

Zwaar weer op komst

Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het HBO 2007



Voorwoord

“Alle hens aan dek!!” Een bekende kreet uit de scheepvaart wanneer zich een kritieke situatie voordoet die vraagt om inzet van alle beschikbare manschappen. ‘Hens’ is hier dan ook een verbastering van het engelse ‘hands’, handen (manschappen) die nodig zijn de kritieke situatie het hoofd te bieden.

Ook voor de HBO-sector geldt: alle hens aan dek! De kritieke situatie bestaat hieruit dat de landelijk toenemende vergrijzing bovengemiddeld ervaren wordt in de HBO-instellingen. Dit opgeteld bij de nog steeds toenemende instroom van studenten in het HBO en het streven van de overheid de doelstellingen uit het Lissabon-akkoord te realiseren, vraagt inzet van alles en iedereen in de HBO-sector en, als het even kan, uitbreiding van het aantal ‘manschappen’.

Met name die uitbreiding baart zorgen. Zijn er voldoende reserves om de vervanging- en uitbreidingsvraag de komende jaren op te vangen? Immers, ook andere sectoren hebben te maken met vergrijzing. Om in dezelfde beeldspraak te blijven: het wordt dus vissen in dezelfde vijver, die met de huidige arbeidsmarktcrachte toch al niet overdadig gevuld is.

In 2003 vroegen de Stichting Mobiliteitsfonds hbo en de HBO-raad al aandacht voor deze problematiek. Nu, anno 2007, doet Research voor Beleid verslag van de stand van zaken van de arbeidsmarkt in de HBO-sector over de periode 2003 - 2005. Waar mogelijk is de situatie geactualiseerd naar de situatie in 2006.

Deze actualisatie van de arbeidsmarktmonitor HBO-sector zou niet mogelijk zijn geweest zonder de medewerking van de opdrachtgever, Stichting Mobiliteitsfonds hbo.

De informatie in dit rapport is afkomstig van de HBO-Raad, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK), sectorbestuur onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en medewerkers van HBO-instellingen verspreid over Nederland. Wij danken hen allen voor hun positieve bijdrage.

Het onderzoek is bij Research voor Beleid uitgevoerd door drs. P. Bolhuis met medewerking van drs. P. de Klaver en voorzien van adviezen door drs. D. H. Grijpstra. Het onderzoek stond onder leiding van drs. R. G. H. Hoffius.

Stichting Mobiliteitsfonds hbo
Juni 2007

Inhoudsopgave

Arbeidsmarkt van de HBO-sector: Zwaar weer op komst	5	
1	Achtergronden bij het onderzoek	10
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	10
1.2	De opzet van de arbeidsmarktmonitor	10
1.3	Opbouw van dit rapport	11
2	De ontwikkeling van het personeelsbestand	12
2.1	Ontwikkeling van de studentenpopulatie	12
2.2	Ontwikkeling van de werknemerspopulatie	13
2.3	Verhouding tussen aantallen studenten en personeel	15
2.4	Kort en bondig	16
3	Leeftijdsopbouw van het personeel	17
3.1	Een vergelijking op leeftijd tussen het HBO en de overheid	17
3.2	Leeftijd van onderwijzend en onderwijssteunend personeel	17
3.3	Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw	19
3.4	Kort en bondig	20
4	Mobiliteit van werknemers	21
4.1	Omvang van instroom en uitstroom	21
4.2	Herkomst van instroom en bestemming van uitstroom	22
4.3	Mobiliteit per leeftijdscategorie	30
4.4	Kort en bondig	31
5	Vrouwen in het HBO, deeltijdarbeid, arbeidsvoorwaarden en opleidingsniveau van onderwijzend personeel	33
5.1	Vrouwen naar functie en salaris	33
5.2	Voltijd en deeltijd	34
5.3	Arbeidsvoorwaarden	37
5.4	Opleidingsniveau van onderwijzend personeel	40
5.5	Kort en bondig	41
6	Arbeidsmarktmodel	43
6.1	Deelmodel 1: Het stroommodel	43
6.2	Deelmodel 2: Het discrepantiemodel	45
6.2.1	Kwantitatieve discrepanties	46
6.2.2	Kwalitatieve discrepanties	48
6.2.3	Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt	48
6.3	Deelmodel 3: Het oplossingenmodel	49
6.4	De reacties van de instellingen	52
Bijlage		
1	Interviews en expertmeeting	55
2	Cirkel van stimulus	57

Arbeidsmarkt van de HBO-sector: Zwaar weer op komst

Samenvatting en conclusies

Onderzoeksopzet

In opdracht van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo heeft Research voor Beleid een actualisatie uitgevoerd van de arbeidsmarktmonitor voor de HBO-sector die zij in 2003 heeft ontwikkeld. Hiertoe zijn kwantitatieve gegevens verzameld bij o.a. de HBO-Raad, het SBO, het CBS, het CWI en het Ministerie BZK.

Het rapport maakt onderscheid in onderwijzend personeel (OP) en onderwijs ondersteunend personeel (OOP). Uit gesprekken met personeelsfunctionarissen van hogeschool instellingen blijkt dat deze indeling niet overal eenduidig wordt gehanteerd. Wij hebben er voor gekozen de functiegroepen 'directie' en 'organisatie en beheer personeel' onder de categorie 'onderwijs ondersteunend personeel' op te nemen, in de wetenschap dat een deel van dit personeel soms ook voor een (klein) deel van hun tijd les geeft.

Na vulling van het arbeidsmarktmodel zijn daaruit de belangrijkste knelpunten voorgelegd aan P&O-medewerkers van 8 hogescholen, verdeeld over Nederland. Ook zijn de instellingsgegevens vergeleken met de landelijke gegevens en zijn verklaringen gezocht voor verschillen die zijn geconstateerd. De conclusies uit het rapport en de oplossingsrichtingen die genoemd zijn in het veld, zijn tevens besproken met bestuursleden van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo.

Groei in het HBO, docenten begeleiden meer studenten

Studeren aan een hogeschool maakt een positieve ontwikkeling door. Zowel het aantal ingeschreven studenten, als het aantal nieuw ingestroomde studenten vertoont de afgelopen vijf jaar een stijgende lijn. Het studeren gebeurt de afgelopen vijf jaar steeds vaker voltijds. De afname van het aandeel deeltijdstudenten in het HBO is sterker in het westen van Nederland dan in de andere gebieden.

Hiermee samenhangend is ook de omvang van het personeel gestegen in de achterliggende jaren. Vooral de toename van het onderwijs ondersteunend personeel is verantwoordelijk voor de stijging van de totale personele omvang. Bij een ongeveer gelijkblijvende omvang van het onderwijzend personeel en een toename van het aantal studenten, is het niet verwonderlijk dat de student/docent ratio de afgelopen jaren is gestegen. Door de toegenomen taakdifferentiatie de afgelopen jaren, zijn ondersteunende taken van docenten overgenomen door ondersteunend personeel. Docenten hebben hierdoor per saldo meer tijd voor hun eigenlijke taak: het begeleiden van studenten.

Nederland vergrijsd, het onderwijzend personeel in het HBO nog harder

Het personeelsbestand in de HBO-sector wijkt qua leeftijdsopbouw af van die van de gehele overheid. Zo is het aandeel medewerkers van 50 jaar en ouder in 2005 in de HBO-sector (39%) beduidend hoger dan die bij de gehele overheid (30%). In 2001 bedroeg het aandeel medewerkers van 50 jaar of ouder in het HBO nog 36%, terwijl dat aandeel bij de hele overheid toen 29% bedroeg.

Nog sterker is dit verschil als we een uitsplitsing maken tussen onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel. Van het onderwijzend personeel is maar liefst 47% 50 jaar of ouder in 2005, terwijl bij het onderwijs ondersteunend personeel met 31% het overheids-gemiddelde benaderd wordt. Net als andere sectoren, vergrijst ook de HBO-sector, in het bijzonder het onderwijzend personeel.

Onderwijssector blijft aantrekkelijk, zelfs voor hen die vertrekken

De mobiliteit in het hoger beroepsonderwijs is stabiel. Al jaren schommelen in- en uitstroom rond de respectievelijk 13% en 11%. Wat wel veranderd is in de afgelopen jaren, is de herkomst van nieuw personeel en de bestemming van vertrekkend personeel. De commerciële sector was de afgelopen jaren de belangrijkste leverancier, en tot 2006 ook de belangrijkste afnemer van personeel. Daar blijkt echter een kentering in te zijn ontstaan. Sinds 2003 neemt de onderwijssector een steeds belangrijker plek in als zowel leverancier als afnemer van personeel. In 2006 was de onderwijssector een bijna net zo grote leverancier van nieuw personeel als de commerciële sector. Het personeel dat vertrok in 2006 bleef zelfs vaker in de onderwijssector: ondanks de aantrekkende economie en de krapte op de arbeidsmarkt, blijft bijna de helft van alle vertrekkers werkzaam binnen het onderwijs. Van het onderwijzend personeel dat vertrekt naar een andere betrekking binnen de onderwijssector blijft bovendien bijna de helft behouden voor de HBO-sector. Het feit dat het aandeel personeelsleden dat op zoek is naar een andere baan in 2005 groter is dan in 2003 heeft waarschijnlijk dan ook meer te maken met het verbeteren van de positie op een krappe arbeidsmarkt dan met vertrek omdat men niet meer wil werken in het hoger beroepsonderwijs.

Achterstand aandeel vrouwen in onderwijzend HBO-personeel gestaag kleiner

Het aandeel vrouwen (in fte) bij zowel onderwijzend als onderwijs ondersteunend personeel neemt de laatste jaren fors toe: het aandeel vrouwen bij onderwijzend personeel is in de afgelopen vijf jaar met 5 procentpunt gestegen tot 37% oftewel: een toename van 16%. Het onderwijs ondersteunend personeel kent zelfs een groter aandeel vrouwen dan mannen.

Salariëring vrouwen laat te wensen over

Vrouwen in het HBO zijn oververtegenwoordigd in middelste salarisschalen (schalen 9 t/m 11). Voor wat betreft de hogere salarisschalen (schaal 12 of hoger) zien we dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. Dit geldt zowel voor onderwijzend als voor onderwijs ondersteunend personeel. Hier valt nog het een en ander te winnen, zeker ook gezien de wensen als het gaat om verbeteren van arbeidsvoorwaarden. Zowel mannen als vrouwen en zowel onderwijzend als onderwijs ondersteunend personeel in het hoger beroepsonderwijs vinden een hoger salaris de meest gewenste verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Onderwijs en deeltijd werken: een prima combinatie

Sinds 1997 vindt er een gestage toename plaats van het aandeel medewerkers in de HBO-sector dat in deeltijd werkt: in 2005 werkt bijna de helft (in fte) van de medewerkers in deeltijd. Als we dit op personen bekijken dan is dit aandeel zelfs 60%. Dit zijn veelal vrouwen: ruim driekwart van de vrouwen in het HBO werkt in deeltijd en bijna de helft van de mannen. Dat deeltijd werken populair is blijkt uit het feit dat ruim 80% (zowel bij vrouwen als bij mannen) tevreden is over de taakomvang.

Vrouwelijke gepromoveerden treden toe tot de HBO-arbeidsmarkt

De helft van het onderwijzend personeel is academisch geschoold, terwijl ongeveer twee vijfde van het onderwijzend personeel een opleiding op HBO-niveau heeft. Een kleine groep onderwijzend personeel heeft een afgebroken universitaire studie en dit aandeel daalt gelet op de instroom en uitstroomcijfers ten gunste van academici.

Binnen de groep universitair opgeleiden bevindt zich een kleine groep gepromoveerden, voornamelijk mannen. Van al het mannelijk onderwijzend personeel is 5,6% gepromoveerd, terwijl van het vrouwelijk onderwijzend personeel slechts 0,9% is gepromoveerd. Als we echter kijken naar de nieuwe instroom van onderwijzend personeel in 2006 dan zien we dat van de mannen 3,3% gepromoveerd is, terwijl bij de vrouwen dit aandeel uitkomt op 5,7%. We mogen wel stellen dat er een inhaalslag op gang is gekomen.

Arbeidsmarkt voor HBO-sector: dynamisch en vol kansen

De arbeidsmarkt voor de HBO-sector wordt gekenmerkt door een groot aantal potentiële personeelafnemers, die echter evenzogoed kunnen fungeren als personeelsleveranciers. Niet alleen andere onderwijssectoren binnen het onderwijsveld, ook het bedrijfsleven, de overheid, de zorg en andere niet commerciële instellingen zijn actoren in de dynamiek van de HBO-arbeidsmarkt.

Die dynamiek wordt vooral in gang gezet door de vervangingsvraag van de HBO-sector. Maar liefst 36,5% van het onderwijzend personeel zal de komende vijf jaar vervangen moeten worden als gevolg van vergrijzing of vertrek om andere redenen. Ook staat het HBO uitbreiding te wachten als de tendens van de afgelopen vijf jaar zich voortzet: een groei van de studentenaantallen met 7,5%.

Het ROA verwacht weliswaar een minder dan gemiddelde groei in de overheid en onderwijs, maar desalniettemin: groei¹. Bovendien geeft het ROA aan dat de knelpunten in het onderwijs juist in het voortgezet en beroepsonderwijs een probleem vormen.

Waarschijnlijk zal dit niet meer opgevangen kunnen worden door verdere functiedifferentiatie en toename van onderwijs ondersteunend personeel, maar zal ook het onderwijzend personeel dienen uit te breiden.

Daarnaast heeft de Nederlandse overheid zich gecommitteerd aan de het Lissabon – Akkoord waarbij het scholen van een zeer grote groep van de Nederlandse beroepsbevolking tot minimaal HBO-niveau een wens is.

Gelet op het aantal werkloze werkzoekende HBO/WO-docenten die bij CWI staan ingeschreven en de uitbreiding- en vervangingsvraag, mogen we spreken van een kwantitatieve discrepantie.

Dit betekent dat er andere bronnen aangeboord moeten worden: de overheid, het bedrijfsleven, de zorg, andere niet commerciële instellingen, andere onderwijsinstellingen. Kortom, het wordt vissen in een niet al te overdadig gevulde vijver. Zolang je daar alleen vist is dat wellicht nog mogelijk, maar gezien de vergrijzingproblematiek die de andere genoemde sectoren ook (zullen) ondervinden, is dat een utopie. Immers, ook andere sectoren hebben hoger opgeleiden nodig en zullen zich ook steeds meer op oudere werknemers (traditioneel de doelgroep van de HBO-sector) richten. De concurrentie op de arbeidsmarkt zal hierdoor sterk toenemen.

¹ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010 ROA-R-2005/9

Hoger beroepsonderwijs: the place to be

Als de hogescholen die wij bezochten al het gevoel hadden dat werken in het HBO een stoffig imago heeft, dan was dat toch zeker niet van toepassing op hun eigen instelling. Natuurlijk is het beter een imago onderzoek uit te voeren onder mensen die er niet werkzaam zijn, maar van HRM-medewerkers van de instelling mag toch een zekere professionele kijk op de eigen organisatie verwacht worden. De instellingen die bezocht zijn in het kader van dit onderzoek wekten ook niet bepaald de indruk stoffig te zijn. Een overstap naar werk in het HBO wordt veelal gezien als een respectabele stap, promotie of de kans op een nieuwe carrière. Een inschatting die vanuit het veld kwam is dat een overstap van het wetenschappelijk onderwijs naar het HBO vaak geïnterpreteerd wordt als een demotie. Echter, gezien het groeiend aandeel gepromoveerden onder het nieuw instromend personeel, kunnen wij die mening niet delen.

Adverteren of netwerken?

Dit zijn momenteel de belangrijkste manieren waarop personeel wordt geworven. Veel instellingen werven via landelijke of regionale bladen waarvoor grof geld moet worden neergelegd. Natuurlijk is het plaatsen van een personeelsadvertentie op de eigen website dan voor de hand liggend. Niet alleen kan naar hartelust worden geëxperimenteerd met lay-out maar het is ook stukken goedkoper. Het blijft echter een gok of de advertentie gevonden wordt door de doelgroep. In dit kader is ook de vacaturebank van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo van belang te noemen. In toenemende mate worden vacatures geplaatst op de website www.werkenbijhogescholen.nl

Een andere manier is het werven van personeel via het netwerk van de instelling. Met name instellingen met specifieke opleidingen en hogescholen met een eigen identiteit hebben voorkeur voor deze methode. Je weet hierbij wat je in huis haalt, maar de vraag blijft wat je allemaal laat lopen.

Conclusies

- Het onderwijzend personeel in de HBO-sector is sterker vergrijsd dan het overheidsperoneel in het algemeen;
- Met de huidige en toekomstige vervanging – en uitbreidingsvraag van onderwijzend personeel is er zwaar weer op komst voor de HBO-sector;
- Vrouwen lopen hun achterstand in HBO-sector in;
- Benadering van de reserves op de arbeidsmarkt laat te wensen over;
- Vergrijzing binnen het HBO vormt een probleem, maar vergrijzing in andere sectoren biedt wellicht kansen voor het hoger beroepsonderwijs.

Door hogescholen aangedragen oplossingen voor knelpunten

Deels gaat het hier om oplossingen die gehanteerd worden, deels gaat het om concrete plannen die bestaan en deels gaat het om ideeën die nog ver van realisatie af staan. De verschillende oplossingsmogelijkheden worden hieronder rijp en groen door elkaar gepresenteerd. Het merendeel van de oplossingen hebben betrekking op de omgang met het zittend personeel.

Behouden van zittend personeel

- Upgraden
 - Nadruk op onderzoek
 - Internationalisering
 - Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt
 - ICT in onderwijs
 - Adviserende en commerciële vaardigheden
 - Coachende vaardigheden (nieuwe leren)
- Langer doorwerken
 - Omzetten van snipper dienstverbanden in grotere dvb
- Demotiebeleid
 - Minder werken tegen een lager salaris met behoud van pensioenrechten
- Voorkomen uitstroom
 - Exitgesprekken
 - Gezondheidsbevordering
- Bevorderen carrièremogelijkheden
 - Loopbaanvorming over organisaties heen
 - Verdergaande functiedifferentiatie met doorgroeimogelijkheden

Werkenden uit andere sectoren

- Uitwisseling van mensen en kennis
 - Netwerken met bedrijven
 - Afspraken over stage, onderzoek etc
- Aantrekkelijk maken van combinatiefuncties
 - Meer flexibiliteit in contracten
- 60+ers / VUTters inschakelen
 - Extra inkomsten
 - Ideologie: kennisoverdracht
- Goede combinatiemogelijkheid werk en zorg

Algemeen

- Imagocampagne
- Benadrukken positieve secundaire arbeidsvoorwaarden, onder meer
 - Deeltijdwerken
 - Flexibele werkschema's

1 Achtergronden bij het onderzoek

Stichting Mobiliteitsfonds hbo heeft Research voor Beleid opdracht gegeven een arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hoger beroepsonderwijs uit te voeren. Voorliggend rapport doet verslag van dit onderzoek.

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

In opdracht van Stichting Mobiliteitsfonds hbo heeft Research voor Beleid in 2003 een arbeidsmarktmonitor voor de HBO-sector ontwikkeld. Hoewel op dat moment er aan zowel vraag- als aan aanbodzijde geen probleem leek in de personeelsvoorziening voor hogescho- len, waren er toch redenen een arbeidsmarktmonitor uit te voeren:

- Ondanks een recessie was er een krappe arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden
- Door toenemende vergrijzing bij hogescho- len en bij naaste 'concurrenten' ontstaat een grote vervangingsvraag op een krappe arbeidsmarkt
- Door toenemende voorkeur voor deeltijd werk onder HBO-personeel neemt de vraag naar personeel verder toe
- Het veranderende competentieprofiel van HBO-personeel stelt andere eisen aan nieuw aan te stellen personeel.

Belangrijkste conclusies uit dat onderzoek:

- Wanneer de economie weer aantrekt en de arbeidsmarkt daarop volgt, wordt de ar- beidsmarkt voor hoger opgeleiden erg krap. Zelfs tijdens de toenmalige periode van re- cessie was het erg lastig aan personeel te komen.
- (Ook) andere sectoren met veel hoger opgeleiden kampten met een vergrijzingsproble- matiek en zullen (nog meer) actie ondernemen om aan dat personeel te komen.
- Mensen hechten steeds meer aan het combineren van arbeid en zorg (en een groter deel van het hoger opgeleide arbeidsaanbod is vrouw). Dat betekent dat er naar verhouding meer mensen nodig zijn om vacatures te vervullen.
- Hogescho- len hebben personeel met andere competenties nodig: lectoren, coaches/bege- leiders in plaats van vakspecialisten, IT-specialisten, mensen met voeling voor het be- drijsleven.

Door nog steeds toenemende studentenaantallen en de inmiddels aangetrokken economie, heeft Stichting Mobiliteitsfonds hbo behoefte aan actualisatie van de arbeidsmarktmonitor voor HBO-personeel.

1.2 De opzet van de arbeidsmarktmonitor

De arbeidsmarktmonitor brengt in de eerste plaats de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor het hoger beroepsonderwijs over de jaren 2003 - 2005 in beeld. Centrale onderwerpen zijn de ontwikkeling van de werkgelegenheid, vergrijzing en ontgroening, de in- en uit- stroom van werknemers en de positie van vrouwen. Naast de cijfers biedt de monitor een vooruitblik op de toekomst. Ook richt de analyse zich op verklaringen en conclusies voor be- leidsinitiatieven.

De monitor gebruikt bestaande databronnen. Er is gebruik gemaakt van cijfers van de HBO Raad, het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en het ministerie van BZK.

Het rapport maakt onderscheid in onderwijzend personeel (OP) en onderwijs ondersteunend personeel (OOP). Uit gesprekken met personeelsfunctionarissen van hogeschool instellingen blijkt dat deze indeling niet overal eenduidig wordt gehanteerd. Wij hebben er voor gekozen de functiegroepen 'directie' en 'organisatie en beheer personeel' onder de categorie 'onderwijs ondersteunend personeel' op te nemen, in de wetenschap dat een deel van dit personeel soms ook voor een (klein) deel van hun tijd les geeft.

De cijfermatige gegevens zijn vervolgens in interviews voorgelegd aan acht hogescholen. Het gaat hier om zowel grote als kleine instellingen, verspreid over Nederland. De deelnemers aan deze interviews hebben een waardevolle bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit rapport door te reflecteren op de resultaten en mee te denken over de oplossingsrichtingen voor de gevonden knelpunten.

Een samenvatting met oplossingsrichtingen is tenslotte voorgelegd aan bestuursleden van Stichting Mobiliteitsfonds hbo.

1.3 Opbouw van dit rapport

Het rapport onderscheidt vier thema's die relevant zijn voor de arbeidsmarkt in het hoger beroepsonderwijs:

- de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van het personeelsbestand
- de leeftijdsopbouw van het personeel
- de in- en uitstroom van personeel in het hoger beroepsonderwijs
- de positie van vrouwen in samenhang met deeltijdwerk.

Achtereenvolgens komen deze thema's aan bod in de hoofdstukken twee tot en met vijf.

Hierbij besteden we aandacht aan landelijke en regionale ontwikkelingen en zijn de cijfers, daar waar relevant, aangevuld met opmerkingen uit het werkveld.

Het laatste hoofdstuk plaatst de gegevens van de eerdere hoofdstukken in een arbeidsmarktmodel voor de HBO-sector. Hierbij worden tevens oplossingsrichtingen voor de gesignaleerde knelpunten aangegeven en beleidsaanbevelingen gedaan.

2 De ontwikkeling van het personeelsbestand

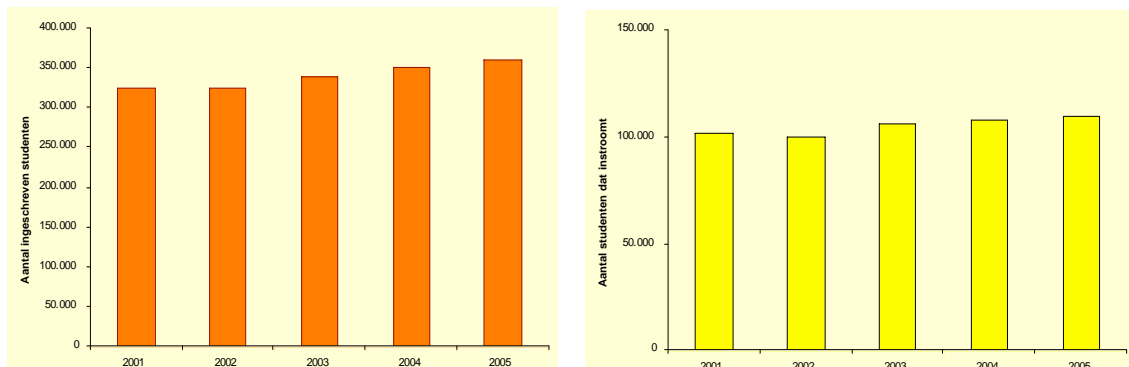
Dit hoofdstuk gaat in op de ontwikkeling van het personeelsbestand in het hoger beroeps-
onderwijs. Omdat de omvang van het personeelsbestand samenhangt met het aantal stu-
denten, gaan we eerst in op de ontwikkeling van de studentenpopulatie.

Bij de ontwikkeling van het personeelsbestand gaat de aandacht zowel uit naar het aantal
personeelsleden als naar het aantal fulltime equivalenten (fte's). Een andere belangrijke
specificatie is die tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

2.1 Ontwikkeling van de studentenpopulatie

In de periode 2003 tot en met 2005 is het aantal studenten verder gegroeid. Dat geldt zo-
wel voor het totaal aantal inschrijvingen als voor de aanwas van nieuwe studenten in het
hoger beroepsonderwijs. Inmiddels studeren er bijna 360.000 mensen in het hoger be-
roepsonderwijs en zijn er elk jaar meer dan 100.000 nieuwe studenten.

Figuur 2.1 Aantal ingeschreven en ingestroomde studenten in het HBO



Bron: HBO Raad 2006

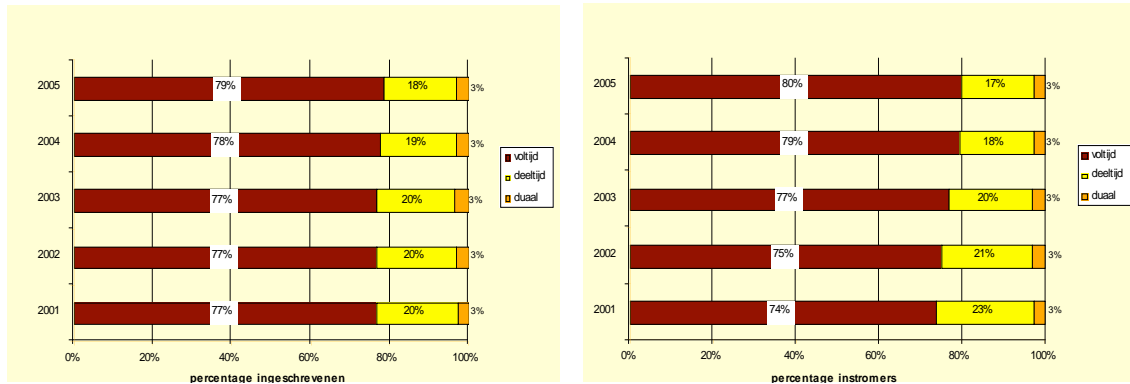
Het aantal inschrijvingen is gestegen van 317.500 in 2002 naar 359.775 in 2005. Dit bete-
kent een toename van meer dan 13%. De verwachting in 2003 dat er in het collegejaar
2006/2007 ruim 334.000 personen in het HBO studeren bleek dus een onderschatting te zijn.

Een forse stijging doet zich eveneens voor bij het aantal nieuwe inschrijvingen in het hoger
beroepsonderwijs. In 2002 volgden 102.500 studenten voor het eerst een opleiding in het
HBO, ruim 13% meer dan in 1998. Ondanks een lichte stagnatie in 2002 heeft deze stijging
zich in de navolgende jaren doorgezet. In 2005 ontving het hoger beroepsonderwijs ruim
110.000 nieuwe eerstejaars studenten.

Inschrijvingsvorm

Over het geheel genomen zien we dat het aandeel voltijd opleidingen iets toeneemt ten
koste van het aandeel deeltijd opleidingen. Bij de ingeschrevenen is dit nog niet zo duide-
lijk zichtbaar, maar bij de nieuwe instroom is duidelijk een afname te zien in het aandeel
deeltijd opleidingen.

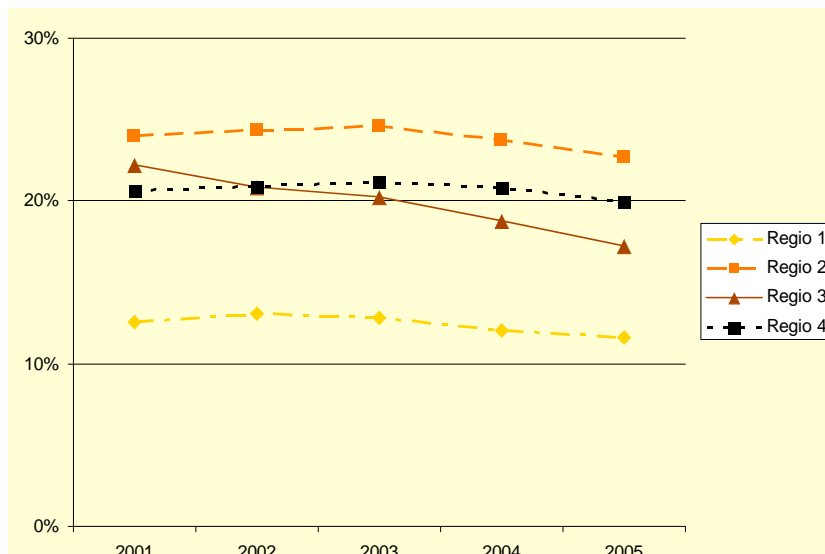
Figuur 2.2 Inschrijvingen en instroom in het HBO naar inschrijvingsvorm



Bron: HBO Raad 2006

De afname van instroom in deeltijd opleidingen is echter niet overal in Nederland even sterk. De afname is vooral merkbaar in het westen van Nederland (Regio 3: Noord- en Zuid-Holland). In de andere drie regio's (Regio 1: Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel; Regio 2: Gelderland, Utrecht en Flevoland; Regio 4: Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) is de afname veel geringer.

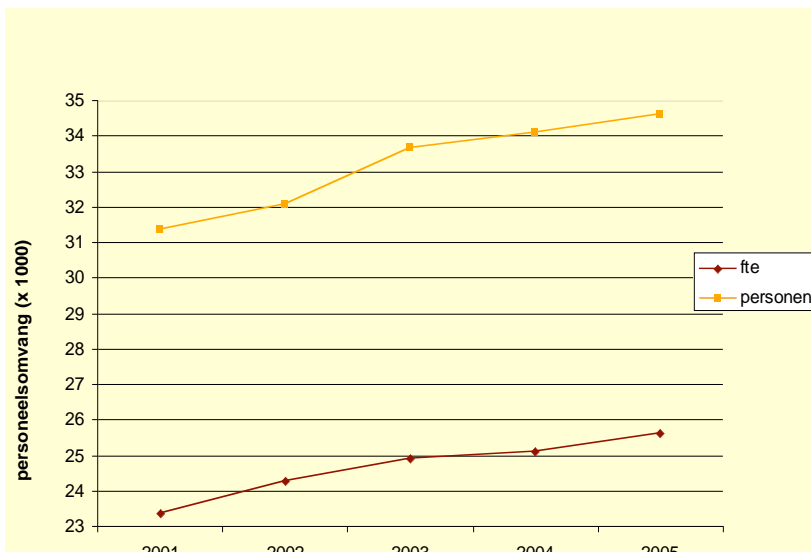
Figuur 2.3 Aandeel instroom in deeltijd opleidingen per regio



2.2 Ontwikkeling van de werknemerspopulatie

Naast een stijging van studentenaantallen zien we ook een stijging in de omvang van het personeelsbestand van hogescholen. Vanwege een doorzettende stijging van het aandeel deeltijdwerkers in de HBO-sector (zie paragraaf 5.2), zien we het aantal personen sneller stijgen dan het aantal fulltime eenheden (fte's). In figuur 2.4 is de ontwikkeling van het aantal personen afgezet tegen die van het aantal fte's.

Figuur 2.4 Omvang personeel in aantallen en fte's

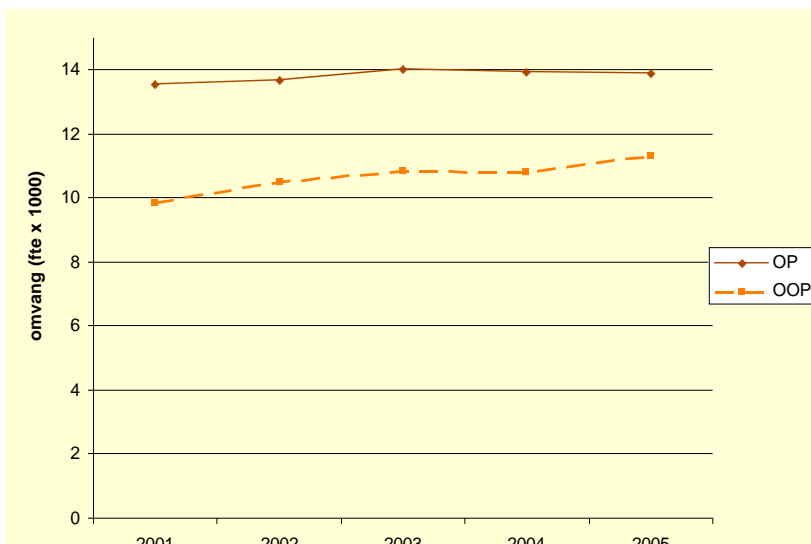


Bron: HBO Raad 2006

Onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel

Wanneer het personeel wordt uitgesplitst in onderwijsgevend personeel (OP) en onderwijs ondersteunend personeel (OOP), valt op dat de toename van het aantal fte's voornamelijk plaatsvindt onder het onderwijs ondersteunende personeel (zie figuur 2.5).

Figuur 2.5 Personeelsomvang (fte) naar functie



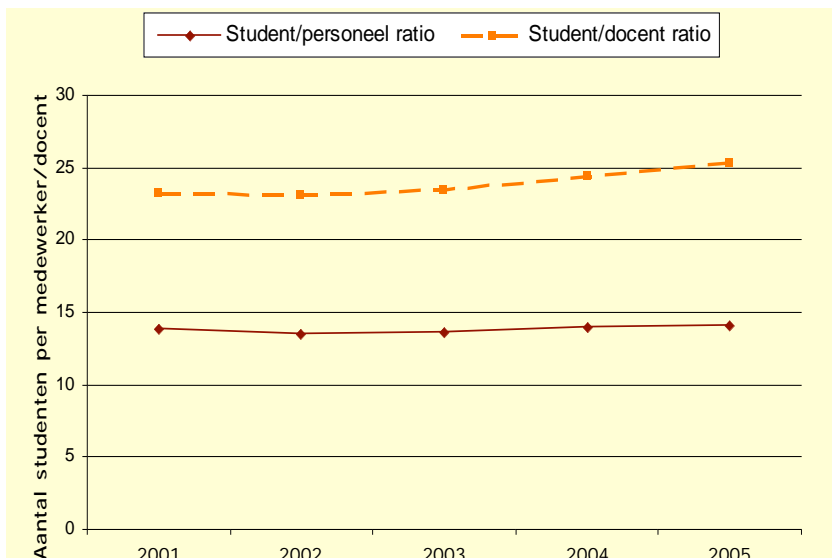
Bron: HBO Raad 2006

Uit gesprekken met hogescholen blijkt dat er afgelopen jaren flink is ingezet op taakdifferentiatie. Hierbij zijn de taken van onderwijsgevend personeel zoveel mogelijk teruggebracht naar de core-business: het geven van onderwijs en begeleiden van studenten. Andere taken (management, administratief) zijn ondergebracht bij onderwijs ondersteunende afdelingen wat de sterkere toename van onderwijs ondersteunend personeel verklaart.

2.3 Verhouding tussen aantallen studenten en personeel

Per saldo is het aantal studenten per fte personeelslid in 2005 gelijk gebleven aan dat van 2001. Wanneer we de ratio echter toepassen op onderwijzend personeel zien we dat het gemiddeld aantal studenten per fte docent sinds 2003 is toegenomen.

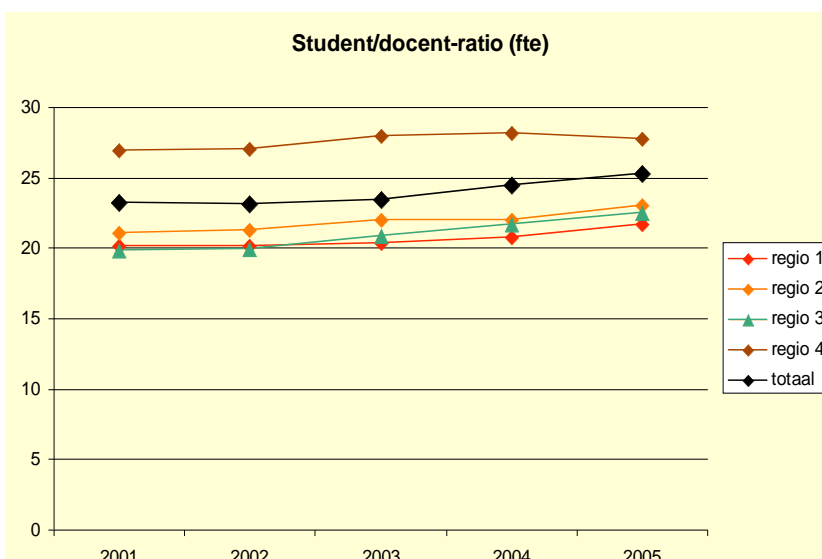
Figuur 2.6 Student/personeel ratio en student/docent ratio in de periode 2001 – 2005



Bron: HBO Raad 2006

Als de student/docent ratio wordt uitgesplitst naar regio, zien we dat deze ratio voor de regio's 1, 2 en 3 nauwelijks van elkaar verschilt. In Zeeland, Noord-Brabant en Limburg (regio 4) echter ligt de student/docent ratio hoger dan in de rest van Nederland, maar lijkt daar wel iets af te nemen (zie figuur 2.7).

Figuur 2.7 Student/docentratio naar regio.



Bron: HBO Raad 2006, bewerking Research voor Beleid

2.4 Kort en bondig

- Toename van het aantal ingeschreven studenten in de afgelopen vijf jaar;
- Toename van het aantal nieuw ingeschreven studenten de afgelopen vijf jaar;
- Toename van het aandeel voltijd opleidingen, afname van het aandeel deeltijd opleidingen en gelijkblijvend aandeel duale opleidingen gedurende de afgelopen vijf jaar;
- Het aandeel deeltijd opleidingen neemt in het westen van het land harder af dan in andere delen van Nederland;
- Bestandsomvang van het onderwijzend personeel blijft ongeveer gelijk de afgelopen vijf jaar, dat van het onderwijs ondersteunend personeel neemt toe;
- De student/personeel ratio blijft gedurende de afgelopen vijf jaar ongeveer gelijk;
- De student/docent ratio is de afgelopen vijf jaar toegenomen;
- De student/docent ratio is in regio 4 (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) hoger dan in de rest van Nederland.

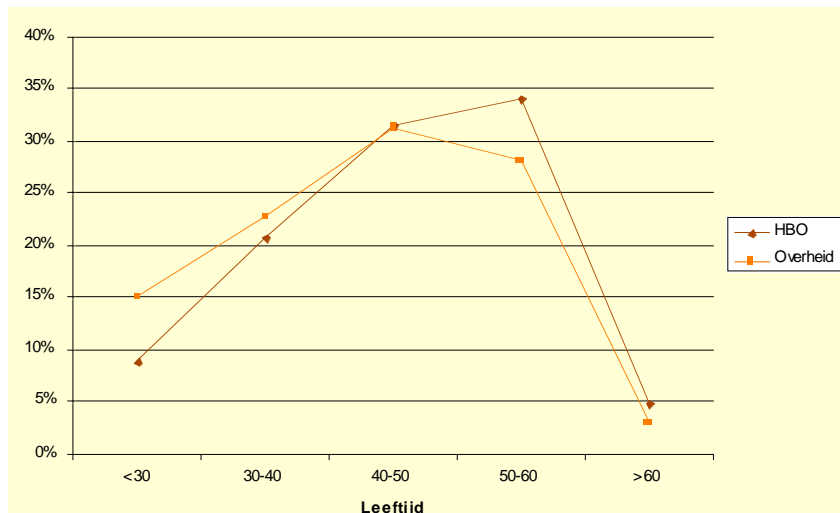
3 Leeftijdsopbouw van het personeel

De personele leeftijdsopbouw is uitermate belangrijk voor de continuïteit van een organisatie. Een goede verdeling biedt evenwicht in innovatie (jongeren) en ervaring (ouderen), terwijl de middengroep een buffer vormt: nog voldoende innovatie en toenemende ervaring. Dit hoofdstuk vergelijkt de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand bij de HBO-instellingen met dat van de gehele overheidssector. Ook is er aandacht voor de leeftijdsopbouw van verschillende functiegroepen (OP en OOP) en besteden we aandacht aan de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw gedurende de afgelopen jaren.

3.1 Een vergelijking op leeftijd tussen het HBO en de overheid

De vergrijzing is een actueel probleem. De hele beroepsbevolking vergrijst momenteel, maar voor personeel in de HBO-sector is hiervan in versterkte mate sprake. Wanneer we deze sector vergelijken met het personeelsbestand van de gehele overheid, valt op dat het personeelsbestand in de HBO-sector een lager aandeel jongeren (tot 30 jaar) en een lager aandeel 30-40 jarigen kent. Het aandeel 40-50 jarigen is in de HBO-sector gelijk aan die bij de gehele overheid terwijl het aandeel 50-60 jarigen en 60-plussers in de HBO-sector hoger is dan bij de gehele overheid. Figuur 3.1 geeft dit grafisch weer.

Figuur 3.1 Leeftijdsopbouw van personeel in het HBO en de gehele overheid

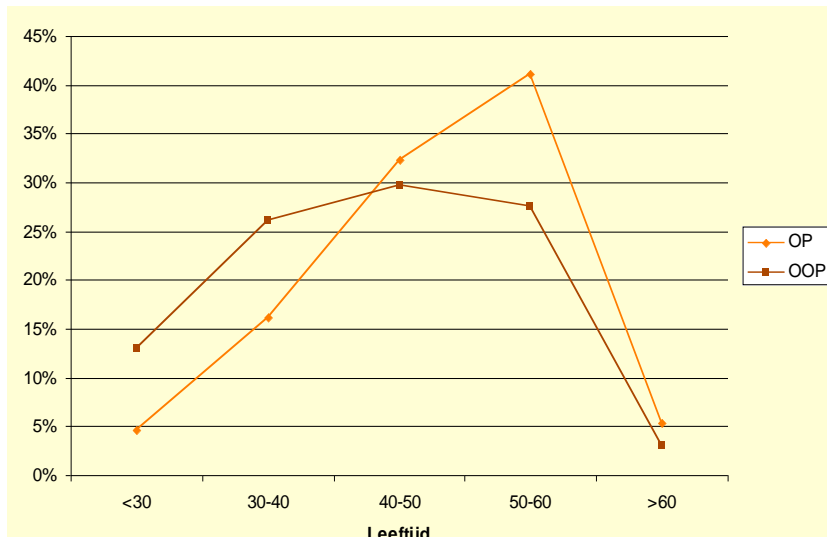


Bron: BZK Kerngegevens overheidspersoneel 2005

3.2 Leeftijd van onderwijzend en onderwijssteunend personeel

Indien we het personeelsbestand in de HBO-sector uitsplitsen naar onderwijzend personeel (OP) en onderwijssteunend personeel (OOP), zien we een behoorlijk verschil in leeftijdsopbouw (figuur 3.2).

Figuur 3.2 Leeftijdsopbouw OP en OOP (fte's)

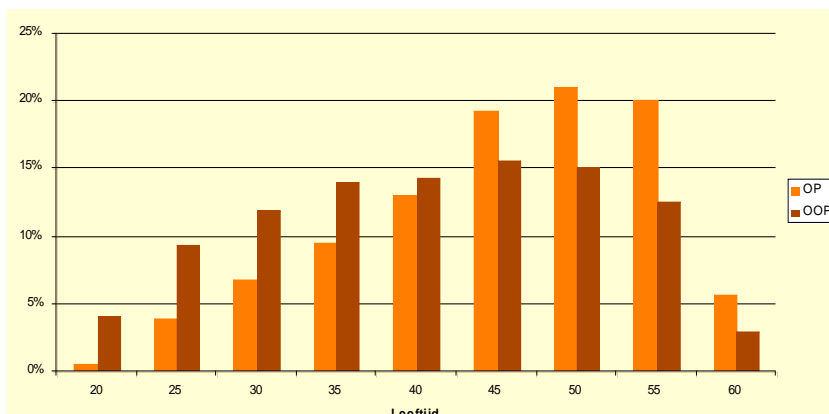


Bron: HBO Raad 2006

Uit de grafiek valt af te lezen dat de leeftijdsopbouw van onderwijs ondersteunend personeel nagenoeg normaal verdeeld is. De opbouw van het onderwijzend personeel daarentegen is scheef verdeeld met een sterke piek in de leeftijdscategorie 50-60 jaar. Bovendien is, in vergelijking met het onderwijs ondersteunend personeel, het aandeel jongeren tot 30 jaar en het aandeel 30-40 jarigen veel lager. Die scheve verdeling is niet verwonderlijk gezien de werkervaring in het bedrijfsleven die gevraagd wordt van onderwijzend personeel in het HBO-onderwijs. Op deze voor het onderwijzend personeel in het HBO kenmerkende leeftijdsopbouw, komen we in hoofdstuk 6 nog terug.

Het ministerie BZK hanteert een andere leeftijdsindeling met categorieën van 5 jaar. Figuur 3.3 geeft hiervan een overzicht. Hierin is te zien dat de groep van 40 – 50 jarigen onder onderwijzend personeel wordt gedomineerd door 45 – 50 jarigen. De groep van 50 – 60 jaar onder onderwijzend personeel is gelijkmatiger verdeeld. Bij onderwijs ondersteunend personeel is de leeftijd in de categorieën 40 – 50 en 50 – 60 jaar vrijwel gelijkelijk verdeeld.

Figuur 3.3 leeftijdsverdeling onder OP en OOP

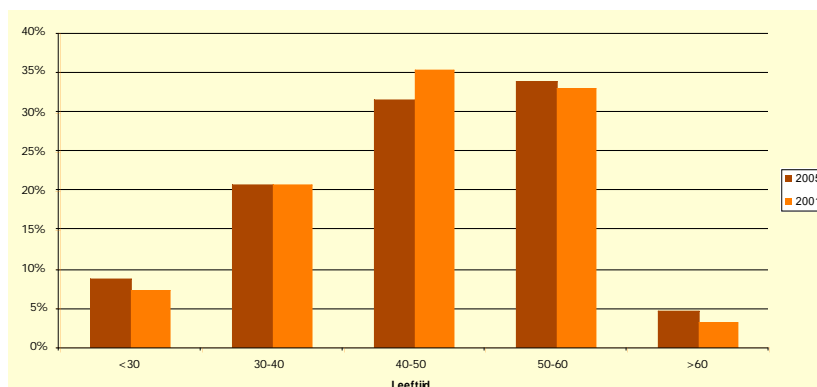


Bron: BZK Kerngegevens overheidspersoneel 2005

3.3 Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw

In vergelijking met de leeftijdsopbouw in de HBO-sector van 2001 valt op dat het aandeel 40-50 jarigen in 2005 is gedaald. Dit komt echter slechts ten dele ten gunste van de jongere leeftijdscategorieën, met name van jongeren tot 30 jaar. De gemiddelde leeftijd van personeel in de HBO-sector is dan ook toegenomen van 44,7 jaar in 2001 naar 45,2 jaar in 2005. Figuur 3.4 laat de leeftijdsopbouw zien van het personeelsbestand in de HBO-sector in 2001 en 2005.

Figuur 3.4 Leeftijdsopbouw HBO-personeel in 2001 en 2005

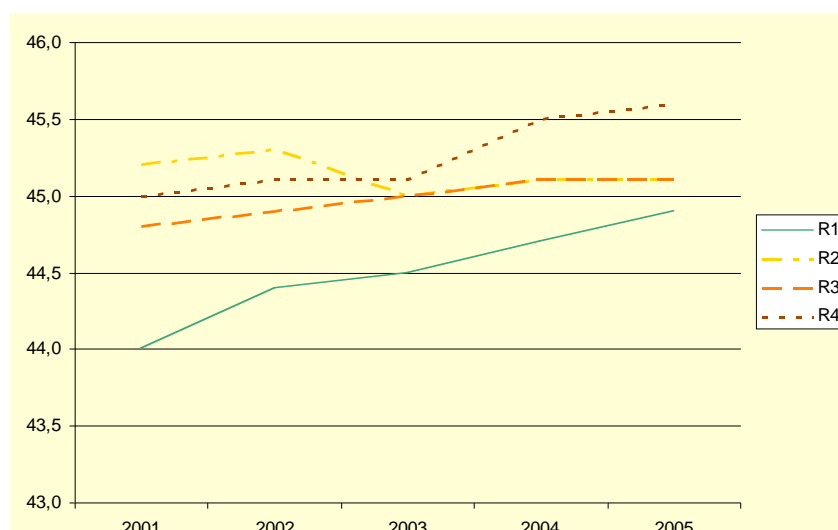


Bron: HBO Raad 2006

In 2005 was 38,9% van het personeel in het HBO 50 jaar of ouder. In 2001 bedroeg dit aandeel 36,4%. Zoals al eerder geconstateerd, is het vooral het onderwijzend personeel dat sterk vergrijsd is: van hen is 46,8% 50 jaar of ouder. Bij onderwijs ondersteunend personeel is dit aandeel 31,0% in 2005.

Vergelijken we de regio's dan zien we dat de vergrijzing in regio 1 (Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel) en in regio 4 (Zeeland, Noord – Brabant en Limburg) sterker is dan in de andere gebieden van Nederland (zie figuur 3.5).

Figuur 3.5 Gemiddelde leeftijd HBO-personeel 2001 - 2005 naar regio



3.4 Kort en bondig

- In het HBO is het aandeel oudere medewerkers (>50 jaar) hoger dan bij de gehele overheid: in 2005 was in het HBO 39% van het personeel 50 jaar of ouder, bij de overheid ligt het aandeel 50 jaar of ouder op ongeveer 30%;
- Het onderwijzend personeel is gemiddeld ouder dan het onderwijs ondersteunend personeel;
- Het aandeel 50 jaar en ouder onder onderwijzend personeel in 2005 bedraagt 47%, bij onderwijs ondersteunend personeel is dit aandeel 31%;
- In vergelijking met 2001 kent het personeelsbestand in het HBO in 2005 een groter aandeel medewerkers van 50 jaar en ouder;
- Het personeelsbestand in regio 1 (Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel) en regio 4 (Zeeland, Noord – Brabant en Limburg) vergrijst harder dan dat in andere regio's.

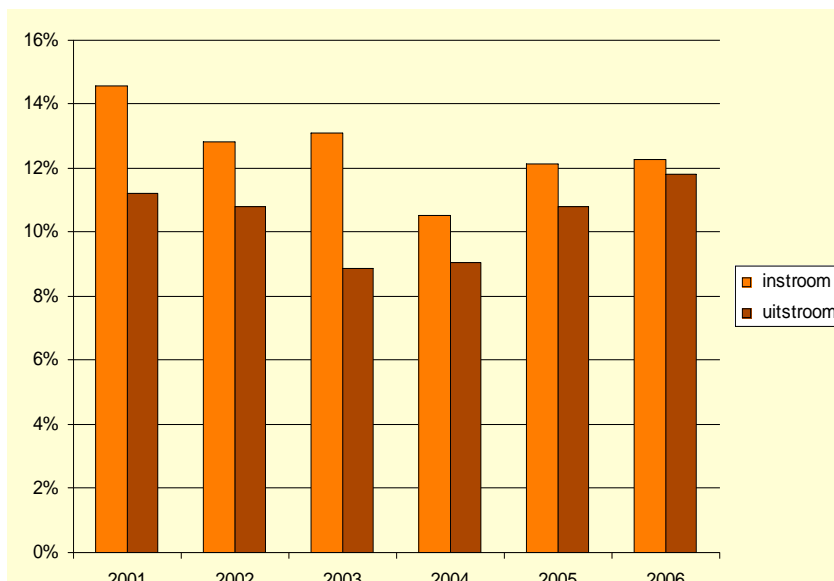
4 Mobiliteit van werknemers

In dit hoofdstuk gaat het om de arbeidsmarktbevingen in de HBO-sector. Hierbij kijken we naast de procentuele omvang van nieuw ingestroomd personeel en vertrekkend personeel, naar de herkomst van de instroom en de bestemming van de uitstroom. Ook behandelen we potentiële mobiliteit: wat is de omvang van de groep personeelsleden die aangeven op zoek te zijn naar een andere baan binnen en buiten de HBO-sector. Tevens zetten we de mobiliteit af tegen de leeftijd en maken we een uitsplitsing in onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel.

4.1 Omvang van instroom en uitstroom

De HBO-sector is een groeiende sector. Al jaren kent de sector een grotere instroom van nieuw personeel dan de uitstroom van vertrekkend personeel. In figuur 4.1 is de omvang van de in- en uitstroom van personeel weergegeven als percentage van het totale personeelsbestand in de HBO-sector.

Figuur 4.1 In- en uitstroompercentage HBO personeel (2001-2006)



Bron: BZK MO 2005; BZK PO/MO 2006

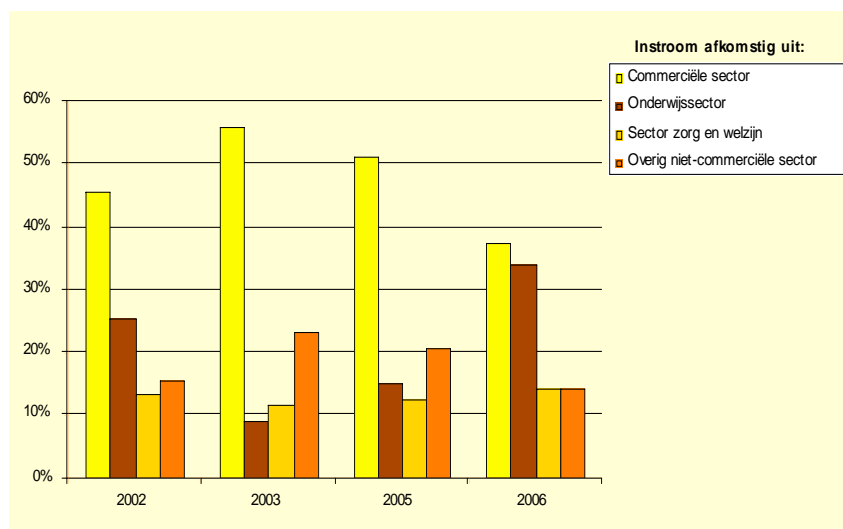
In de grafiek is duidelijk de economische ontwikkeling van Nederland te herkennen. Op het dieptepunt in 2003 stromen relatief weinig werknemers uit en is de instroom relatief hoog. Met een aantrekkende economie daarna neemt ook het aantal vertrekkende medewerkers toe. In 2006 vertrekken er bijna net zoveel als er nieuw instromen. De tekenen van arbeidsmarktcrisis in een groeiende HBO-sector zijn hier te herkennen.

4.2 Herkomst van instroom en bestemming van uitstroom

Interessant is natuurlijk de vraag waar de nieuwe instroom vandaan komt. Niet alleen geeft dit inzicht in de arbeidsmarktbevingen, het biedt ook de mogelijkheid het wervingsbeleid hierop af te stemmen. In deze paragraaf worden hier gegevens over gepresenteerd. Enige terughoudendheid is gepast bij de interpretatie van de cijfers. De gegevens zijn gebaseerd op cijfers van het Ministerie van BZK. Daarbij geldt dat over 2006 bij ruim de helft van de uitstromers niet bekend is wat de bestemming is en bij een derde van de instromers niet bekend is wat de herkomst is. Over de andere jaren gelden soortgelijke aantallen ontbrekende gegevens. Echter, het gaat hier om de best beschikbare cijfers, aangezien de instelling deze gegevens niet zelf kunnen verstrekken. Bij geen van de geïnterviewde instellingen werden gegevens bijgehouden over de herkomst van nieuw en de bestemming van vertrekkend personeel. Wel bleek tijdens de interviews dat men de trends die in de navolgende grafieken naar voren komen duidelijk herkende.

In figuur 4.2 is de herkomst van de nieuwe instroom onderverdeeld in vier sectoren: commerciële sector, onderwijssector, sector zorg en welzijn en een restcategorie (overig niet commerciële sector) waar instromers vanuit bijvoorbeeld landelijke, regionale en lokale overheidsinstanties afkomstig zijn.

Figuur 4.2 Instroom naar herkomst in 2002 – 2006 (totaal HBO-personeel)

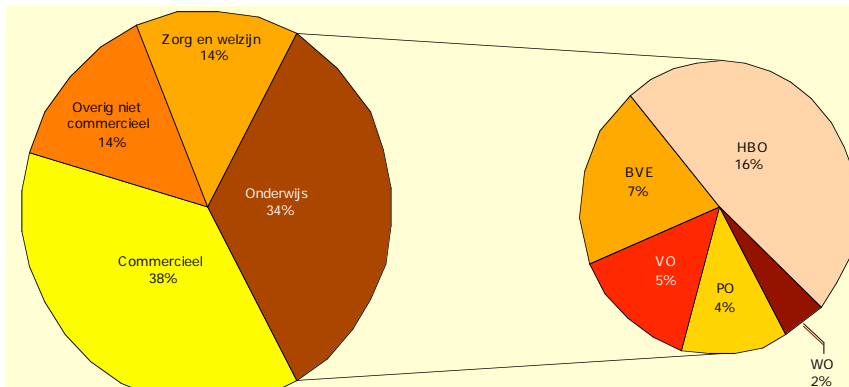


Bron: BZK MO 2005; BZK MO 2006

In 2006 blijkt zich een kentering te hebben voorgedaan. Weliswaar is de grootste groep van de nieuwe instroom nog steeds afkomstig uit de commerciële sector, maar een derde van de instroom van nieuw personeel is afkomstig uit het onderwijsveld. Dit aandeel is aanzienlijk hoger dan in voorgaande jaren. Ook in deze grafiek is de invloed van de aantrekkende economie te zien in 2006. Het is blijkbaar minder eenvoudig geworden personeel uit de commerciële sector aan te trekken, aangezien deze sector opgebloeid is, wat niet alleen meer banen in de sector betekent maar ook betere arbeidsvoorwaarden. Door een respondent werd tijdens de interviews opgemerkt dat bij degenen die nog wel afkomstig zijn uit de commerciële hoek er een ontwikkeling gaande is dat mensen met succesvolle carrières een duidelijke keus maken voor onderwijs. Ze maken vaak een volledige overstap en leveren salaris in om met passie hun kennis over te kunnen dragen. "Dit merken we aan de nieuwe docenten, met name recht en economie."

In figuur 4.3 is de herkomst van nieuw ingestroomd personeel in de HBO-sector in 2006 weergegeven. De groep die afkomstig is uit het onderwijsveld is daarbij onderverdeeld naar het soort onderwijs: primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO), beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE), hoger beroepsonderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO).

Figuur 4.3 Instroom naar herkomst in 2006



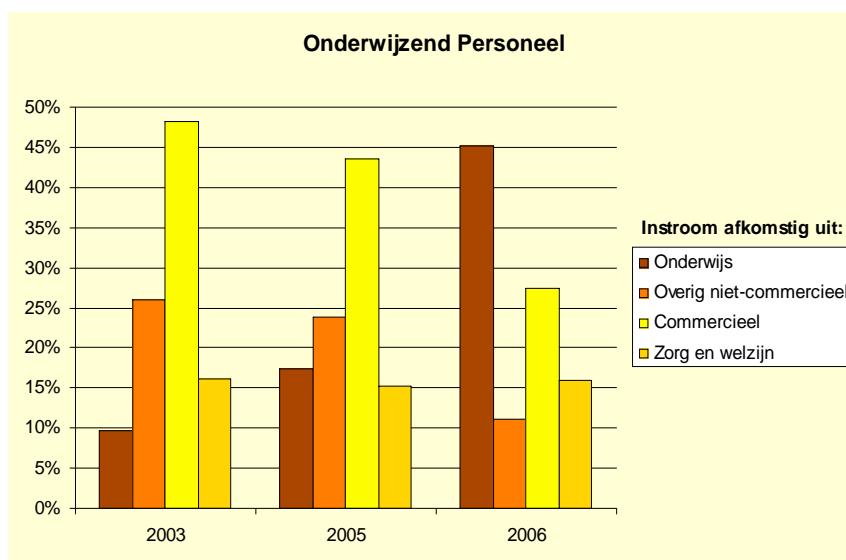
Bron: BZK MO 2006

Bijna de helft van het nieuwe personeel dat afkomstig is uit het onderwijsveld komt over van een andere HBO-instelling. Dit gaat op het totaal bekeken om één op de zes nieuwe instromers.

Herkomst naar functie

Als we kijken naar de herkomst van onderwijzend personeel zien we in 2006 een heel ander beeld. De grootste groep nieuwe medewerkers is niet meer afkomstig uit de commerciële sector maar uit de onderwijssector. Figuur 4.4 laat zien dat bijna de helft van het nieuwe onderwijzend personeel afkomstig is van een andere onderwijsinstelling.

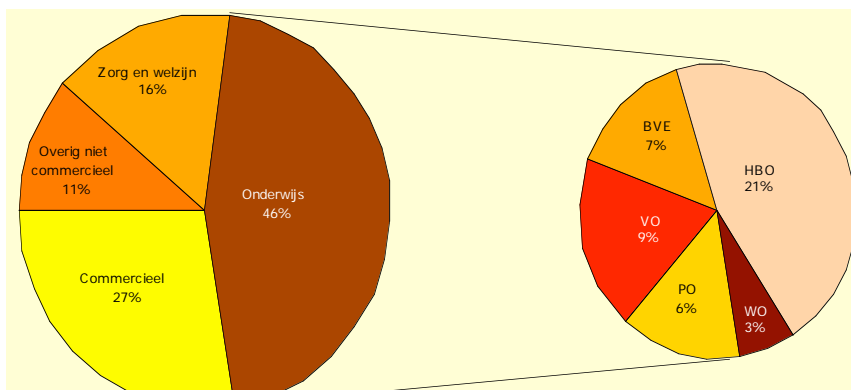
Figuur 4.4 Herkomst van onderwijzend personeel



Bron: BZK MO 2005/2006

Een nadere beschouwing van de groep die een overstap binnen het onderwijs heeft gemaakt laat zien dat bijna de helft van deze groep zelfs een overstap heeft gemaakt binnen de HBO-sector. Hiermee is op het totaal aantal nieuwe instromers bij het onderwijspersoneel één op de vijf afkomstig van een andere HBO-instelling.

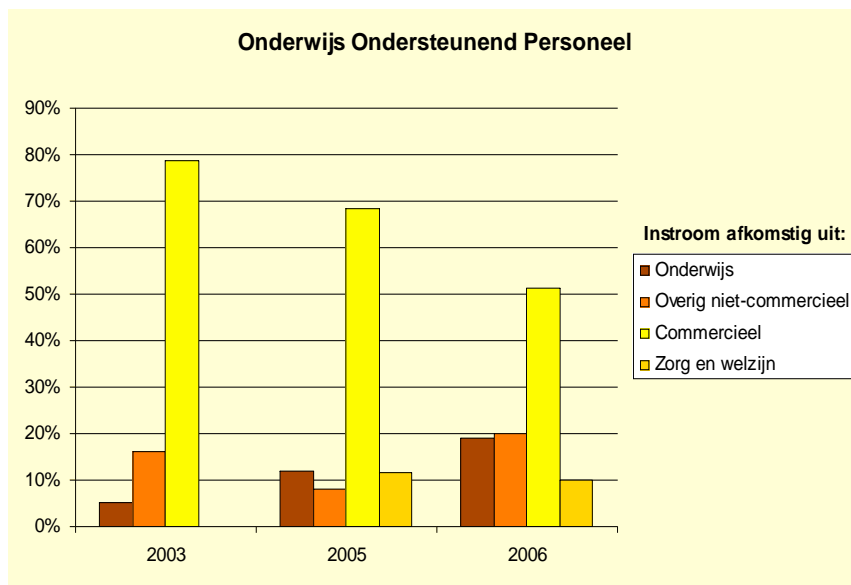
Figuur 4.5 Herkomst onderwijzend personeel (2006)



Bron: BZK MO 2006

Bij het onderwijs ondersteunend personeel is de commerciële sector al jaren de belangrijkste leverancier van nieuwe werknemers. In figuur 4.6 is echter te zien dat het aandeel uit de commerciële sector wel afneemt. In 2003 was bijna 80% van het nieuwe onderwijs ondersteunende personeel afkomstig uit de commerciële sector. In 2006 is dit aandeel gedaald tot net iets meer dan 50% van de nieuwe instroom.

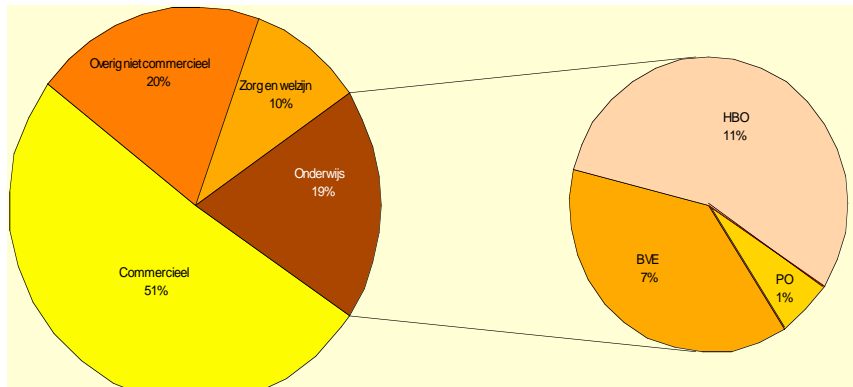
Figuur 4.6 Herkomst onderwijs ondersteunend personeel



Bron: BZK MO 2005/2006

De herkomst uit de zorg en welzijn sector is in 2006 meer dan verdubbeld ten opzichte van 2005. De herkomst van onderwijs ondersteunend personeel uit de onderwijssector is bijna verdubbeld. Als we deze laatste herkomst verder uitsplitsen blijkt dat meer dan de helft van het onderwijsondersteunend personeel dat in 2006 vanuit het onderwijs instroomt, een overstap gemaakt heeft van de ene naar de andere HBO-instelling (zie figuur 4.7).

Figuur 4.7 Herkomst onderwijs ondersteunend personeel (2006)



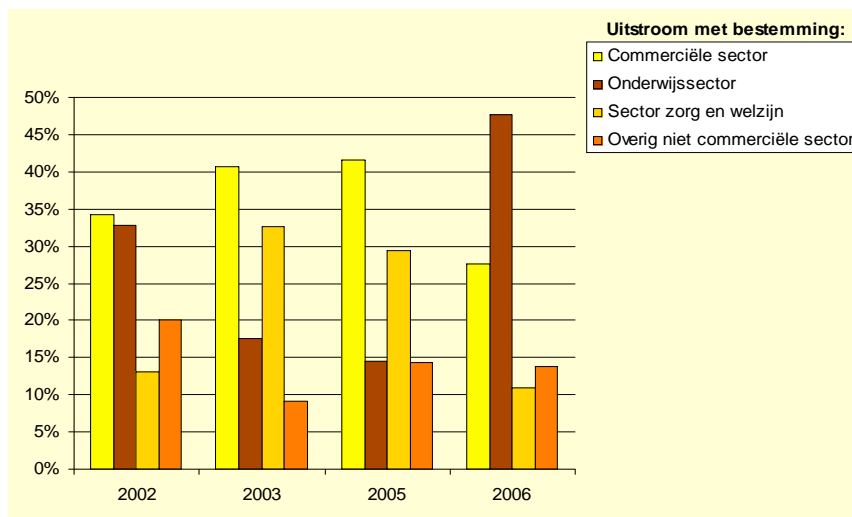
Bron: BZK MO 2006

Uitstroom naar een andere baan

Ook de bestemming van vertrekkend personeel is interessant. Gekoppeld aan de reden van vertrek, is het mogelijk ook hiermee rekening te houden in het personeelsbeleid van de sector in het algemeen (CAO) en van de afzonderlijke instellingen.

In figuur 4.9 is de bestemming van vertrekkende medewerkers weergegeven, verdeeld over de vier sectoren.

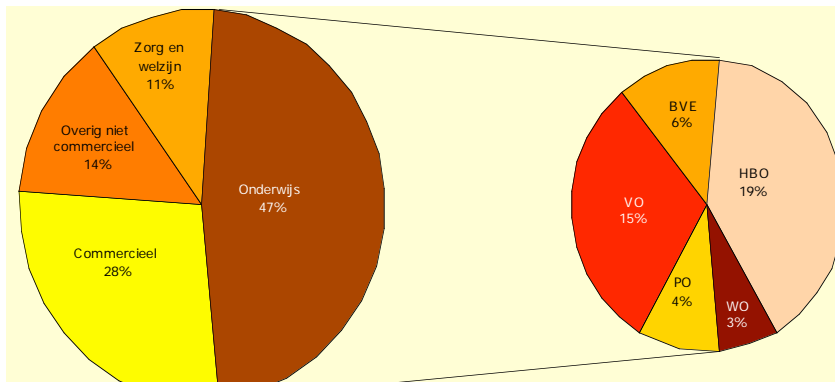
Figuur 4.8 Uitstroom naar bestemming 2002-2006 (totaal HBO-personeel)



Bron: BZK MO 2005/2006

Bijna traditioneel is er een flinke wisselwerking tussen de commerciële sector en het onderwijs. Aan deze traditie lijkt in 2006 echter een eind te komen. Nog steeds vertrekt ruim een kwart van de uitstromers naar de commerciële sector, maar dit aandeel is aanzienlijk lager dan voorgaande jaren. Ondanks de arbeidsmarktkrapte ten gevolge van de groeiende economie en dus een grote vraag naar personeel in het bedrijfsleven, blijft bijna de helft van de mensen die vertrekken werkzaam in het onderwijs. In figuur 4.9 is de bestemming van de groep die werkzaam blijft in het onderwijs uitgesplitst naar onderwijssoort.

Figuur 4.9 Uitstroom naar bestemming in 2006



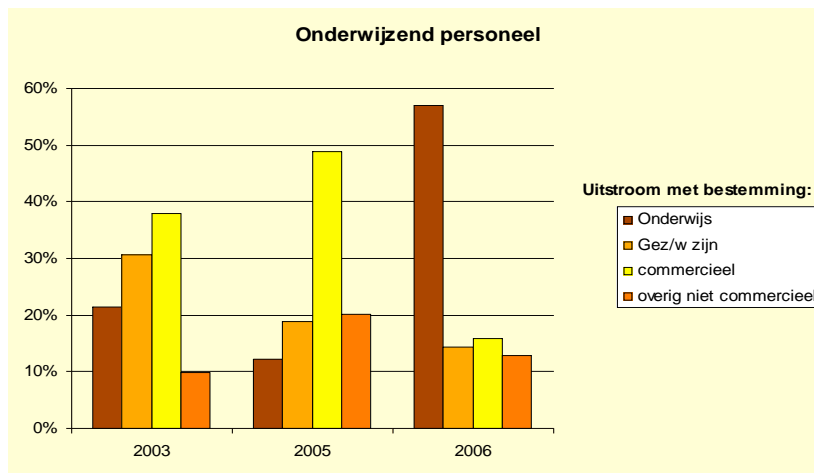
Bron: BZK MO 2006

Uit de figuur blijkt dat van degenen die naar een andere onderwijsinstelling vertrekken, een vijfde behouden blijft voor de HBO-sector. Dit is bijna 10% van het totaal aantal vertrekende medewerkers.

Bestemming naar functie

Wanneer we vertrekkende personeel opsplitsen in onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel, zien we onderwijzend personeel in 2003 en 2005 voornamelijk vertrekken naar het bedrijfsleven. In 2006 is dit echter niet zo. Ondanks de grote vraag naar gekwalificeerd personeel in het bedrijfsleven, stroomt bijna 60% van het uitstromende onderwijzend personeel uit binnen het onderwijsveld (zie figuur 4.10).

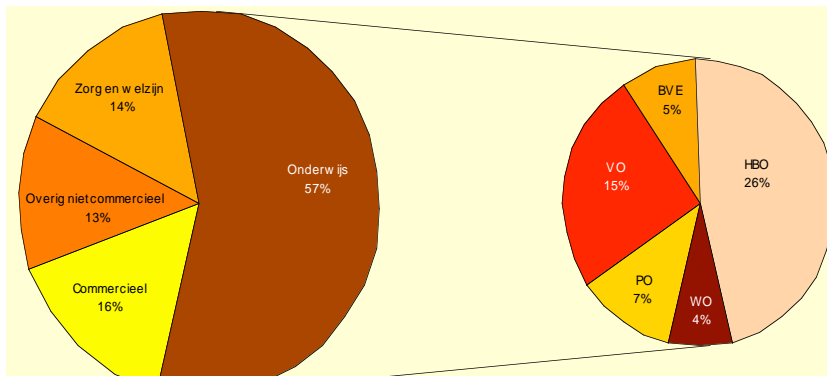
Figuur 4.10 Uitstroom naar bestemming (OP)



Bron: BZK MO 2005/2006

Ook van de groep onderwijzend personeel dat vertrokken is naar een andere betrekking binnen het onderwijsveld is de bestemming nader bekeken. Hieruit blijkt dat bijna de helft van het onderwijzend personeel dat elders in het onderwijs aan de slag gaat, behouden blijft voor de HBO-sector (zie figuur 4.11). Een kwart van de vertrekkers gaat naar een andere HBO-instelling.

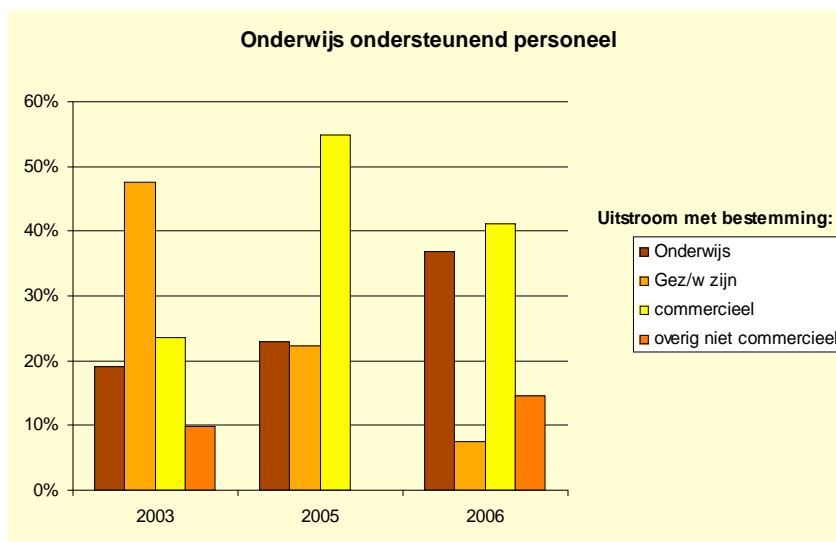
Figuur 4.11 Bestemming binnen de onderwijssector van vertrekkend OP



Bron: BZK MO 2006

Net als bij het onderwijzend personeel, is het aandeel OOP-ers dat in 2006 vertrekt naar het bedrijfsleven afgenomen en die met een bestemming elders in het onderwijsveld toege-
nomen in vergelijking met eerdere jaren.

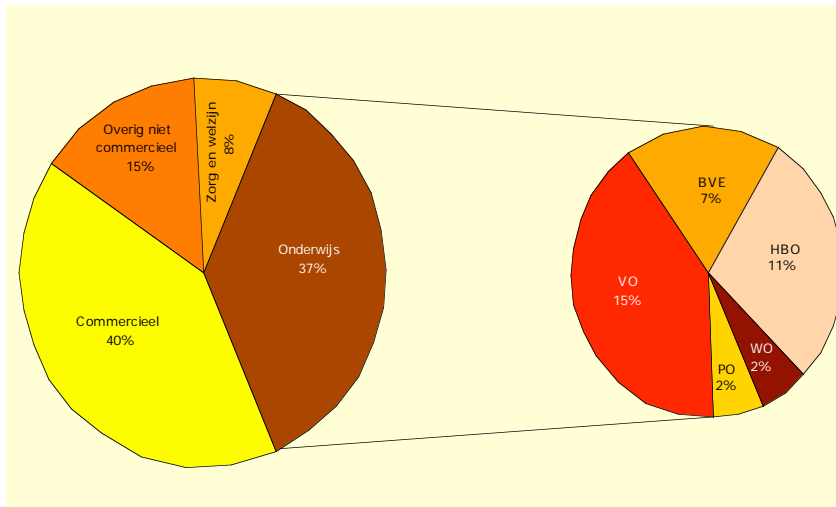
Figuur 4.12 Uitstroom naar bestemming (OOP)



Bron: BZK MO 2005/2006

Een nadere beschouwing van de groep OOP die binnen het onderwijsveld een andere be-
trekking heeft, laat zien dat bijna een derde behouden blijft voor de HBO-sector.

Figuur 4.13 Bestemming binnen de onderwijssector van vertrekkend OOP



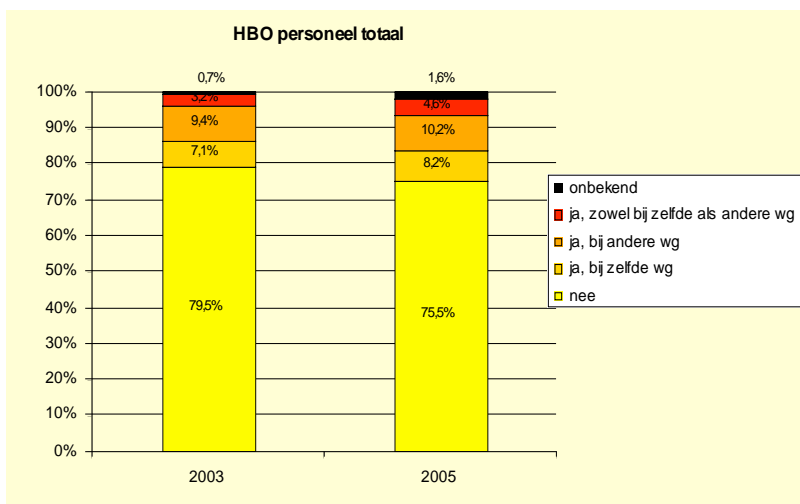
Bron: BZK MO 2006

Potentiële mobiliteit

Naast gegevens over de in- en uitstroom is het met het oog op toekomstige ontwikkelingen goed te weten welk deel van het personeel op zoek is naar ander werk. Voor de HBO-sector in het geheel is het vooral van belang te weten welk deel op zoek is naar een andere betrekking buiten de HBO-sector.

In figuur 4.14 is te zien dat, in vergelijking met 2003, er in 2005 3,5% meer medewerkers aangeven op zoek te zijn naar een andere betrekking. Een substantieel deel hiervan is echter op zoek bij dezelfde werkgever en zullen dus behouden blijven voor de HBO-sector. Ook de groep die aangeeft bij een andere werkgever op zoek te zijn kan binnen de HBO-sector aan de slag, immers een andere HBO-instelling is ook een andere werkgever maar wel binnen de HBO-sector.

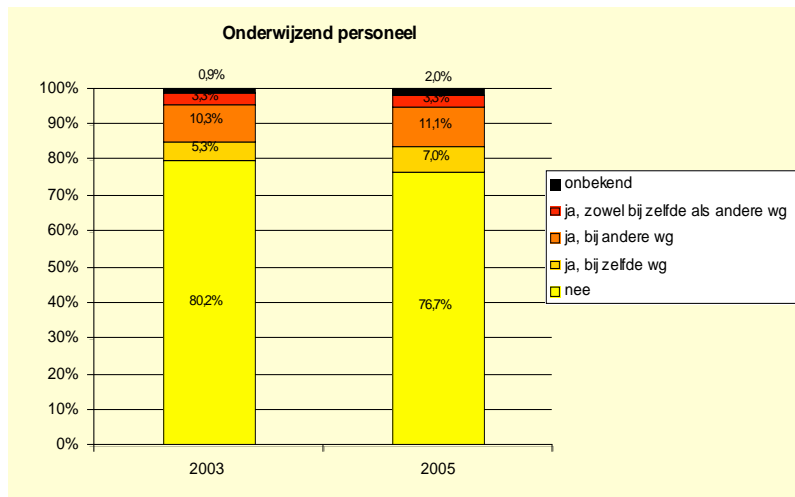
Figuur 4.14 Op zoek naar een andere baan (totaal HBO-personeel)



Bron: BZK MO 2005

Ook op dit punt hebben we het personeel opgesplitst in onderwyzend en onderwijs ondersteunend personeel. Figuur 4.15 en 4.16 laten de resultaten zien voor beide groepen.

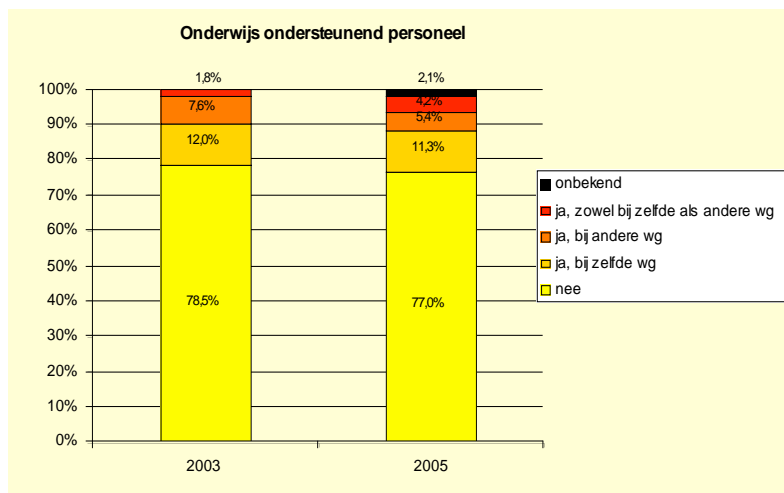
Figuur 4.15 Op zoek naar een andere baan (OP)



Bron: BZK MO 2005

In figuur 4.15 is te zien dat van 2003 naar 2005 onder onderwyzend personeel de intentie om te vertrekken met 2,5% is toegenomen. Bij OOP is er meer sprake van functieverandering (bij zelfde werkgever) dan verandering van betrekking (zie figuur 4.16).

Figuur 4.16 Op zoek naar een andere baan (OOP)



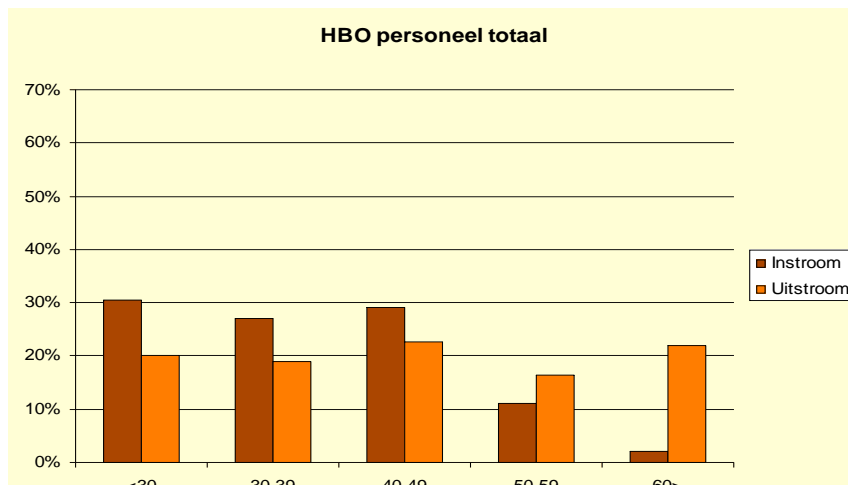
Bron: BZK MO 2005

4.3 Mobiliteit per leeftijdscategorie

Met het oog op de vergrijzing in de HBO-sector is ook nagegaan in welke leeftijdscategorieën de mobiliteit plaatsvindt.

In figuur 4.17 is te zien dat instroom vooral in de jongere leeftijdscategorieën plaatsvindt terwijl de uitstroom meer evenwichtig verdeeld is. Als deze trend de komende jaren zo blijft zal er een verjonging optreden van het personeelsbestand in de HBO-sector.

Figuur 4.17 Instroom en uitstroom naar leeftijd (totaal HBO-personeel, 2005)

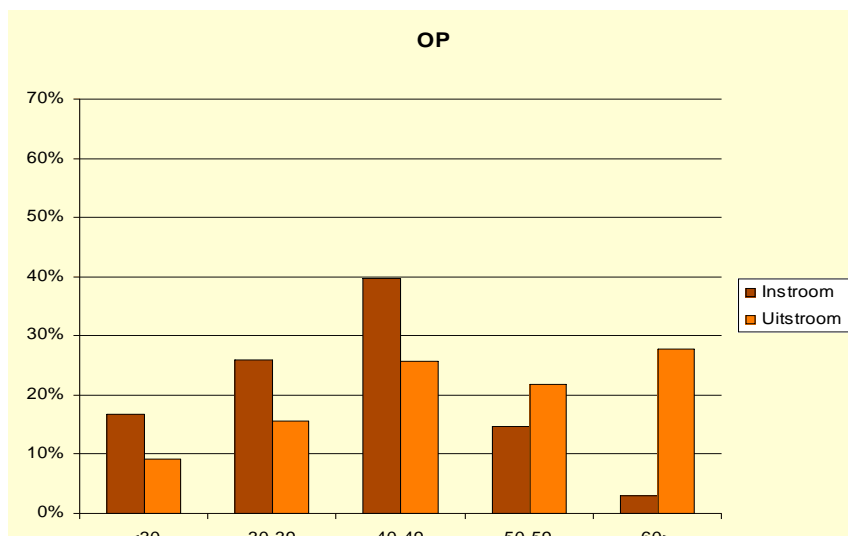


Bron: HBO Raad 2006

Ook nu weer is een uitsplitsing gemaakt tussen onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel.

In figuur 4.18 is te zien dat er wel verjonging zit in de mobiliteit van het onderwijzend personeel, maar dat het merendeel (ca. 60%) van de nieuwe instroom 40 jaar of ouder is.

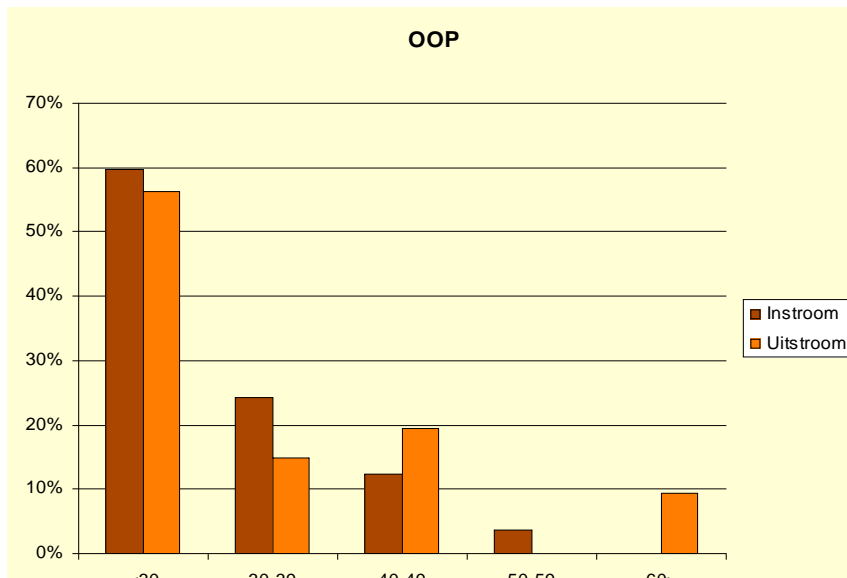
Figuur 4.18 Instroom en uitstroom naar leeftijd (OP, 2005)



Bron: HBO Raad 2006

Bij het onderwijs ondersteunend personeel 85% van het personeel dat nieuw instroomt juist jonger dan 40 jaar (zie tabel 4.19).

Figuur 4.19 Instroom en uitstroom naar leeftijd (OOP, 2005)



Bron: HBO Raad 2006

De figuren 4.18 en 4.19 laten zien dat de jongere instroom vooral aan de orde is bij het onderwijs ondersteunend personeel. De instroom van onderwijzend personeel is geconcentreerd rond het veertigste levensjaar. Dit is niet zo verwonderlijk gezien de werkervaring in het bedrijfsleven die gevraagd wordt van nieuwe docenten.

Dit heeft echter tot gevolg dat de geschetste verjonging bij figuur 4.17 betrekking heeft op het onderwijs ondersteunend personeel en niet zozeer op onderwijzend personeel. We mogen hieruit concluderen dat de vergrijzing van het personeel in het HBO vooral van toepassing is op het onderwijzend personeel.

4.4 Kort en bondig

- De instroom van nieuw personeel schommelt da afgelopen zes jaar rond de 13% van het totale personeelsbestand, de uitstroom schommelt rond de 11%;
- Nieuwe instroom komt veelal uit de commerciële sector;
- De afgelopen drie jaar neemt de instroom vanuit de commerciële sector af en die vanuit de onderwijssector toe;
- Van de instroom in 2006 is 34% afkomstig uit de onderwijssector, ongeveer de helft hiervan komt over vanuit een andere HBO-instelling;
- Van de mensen die uitstromen blijft bijna de helft behouden voor de onderwijssector en bijna een vijfde voor de HBO-sector;
- Meer dan de helft van het onderwijzend personeel dat vertrekt in 2006 blijft werkzaam in de onderwijssector, in 2005 vertrok nog bijna de helft naar de commerciële sector;
- Bijna de helft van het onderwijzend personeel dat vertrekt naar een andere bestemming in de onderwijssector blijft behouden voor de HBO-sector;

- In 2005 was het aandeel onderwijzend personeel met de intentie te vertrekken met 2,5% toegenomen ten opzichte van 2003;
- Bijna 60% van de nieuwe instroom van onderwijzend personeel is 40 jaar of ouder;
- Zo'n 85% van de nieuwe instroom van onderwijs ondersteunend personeel is jonger dan 40 jaar.

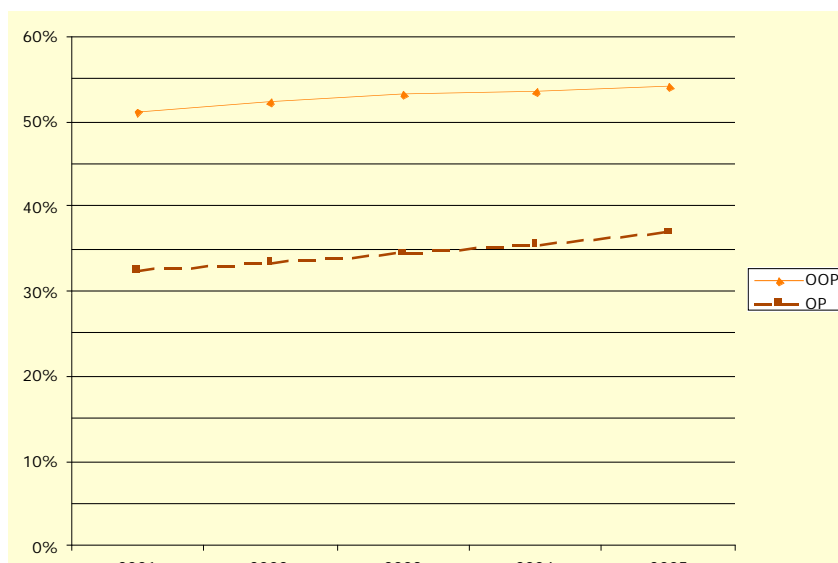
5 Vrouwen in het HBO, deeltijdarbeid, arbeidsvoorwaarden en opleidingsniveau van onderwijzend personeel

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de positie van vrouwen in het hoger beroepsonderwijs. Achtereenvolgens gaan we in op het aandeel vrouwen, de salariering, de omvang van de aanstelling en de arbeidsvoorwaarden.

5.1 Vrouwen naar functie en salaris

Het aandeel vrouwen in het hoger beroepsonderwijs is de afgelopen jaren steeds verder toegenomen. Bij onderwijsondersteunende functies bestond meer dan de helft van het personeelsbestand in 2001 al uit vrouwen en is dit in de jaren erna lichtelijk gestegen. Onderwijzende functies werden in 2001 voor bijna een derde vervuld door vrouwen. Dit aandeel is in 2005 toegenomen tot 37%. Figuur 5.1 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aandeel vrouwen (in fte's) van 2001 tot en met 2005. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen onderwijzende en onderwijs ondersteunende functies.

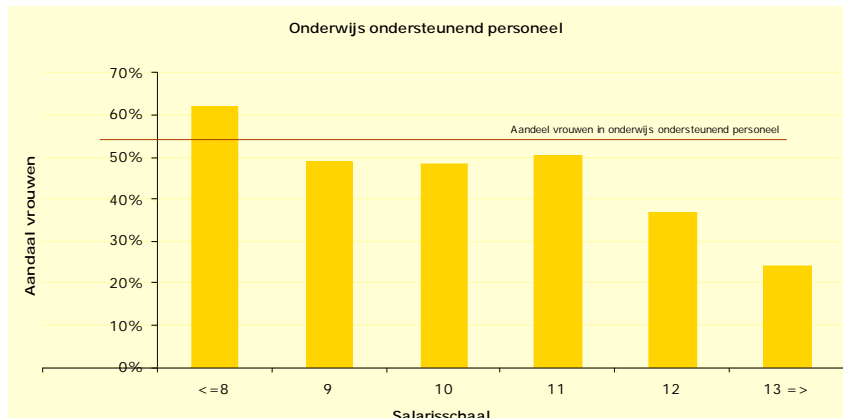
Figuur 5.1 Aandeel vrouwen per personeelsgroep (in fte's)



Bron: BZK PO 2001 - 2005

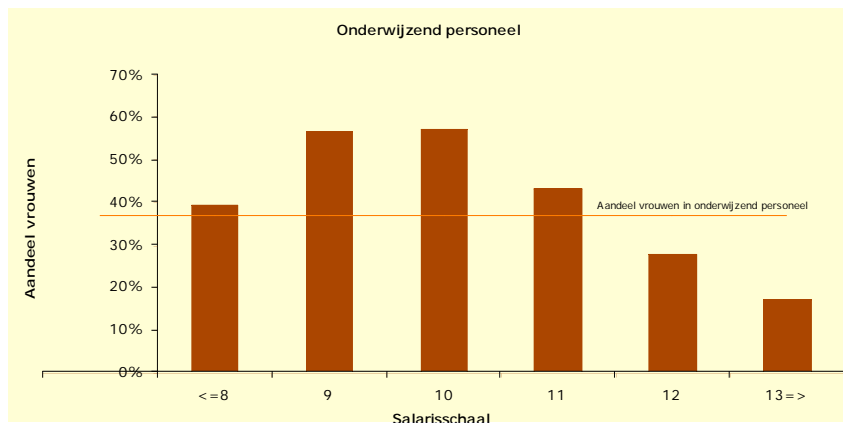
In figuur 5.2 is te zien dat het aandeel vrouwen in de laagste salarisschaal bij onderwijs ondersteunend personeel relatief hoog is, terwijl voor de overige en met name voor de twee hoogste salarisschalen het omgekeerde geldt.

Figuur 5.2 Aandeel vrouwen naar salarisschaal (OOP)



Bij het onderwijzend personeel echter zien we dat het aandeel vrouwen in de twee hoogste salarisschalen relatief laag is, terwijl zij juist in de middenschalen (schalen 9 en 10) oververtegenwoordigd zijn (zie figuur 5.3).

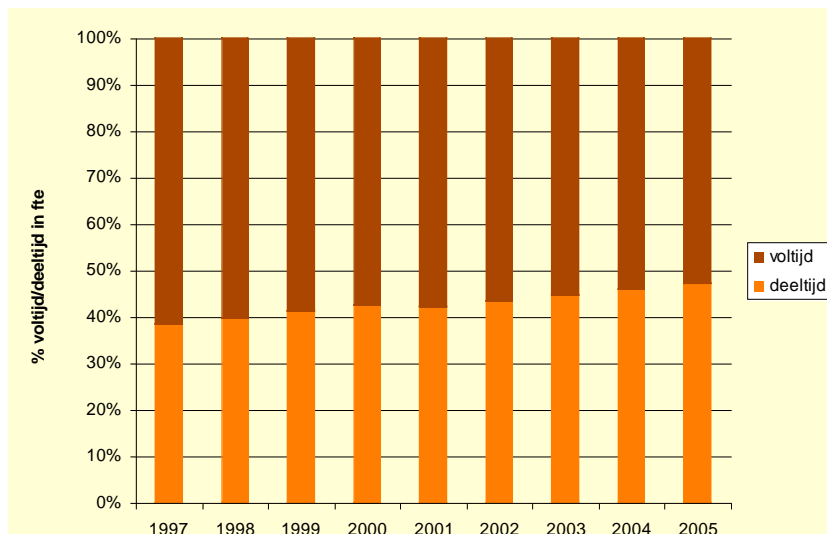
Figuur 5.3 Aandeel vrouwen naar salarisschaal (OP)



5.2 Voltijd en deeltijd

Nederland staat bekend als het land met het hoogste aandeel deeltijd werkers in Europa. Ook in het onderwijs is er veel personeel dat in deeltijd werkt. In 2005 werd bijna de helft van het volume fte's in de HBO-sector in deeltijd vervuld. In figuur 5.4 is de ontwikkeling te zien van het aandeel deeltijdwerk op het totale volume fte's in het HBO tussen 1997 en 2005.

Figuur 5.4 Arbeidsvolume HBO-personeel 1997 - 2005

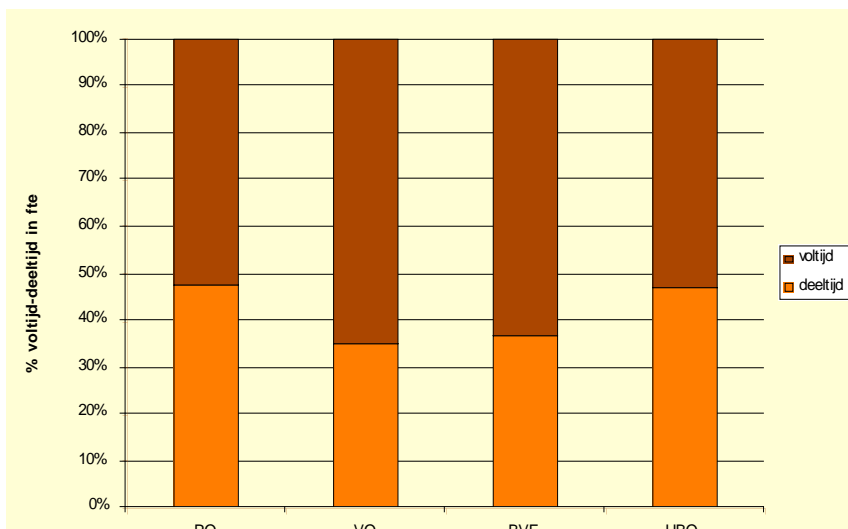


Bron: SBO jaarboek 2005¹

Tijdens een van de interviews met de HBO-instellingen werd gesproken van een naijleffect: tijdens hoogconjunctuur gaan mensen wat minder werken, daarna weer wat meer, met name in de administratieve sfeer. Verder speelt hier volgens verschillende hogescholen mee dat zij er zelf op aansturen dat docenten in deeltijd werken (en deels in het veld).

Niet alleen in het HBO wordt bijna de helft van het volume fte's in deeltijd vervuld, ook in het primair onderwijs (PO) is dit in 2005 het geval. In het voortgezet onderwijs (VO) en in het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE) ligt het aandeel deeltijdwerk wat lager. Figuur 5.5 geeft een vergelijking van het aandeel deeltijdwerk op het totale volume fte's in 2005 van de verschillende onderwijssectoren.

Figuur 5.5 Voltijd- en deeltijdaanstellingen in het onderwijs in 2005



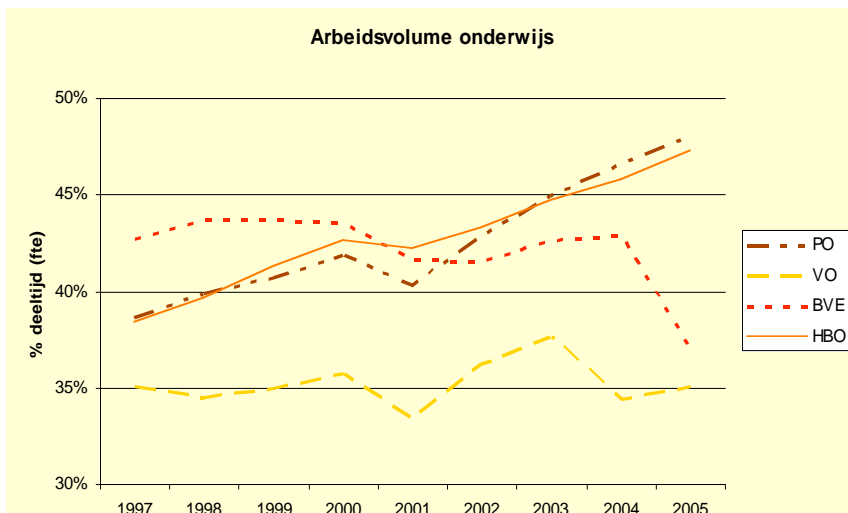
Bron: SBO jaarboek 2005²

¹ <http://jaarboek.sboinfo.nl/sbo/jaarboek>

² idem

In figuur 5.6 is de ontwikkeling van het aandeel deeltijd op het totale volume fte's weergegeven voor de verschillende onderwijssectoren van 1997 – 2005. Hierin is te zien dat in het primair onderwijs en in het HBO het aandeel deeltijdwerk sinds 2001 fors is toegenomen.

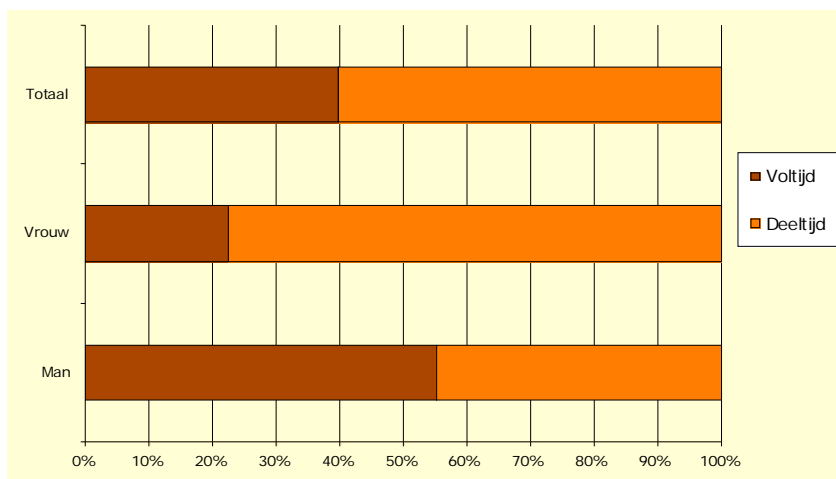
Figuur 5.6 Ontwikkeling deeltijd arbeid in het onderwijs 1997 - 2005



Bron: SBO jaarboek 2005¹

Bovenstaande gegevens behandelen het volume van de fte's dat in deeltijd wordt vervuld. Een andere manier om naar deeltijdwerk te kijken is het aantal personen dat in deeltijd werkt versus het aantal personen dat voltijds werkt. Dit is in onderstaande figuur te zien. Van het totale personeel in het HBO in 2005 werkt 60% van de werknemers in deeltijd. Een uitsplitsing van werknemers naar geslacht laat zien dat ruim driekwart van de vrouwen en minder dan de helft van de mannen in deeltijd werkt.

Figuur 5.7 Aandeel taakomvang totaal, vrouwen en mannen

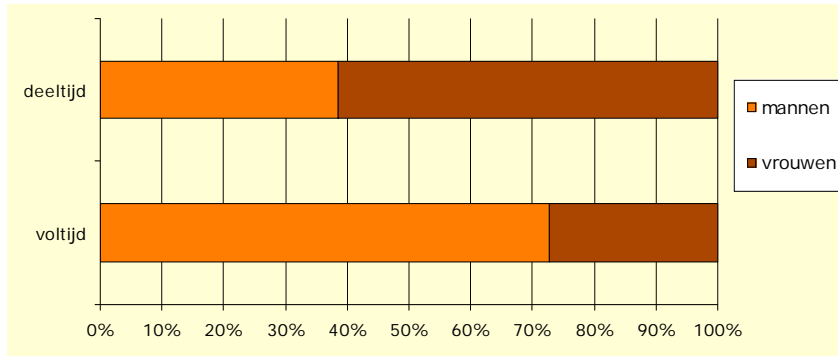


Bron: BZK Kerngegevens overheidspersoneel 2005

¹ <http://jaarboek.sboinfo.nl/sbo/jaarboek>

Vanuit de banen bekeken: van de mensen die in deeltijd werken is ruim 60% vrouw, terwijl van alle voltijdwerkers iets meer dan een kwart bestaat uit vrouwen (zie figuur 5.8).

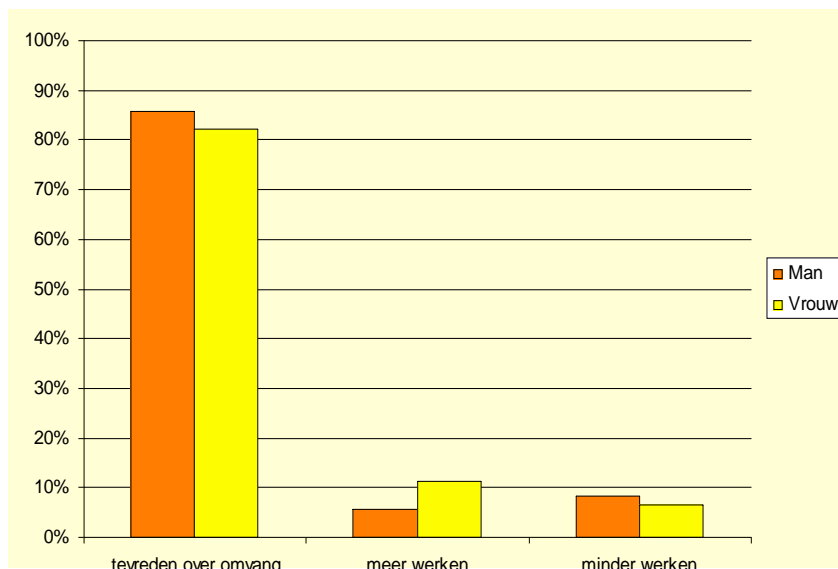
Figuur 5.8 Taakomvang naar geslacht



Bron: BZK Kerngegevens overheidspersoneel 2005

Gevraagd naar de tevredenheid over hun taakomvang, blijkt ruim 80% van zowel de mannen als de vrouwen in het HBO tevreden te zijn. Er zijn iets meer vrouwen dan mannen die meer willen gaan werken, terwijl er iets meer mannen dan vrouwen zijn die minder willen gaan werken. Figuur 5.9 geeft dit grafisch weer.

Figuur 5.9 Tevredenheid over de taakomvang



Bron: BZK PO 2005

5.3 Arbeidsvoorwaarden

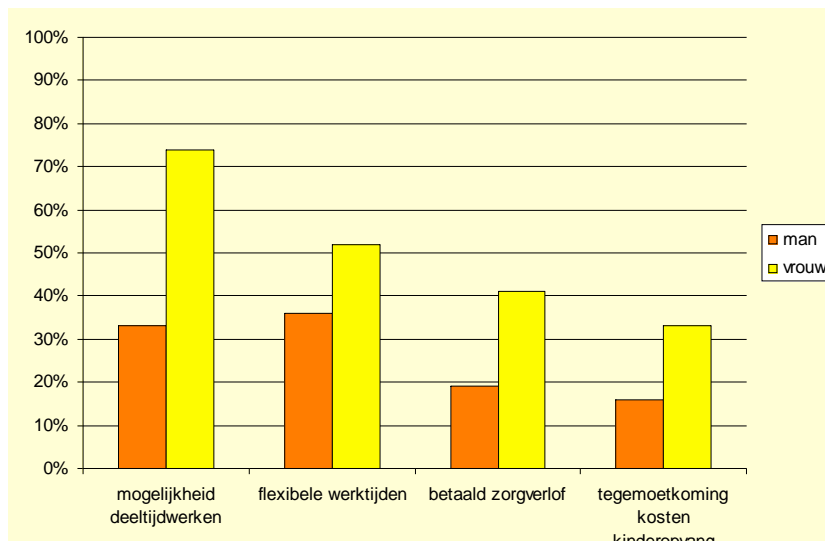
Uit de laatste grafiek bleek dat 80% van de werknemers in het HBO tevreden is over het aantal uur dat men werkt. Ongetwijfeld zal het feit dat er veel mogelijkheden tot deeltijd werk zijn hieraan bijdragen. In deze paragraaf wordt verder gekeken naar de arbeidsvoorwaarden die HBO-werknemers belangrijk vinden.

Situatie in 2003

Op dit punt is een vergelijking met de vorige arbeidsmarktmonitor helaas niet goed mogelijk. De reden daarvoor is dat in de personeelsmonitor overheid van BZK de vraagstelling is veranderd. Voorheen werden verschillende arbeidsvoorwaarden aan respondenten voorgelegd met de vraag of zij deze belangrijk vinden. In de huidige opzet wordt gevraagd een rangordening aan te brengen in verschillende arbeidsvoorwaarden.

Daarom onderstaand alleen een korte samenvatting van de resultaten zoals die in de vorige arbeidsmarktmonitor gepresenteerd werden. In figuur 5.10 is het percentage HBO-werknemers opgenomen dat een arbeidsvoorwaarde in 2003 heel belangrijk vindt, uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

Figuur 5.10 Belang van arbeidsvoorwaarden volgens de werknemers



Bron: BZK PO 2003

Deeltijdwerken is voor veel vrouwen van belang, evenals flexibele werktijden. Ook voor mannen zijn dit de arbeidsvoorwaarden met de hoogste scores. Over de tegemoetkoming in de kosten van de kinderopvang nog de opmerking dat de wettelijke situatie sindsdien nogal veranderd is.

Situatie in 2005

De vraag over het belang van verschillende arbeidsvoorwaarden is in 2005 als volgt gesteld: *"Als u uw arbeidsvoorwaarden collectief verbeterd zou willen zien, welke voorwaarde staat dan bovenaan uw wenslijstje? Welke voorwaarden staan op de tweede en derde plaats?"*.

In tabel 5.1 staan de uitkomsten vermeld voor het HBO-personeel, uitgesplitst naar geslacht. Zowel mannen als vrouwen zijn van mening dat het salaris de belangrijkste arbeidsvoorwaarde is die verbeterd dient te worden. Daarna zou de mogelijkheid om eerder dan met 65 jaar te stoppen met werken verbeterd moeten worden. In dit kader is niet onderzocht hoe het er nu (anno 2007) voor staat. Met de verandering van het fiscale klimaat ten aanzien van eerder stoppen met werken, zou deze arbeidsvoorwaarde wel eens uit de top drie kunnen duikelen. Ten derde is een verbetering in de werksfeer en de fysieke arbeidsomstandigheden wenselijk.

Tabel 5.1 Te verbeteren arbeidsvoorwaarden naar geslacht

Man	Vrouw
Hoger salaris	Hoger salaris
Mogelijkheid om eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken	Mogelijkheid om eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken
Prettige werkplek / goede fysieke arbeidsomstandigheden	Prettige werkplek / goede fysieke arbeidsomstandigheden
Meer bonussen / gratificaties	Opleidingsmogelijkheden (in tijd of geld)
Opleidingsmogelijkheden (in tijd of geld)	Aanvulling op sociale zekerheid
Deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering	Meer bonussen / gratificaties
Faciliteiten combinatie arbeid en zorg (bijv. kinderopvang)	Deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering
Aanvulling op sociale zekerheid	Faciliteiten combinatie arbeid en zorg (bijv. kinderopvang)
Hogere eindejaarsuitkering / 13e maand	Meer verlof (ouderschap-, studie-, zorgverlof of vakantie)
Meer levensloop	Hogere eindejaarsuitkering / 13e maand
Meer toeslagen (onregelmatigheids- of ongemakkentoeslag)	Meer toeslagen (onregelmatigheids- of ongemakkentoeslag)
Faciliteiten op de werkplek (bijv. ICT, kantine, sportfaciliteiten)	Faciliteiten op de werkplek (bijv. ICT, kantine, sportfaciliteiten)
Meer verlof (ouderschap-, studie-, zorgverlof of vakantie)	Meer levensloop

Opvallend is dat het belang dat aan verbetering van de verschillende arbeidsvoorwaarden wordt toegekend nauwelijks verschilt tussen mannen en vrouwen. Als verderop in de lijst gekeken wordt is er een verschil tussen mannen en vrouwen van het belang dat wordt toegekend aan verbetering van verlofregelingen (ouderschap- studie-, zorgverlof of vakantie). Mannen vinden dit beduidend minder belangrijk dan vrouwen. Daarentegen hechten mannen meer aan verbetering van de levensloopregeling dan vrouwen. Gezien de overlap die tussen beide regelingen zit, is er per saldo weinig tot geen verschil in het 'verlanglijstje' van mannen en vrouwen.

Interessant in deze is verder de vraag in hoeverre onderwijzend personeel en onderwijs ondersteunend personeel van elkaar verschillen wanneer hen gevraagd wordt naar de belangrijkste verbeteringen in arbeidsvoorwaarden. In tabel 5.2 is deze uitsplitsing gemaakt.

Tabel 5.2 Te verbeteren arbeidsvoorwaarden naar functie

OP	OOP
Hoger salaris	Hoger salaris
Mogelijkheid om eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken	Mogelijkheid om eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken
Prettige werkplek / goede fysieke arbeidsomstandigheden	Prettige werkplek / goede fysieke arbeidsomstandigheden
Opleidingsmogelijkheden (in tijd of geld)	Opleidingsmogelijkheden (in tijd of geld)
Deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering	Hogere eindejaarsuitkering / 13e maand
Hogere eindejaarsuitkering / 13e maand	Meer bonussen / gratificaties
Meer bonussen / gratificaties	Aanvulling op sociale zekerheid
Aanvulling op sociale zekerheid	Deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering
Faciliteiten combinatie arbeid en zorg (bijv. kinderopvang)	Faciliteiten combinatie arbeid en zorg (bijv. kinderopvang)
Meer verlof (ouderschap-, studie-, zorgverlof of vakantie)	Meer levensloop
Faciliteiten op de werkplek (ICT, kantine, sportfaciliteiten)	Meer verlof (ouderschap-, studie-, zorgverlof of vakantie)
Meer toeslagen (onregelmatigheids- of ongemakkentoeslag)	Faciliteiten op de werkplek (ICT, kantine, sportfaciliteiten)
Meer levensloop	Meer toeslagen (onregelmatigheids- of ongemakkentoeslag)

Uit tabel 5.2 wordt duidelijk dat er vrijwel geen verschil is tussen beide functiegroepen. Het onderwijzend personeel hecht wat meer belang aan het verbeteren van deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering. Ook in deze uitsplitsing zijn de salariëring, de mogelijkheid om eerder dan met 65 jaar te stoppen met werken en een prettige werksfeer en goede fysieke arbeidsomstandigheden de belangrijkste aandachtspunten.

Aan de andere kant zijn faciliteiten rond de combinatie van arbeid en zorg, verlofregelingen en vakantie kennelijk goed geregeld. Uit de gesprekken met de hogescholen is duidelijk geworden dat hier ook op ingezet wordt. Naast de mogelijkheid tot deeltijd werk en flexibele werktijden, is het aantal vakantiedagen in het onderwijs een belangrijk 'selling point' bij de werving van personeel.

5.4 Opleidingsniveau van onderwijzend personeel

Tabel 5.3 Opleidingsniveau onderwijzend personeel naar geslacht en mobiliteit

Opleidingsniveau onderwijzend personeel HBO	Man			Vrouw			Totaal		
	zittend	instroom	uitstroom	zittend	instroom	uitstroom	zittend	instroom	uitstroom
Hoger beroeps onderwijs	34,4%	30,1%	35,4%	46,4%	31,9%	44,7%	39,3%	31,0%	39,3%
Kandidaatsexamen, wo-bachelor	7,2%	4,8%	12,2%	7,7%	9,5%	10,3%	7,4%	7,3%	11,4%
Universitaire opleiding	48,0%	59,0%	48,2%	42,6%	53,0%	40,4%	45,8%	55,8%	45,0%
Universitaire opleiding: gepromoveerd (dr.)	5,6%	3,3%	1,3%	0,9%	5,7%	0,0%	3,7%	4,6%	0,8%
Anders	4,8%	2,9%	2,9%	2,4%	0,0%	4,5%	3,9%	1,3%	3,6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: BZK PO 2006; MO 2006 bewerking: Research voor Beleid, Panteia

Uit de gegevens over het totale personeel is af te leiden dat de helft van het zittend personeel een universitaire opleiding heeft (49,5%). Bij de mannen is dit aandeel hoger dan bij de vrouwen (respectievelijk 53,6% en 43,5%). Aangezien van de instroom meer mensen een universitaire opleiding hebben dan van de uitstroom (60,4% versus 45,8%), is het aandeel universitair opgeleide onderwijsgeevenden bij een gelijkblijvende trend aan het toenemen. Dit fenomeen is bij zowel mannen als vrouwen waar te nemen.

Binnen de groep universitair opgeleiden neemt het aandeel gepromoveerden verder toe. Voor de totale populatie bedraagt dit aantal 3,7%. Bij de uitstroom neemt deze groep slechts 0,8% voor zijn rekening, tegen 4,6% bij de instroom. Als de cijfers op sekse worden bekeken lijkt hier vooral sprake van een inhaalslag van vrouwelijke gepromoveerden.

De tweede grote groep wat opleidingsniveau betreft, is onderwijsgeevenden met een HBO-opleiding. Zowel bij zittend personeel als bij uitstromend personeel bedraagt deze groep ruim 39% van het totaal. Bij het instromend personeel bedraagt het aandeel HBO opgeleiden echter slechts 31%. Het aandeel HBO opgeleiden onder het onderwijzend personeel neemt dus af ten gunste van personeel met een wetenschappelijke opleiding. Het aandeel van personen met een voortijdig afgebroken universitaire studie, bij alle groepen zittend personeel ruim 7%, lijkt op basis van de in- en uitstroomgegevens af te nemen.

5.5 Kort en bondig

- Het aandeel vrouwen bij zowel onderwijzend als onderwijs ondersteunend personeel neemt de laatste jaren gestaag toe: het aandeel vrouwen bij onderwijzend personeel is in de afgelopen vijf jaar met 5 procentpunt gestegen;
- Bij onderwijs ondersteunend personeel zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de laagste (schaal 8 of lager) en ondervertegenwoordigd in de hogere loonschalen;
- Bij onderwijzend personeel zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de salarisschalen 9 en 10 en ondervertegenwoordigd in de hoogste (schaal 12 of hoger) loonschalen;
- Sinds 1997 vindt er een gestage toename plaats van het aandeel medewerkers in de HBO-sector dat in deeltijd werkt: in 2005 werkt bijna de helft van de medewerkers in deeltijd;
- Vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen: ruim driekwart van de vrouwen (in fte) in het HBO werkt in deeltijd;
- Vrouwen en mannen zijn in ongeveer gelijke mate (ruim 80%) tevreden over hun taakomvang, er zijn vaker vrouwen dan mannen die meer willen werken;
- Zowel mannen als vrouwen en zowel onderwijzend als onderwijs ondersteunend personeel in het hoger beroepsonderwijs vinden een hoger salaris de belangrijkste verbetering van de arbeidsvoorwaarden;
- Het onderwijzend personeel bestaat voor bijna de helft uit universitair opgeleiden en voor twee vijfde uit HBO-opgeleiden;
- Het aandeel universitair opgeleiden stijgt, het aandeel personen met een afgebroken universitaire opleiding daalt;
- Binnen de groep universitair opgeleiden bevindt zich een kleine groep gepromoveerden, waarbij met name bij de vrouwen wel sprake is van een groei.

6 Arbeidsmarktmodel

In dit hoofdstuk staan we stil bij het arbeidsmarktmodel van Research voor Beleid, toegespitst voor de HBO-sector. Dit model is opgedeeld in drie deelmodellen:

- Stroommodel
- Discrepantiemodel
- Oplossingenmodel

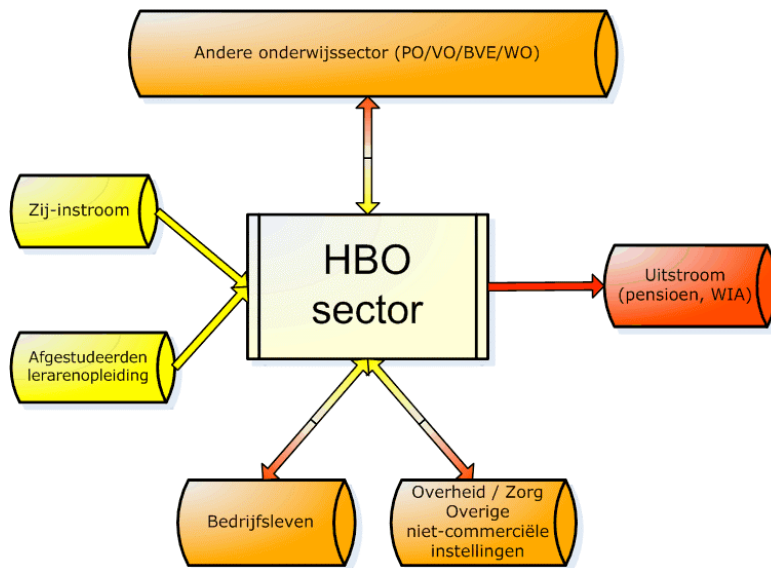
Het stroommodel geeft inzicht in de dynamiek van de HBO arbeidsmarkt. Het laat zien waar (potentieel) nieuw personeel vandaan komt en waarheen zittend personeel uitstroomt. Wanneer de cijfers uit de voorgaande hoofdstukken in het stroommodel worden geplaatst, zijn hieruit knelpunten te destilleren samen met de genoemde knelpunten uit de interviews de basis vormen voor het discrepantiemodel. Vervolgens beschrijven we aan de hand van een oplossingenmodel richtingen waarin oplossingen voor de genoemde knelpunten gezocht kunnen worden.

6.1 Deelmodel 1: Het stroommodel

Zoals iedere markt wordt ook de arbeidsmarkt in de HBO-sector in beweging gezet door vraag en aanbod. De vraag naar personeel is het gevolg van de groei die de HBO-sector doormaakt (uitbreidingsvraag) en bovendien is er nieuw personeel nodig voor medewerkers die vertrekken naar andere werkgevers buiten het HBO of uittreden om andere redenen zoals pensioen of WIA (vervangingsvraag).

Aanbod van personeel is het gevolg van mensen die zijn afgestudeerd van een lerarenopleiding en een baan zoeken, mensen die vanuit een andere situatie een overstap naar het onderwijs willen maken (zij-instroom), mensen die overstappen vanuit een andere onderwijs sector en mensen die vanuit een werkkring gedeeltelijk les willen geven in het HBO. Figuur 6.1 geeft schematisch deze dynamiek in de HBO-sector weer. Gele (lichte) pijlen duiden op instroom in de HBO-sector, rode (donkere) pijlen op vertrek uit de HBO-sector.

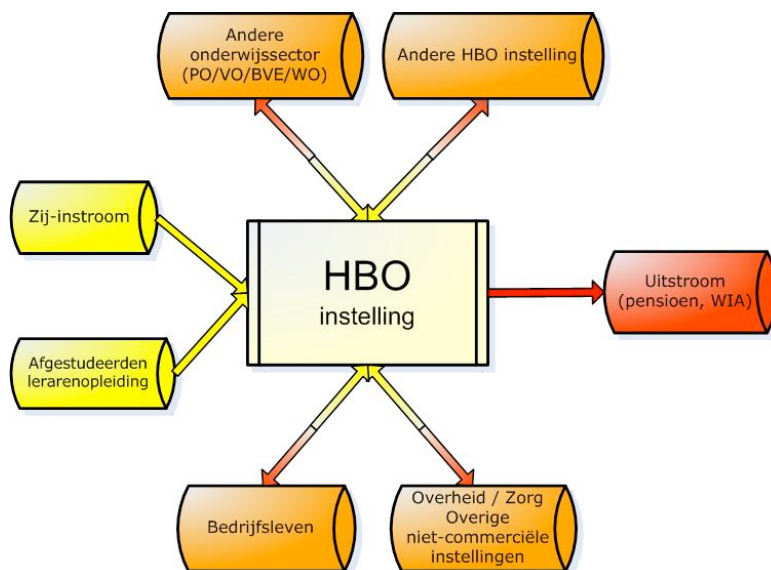
Figuur 6.1 Arbeidsmarktdynamiek HBO-sector



Bron: Research voor Beleid

Wanneer we op instellingsniveau binnen de HBO-sector naar deze dynamiek kijken, komt er nog een potentiële bron van personeel bij. Keerzijde is natuurlijk dat dit tevens inhoudt dat er ook een potentiële uitstroom mogelijkheid bijkomt voor medewerkers. We hebben het over andere HBO-instellingen. Medewerkers die wisselen van HBO-instelling blijven weliswaar behouden voor de gehele HBO-sector, maar dragen wel bij aan de dynamiek binnen de sector. Figuur 6.2 geeft de arbeidsmarktdynamiek voor een HBO-instelling schematisch weer.

Figuur 6.2 Arbeidsmarktdynamiek HBO-instellingen



Bron: Research voor Beleid

6.2 Deelmodel 2: Het discrepantiemodel

Hoe knellend is de arbeidsmarkt?

De HBO-sector gaat een toekomst tegemoet waarin enerzijds personeel in toenemende mate vervangen zal moeten worden en anderzijds extra personeel zal moeten worden aange-trokken om aan de uitbreidingsvraag te kunnen voldoen. Gelet op de algemene aard van werkzaamheden van onderwijs ondersteunend personeel, beperken we ons hier verder al-leen tot de vraag naar onderwijzend personeel.

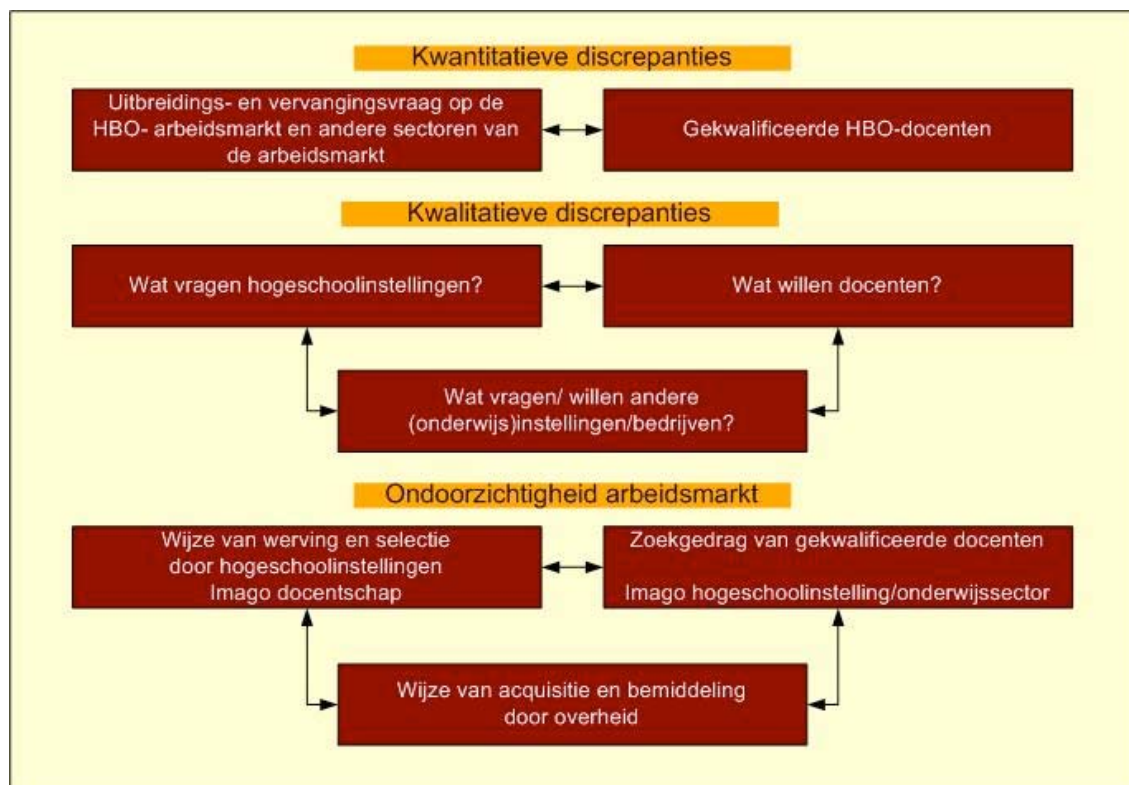
Daarbij doet zich een aantal vragen voor:

- Is er bijvoorbeeld wel voldoende gekwalificeerd personeel? Indien dat niet zo is spreken we van een *kwantitatieve discrepantie*.
- In hoeverre matchen eisen van werknemers met het aanbod van de werkgevers? Als er geen match blijkt te zijn, spreken we van een *kwantitatieve discrepantie*.
- In hoeverre voelen werknemers zich aangetrokken tot een baan in de HBO-sector en weten werkgever en werkzoekende elkaar te vinden? De antwoorden op deze vragen zijn niet altijd goed te geven, we spreken van de *ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt*.

De mogelijke knelpunten zijn samengevat in een zogenaamd *discrepantiemodel*.

In figuur 6.3 is het discrepantiemodel voor de functie van docenten in het HBO opgenomen.

Figuur 6.3 Discrepantiemodel HBO-docenten



Bron: Research voor Beleid

6.2.1 Kwantitatieve discrepanties

Is er voldoende reserve om de vervanging- en uitbreidingsvraag van het onderwijzend personeel in de HBO-sector het hoofd te bieden? Voor het beantwoorden van deze vraag is het noodzakelijk vast te stellen hoe groot de behoefte is en wat de potentiële reserves zijn.

De vraag

Uitbreidingsvraag

Hoofdstuk 2 van dit rapport laat zien dat de instroom van studenten nog steeds toeneemt. De afgelopen jaren is sterk ingezet op functiedifferentiatie waardoor de omvang van het onderwijzend personeel ongeveer gelijk is gebleven. Gevolg hiervan is wel dat de student/docent ratio is toegenomen. Er zijn voor zover wij weten geen normen bekend die voorschrijven hoe hoog de student/docent ratio mag/kan of moet zijn, maar verder stijging van deze ratio lijkt niet wenselijk gezien de hoge ervaren werkdruk van docenten die in de interviews is genoemd. Dit betekent dat verdere stijging van de studenten aantallen vraagt om uitbreiding van de omvang van het onderwijzend personeel. In de periode 2001 – 2005 is de instroom van studenten in het HBO met 7,5% toegenomen. Indien de stijgende lijn van de instroom van studenten zich handhaaft en de student/docent ratio ook gehandhaafd dient te worden, zal de omvang van het onderwijzend personeel de komende vijf jaar ook met 7,5% moeten groeien.

$$\text{Studentenomvang} / \text{omvang onderwijzend personeel} = \text{student/docent ratio} \implies$$
$$\text{Studentomvang} * 0,075 / \text{omvang onderwijzend personeel} * 0,075 = \text{student/docent ratio}$$

Ook het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt¹ (ROA) ziet de sector verder groeien, zij het bescheiden en beneden gemiddeld.

Bovendien heeft de Nederlandse regering zich ten doel gesteld meer mensen op te leiden op HBO-niveau. In het Lissabon-akkoord ligt vast dat de Europese Unie in 2010 tot de meest concurrerende regio ter wereld moet behoren door te investeren in de kennismaatschappij. Nederland wil dan bij de top van Europa behoren en de Nederlandse regering streeft ernaar het opleidingsniveau van vijftig procent van de beroepsbevolking op te krikken naar minimaal HBO-niveau. Ambitieuw, zeker gezien het feit dat momenteel nog geen 20% van de totale beroepsbevolking een opleiding heeft op minimaal HBO-niveau en dat van de werkzame beroepsbevolking dat aandeel zelfs nog iets lager uitkomt².

Zelfs als alle jongeren van 18 – 22 jaar (ca. 1 miljoen) in de periode tot 2010 afstuderen in het HBO en iedereen die uitstroomt van de werkzame beroepsbevolking geen HBO-opleiding of hoger heeft en de werkzame beroepsbevolking niet verder groeit, is realisatie van die vijftig procent niet haalbaar door scholing van jongeren. In het gunstigste geval zullen we uitkomen op 36,4%. Dit betekent dat bij een gelijkblijvende werkzame beroepsbevolking er de komende 3,5 jaar nog bijna 2 miljoen mensen geschoold moeten worden op HBO-niveau. Dat komt neer op een instroom van ruim 500.000 per jaar, ongeveer vijf maal de instroom die het HBO momenteel kent per jaar.

Uitgaande van een overheid die stimulerend onderwijsbeleid voert onder jongeren en inzet op een zo goed mogelijke naleving van het Lissabon-akkoord, zal de instroom van studenten in het HBO eerder verder toenemen dan afnemen. Dit heeft uiteraard tot gevolg dat ook de uitbreidingsvraag van personeel verder zal toenemen.

¹ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010 ROA-R-2005/9

² Bron: CBS, statline.

Niet alleen het onderwijzend personeel zal te maken krijgen met een uitbreidingsvraag, ook het onderwijsondersteunend personeel zal verder toenemen. Vanwege het minder specifieke karakter van deze functies is hier sprake van een 'normale' concurrentie met andere partijen in de arbeidsmarkt. We zullen het onderzoek verder inkaderen tot onderwijzend personeel.

Vervangingsvraag

Met het oog op de te verwachten uitbreiding van de HBO-sector, ligt het voor de hand te veronderstellen dat bij vertrek van medewerkers, deze vervangen zullen worden.

Hoofdstuk 4 van dit rapport laat zien dat 19% van de medewerkers die uitstromen uit een HBO-instelling, weer instromen in een andere HBO-instelling en dus behouden blijven voor de HBO-sector. Dit betekent echter dat 81% van de mensen die vertrekken, ook daadwerkelijk de HBO-sector verlaten en vervangen dienen te worden.

In 2005 bedroeg het aandeel dat de intentie heeft te vertrekken ca. 21,5%. Van het onderwijzend personeel dat is vertrokken, bleef bijna de helft behouden voor de HBO-sector doordat ze emplooi vonden bij een andere HBO-instelling. Circa 11,5% van het onderwijzend personeel zal dus vervangen moeten worden ten gevolge van vertrek naar een betrekking buiten de HBO-sector. In 2006 bedroeg de totale uitstroom van medewerkers zo'n 12% van het totale personeelsbestand in de HBO-sector. In vergelijking met eerdere jaren neemt dit aandeel toe. De verwachting is dat dit aandeel nog verder toe zal nemen gezien de vergrijzing van het (onderwijzend) personeel in het HBO.

Was in 2001 ruim 36% van het totale personeel ouder dan 50 jaar, in 2005 is dit opgelopen tot bijna 39%. Let wel, onderwijzend personeel is gemiddeld veel ouder dan onderwijsondersteunend personeel, in 2005 was bijna 47% van het onderwijzend personeel 50 jaar of ouder. In 2005 is dus bijna de helft van het onderwijzend personeel 50 jaar of ouder en 5% zelfs 60 jaar of ouder. Van het onderwijzend personeel in de leeftijdscategorie 50 – 60 jaar is bijna de helft 55 jaar of ouder. Dit betekent dat er tussen 2005 en 2010 zo'n 25% van de docenten met (pre)pensioen zullen gaan.

In totaal bedraagt de vervangingsvraag ca. 36,5% van het onderwijzend personeel.

Overigens is het niet zo vreemd dat het onderwijzend personeel op HBO-instellingen gemiddeld ouder is dan medewerkers in andere arbeidsmarktsegmenten. Immers het gaat er juist om docenten aan te trekken die veel praktijkervaring hebben opgedaan. Het zijn dus per definitie oudere arbeidskrachten die aantrekkelijk zijn voor het docentschap op HBO-instellingen. Dit heeft echter tot gevolg dat de bandbreedte (instroom – uitstroom) vrij smal is en de turnover van medewerkers hoger is dan in andere sectoren. Ten tijde van grote arbeidsmarktkrapte zullen HBO-instellingen dat dus ook snel merken.

Uit de interviews komt naar voren dat vrijwel alle HBO-instellingen verwachten de komende jaren te maken te krijgen met een tekort aan gekwalificeerde docenten.

Ook dit wordt ondersteund door het ROA, dat aangeeft dat de knelpunten op de arbeidsmarkt in het onderwijs vooral te merken zijn in het voortgezet en beroepsonderwijs¹.

Het aanbod

Het ligt voor de hand in eerste instantie te kijken de hoeveelheid niet werkende, maar wel naar werk zoekende HBO-docenten. Eind december stonden er 4.900 werkzoekende docenten (excl. basisonderwijs) ingeschreven als werkzoekende bij CWI. Een jaar later zijn dat er nog 4.464. Op basis van vervanging zou 36,5% van in totaal zo'n 14.000 docenten de komende

¹ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010 ROA-R-2005/9

vijf jaar vervangen moeten worden, wat neerkomt op ruim 5.100 docenten. Dit is niet voldoende dus om aan de vervangingsvraag te voldoen. Bovendien is hierbij nog geen rekening gehouden met de uitbreidingsvraag van de HBO-sector en bovendien met de vraag of de werkzoekende docenten beschikken over de juiste kwalificaties.

Op grond van vraag en beschikbaar aanbod (niet werkende werkzoekende docenten) kunnen we concluderen dat er sprake is van een kwantitatieve discrepantie.

6.2.2 Kwalitatieve discrepanties

Bij deze discrepanties is er sprake van een mismatch tussen het aanbod van de werkgever (HBO-instelling) en de vraag van de potentiële medewerker (sollicitant). In hoeverre sluiten salaris aanbod en eis op elkaar aan, taakomvang, de werksfeer op de HBO-instelling en de arbeidsomstandigheden?

In hoofdstuk 5 beschreven we de arbeidsvoorwaarden die volgens (o.a.) onderwijzend personeel belangrijk zijn te verbeteren. Tabel 6.1 geeft nog even een overzicht van de drie meest genoemde arbeidsvoorwaarden.

Tabel 6.1 Top drie van te verbeteren arbeidsvoorwaarden volgens onderwijzend personeel in 2005

Hoger salaris
Mogelijkheid om eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken
Prettige werkplek / goede fysieke arbeidsomstandigheden

De situatie in 2007 is gewijzigd ten opzichte van 2005 vanwege het gewijzigde fiscale klimaat rond VUT en pre-pensioen door de maatregelen van de overheid.

Uit de tabel wordt duidelijk dat het salaris, de werksfeer en de (fysieke) arbeidsomstandigheden verbeterd zouden kunnen worden. Dit wil niet zeggen dat deze arbeidsvoorwaarden als 'slecht' te bestempelen zijn, maar wel dat ze een knelpunt kunnen vormen bij het aantrekken en behouden van onderwijzend personeel.

We weten inmiddels dat ruim 80% van het personeel tevreden is met de taakomvang. Naar verwachting zal dit dan ook niet leiden tot een knelpunt bij het werven van onderwijzend personeel.

6.2.3 Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt

In deze paragraaf bespreken we het imago van de HBO-sector in het algemeen en de kans dat sollicitant en instelling elkaar vinden.

Imago

Uit de interviews blijkt dat de HBO-sector als geheel geen slecht imago heeft. Eén van de respondenten benoemde het imago als volgt:

"Voor mensen die uit een ander werkveld komen, is de overstap naar het HBO een respectabele stap, docenten uit het PO/VO en BVE zien de overstap naar het HBO als een promotie. Alleen docenten uit het WO hebben moeite met een overstap naar het HBO. Ik denk dat zij dat als een demotie ervaren. Voor nieuwkomers van lerarenopleidingen is het natuurlijk gewoon werk waar ze voor gestudeerd hebben en voor de studenten die nog niet zover zijn een mogelijkheid om stage te lopen"

De door de respondent genoemde 'ervaren demotie' kunnen wij overigens niet onderschrijven. Gezien het toenemend aantal gepromoveerden onder het onderwijzend personeel in het HBO lijkt een baan in het hoger beroepsonderwijs ook voor docenten uit het WO een aantrekkelijk alternatief.

De respondenten voelden dus niet dat het HBO 'gebukt' gaat onder een stoffig imago. Een minder goed imago komt wel voor op instellingsniveau, maar heeft meer te maken met een aantal kort achter elkaar via de media verspreidde mededelingen met een kortdurend effect, dan om een algemene beleving.

Wel zijn de instellingen ervan overtuigd dat bij de werving van nieuw personeel, meer nadruk gelegd zou moeten worden op de gunstige arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen en de mogelijkheid tot flexibele arbeidscontracten.

Het vinden van elkaar

Hoe werkzoekenden vacatures in het HBO zoeken valt buiten dit onderzoek. Wel is onderzocht hoeveel vacatures bekend waren bij CWI. Eind 2005 bleken er 207 vacatures (inclusief basisonderwijs) bekend te zijn bij CWI¹. Eind 2006 is dit aantal gedaald tot 133 vacatures. Kennelijk is CWI niet de weg waarlangs docenten gezocht worden.

Tijdens de interviews bleek dat vacatures vooral geplaatst worden op de website van de instelling en, indien nodig, in de lokale of regionale dagbladen.

Uit het gesprek met het bestuur van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo bleek bovendien dat hogescholen in toenemende mate gebruik maken van de vacaturebank van de stichting door hun vacatures te plaatsen op de website www.werkenbijhogescholen.nl.

Bij meerdere scholen speelt echter het netwerk een belangrijke rol bij het vervullen van openstaande vacatures. Met name bij gespecialiseerde opleidingen (kunst) is netwerken de belangrijkste, zo niet enige vorm voor het aantrekken van docenten. Ook opleidingsinstututen met een eigen identiteit werven veelal via netwerken. Dit betekent dat een uitgebreide werving- en selectieprocedure vaak overbodig is, maar beperkt de mogelijkheden van niet werkende werkzoekenden die geen deel uitmaken van die netwerken. Bij een beperkt aanbod binnen het netwerk zou dit een knelpunt kunnen zijn bij het aantrekken van nieuw onderwijzend personeel.

6.3 Deelmodel 3: Het oplossingenmodel

Voor een goede - beleidsmatig relevante - analyse van de arbeidsmarkt volstaat het niet om te analyseren waar de discrepanties zitten, maar dient ook te worden geïdentificeerd welke mogelijkheden er zijn deze discrepanties op te heffen (en op welke manier dat reeds gebeurt). Eind jaren negentig is als hulpmiddel voor het aangeven van beleidsmogelijkheden de zogenaamde Cirkel van Stimulus of Arbeidsmarkt cirkel ontwikkeld. Deze Arbeidsmarkt cirkel is zowel te gebruiken in een landelijke, regionale, sectorale als doelgroepgeoriënteerde context.

¹ Informatie toegezonden door CWI

Algemene Arbeidsmarktcrinkel

De Arbeidsmarktcrinkel onderscheidt ten aanzien van mogelijke oplossing(srichting)en voor geconstateerde discrepanties op de arbeidsmarkt vier invalshoeken ('kwadranten'):

- De *reserves* op de arbeidsmarkt: hierop richt zich traditioneel het arbeidsmarktbeleid. Het gaat om het bemiddelen van werklozen, het toeleiden van migranten en het mobiliseren van de stille reserve.
- Het *onderwijs*: het bevorderen en op de juiste manier richten van instroom in en uitstroom uit het onderwijs en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.
- De *werkenden*: hierbij gaat het zowel om het optimaliseren van de inzet van werknemers, bijvoorbeeld door interne en externe mobiliteit, als om het voorkomen van de uitstroom van werknemers.
- De *bedrijfsvoering*: de oplossing van personele knelpunten kan ook gelegen zijn in het optimaliseren van de arbeidsproductiviteit door bijvoorbeeld technologische aanpassingen (e-learning) of door het verhuizen (lees: concentreren) van activiteiten.

Figuur 6.5 De Arbeidsmarktcrinkel



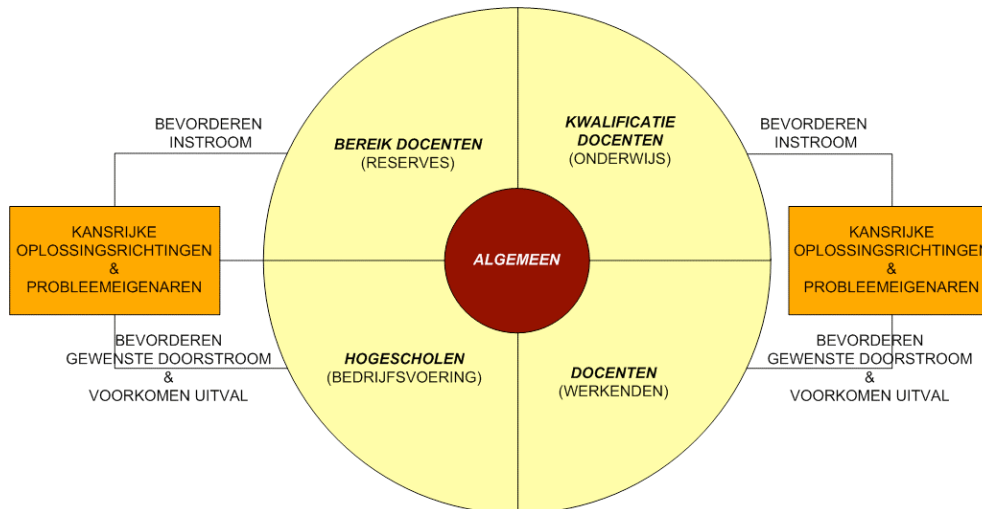
Bron: www.minez.nl, bewerking Research voor Beleid

Elk van de vier kwadranten van de Arbeidsmarktcrinkel bestaat uit een aantal "vakken" met oplossingsrichtingen (zie bijlage 2 voor een gedetailleerde weergave van de Arbeidsmarktcrinkel). De essentie van de Arbeidsmarktcrinkel is een integrale aanpak van de arbeidsmarktproblematiek vanuit alle vier onderscheiden invalshoeken. Naast het bepalen van mogelijke (kansrijke) oplossingsrichtingen is ook de identificatie van probleemeigenaren ('stakeholders') van belang.

Vertaling naar de HBO-arbeidsmarkt

Bovenstaand model is een algemeen arbeidsmarktmodel. In figuur 6.6 is het model toegepast op de vraag naar onderwijzend personeel in de HBO-sector.

Figuur 6.6 Oplossingenmodel arbeidsmarkt docenten HBO-sector



Per kwadrant bespreken we hierna de oplossingrichtingen.

Reserves

Waar kunnen docenten die momenteel niet (in het HBO) werkzaam zijn vandaan gehaald worden? Voor een deel zullen zij kunnen instromen vanuit het HBO zelf, namelijk afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Deze nieuwe aanwas komt echter voornamelijk in aanmerking voor sectoroverstijgende vakken zoals bijvoorbeeld Nederlands of Engels. Voor beroepsspecifieke vakken echter is behoefte aan docenten met praktijkervaring. Deze mensen zijn vooral te vinden in het bedrijfsleven/zorg/overheid en andere niet commerciële instellingen.

Gezien de aantrekkelijke economie en de huidige arbeidsmarktkrapte is het niet reëel te veronderstellen dat een overstap naar een functie als docent momenteel voor de hand ligt. Wel zijn er mogelijkheden tot synergie. Te denken valt hierbij aan het aantrekken van praktijkmensen die vervroegd uittreden en toch nog actief willen blijven. Een andere mogelijkheid is af te stemmen met regionale bedrijven en instellingen om praktijkmensen een aantal uur per week onderwijs te laten verzorgen dat hierdoor goed is afgestemd op de dagelijkse praktijk. Het voordeel hiervan voor de bedrijven en instellingen is dat afgestudeerde goed op de hoogte zijn van de gang van zaken in de 'buitenwereld' en een veelgehoorde klacht dat opleidingen zover van de praktijk afstaan daarmee het hoofd wordt geboden.

Uit de CWI cijfers wordt duidelijk dat het potentieel aan niet werkende werkzoekende docenten onderbenut blijft. Door een betere afstemming met CWI zouden HBO-instellingen deze mensen eerder kunnen helpen bij het oprispen van diverse veranderde vaardigheden en in kunnen spelen op toekomstig vertrekkend personeel, bijvoorbeeld als gevolg van vergrijzing.

Kwalificatie docenten

Hierboven verwezen we al naar de mogelijkheid niet werkende werkzoekende docenten bij te scholen voor een baan in de HBO-sector. Dit geldt uiteraard ook voor niet werkende werkzoekenden uit andere sectoren. Iemand die veel ervaring heeft in bijvoorbeeld techniek hoeft daarin niet bijgeschoold te worden, maar met aandacht voor de ontwikkeling van didactische vaardigheden is de persoon in staat uit te groeien tot een gekwalificeerd docent.

Aan de andere kant is het goed te onderkennen dat docenten die geen contact meer hebben met de bedrijfssector waarin zij lesgeven, bijgeschoold zouden moeten worden in het vak dat zij doceren. Juist door het aanhalen van die banden worden deze docenten getriggerd nieuwe ontwikkelingen te volgen en zullen minder snel overwegen het docentschap op te geven.

Werkende docenten

Niet alleen bijscholing en upgrading van docenten die verder van de praktijk zijn afgeraakt is belangrijk. Ook het behouden van nieuw ingestroomde docenten vereist veel aandacht. Uit de interviews bleek dat veel mobiliteit juist in deze groep is waar te nemen. Loopbaanplanning, carrièreperspectief, verbetering van arbeidsvoorwaarden zijn instrumenten die ingezet kunnen worden bij het behouden van medewerkers.

Bedrijfsvoering HBO-instellingen

Er is in Nederland een golf van fusies achter de rug in de HBO-sector. Het aantal instellingen is drastisch verminderd, echter het aantal locaties niet. Wellicht dat een verbetering van de interne mobiliteit kan bijdragen aan het voorkomen van tekorten als gevolg van uitval door ziekte. Een andere trend die zich heeft voorgedaan is de functiedifferentiatie. Onderwijzend personeel houdt zich meer dan voorheen bezig met hun 'core-business' het geven van onderwijs en begeleiden van studenten. Veel andere taken zijn inmiddels overgenomen door onderwijs ondersteunend personeel. Hierin valt ons inziens niet zoveel winst meer te behalen.

6.4 De reacties van de instellingen

Zoals in de onderzoeksopzet (paragraaf 1.2) is beschreven zijn cijfermatige gegevens zijn in interviews voorgelegd aan acht hogescholen. Het gaat hier om zowel grote als kleine instellingen, verspreid over Nederland. De gesprekken zijn voornamelijk gevoerd met medewerkers personeelszaken.

In het voorafgaande zijn, waar relevant, reeds enkele resultaten uit deze interviews opgenomen. In grote lijnen kan gesteld worden dat de gegevens door de instellingen 'herkend' werden. Vanzelfsprekend hebben met name kleinere instellingen vaak een dermate specifieke situatie dat het landelijke beeld op sommige punten niet op hen van toepassing is. Daarom zal ook niet iedere HBO-instelling alle in dit rapport gepresenteerde gegevens herkennen als een precieze blauwdruk van de eigen situatie. Uitzonderingen die wij via de interviews zijn tegengekomen betreffen instellingen van specialistische aard die daarmee ook een eigen, afwijkende arbeidsmarkt hebben. Ook het christelijk onderwijs heeft een specifieke eigen arbeidsmarkt. Voor beide groepen scholen geldt dat veel (onderwijsgevend) personeel via het eigen netwerk wordt geworven.

Door hogescholen aangedragen oplossingen voor knelpunten

Deels gaat het hier om oplossingen die gehanteerd worden, deels gaat het om concrete plannen die bestaan en deels gaat het om ideeën die nog ver van realisatie af staan. De verschillende oplossingsmogelijkheden worden hieronder rijp en groen door elkaar gepresenteerd. Het merendeel van de oplossingen hebben betrekking op de omgang met het zittend personeel.

Zittend personeel

- Upgrading van het zittend personeel. Een aantal factoren schroeft de eisen aan de kwalificaties van (met name het) onderwijzend personeel op, onder meer:
 - Meer nadruk op onderzoek
 - Internationalisering
 - Belang van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt (dichter bij beroepspraktijk staan)
 - ICT in het onderwijs (ICT-vaardigheden)
 - Adviserende en commerciële vaardigheden
 - Nieuwe leren (coachende vaardigheden)
- Men is bezig de kwantitatieve en kwalitatieve situatie (huidig beschikbare en in de toekomst benodigde competenties) in kaart te brengen en mede op basis daarvan strategisch beleid voor de lange termijn te ontwikkelen. In het op een hoger plan brengen van het eigen personeel wordt in de toekomst fors geïnvesteerd.
- De huidige en verwachte groei van de school biedt perspectieven voor het personeel door te groeien. Er is een veranderende formatie die mogelijkheden biedt een andere functie te gaan vervullen.
- Interne vacaturevervulling levert een faculteit punten op en bij een bepaald aantal punten mag een promovendus worden aangetrokken ('green grail').
- Oudere instituten hebben een relatief oud personeelsbestand en daardoor ook hogere salariskosten. Er wordt subsidie gegeven aan deze instituten voor het aanstellen van jonge trainees (soms boven de formatie).
- Er komt een resultaatafhankelijke beloning (beoordelingsgesprekken met beloningsconsequenties).
- "Er zijn steeds meer mensen die langer dan 60-62 door willen werken, dat is onze redding."
- Een hogeschool is momenteel bezig met demotiebeleid (lager salaris, behoud van pensioenrechten). Dit zou mogelijk mensen tot op hogere leeftijd in het onderwijs kunnen houden. Wat minder werken met zelfde pensioenrechten.
- Beleid om uitstroom te beperken: exit-interviews, daaruit leren wat mensen ertoe beweegt te vertrekken.
- Een beleid gericht op gezondheidsbevordering van het personeel.
- Bevorderen carrièremogelijkheden: loopbaanvorming over organisaties heen. Contacten met andere (niet HBO-)instellingen gericht op uitwisseling van personeel. Een mogelijkheid zou zijn poolvorming waarbij werknemers bijvoorbeeld een aantal jaar bij de hogeschool werken, vervolgens aantal jaar elders en daarna weer aantal jaar bij de hogeschool.
- Het voorkomen van uitstroom zou meer gericht moeten worden op recent ingestroomd personeel. Wat je ziet is dat daar de meeste mobiliteit plaatsvindt. "Een harde kern blijft over waarvan je soms blij bent als er iemand vertrekt."
- Met langere termijnplanning zouden mensen met nu een 'snipperdienstverband' een wat groter dienstverband kunnen krijgen waardoor je ze meer kunt binden.

Werkenden uit andere sectoren

- Netwerken met bedrijven, afspraken over stage, onderzoek etc (uitwisseling van mensen en kennis).
- Aantrekkelijk maken van combinatiefuncties: werken in bedrijfsleven en lesgeven. Meer flexibiliteit in contracten (meer mogelijkheden om deels in bedrijfsleven deels in onderwijs werkzaam te kunnen zijn).
- 60+ers uit het bedrijfsleven willen wellicht wel wat minder werken, of zelfs met de VUT gaan, en vervolgens wat uurtjes lesgeven.
- Goede mogelijkheden scheppen voor combineren zorg en werk, dat is iets wat werknemers tegenwoordig belangrijk vinden.

Algemeen

- Een imagocampagne. Men wil de hogeschool beter op de kaart zetten. Profileren als aantrekkelijke werkgever. Op dit moment is men in gesprek met eigen personeel. Hoe positioneer je als instelling/werkgever? Mede op basis daarvan ontwikkeling van (strategie voor) arbeidsmarktcommunicatie.
- Benadrukken positieve arbeidsvoorwaarden van het HBO, zoals de vakantiedagen en de vele mogelijkheden in deeltijd en volgens flexibele schema's te werken.

Bijlage 1 Interviews en expertmeeting

Voor de keuze van HBO-instellingen die zijn benaderd voor een interview over de arbeidsmarkt van HBO-personeel, is Nederland opgedeeld in 4 regio's.

Regionale indeling

Op grond van de geografische spreiding van de afzonderlijke vestigingen is een indeling gemaakt in vier regio's. Bij hogescholen met vestigingen in meerdere regio's is hierbij gekozen voor de regio waarin de meeste van die vestigingen zich bevinden. De regio's omvatten de volgende gebieden:

Regio 1: Groningen, Friesland Drenthe, Overijssel

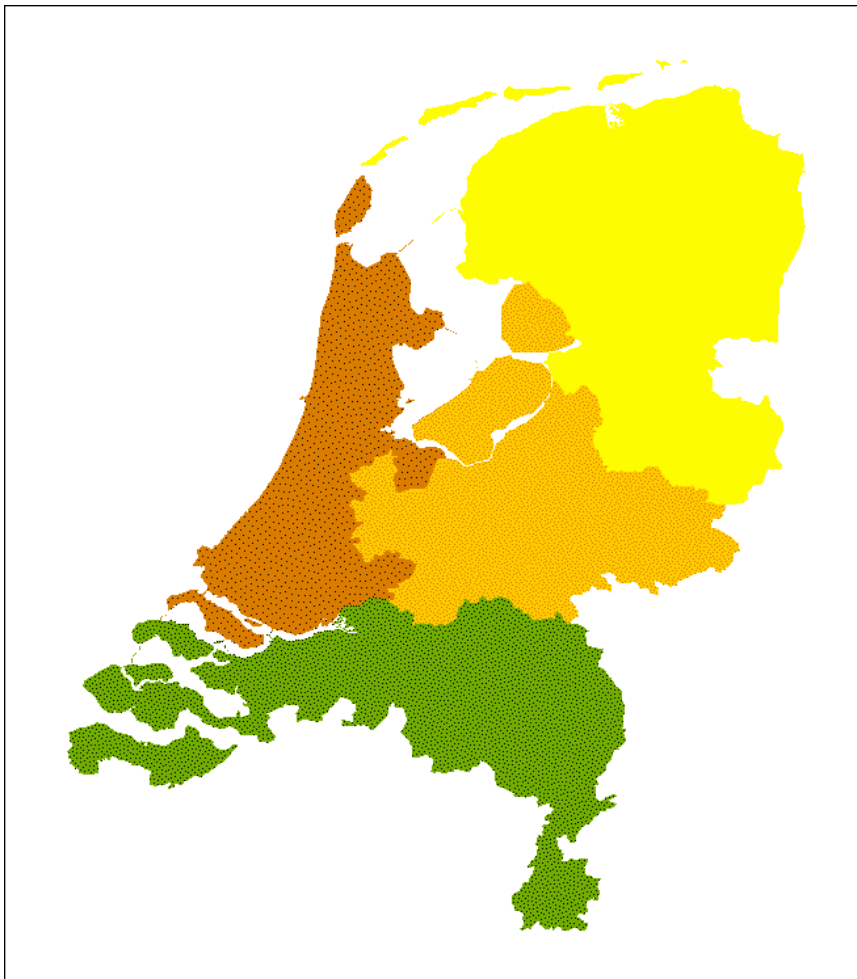
Regio 2: Gelderland, Utrecht, Flevoland

Regio 3: Noord-Holland, Zuid-Holland

Regio 4: Zeeland, Noord-Brabant, Limburg

In figuur B1.1 zijn deze regio's grafisch weergegeven

Figuur B1.1 Regionale indeling Nederland voor HBO-instellingen



Deze indeling leidt tot onderstaande verdeling van het aantal HBO-instellingen per regio:

Tabel B1.1 Regio indeling HBO-instellingen

Regio	Aantal HBO-instellingen
1	12
2	10
3	12
4	8

Interviews zijn gevoerd met twee HBO-instellingen per regio: een kleine instelling en een grote instelling. Bij de indeling in 'klein' en 'groot' is gekeken naar het aantal ingeschreven studenten in 2005. In tabel B1.2 staan de geïnterviewde HBO-instellingen vermeld.

Tabel B1.2 Geïnterviewde HBO-instellingen

Kleine HBO-instellingen	Regio	Grote HBO-instellingen
Iselinge Hogeschool	1	Hanze Hogeschool Groningen
Christelijke Hogeschool Ede	2	Hogeschool Arnhem & Nijmegen
Hogeschool Leiden	3	Hogeschool InHolland (Haarlem)
Design Academy Eindhoven	4	Fontys Hogeschool (Eindhoven)

Expertmeeting

De conclusies uit het onderzoek en de oplossingsrichtingen uit het veld zijn voorgelegd aan de bestuursleden van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo:

Voorzitter: Dhr. L.N. Labruyère
Hogeschool INHOLLAND, lid van het college van bestuur

Vice-voorzitter: Dhr. G.J.W.M. Stemerding
AOB, bestuurder

Penningmeester: Dhr. ir. A.W. Verburg
Nederlandse Federatie Tertiair Onderwijs (NFTO)

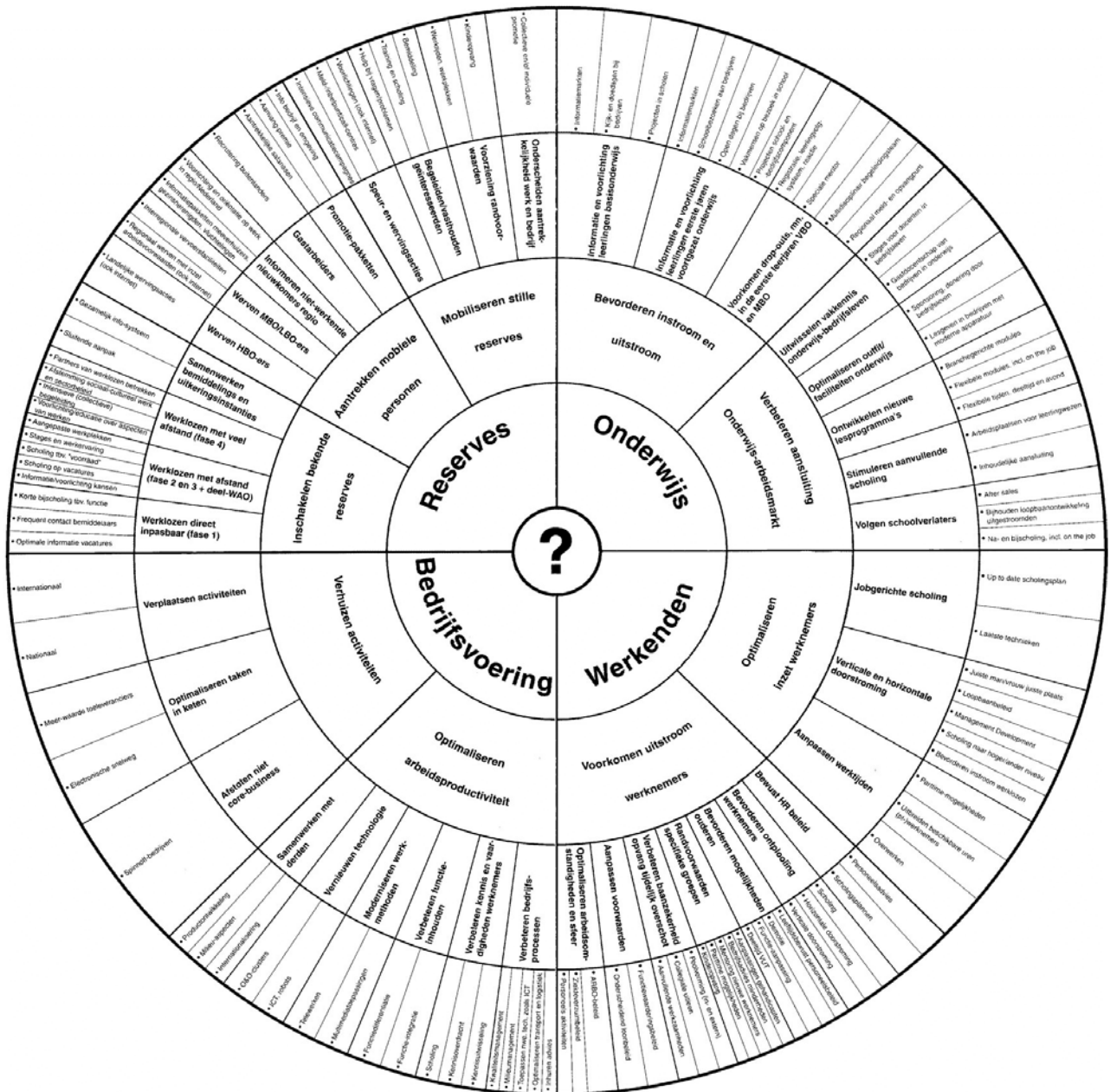
Dhr. W.J. Berg
Onderwijsbond CNV

Mw. drs. J.W.A. Verlaan
Universiteit van Amsterdam/Hogeschool van Amsterdam,
lid van het college van bestuur

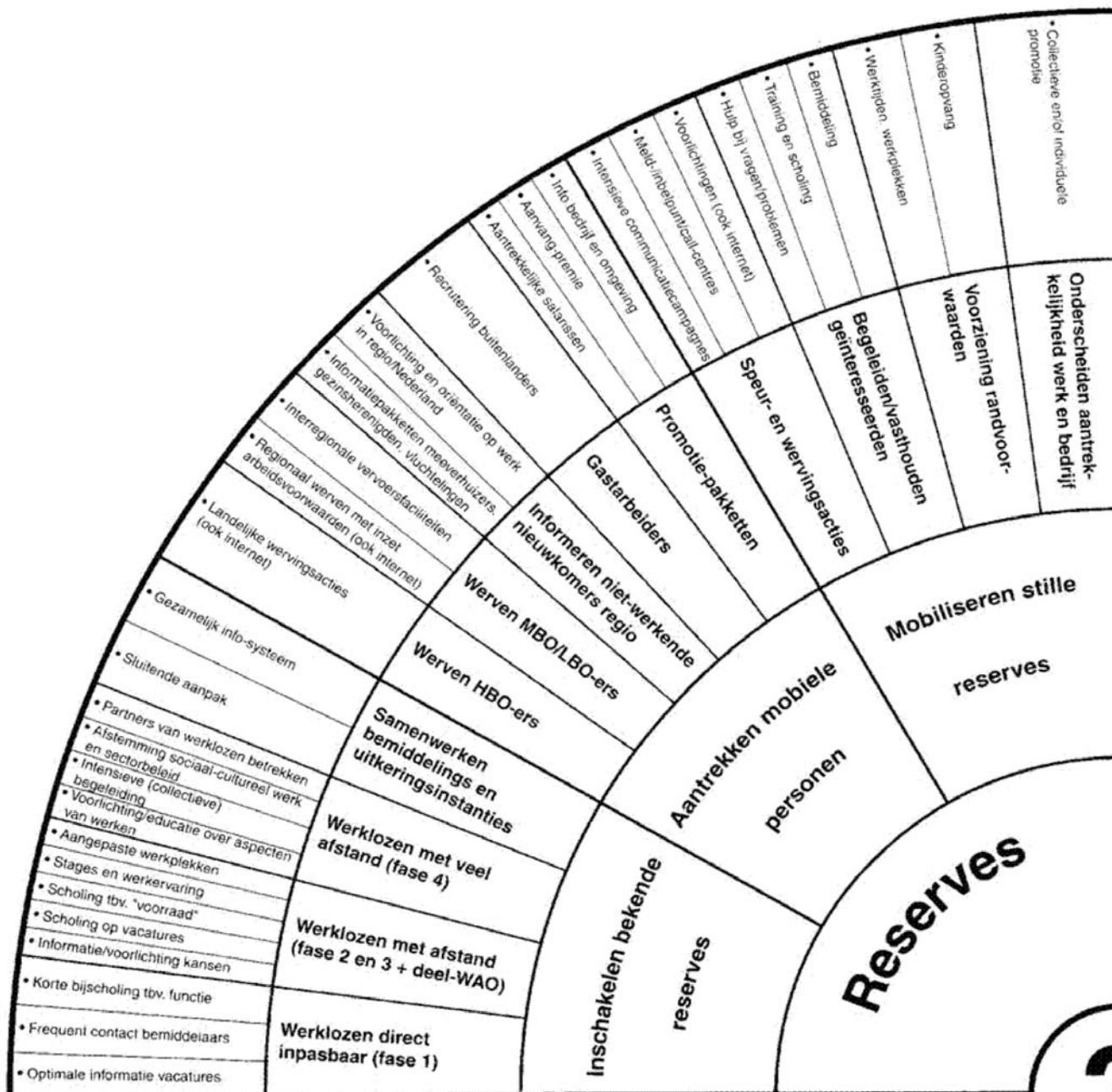
Secretaris: Mw. drs. J. de Vries
Stichting Mobiliteitsfonds hbo

Dhr. M.R. Haasnoot
Stichting Mobiliteitsfonds hbo

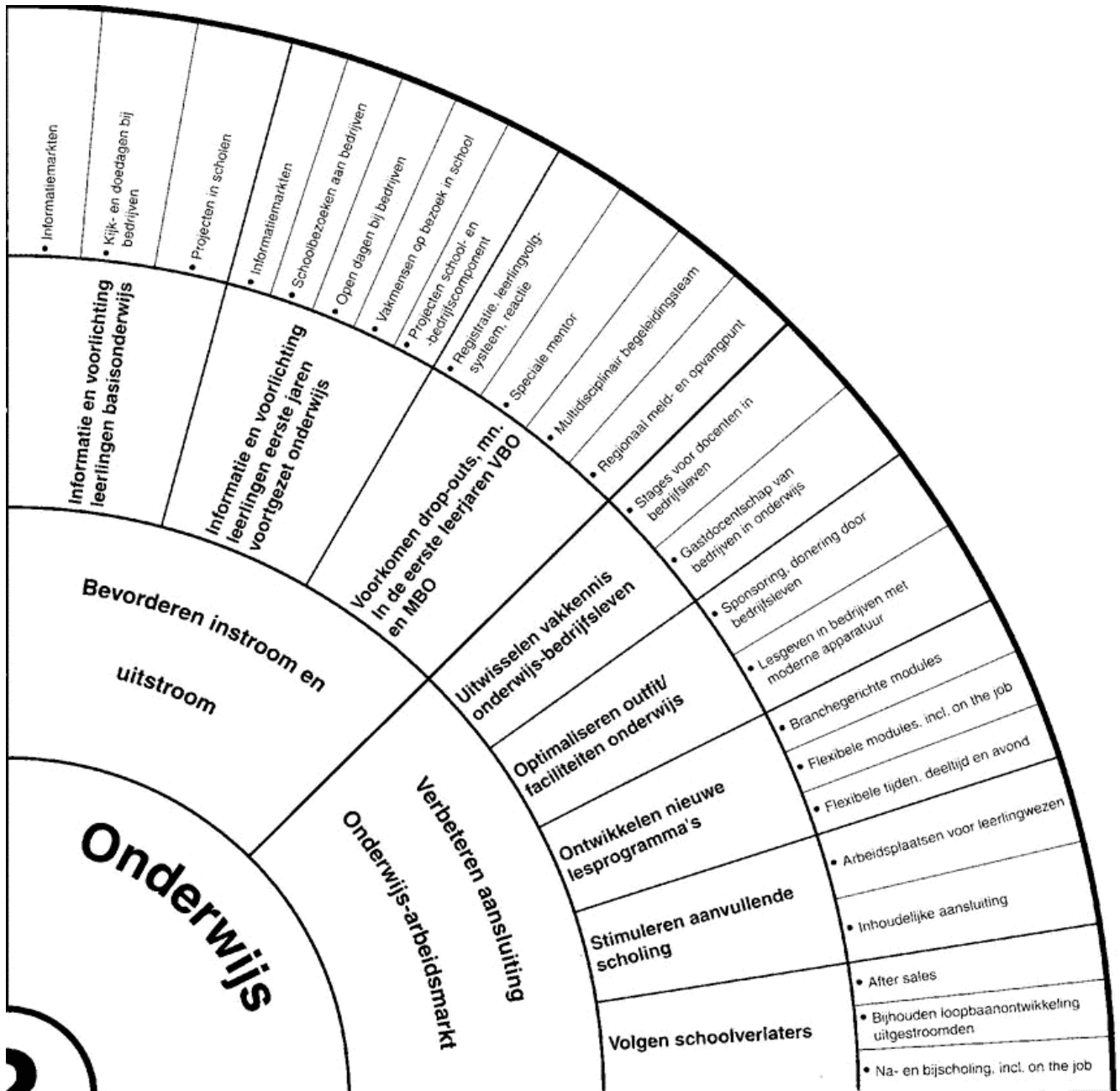
Bijlage 2 Cirkel van stimulus



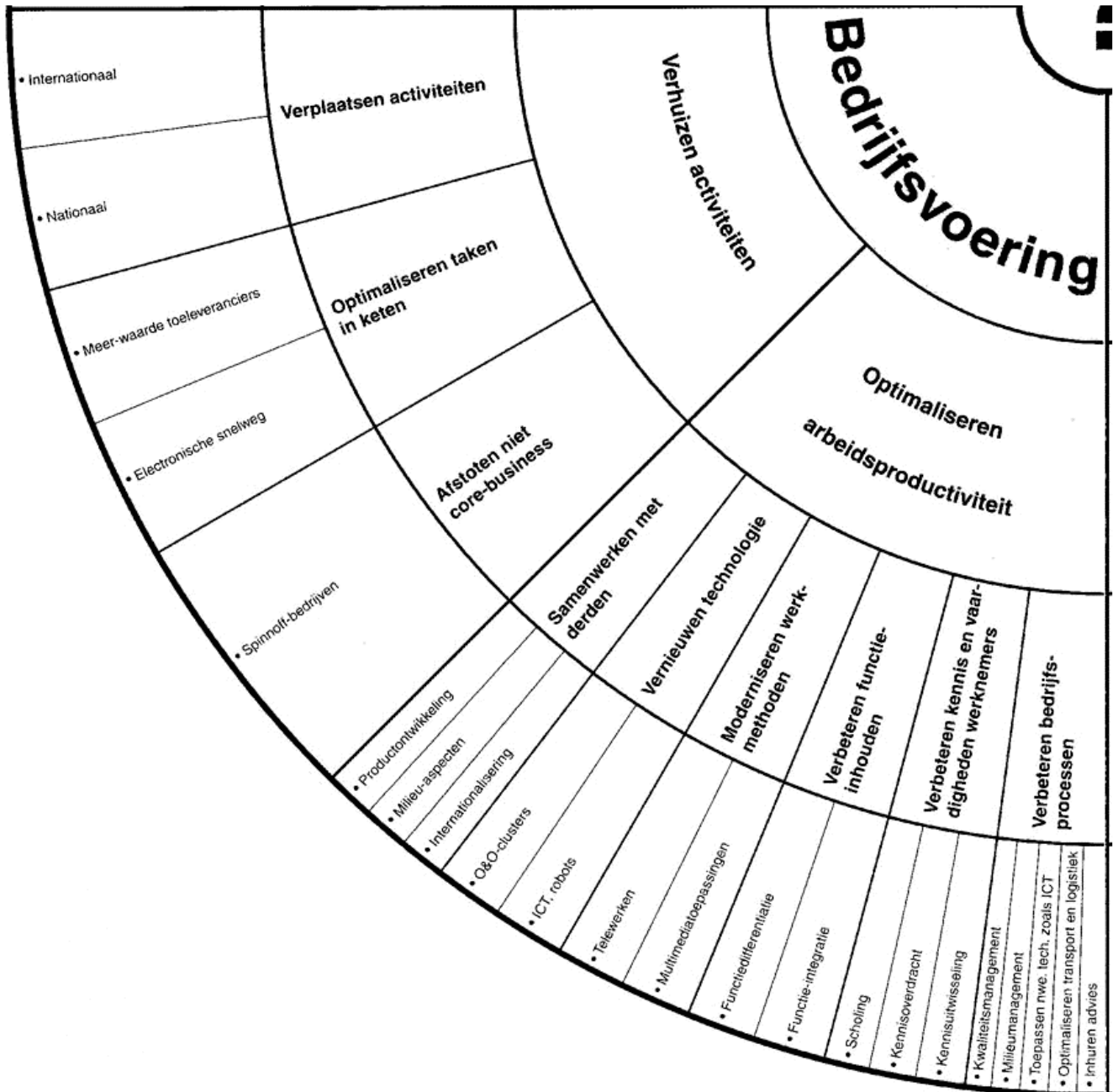
Cirkel van Stimulus / reserves



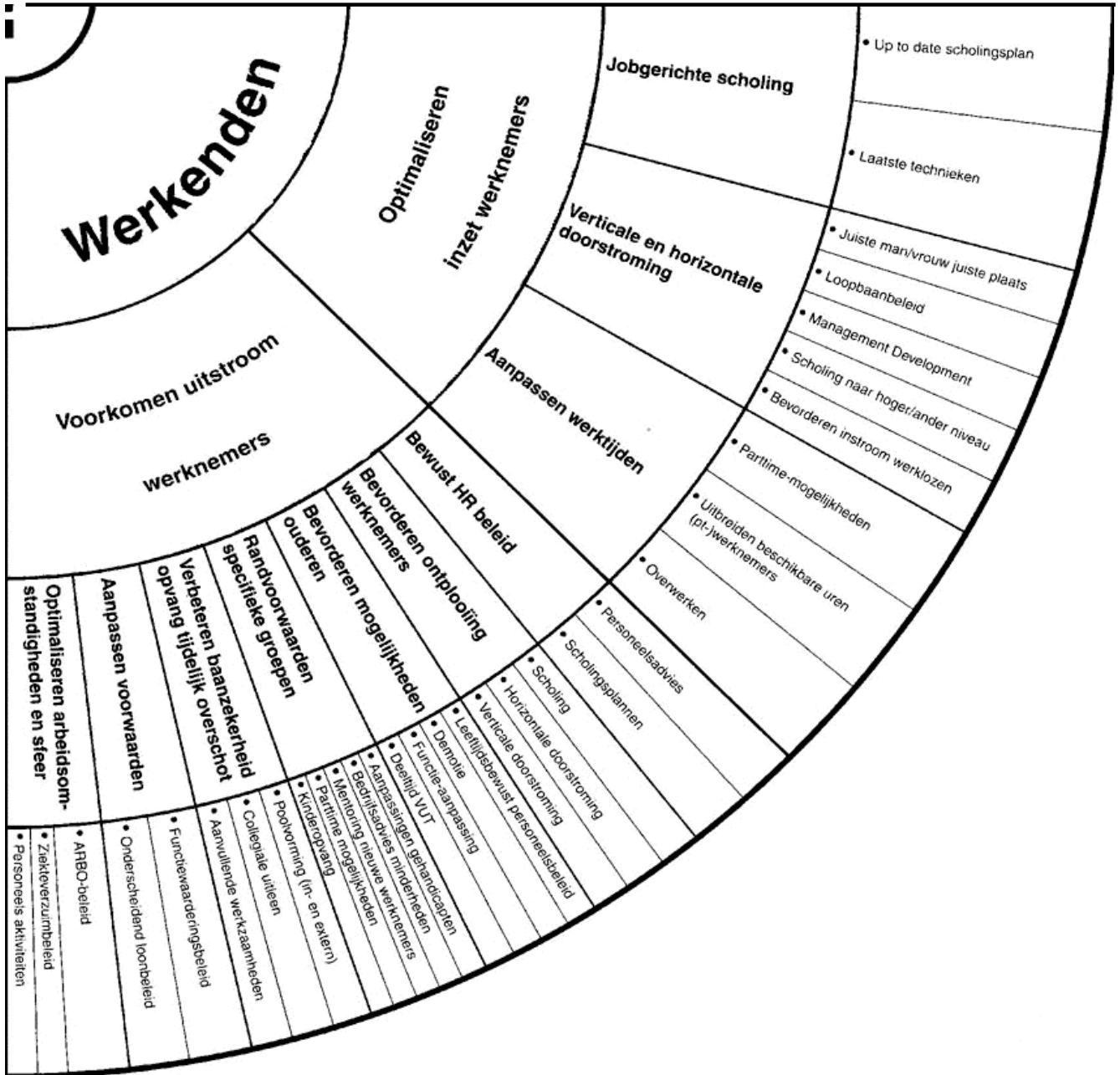
Cirkel van Stimulus / onderwijs



Cirkel van Stimulus / bedrijfsvoering



Cirkel van Stimulus / werkenden



Informatie:

Stichting Mobiliteitsfonds hbo

Prinsessegracht 21

Postbus 123

2501 CC Den Haag

telefoon 070 - 3122177

fax 070 - 3122100

email info@mobiliteitsfonds.nl

www.werkenbijhogescholen.nl

Omslag

OpusDesign, Rotterdam

Drukwerk

Drukkerij Nivo

Het is toegestaan om (delen van) de informatie uit deze brochure te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van de Stichting MobiliteitsFonds hbo vereist.

Juni 2007

STICHTING *MobiliteitsFonds* hbo

Stichting Mobiliteitsfonds hbo (SMF) is het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hoger beroepsonderwijs.

Het Mobiliteitsfonds stimuleert beleidsvorming en maatregelen rond de mobiliteit en employabiliteit van hogeschoolmedewerkers. SMF draagt subsidies, onderzoek en instrumenten aan, waarmee hogescholen hun arbeidsmarkt- en personeelsbeleid adequaat kunnen afstemmen op de eisen van deze tijd.

Het Mobiliteitsfonds ontwikkelt zich tot een volwaardig sectorfonds. Dit brengt met zich dat naast opdrachten van de cao tafel ook (onderzoeks-) opdrachten vanuit het veld uitgevoerd worden.

Deze publicatie is een actualisatie van de arbeidsmarktmonitor voor de hbo-sector die in 2003 is ontwikkeld.

Dit onderzoek is in opdracht van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo uitgevoerd door Research voor Beleid.