe te schrijven aan een zeer sterke toename van het aantal vrouwen in onderwijzende functies. Sinds 2010 is het aantal vrouwen in onderwijzende functies met 26 procent gestegen, tegenover zeven procent bij de mannen in onderwijzende functies. Hierdoor werken er in 2015 procentueel gezien evenveel mannen als vrouwen in een onderwijzende functie (beide 50%). In de ondersteunende functies werken van oudsher al vaker vrouwen: 63 procent van alle ondersteuners is vrouw, dit is niet gewijzigd in de afgelopen 5 jaar. Naast een toenemende instroom van vrouwen, blijkt ook de leeftijdsopbouw bij vrouwen gelijkmatiger te zijn dan bij mannen. Zo is het aandeel mannen in de meerderheid bij de leeftijdsgroepen ouder dan 50 jaar, terwijl het aandeel vrouwen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen jonger dan 50 jaar. Het aandeel vrouwen zal de komende jaren dan ook vermoedelijk verder stijgen. Daardoor stijgt ook het percentage deeltijdwerkers “als vanzelf” verder.

Gemiddeld opleidingsniveau onderwijzend personeel stijgt

Tussen 2010 en 2016 is het aandeel onderwijzenden in het hbo met minimaal een masterdiploma – volgens de PoMo-vragenlijst – sterk gestegen, van 63 procent naar 77 procent (meting voorjaar 2016). Tegelijkertijd weten we uit cijfers uit 2014 ook dat toendertijd circa zeven procent van de personeelsleden een master volgde of van plan was daarmee in 2015 te starten.

MOBILITEIT

Sectorale mobiliteit stabiel door de jaren heen

Uit de cijfers kunnen we vaststellen dat jaarlijks negen procent van het personeel uitstroomt en er circa tien tot twaalf procent instroomt. Daarmee is het hbo voor onderwijsbegrippen redelijk mobiel. Alleen het wo scoort hoger met een in- en uitstroom van zeventien procent in 2016. Zoomen we dieper in op de mobiliteit op hogeschoolniveau, dan constateren we een hogere mobiliteit die deels binnen de sector plaats moet vinden. De gemiddelde uitstroom is dan zeventien procent en de instroom negentien procent. Dat zou dan betekenen dat de mobiliteit tussen hogescholen ongeveer acht procent van het personeel betreft. Dat is iets lager dan het aandeel instromers dat in 2014 aangaf in de vorige functie ook in het hbo te hebben gewerkt (13%). Dat cijfer was gebaseerd op een enquête en fluctueerde door de jaren heen van drie tot dertien procent. Ook de nu gevonden acht procent is mogelijk vertekend.

Eén op de vijf zoekt andere baan

Als we kijken naar potentiële mobiliteit, dat wil zeggen de kans dat zittend personeel op zoek is naar een andere baan, blijkt dat negentien procent op zoek is naar een andere baan. Een vrijwel even grote groep (18%) heeft ook daadwerkelijk gesolliciteerd. Dit zijn echter voor een deel ook personen die niet op zoek zeggen te zijn naar een andere baan. De potentiële mobiliteit is daarmee hoger dan één op de vijf medewerkers. Uit nadere analyses blijkt vooral de mate waarin iemand ontevreden is over de baan dan wel de organisatie een trigger te zijn om een andere baan te zoeken.

MEDEWERKERVEREDENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Grote mate van tevredenheid

Als we iets kunnen vaststellen over het hbo is het wel dat de medewerkertevredenheid hoog is. Ruim acht op de tien hbo-medewerkers zijn tamelijk tot zeer tevreden over de eigen baan. Over het algemeen is men minder tevreden over de organisatie dan over de eigen baan. Zeven op de tien hbo-medewerkers zijn (tamelijk tot zeer) tevreden over de organisatie. Onderwijzend personeel blijkt gemiddeld het meest tevreden over de kwaliteit van het onderwijsprogramma, en het werk en perspectief (beide 7,5). Het minst tevreden zijn zij over de academie-/ dienstdirectie (6,2) en de werkdruk (6,3). Het ondersteunend personeel is het meest tevreden over de middelen en veiligheid, en het minst over de medezeggenschapsraad en de academie-/dienstdirectie.

Hbo-personeel beveelt relatief vaak de eigen organisatie als werkgever aan

Deze tevredenheid zien we ook terug in de zeer grote mate van beroepstrots van het hbo-personeel. Binnen onderwijzend en leidinggevend personeel zijn ruim negen op de tien personeelsleden trots op het werk (bij ondersteunend personeel is dat acht op de tien). Daarnaast is een grote meerderheid van het docerend hbo-personeel trots op hun vak (92%) en enthousiast over hun beroep (90%). Het hbo springt er hiermee in positieve zin uit in vergelijking met andere onderwijssectoren en de overheid als geheel. Dat komt onder meer tot uiting in de hoge employee Net Promoter Score (eNPS) van het hbo. Deze score laat zien hoe groot de kans is dat een medewerker de eigen organisatie aanbeveelt aan bekenden. De eNPS ligt voor het hbo 23 procentpunt boven het landelijk gemiddelde.

Imago van het hbo is goed, maar niet volledig juist

Een groot deel van de hoger opgeleiden zou een baan in het hbo overwegen. Eén op de vijf hoger opgeleiden wil er namelijk wel aan de slag en nog eens twee op de vijf twijfelen. Zij twijfelen dan met name aan de werksfeer, de mate waarin het werk inhoudelijk interessant is en het salaris. Zij verwachten bovendien dat hbo-docenten te maken hebben met een hoge werkdruk en een minder goed salaris. Bovendien verwacht men - ten onrechte - dat een onderwijsbevoegdheid nodig is om bij een hogeschool te gaan werken.

Salaris en geslacht

Het onderwijzend personeel wordt in overgrote meerderheid ingeschaald in schaal 11 of 12 (74%). Bijna een derde (32%) van de vrouwen werkt in schaal 12 of hoger, tegen bijna de helft (44%) van de docerende mannen. Dit verschil in salaris tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd; in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen meer vertegenwoordigd dan mannen.

In 2010 was nog 28% van het personeel ingeschaald in schaal 12, dat is gedaald tot 24% in 2015. Dit wordt gecompenseerd doordat schaal 11 met 3% is gegroeid tot 30% van het personeel. Een eenduidige verklaring voor de verschuiving van schaal 12 naar schaal 11 hebben we niet. Wel kan van invloed zijn dat er relatief veel docenten zijn aangenomen in de laatste vijf jaren, die dus allemaal relatief nieuw zijn in hun hogeschool. Tijdens de expertmeeting werd verder als mogelijke verklaring genoemd dat begin deze eeuw in de functieordering aan de eisen voor een docent in schaal 12 is toegevoegd dat een docent ook coördinerende taken uit moet voeren.

Als we kijken naar mannen en vrouwen in ondersteunende functies, dan werkt 58 procent van de vrouwen en 41 procent van de mannen in loonschaal 8 of lager. Wat hierbij opvalt is dat mannen verhoudingsgewijs vaker in schaal 4 en 8 zitten, terwijl vrouwen vaker in schaal 6, 7 en 8 zitten.

SOCIALE ZEKERHEID

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in het hbo structureel lager dan in het gehele onderwijs. Waar het verzuim in het hbo 4,2 procent is, bedraagt dit voor het gehele onderwijs 4,9 procent. Ongeveer 11 procent van de medewerkers heeft zich het afgelopen jaar ziek gemeld als gevolg van een hoge werkdruk.

WW

De afgelopen jaren is het aantal lopende WW-uitkeringen (ultimo 31 december) in het hbo toegenomen van 564 in 2010 tot 1.003 in 2015. Ook de instroom in de WW in het hbo stijgt (nieuwe uitkeringen startdatum tussen 1 januari en 31 december). Vooral in de jaren 2011, 2013 en 2015 namen de WW-instroom en het aantal lopende uitkeringen toe. Het aantal beëindigde uitkeringen (einddatum tussen 1 januari en 31 december) nam in 2012 en 2014 toe.

WAO/WIA

In de periode 2012-2016 is het aantal WAO/WIA'ers met 16 procent afgenomen tot 1.330 personen. De instroom in de WIA in het hbo is in diezelfde periode gestegen (24%) en het aantal beëindigde WAO/WIA uitkeringen is gedaald (34%).

1 INLEIDING

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, laat eens in de twee jaar een arbeidsmarktmonitor opstellen, die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. Het doel hiervan is om de cao-tafel en hogescholen van informatie te voorzien over de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van personeel in het hbo, en om de hogescholen te faciliteren bij het beantwoorden en oplossen van hun personele vraagstukken en knelpunten.

Deze nieuwe arbeidsmarktmonitor is in grote lijnen een update van de monitor over 2014. Dat betekent dat over het algemeen gebruik is gemaakt van dezelfde bronnen – mits deze nog beschikbaar waren – en dat het rapport zoveel mogelijk dezelfde opbouw kent. Daarmee is de vergelijkbaarheid met voorgaande jaren zo groot mogelijk gehouden.

1.1 ONDERZOEKSOPZET

Deze analyse is hoofdzakelijk gebaseerd op deskresearch, waarbij bestaande cijfers, analyses en rapportages zijn gebruikt. Deze deskresearch is aangevuld met secundaire analyses op bestaande bestanden, zoals het personeels- en mobiliteitsonderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken (PoMo 2016), en de salarisbestanden en studentenbestanden van de Vereniging Hogescholen. Een overzicht van de meest gebruikte bronnen wordt gegeven in tabel 1.1. Aanvullend worden diverse overige bronnen gebruikt, die in de teksten benoemd zullen worden.

Tabel 1.1 Gebruikte bronnen

BRON	PERIODE	OMSCHRIJVING
CBS	2005 - 2016	Statline of maatwerktabellen
Kennisbank Openbaar Bestuur	2005 - 2015	Gegevens verzameld door ministerie van BZK (2016)
Ministerie van OCW	2016	Referentieraming 2016
PoMo*	2006 - 2016	Personeels- en mobiliteitsonderzoek (2016) onder overheidssectoren. Dit is een tweejaarlijks onderzoek in opdracht van het ministerie van BZK, waarin het zittend hbo-personeel is bevraagd.
Onderzoeken Zestor	2016, 2017	Benchmarkrapport medewerkertevredenheid, Onderzoek flexibele schil in het hbo, Verzuimpaper hbo 2017
RAHO	2009 - 2015	Gegevensbestand Vereniging Hogescholen, 2013 (Excel-tabel met personeelsgegevens van vrijwel alle hogescholen). Gebaseerd op geanonimiseerde salarisgegevens.
Onderwijs Werkt!	2015	Survey onder onderwijzend personeel en directie/management (Regioplan, 2015)
Vereniging Hogescholen	2010 - 2016	Kennisbank, feiten en cijfers (Excel-draaitabellen met studentenaantallen en personeelsgegevens van vrijwel alle hogescholen)
Werkenbijhogescholen.nl	2014 - 2016	Gegevens over vacatures geplaatst op werkenbijhogescholen.nl beschikbaar gesteld door Zestor

* De data zijn afkomstig van de onderzoeksdatabase van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het POMO 2016 wordt in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitgevoerd door stichting ICTU (www.ictu.nl).

Expertmeeting

De eerste resultaten van de arbeidsmarktanalyse zijn gepresenteerd in een expertmeeting om meer kwalitatief inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt knelpunten en oplossingsrichtingen. Deze expertmeeting vond plaats in Utrecht op 30 mei 2017. Hierbij waren vertegenwoordigers van enkele hogescholen (voornamelijk HR-medewerkers en beleidsmedewerkers), vakbonden en de Vereniging Hogescholen aanwezig. De resultaten van deze expertmeeting zijn gebruikt om de focus van de monitor bij te stellen en om knelpunten in kaart te brengen.

1.2 DE CONTEXT VAN HET HBO

BELEIDSONTWIKKELINGEN

De sector hoger beroepsonderwijs - bestaande uit 37 hogescholen - bereidt zich voor op de toekomst. De uitdaging waar ze voor staan, is 'op te leiden voor leven en werken in een toenemende mate onvoorspelbare, complexe en geglobaliseerde wereld'.² Dit was de uitkomst van de HO-tour, een verkenning van de uitdagingen voor het hoger onderwijs van de toekomst, georganiseerd door het ministerie van OCW in het najaar van 2014. Uit vijf regiobijeenkomsten en aanvullende bezoeken aan instellingen in het hoger onderwijs kwam de input voor de Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025: De waarde(n) van weten.

Meer docenten voor het hoger onderwijs

Uit de HO-tour werd duidelijk dat er vier voorwaarden zijn, die een cruciale bijdrage leveren aan een hoge kwaliteit van het onderwijs:

- kleinschalige leergemeenschappen en talentprogramma's;
- rijke leeromgevingen;
- kwalitatief goede en inspirerende docenten en onderwijsleiders;
- ruimte voor onderwijsvernieuwing en experimenten.

Dit zijn voorwaarden die van invloed zijn op de arbeidsmarkt van hbo-personeel. In de Strategische Agenda vertalen deze voorwaarden zich naar het plan om meer personeelsleden aan te stellen in het hoger onderwijs, met als doel het onderwijs kleinschaliger en intensiever te maken. Het gaat hierbij volgens de minister om circa 4.000 extra personeelsleden, bestaande uit docenten, tutoren en mentoren. Daarnaast kunnen hogescholen meer lectoren aanstellen om de verwevenheid tussen onderwijs en onderzoek te versterken.

Wet studievoorschot hoger onderwijs

De middelen die voor deze investeringen in de toekomst van het hoger onderwijs worden gebruikt, komen vrij dankzij de Wet studievoorschot hoger onderwijs. Deze wet, waarmee het studiefinancieringsstelsel in het hoger onderwijs werd hervormd, is in werking getreden op 1 september 2015.³ Investeringen als gevolg van deze wet zijn mogelijk vanaf 2018. Vooruitlopend op deze investeringen hebben de hogescholen en universiteiten toegezegd in de jaren 2015, 2016 en 2017 zelf een jaarlijkse gezamenlijke investering van € 200 miljoen te doen.⁴ Ze onderschrijven de noodzaak van een kwaliteitsimpuls in het hoger onderwijs en willen ook de huidige generatie studenten, die nog niet volledig profiteren van de investeringen die mogelijk worden door het studievoorschot, meer kwaliteit kunnen bieden.

² Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025: De waarde(n) van weten.

³ Brief 'Inwerkingtreding Wet studievoorschot hoger onderwijs' van minister Bussemaker (OCW) aan de colleges van bestuur van de instellingen voor hoger onderwijs, d.d. 1 april 2015.

⁴ Kamerbrief 'Voorinvestering hoger onderwijs in het kader van het akkoord Studievoorschot' van minister Bussemaker (OCW), d.d. 11 december 2015.

De voorinvesteringen hebben betrekking op de onderwijskwaliteit (investeringen in kleinschaliger onderwijs, excellentietrajecten, doorstroombegeleiding van studenten et cetera), onderwijsgebonden onderzoek (lectoren en centers of expertise) en organisatie, omgeving en infrastructuur. Volgens de Vereniging Hogescholen is de inzet van extra docenten van groot belang voor de verdere ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.⁵ De Vereniging verwacht dan ook dat de trend van een sterkere groei van het onderwijzend personeel ten opzichte van het aantal ingeschreven studenten zal voortzetten. Als gevolg hiervan zijn volgens de Vereniging Hogescholen meer studiebegeleiding en meer contacturen mogelijk, een intensievere begeleiding bij stages en een betere doorstroming van mbo'ers naar het hbo, met als doel het studiesucces te verbeteren. Ook wordt er volgens de Vereniging Hogescholen meer geïnvesteerd in de docenten zelf, bijvoorbeeld door verdere professionalisering en het verlagen van de werkdruk.

In hoofdstuk 2 (ontwikkelingen van de studentenpopulatie) laten we zien hoe de instroom van studenten zich in de aanloop van de wet heeft ontwikkeld en na de invoering van de wet in 2015 en 2016.

Ambities hogescholen

De verdere ambities van de hogescholen kunnen, naast de uitwerking van de voorinvesteringen, ook een rol spelen voor de toekomstige arbeidsmarkt van hbo-personeel. De ambities die de Vereniging Hogescholen in haar strategische visie #hbo2025: Wendbaar & Weerbaar (mei 2015) heeft opgesteld, hebben betrekking op meer onderwijs op maat voor studenten en meer focus op onderzoek. De Vereniging heeft haar ambities als volgt geformuleerd:

- Meer honours- en excellentietrajecten binnen de bacheloropleiding, meer Associate Degree-opleidingen, meer professionele masters en meer deeltijdaanbod als belangrijke gezamenlijke onderwijsambitie richting 2025.
- Meer lectoren, meer docent-onderzoekers, meer samenwerkende lectoraten en bovenal meer onderzoeksbudget als forse versteviging van het praktijkgericht onderzoek binnen het hoger beroepsonderwijs.

De Vereniging Hogescholen stelt zich hierbij voor dat de hogescholen in 2025 een lerende cultuur hebben, met zelfbewuste docententeams en een stevige wisselwerking met het beroepsveld.

Onderzoek op hogescholen

De ambitie van de hogescholen, om meer in te zetten op lectoren en docent-onderzoekers, blijkt ook uit de *Strategische onderzoeksagenda hbo 2016-2020: Onderzoek met Impact*. Hierin zetten de hogescholen maatschappelijke uitdagingen centraal, waarbij zij zich richten op thema's die verweven zijn met de vragen en routes van de Nationale Wetenschapsagenda.

⁵ 'Brief over voorinvestering hogescholen' van de Vereniging Hogescholen aan minister Bussemaker (OCW), d.d. 7 december 2015. Bijlage van de Kamerbrief 'Voorinvestering hoger onderwijs in het kader van het akkoord Studievoorschot'.

ARBEIDSMARKT IN DE BREEDTE

Als we het hebben over de arbeidsmarkt voor hogescholen, dan hebben we het voor het overgrote deel van de functies ook over een arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. De ontwikkelingen op deze arbeidsmarkt zullen dan ook direct invloed hebben op de vraag naar en het aanbod van personeel in het hbo. De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden trekt aan. De werkgelegenheid onder hbo-afgestudeerden is van 1996 tot 2014 toegenomen met 2,6 procent, voor wo-afgestudeerden was dit 2,4 procent. Voor de periode 2015-2020 wordt een groei verwacht van 0,7 procent voor hbo-afgestudeerden en 0,8 voor wo-afgestudeerden.⁶

Niet alleen concurreert het hbo met het bedrijfsleven en andere publieke sectoren om deze hoger opgeleiden, ze leiden deze hoger opgeleiden ook op. In dat opzicht is het interessant om na te gaan hoe de arbeidsmarkt zich in de verschillende bedrijfstakken heeft ontwikkeld. In tabel 1.2 staat het totaal aantal banen (inclusief zzp) in 2011 en 2015 op de Nederlandse arbeidsmarkt weergegeven. Als we naar deze tabel kijken, dan blijkt dat de banen in de onderwijssector in 2015 zes procent van het totale aanbod uitmaken. Gemiddeld nam het totale aantal banen met één procent af. Dit geldt ook voor het onderwijs als geheel.

⁶ Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2015). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. Maastricht: ROA.

Tabel 1.2 Banen naar SBI2008-sector (2011 en 2015)*, in duizendtallen

BEDRIJFSTAKKEN/BRANCHES (SBI 2008)	2011	2015**	ONTWIKKELING 2015 t.o.v. 2011
A Landbouw, bosbouw en visserij	269	258	-4%
B Delfstoffenwinning	9	10	11%
C Industrie	819	793	-3%
D Energievoorziening	25	26	4%
E Waterbedrijven en afvalbeheer	34	33	-3%
F Bouwnijverheid	577	513	-11%
G Handel	1.529	1.533	0%
H Vervoer en opslag	419	406	-3%
I Horeca	411	449	9%
J Informatie en communicatie	284	298	5%
K Financiële dienstverlening	272	247	-9%
L Verhuur en handel van onroerend goed	92	85	-8%
M Specialistische zakelijke diensten	778	805	3%
N Verhuur en overige zakelijke diensten	1.202	1.292	7%
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	534	513	-4%
P Onderwijs	585	581	-1%
Q Gezondheids- en welzijnszorg	1.616	1.568	-3%
R Cultuur, sport en recreatie	210	215	2%
S Overige dienstverlening	239	231	-3%
T Huishoudens	50	44	-12%
Totaal	9.954	9.900	-1%

Bron: CBS Statline, 2017, bewerking Regioplan

* Voor deze tabel is een baan gedefinieerd als: "Een expliciete of impliciete overeenkomst tussen een persoon en een in Nederland gevestigde economische eenheid (een bedrijf, instelling of particulier huishouden) om gedurende een bepaalde periode of tot nader order tegen beloning werk te verrichten. De niet-bezette arbeidsplaatsen (vacatures) tellen dus niet mee in het aantal banen. Naast banen van werknemers zijn er ook banen van zelfstandigen. De persoon valt dan (al dan niet met anderen) samen met het bedrijf. Een zelfstandige kan ook meerdere banen hebben, bijvoorbeeld als iemand een autorijschool heeft en daarnaast ook werkzaam is als vertaler." (uit: CBS Statline 2017).

** De cijfers voor 2015 zijn voorlopig.

1.3 LEESWIJZER

De ontwikkelingen in de omvang en de samenstelling van de studentenpopulatie bepalen voor een belangrijk deel de arbeidsmarkt in het hbo. Daarom gaan we in hoofdstuk 2 in op de ontwikkelingen in de studentenpopulatie. Vanaf hoofdstuk 3 kijken we naar het hbo-personeel. We kijken naar omvang en samenstelling, naar persoons- en werkkenmerken en de ontwikkeling van vacatures. De mobiliteit van personeel komt in hoofdstuk 4 aan bod. Wat zijn de ontwikkelingen in de in- en uitstroom, wat zijn redenen voor indiensttreding of vertrek en welk deel van het personeel overweegt een andere baan te zoeken? Dit hangt natuurlijk samen met de werkbeleving. In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op werkbeleving van de medewerker, de beloning en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het gebruik van de socialezekerheidsregelingen komt in hoofdstuk 6 aan bod. We kijken naar ontwikkelingen in verzuim en naar WAO-/WIA- en WW-gebruik in de hbo-sector.

Tot slot benoemen we de knelpunten met betrekking tot de arbeidsmarkt waar de sector de afgelopen jaren mee te maken heeft gehad. De conclusies en discussiepunten komen in demanagementsamenvatting terug.

2 ONTWIKKELINGEN VAN DE STUDENTENPOPULATIE

Als het aantal instromende studenten toeneemt, of studenten massaal voor andere studies kiezen, beïnvloedt dit de vraag naar hbo-personeel. Zo is de financiering van het bekostigd hoger onderwijs hoofdzakelijk gebaseerd op het aantal inschrijvingen en gediplomeerden. Ontwikkelingen in het studentenaanbod zijn dan ook van belang bij het monitoren van de arbeidsmarkt voor hbo-personeel. In dit hoofdstuk staan we stil bij deze ontwikkelingen.

2.1 OMVANG VAN DE STUDENTENPOPULATIE

TOENAME AANTAL STUDENTEN

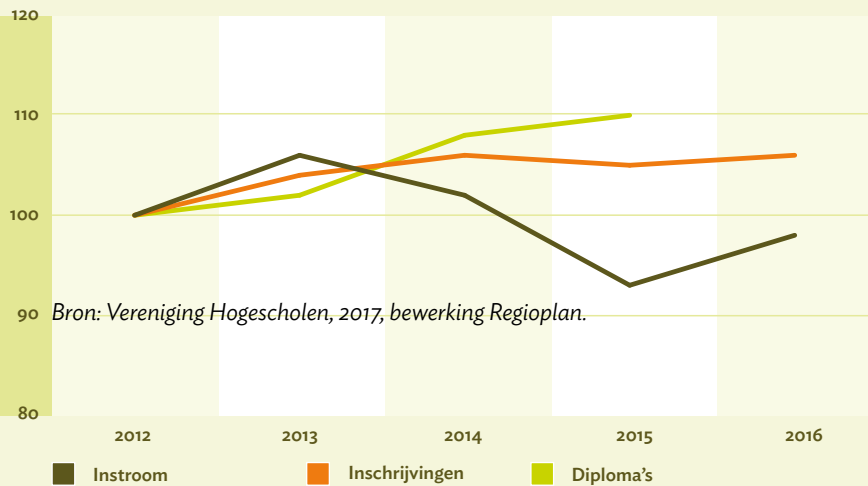
De instroom van studenten in het hbo daalde tussen 2012 en 2016 van 100.689 naar 98.809, dit is een daling van 2 procent (figuur 2.1). Nadat in 2012 het leenstelsel voor studenten werd aangekondigd, steeg de instroom van 2012 naar 2013 met 6 procent: studenten hadden er voordeel bij om te starten met hun studie voor de invoering van het leenstelsel (“boeggolf”). Van 2013 tot 2015 is de instroom gedaald met 12 procent. De Vereniging Hogescholen denkt dat deze daling voor een deel samenhangt met studenten die door het leenstelsel worden afgeschrikt.⁷ Van 2015 tot 2016 neemt de instroom van het aantal studenten weer toe met 2 procent. ResearchNed (2017, p.6) concludeert dat de doorstroom vanuit havo en vwo naar het hoger onderwijs zich inmiddels heeft hersteld. Doorstroom vanuit het mbo blijft echter nog achter.⁸

Het aantal ingeschreven studenten is gestegen met 6 procent tussen 2012 en 2016 (van 421.695 naar 446.638). Dit aantal is dus zowel relatief als absoluut harder gestegen dan het aantal instromers. Dat kan betekenen dat steeds minder studenten uitvallen uit het hbo tijdens de studie, óf dat studenten langer over hun studie gaan doen.

⁷ Persbericht Vereniging Hogescholen, dd. 8 februari 2016.

⁸ ResearchNed (2017). Monitor Beleidsmaatregelen 2015-2016, Nijmegen

Figuur 2.1 Instroom, ingeschreven studenten en aantal diploma's (2012-2016), indexcijfers (2012=100)



Bron: Vereniging Hogescholen, 2017, bewerking Regioplan.

Bron: Vereniging Hogescholen, 2017, bewerking Regioplan.

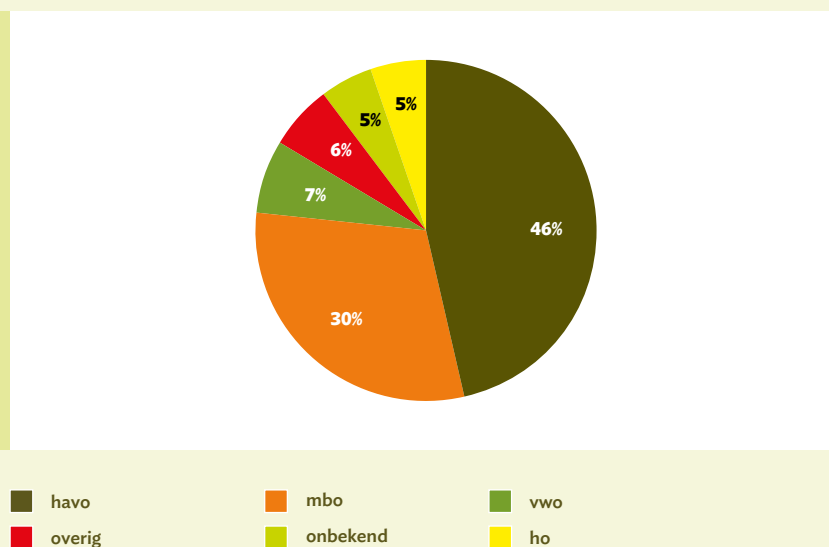
2.2 SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE

STUDENTENPOPULATIE NAAR OPLEIDINGSKENMERKEN

Vooropleiding voornamelijk havo en mbo

We zien dat instromende studenten in het hbo in 2016 voornamelijk afkomstig zijn van de havo (46%) en het mbo (30%). Tezamen vormen zij 76 procent van de instroom. Instroom vanuit de andere opleidingsniveaus, zoals vwo en hoger onderwijs, is gelijkmatig verdeeld (figuur 2.2). De opleidingsachtergrond van hbo-instromers blijkt de afgelopen jaren niet drastisch veranderd.

Figuur 2.2 Aandeel vooropleidingen in de instroom (2016)⁹



Bron: Vereniging Hogescholen, 2017, bewerking Regioplan.

Verhoogde instroom in de Bètatechniek

Uit de gegevens van Vereniging Hogescholen blijkt dat de sector Economie in 2016 net als in voorgaande jaren de grootste groep ingeschrevenen vormt (39% van het totaal). De op één na grootste opleidingssector betreft de sector Bètatechniek met 20 procent. De kleinste sector in het hbo is al jarenlang de Agro- en foodsector, goed voor 3 procent van het totaal. Het aandeel ingeschreven studenten naar opleidingssector is in de periode 2012-2016 niet substantieel veranderd. De grootste verandering is zichtbaar in de Bètatechniek; het aandeel van deze sector ten opzichte van het totaal steeg tussen 2012 en 2016 van 17 naar 20 procent. Dit is een redelijke verschuiving, die bovendien heeft geleid tot het aannemen van nieuw personeel in deze sector. Omdat dit effect langer doorwerkt, kan dit ook de komende jaren nog een groei van de vraag naar technisch geschoold personeel met zich meebrengen. Verder zijn er in de afgelopen periode weinig of geen wisselingen geweest in de populariteit van opleidingssectoren. Uiteraard zal binnen de sectoren sprake zijn van verschuivingen van de ene opleiding naar de andere en van de ene hogeschool naar de andere. Dit zal op zijn beurt de personeelsvraag beïnvloeden.

Lichte toename aandeel voltijders

In 2016 volgde 88 procent van ingeschreven studenten een voltijdsopleiding, 10 procent deeltijd en 2 procent duaal.¹⁰ Ten opzichte van 2012 zien we dat het aandeel voltijd-ingeschrevenen is toegenomen van 85 tot 88 procent, waarbij het aandeel deeltijders is gedaald van 13 procent naar 10 procent.¹¹

⁹ De Vereniging Hogescholen telt onder instroom de inschrijvingen van elke student die actief is op 1 oktober van het betreffende studiejaar en sinds 1986 nog niet eerder op die peildatum – ongeacht de bekostigingsstatus – stond ingeschreven in datzelfde type hoger onderwijs (dat wil zeggen bachelors en daaraan gekoppelde Ad's, dan wel masters en voortgezette vervolgoopleidingen).

¹⁰ Bij een duale opleiding leert de student zowel op school als op een werkplek. Een duale opleiding wordt daardoor gezien als een voltijdsopleiding waarvoor studenten in aanmerking kunnen komen voor studiefinanciering. De opleiding wordt vaak door de werkgever betaald. Vrij naar: Duaal leren: hbo-opleiding combineren met een baan (Lerenenwerken.nl, 2014).

¹¹ Bron: Vereniging Hogescholen, 2016.

Type hoger onderwijs stabiel

Het overgrote deel van de ingeschreven studentenpopulatie in het hbo volgt in 2016 een bacheloropleiding, te weten 96 procent. Het aantal masterstudenten bedraagt 3 procent en het aantal Associate-degreestudenten bedraagt 1 procent. De verhoudingen binnen het type hoger onderwijs zijn gedurende de periode 2012-2016 stabiel.

STUDENTENPOPULATIE NAAR GESLACHT EN LEEFTIJD

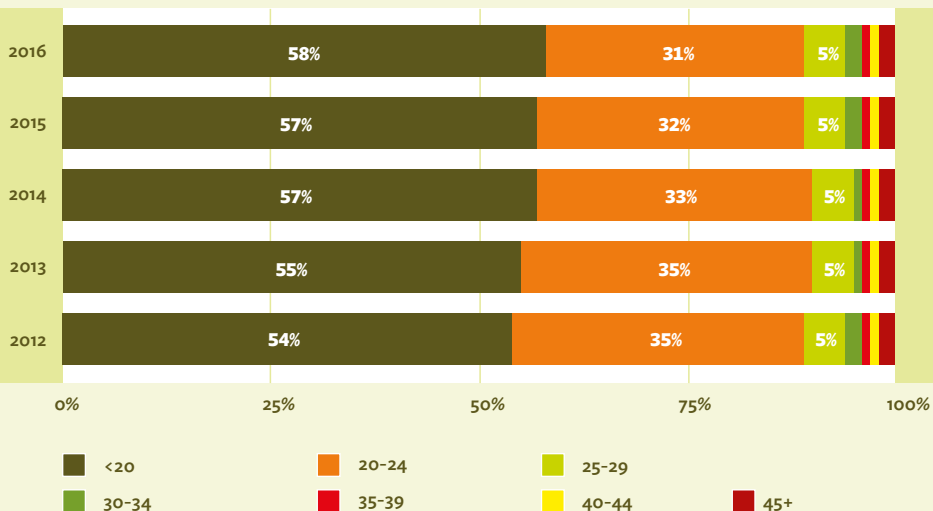
Vrouwen behalen vaker hbo-diploma

De verhouding ingeschreven hbo-studenten naar geslacht is al jarenlang relatief stabiel. Zowel in 2012 als in 2016 was 53 procent van de instromers vrouw. Wat betreft de verdeling in de behaalde diploma's naar geslacht, blijkt dat 57 procent van de gediplomeerden vrouw is. Vergeleken met de instroom- en inschrijvingenverhouding naar geslacht, behalen vrouwen dus vaker het hbo-diploma dan mannen.

Minder instroom van oudere studenten

Als we in figuur 2.3 kijken naar de ontwikkeling in instroom naar leeftijd, dan is het aandeel 'tieners' onder de studenten tussen 2009 en 2013 toegenomen van 54 procent tot 58 procent. De instroom van '20 t/m 24-jarigen' is afgenomen van 35 procent naar 31 procent. Dat betekent dat er relatief minder 'ouderen' instromen. Dit verklaart ook de daling van het aantal deeltijders.

Figuur 2.3 Instroom studenten in het hbo naar leeftijdscategorie (2012-2016)

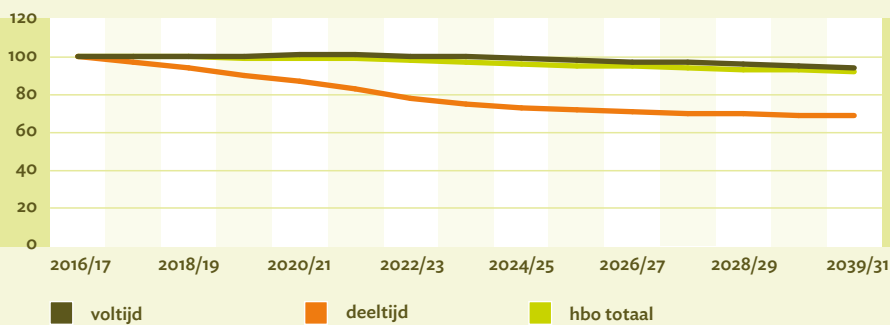


Bron: Vereniging Hogescholen, 2017, bewerking Regioplan.

2.3 VERWACHTINGEN VOOR DE KOMENDE JAREN

In de referentieramingen van het ministerie van OCW wordt een continue afname van studenten in het hbo geraamd tot en met 2030 (figuur 2.4). Verwacht wordt dat er in 2020 ongeveer 436.000 studenten ingeschreven staan. Dat is een daling van één procent ten opzichte van 2016. De verwachting is dat het studentenaantal in 2030 bijna 403.000 zal zijn, een daling van acht procent ten opzichte van 2016. De daling is met name toe te schrijven aan een relatief sterkere daling van deeltijdstudenten, alsmede aan demografische factoren. De verwachting is dat die demografische factoren na 2020 ook doorwerkt op het aantal voltijd bachelorstudenten.

Figuur 2.4 Raming studentenaantallen hbo (voltijd, deeltijd en totaal) tot en met 2030/2031 (RR2016 OCW, begroting), indexcijfers (2016/2017=100)



Bron: ministerie van OCW (2016). Referentieraming 2016. Bewerking Regioplan.

De daling in het aantal bachelorstudenten wordt in de periode 2016-2030 in bijna alle sectoren verwacht (tabel 2.1). De sterkste relatieve daling wordt verwacht bij de pabo-opleidingen (-25%), gevolgd door tweedegraads lerarenopleidingen (-16%) en de sector Sociale Studies (-14%). In de sector groen (hao) wordt een stijging verwacht van 16 procent en ook voor de sector techniek wordt groei verwacht (2%). Gemiddeld wordt een afname in bachelorstudenten van 8 procent geraamd.

Het is aannemelijk dat de groei van de techniekgerelateerde opleidingen in de werkelijkheid hoger is, gezien nieuwe opleidingsrichtingen waarbij techniek is geïntegreerd in andere opleidingen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om technische lerarenopleidingen, opleidingen in de gezondheidszorg of groene opleidingen.

Tabel 2.1 Bachelorstudenten (voltijd en deeltijd) hbo per sector (in duizenden), prognose tot en met 2030/2031¹²

	2016/17	2020/21	2030/31	VERWACHTE GROEI 2016-2020	VERWACHTE GROEI 2016-2030
Groen	11	13	13	13%	16%
Techniek	86	93	88	7%	2%
Gezondheidszorg	45	46	42	2%	-6%
Taal & cultuur	14	14	12	-1%	-9%
Economie	155	152	139	-2%	-10%
Sociale Studies	66	63	57	-5%	-14%
Tweedegraads lerarenopleidingen	30	29	26	-4%	-16%
Pabo	19	16	14	-17%	-25%
Totaal	427	425	392	-1%	-8%

Bron: ministerie van OCW (2016). Referentieraming 2016. Bewerking Regioplan.

Inzicht in het aantal buitenlandse studenten in het hbo wordt verzorgd door het Nuffic (Internationalisering in beeld, 2015). Het aandeel buitenlandse studenten in het hbo is redelijk stabiel over de afgelopen jaren, in 2014-2015 was dit 6,5 procent. Het belangrijkste herkomstland was Duitsland. Volgens Nuffic zorgt het Nederlandse kunstonderwijs ervoor dat het vakgebied taal & cultuur relatief gezien het meest internationaal is. Absoluut gezien zitten de meeste buitenlandse studenten in het vakgebied Economie.

¹² De referentieramingen houden rekening met tijdelijke effecten van nieuw ingevoerde beleidsmaatregelen. Bij het berekenen van de trend wordt uitgegaan van het 12-jaars gemiddelde. In 2015 waren de gerealiseerde aantallen studenten in het hbo harder gedaald dan verwacht. Hierbij wordt uitgegaan van een incidenteel effect van de extra ingangstoets voor de Pabo en de wijziging van het studievoorschot voor de doorstroom van met name mbo naar hbo. Omdat de verwachting is dat de doorstroom naar het hbo zich zal stabiliseren, wordt in de ramingen van 2016 eenmalig gecorrigeerd voor deze uitschieter naar beneden. Uit: ministerie van OCW (2016). Referentieraming 2016.

2.4 SAMENVATTING

De instroom van studenten schommelde de afgelopen jaren behoorlijk, waarschijnlijk als gevolg van de invoering van het leenstelsel. Tussen 2012 en 2016 is het aantal instromende studenten gedaald met twee procent. Het totaal aantal ingeschreven studenten is tussen 2012 en 2016 met bijna 6 procent toegenomen. Het aantal ingeschreven studenten stijgt op macroniveau minder hard dan de stijging van personeelsleden in het hbo.

De vooropleiding van instromende hbo'ers betreft voornamelijk havo (46%) en mbo (30%). Er zijn de laatste jaren nauwelijks wijzigingen in gekozen opleidingssectoren, maar uiteraard zal er sprake zijn van verschuivingen tussen opleidingen en hogescholen.

Volgens de referentieramingen van het ministerie van OCW wordt de komende jaren in eerste instantie een (beperkte) terugval in de studentenaantallen verwacht, veroorzaakt door een afname van deeltijdstudenten. In 2030/2031 zal het aantal studenten met gemiddeld 6 procent zijn gedaald ten opzichte van het jaar 2016/2017. Wel zullen daarbij verschillen optreden tussen sectoren. De daling in het aantal bachelorstudenten wordt in de periode 2016-2030 in bijna alle sectoren verwacht. De sterkste relatieve daling wordt verwacht bij de pabo-opleidingen (-25%), gevolgd door tweedegraads lerarenopleidingen (-16%) en de sector Sociale Studies (-14%). Hiertegenover staat dat de sector groen en de sector techniek te maken krijgen met een groei. Het gevolg hiervan is dat de personele vraag per sector verschilt.

Krimp academie mens & maatschappij

De Academie Mens & Maatschappij (AMM) werd door verschillende oorzaken geconfronteerd met een krimpscenario. In eerste instantie is hier zoveel mogelijk op geanticipeerd door tijdelijke contracten niet te verlengen en vrijwillig vertrekkende medewerkers niet één op één te vervangen. Toen bleek dat de financiële begroting voor het kalenderjaar 2017 opnieuw een grote uitdaging liet zien, is besloten over te gaan tot een “revitalisering”. Onder de revitalisering vielen een aantal maatregelen met als doel vrijwillige mobiliteit binnen de academie sterker op gang te brengen, waardoor de benodigde krimp op vrijwillige basis werd gerealiseerd en de betrokken medewerkers een positieve nieuwe uitdaging konden aangaan binnen of buiten Saxion.

De twee belangrijkste maatregelen waren het bij vacatureruimte toekennen van een formele voorrangpositie aan alle medewerkers van AMM ten opzichte van overige kandidaten. Dit effect werd versterkt door alle potentieel passende en uitdagende vacatures proactief te verspreiden binnen de academie in plaats van deze enkel op intranet te plaatsen zoals normaliter het geval was. Ook zijn er eenmalig extra financiële middelen beschikbaar gesteld, ter ondersteuning tot het komen van maatwerkafspraken tussen het management van de academie en medewerkers die open stonden voor vertrek. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het volgen van een opleiding of een klein startkapitaal voor het opstarten van een eigen onderneming. Uitgangspunt was dat een financiële facilitering door Saxion mogelijk gemaakt werd, indien dit leidde tot (gedeeltelijk) ontslag door de medewerker.

De revitalisering startte formeel op 1 januari 2017 en zou eindigen op 1 september 2017. De einddatum kon echter naar voren worden geschoven, omdat mobiliteit binnen de academie razendsnel op gang kwam en de benodigde formatiekrimp al eerder was bereikt. Op 1 augustus 2017 hadden vijf medewerkers een andere functie gevonden binnen Saxion, drie medewerkers een andere functie buiten Saxion en voor zes medewerkers was een maatwerkafpraak gemaakt die leidde tot (deeltijd)ontslag. In totaal is dus 7% van de academie mobiel geworden.

Succesfactoren van de revitalisering waren de verhoogde focus op (het belang van) mobiliteit an sich in combinatie met het bieden van mogelijkheden om mobiel te worden. Zowel qua aanbod van mogelijke passende functies als qua tijd die de organisatie vrijmaakte om mensen hierin te ondersteunen. Dit maakte dat er relatief minder gebruik hoefde te worden gemaakt van het extra vrijgemaakt budget, dan vooraf werd geschat. Een nadelig maar lastig te voorkomen bijeffect van de revitalisering was het feit dat er in korte tijd zoveel (kwalitatief goede) mensen mobiel werden. Hierdoor moesten tijdelijke vervangingsvacatures worden gesteld, om het onderwijs goed draaiende te houden. De uitdaging ligt er nu voor de academie om verdere stappen te maken in strategische personeelsplanning en daarbij ontwikkeling en mobiliteit blijvend onderwerp van gesprek te laten zijn.

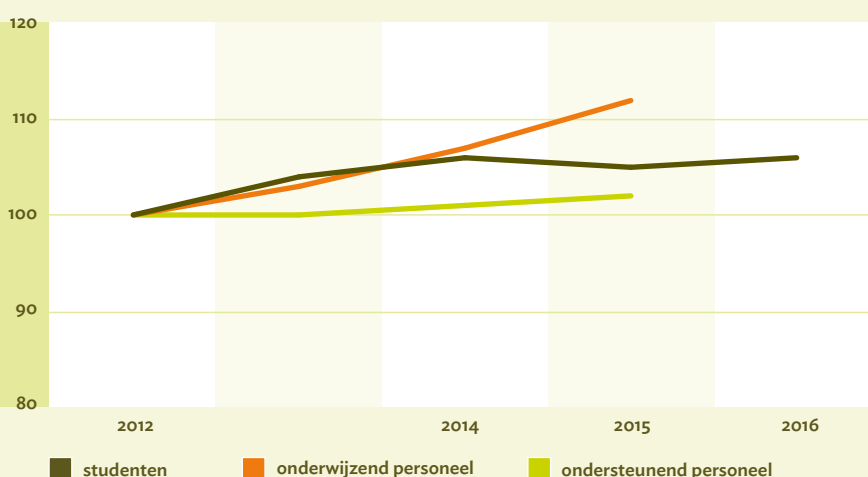
3 ONTWIKKELINGEN IN HET PERSONEELSBESTAND

In dit hoofdstuk komen de (ontwikkeling in) omvang en samenstelling van het personeelsbestand in het bekostigd hbo aan de orde. Daarbij gaat het onder meer om het aantal personeelsleden, de functies, de aanstellingsomvang en achtergrond als geslacht en leeftijd. Ook kijken we naar het aantal functies en het opleidingsniveau.

3.1 RATIO STUDENT-PERSONEEL

Het aantal ingeschreven studenten is tussen 2012 en 2015 toegenomen met 5 procent (figuur 3.1). Tussen 2012 en 2015 is het indexcijfer van onderwijzend personeel toegenomen met 12 procent, het aandeel ondersteunend personeel is toegenomen met 2 procent. In 2015 werkte er gemiddeld één voltijd docent per 20,8 ingeschreven studenten en was er één voltijd hbo-personeelslid per 12,7 studenten.

Figuur 3.1 Ontwikkeling aantal ingeschreven studenten en aantal docenten en aantal ondersteunende hbo-werknemers in fte's (2012-2016), indexcijfers (2012=100)*



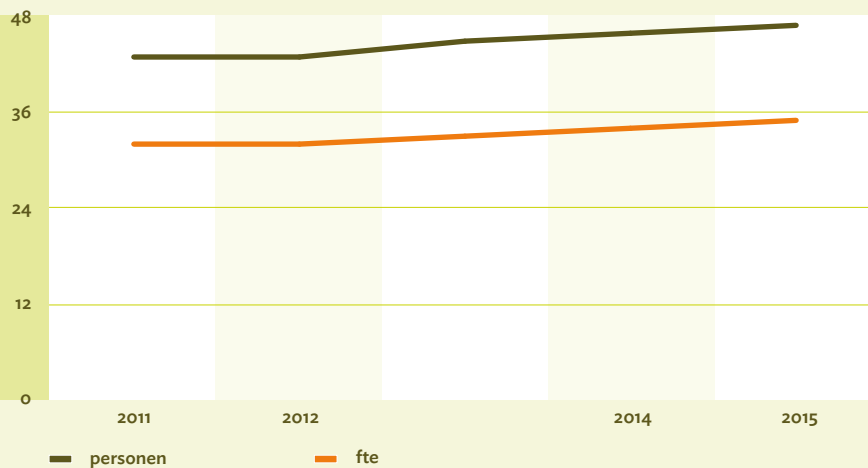
* Voor 2013 ontbreken de personeelsgegevens van een zestal hogescholen. Om deze reden is 2013 als jaar niet meegenomen in de personeelsontwikkeling. In plaats daarvan is een rechte lijn getrokken tussen de gegevenspunten van 2012 en 2014.

Bron: Vereniging Hogescholen, 2017, bewerking Regioplan

3.2 ONTWIKKELING VAN DE OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

In 2015 werkten er 47.163 personen in het hbo, gezamenlijk vulden zij 34.957 fte in. Het personeelsbestand in het hbo is al jarenlang gestaag groeiende (figuur 3.2). De groei in personen bedraagt 9 procent over de periode 2011-2015. De groei in fte is 8 procent over diezelfde periode. Zoals we in de vorige paragraaf zagen, neemt de personeelsomvang harder toe dan de studentenpopulatie.

Figuur 3.2 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo, aantallen personen en fte in duizenden (2011-2015)*



* Voor 2013 ontbreken de personeelsgegevens van een zestal hogescholen. Om deze reden is 2013 als jaar niet meegenomen in de personeelsontwikkeling.

Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

3.3 SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

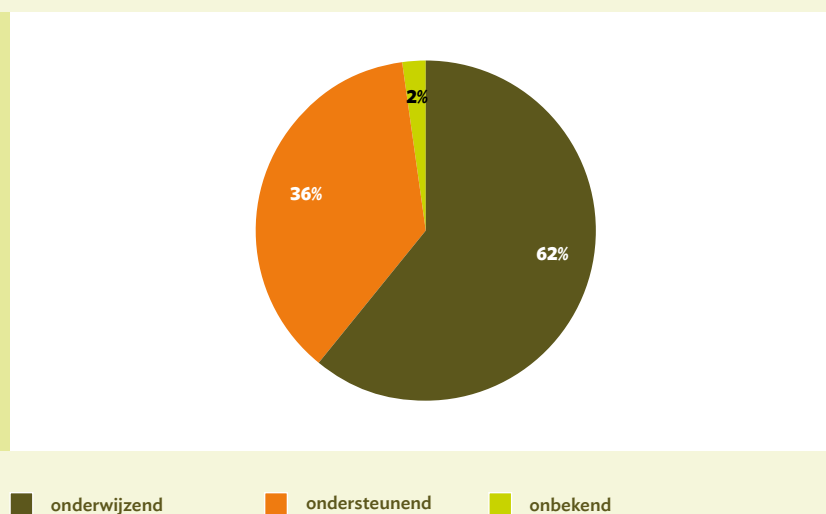
In deze paragraaf gaan we eerst dieper in op de opbouw van het personeelsbestand naar kenmerken van het werk, zoals functie en dienstverband. Vervolgens bekijken we de verdeling van het personeelsbestand naar persoonskenmerken, zoals bijvoorbeeld geslacht of leeftijd.

PERSONEELSBESTAND NAAR KENMERKEN WERK

Functie

Het personeelsbestand in het hbo is ruwweg in te delen in onderwijzend en onderzoekspersoneel (DOP of OP) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP).¹³ Ruim zes op de tien werknemers in het hbo zijn werkzaam in een onderwijzende functie (figuur 3.3).¹⁴ Deze verhouding is de afgelopen jaren in personen weinig veranderd.¹⁵ De toename van hbo-personeel (zie figuur 3.2) vindt dus zowel onder onderwijzend als ondersteunend personeel plaats. In fte heeft wel een lichte verschuiving plaatsgevonden richting meer onderwijzend personeel (van 58% in 2011 naar 61% in 2015). Dat komt ook overeen met de geconstateerde stijging van hbo-personeel in figuur 3.1.

Figuur 3.3 Personeelsbestand hbo naar functiecategorie (in personen 2015)



Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

13 Indeling zoals toegepast in salarisadministratiegegevens, beschikbaar gesteld door Vereniging Hogescholen.

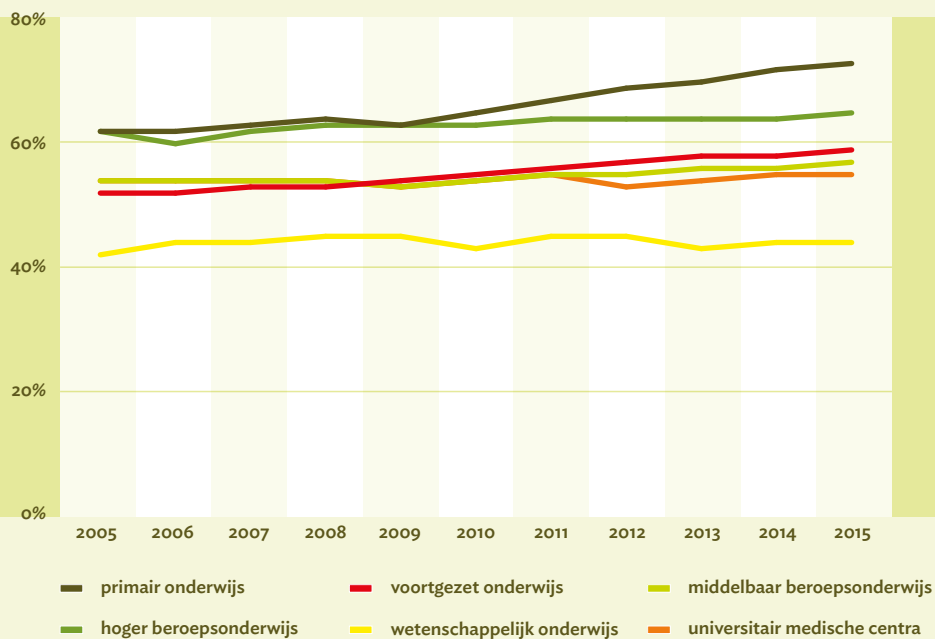
14 Voor het gemak wordt vanaf hier niet meer over 'DOP' of 'docerend en onderzoekspersoneel' gerapporteerd, maar over 'onderwijzend personeel'. 'OBP' wordt benoemd als 'ondersteunend personeel'.

15 Verhouding van de afgelopen jaren is berekend op basis van de bekende aantallen onderwijzend en ondersteunend personeel. De groep 'onbekend' is in de berekening van de verhouding van de afgelopen jaren buiten beschouwing gelaten.

Arbeidsduur

In het hbo wordt relatief veel in deeltijd gewerkt (figuur 3.4). Vergeleken met overige onderwijssectoren en umc's kent het hbo het op één na hoogste aandeel deeltijders. Het primair onderwijs kent in 2015 relatief de meeste werkzame personen in deeltijd (73%), het hbo volgt met 65 procent. In het wetenschappelijk onderwijs wordt relatief het minst in deeltijd gewerkt (44%).

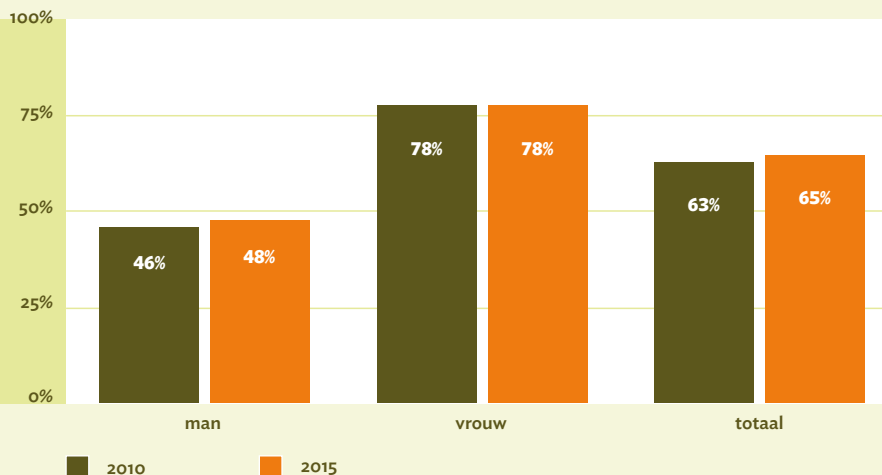
Figuur 3.4 Werkzame personen in po, vo, mbo, hbo, wo en umc's naar arbeidsduur, percentage deeltijders, peildatum 31 december (2005-2015)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, bewerking Regioplan

Er bestaat een verschil in de mate waarin men in deeltijd werkt naar geslacht. Zo werkt in 2015 in het hbo bijna de helft (48%) van de mannen in deeltijd, ten opzichte van 78 procent van de vrouwen. Ten opzichte van 2010 is het percentage deeltijdwerkers (uitgedrukt in aantallen personen) nauwelijks gewijzigd (figuur 3.5).

Figuur 3.5 Percentage deeltijdwerkers (uitgedrukt in aantal personen, niet in fte) in het hbo naar geslacht (2010 en 2015)

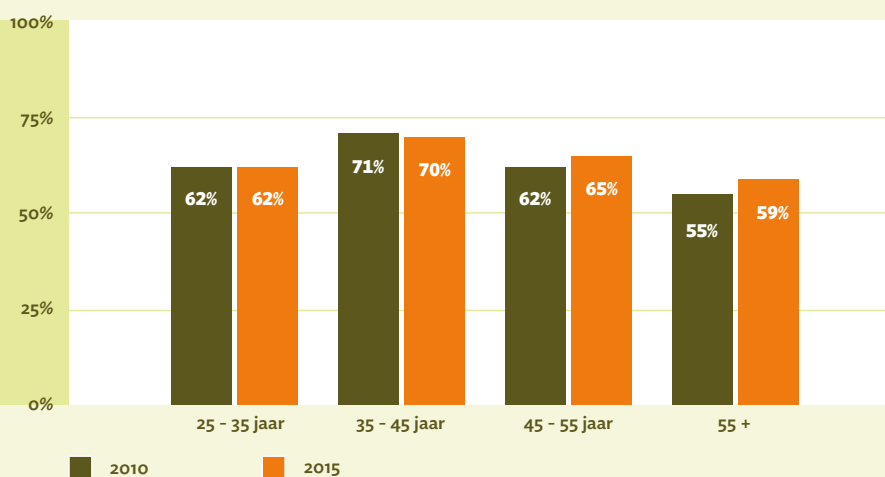


Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016, bewerking Regioplan

Naast sekseverschillen zijn er ook leeftijdsverschillen waarneembaar als het gaat om het percentage deeltijdwerkers (figuur 3.6).

Deeltijdwerk komt in 2015 relatief vaak voor in de leeftijdsklasse 35 tot 45 jaar (70% werkt in deeltijd).¹⁶ Onder 55-plussers komt deeltijdwerk het minst frequent voor (59%). Vergeleken met 2010 zien we voor deze leeftijdsklasse wel een (geringe) toename in deeltijdwerkers, van 55% naar 59%. Deze toename hangt mogelijk samen met een toegenomen gebruik van flex-pensioen. Het is mogelijk dat personeel dat gebruik maakt van de Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP) of Werktijdvermindering senioren (WVS) na afloop van de periode waarin gebruikt werd gemaakt, in dienst blijven. Ze zijn dan, conform de cao, wel verplicht om voor de omvang van de regeling uit dienst te treden.

Figuur 3.6 Percentage deeltijdwerkers (uitgedrukt in aantal personen, niet in fte) in het hbo naar leeftijdsklassen (2010 en 2015)

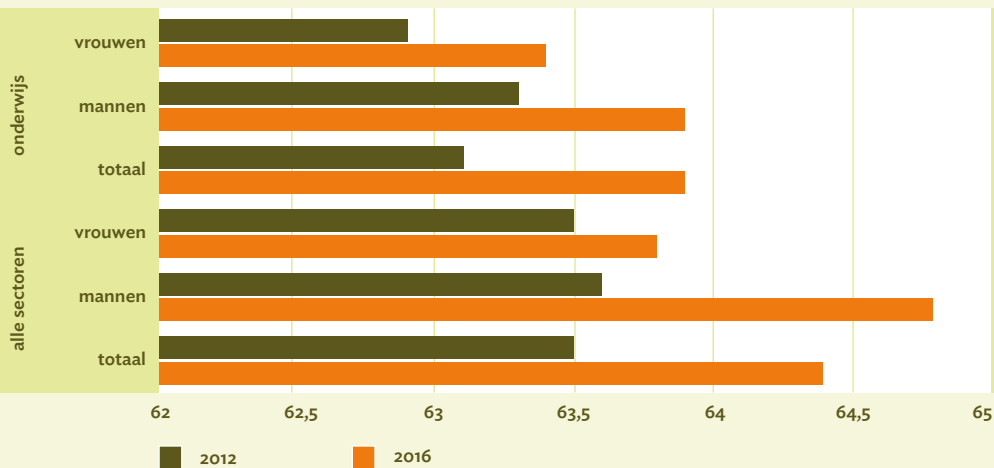


Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016, bewerking Regioplan

Met ingang van 2013 is de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd ingegaan. Hiermee wordt de pensioenleeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 in 2023 om vervolgens gekoppeld te worden aan de stijging van de levensverwachting. De feitelijke pensioenleeftijd is over de gehele arbeidsmarkt de laatste jaren aan het stijgen. Wat hierbij opvalt, is dat de gemiddelde pensioenleeftijd van mannen harder stijgt dan die van vrouwen (figuur 3.7). In 2012 gingen vrouwen die werkzaam zijn in de onderwijssector gemiddeld vijf maanden eerder met pensioen dan mannen, in 2016 is dit verschil opgelopen tot een jaar. In 2014 ligt de gemiddelde uittredeleeftijd in het hbo (64,0, was 63,1 in 2010) hoger dan in de rest van het onderwijs, op het wo (64,4) na. In het primair onderwijs (63,2) is de gemiddelde uittredeleeftijd het laagst, gevolgd door het mbo (63,6) en het voortgezet onderwijs (63,8). Hierbij zijn ons geen cijfers bekend over het verschil tussen mannen en vrouwen.

¹⁶ Deeltijdwerken komt het vaakst voor onder de categorie jonger dan 25 jaar (88% in 2015), wat verklaard kan worden door de inzet van surveillanten en studentassistenten. Daarom wordt deze leeftijdscategorie hier buiten beschouwing gelaten.

Figuur 3.7 Gemiddelde pensioenleeftijd naar geslacht voor de sector onderwijs en alle sectoren, 2012 en 2016



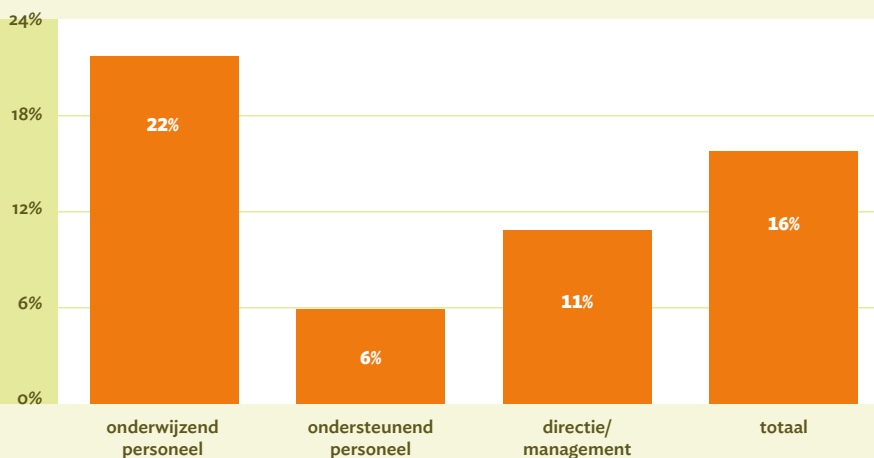
Bron: CBS Statline, 2017, bewerking Regioplan

Het werken in deeltijd lijkt de sector wel aantrekkelijk te maken voor een specifieke groep werknemers. In het hbo is namelijk 92 procent van de medewerkers tevreden over de contracturen (PoMo 2016).

Meerdere banen

Dat in het hbo veel in deeltijd wordt gewerkt, zien we ook terug als we kijken naar het personeel met meerdere banen. Zo heeft 22 procent van het onderwijzend personeel meerdere banen (figuur 3.8). Iets meer dan de helft van deze groep (54%) is naast de baan als hbo-docent ook (zelfstandig) ondernemer (12% van het totaal aantal hbo-docenten). Ongeveer vier procent van de docenten werkt in de marktsector en vijf procent heeft een andere baan bij de overheid. De overige personen met meerdere banen (1 %) hebben deze banen bij dezelfde werkgever.

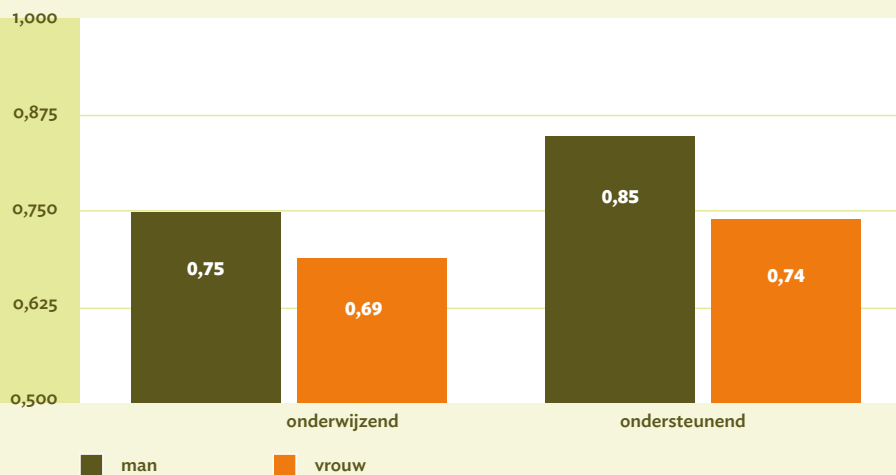
Figuur 3.8 Aandeel van het personeel in het hbo dat meerdere werkgevers heeft, naar functie, 2016



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

De groep docenten met meerdere werkgevers bestaat voor 29 procent uit personeel dat korter dan vijf jaar in dienst is bij het hbo. De groep is daarmee enigszins oververtegenwoordigd, aangezien 23 procent van het totale hbo- personeel korter dan vijf jaar in dienst is. De verhouding tussen mannen en vrouwen binnen deze groep is nagenoeg gelijk. Het betreft met name personeel ouder dan 35 jaar, waarbij de groep in de leeftijdscategorie 35 tot 45 het grootst en oververtegenwoordigd is (35% van de docenten met meerdere werkgevers valt in deze leeftijdscategorie, tegenover 26% van het totale hbo-personeel).¹⁷

Figuur 3.9 Gemiddelde aanstellingsomvang hbo-personeel in fte, naar geslacht (2015)



Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

Aanstellingsomvang

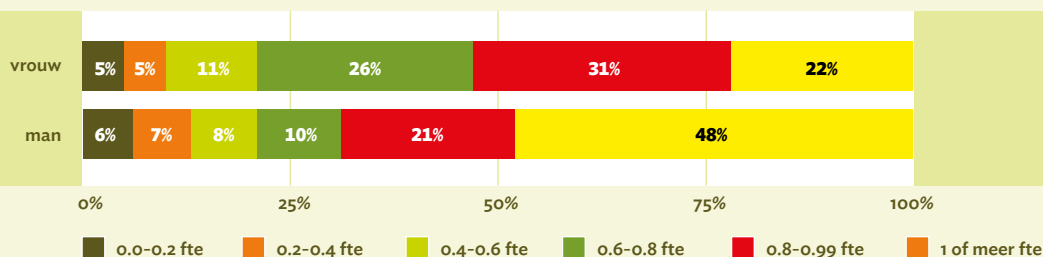
In algemene zin ligt de aanstellingsomvang van ondersteunend personeel hoger dan van onderwijzend personeel (zie figuur 3.9). Ook ligt de aanstellingsomvang van mannen boven die van vrouwen, maar het verschil is veel kleiner dan verwacht. Dit wordt hieronder nader uitgezocht. Tussen 2011 en 2015 is de gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht en functietype redelijk stabiel.

Als we de gemiddelde aanstellingsomvang van alleen de deeltijders berekenen, dat wil zeggen alleen de mensen die een baan hebben van minder dan 0,8 fte, dan blijkt in 2015 de deeltijdfactor 0,46 fte. Hierin is een verschil waarneembaar tussen mannen (gemiddeld 0,40 fte) en vrouwen (gemiddeld 0,50 fte). Vrouwen werken weliswaar vaker dan mannen in deeltijd, maar hebben dan dus een hogere deeltijdfactor. Dit komt ook naar voren in figuur 3.10.

¹⁷ Bron leeftijdsverdeling: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016

Twee derde van de mannen (69%) heeft een baan van minimaal 0,8 fte, tegenover de helft (53%) van de vrouwen. Als je alleen naar de cijfers voor onderwijzend personeel kijkt, dan blijkt 51% van de vrouwen een baan van minimaal 0,8 fte te hebben tegenover 65% van de mannen.

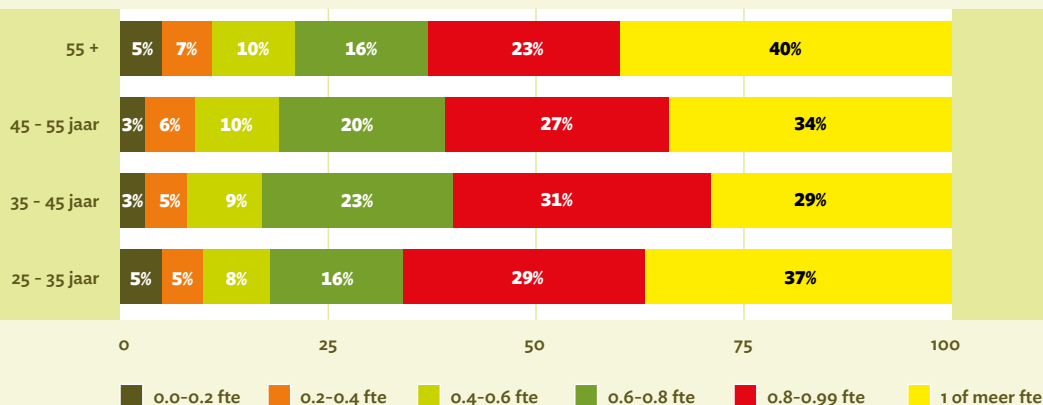
Figuur 3.10 Verdeling aanstellingsomvang hbo-personeel in categorieën, naar geslacht, in personen (2015)



Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

Medewerkers tussen de 35 en 55 (figuur 3.11) werken iets vaker dan de jongeren en de ouderen in deeltijd (dat wil zeggen, minder dan 0,8 fte). Wel hebben ze een iets grotere aanstellingsomvang.

Figuur 3.11 Verdeling aanstellingsomvang hbo-personeel in categorieën, naar leeftijd, in personen (2015)



Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

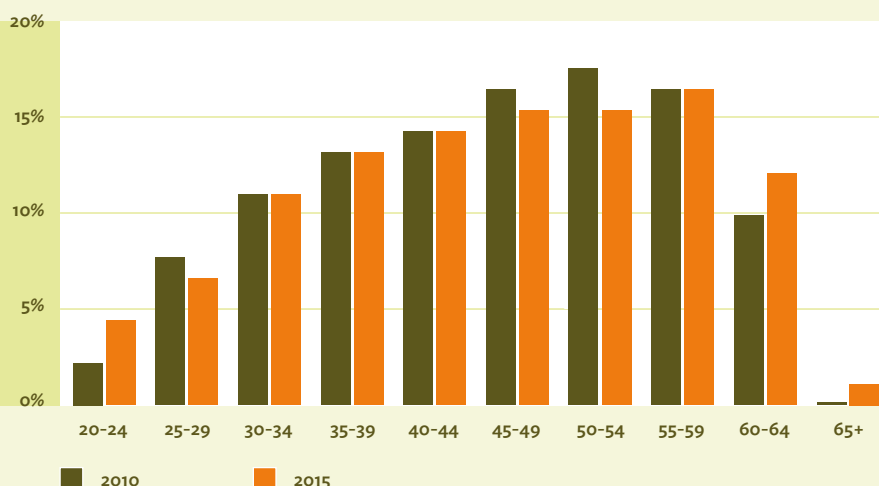
PERSONEELSBESTAND NAAR PERSOONSKENMERKEN

Leeftijd

In het hbo is de gemiddelde uittredeleeftijd gestegen van 63,1 in 2010 naar 64,0 in 2014.¹⁸ Dit zien we terug in de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel (figuur 3.12): het percentage 60- tot en met 64-jarigen in het onderwijs is gestegen van 9 procent in 2010 naar 11 procent in 2015. Het aantal 55-plussers is in de periode 2010-2015 gestegen van 10.155 naar 12.719. Dit is een stijging van 25 procent. Het aantal fte in deze leeftijdsklasse, is met eenzelfde percentage gestegen. Dat wordt verklaard omdat het totale personeel in het hbo groeit, en binnen dat personeel het aandeel 55-plussers groeit.

¹⁸ www.stamos.nl

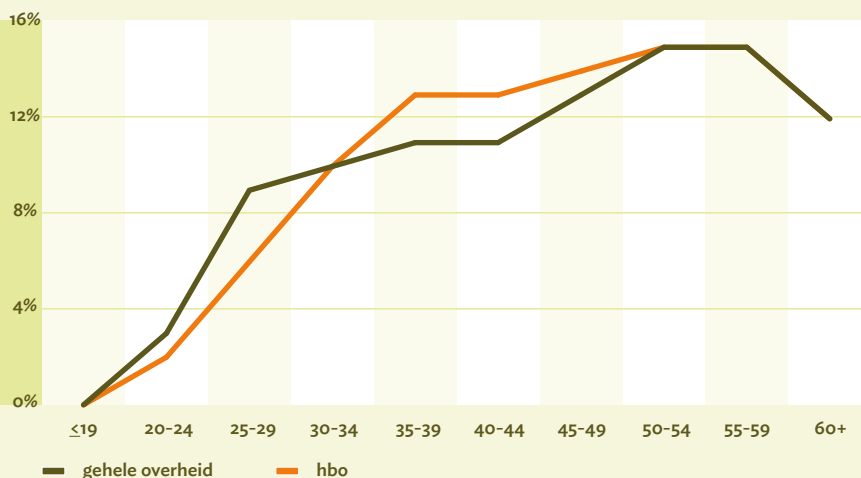
Figuur 3.12 Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel in aantal personen (2010, 2015)



Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

Wanneer we de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel vergelijken met de opbouw van het gehele overheids personeel, dan zien we in grote lijnen dezelfde opbouw (figuur 3.13). In het hbo werken relatief minder jongeren tot 30 jaar en meer 30- tot 50-jarigen in vergelijking met de gehele overheid.

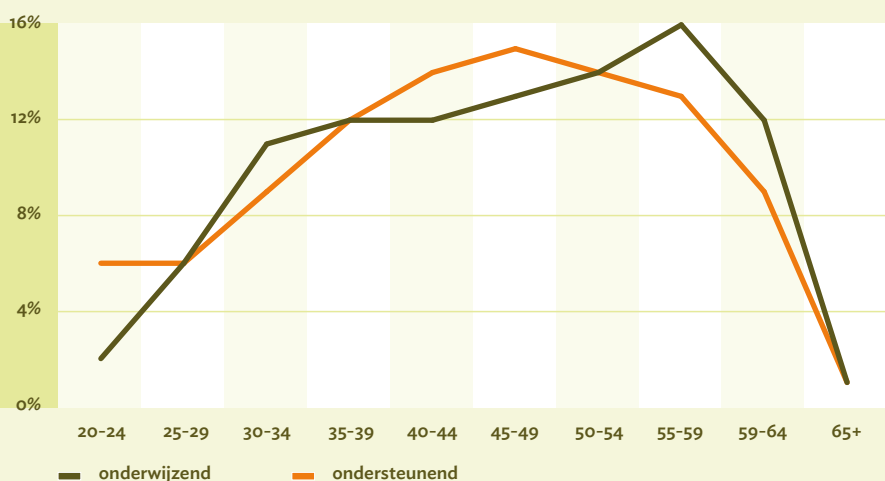
Figuur 3.13 Leeftijdsopbouw personeel in het hbo en gehele overheid (2015)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016, bewerking Regioplan

De leeftijdsopbouw binnen het hbo, gespecificeerd naar functietype (figuur 3.14), toont dat werknemers tussen de 20 en 30 jaar en tussen de 40 en 50 jaar vaker ondersteunend dan onderwijzend personeel betreffen. De leeftijdsopbouw van beide functiecategorieën is niet evenwichtig en wijst op vergrijzing van het personeelsbestand. 29 procent van het onderwijzend personeel is ouder dan 55 jaar.

Figuur 3.14 Leeftijdopbouw personeelsbestand in het hbo naar functie, exclusief 'onbekend' (2015)

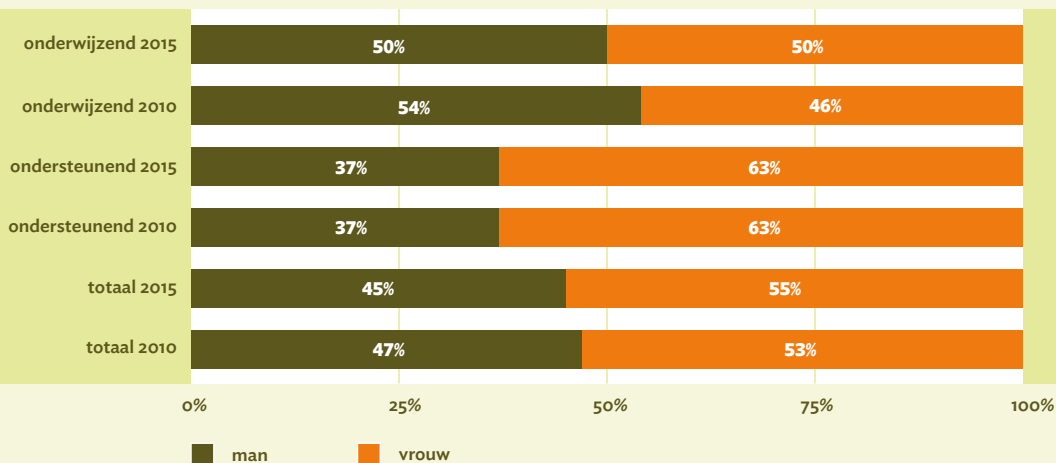


Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

Geslacht

In 2015 is 55 procent van het personeel in het hbo vrouw (zie figuur 3.15).¹⁹ Het aandeel vrouwen is daarmee ten opzichte van 2010 licht toegenomen (2 procentpunten). Deze toename is toe te schrijven aan een toenemend aantal vrouwen in onderwijzende functies. Sinds 2010 is het aantal vrouwen in onderwijzende functies met 26 procent gestegen, tegenover zeven procent bij de mannen in onderwijzende functies. Hierdoor werken er in 2015 procentueel gezien evenveel mannen als vrouwen in een onderwijzende functie (beide 50%). In de ondersteunende functies werken vaker vrouwen: 63 procent van alle ondersteuners is vrouw. Deze verhouding is niet gewijzigd tussen 2010 en 2015.

Figuur 3.15 Hbo-personeel naar geslacht en functie, in personen, excl. 'onbekend' (2015)

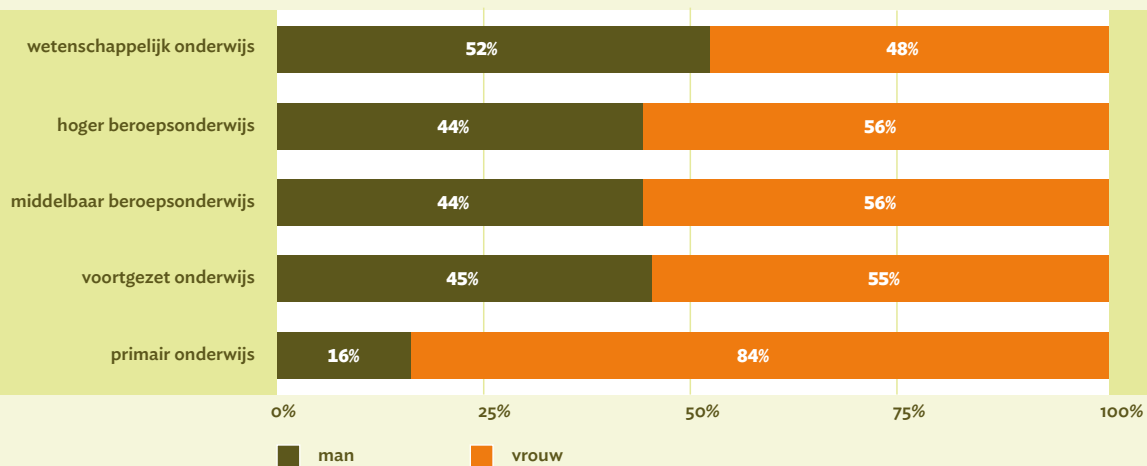


Bron: Vereniging voor Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

¹⁹ In fte's is de man-vrouwverhouding in het hbo 47 : 53% in 2015.

Wanneer we het aandeel vrouwen in het hbo vergelijken met overige sectoren, dan is dit ongeveer gelijk aan het vo en mbo (figuur 3.16). Het wo kent een lager percentage vrouwen (48%), terwijl vrouwen in het po vele malen sterker zijn vertegenwoordigd (84%).

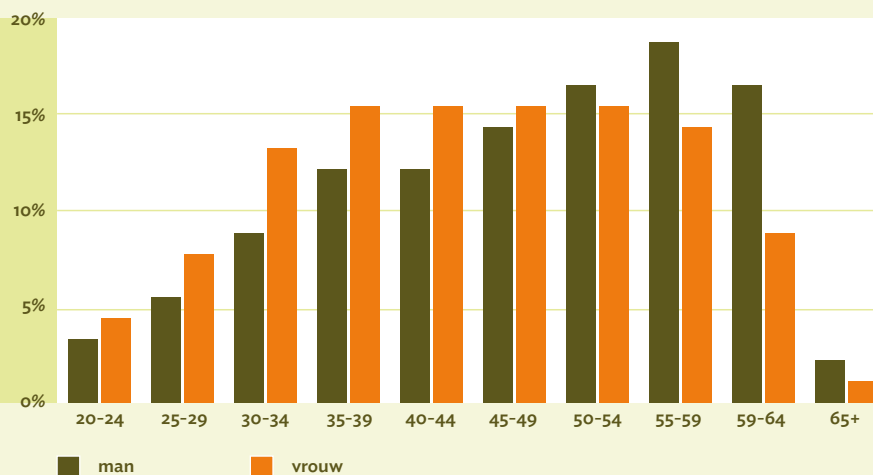
Figuur 3.16 Man-vrouwverhouding naar onderwijssector (2015)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016, bewerking Regioplan

De leeftijdsopbouw in het hbo is bij vrouwen gelijkmatiger dan bij mannen (zie figuur 3.17). We zien dat het aandeel mannen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen ouder dan 50 jaar, terwijl het aandeel vrouwen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen jonger dan 50 jaar.

Figuur 3.17 Leeftijdsopbouw hbo-personeel naar geslacht (2015)



Bron: Vereniging voor Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

Etniciteit

De verhouding ingeschreven studenten naar etniciteit is tussen 2012 en 2016 nauwelijks veranderd. Niet-westerse allochtone hbo'ers vormen 16 procent van de populatie en westerse allochtonen 11 procent in 2016 (Vereniging Hogescholen, 2017).

Van het hbo-personeel is 5 procent van niet-westerse allochtone afkomst in 2014 (Kennisbank Openbaar Bestuur, 2016). Dit aandeel is lager dan onder de studentenpopulatie.

In totaal heeft 16 procent van het hbo-personeel in 2014 een allochtone afkomst (waarvan 5 procent niet-westers). Dit is meer dan in het primair onderwijs (9%), voortgezet onderwijs en mbo (beide 14%). Het percentage werknemers met een allochtone afkomst is in het wetenschappelijk onderwijs 29 procent, wat wordt verklaard door internationale docenten en promovendi.

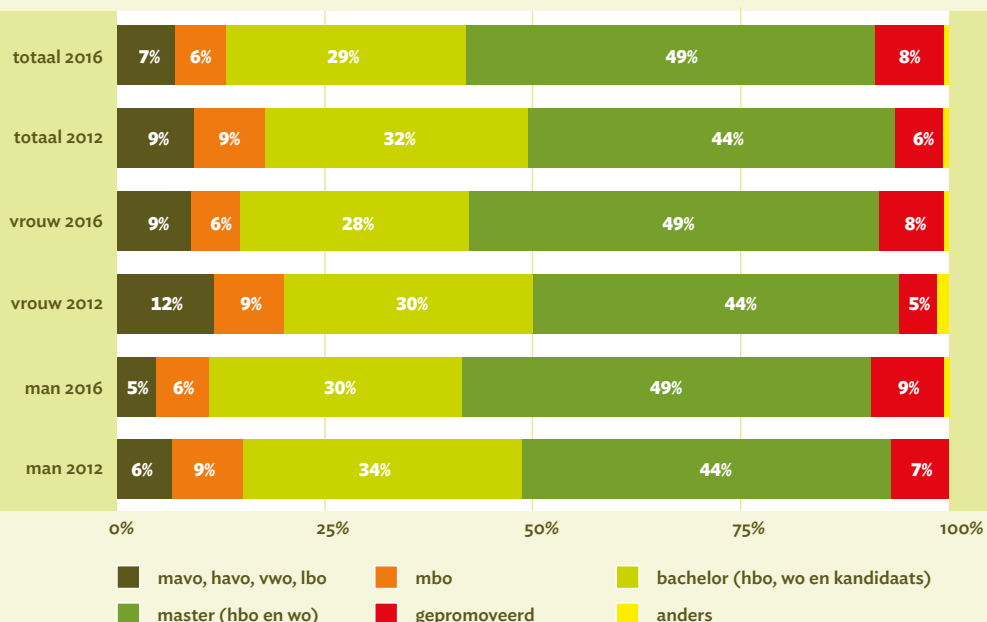
Wanneer we de in- en uitstroom van hbo-personeel naar etniciteit bekijken, zien we dat 6 procent van de uitstromers niet-westers allochtoon is, tegenover 7 procent van de instroom.

Opleidingsniveau

Volgens PoMo 2016 heeft anno 2016 meer dan de helft (57%) van het hbo-personeel een masteropleiding gevolgd of is gepromoveerd. Dit percentage is voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Verder heeft ongeveer 30 procent een bacheloropleiding gevolgd en is een vijfde opgeleid op mbo-niveau.

Hoewel enige voorzichtigheid is geboden bij het maken van vergelijkingen tussen 2012 en 2016, het betreft immers gegevens uit een enquête, lijkt het opleidingsniveau in het hbo gestegen. Zowel bij mannen als vrouwen is het percentage masteropgeleiden en gepromoveerden in 2016 hoger dan in 2010.

Figuur 3.18 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar geslacht (2012 - 2016)

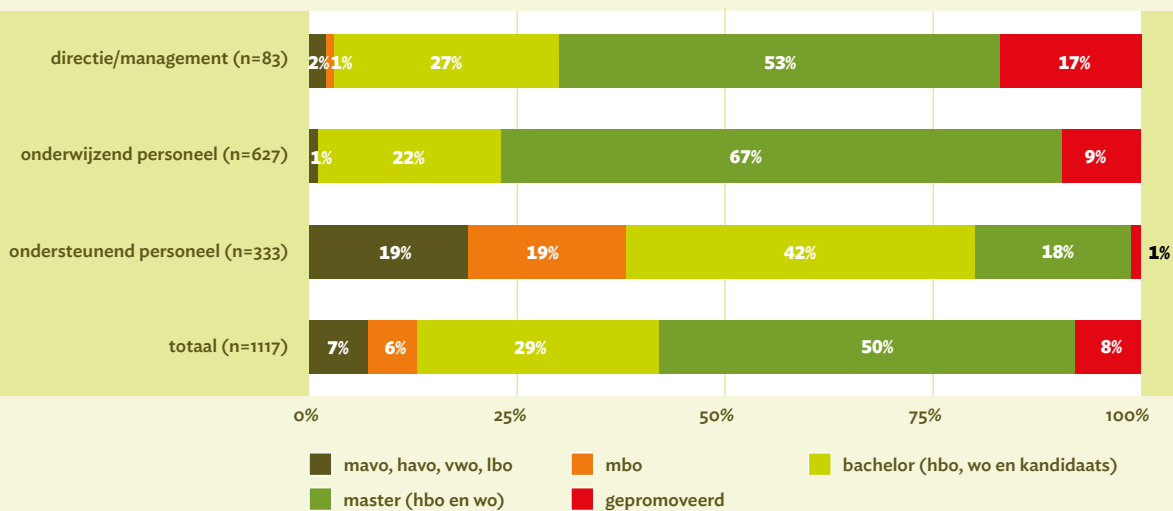


Bron: BZK, PoMo 2012 en 2016, bewerking Regioplan

Opleidingsniveau onderwijzend personeel stijgend

In figuur 3.19 is het opleidingsniveau naar functie uitgesplitst. Het blijkt dat het aandeel gepromoveerd of master-afgestudeerd personeel het grootst is onder het onderwijzend personeel en het management. Dat hangt samen met de aard en de inhoud van de functie.

Figuur 3.19 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar functie (2016)



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

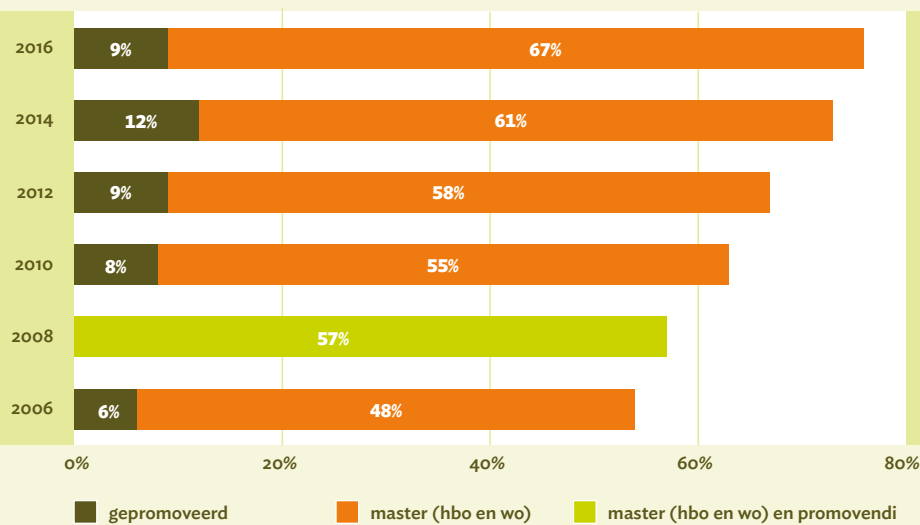
Volgens het Hoofdlijnenakkoord²⁰ diende in 2016 80 procent van de hbo-docenten master- of PhD-opgeleid te zijn. Om zicht te krijgen op de vraag of deze ambitie behaald is, is in figuur 3.20 het aandeel gepromoveerden of master-afgestudeerden onder het onderwijzend personeel weergegeven. 77 procent van het onderwijzend personeel heeft minimaal een master. Hiermee is de doelstelling uit het Hoofdlijnenakkoord dus op 3 procent na niet gehaald. Tussen 2010 en 2016 is het aandeel master-afgestudeerden onder onderwijzend personeel wel sterk gestegen van 63 procent naar 77 procent.²¹ We zien dat het aandeel met een masterdiploma of hoger in ieder geval sinds 2006 reeds toeneemt.

²⁰ Hoofdlijnenakkoord OCW-HBO-raad, 12 december 2011.

²¹ Deze percentages zijn gebaseerd op PoMo en betreffen dus steekproefgegevens. Toevalligheden in de respons kunnen - ondanks toegepaste weging - kleine verschillen veroorzaken. In dit geval bedraagt de onzekerheidsmarge voor de aangetroffen 77% in 2016 plus of min 2,4 procentpunt. Voor de aangetroffen 9% aan gepromoveerden is de onzekerheidsmarge plus of min 1,7 procentpunt.

Daarnaast zijn er docenten die begonnen zijn met een masterstudie, maar dit ten tijde van PoMo 2016 nog niet hadden afgerond. In het rapport 'Onderwijs werkt!' staat dat op het moment van enquêteren in 2015 4,2 procent van de hbo-docenten een wo-masteropleiding volgde en eveneens 4,2 procent een hbo-masteropleiding. Daarnaast had 4,1 procent in het afgelopen schooljaar een masteropleiding afgerond en 2,9 procent was van plan om het volgende schooljaar te starten met een masteropleiding. Dit is informatie uit 2015, terwijl in de figuur hierboven al info over 2016 staat. Ook is het mogelijk dat (een deel van) deze mensen al een masteropleiding hebben afgerond.

Figuur 3.20 Aandeel van onderwijzend personeel dat gepromoveerd is of een master heeft (2006 - 2016)²²



Bron: PoMo 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 en 2016, bewerking Regioplan

ARBEIDSMARKT VAN LECTOREN

De achtergrond en arbeidsmarktsituatie van lectoren verschilt vaak met die van het overige hbo-personeel. Zo was in 2015 90 procent van de lectoren gepromoveerd. Daarbij werken zij vaak op een tijdelijk contract (43% heeft geen vaste aanstelling) en hebben zij vaak meerdere banen (53% heeft meerdere banen). De ambitie om meer in te zetten op het lectoraat, is terug te zien in de verwachtingen van lectoren: veel lectoren (60%) verwachten dat hun lectoraat in de toekomst groter zal zijn. Daarnaast verwachten de meeste lectoren (85%) dat het belang van het lectoraat de komende jaren zal toenemen.²³

²² De cijfers zijn gebaseerd op PoMo en zijn voor eerdere jaren ontleend aan de vorige arbeidsmarktmonitoren van hbo-personeel die Zestor heeft samengesteld. Hierin was voor 2008 geen uitsplitsing tussen wo-diploma en gepromoveerde beschikbaar.

²³ Jonge, J. de (2016). *Praktijkgericht onderzoek bij lectoraten en hogescholen*. Feiten & Cijfers 19. Den Haag, Rathenau Instituut.

3.4 FLEXIBELE SCHIL

Het rapport ‘Onderzoek flexibele schil in het hbo’ (SEOR, 2017, in opdracht van Zestor) geeft inzicht in de zogenoemde ‘flexibele schil’ in het hoger beroepsonderwijs. Uit het rapport volgt dat de flexibele schil in de periode 2011-2015, in termen van arbeidsvolume (fte), ongeveer 22 procent van het aantal gewerkte uren omvat (zie tabel 3.1). De flexibele schil wordt hierbij onderscheiden naar tijdelijke arbeidscontracten binnen de cao (18% van het arbeidsvolume) en tijdelijke uitbreidingen (4%).

Het aandeel personeelsleden in de flexibele schil verschilt per functiecategorie. Onder onderwijzend personeel heeft 22 procent een tijdelijke arbeidsovereenkomst, waar dit onder het ondersteunende personeel bij 18 procent het geval is.

Het aantal extern ingehuurd personeelsleden is niet bekend, maar van de totale personeelsuitgaven wordt ongeveer 10 procent besteed aan externe inhuur van personeel. Het gaat hierbij om personeel dat werkt op basis van detachering, uitzendconstructies of als zzp’er/freelancer. Hiervan gaat ongeveer 6 procent naar de inhuur van onderwijzend personeel. De overige 4 procent gaat naar personeel in uiteenlopende functies.

Tabel 3.1 Flexibele schil in het hbo (gemiddelde 2011-2015)

	ONDERWIJZEND		ONDERSTEUNEND		TOTAAL	
	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE
Aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomst	22%	18%	18%	15%	22%	18%
Aandeel tijdelijke uitbreiding	26%*	5%	12%*	2%	21%*	4%
Totaal		23%		17%		22%
Aandeel ingehuurde arbeid (in procenten van de totale personeelslasten)						10%

* percentage van het personeel dat naast zijn of haar tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst ook een tijdelijke uitbreiding heeft.

Bron: Onderzoek flexibele schil in het hbo, Zestor (2017)

Gedurende de looptijd van de huidige cao hebben de hogescholen afgesproken zich in te spannen om het aandeel van de flexibele schil te verkleinen. Op sectorniveau is de omvang van de flexibele schil in het hbo de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven. De flexibele schil in het hbo is kleiner dan het gemiddelde in andere sectoren in Nederland. Echter, het is wel groter dan de flexibele schil in het po, vo en mbo. In het hbo omvat de flexibele schil 19 procent van het totale aantal fte onder werknemers, waar dit voor heel Nederland 26 procent is.

Flexibel personeel Academie voor Stedenbouw, Logistiek en Mobiliteit

De Academie voor Stedenbouw, Logistiek en Mobiliteit verzorgt drie bacheloropleidingen. Naast vier lectoraten valt ook het “Advies- en innovatiecentrum Stedenbouw, Logistiek en Mobiliteit” onder de academie. Het Advies en Innovatiecentrum (AIC) bevordert kennisontwikkeling en –circulatie (valorisatie) voor de academie en voor de werkvelden binnen het bereik van de academie: logistiek, mobiliteit, stedenbouw en ruimtelijke ordening. Gemiddeld zijn er 30 tot 40 lopende projecten met verschillende omvang en doorlooptijden, het betreft circa 15-20% van de begroting van de academie. In de AIC projecten worden, zoveel als mogelijk, docenten en medewerkers van de academie ingezet, zodat de actuele kennisontwikkeling snel kan worden ingebed in het curriculum van de diverse opleidingen. Op deze manier blijven docenten ingevoerd en aangesloten bij de laatste ontwikkelingen in het bedrijfsleven en kan het bedrijfsleven profiteren van de actuele ontwikkelingen in de branche.

Om dit model te kunnen managen, wordt binnen de academie gebruik gemaakt van een flexibele schil van externen. Hierbij wordt de capaciteit (kwalitatief en kwantitatief) van derden ingezet om het onderwijsproces te ondersteunen. De vaste formatie is gebaseerd op de omvang van de studentenpopulatie en wordt vervolgens, afhankelijk van de omvang van de projecten, tijdelijk aangevuld vanuit de flexibele schil. De flexibele schil wordt momenteel ingevuld door zzp-ers, maar ook door medewerkers van bedrijven uit het netwerk van de academie.

Door het inzetten van vaste medewerkers in de AIC projecten creëert de academie dus een tekort dat met tijdelijk personeel wordt opgevuld. Op deze manier wordt gewerkt aan de structurele ontwikkeling van kwaliteit (actuele kennis) van het onderwijsprogramma en aan de kwaliteit van de individuele docent (inhoudelijke vakkennis).

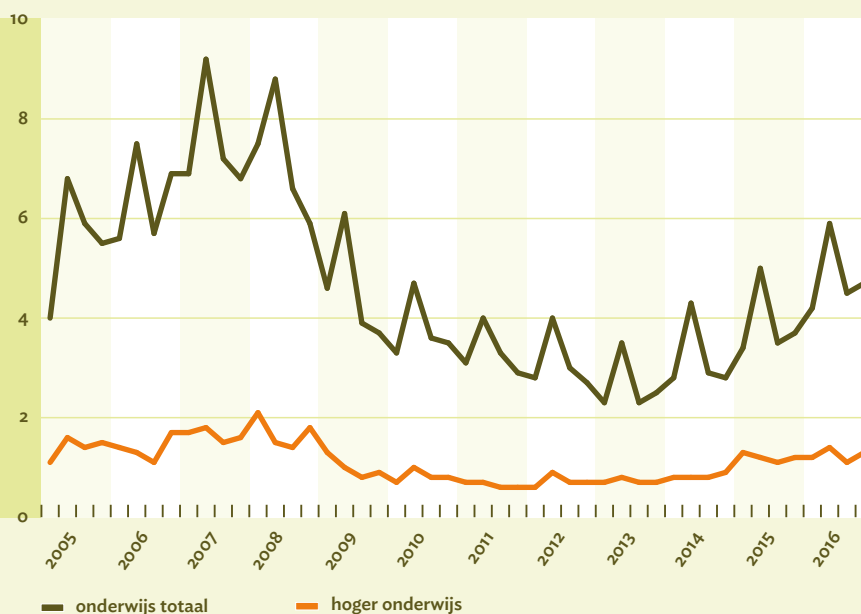
3.5 ONTWIKKELING VAN HET AANTAL VACATURES

Allereerst maken we de ontwikkeling van de vacatures in het hbo over een langere periode inzichtelijk, door gebruik te maken van gegevens van het CBS. Dit is alleen mogelijk voor het gehele hoger onderwijs (wo en hbo). Vervolgens gaan we met behulp van de gegevens van werkenbijhogescholen.nl dieper in op de recente ontwikkelingen van de vacatures in het hbo.

Ontwikkeling vacatures wo en hbo tussen 2004-2013

In de periode 2005-2016 zien we een duidelijke golfbeweging in het aantal openstaande vacatures in het onderwijs (figuur 3.21). Hierbij is een afname na 2008 waarneembaar. Vanaf 2013 is weer een stijging te zien in het aantal openstaande vacatures. Ook in het hoger onderwijs²⁴ zien we een dergelijke golfbeweging, met als verschil dat het aantal openstaande vacatures van 2011 tot 2013 stabiel is. Door de kleinere schaal zijn de pieken en dalen in het hbo minder groot dan voor het totaal onderwijs.

Figuur 3.21 Openstaande vacatures in het totale onderwijs en in het hoger onderwijs, kwartaalcijfers in duizenden, peildatum ultimo kwartaal, 2005-2015²⁵



Bron: CBS Statline, 2017, bewerking Regioplan

²⁴ Geen uitsplitsing mogelijk van hbo en wo.

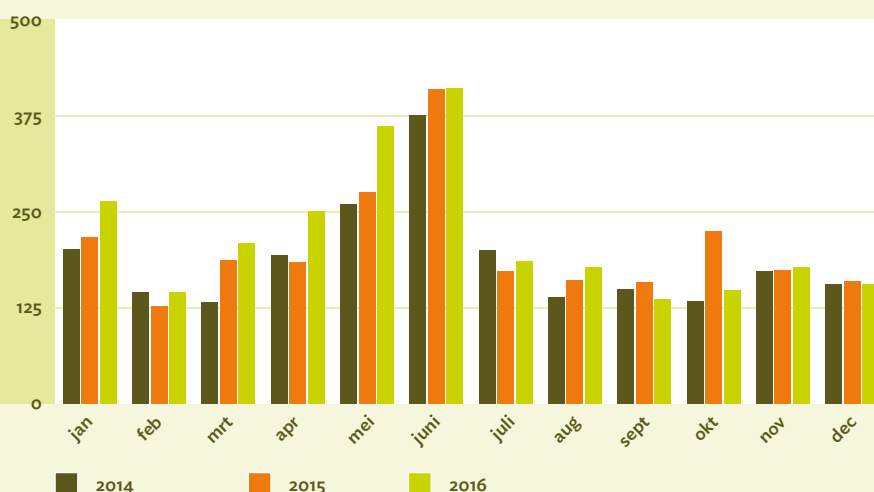
²⁵ Cijfers gebaseerd op telefonische of schriftelijke kwartaalenquête onder een gestratificeerde steekproef bij bedrijven en instellingen. Bron: Vacatures, kwartaalenquête, CBS (2017).

Recente ontwikkeling vacatures in het hbo

Voor meer specifieke en kwalitatieve informatie over de vacatureontwikkelingen in het hoger beroepsonderwijs (in plaats van het gehele hoger onderwijs) is ook gekeken naar de vacatures die zijn gepubliceerd op werkenbijhogescholen.nl. Tussen 2014 en 2016 is het aantal gepubliceerde vacatures op werkenbijhogescholen.nl toegenomen van 2.265 tot 2.627 per jaar. Aangezien het CBS in hun vacatureonderzoek eveneens een stijging constateert, gaan we uit van een groeiend vacaturevolume. Tussen 2011 en 2013 was nog sprake van een daling.

Vacatures worden met name in de maanden mei en juni geplaatst (zie figuur 3.22). Niet verwonderlijk, aangezien dit de periode is waarin hogescholen de personeelsvoorziening voor het nieuwe schooljaar op orde brengen.

Figuur 3.22 Vacatureplaatsing naar maand, 2014, 2015 en 2016*



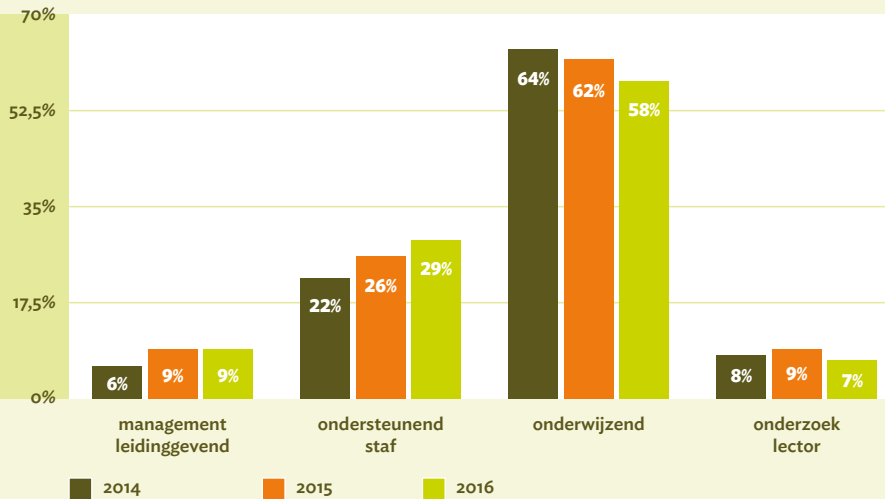
* Soms wordt dezelfde vacature gedurende twee perioden opengezet. Dit gebeurde in 2016 bij 14 procent van de vacatures.

Bron: Werkenbijhogescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor, 2017, bewerking Regioplan

In 2016 was meer dan de helft (58 %) van de vacatures op werkenbijgescholen.nl bedoeld voor onderwijzend personeel. In figuur 3.23 zien we verder dat 29 procent van de vacatures voor uitvoerend personeel/staf is, 13 procent voor medewerkers op het gebied van onderzoek/lectoraat en 8 procent voor management en leidinggevend personeel.

In verhouding tot 2014 wordt er in 2016 minder gevraagd naar onderwijzend personeel (daling van 6%-punt) en meer gevraagd naar ondersteunend personeel (stijging van 7%-punt).

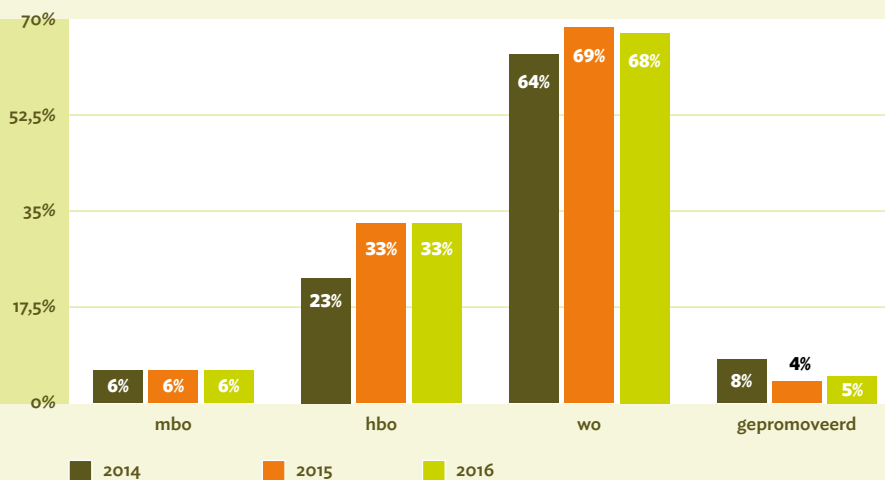
Figuur 3.23 Vacatures op werkenbijgescholen.nl naar functie, 2014, 2015 en 2016



Bron: Werkenbijgescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor, bewerking Regioplan

Uit vacaturegegevens uit 2016 blijkt dat twee derde (68%) van de vacatures op werkenbijgescholen.nl een master/doctoraal werk- en denkniveau vereisen. Voor een derde (33%) van de vacatures wordt een hbo-bachelor gevraagd. Functies op mbo-niveau of lager bedragen 6 procent en in 5 procent van de vacatures wordt een gepromoveerde gevraagd. Het totaal komt boven de 100%, omdat de hogeschool bij plaatsing van de vacatures kon opnemen dat sollicitanten van meerdere opleidingsniveaus konden reageren.

Figuur 3.24 Vacatures op werkenbijgescholen.nl naar werk-/denkniveau, 2014, 2015 en 2016



Bron: Werkenbijgescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor, bewerking Regioplan

Het imago van de hbo-sector

Hoogopgeleide professionals hebben op veel punten een positief beeld van werken in het hbo. Dit blijkt uit het imago-onderzoek dat naar aanleiding van de Arbeidsmarktmonitor 2014 is uitgevoerd.²⁶ Hierbij wil één vijfde van de respondenten wel werken als hbo-docent en nog eens 40 procent twijfelt hierover. De respondenten die wel als hbo-docent willen werken, zien het als een uitdagende, maatschappelijk relevante en inhoudelijk interessante functie. Bij de respondenten die niet als hbo-docent willen werken of hierover twijfelen, scoort het hbo niet goed op factoren als een goede werksfeer, inhoudelijk interessant werk en een goed salaris. Zij verwachten dat hbo-docenten te maken hebben met een hoge werkdruk en een minder goed salaris. Daarnaast denkt twee derde dat een onderwijsbevoegdheid nodig is om werkzaam te zijn als hbo-docent, wat niet het geval is.

De aanbeveling van het imago-onderzoek is dan ook om in de werving van hbo-docenten de belangrijkste factoren waaraan het hbo voldoet (volgens huidige docenten) te benadrukken. Dit zijn een goede werksfeer, inhoudelijk interessant werk, een goed salaris, goede arbeidsvoorwaarden en flexibiliteit in de balans tussen werk en privé.

Daarnaast blijkt uit de benchmark medewerkertevredenheid 2014-2016 onder hbo-personeel dat hogescholen de positieve verhalen van hun medewerkers kunnen inzetten bij de werving. Het hbo heeft namelijk een hogere employee Net Promoter Score (eNPS) dan het landelijk gemiddelde (zie kader).

²⁶ Zestor (2015). Het beeld van het hbo als werkgever onder hoogopgeleide professionals. Samenvatting imago-onderzoek.

3.6 SAMENVATTING

In 2015 werkten er 47.163 personen in het hbo, gezamenlijk vulden zij 34.957 fte in. Naast deze personen die op de loonlijst staan van de hogescholen zelf, is er naar schatting ook een flexibele schil van externe inhuur van circa tien procent (van de personele lasten). Het personeelsbestand (in fte) is sinds 2012 sneller gestegen dan de studentenpopulatie. Zo is het aantal fte aan onderwijzend personeel met twaalf procent gestegen in de periode 2012-2015, terwijl de studentenpopulatie in die periode met vijf procent is toegenomen. Het aantal fte aan ondersteunend personeel is deze periode met twee procent gestegen. Deze stijgingen zien we ook terug in het aantal vacatures. Dat laat het afgelopen jaar een stijging zien.

In het hbo wordt relatief veel in deeltijd gewerkt. Vergeleken met overige onderwijssectoren en umc's kent het hbo het op één na hoogste aandeel deeltijders. Er bestaat daarbij een verschil in de mate waarin men in deeltijd werkt naar geslacht. Twee derde van de mannen (69%) heeft een baan van minimaal 0,8 fte, tegenover de helft (53%) van de vrouwen. Onder de deeltijdwerkers (minder dan 0,8 fte) blijkt dat de vrouwen met 0,50 een gemiddeld grotere aanstellingsomvang hebben dan de mannen (0,40). Deeltijdwerk komt verder relatief vaak voor in de leeftijdsklasse 35 tot 45 jaar (70% werkt in deeltijd) en het minst onder 55-plussers (59%). Dat in het hbo veel in deeltijd wordt gewerkt, zien we ook terug als we kijken naar het personeel met meerdere banen. Zo heeft 22 procent van het onderwijzend personeel meerdere banen.

De gemiddelde pensioenleeftijd voor het hbo is de afgelopen jaren gestegen van 63,1 jaar in 2010 tot 64,0 jaar in 2014. Het aantal 55-plussers is in de periode 2010-2015 gestegen van 10.155 naar 12.719. Dit is een stijging van 25 procent. Het aandeel mannen is in de meerderheid bij de leeftijdsgroepen ouder dan 50 jaar, terwijl het aandeel vrouwen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen jonger dan 50 jaar.

Het aandeel vrouwen is ten opzichte van 2010 licht toegenomen (2 procentpunten). Het blijkt dat deze toename is toe te schrijven aan een zeer sterke toename van het aantal vrouwen in onderwijzende functies. Sinds 2010 is het aantal vrouwen in onderwijzende functies met 26 procent gestegen, tegenover zeven procent bij de mannen in onderwijzende functies. Hierdoor werken er in 2015 procentueel gezien evenveel mannen als vrouwen in een onderwijzende functie (beide 50%).

Tussen 2010 en 2016 is het aandeel onderwijzenden in het hbo met minimaal een masterdiploma – volgens het PoMo-survey – sterk gestegen, van 63 procent naar 77 procent (meting voorjaar 2016). Tegelijkertijd weten we uit cijfers uit 2014 ook dat toendertijd circa zeven procent van de personeelsleden een master volgde of van plan was daarmee in 2015 te starten.

Eén op de vijf hoger opgeleiden wil wel aan de slag in het hbo en nog eens twee op de vijf twijfelen. Zij twijfelen dan met name aan de werksfeer, de mate waarin het werk inhoudelijk interessant is en het salaris. Zij verwachten dat hbo-docenten te maken hebben met een hoge werkdruk en een minder goed salaris. Bovendien verwacht men - ten onrechte - dat een onderwijsbevoegdheid nodig is om bij een hogeschool te gaan werken. De werving onder deze groep kan worden versterkt, zeker gezien de hoge employee Net Promoter Score (eNPS) van het hbo. Deze score laat zien hoe groot de kans is dat een medewerker de eigen organisatie aanbeveelt aan bekenden. De eNPS ligt voor het hbo 23 procentpunt boven het landelijk gemiddelde.

eNPS

Zesentwintig procent van de medewerkers zou de eigen hogeschool zeker aanbevelen bij bekenden, dit zijn de zogeheten promoters. Nog eens 51 procent (de passives) is tevreden met het werk en met de werkgever, maar zou waarschijnlijk niet spontaan de werkgever aanbevelen. Drieëntwintig procent (de detractors) is niet zo tevreden. Door het percentage detractors af te trekken van het percentage promoters, ontstaat de employee Net Promoter Score (eNPS). Die laat zien hoe groot de kans is dat een medewerker de eigen organisatie aanbeveelt aan bekenden. De eNPS in het hbo was in 2014 al hoog en is verder gestegen tot 23 procentpunt boven het landelijk gemiddelde. Hogescholen doen er goed aan om de positieve verhalen van hun medewerkers te gebruiken bij de werving van nieuw personeel.

Uit: Werkbeleving in hogescholen, benchmark 2014-2016, in opdracht van Zestor.

4 ARBEIDSMOBILITEIT

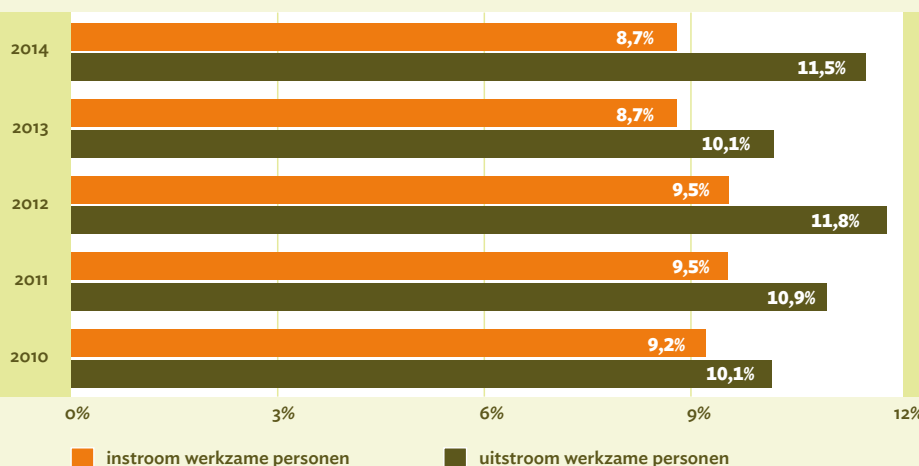
Het hoofdstuk ‘arbeidsmobiliteit’ geeft inzicht in de in- en uitstroom naar verschillende kenmerken in beweegredenen voor mobiliteit en in potentiële mobiliteit van huidige werknemers. Kenmerken van instromend en uitstromend personeel worden nader bekeken aan de hand van een analyse op de salarisadministratie van de Vereniging Hogescholen (RAHO). Onder instromers worden werknemers verstaan die in 2015 bij een hogeschool zijn gaan werken, ongeacht de vorige werkgever. Uitstromers zijn mensen die in 2015 de werkgever (een hogeschool) hebben verlaten. Als uitstromers naar een andere hogeschool zijn vertrokken, tellen zij daar vervolgens als instromer. Alleen in paragraaf 4.1 gaat het om sectorale in- en uitstroom: hierbij is een instromer een werknemer die het jaar ervoor niet werkzaam was in de sector hbo.

4.1 OMVANG SECTORALE INSTROOM EN UITSTROOM

Sectorale instroom structureel groter dan uitstroom

In figuur 4.1 wordt de in- en uitstroom van werkzame personen gepresenteerd, uitgedrukt als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo. Het gaat hierbij om sectorale in- en uitstroom. In alle jaren is de procentuele instroom groter dan de uitstroom, hetgeen leidt tot een toenemende personeelsomvang.

Figuur 4.1 Sectorale in- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo (2010-2014)

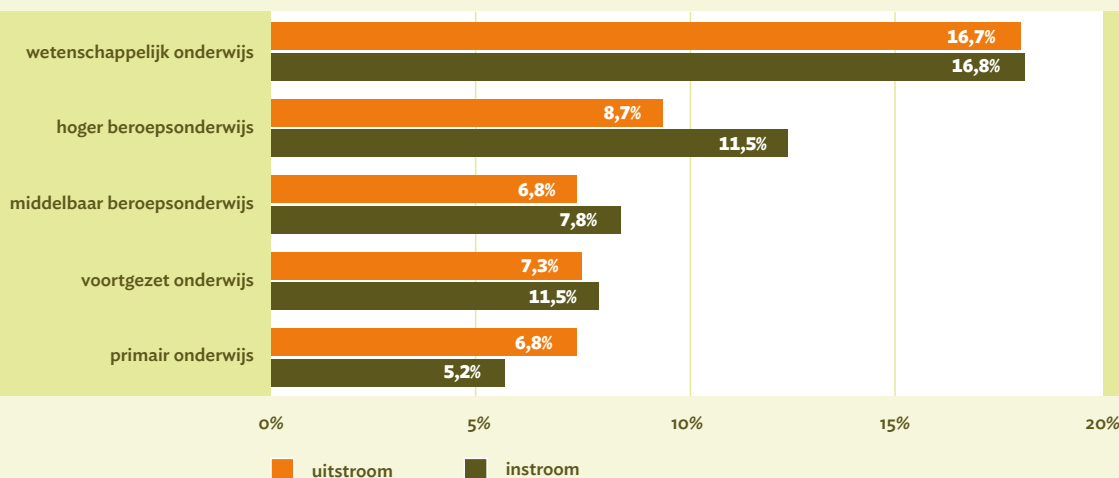


Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016, bewerking Regioplan

De relatieve uitstroom uit het hbo is iets hoger dan de uitstroom uit de onderwijssectoren po, vo en mbo. Zo lag in 2014 het uitstroompercentage vanuit het hbo op 9 procent en vanuit het po, vo en mbo op 7 procent. Het wetenschappelijk onderwijs heeft een hoger uitstroompercentage, namelijk 17 procent. Deze afwijking komt vermoedelijk door het tijdelijke karakter van onderzoeks- en promotieplekken.

Ook de instroom van personeel in het hbo ligt hoger dan in de onderwijssectoren po, vo en mbo. Daar lag het instroompercentage tussen de 5 en 8 procent, waar dit in het hbo 11 procent was. De achterliggende reden kan zijn dat deze sectoren aan het krimpen zijn, maar ook kan meespelen dat juist voor het hbo de uitwisseling met het beroepenveld van belang is en leidt tot mobiliteit. Alleen het wo heeft een hoger instroompercentage, te weten 17 procent.

Figuur 4.2 In- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand in 2014, per onderwijssector



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2016, bewerking Regioplan

4.2 POTENTIËLE MOBILITEIT

Om te kunnen anticiperen op mogelijke toekomstige ontwikkelingen, is het goed om te kijken naar potentieel vertrek van hbo-personeel in combinatie met hun tevredenheid. In tabel 4.1 zien we dat gemiddeld 76 procent van het hbo-personeel niet voornemens is om een andere functie te zoeken. Onderwijzend personeel is het minst geneigd om ander werk te zoeken (78% niet op zoek) en ondersteunend personeel het meest (72% niet zoekende).

Eén op de tien werknemers is op zoek naar een andere functie bij dezelfde werkgever. Dit geldt vooral voor ondersteunend personeel (13% is op zoek naar een andere functie bij dezelfde werkgever) en voor onderwijzend personeel (10% is op zoek naar een andere functie bij dezelfde werkgever). Voor de directie/het management geldt dat zij vaker op zoek zijn naar een andere functie bij een andere werkgever in dezelfde sector (15%) of binnen de overheid (11%). Slechts 5% van het onderwijzend personeel is op zoek naar een functie buiten de overheid.

Tabel 4.1 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat op zoek is naar een andere functie (2016), meerdere antwoorden mogelijk

	ONDERSTEUNEND PERSONEEL	DIRECTIE/ MANAGEMENT	ONDERWIJZEND PERSONEEL	TOTAAL
Nee	72%	76%	78%	76%
Ja, bij dezelfde werkgever	13%	8%	10%	11%
Ja, bij een andere werkgever in deze sector	7%	15%	5%	7%
Ja, bij een andere werkgever binnen de overheid	7%	11%	4%	6%
Ja, bij een andere werkgever buiten de overheid	5%	8%	5%	6%
Weet niet/geen antwoord	7%	2%	6%	6%

Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

Het percentage werknemers dat op zoek is naar een andere functie (tabel 4.1) is hoger dan het percentage werknemers dat in 2015 daadwerkelijk gesolliciteerd heeft naar een andere functie (tabel 4.2).

Opvallend is dat 11 procent van de werknemers die niet op zoek zijn naar een andere baan (en langer dan één jaar in hun huidige functie werken), wel heeft gesolliciteerd in het jaar ervoor.

Tabel 4.2 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat in 2015 heeft gesolliciteerd naar een andere functie (2016), meerdere antwoorden mogelijk

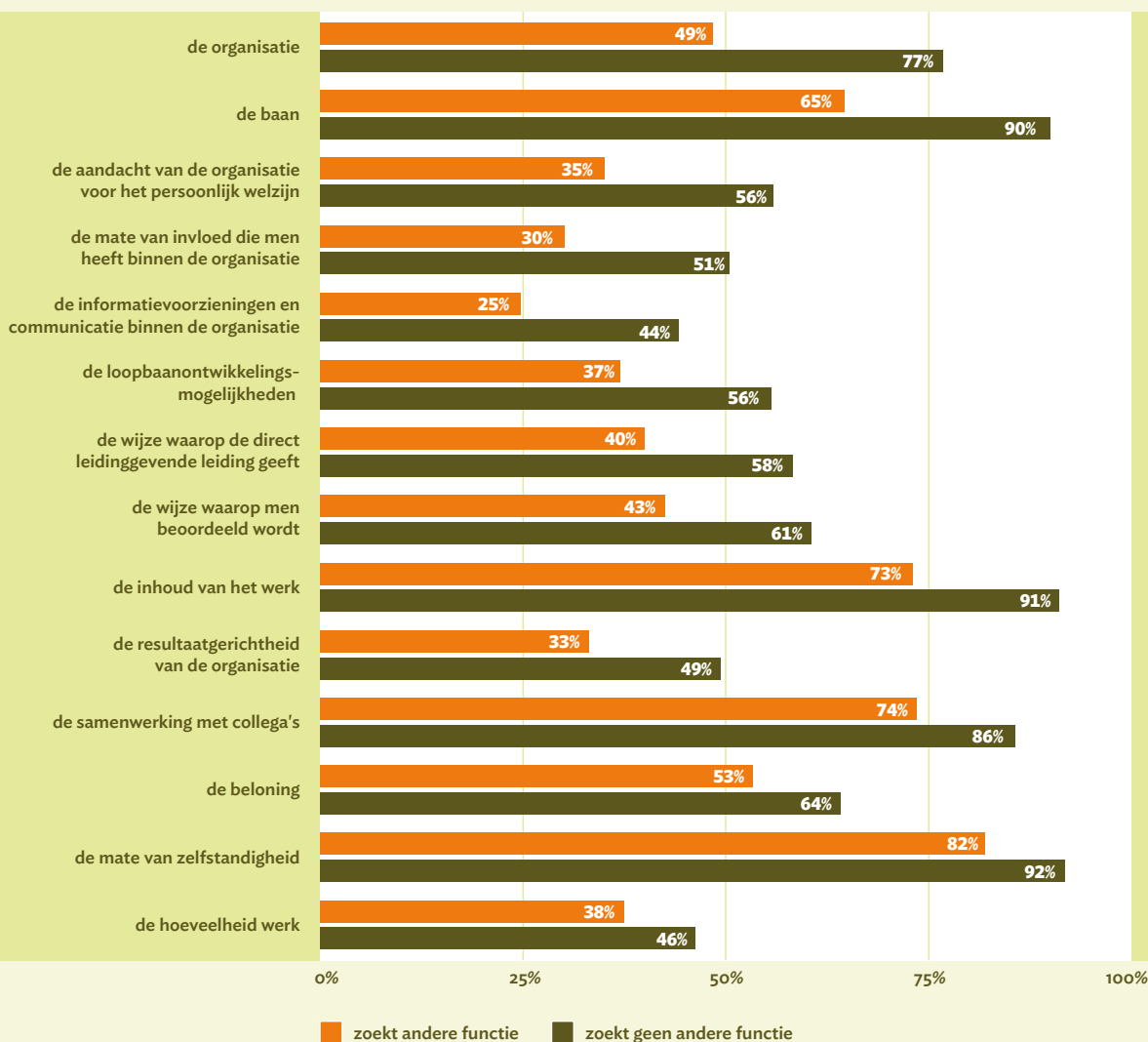
	ONDERSTEUNEND PERSENEEL	DIRECTIE/ MANAGEMENT	ONDERWIJZEND PERSENEEL	TOTAAL
Nee	78%	71%	85%	81%
Ja, bij dezelfde werkgever	15%	9%	8%	10%
Ja, bij een andere werkgever in deze sector	6%	14%	4%	6%
Ja, bij een andere werkgever binnen de overheid	4%	13%	2%	4%
Ja, bij een andere werkgever buiten de overheid	5%	4%	3%	4%
Weet niet/geen antwoord	1%	0%	0%	1%

Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

Personeel op zoek naar andere functie vooral minder tevreden over organisatie

Personeel dat op zoek is naar een andere functie is over alle genoemde baanaspecten in figuur 4.3 significant minder vaak (zeer) tevreden dan personeel dat niet op zoek is naar een andere functie. Het verschil in de tevredenheid met de organisatie is het grootst: een verschil van 28 procentpunt. Ook zijn er grote verschillen in beoordeling van de baan (25 procentpunt verschil) en van de aandacht van de organisatie voor het persoonlijk welzijn (21 procentpunt verschil). De verschillen in tevredenheid tussen personeel dat wel een andere functie zoekt en personeel dat geen andere functie zoekt, zijn het kleinst bij het oordeel over de hoeveelheid werk (8 procentpunt verschil), over de mate van zelfstandigheid (10 procentpunt verschil) en over de beloning (11 procentpunt verschil).

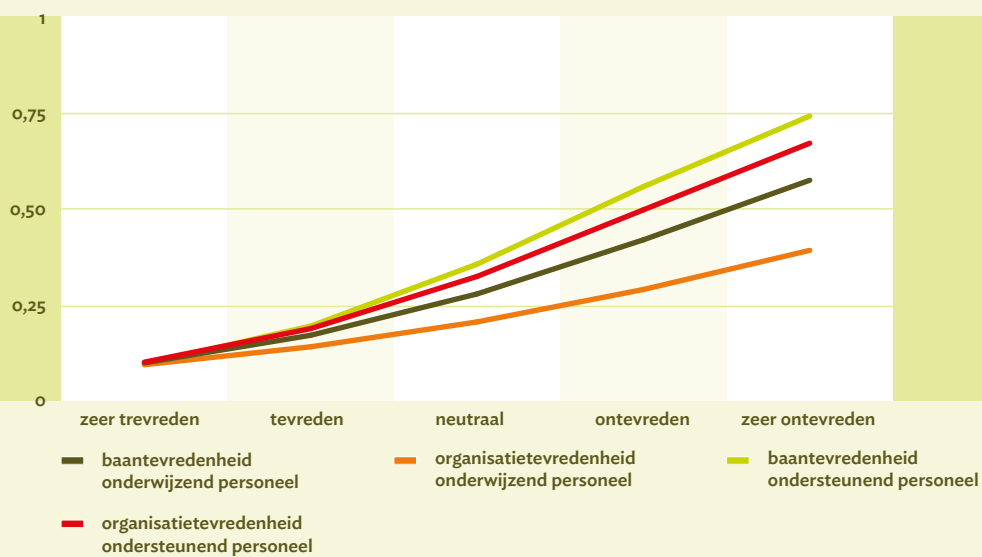
Figuur 4.3 Potentiële mobiliteit: percentage van het hbo-personeel dat (zeer) tevreden is over de genoemde baanaspecten, uitgesplitst naar wel en niet op zoek naar een andere functie, 2016



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

Wanneer we kijken naar de kans dat personeel op zoek gaat naar een andere functie, dan geeft de baantevredenheid een sterker effect dan de organisatietevredenheid. Hoe minder tevreden iemand is over zijn baan of over de organisatie, hoe groter de kans is dat men op zoek is naar een andere functie. De gevonden effecten zijn voor het onderwijzend personeel minder sterk dan voor het ondersteunend personeel.

Figuur 4.4 De kans (0 tot 1) dat ondersteunend en onderwijzend personeel een andere functie zoekt naar baantevredenheid en organisatietevredenheid²⁷



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

²⁷ De kans is berekend met logistische regressies.



Inspirerende projecten
bij hogescholen



deel
je kennis

Het platform voor inspirerende projecten bij hogescholen

Project Buiten is een online platform voor medewerkers van hogescholen, met tijdelijke meeloopstages of projectenopdrachten. Hiermee kunnen hogeschoolmedewerkers nieuwe kennis en ervaring opdoen, of die juist inbrengen bij een andere hogeschool. Het doen van een Project Buiten levert medewerkers uitdaging en inspiratie op. Kortom, een Project Buiten geeft energie en houdt het werk aantrekkelijk en uitdagend!

ERVARINGSVERHALEN

Thessa Vos

PROCESCOÖRDINATOR ONDERWIJSSERVICE DIEMEN,
HOGESCHOOL INHOLLAND



‘Nieuwsgierig en ambitieus als ik ben, houd ik mijn oren en ogen altijd open. Toen ik op intranet over Project Buiten las, was mijn interesse meteen gewekt. Ik besloot te reageren op projectopdracht: Masterplan

HRM. Ik ben gestart in juni 2017 en draai sowieso tot eind januari 2018 met veel plezier mee in dit project.’

‘Naast dit project en mijn reguliere functie ben ik lid van de Medezeggenschapsraad Creative Business. Die diversiteit en dynamiek vind ik belangrijk en ik krijg er veel energie van. Ik wil blijven leren. Iederéén kan ik het aanraden om eens een Project Buiten te doen. Als je kijkt naar de toekomst zullen veel (werk) processen gedigitaliseerd worden en zijn er andere competenties en kwaliteiten nodig. Dit geldt niet alleen voor de hogeschool, maar ook voor andere bedrijven. Mijn advies: blijf jezelf ontwikkelen. Volg opleidingen, trainingen en doe zeker een Project Buiten. Het is een mooie manier om een kijkje in de keuken te nemen bij een andere afdeling of organisatie. Het wordt je allemaal aangeboden!’



Inspirerende projecten
bij hogescholen

Ivo van den Heuvel

TEAMLID SERVICEORGANISATIE, HOGESCHOOL
INHOLLAND



‘Marcel Nollen, lid van ons College van Bestuur, had via Project Buiten een plek voor een meeloopstage geplaatst. Net op dat moment was ik zelf aan het nadenken over mijn loopbaan binnen Inholland. Het leek me heel boeiend en ook leerzaam om een dag in de bestuurskamer door te brengen. Dat bleek het ook absoluut te zijn.’

‘Met een schoolreisje-gevoel reisde ik af naar Den Haag, waar ik een gevarieerd aanbod van bestuurstaken voorbij zag komen. Veel bila’s, onder meer met iemand die vier afdelingen aanstuurde en kwam bijpraten over de hoofdzaken. Gesprekken met andere ondergeschikten. Er vond een interview plaats door iemand die promotieonderzoek deed over de doorstroom van het een-na-hoogste naar het hoogste functieniveau. De ene afspraak volgde de andere op. Er komen zaken voorbij die je normaal niet hoort of ziet. Toen mijn collega’s later vroegen hoe de dag was, was mijn antwoord: druk, boeiend, saai, eerlijk en indrukwekkend. Ik denk dat dit voor iedereen leuk en goed is: Ik zou het zo weer doen.’

Lees deze en andere ervaringsverhalen op

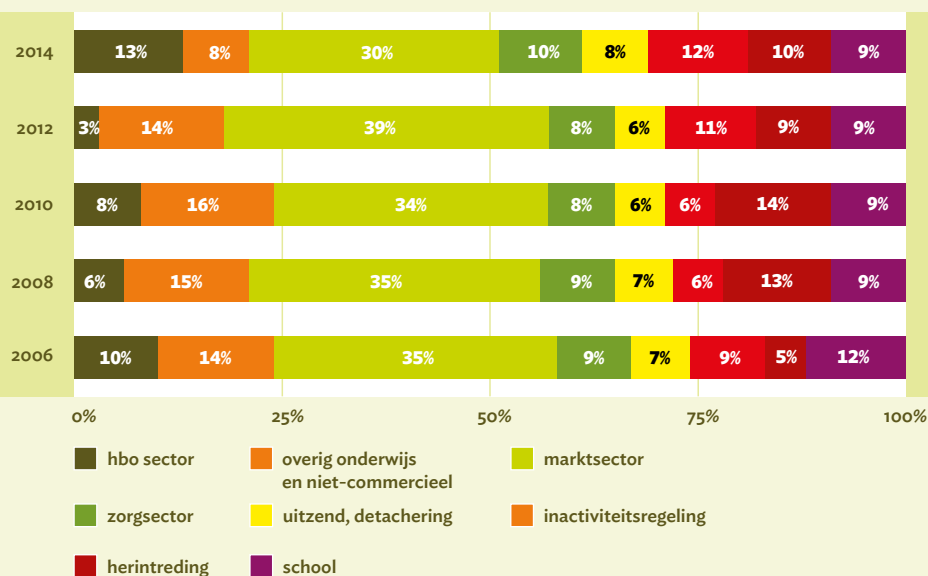
www.projectbuiten.nl

4.3 INSTROOM HBO-PERSONEEL

Waar komen nieuwe hbo-medewerkers vandaan? In eerdere versies van de Arbeidsmarktmonitor was het mogelijk om hier uitspraken over te doen aan de hand van PoMo. Deze enquête werd in het verleden uitgezet onder instromend, uitstromend en zittend personeel. De enquête van 2016 is in de sector hbo alleen uitgezet onder zittend personeel. Gegevens over de instroom zijn niet meer bekend in 2016. Daarom kijken we naar de cijfers uit 2014 en eerder, zoals beschreven in de Update Arbeidsmarktmonitor; deelrapportage 2015. Uit deze enigszins verouderde gegevens bleek het volgende:

De meeste nieuwe hbo-medewerkers geven in 2014 aan in te stromen vanuit een andere baan: ongeveer zeven op de tien (zie figuur 4.5). De overige drietiende wordt gevormd door herintreders, personen vanuit de inactiviteitsregeling en voormalig studenten. Een groot deel van de instromers die reeds op de arbeidsmarkt actief waren, komt uit de marktsector. Overige instromers komen uit het onderwijs, de zorg of andere niet-commerciële sectoren. Dertien procent van de instroom in 2014 gaf aan uit de hbo-sector zelf te komen.

Figuur 4.5 Herkomst instroom (in personen) (PoMo 2006 – 2014)



Bron: ITS, Update Arbeidsmarktmonitor; deelrapportage 2015, in opdracht van Zestor

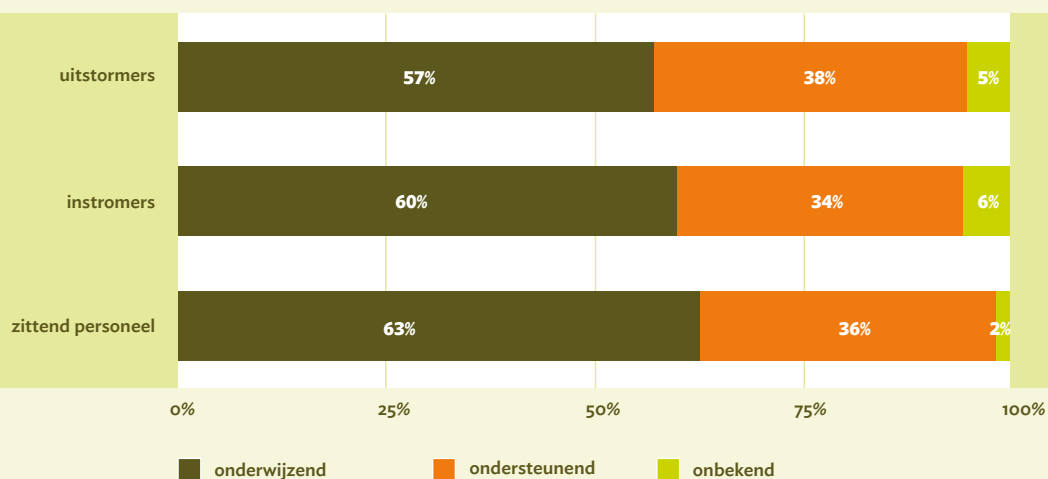
4.4 INSTROOM MET UITSTROOM VERGELEKEN

In de Arbeidsmarktmonitor van 2014 werd de instroom met de uitstroom vergeleken op basis van de PoMo-enquête van het ministerie van BZK. Aangezien die niet meer beschikbaar is (zie paragraaf 4.3), hebben wij voor een andere manier gekozen om de instroom met de uitstroom in het hbo te vergelijken: de salarisadministraties van de hogescholen (RAHO, zie hoofdstuk 1).

Wij hebben gekeken of personen die in 2014 werkzaam waren op een hogeschool, een jaar later terug te vinden zijn in de salarisadministratie.²⁸ Personen voor wie dit niet geldt, zijn in onze definitie uitgestroomd bij de hogeschool. Wanneer personen wel terug te vinden zijn in de salarisadministratie van 2015, dan is dit zittend personeel. Personen die wel voorkomen in de salarisadministratie van 2015, maar niet in die van 2014, zijn in onze definitie ingestroomd bij de hogeschool. Administratieve wijzigingen en/of interne doorstroom waarbij personen een ander administratienummer krijgen, zijn niet volledig uit te sluiten en kunnen ervoor zorgen dat de mobiliteit enigszins wordt vertekend. Van het personeel dat in 2014 werkzaam was op hogescholen, is 17 procent uitgestroomd. Voor het personeel dat in 2015 werkzaam was op hogescholen, geldt dat 81 procent het jaar ervoor ook werkzaam was op dezelfde hogeschool. Het instromend personeel bestaat hiermee uit 19 procent van het hbo-personeel.

De uitstroom bestaat voor 57 procent uit onderwijzend personeel (figuur 4.6). Dit is minder dan de instroom en het zittend personeel (respectievelijk 60% en 63%).

Figuur 4.6 Personeelsmobiliteit naar functie, 2015



Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

²⁸ Bij vier hogescholen kwamen de administratienummers van 2014 en 2015 in zijn geheel niet met elkaar overeen. Waarschijnlijk zijn zij overgegaan op een ander administratiesysteem. Deze hogescholen zijn bij de analyses van de instroom en de uitstroom buiten beschouwing gelaten. Verder is gekeken naar de combinatie van administratienummer, geboortedatum en geslacht om vast te stellen of iemand is in- dan wel uitgestroomd bij de betreffende hogeschool.

We kijken hieronder naar leeftijdsklasse, geslacht, dienstverband, salarisschaal en de omvang van het dienstverband.

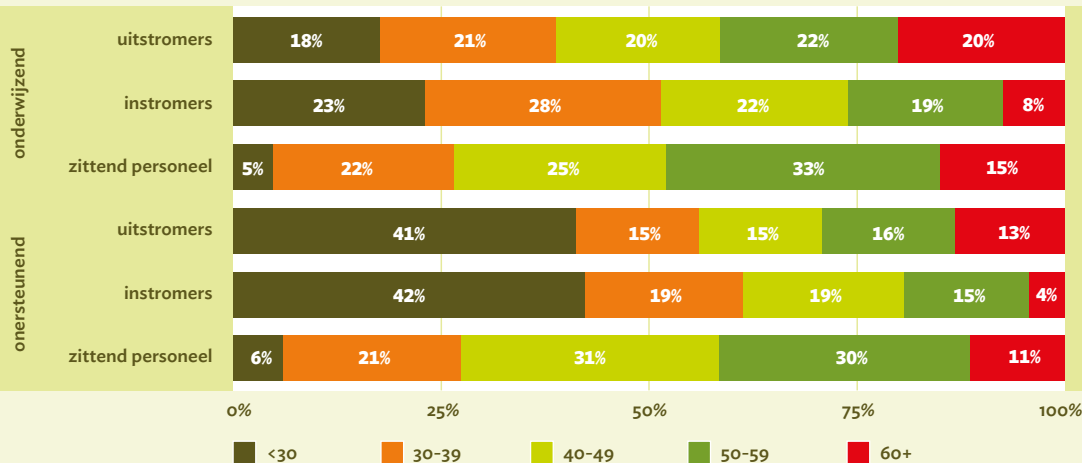
Mobiliteit naar leeftijdsklasse

Als we de personeelsmobiliteit van hbo-personeel beschouwen, dan is in figuur 4.7 te zien dat het aantal uitstromers onder onderwijzend personeel redelijk gelijkmatig over de leeftijdscategorieën is verdeeld. De instroom van dertigers is het grootst, waarna de instroom per leeftijdscategorie procentueel gezien afneemt. Het zittend personeel bestaat voor één derde uit vijftigers. Toch bestaat ook de instroom nog voor 27% uit 55-plussers.

Onder het ondersteunend personeel valt een grote groep in- en uitstromers van onder de 30 jaar op: van de instroom is 42 procent jonger dan 30 jaar, van de uitstroom is dit 41 procent. Het gaat hierbij waarschijnlijk voor een groot deel om student-assistenten en surveillanten.

Zoals verwacht kan worden, is het percentage uitstromers van boven de 60 jaar hoger dan het percentage 60+'ers onder instromers (onderwijzend personeel: 20%; 8%) en onder zittend personeel (onderwijzend personeel: 15%). Uitstromers in deze leeftijdsklasse gaan doorgaans met pensioen.

Figuur 4.7 Personeelsmobiliteit per leeftijdsklasse, naar functie, 2015



Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

Mobiliteit naar geslacht

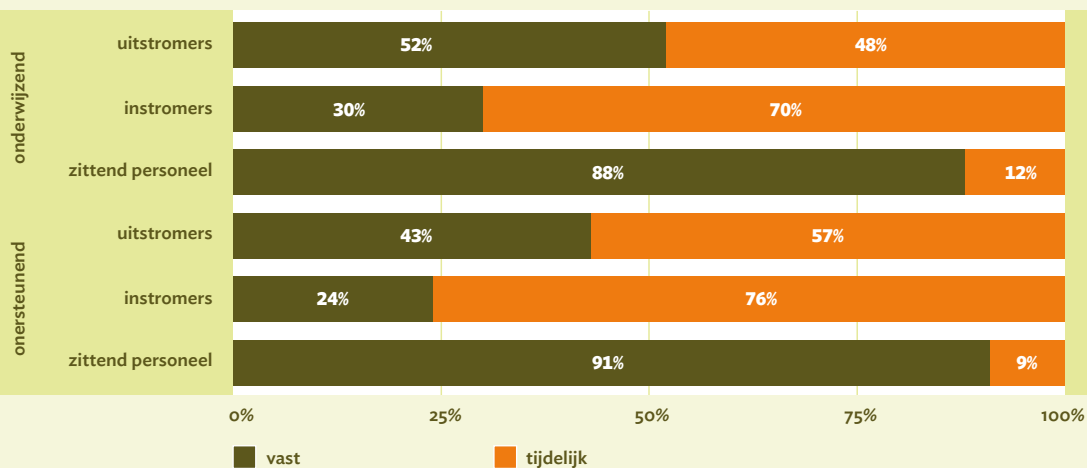
Onder de uitstroom zitten procentueel meer mannen (47%) dan onder de instroom en het zittend personeel (beide 45%). Onder onderwijzend personeel zijn de verhoudingen gelijkmatiger verdeeld: van de uitstromers is 51 procent man, van de instromers 48 procent en van het zittend personeel is dit 50 procent. Onder het ondersteunend personeel is 42 procent van de uitstromers man, 39 procent van de instromers en 37 procent van het zittend personeel.

Mobiliteit naar dienstverband

Van het zittend personeel heeft ongeveer 90 procent een contract voor onbepaalde tijd (figuur 4.8). Bij uitstromend personeel is dit ongeveer de helft van het personeel. Het is dan ook waarschijnlijk dat een deel van het personeel met een tijdelijk contract na afloop van de contractperiode uitstroomt. Dit geldt vaker voor ondersteuners, waarbij 57 procent van de uitstromers een tijdelijk contract heeft, tegenover 48 procent van de uitstromende onderwijzers.

Instromers krijgen in bijna driekwart van de gevallen een tijdelijk dienstverband aangeboden. Onder ondersteunend personeel ligt dit percentage hoger dan onder onderwijzend personeel (respectievelijk 76% en 70%).

Figuur 4.8 Personeelsmobiliteit: dienstverband naar functie, 2015

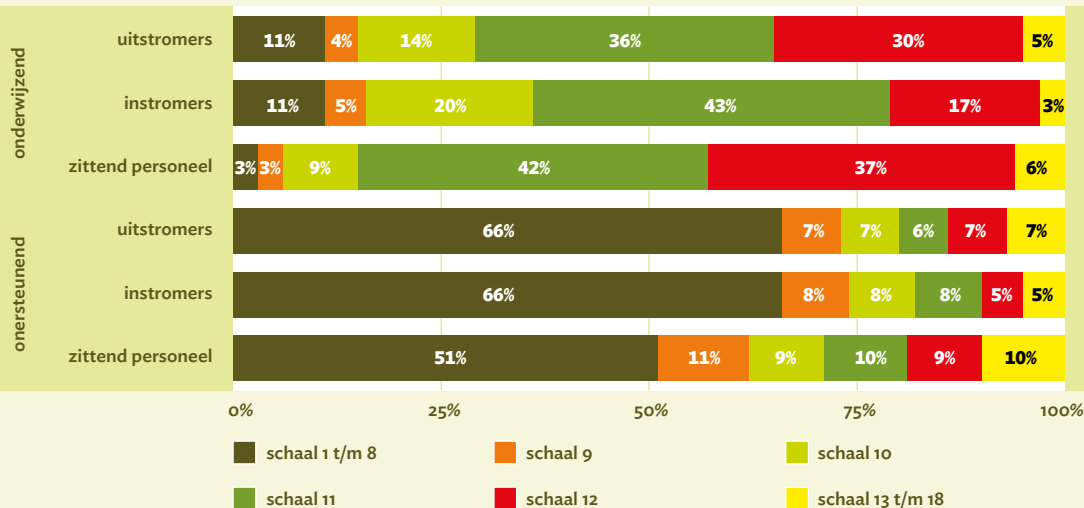


Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

Mobiliteit naar salarisschaal

Wanneer we kijken naar de salarisschalen van instromers, uitstromers en zittend personeel, valt het op dat onder instromers en onder uitstromers het percentage werknemers in een schaal lager dan schaal 9 vergelijkbaar is (36%; zie figuur 4.9). Binnen de uitstroom zit procentueel meer personeel in een hogere salarisschaal dan binnen de instroom. Wanneer we het mobiele personeel vergelijken met het zittend personeel, dat is het zittend personeel procentueel gezien vooral vaker werkzaam in schaal 12 of hoger (34% zit in schaal 12 of hoger).

Figuur 4.9 Personeelsmobiliteit: verdeling salarisschalen naar functie, 2015



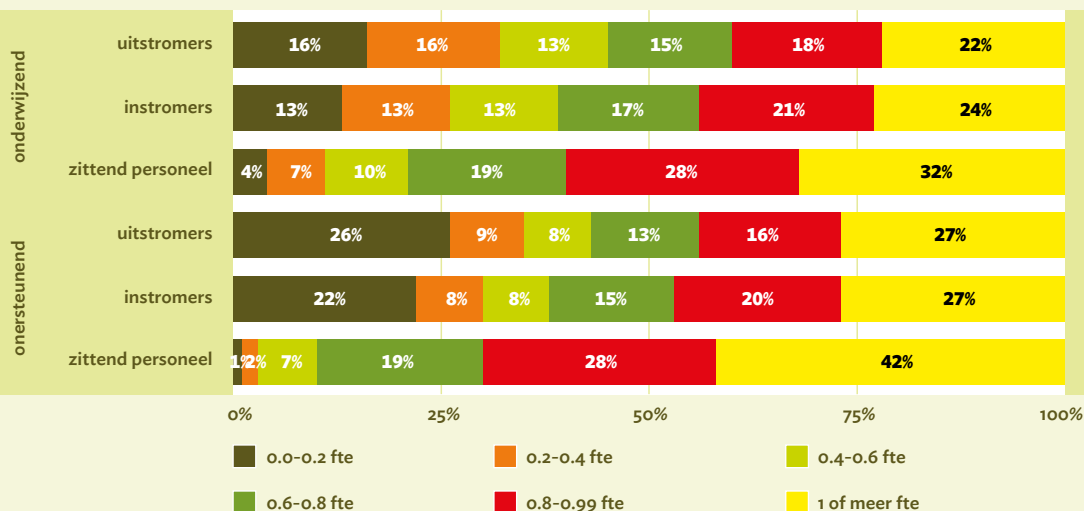
Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

Mobiliteit naar omvang van het dienstverband

Van het zittend personeel heeft ongeveer twee derde een voltijd baan (0,8 fte of meer; 65%). Dit is aanzienlijk hoger dan onder de uitstroom (41%) en onder de instroom (45%). Onder de uitstroom werkt meer personeel in een aanstelling kleiner dan 0,4 fte dan onder de instroom (34%; 28%).

Onder ondersteunend personeel zijn mensen met een kleine baan (tot 0.2 fte) vaker mobiel dan onder onderwijzend personeel. Waarschijnlijk wordt dit effect, net als bij de mobiliteit naar leeftijd, verklaard door student-assistenten en surveillanten die in een kleine baan werken.

Figuur 4.10 Personeelsmobiliteit: verdeling aanstellingsomvang naar functie, 2016



Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

4.5 SAMENVATTING

Jaarlijks stroomt ongeveer één op tien (9%) personeelsleden het hbo uit en stroomt circa tien tot twaalf procent in. Daarmee is het hbo voor onderwijsbegrippen redelijk mobiel. Zoomen we dieper in op de mobiliteit op hogeschoolniveau, constateren we een hogere mobiliteit die deels binnen de sector plaats moet vinden. De gemiddelde uitstroom is dan zeventien procent en instroom negentien procent. Dat zou dan betekenen dat de mobiliteit tussen hogescholen ongeveer acht procent van het personeel betreft. Dat is iets lager dan het aandeel instromers dat in 2014 aangaf in de vorige functie ook in het hbo te hebben gewerkt (13%). Dat cijfer was gebaseerd op een enquête en fluctueerde door de jaren heen van drie tot dertien procent. Ook de nu gevonden acht procent is vermoedelijk enigszins vertekend als gevolg van onder meer administratieve wijzigingen en/of interne doorstroom, waarbij personen een ander administratienummer krijgen in de salarisbestanden.

Negentien procent van het zittend personeel zegt op zoek te zijn naar een andere baan. Een vrijwel even grote groep (18%) heeft ook daadwerkelijk gesolliciteerd. Dit zijn voor een deel ook personen die niet op zoek zeggen te zijn naar een andere baan. De potentiële mobiliteit is daarmee hoger dan één op de vijf medewerkers. Uit nadere analyses blijken vooral de mate waarin iemand ontevreden is over de baan dan wel de organisatie triggers te zijn om een andere baan te zoeken. Zaken als beroepstrots en affectieve betrokkenheid hangen wel samen met de vraag of iemand een andere baan zoekt, maar zijn geen significante voorspeller. Als de bijdrage van verschillende voorspellers tegelijk wordt gemeten, blijkt dat beroepstrots en affectieve betrokkenheid bij de organisatie geen autonome invloed hebben op de kans op het zoeken naar een andere baan.

5 WERKBELEVING EN ARBEIDSVORWAARDEN

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de werkbeleving in het hbo. Daarnaast kijken we naar de van toepassing zijnde primaire arbeidsvoorwaarden vergeleken met andere sectoren en vergeleken met eerdere jaren. Dit geeft een goed inzicht in de aantrekkelijkheid van hogescholen als werkgever. Diverse indicatoren van medewerkertevredenheid zijn te destilleren uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (BZK), daarnaast wordt in dit hoofdstuk onder meer gebruikgemaakt van de zogenoemde TIM-benchmark (Zestor). Deze benchmark van de onderzoeken in het hbo levert voor 24 hogescholen onderling vergelijkbare informatie over de waardering door hun medewerkers.

5.1 WERKBELEVING

Het gros van het personeel is tevreden met de baan en de organisatie. Dit blijkt ook uit de benchmark TIM, het werkbelevingsonderzoek van de hbo-sector.²⁹ Voor de onderzochte hogescholen is de overall score in 2016 gemiddeld een 7,2³⁰; dat is 0,2 punt hoger dan in de voorgaande rapportage uit 2014. Onderwijzend personeel blijkt gemiddeld het meest tevreden over de kwaliteit van het onderwijsprogramma, en het werk en perspectief (beide 7,5; zie figuur 5.1). Het minst tevreden zijn zij over de academie-/ dienstdirectie (6,2) en de werkdruk (6,3). Het ondersteunend personeel is het meest tevreden over de middelen en veiligheid, en het minst over de medezeggenschapsraad en de academie -/dienstdirectie.

²⁹ Het rapport 'Werkbeleving in hogescholen; benchmark 2014-2016' (in opdracht van Zestor) geeft uitgebreid inzicht in tevredenheid en werkbeleving van personeel in het hbo. Het rapport is gebaseerd op onderzoek onder 24 hogescholen in Nederland, uitgevoerd in 2014-2016. In totaal hebben 16.000 medewerkers deelgenomen, waardoor het onderzoek een representatieve benchmark geeft van de sector. De 'overall' tevredenheid van de medewerkers is in het rapport uitgedrukt in een cijfer van 1-10.

³⁰ Waarbij ondersteunend personeel gemiddeld iets tevredener is (7,3) dan onderwijzend personeel (6,9).

ISELINGE HOGESCHOOL

Aanpak werkdruk

Net als veel andere onderwijsinstellingen had Iselinge Hogeschool te kampen met een hoge werkdruk. In 2012 kwam uit het medewerkertevredenheidsonderzoek naar voren dat we hoger dan gemiddeld scoorden op algemene tevredenheid, maar over de werkdruk werd erg negatief geoordeeld. We hebben daarna heel erg ingezet op het verminderen van die werkdruk.

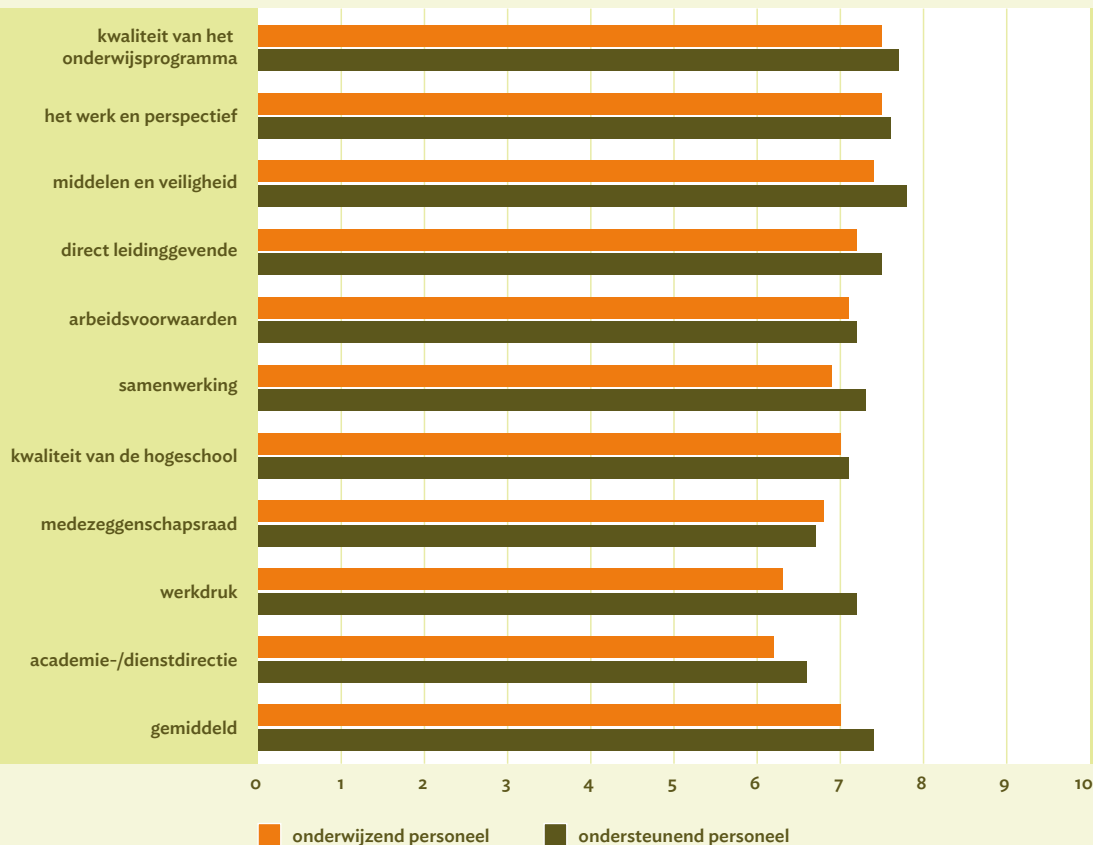
In eerste instantie waren de acties vooral gericht op het oplossen van een aantal acute knelpunten en daarna zijn we ons heel erg gaan richten op preventie. Leidinggevenden zijn met al hun medewerkers individueel in gesprek gegaan om te bespreken waar medewerkers tegenaan liepen en of er op dat moment aanpassingen nodig waren. Ze zijn daarnaast met hun teams in gesprek gegaan om te inventariseren welke zaken vooral stress opleverden. Op basis van die teamgesprekken is per team een uitgebreide actielijst opgesteld. De acties die daarop stonden waren heel divers van aard, van hele praktische zaken, bijvoorbeeld de studentactiviteiten veel meer laten organiseren door de studenten zelf, tot aanpassingen in het beleid, zoals het verminderen van het aantal toetsmomenten voor studenten.

De acties die gerealiseerd waren, hebben we groen gekleurd. De acties waar aan gewerkt werd, werden oranje; en de acties

die (nog) niet gerealiseerd waren, werden rood gekleurd. Zo kon bij elke evaluatie van het actieplan heel snel inzichtelijk worden gemaakt hoe de zaken ervoor stonden. Inmiddels zijn bijna alle acties groen.

De laatste jaren zijn we onze processen horizontaal gaan organiseren. Verantwoordelijkheden worden laag in de organisatie gelegd en medewerkers hebben veel meer autonomie. Ook het in taakbeleid zie je dit terug. Veel taken worden geclusterd tot grotere eenheden, waarbij docenten zelf onderling de taken binnen zo'n cluster verdelen. Ook dit heeft zeker bijgedragen aan een vermindering van de werkstress. Daarnaast hebben we veel meer oog gekregen voor verschillen tussen medewerkers. We houden veel meer rekening met de verschillende werkgebieden, leeftijd en achtergronden, maar ook met verschillende kwaliteiten en capaciteiten van medewerkers. Hierdoor ontstaat ook een betere samenwerking. Daarnaast wordt iedere werknemer gestimuleerd om zijn eigen kwaliteiten goed neer te zetten. En daar plukt de hele organisatie uiteindelijk de vruchten van. Het verzuimcijfer en het meest recente medewerkertevredenheidsonderzoek laten zien dat alle acties resultaat hebben gehad. De tevredenheid over de werkdruk is behoorlijk gestegen. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat er geen werkdruk meer is, maar het wordt veel minder als probleem ervaren.

Figuur 5.1 Tevredenheid ondersteunend en onderwijzend personeel, in cijfer 1-10 (2016)

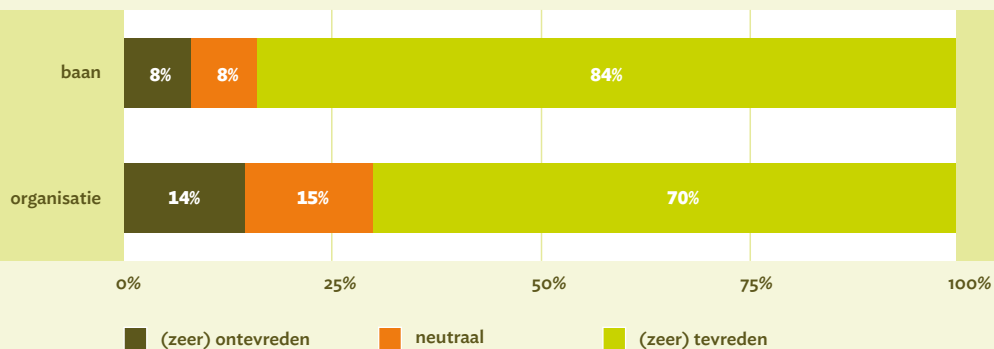


Bron: benchmarkrapport werkbeleving, Zestor, 2017, bewerking Regioplan

Een andere vragenlijst over tevredenheid wordt gebruikt in PoMo 2016. Het is nuttig om die vragen naast de vragen van de benchmark TIM te leggen. Daarnaast gebruikt PoMo een interessant onderscheid tussen baankenmerken en organisatiekenmerken.

Ruim 8 op de 10 hbo-medewerkers zijn tamelijk tot zeer tevreden over de eigen baan (figuur 5.2). Over het algemeen is men minder tevreden over de organisatie dan over de eigen baan. 7 op de 10 hbo-medewerkers zijn (tamelijk tot zeer) tevreden over de organisatie.

Figuur 5.2 Tevredenheid van personeel in het hbo over baan en organisatie (2016)

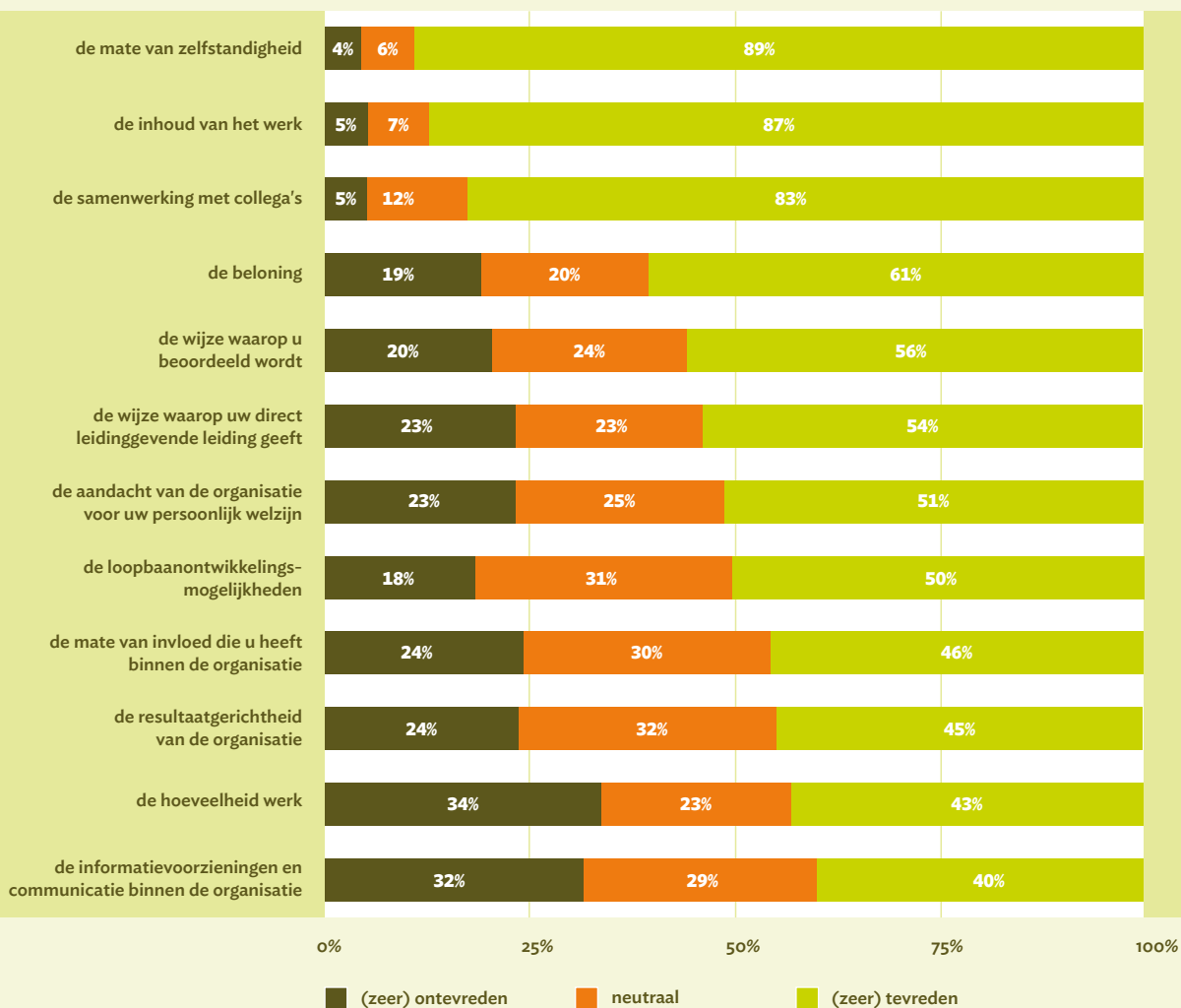


Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

In PoMo 2016 wordt gekeken naar de tevredenheid met verschillende baanaspecten. In figuur 5.3 zien we dat het grootste deel van het hbo-personeel (89%) (zeer) tevreden is over de mate van zelfstandigheid die zij hebben. Ook zijn zij (zeer) tevreden over de inhoud van het werk (87% is hier (zeer) tevreden over) en over de samenwerking met collega's (83% is hier (zeer) tevreden over).

Minder dan de helft van de respondenten is (zeer) tevreden met de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie, de hoeveelheid werk, de resultaatgerichtheid van de organisatie en de mate van invloed die men heeft binnen de organisatie. Deze resultaten zien we terug in het de benchmark 2014-2016, waaruit komt dat het grootste verbeterpotentieel is te vinden bij de openheid en eerlijkheid van de communicatie binnen een team of opleiding en de kwaliteitsgerichtheid van de hogeschool. Onder onderwijzend personeel ligt het grootste verbeterpotentieel bij de werkdruk.

Figuur 5.3 Mate van tevredenheid van personeel in het hbo over verschillende baan- en organisatieaspecten, 2016, n=1125



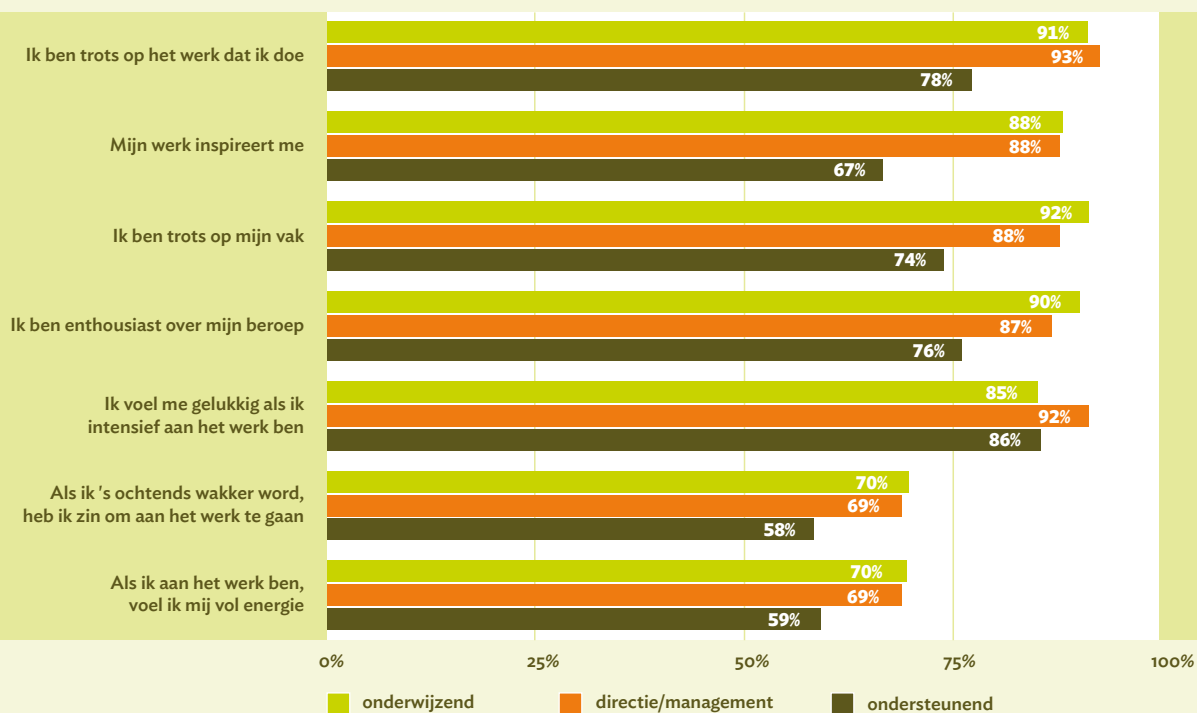
Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

Beroepstrots

Hbo-personeel kent een zeer grote mate van beroepstrots, zo blijkt uit figuur 5.4. Binnen onderwijzend en leidinggevend personeel zijn ruim negen op de tien personeelsleden trots op het werk (bij ondersteunend personeel is dat acht op de tien). Daarnaast is een grote meerderheid van het onderwijzend hbo-personeel trots op hun vak (92%) en enthousiast over hun beroep (90%).

De beroepstrots in het hbo is hoger dan in de andere onderwijssectoren. Vergeleken met de overheidssector is er meer beroepstrots.

Figuur 5.4 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over beroepstrots, naar functie, 2016



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

Het hbo-personeel is niet alleen trots op het werk dat zij doen, zij voelen ook trots om voor hun hogeschool te werken. 30 procent van de medewerkers voelt zich in sterke mate trots op de hogeschool. Dit is een aanzienlijk verschil met het landelijke gemiddelde van 21 procent.³¹

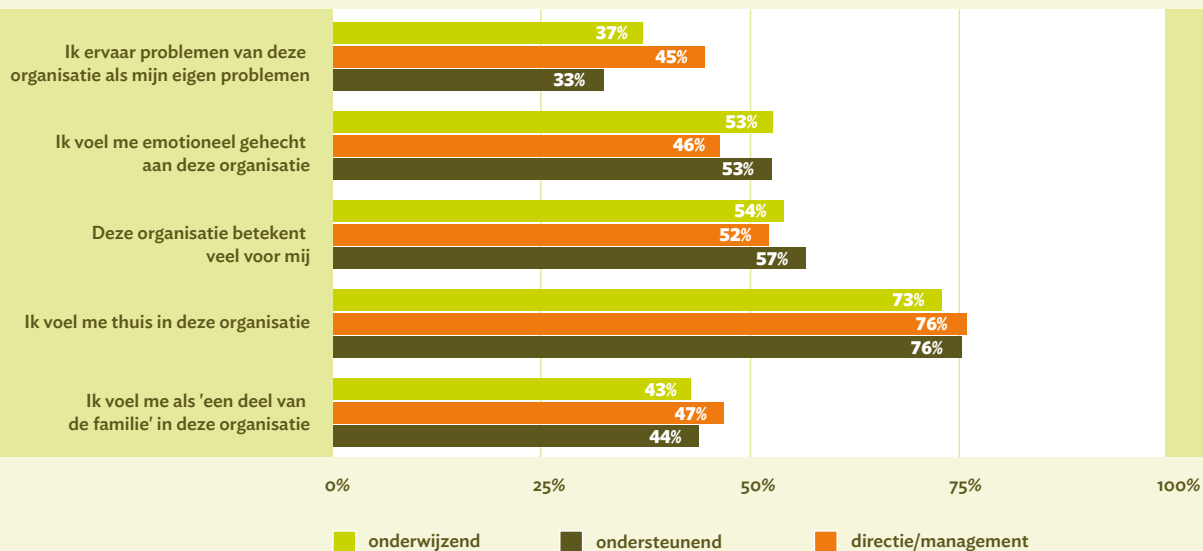
Affectieve betrokkenheid

In figuur 5.5 zien we het aandeel van het hbo-personeel (naar functie) dat het in 2016 eens is met stellingen over affectieve betrokkenheid bij het werk. Onder docenten blijkt 73 procent zich thuis te voelen bij de organisatie, dit is minder dan onder leidinggevend en ondersteuners (beide 76%). Ook is gevraagd of de medewerker zich emotioneel gehecht voelt aan de organisatie en of hij problemen van de organisatie als zijn eigen problemen ervaart.

In het hbo voelen de medewerkers minder affectieve betrokkenheid dan in de andere onderwijssectoren. Vergelijken met de overheidssector, voelt men in het hbo juist meer affectieve betrokkenheid.

³¹ Zestor. (2017). Werkbeleving in hogescholen. Benchmark 2014-2016.

Figuur 5.5 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over affectieve betrokkenheid bij het werk, naar functie, 2016



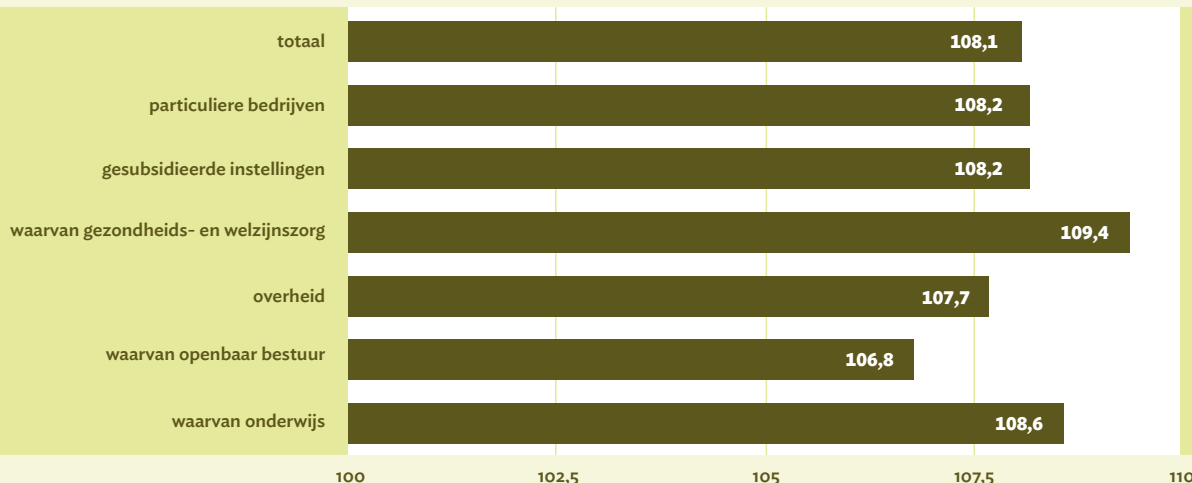
Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

5.2 PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Relatieve loonontwikkeling onderwijs

Als we de cao-lonen in 2016 vergelijken met de cao-lonen van 2010, constateren we voor Nederland een stijging van het salaris van 8 procent (figuur 5.6). Cao-lonen in het onderwijs hebben in deze periode een vergelijkbare groei doorgemaakt, maar blijven iets achter bij de gezondheids- en welzijnszorg.

Figuur 5.6 Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen³² naar sector, 2016*, indexcijfer: 2010=100



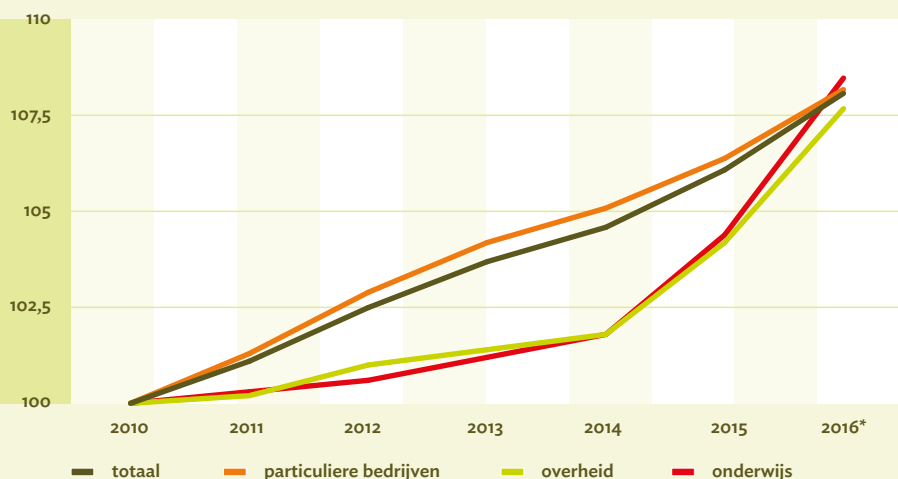
* De cijfers van 2016 zijn voorlopig.

Bron: CBS Statline, 2017, bewerking Regioplan

³² 'Bijzondere beloningen zijn alle bindend (verplicht) voorgeschreven bijzondere (niet maandelijkse) betaalde beloningen die tot het brutoloon behoren, zoals vakantietoelage, eindejaarsuitkering, eenmalige beloningen, tegemoetkoming in de ziektekosten en de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling.' (uit: CBS Statline, 2017)

Het maakt bij deze vergelijking tussen sectoren wel uit welke periode als uitgangspunt wordt genomen. Als de loonontwikkeling over een kortere periode wordt bekeken, bijvoorbeeld tussen 2010 en 2014, blijft het onderwijs wel achter bij de markt (particuliere bedrijven). Van 2014 tot 2016 haalt het onderwijs deze achterstand weer in (figuur 5.7).

Figuur 5.7 Ontwikkeling cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar particuliere bedrijven, overheid en onderwijs, 2010-2016, indexcijfer: 2010=100



*De cijfers van 2016 zijn voorlopig.

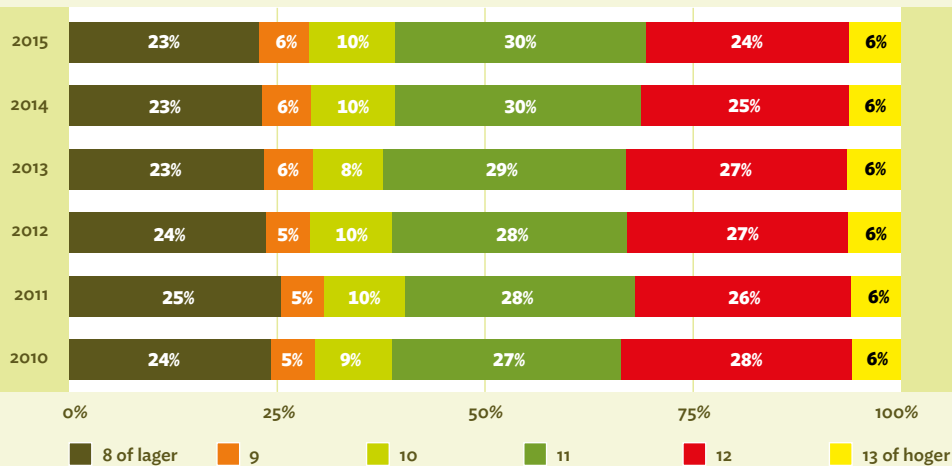
Bron: CBS Statline, 2017, bewerking Regioplan

Salarisschalen hbo

De verdeling over de loonschalen van het hbo-personeel is tussen 2010 en 2015 enigszins veranderd (figuur 5.8). In 2010 was nog 28% van het personeel ingeschaald in schaal 12, dat is gedaald tot 24% in 2015. Dit wordt gecompenseerd doordat schaal 11 met 3% is gegroeid tot 30% van het personeel. Een eenduidige verklaring voor de verschuiving van schaal 12 naar schaal 11 hebben we niet. Wel kan van invloed zijn dat er relatief veel docenten zijn aangenomen in de laatste vijf jaren, die dus allemaal relatief nieuw zijn in hun hogeschool. Tijdens de expertmeeting werd verder als mogelijke verklaring genoemd dat begin deze eeuw in de functieordering aan de eisen voor een docent in schaal 12 is toegevoegd dat een docent ook coördinerende taken uit moet voeren om naar deze schaal door te kunnen stromen.

Aan de andere zijde zien we dat in 2015 23 procent van het personeel is ingeschaald in 8 of lager. 6 procent van het hbo-personeel is ingeschaald in schaal 13 of hoger.

Figuur 5.8 Aandeel bezoldigingsgroepen (schalen) in het totale hbo-personeelbestand, 2010-2015

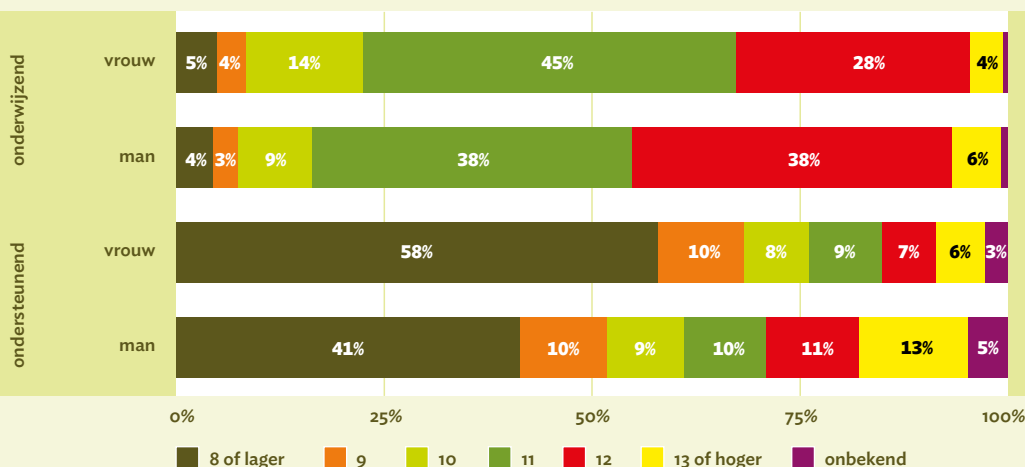


Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

Docenten worden in overgrote meerderheid ingeschaald in schaal 11 of 12 (74% van de docenten). Binnen de docentenpopulatie werkt bijna een derde (32%) van de vrouwen in schaal 12 of hoger, tegen bijna de helft (44%) van de onderwijzende mannen. Het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd, in paragraaf 4.2 zagen we dat in de jongere leeftijdscategorieën vrouwen meer vertegenwoordigd zijn dan mannen.

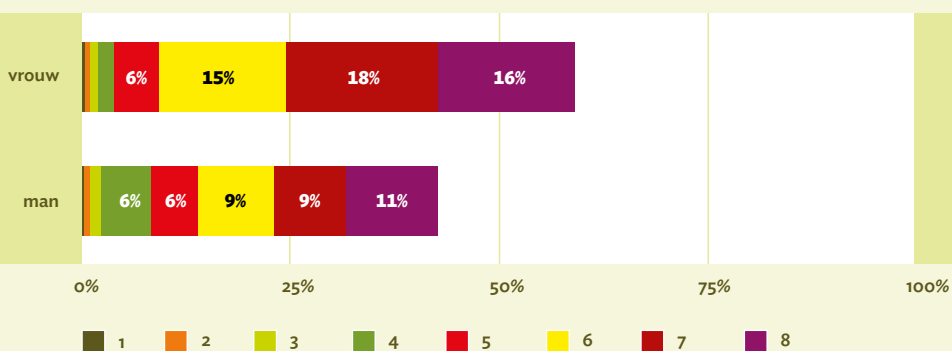
Als we kijken naar mannen en vrouwen in ondersteunende functies, dan werkt 58 procent van de vrouwen en 41 procent van de mannen in loonschaal 8 of lager (figuur 5.9). Ook binnen ondersteunende functies werken mannen vaker in de hoogste schalen (schaal 12 of hoger) dan vrouwen. Echter, vrouwen in ondersteunende functies in lagere schalen (schaal 1 t/m 8) zijn juist vaak hoger ingeschaald dan de mannen in deze schalen. De vrouwen vallen relatief vaak in schaal 6, 7 en 8. Mannen zitten vaak in schaal 4 en 8 (figuur 5.10)

Figuur 5.9 Hbo-personeel naar salarisschaal, geslacht en functie, 2015



Bron: Vereniging Hogescholen, 2015, bewerking Regioplan

Figuur 5.10 Verdeling salarisschalen 8 of lager van het ondersteunend personeel, naar geslacht, 2015³³



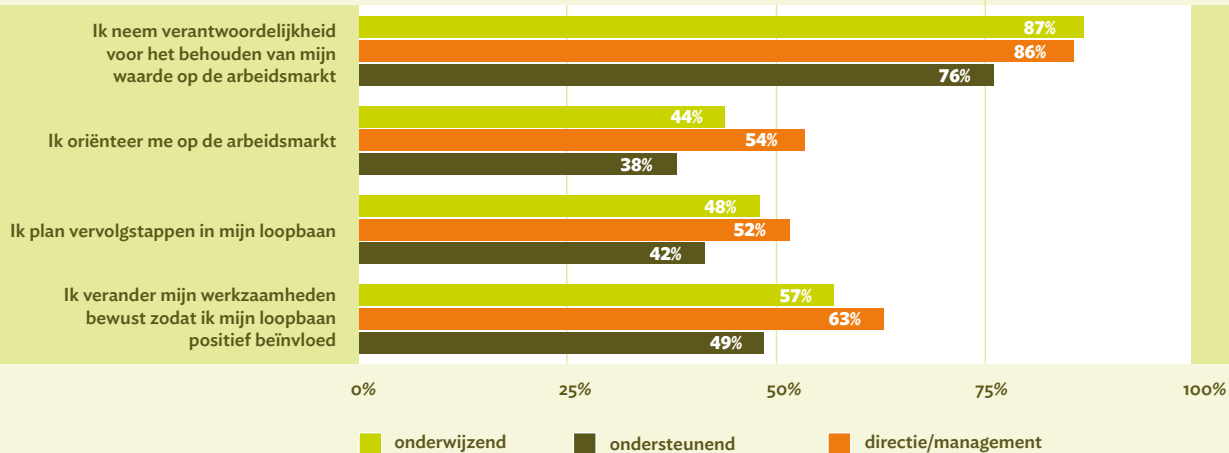
Bron: RAHO, 2017, bewerking Regioplan

5.3 PROFESSIONALISERING EN LOOPBAAN

Door middel van stellingen is in PoMo 2016 gepeild hoe het hbo-personeel werkt aan de eigen loopbaan en ontwikkeling (figuur 5.11). Hieruit blijkt dat 87 procent van het onderwijzend personeel de verantwoordelijkheid neemt voor het behouden van waarde op de arbeidsmarkt. Bij ondersteunend personeel is dat driekwart.

Bijna de helft van het onderwijzend personeel (44%) oriënteert zich op de arbeidsmarkt. Bij leidinggevend is dit meer dan de helft (54%) en bij ondersteunend personeel is dit 38 procent.

Figuur 5.11 Stelling over loopbaan en persoonlijke ontwikkeling van personeel, aandeel personeel naar functie, 2016



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

³³ De categorie 'onbekend' is niet meegenomen in deze figuur. Hierdoor wijken de totaalpercentages iets af van schaal 8 of lager uit figuur 5.9.

Docent van de toekomst

De arbeidsmarkt verandert voortdurend en de digitale ontwikkelingen gaan razendsnel, daarom is het belangrijk dat onze medewerkers, naast hun eigen kennis, een open blik houden voor wat er om hen heen gebeurt. Interactie met andere afdelingen binnen Windesheim en met het werkveld en oog voor externe veranderingen is essentieel om innovatief en bij de tijd te blijven. Hoewel de hogeschool (vaak, niet altijd) docenten zoekt die specialist zijn op een bepaald gebied, willen we dat mensen in de loop van hun loopbaan generalistischer worden en dus breder inzetbaar. Dat is als het goed is in beider belang: in het belang van de werknemer en in het belang van de hogeschool.

Voor docenten is een uitgebreid netwerk van organisaties belangrijk, zo borgen we de aansluiting tussen de nieuwste, specialistische kennis en de opleidingen die Windesheim haar studenten biedt. Windesheim stelt zich als uitdaging om zich te ontwikkelen tot een netwerkorganisatie, daarvoor is de “docent van de toekomst” nodig. Professionals die soms specialistische vakkennis hebben, maar die ook algemenere competenties hebben: digitale vaardigheden, netwerken, samenwerken, coachen en didactiek zijn voor sommige functies net zo belangrijk als vakkennis.

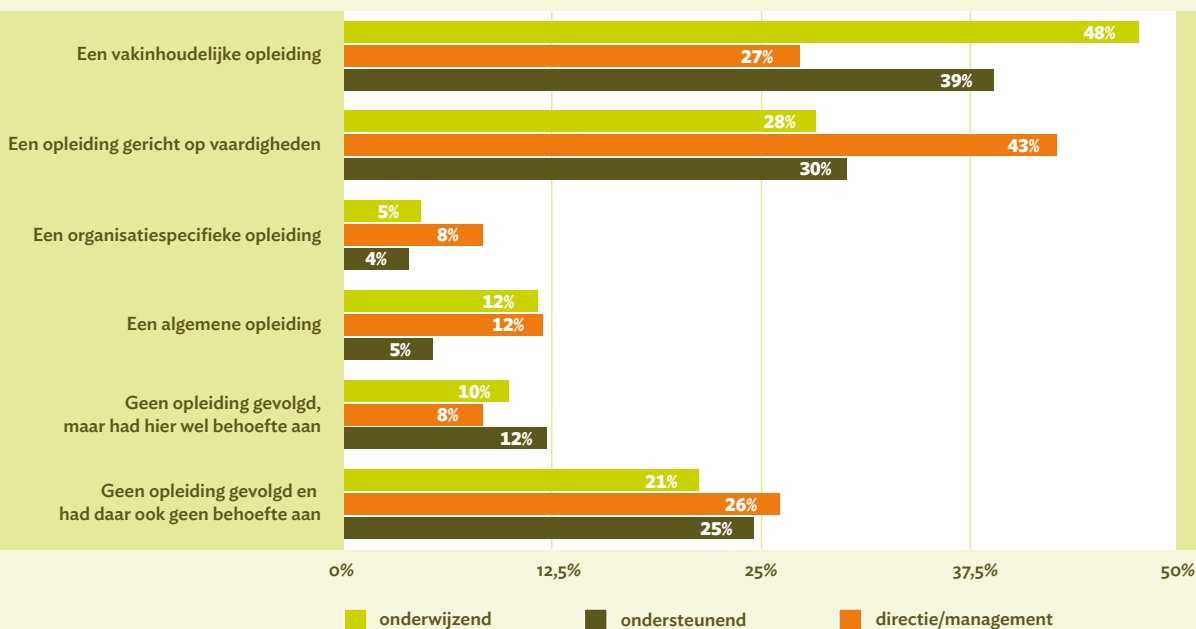
Docententeams zijn zo samengesteld dat ze als groep breed en flexibel inzetbaar zijn om optimaal in te spelen op de persoonlijke leerroutes van studenten. Zij zijn spil in een lerend netwerk. De docententeams verbinden theorie, praktijk en werkveld. Interdisciplinair denken en handelen zijn vanzelfsprekend, naast specialistische kennis van een bepaald werkveld.

Onze gewaagde ambities kunnen we alleen waarmaken als we samenwerken en in constante verbinding staan met de wereld om ons heen (regio, werkveld, onderwijsinstellingen). Dat geldt ook intern voor ons als studenten en medewerkers van Windesheim. We willen van een institutioneel en gesegmenteerd bolwerk een professioneel en lerend netwerk worden. Daar hoort een besturingsmodel bij dat uitgaat van gezamenlijke professionele verantwoordelijkheid waarbij traditionele grenzen tussen opleidingen, domeinen en diensten vervagen. Elkaars talent en vakmanschap benutten, kennis delen en samenwerken zijn de belangrijkste voorwaarden om studenten optimaal in hun persoonlijke leerroute te begeleiden.

Uit het benchmarkrapport 2014-2016 blijkt dat het hbo-personeel (gemiddeld) tevreden is over de mogelijkheid om in het werk (nieuwe) vaardigheden aan te leren en over de opleidings- en professionaliseringsmogelijkheden. De tevredenheid over de opleidings- en professionaliseringsmogelijkheden is wel één van de aspecten die het sterkst is gegroeid sinds 2014 (van 6,6 naar 7,1 gemiddeld).

Figuur 5.12 geeft het percentage van het personeel naar functie, dat in 2015 een training of een opleiding volgde. Eén vijfde van de docenten heeft geen opleiding gevolgd en had hier ook geen behoefte aan, onder de directie/het management en ondersteunend personeel was dit ongeveer een kwart. Wanneer men een opleiding heeft gevolgd, betreft dit voornamelijk een vakinhoudelijke opleiding (48% van de docenten) of een opleiding gericht op het verbeteren van vaardigheden (28% van de docenten).

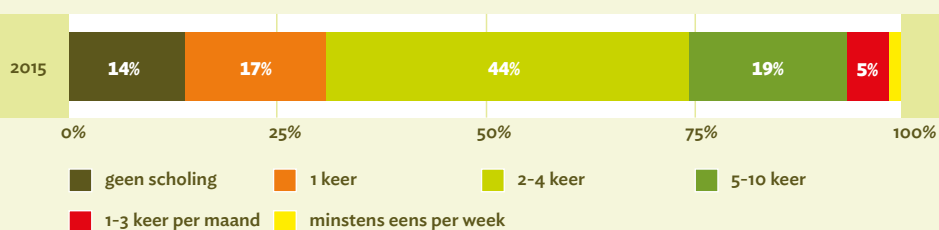
Figuur 5.12 Aandeel hbo-personeel dat in 2015 een opleiding of training volgde (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

De meerderheid van het bevroegde hbo-personeel in de 'Onderwijs Werkt!' enquête (86%) zegt het afgelopen jaar na- of bijscholing te hebben gevolgd (figuur 5.13).

Figuur 5.13 Mate waarin hbo-docenten na- of bijscholing hebben gevolgd in 2015

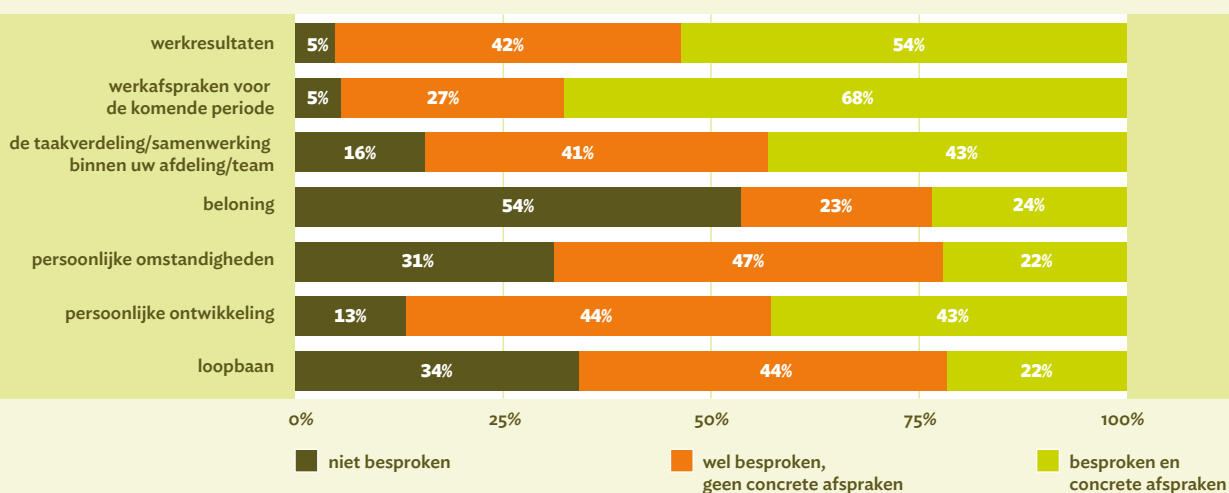


Bron: Onderwijs Werkt! Regioplan (2015)

5.4 GESPREKKEN MET LEIDINGGEVENDE

In figuur 5.14 zien we welke onderwerpen besproken zijn tijdens gesprekken met de leidinggevenden (en waarover ook concrete afspraken gemaakt zijn). In deze gesprekken worden vooral werkafspraken voor de komende periode gemaakt (volgens ruim twee derde van het hbo-personeel). Ook worden werkresultaten aangekaart en worden daar afspraken over gemaakt. In 66% van de gevallen komt de loopbaan aan de orde in het gesprek met de leidinggevende. Persoonlijke ontwikkeling komt bij 87% van de medewerkers aan de orde.

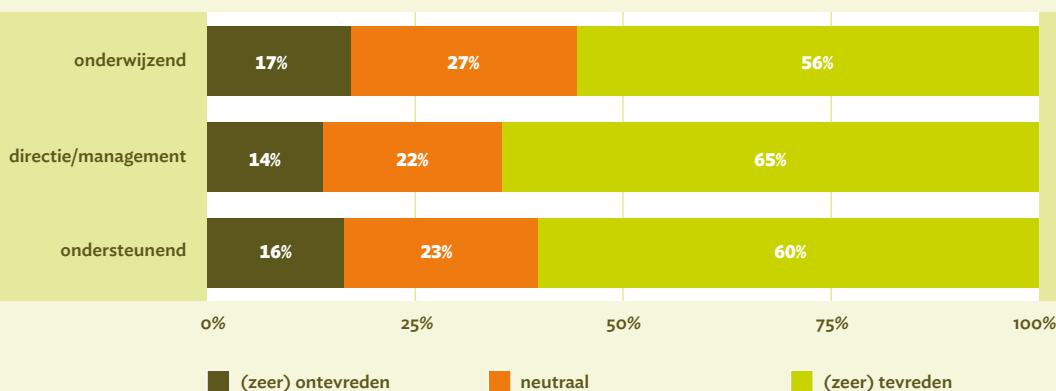
Figuur 5.14 Onderwerpen die zijn besproken (c.q. waar concrete afspraken over zijn gemaakt) tijdens gesprekken met leidinggevenden



Bron: BZK, PoMo 2016, bewerking Regioplan

De meerderheid van het hbo-personeel is (zeer) tevreden over de gesprekken met de leidinggevende, zo volgt uit figuur 5.15. De directie/het management is daarbij relatief het meest tevreden (65% is tevreden tot zeer tevreden) en docenten het minst (56% is (zeer) tevreden). Minder dan twee op de tien medewerkers zijn ontevreden over de gesprekken.

Figuur 5.15 Mate van tevredenheid over gesprekken met leidinggevende, naar functie



Bron: BZK, PoMo, 2016, bewerking Regioplan

5.5 SAMENVATTING

Ruim acht op de tien hbo-medewerkers zijn tamelijk tot zeer tevreden over de eigen baan. Over het algemeen is men minder tevreden over de organisatie dan over de eigen baan. Zeven op de tien hbo-medewerkers zijn (tamelijk tot zeer) tevreden over de organisatie. Onderwijzend personeel blijkt gemiddeld het meest tevreden over de kwaliteit van het onderwijsprogramma, en het werk en perspectief (beide 7,5). Het minst tevreden zijn zij over de academie-/ dienstdirectie (6,2) en de werkdruk (6,3). Het ondersteunend personeel is het meest tevreden over de middelen en veiligheid, en het minst over de medezeggenschapsraad en de academie-/dienstdirectie.

Het onderwijzend personeel wordt in overgrote meerderheid ingeschaald in schaal 11 of 12 (74%). Bijna een derde (32%) van de vrouwen werkt in schaal 12 of hoger, tegen bijna de helft (44%) van de docerende mannen. Dit verschil in salaris tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd; in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen meer vertegenwoordigd dan mannen.

In 2010 was nog 28% van het personeel ingeschaald in schaal 12, dat is gedaald tot 24% in 2015. Dit wordt gecompenseerd doordat schaal 11 met 3% is gegroeid tot 30% van het personeel. Als we kijken naar mannen en vrouwen in ondersteunende functies, dan werkt 58 procent van de vrouwen en 41 procent van de mannen in loonschaal 8 of lager. Wat hierbij opvalt is dat mannen verhoudingsgewijs vaker in schaal 4 en 8 zitten, terwijl vrouwen vaker in schaal 6, 7 en 8 zitten.

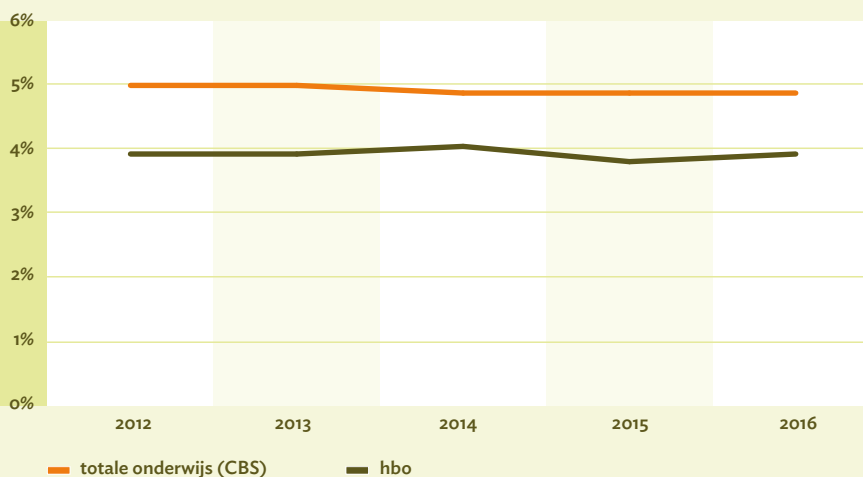
6 SOCIALE ZEKERHEID

Dit hoofdstuk gaat in op diverse aspecten rond sociale zekerheid in het hbo, zoals hoogte en kosten van ziekteverzuim en gebruik van arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsvoorzieningen.

6.1 ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuim is in het hbo structureel lager dan in het gehele onderwijs (figuur 6.1). Tussen 2011 en 2016 is er weinig ontwikkeling geweest in de verzuimpercentages.³⁴ In 2016 was het gemiddeld verzuimpercentage in het hbo 4,1 en in het onderwijs 4,9. Het verzuimpercentage in het hbo blijft structureel laag ten opzichte van de voorgaande decennia.

Figuur 6.1 Ziekteverzuimpercentage van personeel (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof en inclusief ziekte langer dan één jaar) in het hbo en het gehele onderwijs (2012-2016)³⁵



Bron: Zestor, Verzuimpaper hbo 2017; CBS Statline, 2017. Bewerking Regioplan

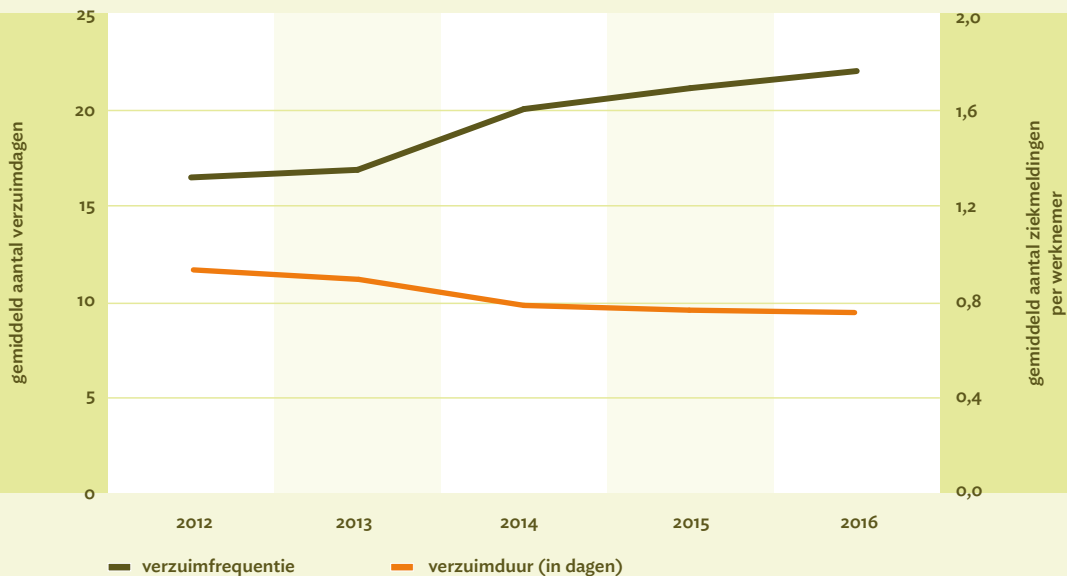
³⁴ Het gemiddelde aantal zieke werknemers per honderd werknemers.

³⁵ “De verzuimcijfers zijn aangeleverd door 35 van de 37 hogescholen, dit komt neer op een respons van 95%. Hiermee geven deze cijfers een betrouwbaar beeld over het verzuim in de hbo-sector.” Uit: Verzuimpaper hbo 2016, Zestor.

Als we ons richten op de verzuimduur en -frequentie van personeel in het hbo (figuur 6.2), dan valt op dat de gemiddelde verzuimduur tussen 2012 en 2015 is toegenomen van 16,6 naar 22,2 dagen. Tegelijkertijd is de verzuimfrequentie³⁶ over dezelfde periode afgenomen van gemiddeld 0,93 tot 0,75 meldingen. Gemiddeld genomen meldt men zich over de periode 2012-2016 dus minder vaak, maar wel langer ziek. Een mogelijke verklaring is dat makkelijker vanuit huis kan worden gewerkt waardoor werknemers zich minder vaak kort ziekmelden. Hierdoor daalt het korte verzuim en blijft het (middel)lange verzuim gelijk.

Een belangrijk aandachtspunt in de beleving van medewerkers van hogescholen is de werkdruk. In het rapport *Werkbeleving in hogescholen; benchmark 2014-2016* zei 11 procent van de medewerkers zich het afgelopen jaar ziek te hebben gemeld als gevolg van een hoge werkdruk. Het werkdrukbeleid van een hogeschool zou hier rekening mee moeten houden.

Figuur 6.2 Verzuimduur en -frequentie van personeel in het hbo, 2012-2016



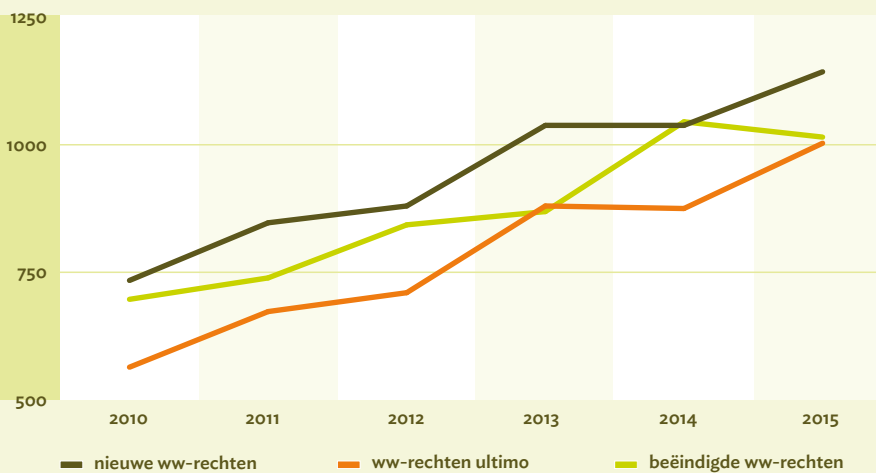
Bron: Zestor, *Verzuimpaper hbo 2017*, bewerking Regioplan

³⁶ Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer in het kalenderjaar.

6.2 INSTROOM IN DE WW

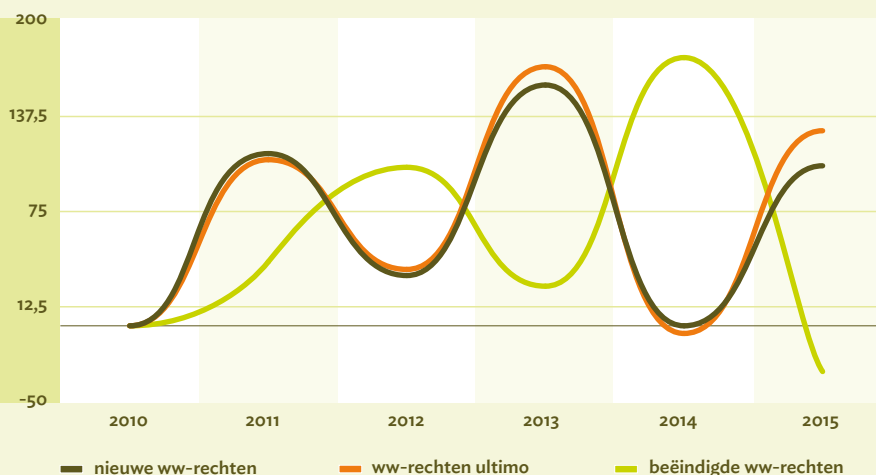
De afgelopen jaren is het aantal lopende WW-uitkeringen (ultimo 31 december) in het hbo toegenomen van 564 in 2010 tot 1.003 in 2015. Ook de instroom in de WW in het hbo stijgt (nieuwe uitkeringen startdatum tussen 1 januari en 31 december). Vooral in de jaren 2011, 2013 en 2015 namen de WW-instroom en het aantal lopende uitkeringen toe (figuur 6.3 en figuur 6.4). Het aantal beëindigde uitkeringen (einddatum tussen 1 januari en 31 december) nam in het volgende jaar toe, in 2012 en 2014.

Figuur 6.3 Aantal WW-rechten, peildatum 31 december, 2010-2015



Bron: Een quickscan naar de toenemende WW-instroom vanuit het hbo. Regioplan (2016)

Figuur 6.4 WW-uitkeringen, verandering voorgaand jaar, peildatum 31 december, 2010-2015 (vloeiende lijnen; datapunten zijn per jaar)

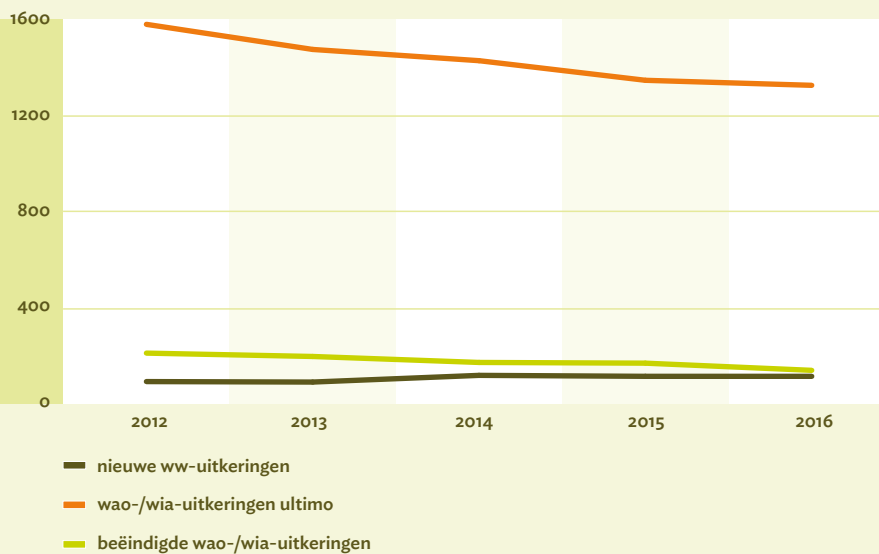


Bron: Een quickscan naar de toenemende WW-instroom vanuit het hbo. Regioplan (2016)

6.3 WAO/WIA GERECHTIGDEN AFKOMSTIG UIT DE HBO-SECTOR

In de periode 2012-2016 is het aantal WAO/WIA'ers met 16 procent afgenomen tot 1.330 personen (figuur 6.5). De instroom in de WIA in het hbo is in diezelfde periode gestegen (24%) en het aantal beëindigde WAO-/WIA uitkeringen is gedaald (34%).

Figuur 6.5 Aantal WAO-/WIA-uitkeringen, peildatum 31 december, 2012-2016³⁷



Bron: Kennisbank Openbaarbestuur, BZK, 2017, bewerking Regioplan

6.4 SAMENVATTING

Het ziekteverzuim is in het hbo structureel lager dan in het gehele onderwijs. Waar het verzuim in het hbo 4,2 procent is, bedraagt dit voor het gehele onderwijs 4,9 procent. De afgelopen jaren is het aantal lopende WW-uitkeringen (ultimo 31 december) in het hbo toegenomen van 564 in 2010 tot 1.003 in 2015. Ook de instroom in de WW in het hbo stijgt (nieuwe uitkeringen startdatum tussen 1 januari en 31 december). In de periode 2012-2016 is het aantal WAO/WIA'ers met 16 procent afgenomen tot 1.330 personen. De instroom in de WIA in het hbo is in diezelfde periode gestegen (24%) en het aantal beëindigde WAO-/WIA uitkeringen is gedaald (34%).

³⁷ 'De WAO geldt alleen nog voor mensen die op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen. Zij zijn voor minimaal 15% arbeidsongeschikt. Sinds 2006 vallen arbeidsongeschikten meestal onder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).' Uit: Arbeidsongeschikt na ziekte (WIA), Rijksoverheid.nl.

7 ANALYSE VAN DE ARBEIDSMARKT

De werving van hbo-personeel zal de komende jaren een groeiend knelpunt blijken. Daarbij is van belang dat het personeel zelf doorgaans (zeer) tevreden is over werken in het hbo. Dat beeld is echter bij de buitenwereld niet altijd bekend. De potentiële wervingskracht van de sector wordt daarmee niet optimaal benut. De groei in de studenteninstroom is weliswaar afgezwakt, de vraag naar personeel is hierdoor niet direct afgenomen. De sector wordt geconfronteerd met vergrijzing, toename van deeltijdwerk en verschuivende studenteninstroom, waardoor de vraag naar personeel wijzigt (bv. meer techniek, minder lerarenopleiding en pabo). Bovendien heeft het hbo in de afgelopen jaren, in vergelijking met de groei van het aantal studenten, relatief veel docenten aangenomen.

Een goede wervingskracht en een goede inzet van middelen en wervingstools is noodzakelijk om het beoogde personeel binnen te halen. Hogescholen staan daarbij voor de vraag of ze, zoals verwoord in de expertmeeting, generalisten dan wel specialisten in moeten zetten. De inhoud (en de kwaliteit) van het onderwijs en de samenwerking met het beroepenveld lijken daarbij te pleiten voor specialisten, terwijl de slagkracht van de organisatie meer gebaat lijkt te zijn bij generalisten. Feitelijk is er in de afgelopen jaren dan ook niet veel veranderd. De geconstateerde knelpunten uit de vorige monitor (kwalitatieve mismatch, vergrijzing, behoud personeel en diversiteit) spelen ook nu nog in meer of mindere mate een rol. In dit hoofdstuk kijken we naar de bevindingen uit deze arbeidsmarktmonitor en de bijbehorende uitdagingen voor het hbo.

7.1 UITDAGINGEN VOOR DE SECTOR

De resultaten van de arbeidsmarktmonitor zijn gepresenteerd in een expertmeeting met vertegenwoordigers van de Vereniging Hogescholen, vakbonden en enkele HR-medewerkers/recruiters van hogescholen. Zij constateerden op hoofdlijnen de volgende uitdagingen voor de sector:

- Het werven van het juiste personeel in bepaalde sectoren (bv. techniek en economie);
Sommige specifieke vacatures kunnen de hogescholen zeer moeilijk vervullen.
- Afhankelijk van de eigen keuzes en situatie kan de werving van personeel meer een kwantitatief dan wel kwalitatief vraagstuk zijn;
Zo hebben hogescholen soms specialisten nodig en soms juist generalisten. Een goede combinatie van praktijkkennis en didactische vaardigheden is daarbij niet altijd aanwezig.
- Goede balans tussen reguliere formatie en flexibele schil;
Om goed in te kunnen spelen op wijzigende studenteninstroom hebben scholen een zekere mate van flexibiliteit nodig. Tegelijkertijd wil men ook voldoende mensen in de reguliere formatie.
- Deeltijd versus voltijd;
Recruitmentafdelingen van hogescholen krijgen vaak de wens van opleidingsdirecteuren om bij de werving te zoeken naar personeel dat voltijds kan werken, terwijl de hbo-sector juist aantrekkelijk blijkt voor deeltijd.
- Inrichten van het praktijkgericht onderzoek als tweede kerntaak van het hbo;
Het toenemende belang van praktijkgericht onderzoek op hogescholen vraagt om een andere personele invulling en daarmee de werving van meer onderzoeksminded personeel. Overigens zijn er ook hogescholen die er juist voor kiezen de focus op onderzoek te verminderen ten gunste van zaken als bijvoorbeeld doorlopende leerlijnen in het beroepsonderwijs.
- Aantrekkelijkheid/imago van de sector als werkgever;
Zaken als werkdruk, salaris en andere (deels onjuiste) beelden van de hbo-sector maken de werving lastig. Hierbij werd gewezen op de verschillen per sector, zoals die onder meer blijken uit het onderzoek dat Zestor naar het imago uit heeft laten voeren (zie: <http://www.zestor.nl/nieuws/imago-hbo-als-werkgever>).

Overigens verschillen de uitdagingen tussen hogescholen uiteraard. Zo heeft iedere hogeschool te maken met specifieke vraagstukken in de personele werving als gevolg van de eigen studenteninstroom, personele samenstelling en gemaakte (beleids)keuzes.

Uitbreidingsvraag leidt mogelijk tot kwalitatieve mismatch

De afgelopen jaren is de ontwikkeling in de instroom van studenten, over de gehele linie bekeken, relatief stabiel geweest. Weliswaar heeft de Wet studievoorschot onderwijs gezorgd voor een dip in de instroom, deze lijkt inmiddels hersteld. De komende jaren wordt echter wel een kentering verwacht. Zo gaat de gehele instroom als gevolg van demografische ontwikkelingen naar verwachting dalen,

wat tot een daling in de personele vraag zou leiden. Dit is echter een daling die niet overal gelijk is. Daar waar in Groen en Techniek een stijging wordt voorzien (en dus uitbreidingsvraag), verwacht men in met name de zachte kant (Sociale Studies, Lerarenopleidingen en pabo's) een forse daling. Dit zorgt ervoor dat de personele behoefte binnen de hogescholen gaat verschuiven, zowel in kwantitatieve zin per opleiding, als in kwalitatieve zin. Op korte termijn zijn meer docenten nodig voor sectoren als Groen en Techniek, terwijl bij de Lerarenopleidingen mogelijk een overschot aan personeel ontstaat.

Vergrijzing leidt tot toenemende vervangingsvraag

Het hbo heeft te maken met een toenemende vergrijzing van het personeelsbestand. Zo is het aantal 55-plussers tussen 2010 en 2015 met maar liefst 25 procent gestegen. Hoewel de afgelopen jaren is ingezet op het langer aan het werk houden van deze groep (de gemiddelde uittredeleeftijd is in deze periode ook gestegen van 63,1 naar 64,0 jaar), komt er een moment dat ook van deze groep afscheid moet worden genomen. Naast het zo lang mogelijk inzetbaar houden van deze doelgroep (duurzame inzetbaarheid), moet de sector ook nagaan welke functies vrij gaan komen en hoe die te vervullen. Daarbij is het goed te beseffen dat deze groep doorgaans een grotere aanstellingsomvang heeft.

Behoud personeel en mobiliteit

In de vorige arbeidsmarktmonitor is geconstateerd dat de sector een probleem heeft om personeel vast te houden. Van het onderwijzende personeel was destijds 50% binnen een periode van 4 jaar weer uitgestroomd uit de sector. Dat is een knelpunt, omdat het niet alleen zorgt voor een constante dynamiek binnen hogescholen, maar ook voor steeds weer nieuwe nieuwkomers in onderwijsteams en steeds weer nieuwe mensen die moeten worden ingewerkt. Daar kwam bij dat de begeleiding door collega's en door leidinggevendenden in sommige gevallen als onvoldoende werd beoordeeld, dat nieuwkomers relatief veel onderwijstaken kregen en dat zij soms een dubbele belasting ervoeren door het verzorgen van onderwijs en het behalen van hun BDB (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheden) in dezelfde periode.

In deze monitor is het niet mogelijk om het cijfer over het vertrek van startend personeel opnieuw te berekenen, omdat de desbetreffende bestanden niet meer toegankelijk zijn. Echter, er is geen reden om te verwachten dat hierop al een grote verbetering is te zien.

Sterke groei in onderwijzend personeel

Het hbo streeft ernaar meer onderwijzend personeel aan te stellen, ook in verhouding tot het aandeel ondersteuners. Dat is de afgelopen jaren gelukt. Beide groepen zijn in omvang toegenomen, maar het aantal fte voor onderwijzend personeel stijgt harder (12% tussen 2012 en 2015) dan het aantal fte voor ondersteuners (2% in dezelfde periode).

Professionalisering

De sector is er in die groei tevens in geslaagd het percentage onderwijzend personeel op masterniveau te laten stijgen naar 77% aan het begin van 2016. De masterambitie van 80% is daarmee bijna gehaald, en dat mag – zeker gezien de stand van zaken in de voorliggende monitor – toch als een goed resultaat worden beschouwd.

Voor de andere professionaliseringsactiviteiten op hogescholen weten we niet goed of die de afgelopen jaren zijn geïntensiveerd, zoals wel de bedoeling was met het afsluiten van de cao 2012-2013. Wel weten we dat ongeveer twee derde van het personeel in 2015 een opleiding of training heeft gevolgd. Verder blijkt dat de tevredenheid over de opleidingsmogelijkheden en mogelijkheden tot professionalisering bij de medewerker de afgelopen twee jaar hoger lag dan in de periode van twee jaar daarvoor.

Toename van deeltijdaanstellingen

De toename van deeltijdaanstellingen is een vraagstuk met meerdere kanten. Ten eerste is het kunnen werken in deeltijd een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde voor personeel dat zich in een bepaalde levensfase bevindt (bv. opgroeiende kinderen, laatste jaren tot pensioen) of voor personeel dat in meerdere banen of werkkringen actief wil zijn. Zo heeft één op de vijf 'onderwijzenden' één of meer banen naast het werk als hbo-docent. We zien het aandeel deeltijders in die groepen ook groeien: het aandeel vrouwen in het hbo, zeker bij het onderwijzend personeel, is de laatste jaren toegenomen. Doorgaans werken met name vrouwen meer in deeltijd, zij het dat ze wel een hogere aanstellingsomvang hebben dan deeltijdwerkende mannen. Als gevolg van de vergrijzing, stromen er de komende jaren de nodige personeelsleden uit. Dit zijn voor het merendeel mannen die voltijds werken.

De vervangers van de vertrokken medewerkers werken vaker in deeltijd. Dit vraagt extra inspanningen om de vacatures in te vullen: voor ieder vertrekkend personeelslid ontstaat meer dan één vacature. Zoals tijdens de expertmeeting opgemerkt, kan de toename van deeltijdwerk belangrijke organisatievraagstukken met zich meebrengen. Zo kan het steeds lastiger worden om onderwijsroosters te maken als veel docenten op woensdagen en vrijdag niet willen werken, of als docenten twee werkkringen combineren. Belangrijker is misschien nog wel dat volgens sommigen het werken in teams in het hbo enerzijds steeds belangrijker wordt, en de teams steeds meer zelf te zeggen hebben over het onderwijs, maar dat aan de andere kant het team steeds minder afgebakend is en steeds moeilijker gezamenlijk beslissingen kan nemen tijdens teamoverleg, door het toegenomen aantal deeltijders.

Imago zorgt voor verlaagde wervingskracht

De arbeidsmarkt voor hoger opgeleid personeel is de afgelopen jaren over de gehele linie aangetrokken. Ook in het hbo zien we het aantal vacatures sinds het begin van het collegejaar 2015/2016 stijgen en neemt de behoefte aan hoger opgeleid personeel dus toe. In deze toenemende concurrentie is het van belang dat potentiële werknemers een goed beeld van de sector hebben en graag in het hbo aan de slag gaan. Een groot deel van de hoger opgeleiden zou een baan in het hbo overwegen. Eén op de vijf hoger opgeleiden wil er namelijk wel aan de slag en nog eens twee op de vijf twijfelt. Die groep twijfelt met name aan de werksfeer, de mate waarin het werk inhoudelijk interessant is en het salaris. Zij verwachten bovendien dat hbo-docenten te maken hebben met een hoge werkdruk en een minder goed salaris. Daarnaast verwacht men dat een onderwijsbevoegdheid nodig is. In de praktijk liggen deze punten een stuk genuanceerder en heeft het hbo in feite te maken met – en misschien wel te leiden onder – het imago van de onderwijssector als geheel. Wetende dat het personeel in het hbo doorgaans zeer tevreden is en in hoge mate de eigen werkgever aan anderen aan zou raden, klopt het imago van de sector niet met de praktijk. Dit belemmert de wervingskracht.

7.2 MOGELIJKE BELEIDSACTIES

In het voorgaande hebben we de voornaamste resultaten uit deze arbeidsmarktmonitor benoemd en vertaald in aandachtspunten voor de toekomst, te weten:

- 1 Dreigende kwalitatieve mismatch;
- 2 Toenemende vergrijzing;
- 3 Behoud personeel en mobiliteit;
- 4 Toename deeltijdaanstellingen;
- 5 Verlaagde wervingskracht door imago.

Onderstaand geven we een aanzet voor mogelijke beleidsacties en oplossingsrichtingen.

Kwalitatieve mismatch

Gezien de bestaande tekorten aan technisch personeel op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel, lijkt het hier gepresenteerde knelpunt niet eenvoudig op te lossen. Samenwerking in het werven en gezamenlijk inzetten van personeel met het bedrijfsleven (hybride onderwijs) en/of andere onderwijsinstellingen (bv. het mbo) zou hieraan bij kunnen dragen. Bij hybride onderwijs wordt vaak gedacht aan docenten met twee werkkringen, maar ook onderwijs dat samen met het werkveld of bedrijfsleven wordt ontwikkeld en verzorgd, behoort tot de mogelijkheden. In de ICT is dat voor een deel al praktijk, volgens respondenten “omdat daar de inhoudelijk ontwikkelingen veel te hard gaan”.

Een andere oplossing is om na te gaan of daadwerkelijk specialisten nodig zijn, of dat meer kan worden volstaan met generalisten. Het voordeel van specialisten is onder meer dat deze een betere aansluiting hebben bij het werkveld en zodoende in het onderwijs daar beter op in kunnen spelen. Generalisten zijn wellicht didactisch beter onderlegd en kunnen zo een goede bijdrage aan het onderwijs leveren. Ook kan dit voor herplaatsing van personeel naar andere sectoren wellicht een oplossing bieden.

Vergrijzing

De vergrijzing is de afgelopen jaren wederom toegenomen. Dit houdt in dat de hogescholen er goed aan doen de strategische personeelsplanning onder de loep te nemen en te kijken wie, waar en wanneer vertrekt om tijdig de juiste vervanging te kunnen regelen. Tegelijkertijd werkt men ook langer door. Dit brengt de vraag met zich mee of hogescholen hierop voldoende voorbereid zijn. Voor zover hogescholen dit nog niet hebben gedaan, is het opzetten dan wel ‘heractiveren’ van initiatieven rond duurzame inzetbaarheid raadzaam. Hiermee kan ook de toenemende groep 55-plussers onder het personeel door de hogescholen worden bediend.

Behoud personeel en mobiliteit

In de vorige monitor werd behoud van personeel en mobiliteit als aandachtspunt geïdentificeerd. Het is voor een organisatie in het bijzonder en de sector als geheel, van groot belang dat startende docenten goed worden begeleid bij hun eerste stappen als onderwijzende. Het risico op uitval en voortijdig vertrek is anders groot. Er is geen reden om aan te nemen dat het nu veel beter gaat met het behoud van starters en de mobiliteit. Wel wordt gemeld dat een aantal hogescholen zich realiseert dat dit een probleem is en dat sommige hogescholen er actief mee aan de slag zijn gegaan.

Het Zestor-programma Missie: vliegende start (www.zestor.nl/missievliegendestart) heeft deze hogescholen ondersteund bij het agenderen van het probleem en bij het kijken naar oplossingsrichtingen. Verder is in de cao afgesproken om het inwerkbeleid beter vorm te geven.

Toename deeltijdaanstellingen

De toename van deeltijdaanstellingen is niet een op zichzelf staand verschijnsel. Het hangt onder meer samen met de vergrijzing en feminisering van het hbo. De mogelijkheid om in deeltijd te werken, maakt de sector ook aantrekkelijk. De vraag is ook of het aandachtspunt bij het werken in deeltijd zit, of bij de feitelijke aanstellingsomvang bij die deeltijders. Er zijn nog relatief veel aanstellingen die kleiner zijn dan 0,6 fte.

Verlaagde wervingskracht

Het hbo doet er goed aan de wervingskracht voor de sector te verhogen. Er is een potentiële groep hoger opgeleiden die werken in het hbo overweegt of daartoe is te verleiden. Door het benadrukken van de sterke punten van het hbo en de onjuiste beelden weg te halen, lijkt hier goede winst te boeken. Hierbij kunnen hogescholen goed gebruik maken van het door Zestor opgestelde document 'Tips voor werving van docenten uit de beroepspraktijk'

WWW.ZESTOR.NL

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl