

ARBEIDSMARKTMONITOR

voor personeel in het hbo 2014



VAN BAAN NAAR LOOPBAAN

Zestor is opgericht door
sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond

ABVAKABO **FNV**

CNV Onderwijs

UNIENFTO



ARBEIDSMARKTMONITOR
voor personeel in het hbo 2014

VAN BAAN NAAR LOOPBAAN

VOORWOORD

Voor u ligt de 'Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2014'. Al meer dan tien jaar laat Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, eens in de twee jaar een arbeidsmarktmonitor opstellen die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. Deze nieuwe arbeidsmarktmonitor vormt in grote lijnen een update van de monitor over 2012 en is op vergelijkbare wijze opgesteld.

De monitor heeft als doel de cao-tafel en hogescholen van informatie te voorzien over de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van personeel in het hbo. Daarnaast is de analyse bedoeld om hogescholen te faciliteren bij het beantwoorden en oplossen van hun vraagstukken en knelpunten.

Op hoofdpunten geeft de monitor een evenwichtig beeld voor het hbo. Hogescholen zijn over het algemeen goed in staat hun vacatures te vervullen. Medewerkers zijn tevreden met hun werk en er is veel uitwisseling met het bedrijfsleven. De hoge werkdruk blijft echter een uitdaging.

In het rapport worden de volgende knelpunten gesignaleerd:

1. De sector heeft een alsmear stijgende personele behoefte als gevolg van meer aanbod van studenten, maar dit is zeer verschillend per opleiding en sector. Hierdoor ontstaat een kwalitatieve mismatch.
2. Er is een 'grijs' personeelsbestand, wat naast een toekomstige vervangingsvraag (en wederom kwalitatieve mismatch) leidt tot een vraagstuk over duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
3. De sector slaagt er niet goed in (nieuw) personeel te behouden voor de hogeschool.
4. De personeelsopbouw naar geslacht, leeftijd en etniciteit is weinig divers.

Wat er achter deze knelpunten schuilgaat en suggesties en voorbeelden voor de aanpak van dergelijke knelpunten treft u aan in deze rapportage.

Mede naar aanleiding van de uitkomsten van de monitor is Zestor voornemens om in de tweede helft van 2014 nadere activiteiten te ontplooiën op het gebied van duurzame inzetbaarheid van hbo medewerkers, met aandacht voor een goede start, flexibele en brede inzetbaarheid en voldoening in het werk. Daarnaast zal een onderzoek worden uitgevoerd naar het imago van het hbo als werkgever, waarvan de resultaten ook gebruikt worden voor de vernieuwing van het arbeidsmarktportaal www.werkenbijhogescholen.nl.

Wij wensen u veel inspiratie toe!

Jan Willem Meinsma en José Muijres,
voorzitter en vicevoorzitter Zestor

INHOUD

VOORWOORD 3

CONCLUSIES EN SAMENVATTING 6

1 INLEIDING 16

- 1.1 Aanleiding 16
- 1.2 Onderzoeksopzet 16
- 1.3 Leeswijzer 16

2 DE CONTEXT VAN HET HBO 18

- 2.1 Beleidsontwikkelingen 18
- 2.2 Arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden 20
 - 2.2.1 De ontwikkeling van de hbo-sector vergeleken met andere sectoren 20
 - 2.2.2 Ontwikkeling in gevraagde kwaliteiten van hoger opgeleiden 21
- 2.3 Samenvatting 23

3 ONTWIKKELINGEN VAN DE STUDENTENPOPULATIE 24

- 3.1 Omvang van de studentenpopulatie 24
- 3.2 Samenstelling van de studentenpopulatie 25
 - 3.2.1 Studentenpopulatie naar opleidingskenmerken 25
 - 3.2.2 Studentenpopulatie naar geslacht en leeftijd 27
- 3.3 Ratio student-personeel 28
- 3.4 Verwachtingen voor de komende jaren 28
- 3.5 Samenvatting 30

4 ONTWIKKELINGEN VAN HET PERSONEELSBESTAND 31

- 4.1 Ontwikkeling van de omvang van het personeelsbestand 31
- 4.2 Samenstelling van het personeelsbestand 32
 - 4.2.1 Personeelsbestand naar kenmerken werk 32
 - 4.2.2 Personeelsbestand naar persoonskenmerken 36
- 4.3 Flexibele schil 42
- 4.4 Ontwikkeling van het aantal vacatures 44
 - 4.4.1 Ontwikkeling vacatures wo en hbo tussen 2004-2013 44
 - 4.4.2 Recente ontwikkeling vacatures in het hbo 44
- 4.5 Samenvatting 46

5	ARBEIDSMOBILITEIT	48
5.1	Omvang van instroom en uitstroom	48
5.2	Instroom hbo personeel	49
5.2.1	Instroom naar sector van herkomst	49
5.2.2	Herkomst instroom hbo-personeel	50
5.2.3	Herkomst instroom onderwijzend personeel	50
5.2.4	Duur vorig dienstverband	51
5.2.5	Redenen van instroom	51
5.3	Uitstroom van hbo-personeel	52
5.3.1	Uitstroom onderwijzend en ondersteunend personeel naar sector	53
5.3.2	Uitstroom naar aantal jaren werkzaam in de hbo-sector	54
5.3.3	Reden van uitstroom	55
5.3.4	Potentiële mobiliteit	57
5.4	Instroom met uitstroom vergeleken	59
5.4.1	Instroom en uitstroom naar geslacht	60
5.4.2	In- en uitstroom naar opleidingsniveau	60
5.5	Samenvatting	61
6	MEDEWERKERTEVREDENHEID EN ARBEIDSVORWAARDEN	62
6.1	Medewerkertevredenheid	62
6.2	Redenen voor medewerkertevredenheid	63
6.3	Arbeidsvoorwaarden	65
6.3.1	Belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden	65
6.3.2	Primaire arbeidsvoorwaarden	66
6.3.3	Gebruik arbeidsvoorwaarden	70
6.4	Professionalisering en loopbaan	71
6.5	Seniorenregeling Onderwijspersoneel (SOP)	73
6.6	Samenvatting	73
7	SOCIALE ZEKERHEID	75
7.1	Ziekteverzuim	75
7.2	WAO/WIA en WW gerechtigden afkomstig uit de hbo-sector	76
7.3	Wajongeren in het hbo	77
7.4	Samenvatting	79
8	KNELPUNTEN EN OPLOSSINGEN IN BEELD	80
8.1	Knelpunten op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel	80
8.2	Knelpunten door de jaren heen	82
8.3	Mogelijke beleidsacties	82
	VOORBEELDEN	84

CONCLUSIES EN SAMENVATTING

INLEIDING

Het hoger beroepsonderwijs (hbo) zorgt ervoor dat de Nederlandse economie nu en in de toekomst beschikt over voldoende hoogopgeleid personeel. Voor deze uitdaging zien de 37 hogescholen zich gesteld. Daarbij gaat het niet alleen om de wijze waarop die (momenteel ruim 420 duizend) studenten worden opgeleid, maar ook door wie. Beschikken de hogescholen nu en in de toekomst over het juiste en voldoende personeel? Indien de sector er niet in slaagt in de personele vraag te blijven voorzien, raakt dit niet alleen het hbo, maar heeft het effect op alle afnemers van hoogopgeleiden en daarmee op de economie.

Om bovenstaande vraag te beantwoorden brengt Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, tweejaarlijks de stand van zaken op de arbeidsmarkt van de hogescholen in kaart. Ook dit jaar is dit aan de hand van reeds beschikbare databronnen weer gebeurd. Voor u ligt de meest recente arbeidsmarktmonitor hbo. Doel hiervan is om 1) de cao-tafel en hogescholen van informatie te voorzien over de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van personeel in het hbo, en 2) de hogescholen te faciliteren bij het beantwoorden en oplossen van hun vraagstukken, knelpunten en oplossingen.

KNELPUNTEN

De signalen over de arbeidsmarkt voor hbo-personeel wijzen erop dat het niet vanzelfsprekend is dat de hogescholen in de toekomst over het juiste en voldoende personeel beschikken. Sterker, hogescholen hebben momenteel te maken met een instroom aan personeel die moeilijk vast te houden is voor de sector, terwijl tegelijkertijd sprake is van een grote vergrijsde populatie die nog tien tot vijftien jaar inzetbaar moet blijven.

De voornaamste knelpunten op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel zijn:

- 1 De sector heeft een alsmaar stijgende personele behoefte als gevolg van meer aanbod van studenten, maar dit is zeer verschillend per opleiding en sector. Hierdoor ontstaat een kwalitatieve mismatch.
- 2 Er is een 'grijs' personeelsbestand wat naast een toekomstige vervangingsvraag (en wederom kwalitatieve mismatch) leidt tot een vraagstuk omtrent duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- 3 De sector slaagt er niet goed in (nieuw) personeel te behouden voor de hogeschool.
- 4 De personeelsopbouw naar geslacht, leeftijd en etniciteit is weinig divers.

KWALITATIEVE MISMATCH

In de hbo-sector stijgt het aantal studenten, echter niet overal even hard. De verschillen in de ontwikkeling in de studentenaantallen (groei versus krimp) hebben gevolgen voor de personele vraag. Zo daalt het aantal studenten op de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen, terwijl bij techniek een toename wordt waargenomen. Nu al wordt vanuit werkenbijhogescholen.nl gesignaleerd dat de vacatures voor techniek het langst openstaan en moeilijker vervulbaar zijn. Er ontstaat dus een kwalitatieve mismatch, omdat de docenten die het hbo nodig heeft in het ene jaar niet dezelfde docenten zijn die nodig zijn in het jaar daarop. De mismatch hoeft niet groot te zijn, maar wordt versterkt door een regionale mismatch omdat wisselingen in instroom van studenten per stad of hogeschool kunnen voorkomen.

Anderzijds komt de kwalitatieve mismatch tot uiting in de eisen die het opleiden van studenten voor de arbeidsmarkt stelt aan de docenten. Zo vraagt de maatschappij van hogescholen dat zij studenten opleiden op een kwalitatief hoog niveau, waarbij docenten een link behouden met de beroepspraktijk. Bij de vakbeoefenaren die docent zijn in het hbo ligt het gevaar op de loer dat vakkennis snel verouderd en op die wijze een kwalitatieve mismatch ontstaat tussen de kennis en ervaring van docenten en de beroepspraktijk. Om deze vakkennis op peil te houden, is voldoende professionalisering en uitwisseling met de beroepspraktijk nodig. Daar komt bij dat een link met de beroepspraktijk alleen niet volstaat. De hogescholen hebben in het Hoofdlijnenakkoord met de minister van OCW afgesproken dat in 2016 80 procent van de docenten minimaal een master heeft.¹ In 2012 voldeed ongeveer twee derde aan dit criterium.

VERGRIJZING

Ruim de helft van het personeel in het hbo is 45 jaar of ouder. Zoomen we nog wat dieper in op de leeftijd, dan blijkt het hbo-personeel flink vergrijsd, waarbij een derde binnen tien tot vijftien jaar pensioengerechtigd is. Deze vergrijzing doet zich het sterkst voor bij mannen. De vrouwen zijn meer evenredig over de verschillende leeftijdscategorieën verdeeld. In de groep jonger dan 45 jaar is het aandeel vrouwen groter dan mannen, waardoor in de toekomst een toename van het aandeel vrouwen mag worden verwacht. Ook de instroom bestaat op dit moment voor 60 procent uit vrouwen. De vergrijzing maakt dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema is in de sector, ook om eventuele gevolgen van de mismatch het hoofd te kunnen bieden. Om te voorkomen dat personeel in de laatste fase van de loopbaan vanwege verschillende redenen boventallig wordt, dient deze groep ook in deze fase inzetbaar te blijven.

¹ Hoofdlijnenakkoord OCW-HBO-raad, 12 december 2011

BEHOUD PERSONEEL

Het hbo is vooral op zoek naar beroepsbeoefenaren, dus vakmensen, die een aantal jaar werkervaring meenemen en daarna met die werkervaring les willen geven aan jongeren. Bijna zestig procent van het nieuw ingestroomde personeel is afkomstig uit de marktsector. Daarmee voldoet het hbo ogenschijnlijk aan de wens om vakmensen in het onderwijs te krijgen. We zien echter tegelijkertijd dat bijna een derde van de vertrekkende docenten (bij vertrekkende ondersteuners zelfs meer dan de helft) nog geen drie jaar bij de hogeschool in dienst was. Het aflopen van een tijdelijk contract is hiervoor een belangrijke, maar niet de enige verklaring. Deze uitstroom is een knelpunt, omdat dit betekent dat een deel van de mensen die de overstap maakt van een beroep naar het docentschap in datzelfde beroep, relatief snel de hogeschool weer verlaat. De uitstroom betreft voornamelijk 25 tot 35-jarigen en 55-plussers. Dat de oudere groep uitstroomt wekt weinig verbazing, deze gaat grotendeels met pensioen.

DIVERSITEIT

Diversiteit in brede zin is een knelpunt voor de sector. Niet alleen de reeds genoemde leeftijdsopbouw is een aandachtspunt, ook de verdeling naar etniciteit. Deze is geen afspiegeling van de studentenpopulatie en zal, gezien de in- en uitstroomcijfers van het personeel, de komende jaren ook niet drastisch wijzigen. Zonder extra inspanningen valt niet te verwachten dat het personeelsbestand qua etniciteit op korte termijn een afspiegeling wordt van de studentenpopulatie. Tot slot mag worden verwacht dat de huidige evenwichtige verdeling qua geslacht de komende jaren scheef trekt als gevolg van voortgaande feminisering van het beroep.

CONTEXT VAN DE SECTOR

Het hbo moet deze knelpunten het hoofd bieden binnen de context waarin het zich bevindt, te weten een dynamische omgeving waarin het te maken heeft met ontwikkelingen in onder meer het politieke spectrum, de economie en de (veranderende) wensen van studenten en hun werkgevers/het bedrijfsleven. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin voor de personele behoefte, hoewel niet direct duidelijk is wat die gevolgen zijn.

BELEIDSMATIGE ONTWIKKELINGEN

De voornaamste beleidsmatige ontwikkelingen die invloed kunnen hebben, zijn:

- In werking treden van de *Wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs* in juli 2013, die betrekking heeft op:
 - Meer selectie bij aankomende studenten;
 - Meer differentiatie tussen opleidingen;
 - Invoering van promotiestudent in het hoger onderwijs;
 - Afschaffing van het onderscheid in titulatuur tussen het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs.
- Het tussen het Ministerie van OCW en de HBO-raad (nu Vereniging Hogescholen) gesloten Hoofdlijnenakkoord en daaruit voortvloeiende prestatieafspraken, met name het beleid om de kwaliteit van docenten te stimuleren (80% van de docenten zou in 2016 het masterniveau moeten hebben).
- Voortgaande politieke discussie over het al dan niet invoeren van het leenstelsel met mogelijke gevolgen op de studenteninstroom.
- Discussie over deeltijdonderwijs, met al jaren teruglopende deelnemersaantallen, en de voorstellen van de Commissie Rinnooy Kan om het hoger onderwijs te flexibiliseren.
- Veranderende arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden in kwantitatieve zin (meer afgestudeerde hbo'ers) en kwalitatieve zin (nieuwe ontwikkelingen die ook opleidingsvraagstukken met zich mee kunnen brengen).

ONTWIKKELINGEN IN DE STUDENTENPOPULATIE

Ontwikkelingen in de studentenpopulatie hebben een direct effect op de (toekomstige) personeelsvraag, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. We zien dit ook terug in de analyse. Het aantal ingeschreven studenten steeg tussen 2008 en 2013 met 15 procent. Het onderwijzend personeel groeide tussen 2008 en 2012 met 13 procent. Op macroniveau gaan de groeicurve van het aantal studenten en docenten bijna gelijk op, maar op niveau van hogescholen of opleidingen kan deze ratio natuurlijk anders zijn. In 2012 werkte er gemiddeld één docent per 22,3 ingeschreven studenten.

De stijging van het aantal ingeschreven studenten komt met name door een langere verblijfsduur van de studenten op de opleidingen (er is minder uitval of men studeert langer). De totale instroom van studenten nam tussen 2009 en 2012 af, maar is in 2013 boven het niveau van vier jaar geleden. Verder zijn er weinig tot geen verschillen waarneembaar in de instroom van de afgelopen jaren naar achtergrond (voornamelijk havo en mbo) en sector (economie nog steeds het populairst).

TOEKOMSTVERWACHTING: INSTROOM VOLTIJDSTUDENTEN GROEIT, INSTROOM DEELTIJDSTUDENTEN NEEMT AF

De groei aan studenten zet de komende jaren naar verwachting door. In de referentieramingen van het Ministerie van OCW van 2013 wordt weliswaar de komende jaren een (beperkte) terugval in de studentenaantallen verwacht, maar vanaf 2018/2019 is de verwachte studentenpopulatie weer op het huidige niveau. In 2020/2021 zal het aantal studenten met gemiddeld drie procent zijn gestegen ten opzichte van het jaar 2013/2014. Wel zullen daarbij grote verschillen optreden tussen sectoren. De groei in het aantal (bachelor)studenten wordt in de periode 2013-2020 met name verwacht in de sectoren techniek (+9%) en gezondheidszorg (+8%). Hier tegenover staat dat de lerarenopleidingen (zowel pabo als de eerste- en tweedegraadsopleidingen) te maken krijgen met een daling van zeven tot acht procent. Gevolg hiervan is dat de personele vraag per sector verschilt.

DE ARBEIDSMARKTANALYSE IN VOGELVLUCHT

PERSENELE SAMENSTELLING

In het hbo werkten in 2012 ruim 43.500 mensen die tezamen ruim 32.300 fte vervulden. Ruim zes op de tien werknemers in het hbo is werkzaam in een onderwijzende functie; dit aandeel wijzigt door de jaren heen nauwelijks. Ruim vier vijfde van het personeel heeft een vaste aanstelling. De verdeling naar man-vrouw is ongeveer fiftyfifty. Verder is het aandeel niet-westerse allochtonen bij het hbo-personeel bijna 5 procent, onder docenten ongeveer vier procent. De instroom van niet-westerse allochtonen is mogelijk iets groter dan de uitstroom, hun aandeel lijkt licht te stijgen. Het aandeel blijft echter ruim achter bij de studentenpopulatie: bijna een zesde van de studentenpopulatie bestaat uit niet-westerse allochtonen.

PERSENEELSOMVANG HBO SINDS 2008 GESTEGEN, OPENSTAANDE VACATURES DALEN

Gemiddeld nam tussen 2011 en 2012 het totale arbeidsvolume in de economie met één procent af, terwijl deze daling in het gehele onderwijs twee procent betrof. Het hbo gaat hier niet in mee; het arbeidsvolume nam in 2012 juist toe. De omvang van het personeelsbestand nam tussen 2008 en 2012 met ongeveer tien procent toe en houdt gelijke tred met het aantal ingeschreven studenten. Deze stijging in personeelsomvang zorgde voor weinig problemen in de werving. Tussen 2008 en 2013 nam het percentage openstaande vacatures af. Dit houdt in dat vacatures iets eenvoudiger te vervullen zijn.

Hbo vergrijst, vrouwen in meerderheid bij de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar. Zowel in 2008 als in 2012 is ruim de helft van het personeel 45 jaar of ouder. Bijna een derde van het onderwijzend personeel is ouder dan 55 jaar. Deze vergrijzing doet zich het sterkst voor bij mannen. Bij de leeftijdsgroepen ouder dan 50 jaar zijn ze in de meerderheid, terwijl het aandeel vrouwen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar. Vrouwen hebben een groter aandeel in de instroom. Aangezien vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen, zal het aandeel deeltijdwerkers in het hbo waarschijnlijk toenemen.

OPLEIDINGSNIVEAU VAN PERSONEEL

Volgens het Hoofdlijnenakkoord² dient in 2016 vier op de vijf hbo-docenten master- of PhD-opgeleid te zijn. Ongeveer twee derde van de hbo-docenten voldoet in 2012 aan dit criterium. Meer dan de helft van het onderwijzend personeel geeft aan dat de instelling waar zij werken veel stimuleert om een masteropleiding te volgen. Tussen 2010 en 2012 is dit aandeel gestegen van 63 naar 67 procent.³ In 2012 blijkt dat ruim de helft (57 procent) van de vacatures op werkenbijhogescholen.nl ten minste een master werk- en denkniveau vereist. Daarnaast wordt bij zes procent van de vacatures een gepromoveerde werknemer gevraagd.

² Hoofdlijnenakkoord OCW-HBO-raad, 12 december 2011

³ Deze percentages zijn gebaseerd op POMO 2010 en POMO 2012 en betreffen dus steekproefgegevens. Toevalligheden in de respons kunnen - ondanks toegepaste weging - kleine verschillen veroorzaken. In dit geval bedraagt de onzekerheidsmarge voor de aangetroffen 67% in 2012 plus of min 3,5 procentpunt waardoor het waargenomen verschil in de praktijk volledig kan verdwijnen.

VEEL DEELTIJDWERKERS IN HBO, EEN DERDE ONDERWIJZEND PERSONEEL HEEFT MEERDERE BANEN⁴

In alle onderwijssectoren zien we in meer of mindere mate een trend naar meer deeltijdwerkers. Ten opzichte van de overige onderwijssectoren en umc's wordt in het hbo relatief veel in deeltijd gewerkt. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen. Bijna al het personeel geeft aan tevreden te zijn met de aanstellingsomvang. Ten opzichte van 2010 is het aandeel deeltijdwerkers (in fte) in het hbo nauwelijks gewijzigd. Dat in het hbo veel in deeltijd wordt gewerkt zien we ook terug als we kijken naar het personeel met meerdere banen; een derde van het onderwijzend personeel dat in deeltijd werkt heeft meerdere banen. Voor de verbinding tussen de opleiding en de praktijk kan dit een positief effect hebben. De helft van deze groep is naast de deeltijd baan als hbo-docent ook (zelfstandig) ondernemer, bijna een vijfde werkt daarnaast in het bedrijfsleven. Deze groep bestaat bijna voor de helft uit personeel dat korter dan vijf jaar in dienst is en het betreft met name personeel ouder dan 35 jaar.

FLEXIBELE SCHIL

In 2011 beslaat de flexibele schil (in fte) in totaal ongeveer 28 procent van de werkgelegenheid in het hbo, gemeten in gewerkte uren. Uitgaand van het aantal banen omvat de flexibele schil rond de 35 procent van het personeel. Personeel met een tijdelijk contract vormt ongeveer twee derde van de flexibele schil, extern ingehuurd arbeid inclusief zzp'ers is goed voor een derde deel. Uitzendkrachten worden hoofdzakelijk in ondersteunende functies ingezet, docenten vaker in een zzp-constructie. Momenteel is er met betrekking tot de flexibilisering een discussie tussen de onderwijssector en de belastingdienst over de inhuur van docenten als zzp'er. Vooralsnog is het effect hiervan op de personeelssamenstelling voor het hbo niet in te schatten.

ARBEIDSMOBILITEIT

Na een aanvankelijke daling, stijgt de instroom sinds 2010. De uitstroom blijft nagenoeg gelijk.

HERKOMST INSTROMERS MET NAME UIT DE MARKTSECTOR

Ongeveer 29 procent van de instromers was voor die tijd niet werkzaam op de arbeidsmarkt (zoals studenten, herintreders), de rest is vooral afkomstig vanuit de arbeidsmarkt en dan met name de marktsector.

INSTROOM VINDT INHOUD EN SFEER VAN HBO-SECTOR AANTREKKELIJK

De instromers in het hbo zijn frequent afkomstig uit langdurig dienstverband. Belangrijke pullfactoren zijn de werkinhoud en het zelfstandig kunnen functioneren. Ze zijn zeer tevreden over de sfeer op de werkvloer en over de werktijden.

BESTEMMING UITSTROMERS IN MARKT- OF ONDERWIJSSECTOR

Vertrekkend onderwijspersoneel verlaat de hogeschool voornamelijk voor de marktsector (24%), een andere onderwijsbaan (23%) of pensioen (21%). Indien uitstromers voor de onderwijssector behouden blijven, blijft de helft in de hbo-sector, te weten 12% van de totale uitstroom. Uitstromend ondersteunend personeel kiest vaker voor de marktsector (33%) en komt vaker zonder baan te zitten (26%) dan onderwijzend personeel (9%).

⁴ Van deeltijd is sprake als niet de volledige gebruikelijke arbeidsduur wordt gewerkt. Conform de cao-hbo kunnen werknemers met een voltijdsaanstelling kiezen voor een aanstellingsomvang van 36, 38 of 40 uur per week. In de praktijk is een aanstellingsomvang van minder dan 36 uur dus een deeltijdsaanstelling.

UITSTROOM NAAR PERSOONSKENMERKEN, MET NAME JONGEREN EN OUDEREN STROMEN UIT

De uitstroom betreft voornamelijk 25 tot 35-jarigen en 55-plussers. De uitstroom van de oudere groep wekt weinig verbazing, deze gaat grotendeels met pensioen. We zien een toename in het aandeel in- én uitstroom wo-opgeleiden. Dit is niet verwonderlijk, aangezien het aandeel wo-opgeleiden in het hbo de laatste jaren is toegenomen. Toch is het verstandig nader te onderzoeken of en waarom wo-opgeleide docenten relatief snel uitstromen, en hoe hogescholen hen meer aan zich kunnen (ver)binden.

Jongeren en personeel opgeleid tot master of promovendi zijn minder geneigd langdurig in de huidige functie en bij de huidige werkgever te blijven. Dat zij minder geneigd zijn om langdurig in de huidige functie te blijven is deels een teken van ambitie: ze willen doorgroeien. Om deze groep te behouden dient de sector deze ambitie wel te faciliteren. Ongeveer 8 op de 10 hbo-werknemers zijn niet voornemens ander werk te zoeken.

WIJZE VAN ORGANISATIE EN LOOPBAANMOGELIJKHEDEN BELANGRIJKE REDENEN VOOR ZOEKEN NAAR ANDER WERK

Bij het ondersteunend personeel is een aflopend tijdelijk contract de voornaamste reden voor uitstroom. Daarnaast neemt één op de drie uitstromers zelf ontslag. Gebrek aan sturing en gebrekkige loopbaanmogelijkheden zijn veelgenoemde redenen voor vertrek. Uit vergelijking tussen de groep die zoekt naar ander werk en degenen die dat niet doen, blijkt de voornaamste motivatie om te gaan zoeken de mate van tevredenheid over het werk zelf.

Ondersteunend personeel is het meest geneigd ander werk te zoeken.

MEDEWERKERTEVREDENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Hbo'ers zijn over het algemeen tevreden over hun werk (8 op de 10 hbo-medewerkers is tamelijk tot zeer tevreden over de eigen baan). Dit is vergelijkbaar met de gemiddelde baantevredenheid van overheidspersoneel.

GEPROMOVEERDEN MINST TEVREDEN OVER DE EIGEN BAAN

Het personeel dat gepromoveerd is, is in vergelijking met de andere medewerkers, het minst tevreden over de eigen baan. Ook over de organisatie is dit personeel kritischer; naarmate het personeel hoger is opgeleid is men ontevredener over de organisatie. Organisatie-aspecten die voor onvrede zorgen zijn de bureaucratie en sturing. Deze onvrede is een extra reden om rekening te houden met deze groep in het loopbaanbeleid en het professionaliseringsbeleid, ook al omdat we weten dat wo-opgeleide en gepromoveerde medewerkers minder geneigd zijn langdurig in de huidige functie en bij de huidige werkgever te blijven dan het overige hbo-personeel. Het vasthouden van wo-opgeleid personeel en van gepromoveerd personeel blijkt voor hogescholen niet vanzelfsprekend.

Docerend personeel is het meest tevreden over de inhoud van het werk en het perspectief, het minst tevreden zijn zij over de opleidingsdirectie.

GEbruik EN WAARDERING ARBEIDSVoorWAARDEN

Het hbo-personeel vindt de volgende drie arbeidsvoorwaarden (zeer) belangrijk: 'flexibele werktijden' (88%), 'eindejaarsuitkering/13e maand' (86%) en 'faciliteren van opleidingen door tijd' (85%).

De arbeidsvoorwaarden die het meest gebruikt worden door hbo-personeel zijn de mogelijkheid om thuis te werken (53%), flexibele werktijden (45%) en de collectieve ziektekostenverzekering (43%). De arbeidsvoorwaarden worden door de gebruikers doorgaans met een voldoende beoordeeld. Opvallend is dat een aantal respondenten gebruik maakt van een regeling die men relatief laag waardeert (rapportcijfer 5-6 of lager dan een 5). Dit betreft de mogelijkheid voor het kopen van extra vakantiedagen, de mogelijkheid langer door te werken, kinderopvang en voor de levensloopregeling.

Ongeveer driekwart van het onderwijzend personeel en het management geeft in een vragenlijst aan de verantwoordelijkheid te nemen voor het behouden van waarde op de arbeidsmarkt, onder andere door te werken aan de eigen professionalisering. Bijna de helft van het onderwijzend personeel en het management kaart loopbaaninteresses regelmatig aan en onderhandelt hierover.

LONEN HBO-SECTOR SINDS 2000 EVENREDIG GESTEGEN MET OVERIGE SECTOREN, VERDELING LOONSCHALEN IN HBO STABIEL

Ten opzichte van het jaar 2000 zijn de cao-lonen in Nederland met ruim 30% toegenomen. Lonen in het onderwijs zijn over die periode evenredig gestegen met de totale inkomensgroei. Salarissen in het hbo zijn vergeleken met andere onderwijssectoren relatief hoog. De verdeling loonschalen over het hbo-personeel is tussen 2008 en 2012 niet substantieel veranderd. In 2012 is bijna een kwart van het personeel ingeschaald in 8 of lager, ook is ongeveer een kwart ingeschaald in 13 of hoger.

Binnen het onderwijzend personeel heeft iets meer dan een derde van de vrouwen schaal 12 of hoger, tegen bijna de helft van de mannen. Dit verschil in salaris tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd; in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen meer vertegenwoordigd dan mannen.

SENIORENREGELING ONDERWIJSPERSONEEL

Ruim een kwart van de senioren (24% van de 55-plussers, 28% van de 60-plussers) maakte in 2011 gebruik van de Seniorenregeling onderwijspersoneel. De totale jaarlijkse kosten van de SOP-regeling in het hbo worden geschat op € 17,2 miljoen. Per deelnemer betekent dit dat de regeling gemiddeld € 6.124,- per jaar kost.

SOCIALE ZEKERHEID

Het gebruik van de sociale zekerheid in het hbo lijkt de afgelopen jaren afgenomen, hoewel voor de WW een stijging is waargenomen. Zo is het ziekteverzuim sinds 2008 gedaald van 4,7 naar 4,1%, tegen de trend van het onderwijs als geheel in, waar een lichte stijging is waargenomen (4,9 naar 5,0%). Niet alleen daalt het verzuim, ook de gemiddelde verzuimfrequentie daalt. Wel is ziek personeel gemiddeld genomen langer ziek. Ook het aantal WAO'ers en WIA'ers is afgenomen sinds 2008 (bijna een kwart).

De instroom in de WW is sinds 2008 met bijna de helft toegenomen. De WW bestaat met name uit het oudere deel van het personeel (drie vijfde is ouder dan 45 jaar). Deze stijging van de WW is opmerkelijk, aangezien de werkgelegenheid in het hbo in zijn geheel toeneemt. Dit kan erop wijzen dat er sprake is van kwalitatieve mismatch en onderstreept daarmee het belang van duurzame inzetbaarheid én personele samenwerking tussen hogescholen.

TOT SLOT: WERKEN AAN KNELPUNTEN

Het zal zeker niet vanzelfsprekend zijn dat hogescholen in de toekomst over het juiste en voldoende personeel beschikken. Sterker, hogescholen hebben momenteel te maken met een instroom aan personeel die moeilijk vast te houden is voor de sector, terwijl tegelijkertijd sprake is van een grote vergrijnde populatie die nog tien tot vijftien jaar inzetbaar moet blijven. Actie zal nodig blijven om ook de komende jaren over het gewenste personeel te kunnen beschikken. Verder kunnen we constateren dat de knelpunten door de jaren heen niet veel zijn gewijzigd. Hoe kunnen hogescholen nu werken aan deze knelpunten? Ter illustratie zijn diverse voorbeelden opgenomen die aansluiten op de knelpuntthema's:

- Werven van personeel (Hogeschool Windesheim)
- Werven van promovendi (Hogeschool Windesheim)
- Inzetten van talentpools (Saxion Hogescholen)
- Betrokkenheid bij beroepspraktijk vergroten (Fontys Hogeschool ICT)
- Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit (Stenden Hogeschool en Hogeschool van Amsterdam)
- Professionalisering/verhogen docentkwaliteit (Hanzehogeschool)
- Strategische personeelsplanning (Hogeschool Zuyd).

Geïnterviewde oplossingsmogelijkheden en projectvoorbeelden

De resultaten van de arbeidsmarktanalyse zijn voorgelegd aan een groep experts (voornamelijk vertegenwoordigers van de vakbonden en HR-medewerkers van hogescholen). Daarbij zijn verschillende suggesties genoemd die een bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van arbeidsmarkt knelpunten. Hieronder volgt een beknopt overzicht.

Mogelijke beleidsactie voor het behoud van personeel

- Wees helder in communicatie wat nieuwe medewerkers kunnen verwachten, dat begint al bij de vacatures. In veel vacatures wordt het lesgeven en het contact met studenten benoemd, maar niet de administratieve last. Wees ook open over het al dan niet hebben van een vaste formatieplaats in het vooruitzicht.
- Bied instromers niet alleen een baan, maar een loopbaan. Begeleid nieuwe medewerkers bijvoorbeeld met een introductieprogramma of organiseer na 100 dagen een terugkomdag om de ervaringen en verwachtingen te bespreken.
- Instromend personeel betreft vaak 30-plussers; zij zijn in een fase dat ze zich willen settelen. Houd hier in de (secundaire) arbeidsvoorwaarden rekening mee.
- Specifiek voor het werven of behoud van promovendi kan de hogeschool de mogelijkheden tot samenwerking met een onderzoeksschool onderzoeken.

Mogelijke beleidsacties om de kwalitatieve mismatch tegen te gaan

- Zorg voor aantrekkelijke bijscholing en scholingsvoorwaarden. De uitdaging is om personeel dat 20 jaar geleden tot een beroep is opgeleid, terwijl dat beroep helemaal is veranderd (techniek, communicatie), inzetbaar te houden.
- Wees voorzichtig met het binnenhalen van zeer specifieke specialismen. Het gevaar bestaat dat de gevraagde specialismen over drie jaar al weer anders zijn. Indien er extra kennis of een specialisme nodig is, kan de hogeschool deze eventueel ook inhuren voor gastcolleges.
- Maak als hogeschool kwaliteitskaarten van het aanwezige en benodigde personeel: wat heeft de faculteit of de hogeschool nodig aan ervaring, aan opleiding, aan kennis of aan didactische vaardigheden.

1 INLEIDING

1.1 AANLEIDING

Al ruim tien jaar laat Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, eens in de twee jaar een arbeidsmarktmonitor opstellen die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. Voor u ligt de meest recente arbeidsmarktmonitor hbo. Doel hiervan is om 1) de cao-tafel en hogescholen van informatie te voorzien over de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van personeel in het hbo, en 2) de hogescholen te faciliteren bij het beantwoorden en oplossen van hun vraagstukken en knelpunten.

Deze nieuwe arbeidsmarktmonitor vormt in grote lijnen een update van de monitor over 2012.

1.2 ONDERZOEKSOPZET

Deze analyse is hoofdzakelijk gebaseerd op desk research, waarbij bestaande cijfers, analyses en rapportages zijn gebruikt. Deze desk research is aangevuld met secundaire analyses op bestaande bestanden, zoals het personeels- en mobiliteitsonderzoek van BZK (POMO 2012), de salarisbestanden en studentenbestanden van de Vereniging Hogescholen. Een overzicht van de meest gebruikte bronnen wordt gegeven in tabel 1.1. Aanvullend worden diverse overige bronnen gebruikt, die in de teksten benoemd zullen worden.

EXPERTMEETING

De eerste resultaten van de arbeidsmarktanalyse zijn gepresenteerd in een expertmeeting om meer kwalitatief inzicht te krijgen in de arbeidsmarktknelpunten en oplossingsrichtingen. Deze expertmeeting vond plaats in Utrecht op 9 april 2014. Hierbij waren vertegenwoordigers van enkele hogescholen (voornamelijk HR-medewerkers), vakbonden en de Vereniging Hogescholen aanwezig. De resultaten van deze expertmeeting zijn gebruikt om de focus van de monitor bij te stellen en om knelpunten in kaart te brengen.

1.3 LEESWIJZER

Om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de hbo-sector in perspectief te kunnen plaatsen, kijken we in hoofdstuk 2 en 3 naar de achtergronden in het hbo. We beginnen in hoofdstuk 2 met de beleidscontext en de ontwikkelingen voor de hbo-sector. De ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de studentenpopulatie bepalen voor een belangrijk deel de arbeidsmarkt in het hbo. In hoofdstuk 3 gaan we in op de ontwikkelingen in de studentenpopulatie.

Vanaf hoofdstuk 4 kijken we naar het hbo-personeel. We kijken naar omvang en samenstelling, naar persoons- en werkkenmerken en de ontwikkeling van vacatures. De mobiliteit van personeel komt in hoofdstuk 5 aan bod. Wat zijn de ontwikkelingen in de in- en uitstroom, wat zijn redenen voor indiensttreding of vertrek en welk deel van het personeel overweegt een andere baan te zoeken? Dit hangt natuurlijk samen met de medewerkertevredenheid. In hoofdstuk 6 gaan we dieper in op de tevredenheid over het werk, de beloning en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het gebruik van de sociale zekerheidsregelingen komt in hoofdstuk 7 aan bod. We kijken naar ontwikkelingen in verzuim, WAO/WIA en WW gebruik en de inzet van Wajongeren in de hbo-sector. Tot slot signaleren we de knelpunten met betrekking tot de arbeidsmarkt waar de sector de afgelopen jaren mee te maken heeft.

TABEL 1.1 Gebruikte bronnen

Bron	Periode	Omschrijving
CBS	2008 - 2012	Statline of maatwerktabellen.
Kennisbank APS	2008 - 2012	Gegevens verzameld door Ministerie van BZK (2013).
POMO	2006 - 2012	Personeels- en mobiliteitsonderzoek (2012) onder overheidssectoren. Dit is een tweejaarlijks onderzoek in opdracht van het Ministerie van BZK, vooral vragen aan medewerkers die zijn ingestroomd of uitgestroomd naar of vanuit een overheidssector.
Onderzoeken Zestor	2012, 2013	Duurzame inzetbaarheid, Omvang WW en bovenwettelijke WW en Flexibele arbeid in het hbo.
Salarisadministraties	2008 - 2012	Gegevensbestand Vereniging Hogescholen, 2013 (excel-draaitabel met personeelsgegevens van vrijwel alle hogescholen).
Onderwijs Werkt!	2013	Survey onder onderwijzend personeel en directie / management (Regioplan, 2013).
HBO-Monitor	2012	Survey onder recent afgestudeerde hbo-ers door het ROA. Hiermee krijgen we inzicht in de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerd personeel dat op het moment van bevraging in het hbo werkzaam is. We presenteren de ongewogen surveyresultaten, waardoor we geen representatieve uitspraken kunnen doen. De resultaten zullen echter wel een goede indicatie bieden van de positie en opvattingen van nieuw hbo-personeel.
WO-Monitor	2013	Survey onder recent afgestudeerde wo-ers door IVA onderwijs. Hiervoor geldt hetzelfde als de HBO-Monitor; middels de WO-Monitor krijgen we inzicht in recent afgestudeerd personeel dat op het moment van bevraging in het hbo werkzaam is. De gepresenteerde surveyresultaten zijn ongewogen.

2 DE CONTEXT VAN HET HBO

2.1 BELEIDSONTWIKKELINGEN

De sector hoger beroepsonderwijs - bestaande uit 37 hogescholen - is een sector in beweging. Het afgelopen decennium is het aantal studenten in het hoger onderwijs fors gegroeid. Gezien de referentieramingen wordt de top van deze groei in 2023 verwacht. Deze groei riep in 2009 de vraag op of het Nederlandse stelsel voor hoger onderwijs in de huidige vorm een dergelijke groei wel aan kan en leidde tot het door het ministerie van OCW in het leven roepen van de Commissie Veerman. Het advies van de commissie luidde kortweg: *“geef een krachtige impuls aan de kwaliteit en diversiteit van het Nederlandse hoger onderwijs”*.¹

KWALITEIT IN VERSCHIEDENHEID

De aanbevelingen van de commissie zijn door het ministerie nader uitgewerkt in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap: Kwaliteit in verscheidenheid (2011), die moet leiden tot koerswijzigingen in het hoger onderwijs. Doel van de Strategische Agenda is een hogere kwaliteit van het hoger onderwijs en een ambitieuzere studiecultuur. De Strategische Agenda zet hierbij in op vijf hoofddoelstellingen, te weten: onderwijsintensivering (de lat omhoog voor studenten); verbetering van studierendement en vermindering van uitval (nominaal studeren moet de standaard worden); profilering en versterking van arbeidsmarktrelevantie en meer differentiatie (specialisatie van hogescholen, nadruk op sterktes, betere focus op studentendoelgroepen); zwaartepuntvorming in het onderzoek (meer samenwerking) en sterkere impact van onderzoek op economie en samenleving (meer innovatie, sterkere publiek-private samenwerking). De Strategische Agenda is nader uitgewerkt in de *Wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs* die in juli 2013 in werking is getreden. Deze wet regelt onder meer:

- meer selectie bij aankomende studenten;
- meer differentiatie tussen opleidingen;
- de invoering van de promotiestudent in het hoger onderwijs;
- de afschaffing van het onderscheid in titulatuur tussen het hoger beroepsonderwijs (hbo) en het wetenschappelijk onderwijs.²

HOOFDLIJNENAKKOORD EN PRESTATIEAFSPRAKEN: MASTERAMBITIE

Een andere uitkomst van de Commissie Veerman en de daarop volgende Strategische Agenda is het zogenoemde Hoofdlijnenakkoord tussen het ministerie van OCW en de Vereniging Hogescholen (destijds nog HBO-raad geheten). In dit hoofdlijnenakkoord is vastgelegd hoe de Strategische Agenda uitgewerkt moet worden om het toekomstbestendig hoger onderwijsstelsel te bereiken *“waarin studenten worden uitgedaagd, docenten met enthousiasme onderwijs van hoge kwaliteit geven en onderzoekers*

¹ Veerman et al (2010). *Differentiëren in drievoud*. Advies van de Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel.

² Bron: www.eerstekamer.nl

bijdragen aan onderzoek gericht op de beroepspraktijk”.³ Een belangrijke maatregel is het verhogen van de kwaliteit van docenten. Dit wordt onder meer uitgedrukt in het streven dat in 2016 vier op de vijf hbo-docenten een masteropleiding heeft of gepromoveerd is. Bovendien nemen hogescholen het initiatief om - naar analogie van de Basiskwalificatie Onderwijs van de universiteiten - een Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheden in te voeren. De vraag naar en aanbod van specifiek gekwalificeerd personeel zal hierdoor worden beïnvloed.

In hoofdstuk 1 (arbeidsmobiliteit) en hoofdstuk 6 (medewerkertevredenheid) laten we zien dat het nog niet eenvoudig is om de tot master opgeleide of de gepromoveerde personeelsleden te behouden. Ze zijn kritischer over de organisatie dan overig personeel en willen doorgroeien in functie. Om in 2016 aan het streven te voldoen dat 80 procent van de docenten uit promovendi en masters bestaat, dienen hogescholen deze docenten niet alleen te werven, maar ook te behouden.

Per hogeschool zijn specifieke afspraken uit het hoofdlijnenakkoord nader uitgewerkt en in prestatieafspraken tussen hogescholen en overheid vastgelegd. Deze prestatieafspraken worden beoordeeld door de Reviewcommissie Hoger Onderwijs (RCHO) en over iedere individuele instelling brengt de commissie advies uit aan het ministerie van OCW en EL&I. Tevens rapporteert de RCHO in de ‘Stelselrapportage 2013’ (2014) over verwachte ontwikkelingen op stelselniveau. Uit het rapport volgt dat het hoger onderwijs er in 2015 goed voor zal staan. Behaalde resultaten zullen dan onder andere zijn: gestegen rendement van bachelorstudenten, geïntensiveerd onderwijs, toegenomen studenttevredenheid en een verbeterd kwalificatieniveau van docenten. Algeheel komt de commissie tot de conclusie dat - de voorgenomen ambities en initiatieven overziend - de effecten van de prestatieafspraken de kwaliteit van het onderwijs ten goede komen.

LEENSTELSEL

Momenteel zijn er diverse ontwikkelingen die de instroom en het rendement van studenten in het hbo beïnvloeden, en daarmee effect kunnen hebben op toekomstig personeelsbeleid. Een mogelijke maatregel die volop (media-)aandacht heeft gekregen, betreft de invoering van een sociaal leenstelsel. Deze maatregel betekent dat de basisbeurs (die bij studiesucces een schenking wordt) zal verdwijnen. In de nieuwe situatie kan de student een lening bij de overheid aangaan om de studie te kunnen financieren. In de notitie ‘Deelname-effecten van de invoering van het sociaal leenstelsel in de bachelor- en masterfase’ van het CPB (2013) wordt geschat dat door deze nieuwe financieringswijze mogelijk 1,5 procent afziet van een hbo-opleiding. De Vereniging Hogescholen betwist deze cijfers en stelt dat het aantal jongeren dat door deze financieringswijze afziet van een studie drie keer zo hoog kan liggen dan de schatting van het CPB⁴.

Hoewel het aantal instromende en deelnemende studenten mogelijk gaat dalen, zou de invoering van het sociaal leenstelsel wel een positieve impuls kunnen geven aan studierendementen. Immers kan verwacht worden dat studenten een betere, meer weloverwogen keuze maken als de financiële gevolgen van een foute studiekeuze groter worden. Overigens zijn met de invoering van de *Wet Kwaliteit in verscheidenheid* reeds maatregelen bepaald die een goede, weloverwogen studiekeuze moeten stimuleren, zoals vervroeging van de aanmelddatum (waardoor eerder een keuze gemaakt moet worden) en het recht op een studiekeuzecheck bij opleidingen⁵.

³ Hoofdlijnenakkoord OCW-HBO-raad, 12 december 2011

⁴ Dossier leenstelsel op website Vereniging Hogescholen:
<http://www.vereniginghogescholen.nl/home/22/1105>

⁵ Zoals benoemd in de brief van de minister van OCW aangaande studiefinanciering, d.d. 04-12-2013

FLEXIBILISERING HOGER ONDERWIJS

Een andere ontwikkeling die invloed zou kunnen uitoefenen op studenteninstroom, betreft de flexibilisering van het onderwijs door middel van deeltijdopleidingen. Deelname aan het hoger onderwijs heeft een 'stevige impuls' nodig, zo stelt de Commissie Rinnooy Kan in het *Adviesrapport flexibilisering hoger onderwijs* (2014). Door kennisintensivering van werk groeit de vraag naar hoger opgeleiden, waarbij een beter opgeleid personeelsbestand de concurrentiepositie van Nederland verbetert. Tegelijkertijd is er juist een dalende instroom van volwassenen in het hoger onderwijs waarneembaar en blijft het aandeel hoger opgeleiden internationaal gezien achter. Het deeltijdonderwijs, een onderwijsvorm die volwassenen in staat zou moeten stellen om een hogere opleiding te behalen, dient daarom een stimulans te krijgen. Om dit te bewerkstelligen stelt de Commissie Rinnooy Kan verschillende pilots en maatregelen voor:

- aanpassingen gericht op financiering (experimenten met vraagfinanciering, collegegeldkrediet beschikbaar stellen voor deeltijdstudenten);
- het wegnemen van belemmeringen in wet en regelgeving (verruiming mogelijkheid werkend leren buiten de vestigingsplaats van de opleiding; helderheid over de ruimte voor versterking van de flexibiliteit en vraaggerichtheid van het onderwijs)
- versterking van online aanbod van onderwijs;
- et cetera.

Deze (proef)maatregelen zouden bij kunnen dragen aan meer flexibiliteit in het deeltijd hoger onderwijs en aan toenemende deelname van volwassenen. Op deze manier zou Nederland een inhaalslag kunnen maken en tegemoet kunnen komen aan de toekomstige groeiende vraag naar hoogopgeleid personeel.

2.2 ARBEIDSMARKT VOOR HOGER OPGELEIDEN

Als we het hebben over de arbeidsmarkt voor hogescholen, dan hebben we het voor het overgrote deel van de functies ook over een arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. De ontwikkelingen op deze arbeidsmarkt zullen dan ook direct invloed hebben op de vraag naar en aanbod van personeel in het hbo. Niet alleen concurreert het hbo met het bedrijfsleven en andere publieke sectoren om deze hoger opgeleiden, ze leiden deze hoger opgeleiden ook op. De ontwikkelingen kunnen dus ook effect hebben op de inrichting van het onderwijs en daarmee de vraag naar personeel.

2.2.1 DE ONTWIKKELING VAN DE HBO-SECTOR VERGELEKEN MET ANDERE SECTOREN

Hoe verhoudt de hbo-sector zich in de afgelopen jaren ten opzichte van de andere sectoren? In tabel 2.1 staat voor 2011 en 2012 het totale arbeidsvolume (vte) op de Nederlandse arbeidsmarkt. Als we naar deze tabel kijken, dan blijkt dat de onderwijssector eind 2012 zes procent van het gehele arbeidsvolume uitmaakt. Gemiddeld nam het arbeidsvolume met één procent af, terwijl deze daling in het gehele onderwijs twee procent betrof. Het onderwijs is daarmee sterker gekrompen dan gemiddeld. De hbo-sector is met 32.323 fte goed voor negen procent van het arbeidsvolume in de onderwijssector en een half procent van de totale economie.

TABEL 2.1 Arbeidsvolume, in voltijdseenheden (x 1.000),
naar SBI2008-sector (2011-2012)⁶

Bron: CBS Statline, 2014, bewerking ITS

	2011	2012	Vershil 2012 t.o.v. 2011
A Landbouw, bosbouw en visserij	71	71	0%
B Delfstoffenwinning	8	8	0%
C Industrie	685	676	-1%
D Energievoorziening	22	25	14%
E Waterbedrijven en afvalbeheer	35	35	0%
F Bouwnijverheid	336	323	-4%
G Handel	894	890	0%
H Vervoer en opslag	302	297	-2%
I Horeca	174	176	1%
J Informatie en communicatie	203	205	1%
K Financiële dienstverlening	233	231	-1%
L Verhuur en handel van onroerend goed	59	57	-3%
M Specialistische zakelijke diensten	417	411	-1%
N Verhuur en overige zakelijke diensten	546	540	-1%
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	468	455	-3%
P Onderwijs	385	379	-2%
Q Gezondheids- en welzijnszorg	904	913	1%
R Cultuur, sport en recreatie	78	76	-3%
S Overige dienstverlening	104	100	-4%
Totaal A-S	5924	5868	-1%

2.2.2 ONTWIKKELING IN GEVRAAGDE KWALITEITEN VAN HOGER OPGELEIDEN

In *Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden: gevolgen voor het HBO (ROA, 2013)* wordt geschetst hoe de aansluiting van het hbo op de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. Deze trends zijn eveneens belangrijk voor de eisen aan het onderwijzend personeel. Het onderwijs zou in de ontwikkeling eigenlijk vier jaar vooruit moeten zijn, omdat de studenten globaal gesproken na vier jaar de arbeidsmarkt betreden. Het ROA onderscheidt een aantal trends die voor hbo-ers op de arbeidsmarkt van belang zijn. Hieronder hebben we de trends opgenomen die direct van invloed lijken op de arbeidsmarkt van hbo-personeel.

⁶ Voor deze tabel is het arbeidsvolume geformuleerd als de hoeveel arbeidsjaren in voltijdequivalenten (vte). Deeltijdbanen dragen hieraan bij naar rato van de werkelijke arbeidsduur.

- **KENNISSAMENLEVING**

Wat betreft ontwikkelingen in de kennissamenleving, blijkt dat afgestudeerden aangeven ruim na het afstuderen tijd nodig te hebben om expertise op te bouwen. Zij hebben niet alleen tijd nodig om vakkennis te vergroten, maar ook om als expert te kunnen denken. Deze initiële tekorten leiden onder meer tot lagere beloningen, aldus ROA.

Omdat de arbeidsmarkt van hbo-personeel vraagt om personeel met ervaring in het bedrijfsleven en personeel dat tevens boven de stof moet staan, houdt dit in dat hbo met name onder ouder meer ervaren personeel zal werven.

- **ICT-REVOLUTIE**

Het effect van de ICT-revolutie is het best merkbaar op competenties op het gebied van kennismanagement en natuurlijk ICT-competenties op zich. Het vereiste niveau is sinds 2005 gestegen en heeft geresulteerd in een groeiend tekort aan competenties. Wel zijn de absolute tekorten relatief klein. Studenten, en daarmee ook docenten, zullen flexibel dienen te zijn om nieuwe ICT-vaardigheden aan te leren.

Overigens brengt de opkomst van ICT ook veranderingen met zich mee voor de inrichting van het onderwijs, zeker nu de minister ook online colleges in het hoger onderwijs toestaat en de inzet van open en online hoger onderwijs (denk aan de MOOC's) stimuleert.⁷

- **GLOBALISERING**

Globaliseringseffecten zijn beperkt zichtbaar in het hbo. Hbo'ers brengen weliswaar steeds vaker een deel van de studie door in het buitenland, maar afgestudeerden lijken niet vaker in het buitenland te gaan werken. Ook de instroom van buitenlandse studenten groeit langzaam. Dit brengt met zich mee dat het vanuit deze invalshoek wellicht niet direct noodzakelijk is dat al het hbo-personeel in kan spelen op internationaliseringsvraagstukken. In eerste instantie lijken deze vraagstukken het meest van belang voor hogescholen met opleidingen op het terrein van de horeca, toerisme en de kunsten, bijvoorbeeld de Haagse Hotelschool of de NHTV in Breda.

Tot slot onderscheidt ROA nog drie trends die wel invloed kunnen hebben op het hbo-personeel, maar waar geen directe relatie lijkt te liggen. Volledigheidshalve behandelen we deze trends hier ook:

- **ECONOMISCHE STRUCTUUR**

In de economische structuur is een ontwikkeling zichtbaar naar meer hbo-afgestudeerden die als zelfstandige aan de slag gaan. Tegelijkertijd blijkt dat minder dan een kwart van de hbo'ers hun opleiding een goede voorbereiding vonden wat betreft ondernemersvaardigheden.

- **HIGH-PERFORMANCE**

High-performance organisaties vereisen met name competenties op het gebied van mobilisatie van menselijke hulpbronnen. Zelfstandigheid en het vermogen tot samenwerking zijn essentieel. Mogelijk houden deze vereisten verband met het dalend aandeel hbo'ers dat leiding geeft.

⁷ Brief Minister van OCW aan de Tweede Kamer, dd. 8 januari 2014, Open en online hoger onderwijs (ref. 581269).

- TOENEMENDE ONZEKERHEID

Tot slot vergen onzekere tijden een grotere flexibiliteit. Met name het vermogen om nieuwe dingen te leren en flexibel te kunnen reageren lijken van groot belang. Hbo'ers in tijdelijk dienstverband voelen zich doorgaans minder werkzeker dan vast personeel. Ook concurrentie, marktinstabiliteit en ontslaggolven leiden tot een lager vertrouwen.

2.3 SAMENVATTING

Het aantal studenten in het hoger onderwijs is het afgelopen decennium fors gegroeid, de top van deze groei wordt in 2023 verwacht. In de context van deze groei doen zich een aantal beleidsreacties voor.

Door de *Wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs* die in juli 2013 in werking is getreden, wordt gewerkt aan meer selectie bij aankomende studenten, meer differentiatie tussen opleidingen, de invoering van de promotiestudent in het hoger onderwijs en het gelijk trekken van de titulatuur tussen het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.

Daarnaast is in het Hoofdlijnenakkoord afgesproken om de kwaliteit van docenten te stimuleren. Er is afgesproken dat in 2016 vier op de vijf hbo-docenten master- of PhD-opgeleid is. Ook nemen hogescholen het initiatief om een Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheden in te voeren. De vraag naar en aanbod van specifiek gekwalificeerd personeel zal hierdoor worden beïnvloed. Hogescholen dienen niet alleen gekwalificeerd personeel te werven, maar ook te begeleiden om te behouden.

Invoering van een leenstelsel kan de instroom van studenten en daarmee de vraag naar docenten beïnvloeden. Het CPB schat dat door dit leenstelsel de instroom van hbo-studenten met 1,5 procent daalt, maar de Vereniging Hogescholen verwacht dat deze daling drie keer zo groot is. De invoering van het sociaal leenstelsel kan wel een positieve impuls aan studierendementen geven.

De voorgestelde (proef)maatregelen van de Commissie Rinnooy Kan om het hoger onderwijs meer te flexibiliseren zou de instroom van deeltijdstudenten kunnen bevorderen.

3 ONTWIKKELINGEN VAN DE STUDENTENPOPULATIE

De arbeidsmarkt in het hbo wordt voor een belangrijk deel bepaald door ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van de studentenpopulatie. Zo is de financiering van het bekostigd hoger onderwijs hoofdzakelijk gebaseerd op het aantal inschrijvingen en gediplomeerden. Ontwikkelingen in de studentenpopulatie hebben een direct effect op de (toekomstige) personeelsvraag, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Om deze redenen wordt in dit hoofdstuk een uitgebreid overzicht gegeven van de studentenpopulatie en toekomstverwachtingen in het bekostigd onderwijs.

3.1 OMVANG VAN DE STUDENTENPOPULATIE

TOENAME AANTAL STUDENTEN

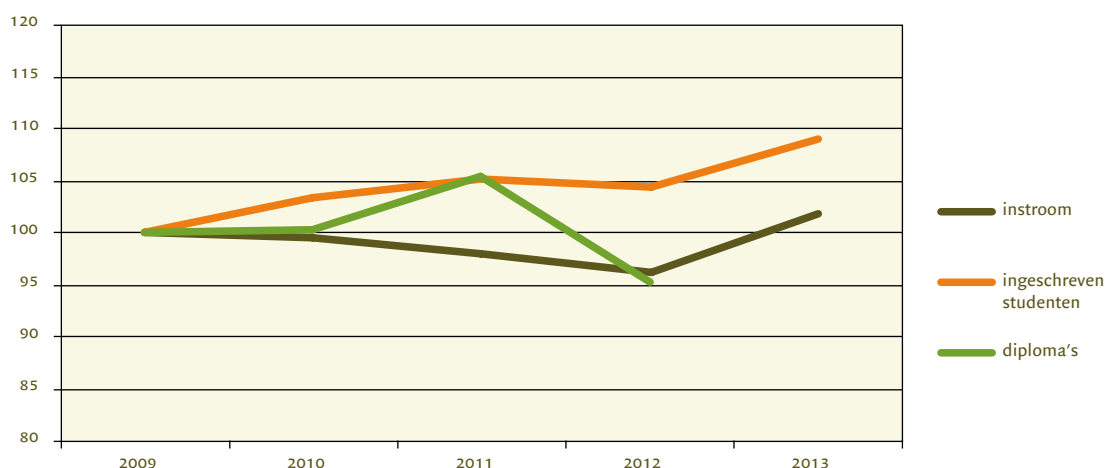
De instroom van studenten in het hbo daalde tussen 2009 en 2012 met bijna 4%, maar nam tussen 2012 en 2013 weer toe met 5,8% tot 106.525 (figuur 3.1). Dit is opvallend gezien de ontwikkeling in het aantal ingeschreven studenten in deze periode. Het aantal behaalde diploma's was in 2013 met 9% toegenomen ten opzichte van 2009 (van 403.410 naar 440.235).

De sterkere toename van ingeschrevenen ten opzichte van verandering in instroom, kan betekenen dat steeds minder studenten uitvallen uit het hbo tijdens de studie, óf dat studenten (bijvoorbeeld door de economische crisis gedreven) langer over hun studie gaan doen. De daling van het aantal diploma's tussen 2011 en 2012 zou hierop kunnen wijzen. De cijfers over uitval na 1 en 3 jaar, alsmede de rendementscijfers na 5 en 8 jaar, ondersteunen deze constatering vooralsnog niet. Wel blijkt uit cijfers van de Vereniging Hogescholen dat het aantal studiewisselaars de afgelopen jaren is gestegen van 16,8% naar 22,7%.¹

¹ Persbericht Vereniging Hogescholen, dd. 7 april 2014.

FIGUUR 3.1 Instroom, ingeschreven studenten en aantal diploma's, indexcijfers (2009-2013) (2009=100)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



3.2 SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE

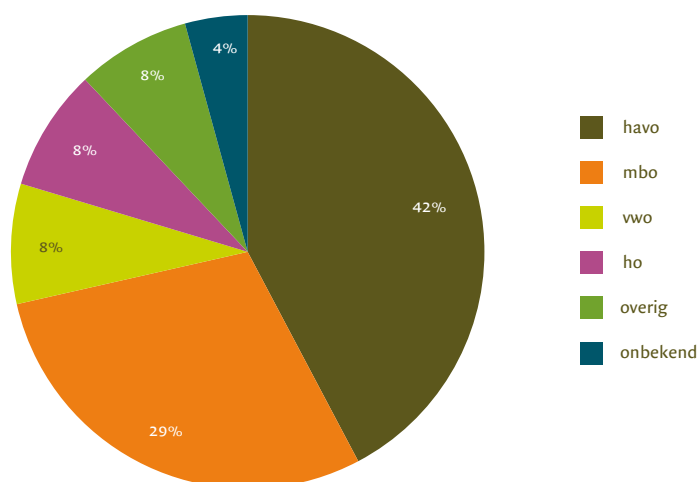
3.2.1 STUDENTENPOPULATIE NAAR OPLEIDINGSKENMERKEN

VOOROPLEIDING VOORNAMELIJK HAVO EN MBO

We zien dat instromende studenten in het hbo in 2013 voornamelijk afkomstig zijn van de havo (42%) en het mbo (29%). Tezamen vormen zij 71% van de instroom. Instroom vanuit de andere opleidingsniveaus zoals vwo en hoger onderwijs is erg gelijkmatig verdeeld (figuur 3.2). De opleidingsachtergrond van hbo-instromers blijkt de afgelopen jaren niet drastisch veranderd. Tussen 2009 en 2013 nam het aandeel havisten licht toe (van 40 naar 42 procent).

FIGUUR 3.2 Aandeel vooropleidingen in nieuwe instroom (2013)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



NAUWELIJKS WIJZIGINGEN IN GEKOZEN OPLEIDINGSSECTOREN

Uit de gegevens van Vereniging Hogescholen blijkt dat de sector Hoger Economisch Onderwijs (heo) in 2013 net als in voorgaande jaren de grootste groep ingeschrevenen vormt (40% van het totaal). De op één na grootste opleidingssector betreft het Hoger Technisch en Natuurwetenschappelijk Onderwijs (htno) met 17%. De kleinste sector in het hbo is al jarenlang het Hoger Agrarisch Onderwijs (hao), goed voor 2% van het totaal. Het aandeel ingeschreven studenten naar opleidingssector is in de periode 2009-2013 niet substantieel veranderd. De grootste verandering is zichtbaar in het Hoger Pedagogisch Onderwijs (hpo); het aandeel van deze sector ten opzichte van het totaal daalde tussen 2009 en 2013 van 16 naar 13 procent. Er zijn daarmee in de afgelopen periode weinig of geen wisselingen geweest in de populariteit van opleidingssectoren. Uiteraard zal binnen de sectoren sprake zijn van verschuivingen van de ene opleiding naar de andere en van de ene hogeschool naar de andere. Dit zal op zijn beurt de personeelsvraag beïnvloeden.

LICHTE TOENAME AANDEEL VOLTIDDERS

In 2013 volgde 86% van ingeschreven studenten een voltijdsopleiding, 12% deeltijd en 2% duaal². Ten opzichte van 2009 zien we dat het aandeel voltijd-ingeschrevenen is toegenomen van 81 tot 86%, waarbij het aandeel deeltijders is gedaald van 16% naar 12%.³

MINDER STUDENTEN VOOR MASTEROPLEIDINGEN

Het overgrote deel van de ingeschreven studentenpopulatie in het hbo volgt in 2013 een bacheloropleiding, te weten 97,4%. Het aantal masterstudenten is tussen 2009 en 2013 zowel absoluut als relatief (ten opzichte van bachelorstudenten) afgenomen. In 2009 stonden 13.175 masterstudenten ingeschreven (3,3% van het totaal), in 2013 betrof dit nog 11.614 studenten (2,6%).

STERKE TOENAME ASSOCIATE DEGREE STUDENTEN

In 2006 zijn de zogenaamde 'Associate degree'-programma's⁴ in pilotvorm begonnen (SEO, 2011). Met de Wet Kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs (2013) is het programma inmiddels definitief ingevoerd. Het aantal ingeschrevenen neemt sindsdien jaarlijks toe, en er worden ook steeds meer opleidingen aangeboden als associate degree programma. In 2009 volgden minder dan 2.900 studenten een dergelijk programma, in 2013 is dit aantal toegenomen tot meer dan 5.400 (figuur 3.3). Het programma wordt veruit het vaakst gevolgd door studenten in de sector Hoger Economisch Onderwijs (heo).

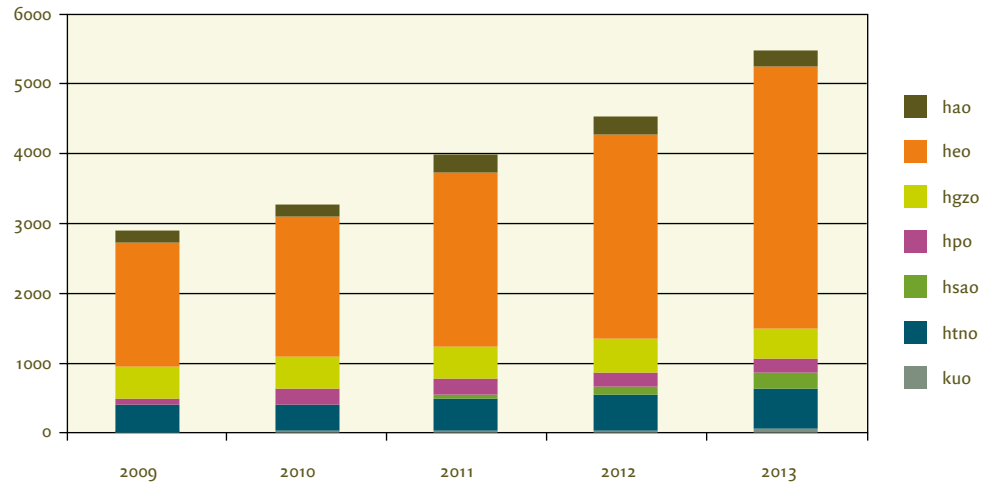
2 Bij een duale opleiding leert de student zowel op school als op een werkplek. Een duale opleiding wordt daardoor gezien als een voltijdsopleiding waarvoor studenten in aanmerking kunnen komen voor studiefinanciering. De opleiding wordt vaak door de werkgever betaald. Vrij naar: Duaal leren: hbo-opleiding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

3 Bron: Vereniging Hogescholen, 2013

4 "Een Ad-programma (Associate degree-programma) is een tweejarig onderdeel van een vierjarige bacheloropleiding, maar heeft een eigen graad: de Associate degree. (...) Ad-programma's vergroten de deelname aan het hoger onderwijs. Ze vullen het gat tussen een mbo- en een vierjarige bacheloropleiding." Uit: Monitor Associate degree 2006-2010, SEO (2011)

FIGUUR 3.3 Associate degree studenten naar onderwijssector, absolute aantallen (2009-2013)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



3.2.2 STUDENTENPOPULATIE NAAR GESLACHT EN LEEFTIJD

VROUWEN BEHALEN VAKER HBO-DIPLOMA

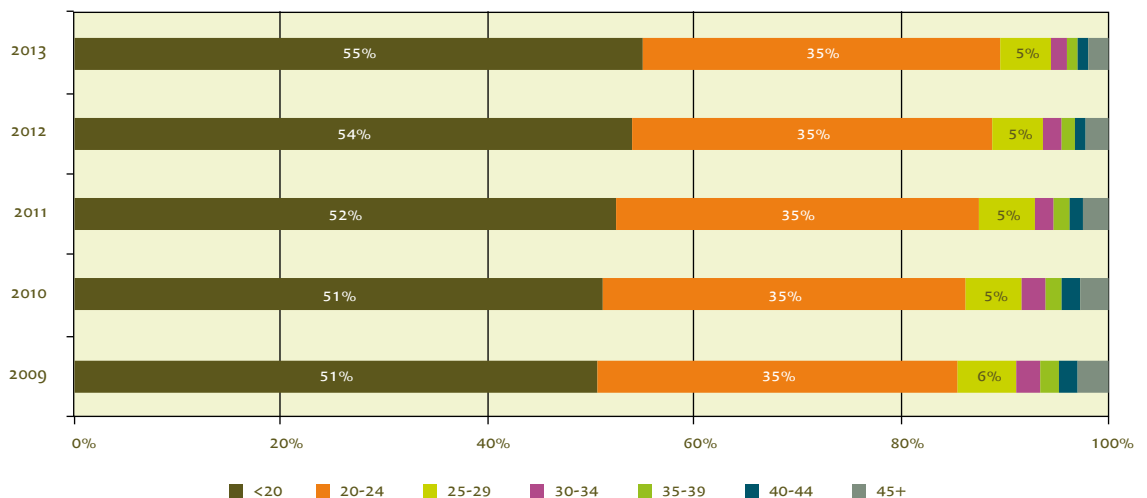
De verhouding ingeschreven hbo-studenten naar geslacht is al jarenlang relatief stabiel. Zowel in 2009 als in 2013 was 53,7% van de instromers vrouw. Wat betreft de verdeling in de behaalde diploma's naar geslacht, blijkt in 2012 59% vrouw. Vergeleken met de instroom- en inschrijvingenverhouding naar geslacht, behalen vrouwen dus vaker het hbo-diploma dan mannen.

MINDER INSTROOM VAN OUDERE STUDENTEN

Als we in figuur 3.4 kijken naar de ontwikkeling in instroom naar leeftijd, dan is het aandeel 'tienaers' tussen 2009 en 2013 toegenomen van 51 tot 55%. Aangezien de instroom van '20 t/m 24-jarigen' stabiel is gebleven, betekent dit dus dat er relatief minder 'ouderen' instromen. Iets dat ook de daling van het aandeel deeltijders verklaart.

FIGUUR 3.4 Instroom studenten in het hbo naar leeftijdscategorie (2009-2013)

Bron: Vereniging van Hogescholen, 2013, bewerking ITS

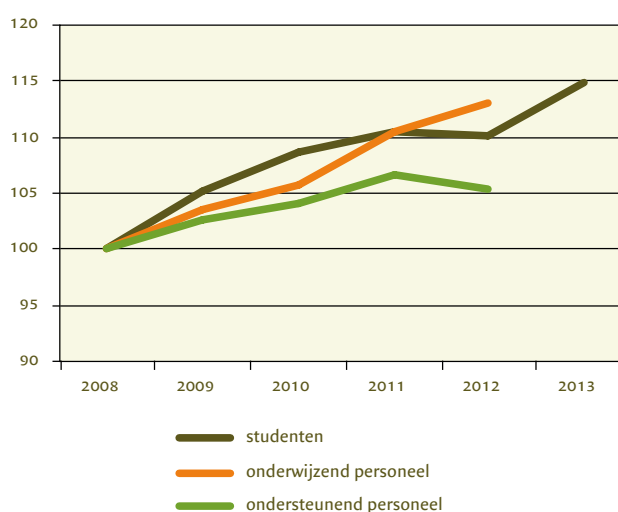


3.3 RATIO STUDENT-PERSONEEL

Het aantal ingeschreven studenten is de afgelopen vijf jaar toegenomen met bijna 15 procent (figuur 3.5). Aanvankelijk groeit het onderwijzend personeel in deze periode minder sterk dan de studentpopulatie, maar in 2011 is deze achterstand ingehaald. De daling van het studentenaantal in 2012 heeft anders dan verwacht geen effect gehad op het aantal banen voor onderwijzend personeel. Aangezien in 2013 de studentenpopulatie met 5 procent is gegroeid, is dit verklaarbaar. In 2012 werkte er gemiddeld één docent per 22,3 ingeschreven studenten en was er één hbo-personeelslid per 13,0 studenten.

FIGUUR 3.5 Ontwikkeling aantal ingeschreven studenten en aantal docenten en aantal ondersteunende hbo-werknemers in fte's (2008-2013)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



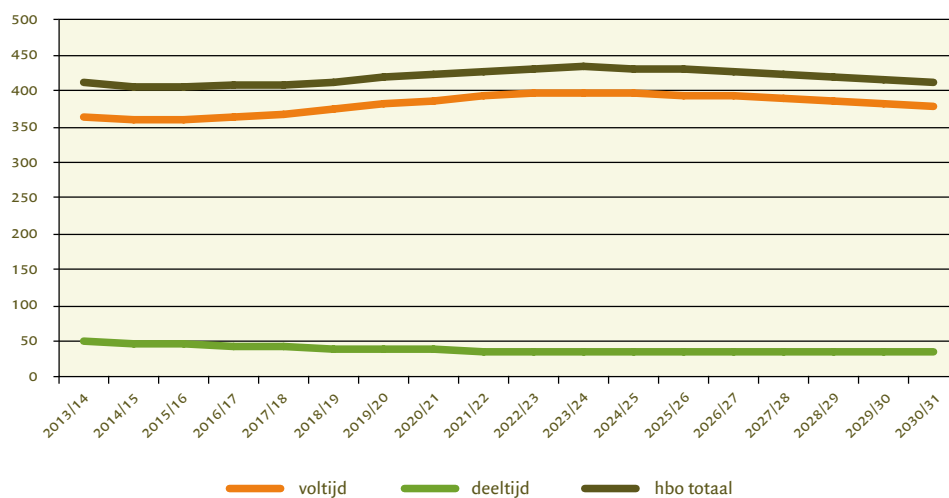
3.4 VERWACHTINGEN VOOR DE KOMENDE JAREN

In de referentieramingen van het Ministerie van OCW wordt een continue groei in het hbo geraamd tot en met 2020 (figuur 3.6). Verwacht wordt dat er in 2020 ruim 424.000 studenten ingeschreven staan. Dat is een stijging van drie procent ten opzichte van 2013. De piek van de groei wordt in 2023 verwacht.

De groei is volledig toe te schrijven aan instroom van voltijdstudenten. Voor deeltijdstudenten wordt een absolute daling verwacht. Dit past ook bij het beeld dat het aantal deeltijders de afgelopen jaren reeds dalende is.

FIGUUR 3.6 Raming studentenaantallen hbo (voltijd, deeltijd en totaal) tot en met 2030/31 (RR2012 OCW, begroting (exclusief hao)), in duizenden⁵

Bron: Ministerie van OCW (2013). Referentieraming 2013. Bewerking ITS



De groei in het aantal (bachelor)studenten, wordt in de periode 2013-2020 met name verwacht in de sectoren techniek en gezondheidszorg (respectievelijk 9 en 8% groei), zoals te zien in tabel 3.1. Bij de pabo's en de tweedegraads lerarenopleidingen wordt een daling van ruim 7 procent verwacht. De overige hbo-sectoren blijven redelijk stabiel. Gemiddeld wordt een toename van 3 procent begroot.

TABEL 3.1 Bachelorstudenten (voltijd en deeltijd) hbo per sector (in duizenden), prognose tot en met 2020/2021

Bron: Ministerie van OCW (2012). Referentieraming 2012. Bewerking ITS.

	2013/14	2020/2021	Verwachte groei 2013-2020
pabo	24	22	-8%
2e graads lerarenopleidingen	29	26	-7%
techniek	71	78	9%
gezondheidszorg	41	44	8%
economie	156	158	1%
gedrag & maatschappij	67	69	3%
taal & cultuur	15	15	1%
groen	9	10	3%
totaal	411	422	3%

⁵ Het hoger agrarisch onderwijs (hao) is niet meegenomen in de referentieraming voor de begroting van het Ministerie van OCW, omdat het hao wordt gefinancierd door het Ministerie van EL&I.

Inzicht in het aantal buitenlandse studenten in het hbo wordt verzorgd door het Nuffic (Mobiliteit in beeld, 2012). Tussen 2010-2011 en 2011-2012 steeg het aantal buitenlandse studenten in het hbo van 6,0 naar 6,8%, waarbij het belangrijkste herkomstland Duitsland was. Volgens Nuffic zorgt het Nederlandse kunstonderwijs ervoor dat het vakgebied Taal & Cultuur relatief gezien het meest internationaal is. Absoluut gezien zitten de meeste buitenlandse studenten in het vakgebied Economie.

3.5 SAMENVATTING

De instroom van studenten is gedaald tot en met 2012, en daarna weer gestegen tot het niveau van 2009. Het totaal aantal ingeschreven studenten is tussen 2009 en 2013 met bijna 5% toegenomen. Dit kan betekenen dat studenten, bijvoorbeeld door de crisis, langer over hun studie doen.

De groei van het aantal ingeschreven studenten gaat op macroniveau bijna gelijk op met een stijging van personeelsleden.

De vooropleiding van instromende hbo'ers betreft voornamelijk havo (42%) en mbo (29%). Er zijn de laatste jaren nauwelijks wijzigingen in gekozen opleidingssectoren, maar uiteraard zal er sprake zijn van verschuivingen tussen opleidingen en hogescholen.

Volgens de referentieramingen van het Ministerie van OCW wordt de komende jaren in eerste instantie een (beperkte) terugval in de studentenaantallen verwacht, maar vanaf 2018/2019 is de verwachte studentenpopulatie weer op het huidige niveau. In 2020/2021 zal het aantal studenten met gemiddeld drie procent zijn gestegen ten opzichte van het jaar 2013/2014. Wel zullen daarbij grote verschillen optreden tussen sectoren. De groei in het aantal (bachelor)studenten wordt in de periode 2013-2020 met name verwacht in de sectoren techniek (+9%) en gezondheidszorg (+8%). Hier tegenover staat dat de lerarenopleidingen (zowel pabo als de eerste- en tweedegraadsopleidingen) te maken krijgen met een daling van zeven tot acht procent. Gevolg hiervan is dat de personele vraag per sector verschilt.

4 ONTWIKKELINGEN VAN HET PERSONEELSBESTAND

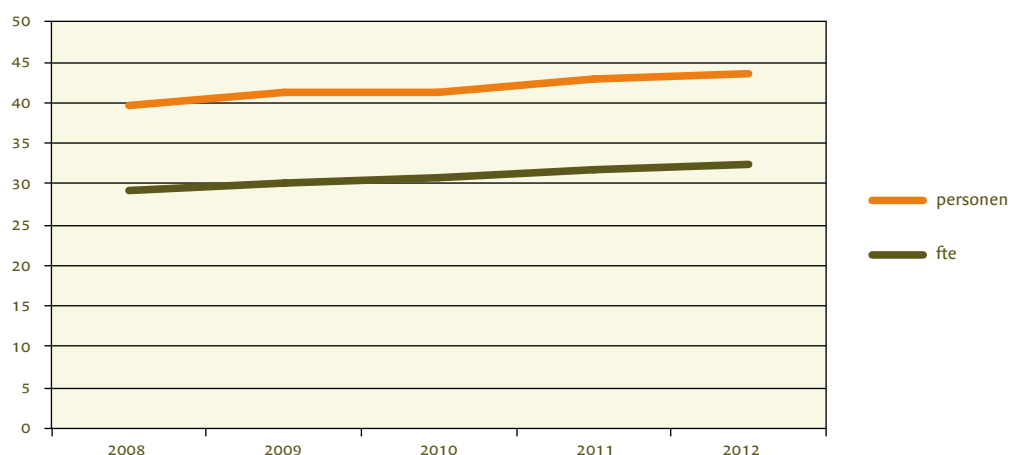
In dit hoofdstuk komt aan de orde wat de omvang en de samenstelling is van het personeelsbestand in het hbo en hoe deze zich ontwikkelen. Personeelsgegevens zijn uit verscheidene informatiebronnen afkomstig. Informatie die rechtstreeks afkomstig is uit de salarisadministraties van hogescholen (zoals beschikbaar gesteld door de Vereniging Hogescholen), heeft betrekking op het bekostigd hoger beroepsonderwijs.

4.1 ONTWIKKELING VAN DE OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

In 2012 werkten er 43.549 personen in het hbo, gezamenlijk vulden zij 32.323 fte in. Het personeelsbestand in het hbo is al jarenlang gestaag groeiende (figuur 4.1). Tussen 2008 en 2012 is een toename in het aantal werkzame personen waarneembaar van tien procent en een toename in fte's van elf procent. Zoals we in hoofdstuk 3.3 zagen, houdt de ontwikkeling in de omvang van het personeelsbestand daarmee gelijke tred met de trend in ingeschreven studenten. De studentenpopulatie nam immers tussen 2008 en 2011 ook met ongeveer 10% toe.

FIGUUR 4.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo, aantallen personen en fte in duizenden (2008-2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



4.2 SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

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

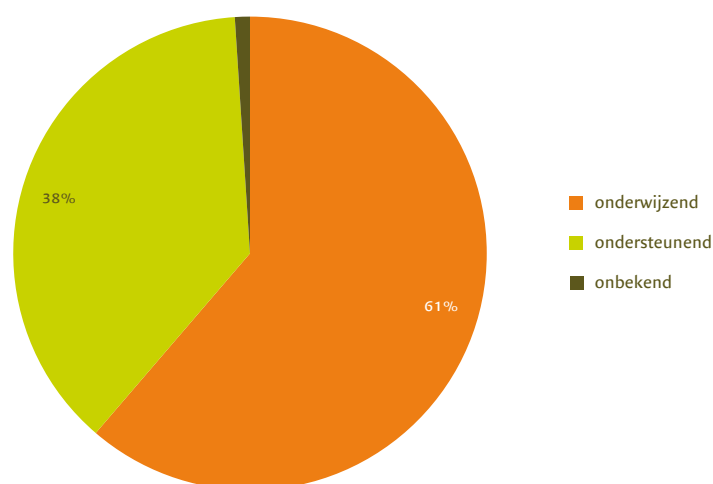
4.2.1 PERSONEELSBESTAND NAAR KENMERKEN WERK

FUNCTIE

Het personeelsbestand in het hbo is ruwweg in te delen in docerend en onderzoekspersoneel (DOP of OP) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP)¹. Ruim zes op de tien werknemers in het hbo is werkzaam in een onderwijzende functie (figuur 4.2)². Deze verhouding blijkt de afgelopen jaren weinig veranderd³.

FIGUUR 4.2 Personeelsbestand hbo (in personen) naar functiecategorie in % (2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



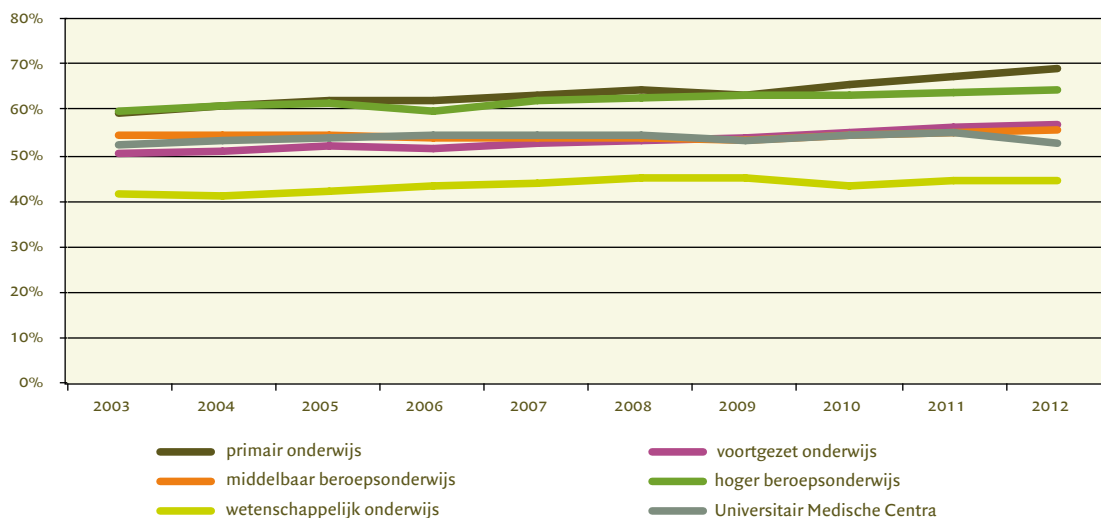
ARBEIDSDUUR

In het hbo wordt relatief veel in deeltijd gewerkt (figuur 4.3). Vergeleken met overige onderwijssectoren en umc's kent het hbo in 2012 het op één na grootste aandeel deeltijders. Het primair onderwijs kent relatief de meeste werkzame personen in deeltijd (69%), het hbo volgt met 64%. In het wetenschappelijk onderwijs wordt relatief het minst in deeltijd gewerkt (44%).

- 1 Indeling zoals toegepast in salarisadministratiegegevens, zoals beschikbaar gesteld door Vereniging Hogescholen.
- 2 Voor het gemak wordt vanaf hier niet meer over 'DOP' of 'docerend en onderzoekspersoneel' gerapporteerd, maar over 'onderwijzend personeel'. 'OBP' wordt benoemd als 'ondersteunend personeel'.
- 3 Verhouding van de afgelopen jaren is berekend op basis van 27 hogescholen. De Hogescholen die een missende personeelscategorie of een categorie onbekend hadden in de periode 2008-2012 zijn in de berekening voor de verhouding van de afgelopen jaren buiten beschouwing gelaten. (Vereniging Hogescholen, 2013)

FIGUUR 4.3 Werkzame personen in po, vo, mbo, hbo, wo en UMC's naar arbeidsduur, % deeltijders, peildatum 31 december (2003-2012)⁴

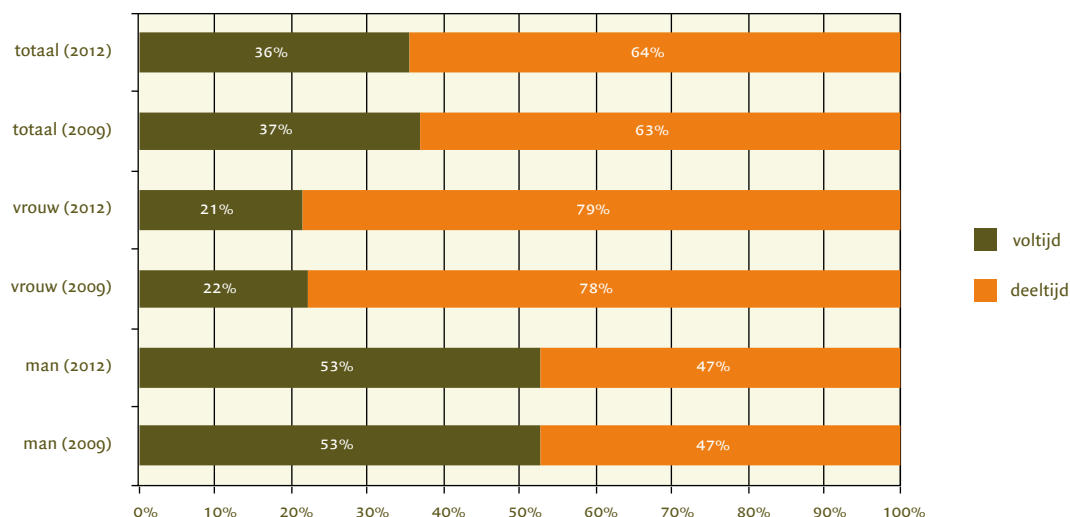
Bron: Kennisbank APS, Werknemers overheid en onderwijs, 2013, bewerking ITS



Er bestaat een verschil in de mate waarin men in deeltijd werkt naar geslacht. Zo werkt in het hbo bijna de helft (47%) van de mannen in deeltijd, ten opzichte van 79 procent van de vrouwen. Ten opzichte van 2009 is het percentage deeltijdwerkers (uitgedrukt in aantallen personen) nauwelijks gewijzigd (figuur 4.4).

FIGUUR 4.4 Werkzame personen in het hbo naar arbeidsduur en geslacht, in aantallen personen (2009 en 2012)

Bron: Kennisbank APS, Werknemers overheid en onderwijs, 2013, bewerking ITS



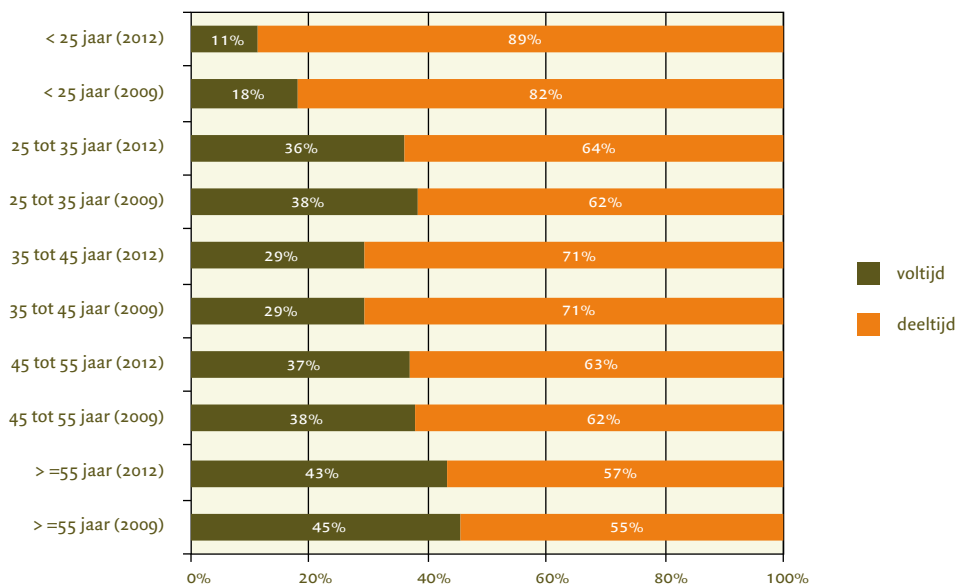
⁴ "Van deeltijd is sprake als niet de volledige gebruikelijke arbeidsduur gewerkt wordt. De gebruikelijke arbeidsduur is niet in alle sectoren gelijk. (...) De sectoren Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs en Hoger Beroepsonderwijs werken niet met het begrip volledige werkweek." Uit: Werknemers overheid en onderwijs, Kennisbank APS (2013).

Conform de cao-hbo kunnen werknemers met een voltijdsaanstelling kiezen voor een aanstellingsomvang van 36, 38 of 40 uur per week. In de praktijk is een aanstellingsomvang van minder dan 36 uur dus een deeltijdsaanstelling.

Naast sekseverschillen zijn er ook leeftijdsverschillen waarneembaar als het gaat om het percentage deeltijdwerkers (figuur 4.5).

FIGUUR 4.5 Werkzame personen in het hbo naar arbeidsduur en leeftijdsklasse, in aantallen personen (2009 en 2012)

Bron: Kennisbank APS, Werknemers overheid en onderwijs, 2013, bewerking ITS



Deeltijdwerk komt in 2012 het vaakst voor onder jongeren tot 25 jaar (82% deeltijd), en komt minder frequent voor onder 55-plussers (43%). Vergeleken met 2009 zien we over alle leeftijdsklassen een (geringe) toename in deeltijdwerkers.

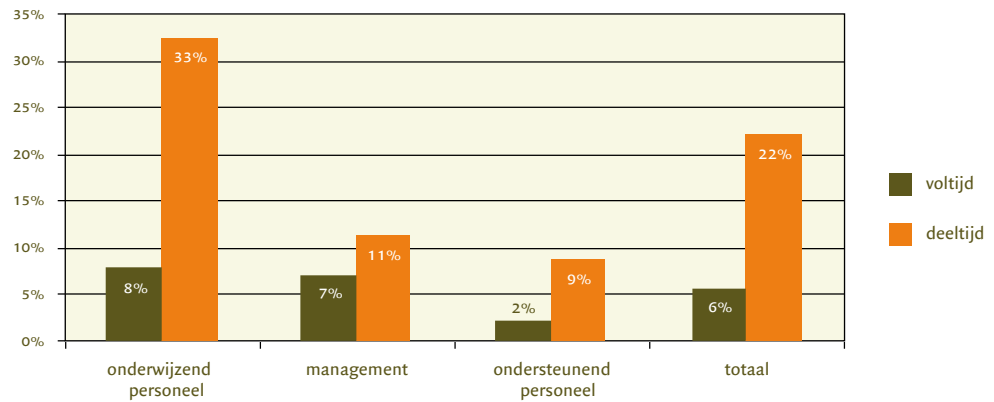
Het werken in deeltijd lijkt de sector wel aantrekkelijk te maken voor een specifieke groep werknemers. In het hbo is namelijk 92 procent van de medewerkers tevreden over de contracturen. Van de mannen is 90% tevreden en van de vrouwen 93%.

Dat in het hbo veel in deeltijd wordt gewerkt, zien we ook terug als we kijken naar het personeel met meerdere banen. Zo heeft bijna een derde van het onderwijzend personeel dat in deeltijd werkt meerdere banen (figuur 4.6). De helft van deze groep is naast de deeltijd baan als hbo-docent ook (zelfstandig) ondernemer. In totaal is elf procent van de hbo-docenten – ongeacht de aanstellingsomvang – (zelfstandig) ondernemer. Ongeveer 4% van de docenten werkt in de marktsector en 4% heeft een andere baan bij de overheid. De overige personen met een dubbele baan werken in een andere sector.

Deze groep deeltijd docenten met meerdere werkgevers bestaat bijna voor de helft uit personeel dat korter dan vijf jaar in dienst is bij het hbo. De verhouding tussen mannen en vrouwen binnen deze groep is nagenoeg gelijk en het betreft met name personeel ouder dan 35 jaar.

FIGUUR 4.6 Aandeel van het personeel in het hbo dat meerdere werkgevers heeft, naar functie en arbeidsduur in het hbo, 2012

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

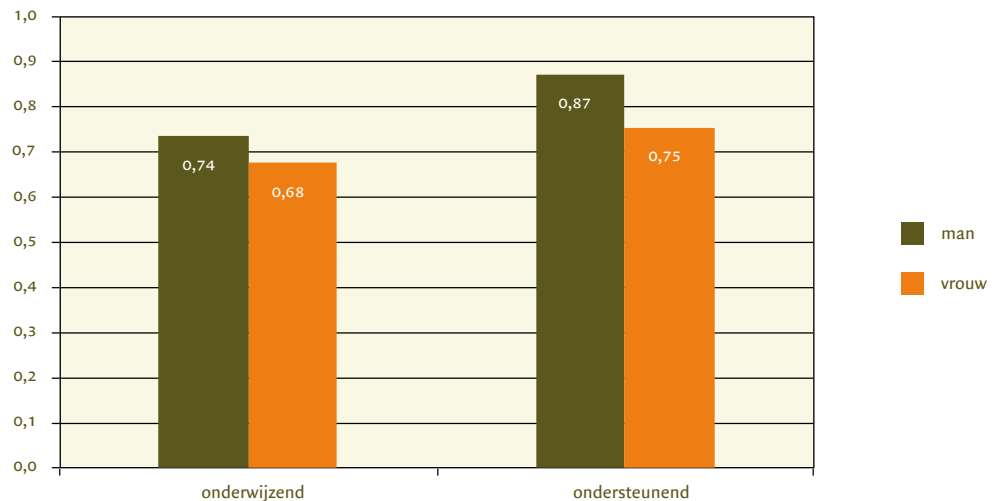


AANSTELLINGSOMVANG

In 2012 hebben mannen in ondersteunende functies gemiddeld de grootste aanstellingsomvang (0,87 fte), terwijl vrouwelijke docenten de gemiddeld kleinste aanstelling hebben (0,68) (figuur 4.7). In algemene zin ligt de aanstellingsomvang van ondersteunend personeel hoger dan van onderwijzend personeel. Tussen 2008 en 2012 is de gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht en functietype redelijk stabiel.

FIGUUR 4.7 Gemiddelde aanstellingsomvang hbo-personeel in fte (2012)

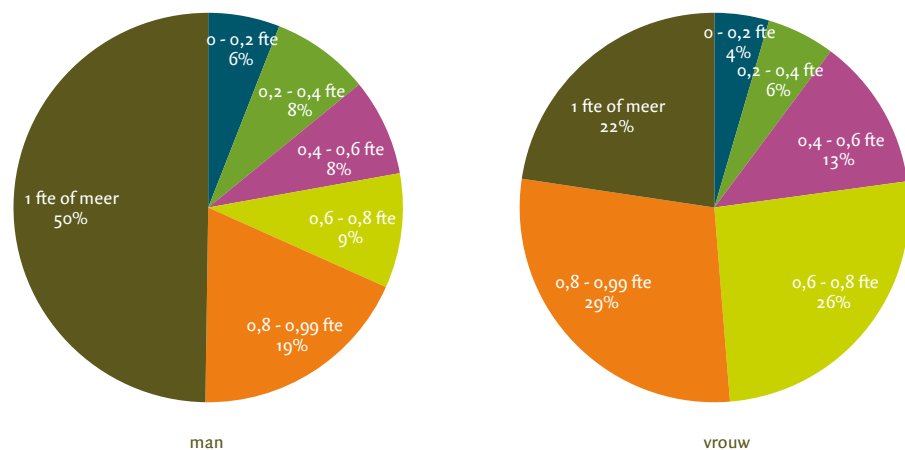
Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



Als we de gemiddelde aanstellingsomvang van alleen de deeltijders berekenen, dat wil zeggen alleen de mensen die een baan hebben van minder dan 0,8 fte, dan blijkt in 2012 de deeltijdfactor 0,46 fte⁵. Hierin is een verschil waarneembaar tussen mannen (gemiddeld 0,40 fte) en vrouwen (gemiddeld 0,50 fte). Vrouwen werken weliswaar vaker dan mannen in deeltijd, maar hebben dan dus een hogere deeltijdfactor. Dit komt ook naar voren in figuur 4.8; in de categorie met een aanstellingsomvang van 0,4 tot 0,8 fte zijn vrouwen oververtegenwoordigd (39% vrouw versus 17% man). Twee derde van de mannen (69%) heeft een baan van minimaal 0,8 fte, tegenover de helft (51%) van de vrouwen.

FIGUUR 4.8 Verdeling aanstellingsomvang hbo-personeel in categorieën, naar geslacht in personen (2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS, alleen personen met één baan in het hbo



4.2.2 PERSONEELSBESTAND NAAR PERSOONSKENMERKEN

LEEFTIJD

Het kabinet heeft de afgelopen jaren ingezet op langer doorwerken en trekt hiertoe de AOW-leeftijd in stappen op van 65 naar 67 jaar. Het effect hiervan is dat medewerkers, ook in het onderwijs, steeds later met pensioen gaan. Het ABP, het pensioenfonds voor medewerkers bij de overheid en in het onderwijs, meldt in haar jaarverslag over 2012 dat de gemiddelde uittredeleeftijd in de overheids- en onderwijssectoren gezamenlijk de afgelopen jaren is gestegen van nog geen 60 jaar in 2006 naar ruim 63 jaar in 2012. In het hbo is de gemiddelde uittredeleeftijd gestegen van 61,6 in 2006 naar 63,1 in 2010 (latere cijfers zijn helaas niet bekend).⁶

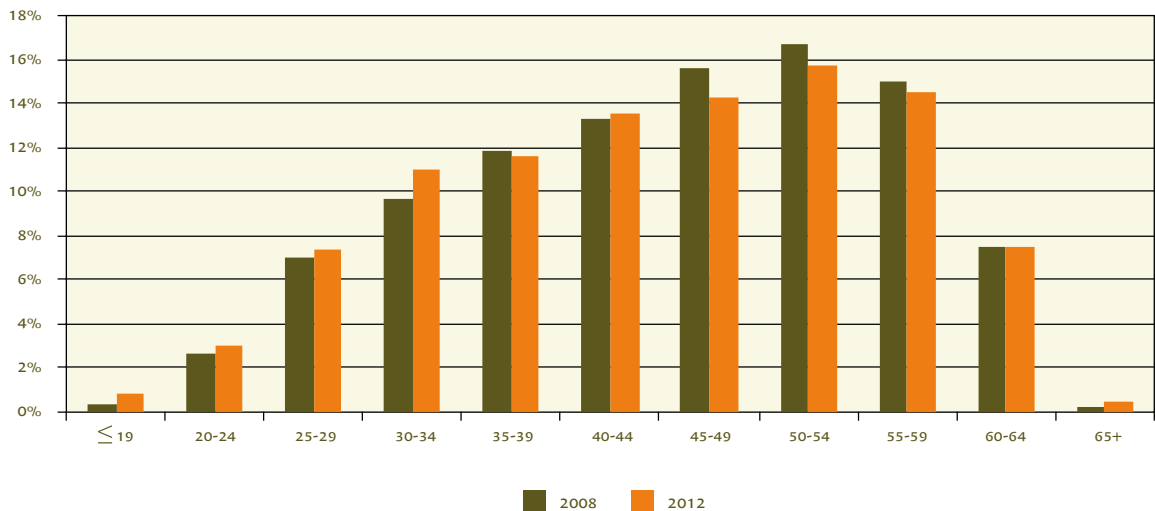
⁵ Deze berekening is gebaseerd op het personeelsbestand van werknemers van hogescholen zoals beschikbaar gesteld door de Vereniging Hogescholen, waarbij personen met meer dan één baan in het hbo buiten beschouwing zijn gelaten.

⁶ www.stamos.nl

Wel zien we dat de gemiddelde leeftijd de laatste jaren in het hbo weer iets aan het zakken is. Zowel in 2008 als in 2012 is ruim de helft van het personeel 45 jaar of ouder (figuur 4.9). Dit aandeel is afgenomen van 55 naar 53%. We zien dat de jongste leeftijdsklassen (beneden 30 jaar) ten opzichte van 2008 iets zijn gegroeid en dat in de oudste leeftijdsklassen (50 jaar en ouder) iets minder personeel werkzaam is.

FIGUUR 4.9 Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel in aantal personen, excl. leeftijd onbekend (2008, 2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS

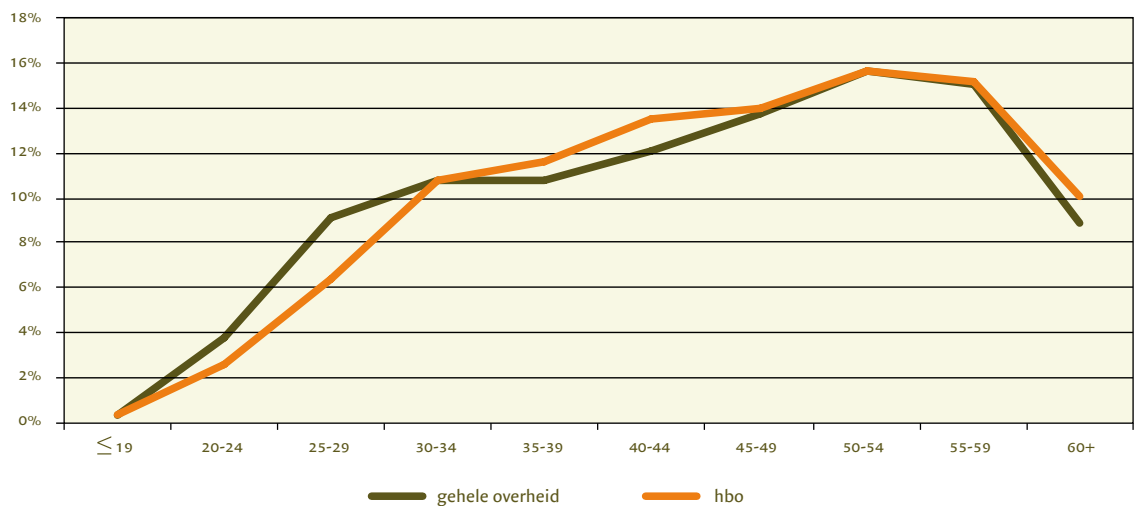


De voorzichtige trend naar meer verjonging in het hbo, waar voorgaande figuur indicaties voor geeft, komt nog niet tot uiting in de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd tussen 2008 en 2012. Weliswaar is het gemiddelde tussen 2008 en 2012 gedaald van 45,1 naar 44,5 jaar; het blijkt dat dit gemiddelde fluctueert over de jaren en het hoogst was in 2010 (45,4 jaar).

Wanneer we de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel vergelijken met de opbouw van het gehele overheids personeel (op basis van surveygegevens BZK), dan zien we in grote lijnen dezelfde opbouw (figuur 4.10). In het hbo werken relatief minder jongeren tot 30 jaar, iets meer 30 tot 45-jarigen en ook iets meer 60-plussers.

FIGUUR 4.10 Leeftijdsopbouw personeel in het hbo en gehele overheid (2012)

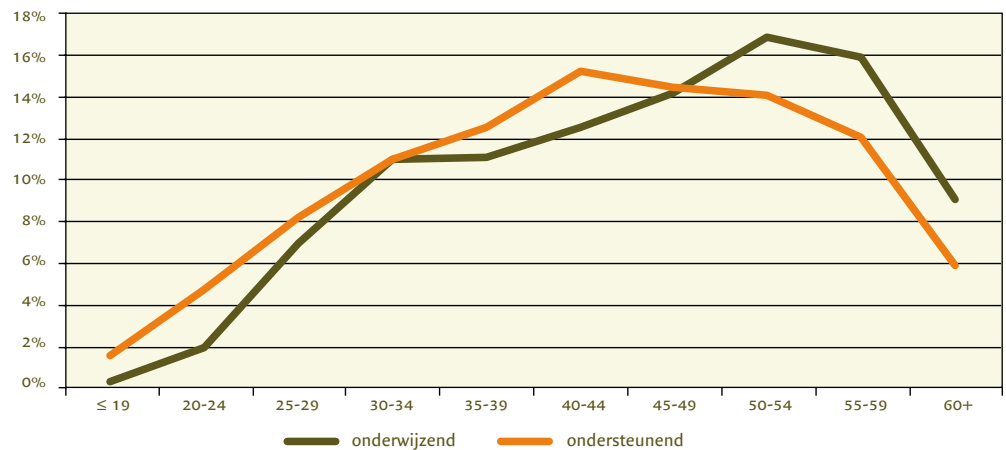
Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



De leeftijdsopbouw binnen het hbo, gespecificeerd naar functietype (figuur 4.11), toont dat er meer jongere werknemers zijn onder het ondersteunend personeel dan onder de docenten. Een omgekeerd beeld zien we bij de 45-plussers. Gemiddeld is het onderwijzend personeel 45,5 jaar oud, ondersteuners zijn gemiddeld 42,9 jaar. De leeftijdsopbouw van beide functiecategorieën is niet evenwichtig en wijst op vergrijzing van het personeelsbestand. Bijna een kwart van het onderwijzend personeel is ouder dan 55 jaar.

FIGUUR 4.11 Leeftijdsopbouw personeelsbestand in het hbo naar functie, exclusief 'onbekend' (2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013

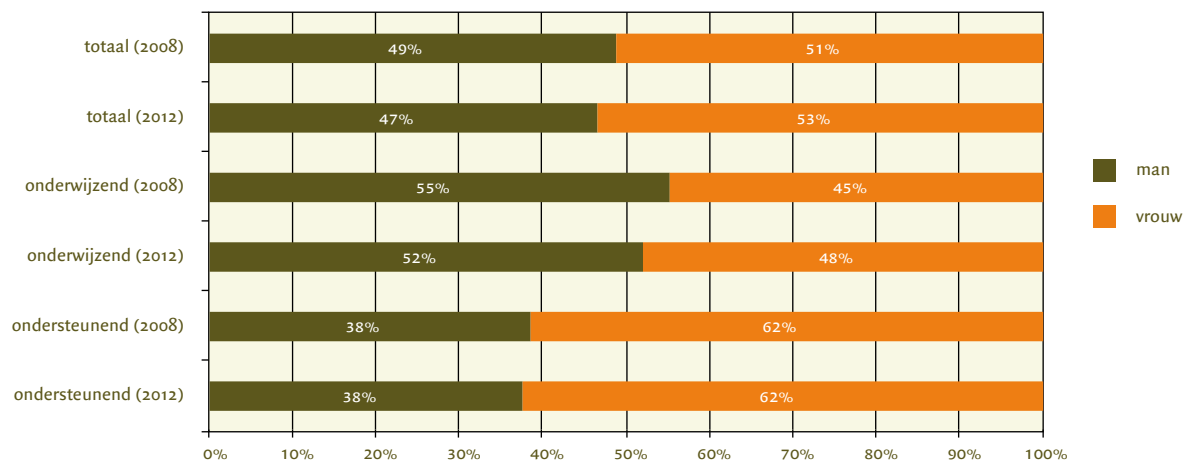


GESLACHT

In 2012 is 53% van het personeel in het hbo vrouw (figuur 4.12)⁷. Het aandeel vrouwen is daarmee ten opzichte van 2008 licht toegenomen (2 procentpunten). Deze toename is toe te schrijven aan een toenemend aantal vrouwen in onderwijzende functies. Toch werken er meer mannen dan vrouwen in een onderwijzende functie. In de ondersteunende functies werken juist vaker vrouwen (62% van alle ondersteuners is vrouw).

FIGUUR 4.12 Hbo-personeel naar geslacht en functie, in personen, excl. 'onbekend' (2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS

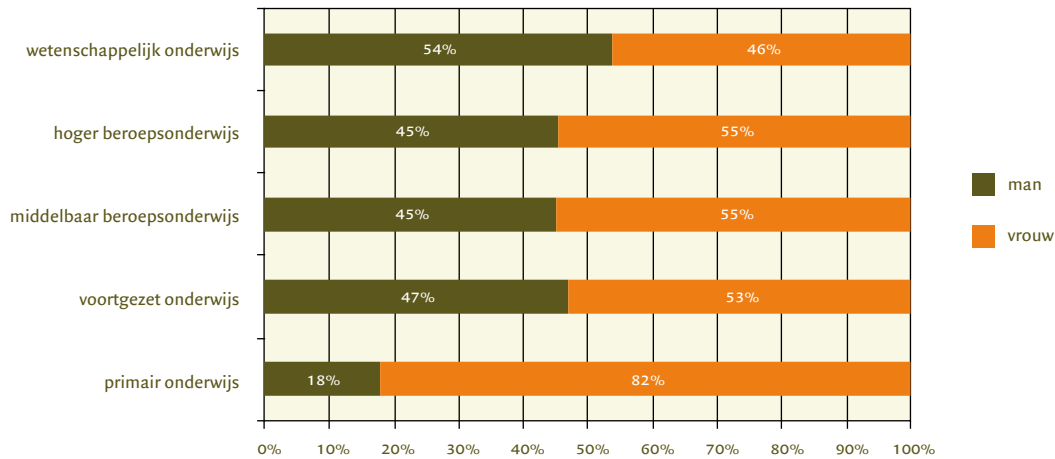


⁷ In fte's is de man-vrouw verhouding in het hbo 49 : 51%.

Wanneer we het aandeel vrouwen in het hbo vergelijken met overige sectoren, dan volgt uit POMO 2012 dat deze ongeveer gelijk is aan het vo en mbo (figuur 4.13). Het vo kent een lager percentage vrouwen (46%), terwijl vrouwen in het po vele malen sterker zijn vertegenwoordigd (82%).

FIGUUR 4.13 Man-vrouw verhouding naar onderwijssector (2012)⁸

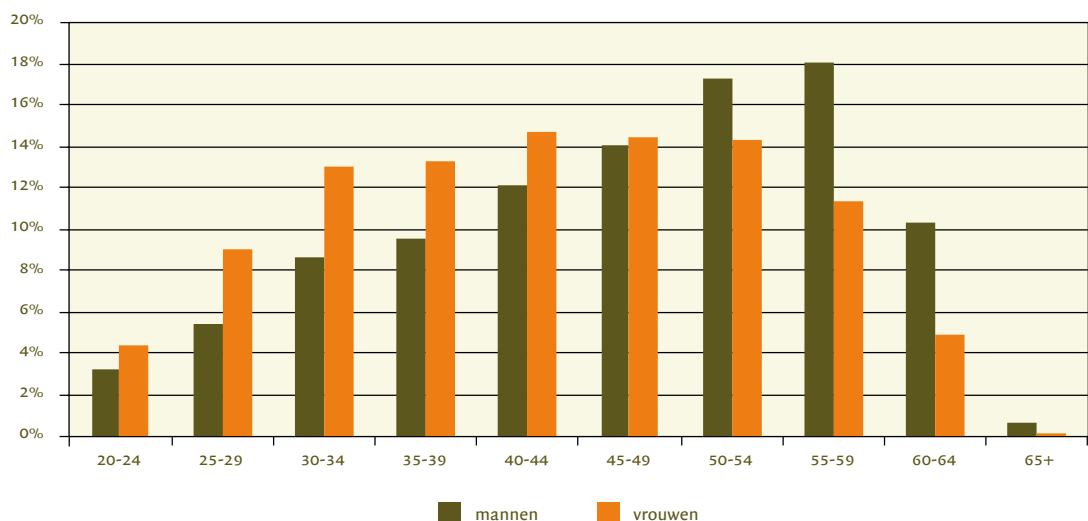
Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



De leeftijdsopbouw in het hbo is bij vrouwen gelijkmatiger dan bij mannen (figuur 4.14). We zien dat het aandeel mannen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen ouder dan 50 jaar, terwijl het aandeel vrouwen in de meerderheid is bij de leeftijdsgroepen jonger dan 44 jaar. De gemiddelde leeftijd in het hbo is bij vrouwen dan ook lager dan bij mannen. In 2012 waren vrouwen gemiddeld 42,6 jaar oud, terwijl mannen gemiddeld 46,6 jaar oud waren.

FIGUUR 4.14 Leeftijdsopbouw hbo-personeel naar geslacht (2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



⁸ Resultaten uit het POMO van BZK zijn gebaseerd op surveygegevens. De getoonde man-vrouw verdeling in het hbo komt daarom niet helemaal overeen met de verdeling zoals gepresenteerd op basis van gegevens uit de salarisadministratie.

ETNICITEIT

De verhouding ingeschreven studenten naar etniciteit is tussen 2009 en 2013 nauwelijks veranderd. Niet-westerse allochtone hbo'ers vormen 15% van de populatie en westerse allochtonen 11%.

Van het hbo-personeel is 4,9% van niet-westerse allochtone afkomst. Dit aandeel is lager dan onder de studentenpopulatie. Er blijkt geen verschil tussen onderwijzend en ondersteunend personeel (POMO, 2012). Het hoogste percentage niet-westerse allochtonen binnen onderwijssectoren vinden we in het wo (9,2%). Niet-westers allochtonen werken relatief het minst vaak in het po (3,6%).

Wanneer we de in- en uitstroom van hbo-personeel naar etniciteit bekijken, zien we dat vijf procent van de uitstromers niet-westers allochtoon is, tegenover zeven procent van de instroom. De populatie niet-westerse allochtonen stijgt dan ook licht. Het aandeel niet-westerse allochtonen blijft echter ruim achter bij die van de studentenpopulatie.

OPLEIDINGSNIVEAU

Volgens POMO 2012 heeft anno 2012 de helft van het hbo-personeel een wo-opleiding gevolgd of is gepromoveerd. Dit percentage is voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Verder heeft bijna een derde een hbo-opleiding (incl. kandidaats of wo-bachelor) gevolgd en is een vijfde van de vrouwen en 14 procent van de mannen opgeleid op mbo-niveau.

Hoewel enige voorzichtigheid is geboden bij het maken van vergelijkingen tussen 2008 en 2012, het betreffen immers surveydata, lijkt het opleidingsniveau in het hbo gestegen. Zowel bij mannen als vrouwen is het percentage wo-opgeleiden en gepromoveerden in 2012 hoger dan in 2008.

FIGUUR 4.15 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar geslacht (2008 - 2012)

Bron: BZK, POMO 2008 en 2012, bewerking ITS

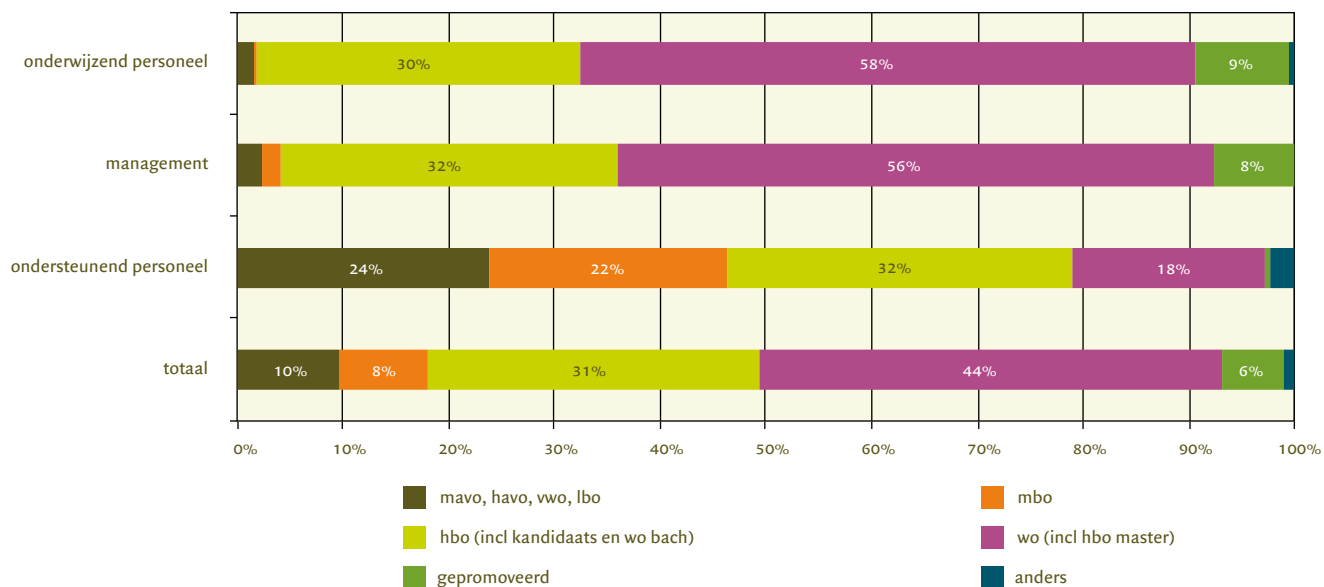


OPLEIDINGSNIVEAU ONDERWIJZEND PERSONEEL LICHT STIJGEND

In figuur 4.16 is het opleidingsniveau naar functie uitgesplitst. Het blijkt dat het aandeel gepromoveerd of wo-afgestudeerd personeel, zoals verwacht mag worden, het grootst is onder het onderwijzend personeel en het management.

FIGUUR 4.16 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar functie (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



Volgens het Hoofdlijnenakkoord⁹ dient in 2016 80 procent van de hbo-docenten master- of PhD-opgeleid te zijn. Om meer zicht te krijgen op het behalen van deze ambitie is in figuur 4.17 het aandeel gepromoveerden of universitair afgestudeerden onder het onderwijzend personeel weergegeven. Twee derde van het onderwijzend personeel (67%) heeft minimaal een master. Tussen 2010 en 2012 is dit aandeel gestegen van 63 naar 67 procent.¹⁰ We zien dat het aandeel met een wo-diploma of hoger in ieder geval sinds 2006 reeds toeneemt.

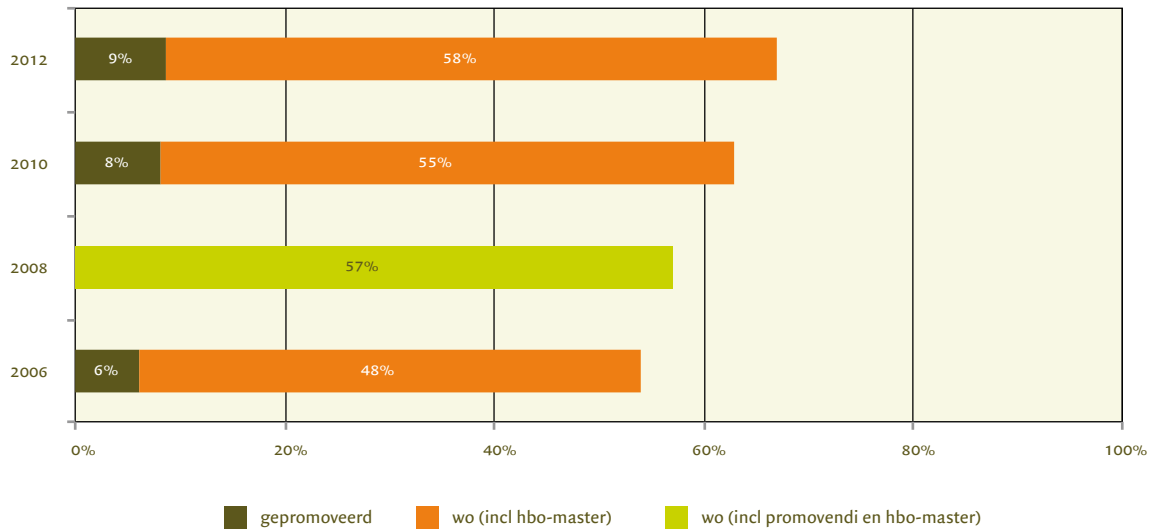
Daarnaast zijn er docenten die, regelmatig gesteund door hun werkgever, begonnen zijn met een masterstudie, maar dit ten tijde van POMO nog niet hadden afgerond. Meer dan de helft van het onderwijzend hbo-personeel geeft in de 'Onderwijs Werkt!' enquête (Regioplan, 2013) aan dat de hogeschool waar zij werken veel stimuleert om een masteropleiding te volgen, terwijl twee op de tien respondenten aangeven dat de instelling dit niet of weinig doet. Zes van de tien hbo-docenten is van mening dat een gevolgde masteropleiding belangrijk tot zeer belangrijk is, 14% vindt dat (zeer) onbelangrijk.

⁹ Hoofdlijnenakkoord OCW-HBO-raad, 12 december 2011

¹⁰ Deze percentages zijn gebaseerd op POMO 2010 en POMO 2012 en betreffen dus steekproefgegevens. Toevalligheden in de respons kunnen - ondanks toegepaste weging - kleine verschillen veroorzaken. In dit geval bedraagt de onzekerheidsmarge voor de aangetroffen 67% in 2012 plus of min 3,5 procentpunt waardoor het waargenomen verschil in de praktijk volledig kan verdwijnen.

FIGUUR 4.17 Aandeel van onderwijzend personeel dat gepromoveerd of universitair is afgestudeerd (2006 - 2012)¹¹

Bron: POMO 2006, 2008, 2010 en 2012



4.3 FLEXIBELE SCHIL

Het rapport 'Flexwerk in het hbo' (SEOR, 2013, in opdracht van Zestor) geeft inzicht in de zogenoemde 'flexibele schil' in het hoger beroepsonderwijs. Uit het rapport volgt dat de flexibele schil in 2011, in termen van arbeidsvolume (fte), ongeveer 28% van het aantal gewerkte uren omvat (tabel 4.1). De flexibele schil wordt hierbij onderscheiden naar tijdelijke arbeidscontracten binnen de cao (19% van het arbeidsvolume) en extern ingehuurde arbeid (bijna 9%).

Het aantal werkzame personen die de flexibele schil vormt is vanzelfsprekend hoger. Immers, flexibele medewerkers werken relatief vaker in 'kleine banen', extern ingehuurde arbeid kan in personen veel hoger zijn als het gaat om mensen die voor een beperkt aantal lesuren ingehuurd worden.

Het aantal extern ingehuurde personeelsleden is niet bekend, maar van het personeel dat binnen de cao is aangesteld heeft 24 procent een tijdelijke benoeming. Op basis van die verhouding wordt geschat dat ongeveer 11% van de personen in het hbo extern ingehuurd is. Het totale aandeel flexibele arbeid gemeten in personen bedraagt dan ongeveer 35 procent.

¹¹ De cijfers zijn gebaseerd op POMO en zijn voor eerdere jaren ontleend aan de vorige arbeidsmarktmonitoren van hbo-personeel die Zestor heeft samengesteld. Hierin was voor 2008 geen uitsplitsing tussen wo-diploma en gepromoveerde beschikbaar.

TABEL 4.1 Aandeel flexibele arbeidsrelaties in hbo, onderwijs totaal en landelijk (2011)

Bron: Flexwerk in het hbo, Zestor (2013)

	Hbo	Onderwijs totaal	Landelijk
Aandeel tijdelijke contracten (binnen CAO)			
- Arbeidsvolume	19%	18%	16%
- Personen	24%	22%	19%
Aandeel extern ingehuurd personeel in totale directe personeelslasten (loonsom + directe kosten inhuur)	9%	4%	10%

Verder toont het rapport aan dat uitzendkrachten hoofdzakelijk in ondersteunende functies worden ingezet. Een uitzendconstructie wordt slechts incidenteel toegepast bij docerende functies, en dan meestal in verband met tijdelijke vervanging (tabel 4.2).

TABEL 4.2 Indicatie inzet extern ingehuurde arbeidskrachten

Bron: Flexwerk in het hbo, Zestor (2013) bewerking ITS

Type externe inhuur	Frequentie	Verbijzondering
Uitzendkrachten, oproepkrachten	Regelmatig	Hoofdzakelijk in ondersteunende functies (OOP).
Payrolling	Incidenteel tot beperkt	Voornamelijk bij kortdurende vervanging wegens ziekte, e.d..
Detachering	Beperkt	Onder meer interim management en ICT functies. Incidenteel docenten.
zzp - freelance	Beperkt	Voornamelijk docenten met een vaste hoofdaanstelling buiten het onderwijs. Ook: interim management en ICT. In de meeste gevallen op verzoek van de zzp'er zelf.

Met betrekking tot de flexibilisering loopt er momenteel een discussie tussen hogescholen en de belastingdienst over de inhuur van docenten als zzp-er. Vooral nog is het effect hiervan op de personeelssamenstelling voor het hbo niet in te schatten.

4.4 ONTWIKKELING VAN HET AANTAL VACATURES

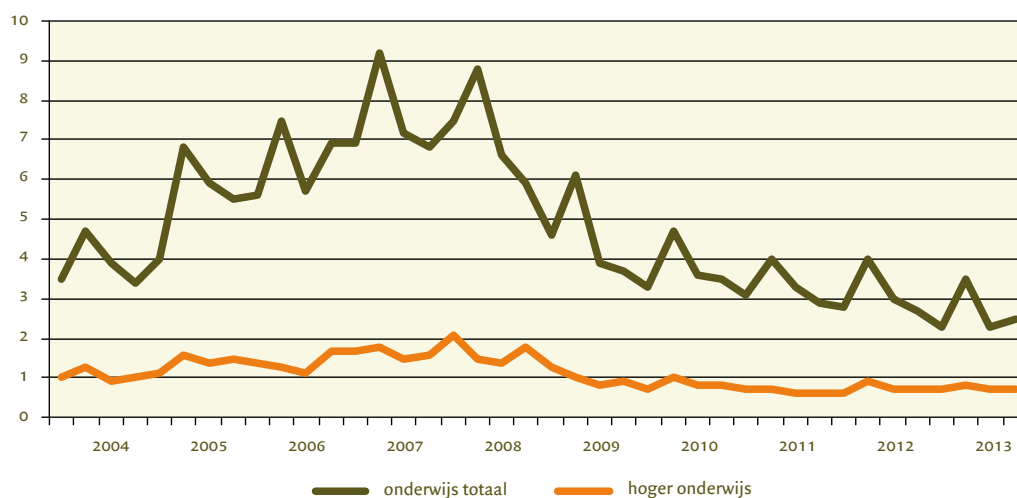
Als eerste maken we de ontwikkeling van de vacatures in het hbo over een langere periode inzichtelijk, door gebruik te maken van gegevens van het CBS. Dit is alleen mogelijk voor het gehele hoger onderwijs (wo en hbo). Vervolgens gaan we met behulp van de gegevens van werkenbijhogescholen.nl dieper in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

4.4.1 ONTWIKKELING VACATURES WO EN HBO TUSSEN 2004-2013

In de periode 2004-2013 zien we een duidelijke golfbeweging in het aantal openstaande vacatures in het onderwijs (figuur 4.18), waarbij er een structurele afname na 2007/2008 waarneembaar is. Ook in het hoger onderwijs¹² zien we een dergelijke golfbeweging, gevolgd door een afname in openstaande vacatures. Door de kleinere schaal zijn de pieken en dalen in het hbo minder groot dan voor het totale onderwijs. Afgezet tegen de sector komen de pieken en dalen overeen. Cijfermatig blijken de ontwikkelingen in het hoger onderwijs erg vergelijkbaar met het gehele onderwijs. Zo is het aantal openstaande vacatures per eind december tussen 2008 en 2013 in het gehele onderwijs met 58% gedaald en in het hoger onderwijs met 61%. In het 4e kwartaal van 2013 stonden er in het hoger onderwijs ongeveer 700 vacatures open.

FIGUUR 4.18 Openstaande vacatures in het totale onderwijs en in het hoger onderwijs, kwartaalcijfers in duizenden, peildatum ultimo kwartaal (2004-2013)¹³

Bron: CBS Statline, 2013, bewerking ITS



4.4.2 RECENTE ONTWIKKELING VACATURES IN HET HBO

Voor meer specifieke en kwalitatieve informatie over de vacatureontwikkelingen in het hoger beroepsonderwijs (in plaats van het gehele hoger onderwijs) is ook gekeken naar de vacatures die zijn gepubliceerd op werkenbijhogescholen.nl. Tussen 2011 en 2013 is het aantal gepubliceerde vacatures op werkenbijhogescholen.nl afgenomen van 1.916 tot 1.570 per jaar.¹⁴ De verklaringen hiervoor zijn niet eenduidig, dit kunnen zowel inhoudelijke verklaringen (studentenontwikkelingen, personeelsbeleid,

¹² Geen uitsplitsing mogelijk van hbo en wo.

¹³ Cijfers gebaseerd op telefonische of schriftelijke kwartaalenquête onder een gestratificeerde steekproef bij bedrijven en instellingen. Bron: Vacatures, kwartaalenquête, CBS (2013)

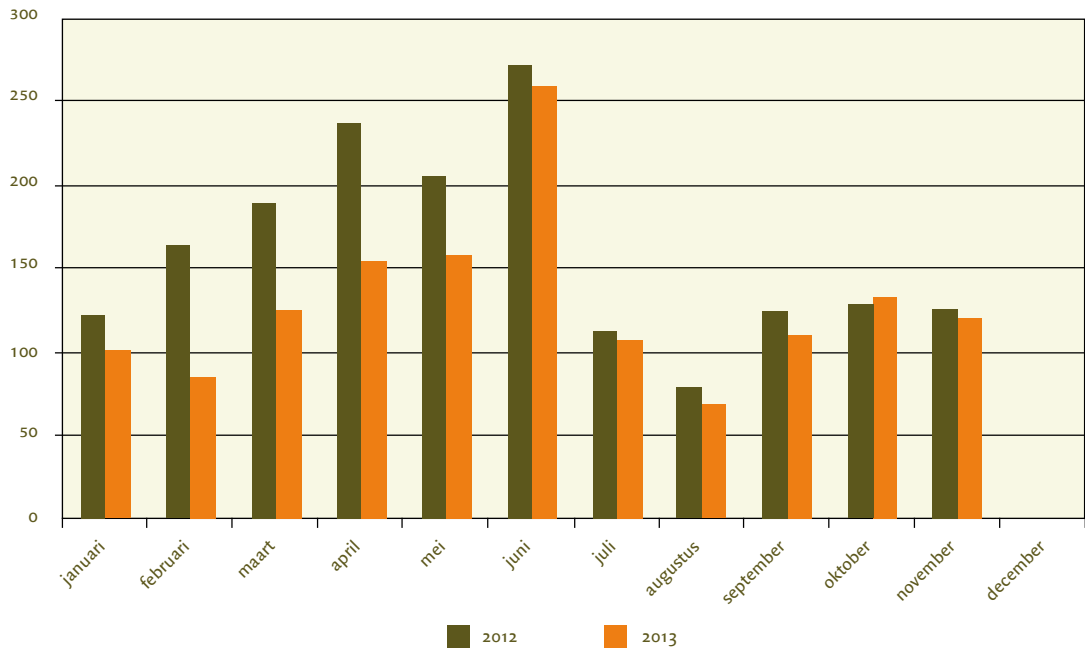
¹⁴ Gebaseerd op de cijfers t/m 9 december 2013, opgehoogd met een schatting voor de resterende dagen van 2013, omdat sinds 9 december 2013 een nieuw vacaturesysteem wordt gehanteerd.

financiën en dergelijke) als praktische verklaringen (elders plaatsen van vacatures, interne vervulling enzovoorts) zijn. Aangezien het CBS eveneens daling constateert, lijken we wel te kunnen spreken van een krimpend vacaturevolume.

Vacatures worden met name in de maanden april tot en met juni geplaatst (figuur 4.19). Niet verwonderlijk, aangezien dit de periode is waarin hogescholen de personeelsvoorziening voor het nieuwe schooljaar op orde brengen.

FIGUUR 4.19 Vacatureplaatsing naar maand (2012 en 2013)

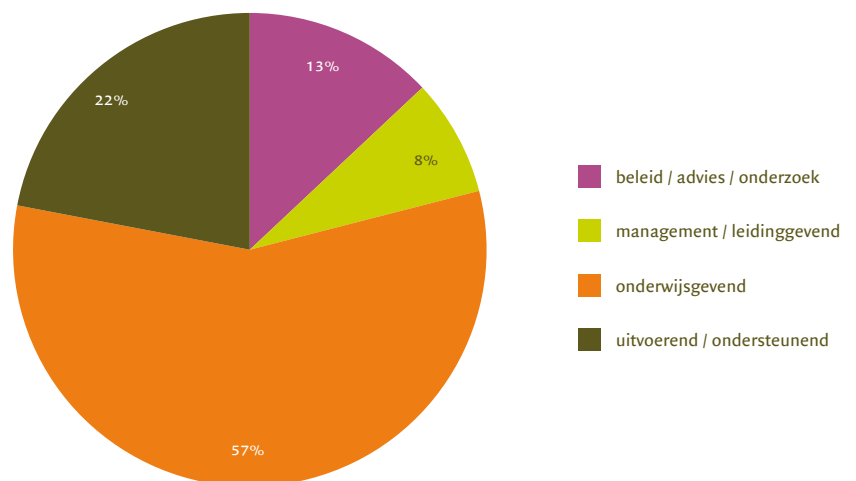
Bron: Werkenbijhogescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor, 2014



In 2013 was meer dan de helft (57 procent) van de vacatures op werkenbijgescholen.nl bedoeld voor onderwijsgevend personeel. In figuur 4.20 zien we verder dat 22 procent van de vacatures voor uitvoerend/ondersteunend personeel is, 13 procent voor medewerkers op het gebied van beleid/advies/onderzoek en 8 procent voor managers en leidinggevend.

FIGUUR 4.20 Vacatures op werkenbijhogescholen.nl naar functie (2013)

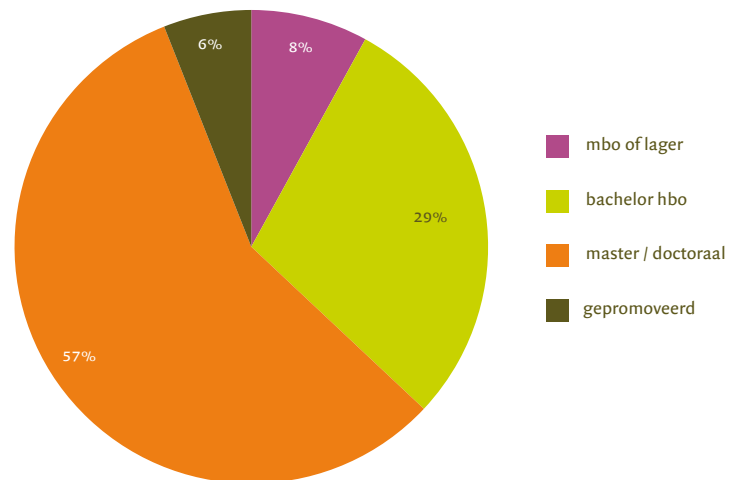
Bron: Werkenbijhogescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor, 2014



Uit vacaturegegevens uit 2012 blijkt, dat ruim de helft (57 procent) van de vacatures op werkenbijhogescholen.nl ten minste een master/doctoraal werk- en denkniveau vereist. Voor bijna een derde (29 procent) van de vacatures wordt minimaal een bachelor hbo vereist. Functies op mbo-niveau of lager bedragen 8 procent en in 6 procent van de vacatures wordt een gepromoveerde gevraagd.

FIGUUR 4.21 Vacatures op werkenbijhogescholen.nl naar werk-/denkniveau (2012)

Bron: Werkenbijhogescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor, 2014



4.5 SAMENVATTING

De omvang van het personeelsbestand steeg tussen 2008 en 2012 met elf procent in fte en houdt daarmee een gelijke tred met de ontwikkeling van de studentenpopulatie. Deze stijging in personeelsomvang zorgde voor weinig problemen in de werving voor nieuw personeel.

Ten opzichte van de overige onderwijssectoren en umc's wordt in het hbo relatief veel in deeltijd gewerkt. Bijna al het personeel geeft aan tevreden te zijn met de aanstellingsomvang. Een derde van het onderwijzend personeel dat in deeltijd werkt heeft meerdere banen; ongeveer de helft van hen werkt als (zelfstandig) ondernemer. Ten opzichte van 2010 is het aandeel deeltijdwerkers (in fte) in het hbo nauwelijks gewijzigd.

Ruim zes op de tien werknemers in het hbo is werkzaam in een onderwijzende functie; dit aandeel wijzigt door de jaren heen nauwelijks. Ruim vier vijfde van het personeel heeft een vaste aanstelling; dit verschilt weinig per geslacht of per functie. De verdeling naar geslacht is fiftyfifty. Verder is het aandeel niet-westerse allochtonen bij het hbo-personeel bijna 5 procent, onder docenten ongeveer 4 procent. Het aandeel niet-westerse allochtonen blijft hiermee ruim achter bij de studentenpopulatie: bijna een zesde van de studentenpopulatie bestaat uit niet-westerse allochtonen.

De hbo-sector vergrijsst. Ongeveer een kwart van het onderwijzend personeel is ouder dan 55 jaar. Vrouwen hebben een groter aandeel in de instroom. Bij de leeftijdsgroepen ouder dan 50 jaar zijn mannen in de meerderheid, terwijl de vrouwen in de meerderheid zijn in de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar. Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen; het aandeel deeltijdwerkers in het hbo zal hierdoor waarschijnlijk in de toekomst verder toenemen.

Volgens de prestatieafspraken dient in 2016 vier op de vijf hbo-docenten master- of PhD-opgeleid te zijn. Ongeveer twee derde van de hbo-docenten (67%) voldoet in 2012 aan dit criterium.

5 ARBEIDSMOBILITEIT

Het hoofdstuk 'arbeidsmobiliteit' geeft inzicht in de mate van in- en uitstroom naar verschillende kenmerken in beweegredenen voor mobiliteit en in potentiële mobiliteit van huidige werknemers. Aangezien het hoofdstuk vrijwel volledig is gebaseerd op de POMO-enquête 2012 van het ministerie van BZK, houdt dit in dat onder instromers werknemers worden verstaan die in 2011 bij een hogeschool zijn gaan werken, ongeacht de vorige werkgever. Uitstromers zijn mensen die in 2011 de werkgever (een hogeschool) hebben verlaten, ongeacht de nieuwe werkgever.

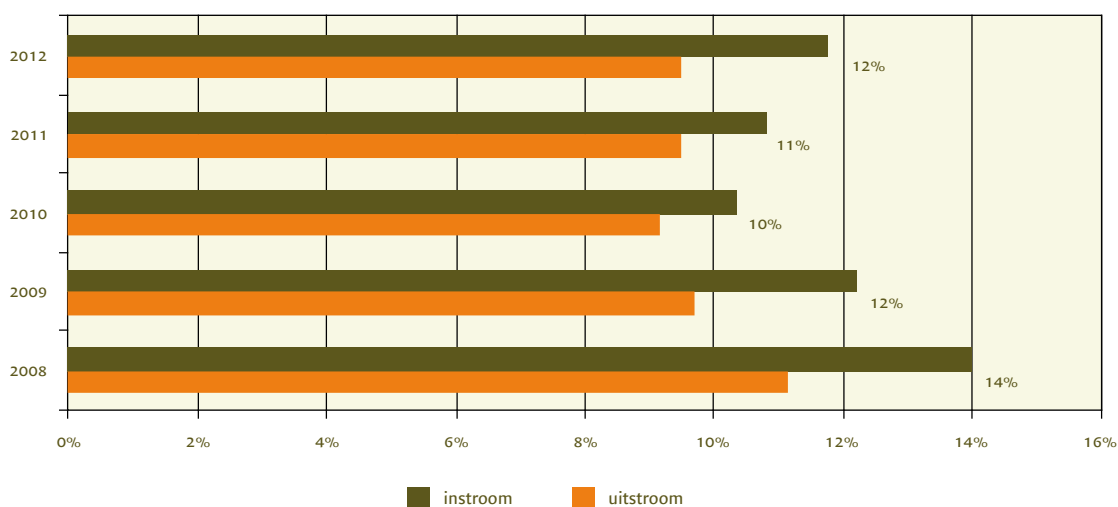
5.1 OMVANG VAN INSTROOM EN UITSTROOM

INSTROOM STRUCTUREEL GROTER DAN UITSTROOM

In figuur 5.1 wordt de in- en uitstroom van werkzame personen gepresenteerd, uitgedrukt als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo. In alle jaren is de procentuele instroom groter dan de uitstroom, hetgeen leidt tot een toenemende personeelsomvang. Als we kijken naar instroomontwikkelingen, dan nam ook deze mobiliteit tussen 2008 en 2010 af (3,6 procentpunt), maar is deze in 2011 en 2012 weer gestegen. Wat betreft de uitstroom is er tussen 2008 en 2010 een daling waarneembaar van 2 procentpunt. In 2011 en 2012 lijkt deze daling gestabiliseerd.

FIGUUR 5.1 In- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo (2008-2012)

Bron: Kennisbank APS, *Werknemers overheid en onderwijs*, 2013, bewerking ITS



De relatieve uitstroom is vergelijkbaar met andere onderwijssectoren. Zo lag in 2012 het uitstroompercentage vanuit het hbo op 9,5% en vanuit het po, vo en mbo tussen 7,8 en 8,9%. Het wetenschappelijk onderwijs wijkt hier overigens sterk van af (17%), vermoedelijk vanwege het tijdelijke karakter van promotieplekken.

De instroom van personeel in het hbo ligt hoger dan in de onderwijssectoren po, vo en mbo. Daar lag het percentage tussen 4,6 en 6,3%. Achterliggende reden kan zijn dat deze sectoren aan het krimpen zijn, maar ook kan meespelen dat juist voor het hbo de uitwisseling met het beroepenveld van belang is en leidt tot mobiliteit. Alleen het wo heeft een hoger instroompercentage, te weten 13,7%.

5.2 INSTROOM HBO PERSONEEL

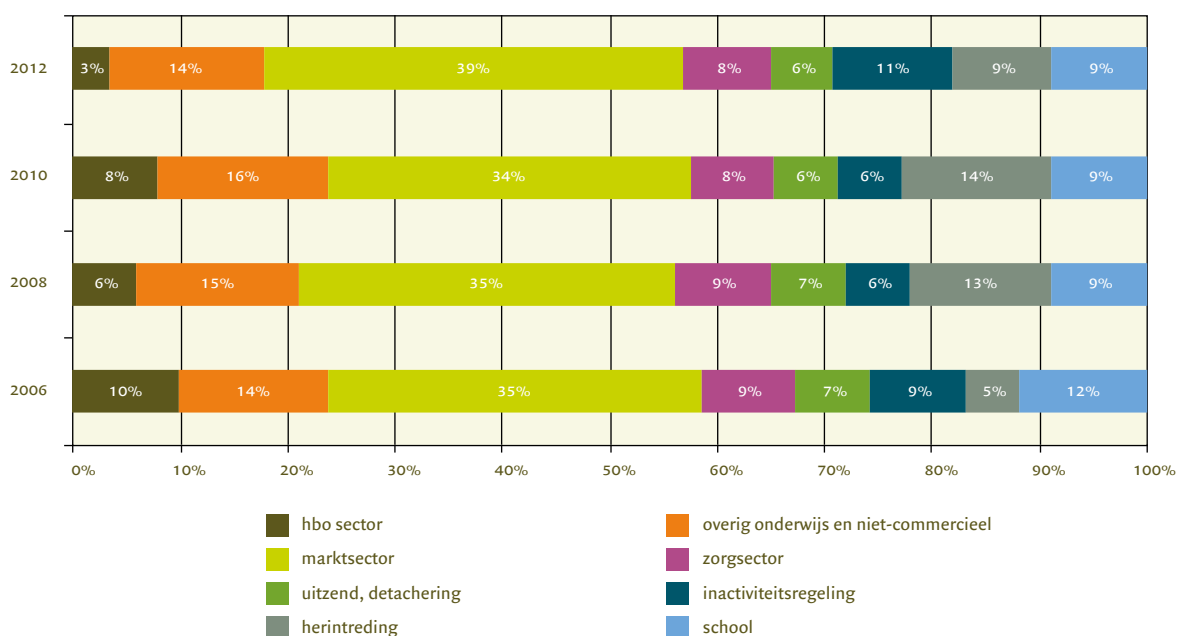
5.2.1 INSTROOM NAAR SECTOR VAN HERKOMST

INSTROMERS VOORAL AFKOMSTIG VAN UIT EEN VORIGE BAAN

Instromers in het hbo zijn in grote mate afkomstig vanuit een andere baan, zo volgt uit figuur 5.2. In 2012 gold dit voor 71 procent. De andere instromers, 29 procent, waren afkomstig uit een inactiviteitsregeling, waren herintreder of kwamen van school. Van de werknemers afkomstig van de arbeidsmarkt, wordt een belangrijk deel gevormd door instromers uit de marktsector (39%). De connectie tussen het hbo en het bedrijfsleven komt onder andere hierin naar voren. De overige instromers komen uit diverse arbeidsmarktsectoren, zoals het onderwijs, andere overheidssectoren en de zorg. De verhoudingen lijken in beperkte mate te verschillen met andere jaren, hoewel het aandeel personen afkomstig uit de eigen sector (hbo) is gedaald.

FIGUUR 5.2 Herkomst instroom 2006-2012 (in personen)

Bron: BZK, POMO 2006-2012, bewerking ITS



We richten ons in de komende figuren op de herkomst van de instroom uit een vorige baan. Deze figuren zijn dus exclusief uitzendkrachten, herintreders en personen afkomstig uit een uitkering. De percentages in komende figuren wijken hierdoor af van figuur 5.2.

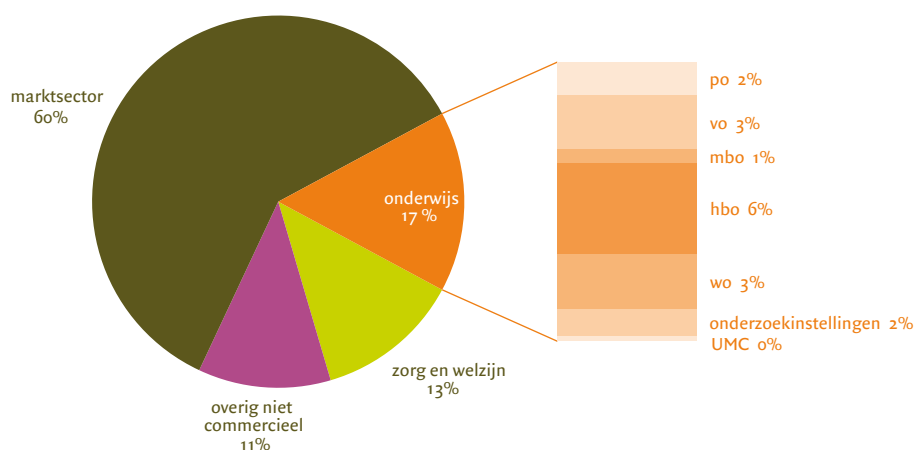
5.2.2 HERKOMST INSTROOM HBO-PERSONEEL

INSTROMERS VOORAL AFKOMSTIG UIT MARKTSECTOR

Als we kijken naar de arbeidsmarktsector van herkomst van ingestroomd personeel dat zich eerder al op de arbeidsmarkt bevond (figuur 5.3), dan volgt dat zij in grote mate afkomstig zijn uit de marktsector (56%). Een veel kleiner deel werkte reeds in het onderwijs (16%), waarbij het hbo de grootste bijdrage levert. De sectoren 'zorg en welzijn' en 'overig niet-commerciële dienstverlening' vormen samen een kwart van de instroom.

FIGUUR 5.3 Instroom van personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst, 2012 (n=250)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



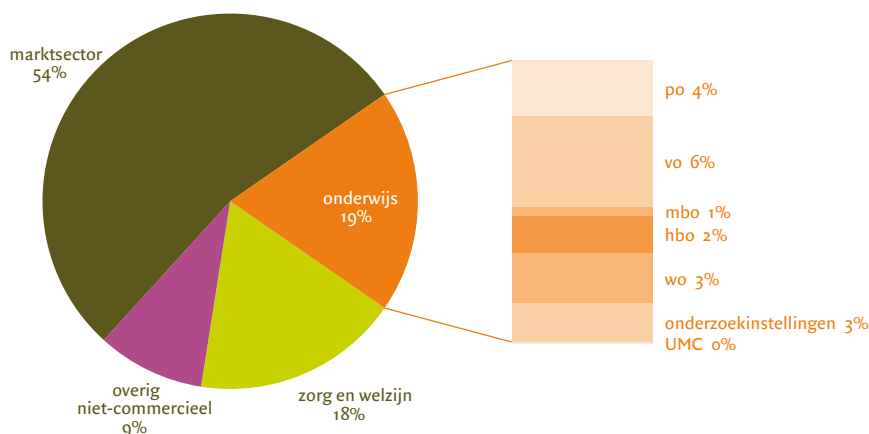
5.2.3 HERKOMST INSTROOM ONDERWIJZEND PERSONEEL

OOK ONDERWIJZEND PERSONEEL VOORAL UIT MARKTSECTOR

Een specificatie van voorgaand figuur voor onderwijzend personeel levert in hoofdlijnen dezelfde conclusies op (figuur 5.4). Nieuw onderwijzend personeel is ook in grote mate afkomstig uit de marktsector (54%), de focus van het hbo op praktijkervaren docenten lijkt daarmee evident.

FIGUUR 5.4 Instroom van onderwijzend personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst, 2012 (n=135)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



5.2.4 DUUR VORIG DIENSTVERBAND

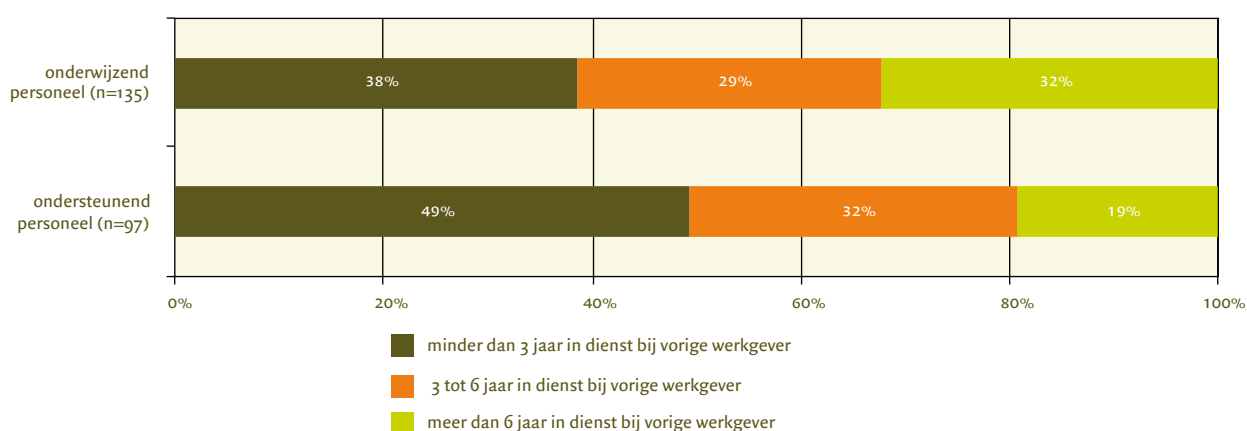
INSTROMERS FREQUENT AFKOMSTIG UIT LANGDURIG DIENSTVERBAND

Het grootste deel van het nieuwe personeel was minder dan 3 jaar bij de vorige werkgever in dienst, iets dat vermoedelijk samenhangt met het type dienstverband (wel of geen vast contract). Dit geldt vooral voor het ondersteunend personeel.

Onderwijzend personeel dat in dienst treedt bij een hogeschool heeft in een derde van de gevallen een langdurig dienstverband (meer dan 6 jaar) bij de vorige werkgever achter de rug (figuur 5.5). Dit duidt erop dat de functies die worden aangeboden door hogescholen als aantrekkelijk worden beoordeeld door de mensen die deze overstap maken. De hbo-sector wijkt hiermee overigens gemiddeld genomen niet af van andere overheids- en onderwijswerkgevers, waar dit voor 29 procent geldt.

FIGUUR 5.5 Instromers: duur van dienstverband bij vorige werkgever

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



5.2.5 REDENEN VAN INSTROOM

WERKINHOUDE BELANGRIJKSTE PULLFACTOR INSTROMERS

Er zijn verschillende redenen denkbaar waarom men van baan wisselt. Er zijn ook verschillende redenen denkbaar waarom men in het hbo werkzaam wil zijn. Genoemde pullfactoren door instromers in het hbo worden in tabel 5.1 gepresenteerd. De meest genoemde pullfactor voor zowel onderwijzend als ondersteunend personeel is 'het werk zelf'. Bij het onderwijzend personeel benoemt 90 procent dit als factor. Voor onderwijzend personeel is de op één na meest genoemde pullfactor 'de mensen op het werk' (33%), terwijl voor management en medewerkers op lectoraten en ondersteunend personeel 'de organisatie' de op één na belangrijkste factor is (respectievelijk 28 en 40 procent).

TABEL 5.1 Genoemde pullfactoren voor instromers¹

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

	Onderwijzend (n=243)	Management (n=31)	Ondersteunend (n=225)	Totaal (n=498)
Het werk zelf	90%	74%	70%	80%
De mensen op het werk	32%	27%	35%	33%
De werkomstandigheden	25%	20%	31%	27%
Randvoorwaarden	31%	27%	38%	34%
De organisatie	19%	30%	40%	31%
Anders	19%	24%	22%	21%

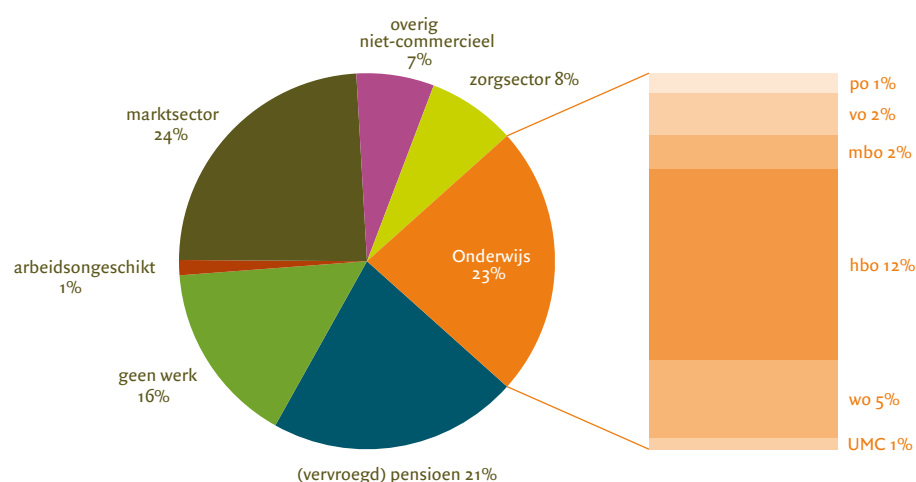
5.3 UITSTROOM VAN HBO-PERSONEEL

De uitstroom bij hogescholen bestaat voor bijna een kwart uit uitstroom naar de marktsector (24%) en eveneens bijna een kwart naar de onderwijssector (23%). De rest die naar een baan uitstroomt gaat naar de zorgsector of naar overig niet-commercieel. Zestien procent heeft na het verlaten van het hbo geen werk. Een vijfde van de uitstroom gaat met (vervroegd) pensioen (21%). Een klein deel (1%) raakt volledig arbeidsongeschikt (figuur 5.6).

Bekijken we alleen de uitstromers die binnen het onderwijs blijven (23% van de uitstroom), dan blijkt dat de helft van hen (12% van de totale uitstroom) behouden blijft voor de hbo-sector. We mogen dan ook aannemen dat de totale doorstroom in het hbo, inclusief mensen die na een korte periode van werkloosheid overstappen, minimaal twaalf procent van de uitstroom bedraagt.²

FIGUUR 5.6 Uitstroom hbo-personeel naar nieuwe sector, 2012 (n=475)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



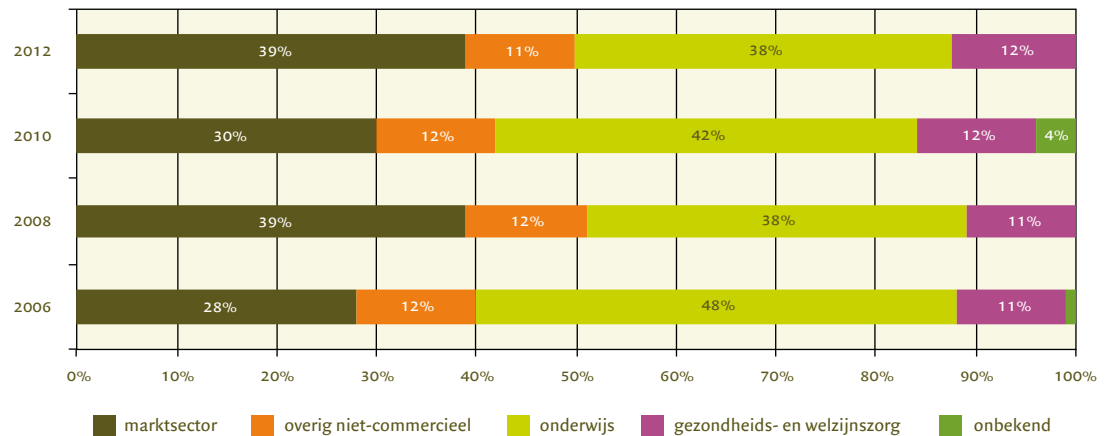
¹ Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100.

² Eerder zagen we dat drie procent van de instroom uit het hbo afkomstig was in plaats van 12% (zie figuur 5.2). Er zijn medewerkers die (al dan niet met een tussenliggende periode van werkloosheid) overstappen van de ene hogeschool naar de andere. Zij vallen in POMO zowel onder de instroom in als onder de uitstroom uit het hbo. Er zijn verschillende redenen waardoor de aantallen uit figuur 5.2, figuur 5.3 en figuur 5.6 niet met elkaar overeenkomen. Dit kan komen doordat de doelgroep slechts één van de twee vragenlijsten kan krijgen, voor instroom of voor uitstroom, en niet allebei. Tevens speelt mee dat de vragenlijsten anders omgaan met een tussenliggende periode van werkloosheid.

Als we in de cijfers (vervroegd) pensioen en werkloosheid buiten beschouwing laten (figuur 5.7), dan zien we dat in de uitstroom het aandeel naar de marktsector sinds 2006 is toegenomen (van 28% naar 39%), terwijl het aandeel dat behouden blijft voor de onderwijssector is afgenomen (van 48% naar 38%).

FIGUUR 5.7 Uitstroom van personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming, 2006-2012

Bron: BZK, POMO 2006-2012, bewerking ITS

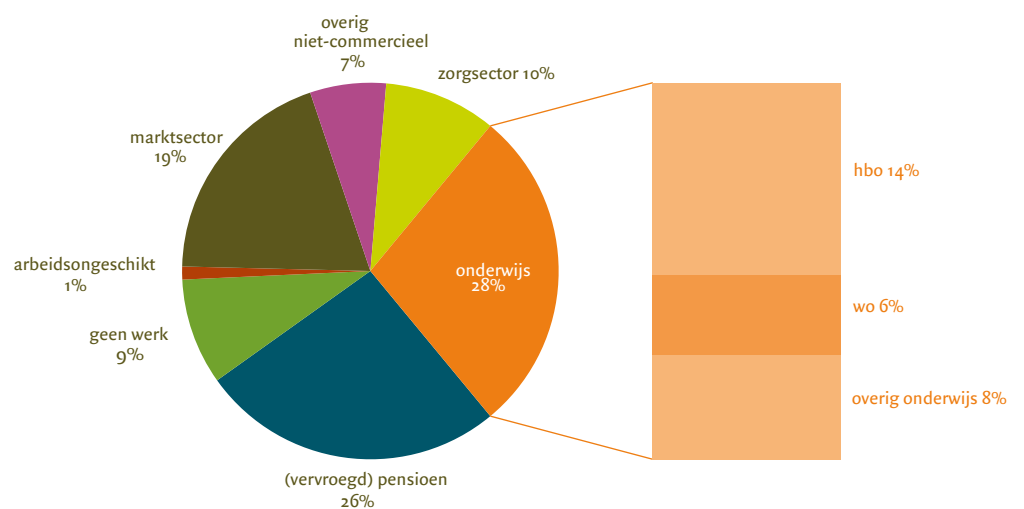


5.3.1 UITSTROOM ONDERWIJZEND EN ONDERSTEUNEND PERSONEEL NAAR SECTOR

Uit een vergelijking tussen uitstromers vanuit het onderwijzend (figuur 5.8) en ondersteunend personeel (figuur 5.9) blijkt dat een groter deel van het onderwijzend personeel met pensioen gaat, wat veroorzaakt wordt door de andere leeftijdsopbouw. Daarnaast wordt een groter deel van het ondersteunend personeel werkloos (26% geen werk versus 9% bij onderwijzend). Verder gaat ondersteunend personeel vaker naar de marktsector, wat ook te verklaren valt gezien de aard van beide functies. We zien tot slot dat veertien procent van uitstromend onderwijzend personeel in het hbo werkzaam blijft.

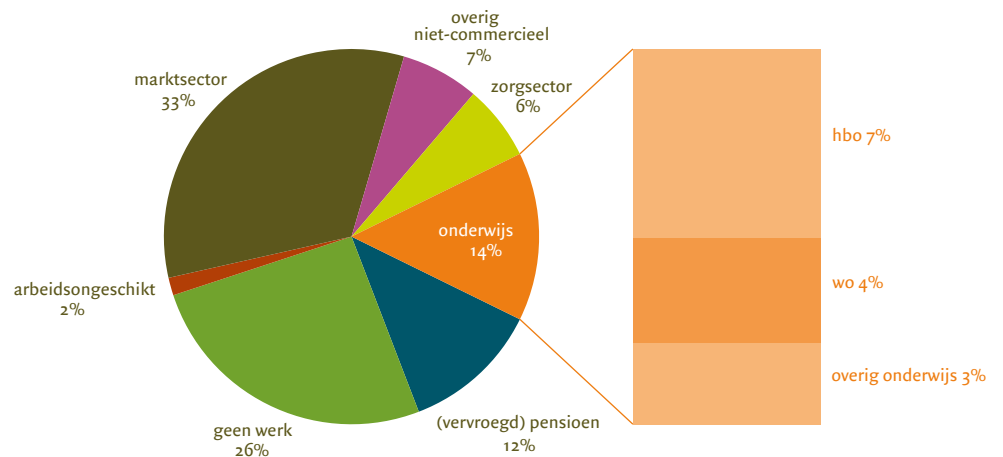
FIGUUR 5.8 Uitstroom onderwijzend hbo-personeel naar nieuwe sector, 2012 (n=251)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



FIGUUR 5.9 Uitstroom ondersteunend hbo-personeel naar nieuwe sector, 2012 (n=176)

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2012, bewerking ITS

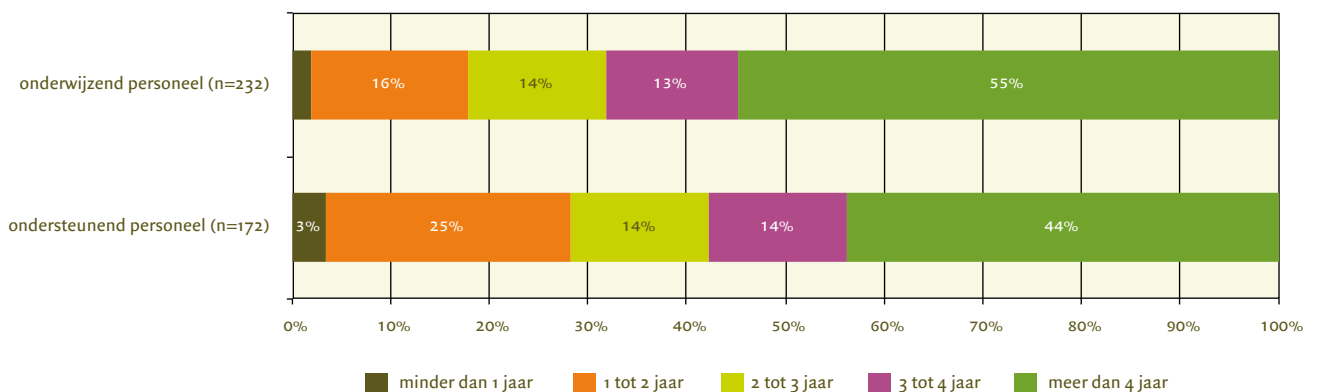


5.3.2 UITSTROOM NAAR AANTAL JAREN WERKZAAM IN DE HBO-SECTOR

Ruim de helft van het uitgestroomde onderwijzend personeel (55%) is meer dan vier jaar in de hbo-sector werkzaam geweest (figuur 5.10). Omdat beginnend personeel vaak een grote investering vraagt door zaken als begeleiding, inwerken en de basiskwalificatie didactische bekwaamheden (BDB), is het ook goed te kijken naar het aandeel uitstromers die er nog geen drie jaar zitten. Ongeveer een derde van de uitstromende docenten is minder dan drie jaar in het hbo werkzaam geweest. Bij het vertrekkend ondersteunend personeel is twee vijfde (42%) binnen drie tot vier jaar uitgestroomd. In het onderwijs als geheel is een derde (33%) van de uitstroom maximaal drie jaar in de eigen subsector werkzaam geweest.

FIGUUR 5.10 Uitstroom: aantal jaren werkzaam in de hbo-sector naar voormalige functie (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



Behoud van startende docenten (bijeenkomsten van Zestor)

Startende docenten hebben een lastige positie. Maar ze zijn ook enorm gedreven en leergierig. Dit blijkt ook uit de volgende uitspraken van startende docenten tijdens een recente bijeenkomst van Zestor:

- Ik krijg stress omdat ik vaak buiten mijn eigen vakgebied les moet geven.
- Het is de kunst een onbemand eilandje te vinden, anders mag je als nieuweling constant de gaten in het rooster opvullen.
- Hoe weet ik wanneer ik nee kan zeggen? Ik zie dat mijn collega's wel doen, maar als nieuwkomer durf ik niets te weigeren.
- Ik mis feedback van collega's en mijn teamleider over hoe ik het doe.
- Ik doe het goed als ik me er goed bij voel. En als studenten enthousiast zijn. Verder weet ik eigenlijk niet wanneer ik mijn werk goed doe of niet.
- Het eerste jaar van een docent is puur gericht op overleven.
- Ik heb mijn leidinggevende sinds de start eigenlijk niet meer gesproken.
- Ik vond het spannend maar wel fijn dat collega's een paar lessen van mij hebben bijgewoond.
- Ik zou veel meer willen klankborden met collega's over hun en mijn ervaringen in de klas.
- Ik zoek vooral andere startende docenten in het team op om ervaringen uit te wisselen.

De uitspraken tonen aan dat startende docenten behoefte hebben aan een klankbord binnen de opleiding.

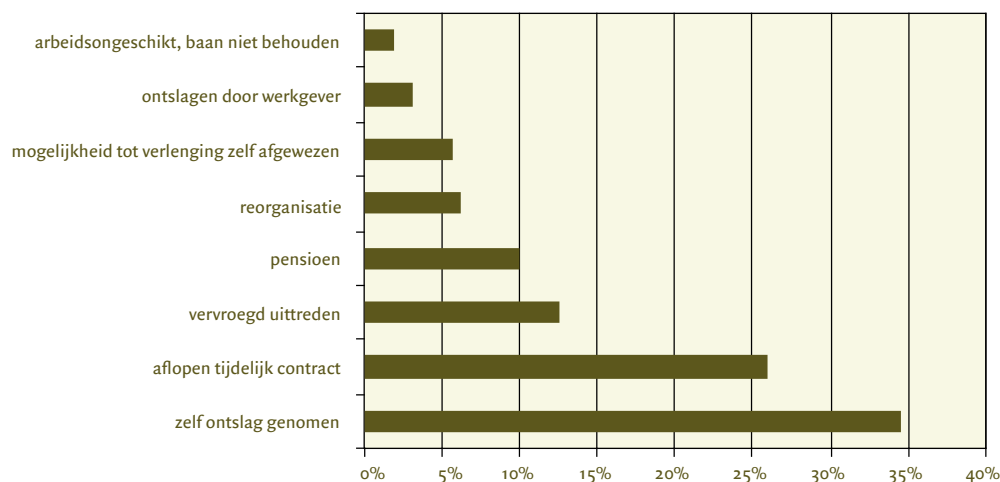
5.3.3 REDEN VAN UITSTROOM

EÉN OP DRIE UITSTROMERS NEEMT ZELF ONTSLAG

Figuur 5.11 toont in oplopende volgorde de belangrijkste redenen voor vertrek uit het hbo. Ongeveer één op de drie uitstromers geeft aan zelf ontslag te hebben genomen. Voor ruim een kwart was het aflopen van het tijdelijk contract de hoofdreden tot uitstroom uit het hbo. Andere redenen die genoemd worden zijn onder andere 'vervroegd uittreden', 'pensioen' en 'reorganisatie'.

FIGUUR 5.11 Belangrijkste reden tot vertrek uit hbo (2012)

Bron: BZK POMO 2012, bewerking ITS

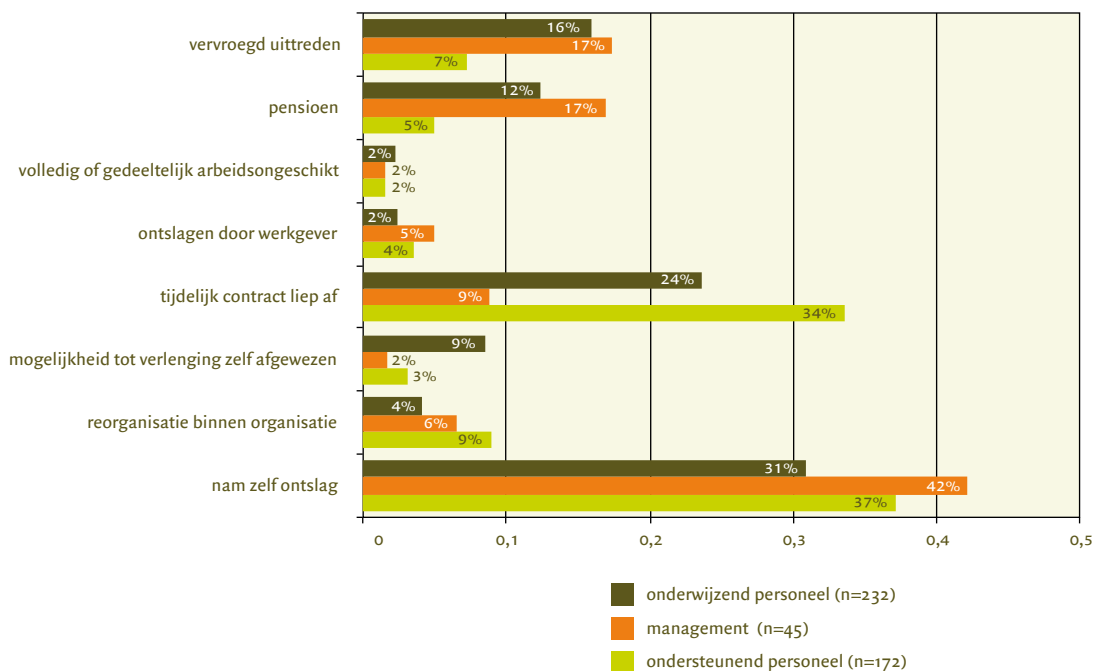


ONDERSTEUNERS STROMEN VAKER UIT DOOR AFLOPEN TIJDELIJK CONTRACT

Een specificatie van bovenstaand figuur naar functie (figuur 5.12) leert, dat het aflopen van een tijdelijk contract door ondersteuners veel vaker wordt genoemd (34%) dan door onderwijzend personeel (24%). Verder blijkt onderwijzend personeel vaker uit te stromen vanwege 'vervroegd uittreden' en 'pensioen' en minder vaak vanwege een aflopend contract.

FIGUUR 5.12 Belangrijkste reden tot vertrek uit hbo, naar functie (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



UITEENLOPENDE PUSHFACTOREN

Als we kijken welke pushfactoren benoemd worden door vertrekkend hbo-personeel, dan zien we dat er veel variatie is in benoemde factoren. De voornaamste redenen van vertrek zijn het werk zelf (37%), de organisatie (32%) of overige redenen (40%).

TABEL 5.2 Pushfactoren voor hbo-personeel dat zelf ontslag neemt, naar functie (2012)³

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

	Onderwijzend personeel (n=92)	Management (n=20)	Ondersteunend personeel (n=69)	Totaal (n=181)
Het werk zelf	38%	29%	38%	37%
De mensen op het werk	13%	18%	20%	17%
De werkomstandigheden	26%	14%	10%	18%
Randvoorwaarden	14%	30%	6%	13%
De organisatie	29%	41%	33%	32%
Anders	40%	35%	41%	40%
Geen eigen keus	2%	4%	0%	2%

³ Meerdere antwoorden mogelijk, percentages tellen niet op tot 100.

Als men 'het werk zelf' een reden tot vertrek vindt, dan blijkt uit nadere analyse dat met name wordt genoemd het uitgekeken zijn op het takenpakket en het niet meer uitdagend vinden van het werk. Als uitstromers ontevreden zijn over de organisatie, dan wordt vooral de bureaucratie en het gebrek aan sturing en resultaatgerichtheid genoemd.

5.3.4 POTENTIËLE MOBILITEIT

ONGEVEER 8 OP DE 10 HBO-WERKNEMERS NIET VOORNEMENS ANDER WERK TE ZOEKEN, ONDERSTEUNERS MEEST GENEIGD OM ANDER WERK TE ZOEKEN

Om te kunnen anticiperen op mogelijke toekomstige ontwikkelingen, is het goed om te kijken naar potentieel vertrek van hbo-personeel in combinatie met hun tevredenheid. In tabel 5.3 zien we dat gemiddeld 78 procent van het hbo-personeel niet voornemens is om een andere functie te zoeken. Onderwijzend personeel is het minst geneigd om ander werk te zoeken (82 procent niet op zoek) en ondersteunend personeel het meest (72 procent niet zoekende).

TABEL 5.3 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat op zoek is naar een andere functie (2012)⁴

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

	Onderwijzend personeel	Management	Ondersteunend personeel	Totaal
Niet op zoek naar andere functie	82%	78%	72%	78%
Ja, bij dezelfde werkgever	8%	8%	13%	10%
Ja, bij een andere werkgever in de hbo-sector	6%	8%	7%	7%
Ja, bij een andere werkgever binnen de overheid	5%	11%	7%	6%
Ja, bij een andere werkgever buiten de overheid	5%	9%	8%	6%
Geen antwoord	3%	3%	6%	4%
Totaal (n=100%)	614	151	423	1.188

PERSENEEL OP ZOEK NAAR ANDERE FUNCTIE VOORAL ONTEVREDEN OVER ORGANISATIE

Personeel dat op zoek is naar een andere functie is het minst vaak tevreden over de organisatie (10%) en de werkomstandigheden (18%), zoals te zien in tabel 5.4. Toch lijkt dit niet de voornaamste reden te zijn om op zoek te gaan naar iets anders, aangezien personeel dat geen andere functie zoekt hier ook het minst vaak tevreden over is (met vergelijkbare percentages, respectievelijk 9 en 22%). Het grootste verschil lijkt te zitten in het werk zelf. Waar 57 procent van degenen die een andere functie zoekt hier het meest tevreden over is, is dat bij degenen die geen andere functie zoeken 82 procent.

⁴ Meerdere antwoorden mogelijk, percentages hoeven niet op te tellen tot 100.

TABEL 5.4 Potentiële mobiliteit: tevredenheid van hbo-personeel dat wel en niet op zoek is naar een andere functie (2012)⁵

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

Meest tevreden over...	zoekt andere functie (n=263)	zoekt geen andere functie (n=925)
Het werk zelf	57%	82%
De mensen op het werk	56%	60%
De werkomstandigheden	18%	22%
Randvoorwaarden	33%	22%
De organisatie	10%	9%
Anders	6%	2%

MANAGEMENT, JONGEREN EN HOGER OPGELEIDEN MINDER GENEIGD LANGDURIG IN HUIDIGE FUNCTIE EN BIJ HUIDIGE WERKGEVER TE BLIJVEN

In tabel 5.5 wordt voor het zittend personeel gepresenteerd of men ook tussen nu en vijf jaar bij de huidige werkgever en/of in de huidige functie wil blijven. In verband met een zuiverder beeld is deze exclusief de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder, zodat pensioenverwachtingen niet mee worden genomen.

TABEL 5.5 Voornemens zittend personeel om huidige werkgever of huidige functie binnen 5 jaar te verlaten naar functie, leeftijd, geslacht en opleiding (exclusief personeel van 55 jaar of ouder) (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

	wil minder dan 5 jaar blijven werken	
	bij huidige werkgever	in de huidige functie
Onderwijzend personeel	23%	39%
Management	27%	47%
Ondersteunend personeel	22%	44%
34 jaar of jonger	62%	81%
35 - 44 jaar	54%	76%
45 - 54 jaar	20%	49%
man	20%	34%
vrouw	26%	49%
mavo, havo, vwo, lbo en lager	7%	21%
mbo	9%	33%
hbo (incl. kandidaats en wo bach.)	24%	43%
wo (incl. hbo-master)	30%	47%
gepromoveerd	17%	38%

⁵ Meerdere antwoorden mogelijk, percentages hoeven niet op te tellen tot 100.

We zien vooral dat circa een kwart van het onderwyzend, management en ondersteunend personeel aangeeft minder dan 5 jaar bij de huidige werkgever te willen blijven. De wens om binnen 5 jaar een andere functie te hebben is bijna twee keer zo groot. Verder zien we dat personeel van 35 jaar of jonger minder vaak dan ouderen bij de huidige werkgever willen blijven en ook minder in de huidige functie willen blijven zitten. Ongeveer vier vijfde van deze groep jonger dan 35 wil binnen 5 jaar een andere functie. Ten slotte blijkt dat de mobiliteitsbehoefte het grootst is onder hoger opgeleiden, maar juist weer iets kleiner onder gepromoveerden.

5.4 INSTROOM MET UITSTROOM VERGELEKEN

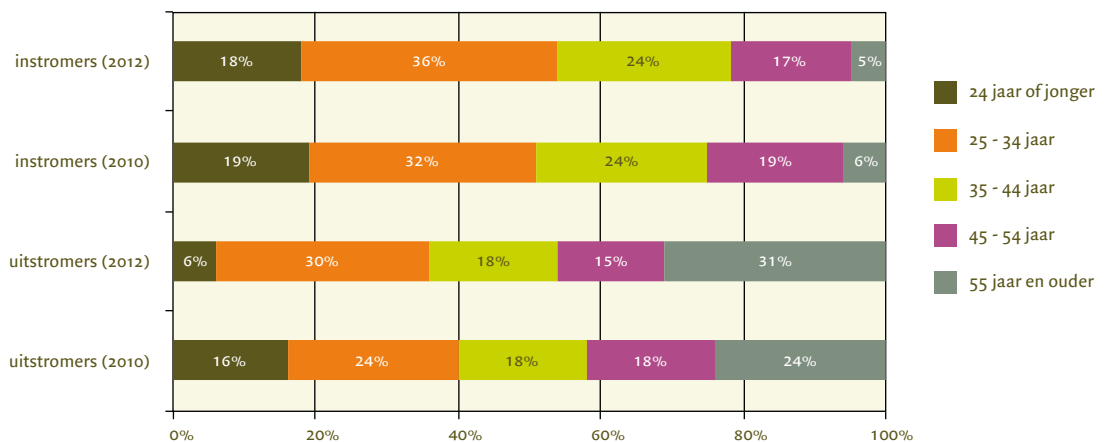
VOORAL UITSTROOM 25-35 JARIGEN EN 55+'ERS

De grootste groep instromers wordt in 2012 gevormd door 25 t/m 34-jarigen (36%), maar de instroom is vrij gelijkmatig verdeeld over de leeftijden. Ten opzichte van 2010 zijn er nauwelijks verschillen waarneembaar (figuur 5.13).⁶

Als we de uitstroom van hbo-personeel beschouwen, dan is te zien dat in 2012 vooral 25 t/m 35-jarigen en '55+'ers zijn uitgestroomd (respectievelijk 30 en 31%). In 2010 vormden deze leeftijdsgroepen eveneens de grootste uitstroom, maar was de verdeling gelijkmatiger. Tussen 2010 en 2012 lijkt met name de uitstroom van personeel jonger dan 25 jaar afgenomen en de uitstroom van 55-plussers toegenomen.

FIGUUR 5.13 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar leeftijdsklasse (2010 en 2012)

Bron: BZK, POMO 2010 en 2012, bewerking ITS



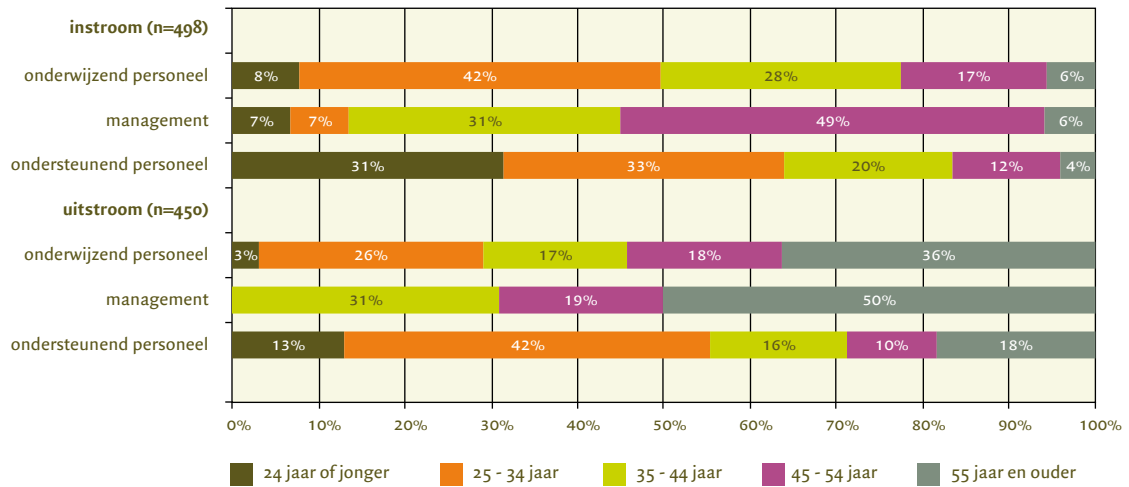
Als we kijken naar de in- en uitstroom naar leeftijd en functie (figuur 5.14) zien we dat de helft van de instromende docenten jonger is dan 35 jaar. De instroom van jonge docenten is daarmee in 2012 gegroeid ten opzichte van 2010, toen bedroeg dit aandeel 42 procent. Een kwart (23%) van de instroom is ouder dan 45 jaar, dit gold twee jaar eerder nog voor 32 procent van de instroom.

De uitstroom is bij onderwyzend personeel en management het grootst in de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder; deze uitstroom is inclusief uitstroom naar pensioen. Bij het ondersteunend personeel heeft personeel jonger dan 35 jaar het grootste aandeel instroom (64%) en uitstroom (55%).

⁶ Aangezien het steekproeven betreft, dienen we voorzichtig te zijn bij het maken van vergelijkingen tussen 2010 en 2012

FIGUUR 5.14 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar functie en leeftijdscategorie (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



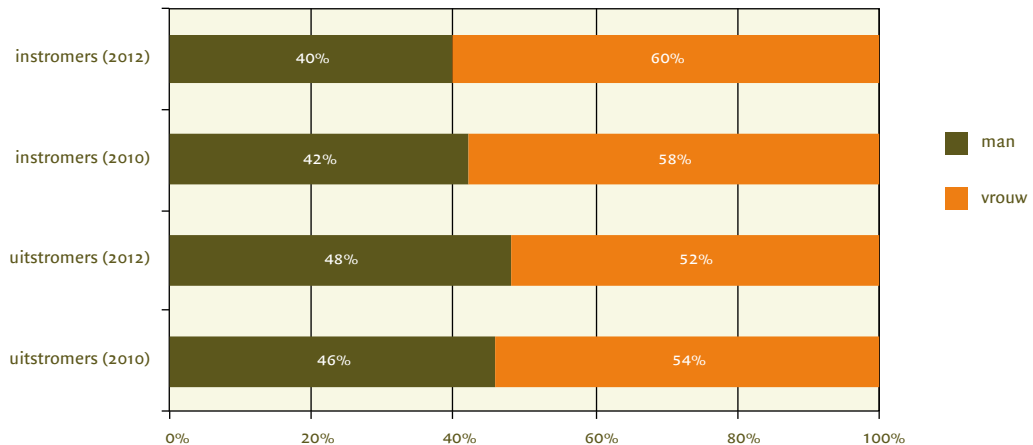
5.4.1 INSTROOM EN UITSTROOM NAAR GESLACHT

UITSTROOM NAAR GESLACHT IN LIJN MET PERSONEELSOPBOUW

De uitstroom van hbo-personeel is vrij gelijkmatig verdeeld tussen mannen en vrouwen en komt in grote lijnen overeen met de algehele personeelsopbouw naar geslacht (figuur 5.15). Kijken we naar de instroom, dan zien we dat dit vaker vrouwen zijn dan mannen (in 2012 60%). Tussen 2010 en 2012 zijn geen grote verschillen waarneembaar naar geslacht.

FIGUUR 5.15 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar geslacht (2010 en 2012)

Bron: BZK, POMO 2010 en 2012, bewerking ITS



5.4.2 IN- EN UITSTROOM NAAR OPLEIDINGSNIVEAU

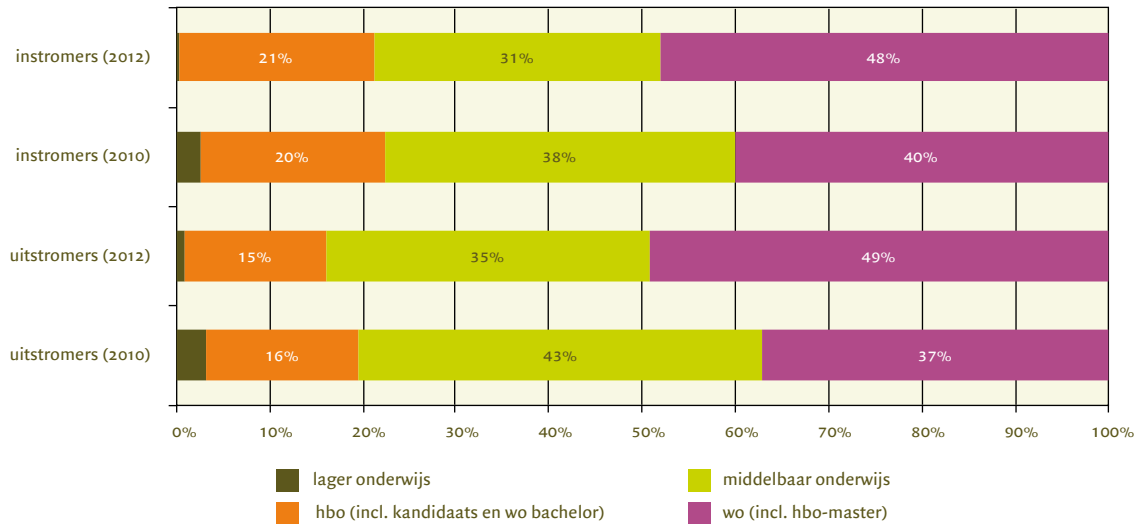
AANDEEL IN- ÉN UITSTROOM WO-OPGELEIDEN NEEMT TOE

Vergeleken met 2010 is in 2012 een groter deel van de uitstroom, 49 procent in plaats van 37 procent, universitair opgeleid. Tegelijkertijd zien we dat van de instroom nu 48 procent in plaats van 40 procent een wo- of masteropleiding heeft (figuur 5.16). Het aandeel wo-ers is dus evenredig gegroeid tussen de uitstroom en de instroom.

Het aandeel hbo-uitstromers daalde van 43 naar 35 procent, terwijl het aandeel hbo-uitstromers ook afnam (van 38 naar 31 procent).

FIGUUR 5.16 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar opleidingsniveau (2010 en 2012)

Bron: BZK, POMO 2010 en 2012, bewerking ITS



5.5 SAMENVATTING

Ongeveer 29 procent van de instromers kwam van een situatie zonder baan (opleiding, herintreder), de rest is vooral afkomstig vanuit de arbeidsmarkt. De nieuwe instroom komt dan meestal uit de marktsector. De instromers in het hbo zijn frequent afkomstig uit langdurig dienstverband, zij noemen met name de inhoud en sfeer van de hbo-sector als aantrekkelijke factoren.

De uitstroom betreft voornamelijk 25 tot 35-jarigen en 55-plussers. We zien een toename in het aandeel in- én uitstroom wo-opgeleiden. Ongeveer een zesde van de uitstroom heeft geen werk. Uit een vergelijking tussen uitstromers vanuit het onderwijzend en ondersteunend personeel blijkt, dat een groter deel van het onderwijzend personeel met pensioen gaat en dat een groter deel van het ondersteunend personeel werkloos wordt (26% versus 9% van het onderwijzend personeel). Verder gaat ondersteunend personeel vaker naar de marktsector, wat ook te verklaren valt gezien de aard van beide functies.

Eén op de drie uitstromers neemt zelf ontslag. Gebrek aan sturing of gebrekkige loopbaanmogelijkheden zijn redenen voor vertrek. Personeel dat op zoek gaat naar een andere functie is vooral ontevreden over de organisatie. Uit vergelijking tussen de groep die zoekt naar ander werk en degenen die dat niet doen, blijkt de voornaamste motivatie om te gaan zoeken de mate van tevredenheid over het werk zelf. Bij het ondersteunend personeel is een aflopend tijdelijk contract de voornaamste reden voor uitstroom.

Jongeren en personeel opgeleid tot master of promovendi zijn minder geneigd langdurig in hun huidige functie en bij de huidige werkgever te blijven; ze willen doorgroeien.

6 MEDEWERKERTEVREDENHEID EN ARBEIDSVORWAARDEN

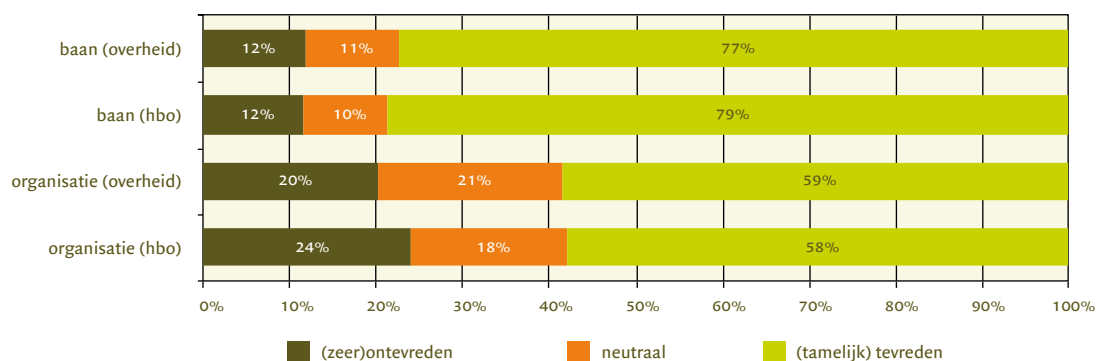
In dit hoofdstuk worden diverse indicatoren van medewerkertevredenheid in het hbo getoond en kijken we naar de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden vergeleken met andere sectoren en vergeleken met eerdere jaren. Dit geeft een goed inzicht in de aantrekkelijkheid van hogescholen als werkgever. Diverse indicatoren van medewerkertevredenheid zijn te destilleren uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (BZK). Daarnaast wordt in dit hoofdstuk onder meer gebruik gemaakt van de zogenoemde TIM-benchmark (Zestor). Dit is een benchmark van medewerkertevredenheidsonderzoeken in het hbo en levert voor veel hogescholen onderling vergelijkbare informatie over de waardering door hun medewerkers.

6.1 MEDEWERKERTEVREDENHEID

Bijna 8 op de 10 hbo-medewerkers is tamelijk tot zeer tevreden over de eigen baan (figuur 6.1). Dit is vergelijkbaar met de gemiddelde baantevredenheid van overheidspersoneel. Over het algemeen is men minder tevreden over de organisatie dan over de eigen baan. Bijna 6 op de 10 hbo-medewerkers is (tamelijk tot zeer) tevreden over de organisatie, hetgeen vrijwel exact gelijk is aan de gemiddelde organisatietevredenheid binnen de overheid.

FIGUUR 6.1 Tevredenheid van personeel in de overheidssector en in het hbo over baan en organisatie (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

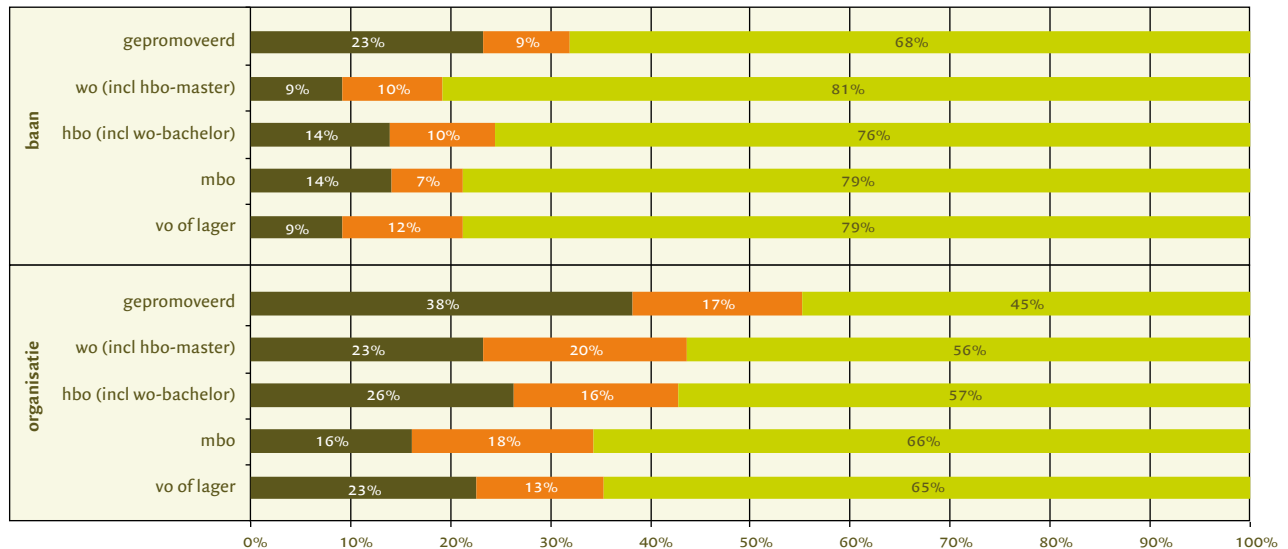


De tevredenheid met de baan varieert voor het meeste hbo-personeel tussen 79 en 81 procent (figuur 6.2). Het personeel dat gepromoveerd is, is relatief gezien het minst tevreden. Ruim twee derde is tevreden, bijna een kwart is tamelijk tot zeer ontevreden over de baan. De tevredenheid over de baan verschilt minder tussen hbo- of wo-opgeleid personeel.

Als het gaat om de tevredenheid over de organisatie, dan is de groep van gepromoveerden wederom het meest kritisch. Ongeveer 38 procent van het gepromoveerde personeel is ontevreden, gevolgd door circa een kwart van het personeel met een wo- of een hbo-diploma.

FIGUUR 6.2 Mate van tevredenheid van het hbo- personeel met hun baan en de organisatie waarin zij werken, naar hoogst afgeronde opleiding (2012)

Bron: BZK POMO 2012, bewerking ITS



6.2 REDENEN VOOR MEDEWERKERTEVREDENHEID

Het gros van het personeel is tevreden met de baan en de organisatie. Dit blijkt ook uit de benchmark TIM, het werkbelevingsonderzoek van de hbo-sector¹. Voor de onderzochte hogescholen is de overall score in 2012 gemiddeld een 6,9², dat is vergelijkbaar met voorgaande rapportage uit 2011. Docerend personeel blijkt gemiddeld het meest tevreden (7,4) over de inhoud van het werk en het perspectief (figuur 6.3). Het minst tevreden zijn zij over de opleidingsdirectie (5,8)³ en de werkdruk (5,4). Het ondersteunend personeel is het meest tevreden over de middelen en veiligheid, en het minst over de medezeggenschapsraad.

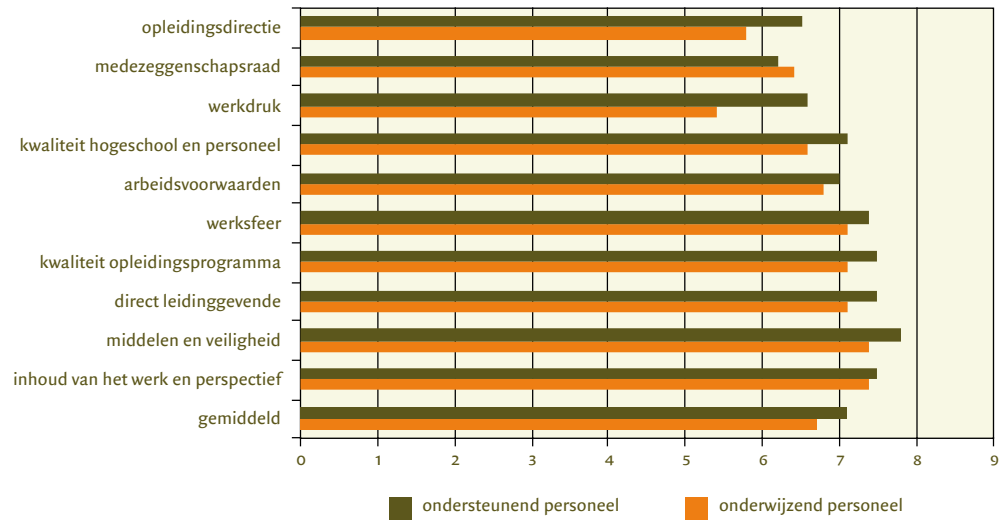
¹ Het 'Benchmarkrapport Werkbeleving in hogescholen anno 2012' (in opdracht van Zestor) geeft uitgebreid inzicht in tevredenheid en werkbeleving van personeel in het hbo. Het rapport is gebaseerd op onderzoek onder dertien hogescholen in Nederland, uitgevoerd in 2011 en 2012. In totaal hebben 6.500 medewerkers deelgenomen, waardoor het onderzoek een representatieve benchmark geeft van de sector. De 'overall' tevredenheid van de medewerkers is in het rapport uitgedrukt in een cijfer van 1-10.

² Waarbij ondersteunend personeel gemiddeld iets meer tevreden is (7,1) dan docerend personeel (6,7).

³ Met name ontevredenheid over de kennis van de opleidingsdirecteur/directie over wat er leeft onder de medewerkers.

FIGUUR 6.3 Tevredenheid ondersteunend en onderwijsgevend personeel, in cijfer 1-10 (2012)

Bron: Benchmarkrapport medewerkertevredenheid, Zestor 2012, bewerking ITS

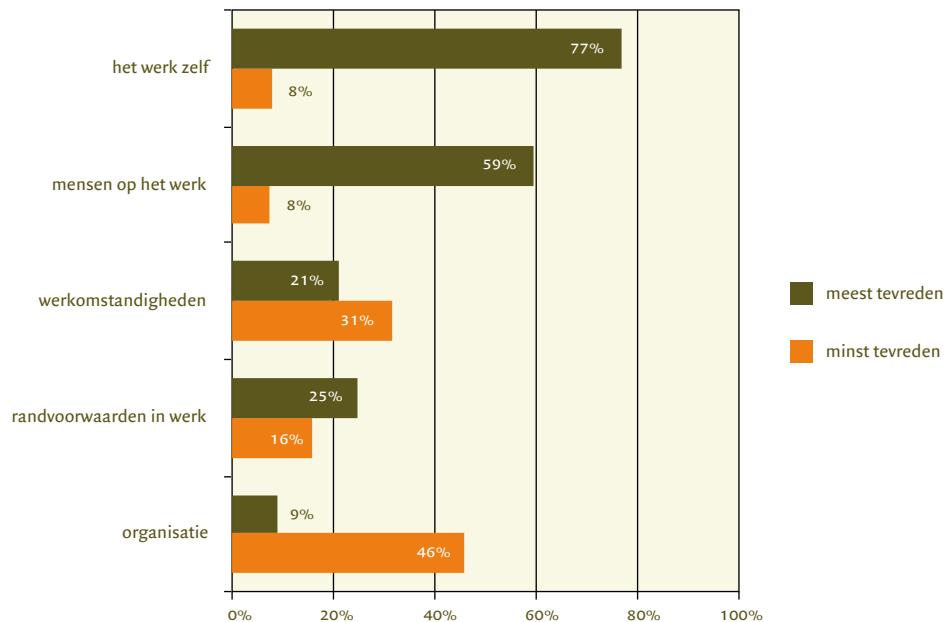


Hbo-personeel hecht het meeste belang (van de aspecten uit figuur 6.3) aan de kwaliteit van het opleidingsprogramma, terwijl de medezeggenschapsraad relatief het minst belangrijk wordt geacht.

In POMO 2012 wordt gekeken naar de tevredenheid met de baan en de organisatie. Er wordt gevraagd over welke baanaspecten werknemers het meest of het minst tevreden zijn. Dit is weergegeven in figuur 6.4.

FIGUUR 6.4 Baanaspecten waar werknemers het meest en minst tevreden over zijn (2012)⁴

Bron: BZK POMO 2012, bewerking ITS



4 De tevredenheid over de baanaspecten werd steeds als aparte vraag gesteld waardoor percentages tussen en binnen de items niet noodzakelijkerwijs optellen tot honderd.

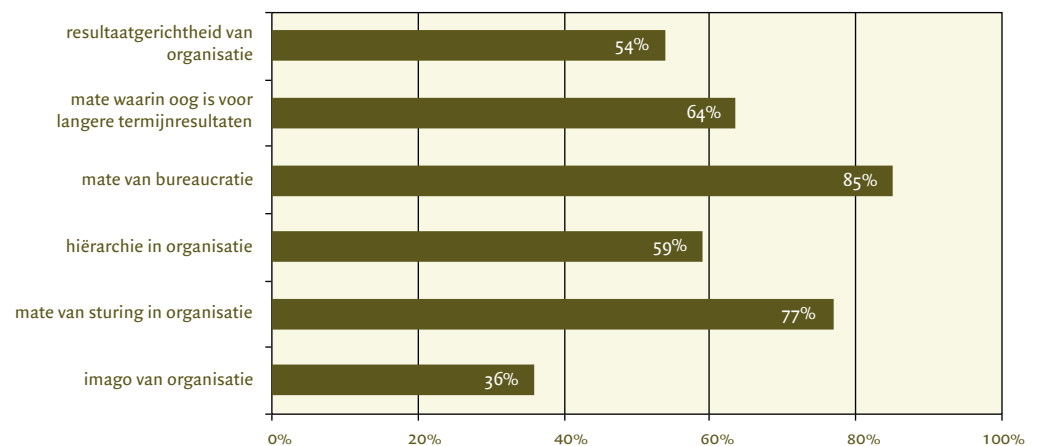
Uit deze figuur blijkt dat over het algemeen ruim driekwart van het personeel tevreden is over het werk zelf en ruim de helft over de mensen op het werk. Als men tevreden is over het werk, dan geven de respondenten aan dat dit met name komt door de inhoud, uitdaging, takenpakket en niveau van de werkzaamheden. Als reden voor de tevredenheid over de mensen op het werk worden met name sfeer, relaties en omgang met elkaar genoemd.

De respondenten zijn kritisch over de organisatie, bijna de helft is hier het minst tevreden over. Dat geldt sterker naarmate het personeel hoger is opgeleid: promovendi zijn kritischer over de organisatie dan wo-ers en wo-ers zijn weer iets kritischer dan hbo-opgeleid personeel (respectievelijk 56%, 49% en 45%).

In dit personeelsonderzoek van BZK wordt ook naar achterliggende redenen van onvrede gevraagd. We zien in figuur 6.5 dat circa vier vijfde van degenen die het minst tevreden zijn over de organisatie, aangeven dat ze ontevreden zijn over de mate van bureaucratie en de mate van sturing. Bijna twee derde is ontevreden over lange termijnresultaten en ruim de helft over de hiërarchie en de resultaatgerichtheid.

FIGUUR 6.5 Onvrede over de organisatie, achterliggende aspecten waar respondenten niet tevreden over zijn (n=546) (2012)⁵

Bron: BZK POMO 2012, bewerking ITS



6.3 ARBEIDSVOORWAARDEN

6.3.1 BELANG GEHECHT AAN ARBEIDSVOORWAARDEN

In tabel 6.1 staat het belang dat hbo-personeel aan verschillende arbeidsvoorwaarden hecht. De volgende drie arbeidsvoorwaarden worden als (zeer) belangrijk beschouwd: 'flexibele werktijden' (88%), 'eindejaarsuitkering/13e maand' (86%) en 'faciliteren van opleidingen door tijd' (85%).

⁵ Omdat respondenten ontevreden kunnen zijn over meerdere achterliggende aspecten zijn er meerdere antwoorden mogelijk en hoeven percentages niet op te tellen tot 100.

TABEL 6.1 Belang van arbeidsvoorwaarden, percentage van het hbo-personeel dat arbeidsvoorwaarden (zeer) belangrijk vindt, naar geslacht en naar functie (2012)

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS

	Geslacht			Functie		Totaal
	Man	Vrouw	Onderwijzend	Management	Ondersteunend	
Flexibele werktijden	84%	90%	87%	94%	85%	88%
Eindejaarsuitkering / 13e maand	86%	84%	82%	89%	87%	86%
Faciliteren van opleidingen door tijd	81%	89%	88%	87%	80%	85%
Mogelijkheid om thuis te werken	79%	84%	85%	87%	75%	82%
Faciliteren van opleidingen door geld	77%	87%	82%	87%	80%	81%
Studieverlof	71%	80%	77%	77%	74%	76%
Calamiteitenverlof	71%	85%	74%	79%	85%	76%
Financieel voordelige deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering	70%	75%	70%	72%	76%	70%
Mogelijkheid minder uren te werken	60%	74%	67%	67%	70%	68%
Mogelijkheid eerder te stoppen met werken	67%	72%	67%	64%	75%	68%
Taakverlichting oudere werknemers	63%	72%	68%	66%	69%	67%
Betaald zorgverlof	56%	79%	63%	62%	78%	66%
Toeslag voor overwerk	61%	62%	61%	46%	69%	62%
Mogelijkheid om meer pensioen op te bouwen	59%	68%	60%	59%	70%	62%
Collectieve ziektekostenverzekering	61%	60%	56%	64%	65%	60%
Mogelijkheid om langer door te werken	59%	65%	63%	65%	59%	60%
Ondersteuning door loopbaancoaches	47%	68%	53%	62%	63%	58%
Toeslag voor onregelmatig werk	52%	58%	49%	47%	67%	54%
Mogelijkheid om meer uren te werken	39%	64%	50%	45%	57%	51%
Betaald ouderschapsverlof	43%	64%	52%	50%	59%	51%
Mobiliteitsinstrumenten als functieroulatie en projectwerk	45%	63%	52%	64%	54%	50%
Kinderopvang	41%	59%	49%	52%	53%	49%
Levensloopregeling	39%	50%	42%	49%	48%	43%
Variabele beloning / prestatiebeloning	43%	42%	36%	54%	49%	42%
Mogelijkheid extra vakantiedagen te kopen	30%	40%	31%	42%	39%	34%

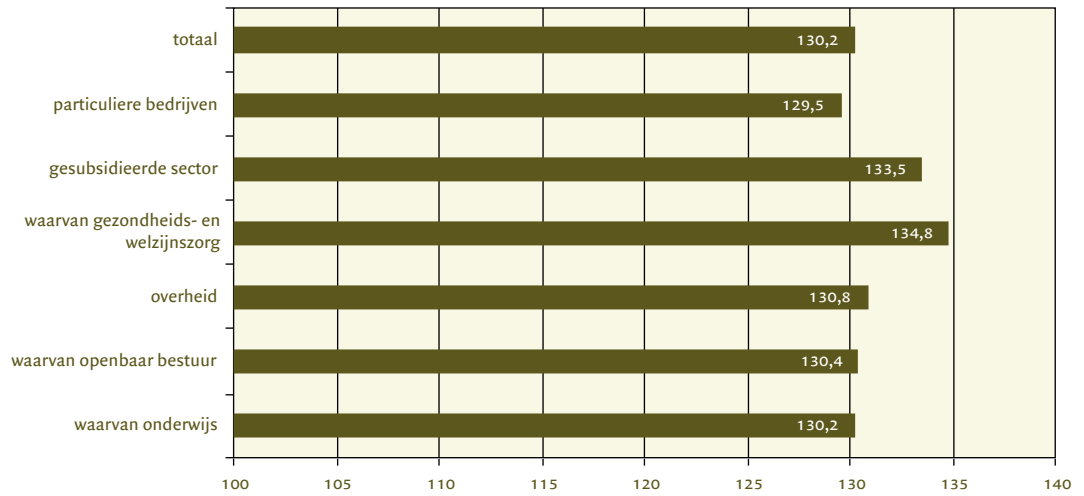
6.3.2 PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

RELATIEVE LOONONTWIKKELING ONDERWIJS

Als we de cao-lonen in 2012 vergelijken met de cao-lonen van 2000, constateren we voor Nederland een toename van 30 procent (figuur 6.6). Cao-lonen in het onderwijs hebben in deze periode een vergelijkbare groei doorgemaakt, maar blijven achter bij de gesubsidieerde sector en de gezondheids- en welzijnszorg.

FIGUUR 6.6 Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar sector, indexcijfer: 2000=100 (2012)⁶

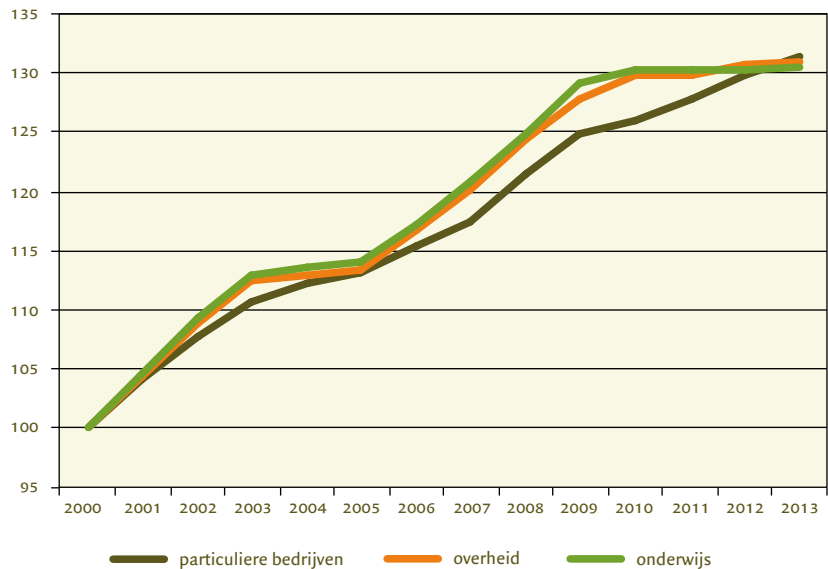
Bron: CBS Statline, bewerking ITS



Het maakt bij deze vergelijking tussen sectoren wel uit welke periode als uitgangspunt wordt genomen. Wanneer de loonontwikkeling over een kortere periode wordt bekeken, bijvoorbeeld tussen 2009 en 2013, blijft het onderwijs daarmee wel enigszins achter bij de markt (particuliere bedrijven). De markt heeft in die periode de eerder door het onderwijs opgebouwde voorsprong weer ingehaald (figuur 6.7).

FIGUUR 6.7 Ontwikkeling cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar particuliere bedrijven, overheid en onderwijs, indexcijfer: 2000=100 (2012)⁶

Bron: CBS Statline, bewerking ITS



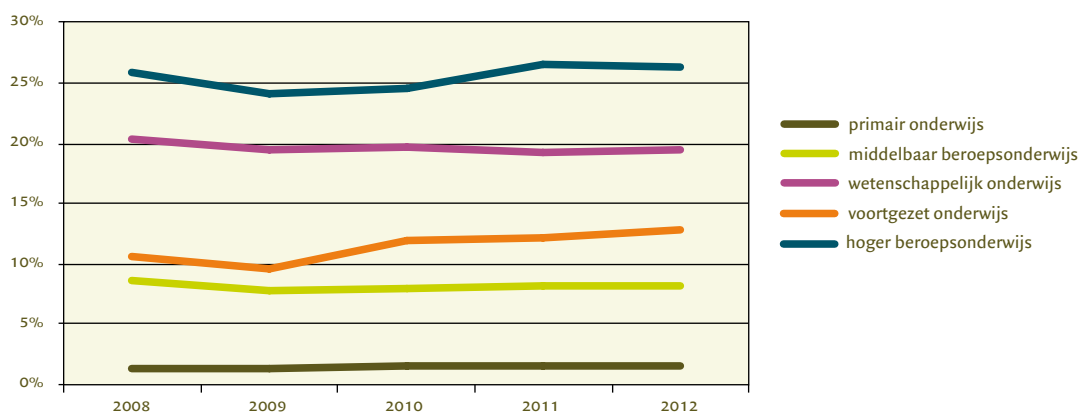
⁶ "Bijzondere beloningen zijn alle bindend (verplicht) voorgeschreven bijzondere (niet maandelijkse) betaalde beloningen die tot het brutoloon behoren, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eenmalige beloningen en vanaf 2006 ook de tegemoetkoming in de ziektekosten en de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling." (Uit: CBS Statline, 2014)

VERGELIJKING BELONING HBO MET ANDERE ONDERWIJSOORTEN

Salarissen in het hbo zijn vergeleken met andere onderwijssectoren relatief hoog. Uit figuur 6.8 blijkt dat in het hbo relatief de meeste medewerkers meer dan twee keer het modale loon verdienen (dus meer dan 66.000 euro bruto per jaar): 26 procent in 2012. Dit is vele malen hoger dan in het primair onderwijs (2% in 2012), maar ook hoger dan het wetenschappelijk onderwijs (19%). Deze verhoudingen zijn relatief stabiel gebleven sinds 2008.

FIGUUR 6.8 Aandeel bezoldigingsgroepen >2x modaal in het totale personeelsbestand in po, vo, mbo, hbo en wo (werkzame personen), 2008-2012

Kennisbank APS, Kengetallen werknemers 2012, bewerking ITS

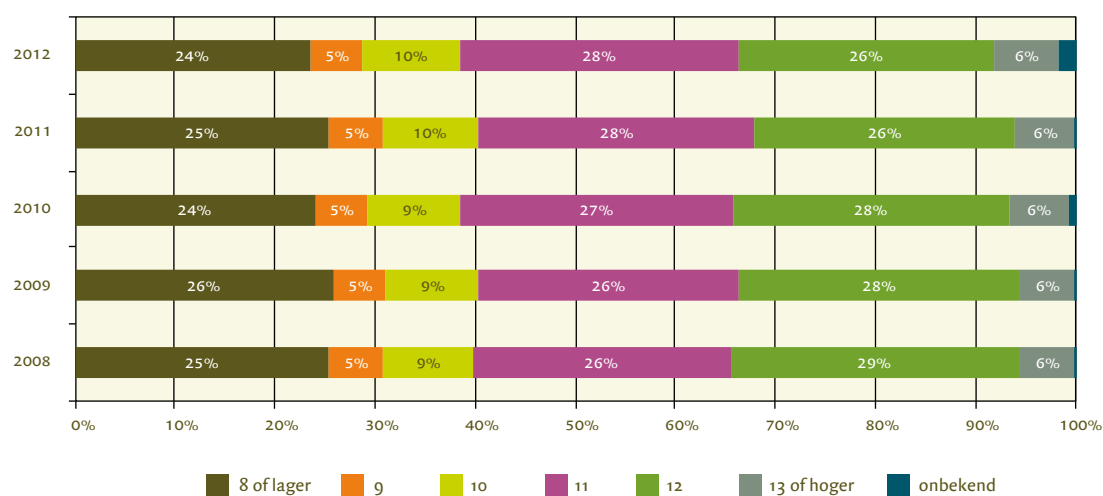


SALARISSCHALEN HBO

De verdeling over de loonschalen van het hbo-personeel is tussen 2008 en 2012 niet substantieel veranderd (figuur 6.9). In 2012 is bijna een kwart van het personeel ingeschaald in 8 of lager. Aan de andere zijde zien we dat eveneens ongeveer een kwart ingeschaald is in 13 of hoger. Loonschaal 11 komt relatief het meest voor (28% in 2012).

FIGUUR 6.9 Aandeel bezoldigingsgroepen (schalen) in totaal personeelsbestand (2008-2012)

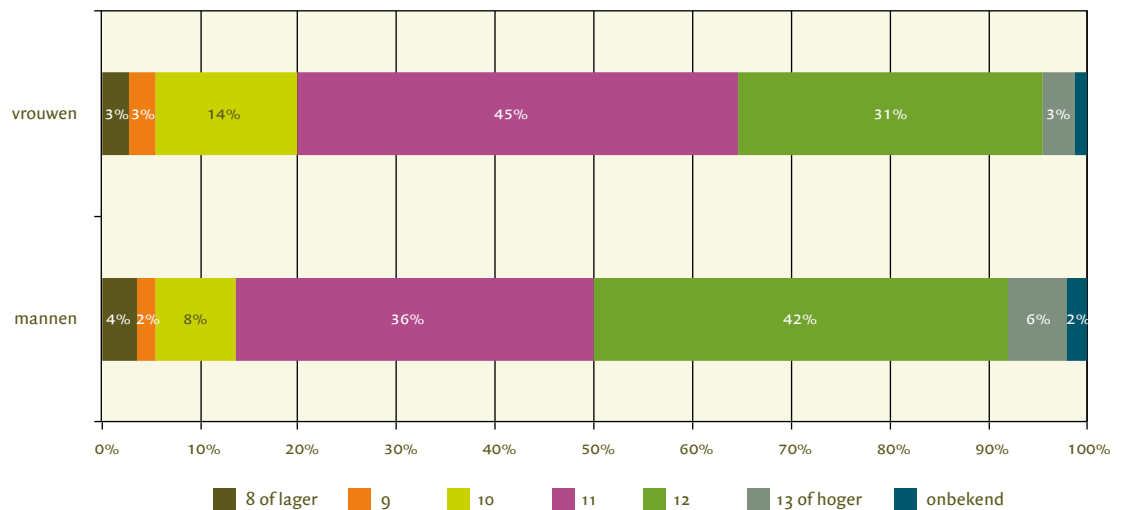
Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



Als we kijken naar de verdeling van salarisschaal naar geslacht, dan zien we dat binnen de docentenpopulatie (figuur 6.10) iets meer dan een derde van de docerende vrouwen in schaal 12 of hoger werkt, tegen bijna de helft van de docerende mannen. Docenten worden in overgrote meerderheid ingeschaald in schaal 11 of 12 (77% van de docenten). Dit verschil in salaris tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd, in paragraaf 4.2 zagen we dat in de jongere leeftijdscategorieën vrouwen meer vertegenwoordigd zijn dan mannen.

FIGUUR 6.10 Docerend hbo-personeel naar salarisschaal en geslacht (2012)

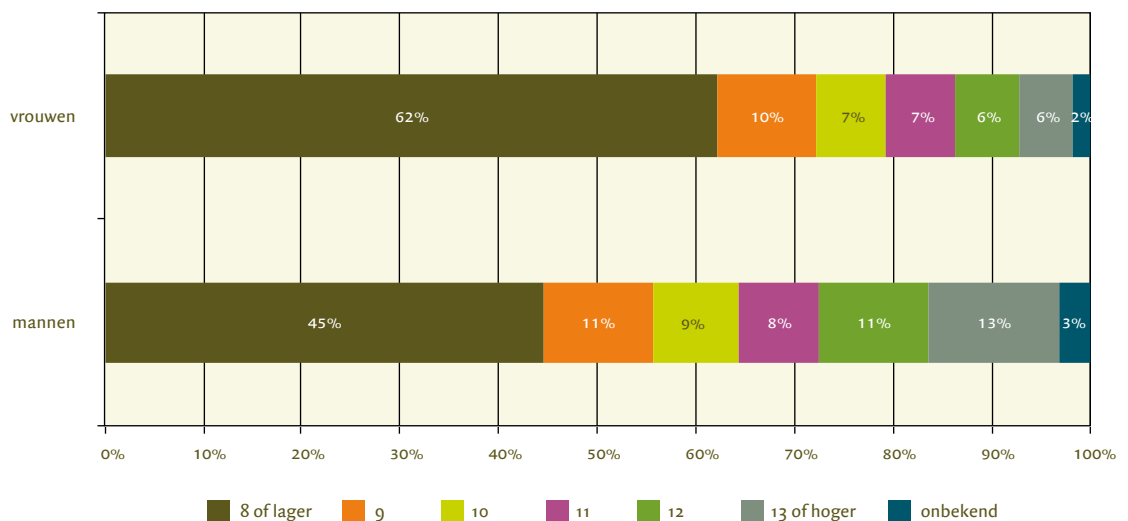
Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



Als we kijken naar mannen en vrouwen in ondersteunende functies, dan werkt 62 procent van de vrouwen en 56 procent van de mannen in loonschaal 8 of lager (figuur 6.11). Ook binnen ondersteunende functies werken mannen vaker in de hoogste schalen dan vrouwen. Ondersteuners werken gemiddeld in meer dan de helft van de gevallen in schaal 8 of lager.

FIGUUR 6.11 Ondersteunend hbo-personeel naar salarisschaal en geslacht (2012)

Bron: Vereniging Hogescholen, 2013, bewerking ITS



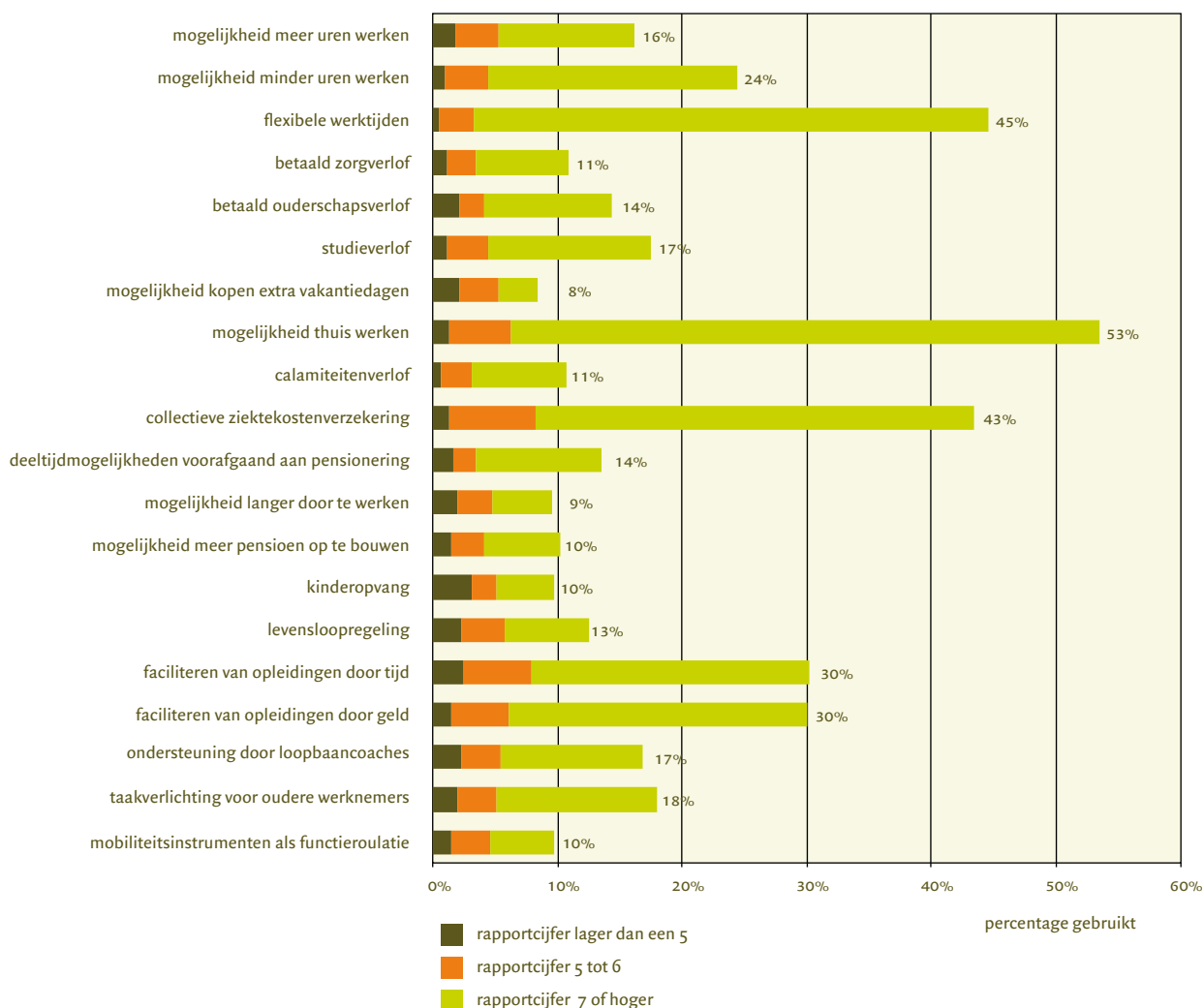
6.3.3 GEBRUIK ARBEIDSVORWAARDEN

De arbeidsmarktvoorwaarden die het meest gebruikt worden door hbo-personeel zijn de mogelijkheid om thuis te werken (53%), flexibele werktijden (45%) en de collectieve ziektekostenverzekering (43%). Bijna een derde maakt gebruik van de mogelijkheid van het faciliteren van een opleiding met geld en/of tijd. De meerderheid van de gebruikers beoordeelt de gebruikte mogelijkheden uit de cao met een voldoende (figuur 6.12). In deze figuur staat het totale gebruik en waardering van de arbeidsvoorwaarden door het hbo-personeel, zoals gemeten in POMO 2012. Het rapportcijfer is alleen gevraagd aan mensen die aangaven dat ze van de betreffende arbeidsvoorwaarde gebruik hebben gemaakt.

Opvallend is dat een aantal respondenten gebruik maakt van een regeling die men relatief laag waardeert (rapportcijfer 5-6 of lager dan een 5). Dit betreft de mogelijkheid voor het kopen van extra vakantiedagen, de mogelijkheid langer door te werken, kinderopvang en voor de levensloopregeling.

FIGUUR 6.12 Gebruik van arbeidsvoorwaarden en beoordeling door gebruikers hbo-personeel (2012)

Bron: BZK POMO 2012, bewerking ITS

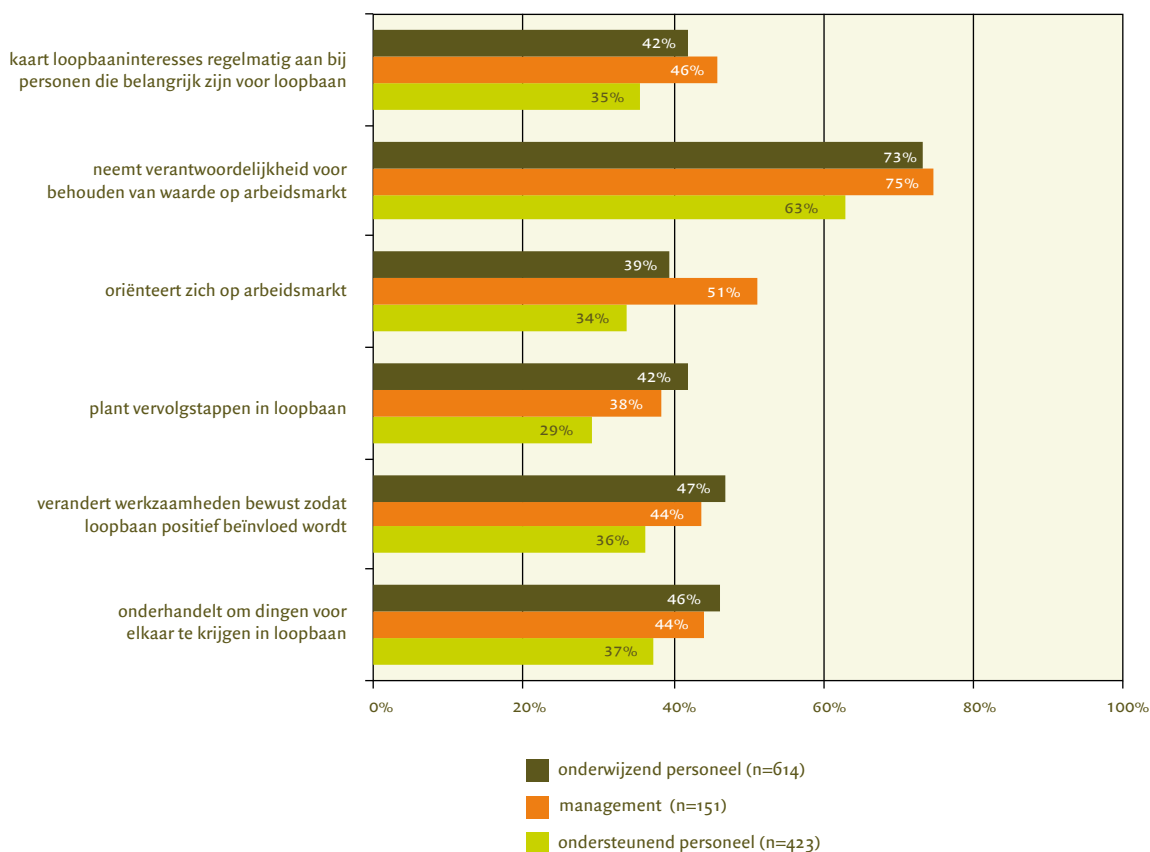


6.4 PROFESSIONALISERING EN LOOPBAAN

Door middel van stellingen is gepeild hoe het hbo-personeel werkt aan de eigen loopbaan en ontwikkeling (figuur 6.13).

FIGUUR 6.13 Stelling over loopbaan en persoonlijke ontwikkeling van personeel, aandeel personeel naar functie (2012)

Bron: BZK POMO 2012, bewerking ITS



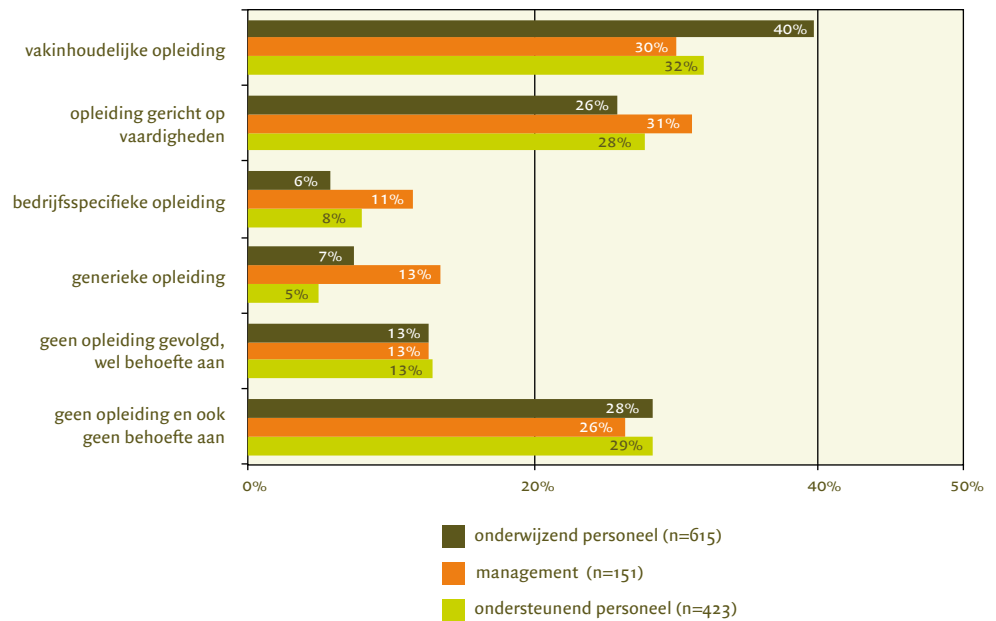
Uit figuur 6.13 blijkt dat bijna driekwart van het onderwijzend personeel en het management de verantwoordelijkheid neemt voor het behouden van waarde op de arbeidsmarkt. Bij de ondersteuning is dit bijna twee derde.

Bijna de helft van het onderwijzend personeel en het management kaart loopbaaninteresses regelmatig aan, verandert eigen werkzaamheden bewust om de eigen loopbaan te beïnvloeden en onderhandelt om dingen voor elkaar te krijgen in de eigen loopbaan. Bij het ondersteunend personeel doet ruim een derde dit.

Figuur 6.14 geeft het percentage van het personeel naar functie, dat in 2012 training of een opleiding volgde. Circa 28 procent van het personeel heeft geen opleiding gevolgd en had hier ook geen behoefte aan. Circa 13 procent volgde geen opleiding, maar had hier wel behoefte aan. De resterende 59 procent volgde wel één of meer opleidingen. Indien er een opleiding wordt gevolgd, betreft dit voornamelijk een vakinhoudelijke opleiding of één gericht op de vaardigheden.

FIGUUR 6.14 Aandeel hbo-personeel dat in 2012 een opleiding of training volgde⁷

Bron: BZK, POMO 2012, bewerking ITS



De meerderheid van het bevroegde hbo-personeel in de ‘Onderwijs Werkt!’ enquête (81%) geeft aan het afgelopen jaar na- of bijscholing te hebben gevolgd (tabel 6.2). Specifiek blijkt op het moment van bevraging bijna 16% van de hbo-docenten een opleiding te volgen. In 30% van de gevallen gaat het om een onderwijsgerelateerde opleiding. De lerarenbeurs⁸ speelt hierbij een belangrijke rol, immers bijna 4 van de 10 respondenten die een opleiding volgden geven aan dat ze dit waarschijnlijk of zeker niet zouden doen zonder lerarenbeurs.

TABEL 6.2 Mate waarin na- of bijscholing is gevolgd

Bron: Onderwijs werkt! Regioplan (2013). Bewerking ITS

	Percentage
Geen scholing	19%
1 - 5 dagen scholing	25%
6 - 10 dagen scholing	27%
11 - 30 dagen scholing	23%
>30 dagen scholing	7%
Totaal	100%

⁷ Percentages kunnen optellen tot meer dan 100 procent, meerdere antwoorden waren mogelijk; een respondent kon meerdere opleidingen volgen.

⁸ “Met de Lerarenbeurs kunnen leraren een bachelor- of masteropleiding volgen. Op die manier kunnen zij hun deskundigheid vergroten of zich specialiseren. De beurs is beschikbaar voor bevoegde leraren in basisonderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs.” Uit: Lerarenbeurs en Promotiebeurs, Rijksoverheid.nl

6.5 SENIORENREGELING ONDERWIJSPERSONEEL (SOP)

In de cao hbo 2012-2013 hebben cao-partners zich gecommitteerd zich in te zetten voor het ontwerp van regelingen rondom duurzame inzetbaarheid van personeel. Er zijn verschillende ouderenregelingen in het hbo, waaronder:

- M1: Hierbij gaat het om 30 minuten dagelijkse werktijdvermindering voor 50 t/m 59-jarigen of 60 minuten dagelijkse werktijdvermindering vanaf 55 jaar, alleen voor werkdagen van 8 uur.
- M2: Dit wordt ook de Seniorenregeling onderwijspersoneel genoemd (SOP-regeling) waarbij vanaf 55 jaar 10 tot 20% werktijdvermindering per week mogelijk is.
- M2b (gedeeltelijk ontslag voor de uren van de SOP-regeling na afloop van die regeling).
- Demotiebepaling.

Uit interviews door Leeftijd & Werk (2013)⁹ blijkt dat het gebruik van de M1 regeling nauwelijks geregistreerd wordt. De optie van demotie heeft weinig bekendheid, er wordt volgens het onderzoek nauwelijks gebruik van gemaakt.

De Seniorenregeling onderwijspersoneel werd op het peilmoment in 2011 gebruikt door 2.314 medewerkers. Dit aantal is gebaseerd op 25 hogescholen waarvan gegevens over SOP beschikbaar waren. Naarmate de leeftijd toeneemt, neemt het gebruik van een SOP-regeling toe. Van de 55-plussers maakt 24 procent gebruik van de regeling en 28 procent van de 60-plussers. Op basis van schattingen met behulp van de beschikbare data, zijn er landelijk ongeveer 2.890 medewerkers die gebruik maken van de regeling

De totale geschatte kosten van de SOP-regeling in het hbo zijn volgens Leeftijd & Werk € 17,2 miljoen op jaarbasis. Per deelnemer betekent dit dat de regeling gemiddeld € 6.124,- per jaar kost.

6.6 SAMENVATTING

Over het algemeen is het personeel in de hbo-sector tevreden over hun baan en de organisatie, hoewel men over de organisatie iets kritischer is. Dit is vergelijkbaar met de gemiddelde baantevredenheid van overheidspersoneel.

Echter, het personeel dat gepromoveerd is, is het minst tevreden over de eigen baan en naarmate het personeel hoger is opgeleid zijn ze iets ontevredener over de organisatie.

De arbeidsvoorwaarden die het meest gebruikt worden door hbo-personeel zijn de mogelijkheid om thuis te werken, flexibele werktijden en de collectieve ziektekostenverzekering. De arbeidsvoorwaarden worden door de gebruikers doorgaans met een voldoende beoordeeld. Opvallend is dat een aantal respondenten gebruik maakt van een regeling die men relatief laag waardeert (rapportcijfer 5-6 of lager dan een 5). Dit betreft de mogelijkheid voor het kopen van extra vakantiedagen, de mogelijkheid langer door te werken, kinderopvang en de levensloopregeling.

⁹ Gegevens over de regelingen zijn afkomstig uit het rapport 'Duurzame inzetbaarheid = ondersteuning van het werkvermogen' (Leeftijd & Werk, 2013)

Ongeveer driekwart van het onderwijzend personeel en het management zeggen bezig te zijn met het behouden van hun waarde op de arbeidsmarkt en daarmee te streven naar duurzame inzetbaarheid.

De salarissen in het hbo zijn vergeleken met andere onderwijssectoren relatief hoog. De verdeling van de loonschalen over het hbo-personeel is tussen 2008 en 2012 niet substantieel veranderd. Binnen het onderwijzend personeel heeft iets meer dan een derde van de vrouwen schaal 12 of hoger, tegen bijna de helft van de mannen. Dit verschil in salaris tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd; in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen meer vertegenwoordigd dan mannen.

Ruim een kwart van de senioren maakt gebruik van de Seniorenregeling onderwijspersoneel. De totale jaarlijkse kosten van de SOP-regeling in het hbo worden geschat op € 17,2 miljoen.

7 SOCIALE ZEKERHEID

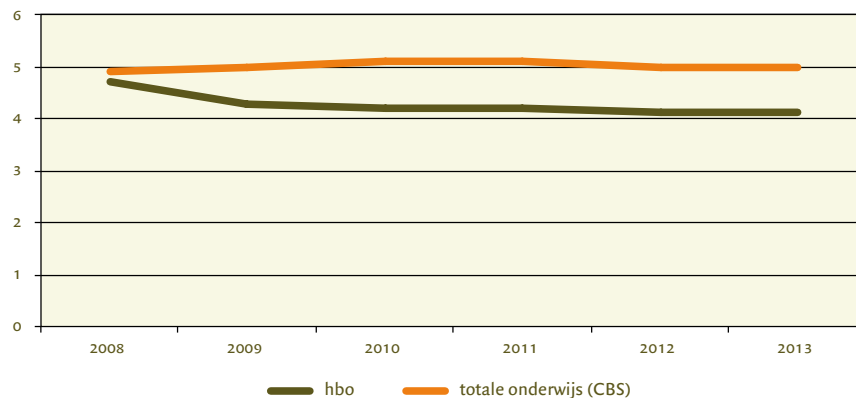
Dit hoofdstuk gaat in op diverse aspecten rond sociale zekerheid in het hbo, zoals ziekteverzuim en gebruik van arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsvoorzieningen. Deze aspecten focussen op de (tijdelijke) uitval van werknemers, maar in dit hoofdstuk zal ook aandacht geschonken worden aan de inzet van personeel met een Wajong achtergrond. Het hoofdstuk geeft daarmee zowel inzicht in risico's van personeelsuitval als in mogelijke (nieuwe) inzet van personeel.

7.1 ZIEKTEVERZUIM

Het ziekteverzuim is in het hbo structureel lager dan in het gehele onderwijs (figuur 7.1) en het verschil is tussen 2008 en 2013 toegenomen.

FIGUUR 7.1 Ziekteverzuimpercentage van personeel (excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof en inclusief ziekte langer dan één jaar) in het hbo en het gehele onderwijs (2008-2013)¹

Bronnen: Zestor, verzuimgegevens hbo 2012; CBS Statline, bewerking ITS



Waar de verzuimpercentages² in 2008 in het hbo en het gehele onderwijs respectievelijk 4,7 en 4,9 waren, betreffen deze in 2013 4,1 en 5,0. Het verzuimpercentage in het hbo is in de afgelopen decennia nog nooit zo laag geweest.

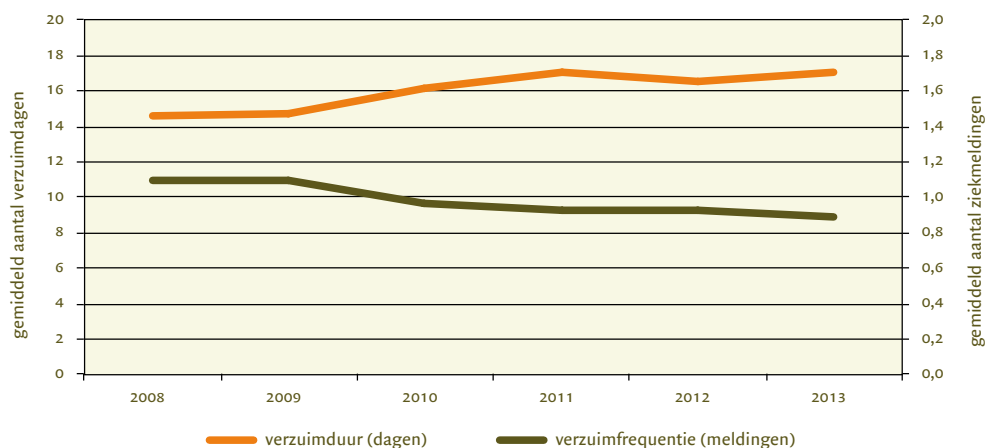
¹ “Om over hbo-brede ziekteverzuimgegevens te beschikken, vraagt Zestor jaarlijks de verzuimgegevens van alle hogescholen in Nederland op. De gegevens over 2013 zijn gebaseerd op 31 van de 37 hogescholen (84%), die de verzuimcijfers hebben aangeleverd via een webapplicatie. Hiermee geven deze cijfers een betrouwbaar beeld van het verzuim in de hbo-sector.” Uit: Verzuimgegevens hbo 2013, Zestor

² Het gemiddelde aantal zieke werknemers per honderd werknemers.

Als we ons richten op de verzuimduur en -frequentie van personeel in het hbo (figuur 7.2), dan valt op dat de gemiddelde verzuimduur tussen 2008 en 2013 is toegenomen van 14,6 naar 17,0 dagen. Tegelijkertijd is de verzuimfrequentie over dezelfde periode afgenomen van gemiddeld 1,1 tot 0,89 meldingen. Gemiddeld genomen meldt men zich over de periode 2008-2013 dus minder vaak, maar wel langer ziek. Een mogelijke verklaring is dat het kort verzuim is gedaald en het (middel)lang verzuim gelijk is gebleven.

FIGUUR 7.2 Verzuimduur en -frequentie van personeel in het hbo (2008-2013)

Bron: Zestor, verzuimgegevens hbo 2013, bewerking ITS

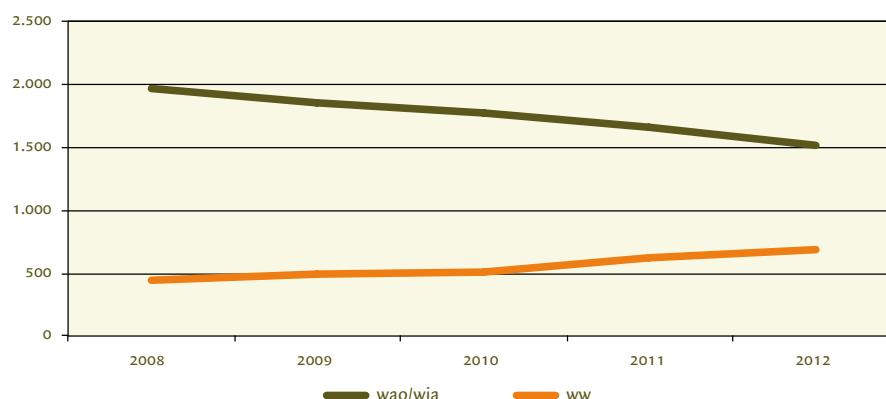


7.2 WAO/WIA EN WW GERECHTIGDEN AFKOMSTIG UIT DE HBO-SECTOR

In de periode 2008-2012 is het aantal WAO/WIA'ers met bijna een kwart afgenomen tot ruim 1.500 personen (figuur 7.3); circa 3,5 procent van het totaal aantal werkenden in het hbo. In 2012 is 62 procent van de personen in de WAO/WIA vrouw. De overgrote meerderheid van WAO/WIA'ers is ouder dan 45 jaar (92%).

FIGUUR 7.3 WAO/WIA-uitkeringsgerechtigden en ontvangers WW in het hbo, peildatum 31 december (2008-2012)³

Bron: UWV, Sociale zekerheid overheid en onderwijs, 2013, bewerking ITS



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

In dezelfde periode is het aantal WW'ers toegenomen met meer dan de helft tot bijna 690 personen; ongeveer 1,5 procent van het totaal aantal werkenden in het hbo. In 2012 bestaat de groep WW-ers voor 59% uit vrouwen. Ongeveer zes op de tien van de uitkeringsgerechtigden zijn ouder dan 45 jaar.

Ook in 2004 en 2005 lag de instroom in de WW relatief hoog. Dit was in 2007 en 2008 vervolgens een stuk lager, om vanaf 2009 weer te groeien. In 2011 werden zelfs meer dan 800 mensen vanuit het hbo werkloos. De stijgende werkloosheid in 2008 en 2009 komt gedeeltelijk door een hogere instroom in de WW en gedeeltelijk doordat de groep in de WW iets moeilijker weer een nieuwe baan vindt. Er is geen duidelijke verklaring voor de hogere instroom in de werkloosheid. Mogelijk ligt een gedeeltelijke verklaring in de afname van de instroom van nieuwe studenten in die jaren, hoewel het totaal aantal studenten in 2009 nog wel toenam. Het totale aantal WW'ers in de sector is overigens laag te noemen in vergelijking met andere sectoren. Dat komt vermoedelijk door het gemiddeld goede opleidingsniveau.

Naast de reguliere werkloosheidswet, is in de cao hbo een regeling opgenomen voor een bovenwettelijke WW (BWW). Deze houdt in dat een aanvulling wordt gegeven op de werkloosheidsuitkering in hoogte en in duur van de uitkering. *“Na de WW-uitkering bestaat, afhankelijk van onder meer de duur van het dienstverband, recht op een nawettelijke vervolguitering vanuit de BWW.*

De BWW (inclusief nawettelijke uitkering) is eind 2011 voor 412 personen van toepassing. Gedeeltelijk zijn dat andere personen dan de genoemde ontvangers van een WW-uitkering. Daarnaast lopen er nog 77 oude wachtgelduitkeringen, die zijn gestart in 1996 of eerder. Het aantal rechthebbenden op wachtgeld neemt de laatste jaren snel af. Begin 2013 is 51% van de bovenwettelijke uitkeringen een nawettelijke uitkering, zo'n 30% heeft een bovenwettelijke aanvulling en een kleine 20% heeft betrekking op wachtgeld en andere oude herleeft rechten.

Van de nieuwe WW-uitkeringen die in 2011 vanuit het hbo zijn toegekend, heeft 78% een maximale duur van zes maanden. Het is dus niet zo dat alle uitkeringen een lange looptijd en daarmee een lang recht op BWW met zich meebrengen. Van de lopende uitkeringen eind 2011 heeft 51% een duur van minder dan zes maanden op het meetmoment. Slechts een klein deel (9%) van de lopende WW-uitkeringen heeft een duur van meer dan 24 maanden.” (uit: Gebruik en effecten van WW en BWW in het HBO, AStri Beleidsonderzoek, 2013)

7.3 WAJONGEREN IN HET HBO

In de cao hbo 2012-2013 zijn afspraken gemaakt over het creëren van arbeidsmogelijkheden voor Wajongeren. Zestor ondersteunt hogescholen hierbij en creëert zo mogelijk instrumenten. In de 'Handreiking Wajongere als werknemer'(Zestor, 2013) wordt de stand van zaken gegeven voor wat betreft de inzet van Wajongeren bij diverse Nederlandse hogescholen.

Op basis van een inventarisatie onder 28 hogescholen blijkt dat een groot deel van de hogescholen reeds actief was in het creëren van kansen voor Wajongeren. Op het moment van bevraging blijken 14 hogescholen één of meerdere Wajongeren in dienst te hebben (met een maximum van 5 werknemers). Twee hogescholen hebben stagiaires met een Wajong-status en bieden gemiddeld één tot twee onbetaalde werkervaringsplaatsen aan voor Wajongeren.

Werknemers met Wajong-status werken voornamelijk binnen de ondersteunende diensten. Bij 8 hogescholen werken de werknemers met een Wajongstatus binnen de Facilitaire Diensten. Bij 5 hogescholen zijn Wajongeren werkzaam binnen de Algemene Diensten en Stafdiensten. Verder werken op negen hogescholen werknemers met een Wajong-status binnen een instituut dat onderwijs verzorgt.

Veelal vervullen de werknemers met een Wajong-status een ‘medewerker’-functie, zoals ‘medewerker kantine’, ‘medewerker uitleen’ en ‘medewerker ICT’. Ruim één op de drie werknemers heeft een vast contract. De overige werknemers hebben een tijdelijk contract, waarvan een groot deel in het derde jaar van het tijdelijke contract zit.

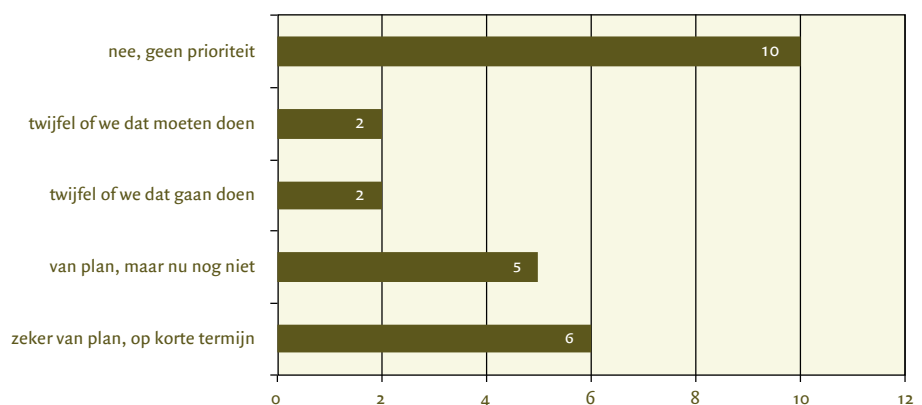
Een grote meerderheid van de contactpersonen op deze hogescholen geeft aan, gezien de eigen ervaringen, zeker te adviseren om een Wajongere in dienst te nemen. Zo worden als redenen genoemd: toewijding, goede motivatie en enthousiasme van de werknemers, maar ook de positieve uitwerking op het team. Het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid in combinatie met lage financiële kosten zijn eveneens van belang.

Niet alle hogescholen zijn onverdeeld positief; er zijn er een paar die problemen ondervinden en deze ook benoemen. Zo wordt de grote administratieve rompslomp rondom plaatsing van Wajongeren genoemd, waarbij de opbrengst soms nihil is. Ook wordt genoemd dat de functies die passend kunnen zijn voor Wajongeren, vaak reeds uitbesteed zijn en dus niet meer ingevuld kunnen worden.

Hoewel er veel positieve geluiden vanuit de hogescholen worden gehoord over de inzet van Wajongeren, blijkt een aanzienlijk deel geen intentie te hebben om in de nabije toekomst werknemers met Wajong-status in dienst te nemen (figuur 7.4). Tien van de 25 respondenten geven aan dat het aannemen van Wajongeren geen prioriteit heeft, zes respondenten geven aan dat zeker wel van plan te zijn en ook op korte termijn.

FIGUUR 7.4 Intentie om werknemers met een Wajong-status in dienst te nemen (2013)

Bron: Zestor, Handreiking Wajongere als werknemer, 2013, bewerking ITS



Saxion Hogescholen: in dienst nemen van Wajongeren

Vanwege de cao-afspraken is Saxion Hogescholen actief aan de slag gegaan met het in dienst nemen van Wajongeren. Er is een apart potje voor de invulling van deze cao-afpraak aangemaakt, namelijk een deel van de DAM-gelden en een deel intern op centraal niveau dat hiervoor is gereserveerd. Dit maakt dat de loonkosten vrijwel nihil zijn. Dit potje blijkt een belangrijke prikkel om de Wajongere binnen te halen en zichzelf zo te laten zien. Als het goed gaat, dan blijkt geld minder een rol te spelen. Zonder de financiële prikkel zou de drempelvrees bij opleidingen te groot zijn.

In het begin bleek het niet makkelijk om interne plekken voor Wajongeren te vinden. Na de eerste oproep in de nieuwsbrief van de hogeschool kwam er slechts één aanvraag van een directeur binnen. Het succesverhaal van deze plaatsing in de nieuwsbrief heeft geleid tot een sneeuwbaaleffect van meer aanvragen voor een Wajongere. Binnen de hogeschool zijn momenteel acht werknemers met een Wajong-status aan het werk, voor gemiddeld twaalf uur per week. De begeleiding van deze nieuwe werknemers met een Wajong-status is in het begin intensief. Na enige tijd daalt deze intensieve begeleidingsbehoefte weliswaar, maar twee tot drie uur begeleidingstijd per week blijft nodig. Met iedere nieuwe werknemer met een Wajong-status worden in de eerste drie maanden een aantal gesprekken gevoerd. Onderwerpen van gesprek zijn: kan hij/zij het werk aan, voelt hij/zij zich prettig, wat kan anders, et cetera. Men doet dit vanuit de gedachte dat er een duidelijke balans is tussen werk en persoon: als iemand goed op zijn plek zit, voelt hij zich ook goed. In de eerste maanden wordt gewerkt om deze balans te vinden. Bij de plaatsing van de Wajongere is het zaak goed te kijken wat de aandoening of beperking betekent voor het werk, zodat een goede match ontstaat tussen mogelijkheden, beperkingen en de taken die de Wajongere uitvoert. Alle betrokken partijen dienen hierover open te communiceren om teleurstellingen te voorkomen.

Om goed zicht te krijgen op de Wajongere en diens (on)mogelijkheden hebben personeelsadviseurs van Saxion een meet en greet georganiseerd met de Wajongeren. De Wajongeren kunnen zich dan op hun manier presenteren. Dit werkt volgens betrokkenen goed.

7.4 SAMENVATTING

Het gebruik van de sociale zekerheid in het hbo lijkt de afgelopen jaren afgenomen, hoewel bij WW een stijging is waargenomen. Zo is het ziekteverzuim sinds 2008 gedaald van 4,7 naar 4,1%, tegen de trend van het onderwijs als geheel in, waar een lichte stijging is waargenomen (4,9 naar 5,0%). Niet alleen daalt het verzuim, ook de gemiddelde verzuimfrequentie daalt. Wel is ziek personeel gemiddeld genomen langer ziek. Ook het aantal WAO'ers en WIA'ers is afgenomen sinds 2008 (bijna een kwart).

De instroom in de WW is sinds 2008 met bijna de helft toegenomen. De WW bestaat met name uit het oudere deel van het personeel (zes op de tien is ouder dan 45 jaar).

8 KNELPUNTEN EN OPLOSSINGEN IN BEELD

Aan het eind van deze arbeidsmarktanalyse kunnen we concluderen dat de signalen over de arbeidsmarkt voor hbo-personeel erop wijzen dat het zeker niet vanzelfsprekend is dat hogescholen in de toekomst over het juiste en voldoende personeel beschikken. Sterker, hogescholen hebben momenteel te maken met een instroom aan personeel die moeilijk vast te houden is voor de sector, terwijl tegelijkertijd sprake is van een grote vergrijsde populatie die nog tien tot vijftien jaar inzetbaar moet blijven. Actie zal nodig zijn/blijven om ook de komende jaren over het gewenste personeel te kunnen beschikken.

In dit hoofdstuk zetten we achtereenvolgens de geïdentificeerde knelpunten uiteen die vervolgens worden afgezet tegen de in eerdere analyses gesignaleerde knelpunten. Tot slot geven we aan de hand van een beknopte inventarisatie aan welke lessen er te trekken zijn uit de aanpak van eerdere knelpunten. Daarvoor beschrijven we onder meer projecten die hogescholen hebben uitgevoerd om aan specifieke knelpunten te werken.

8.1 KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT VOOR HBO-PERSONEEL

Concluderend komen we tot de volgende knelpunten op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel:

1. De sector heeft een almaar stijgende personele behoefte als gevolg van meer aanbod van studenten, maar dit is zeer verschillend per opleiding en sector. Hierdoor ontstaat een kwalitatieve mismatch.
2. Er is een 'grijs' personeelsbestand wat naast een toekomstige vervangingsvraag (en wederom kwalitatieve mismatch) leidt tot een vraagstuk omtrent duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
3. De sector slaagt er niet goed in (nieuw) personeel te behouden voor de hogeschool.
4. De personeelsopbouw naar geslacht, leeftijd en etniciteit is weinig divers.

1. KWALITATIEVE MISMATCH

In de hbo-sector stijgt het aantal studenten, echter niet overal even hard. De verschillen in de ontwikkeling in de studentenaantallen (groei versus krimp) hebben gevolgen voor de personele vraag. Zo daalt het aantal studenten op de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen, terwijl bij techniek een toename wordt waargenomen. Nu al wordt vanuit werkenbijhogescholen.nl gesignaleerd dat de vacatures voor techniek het langst openstaan en moeilijker vervulbaar zijn. Er ontstaat dus een kwalitatieve mismatch omdat de docenten die het hbo nodig heeft in het ene jaar, niet dezelfde docenten zijn die nodig zijn in het jaar daarop.

Deze mismatch hoeft niet groot te zijn, maar wordt versterkt omdat wisselingen in instroom van studenten per stad of hogeschool kunnen voorkomen.

Anderzijds komt de kwalitatieve mismatch tot uiting in de eisen die het opleiden van studenten voor de arbeidsmarkt stelt aan de docenten. Zo vraagt de maatschappij van hogescholen dat zij studenten opleiden op een kwalitatief hoog niveau waarbij docenten een link behouden met de beroepspraktijk. Bij de vakbeoefenaren die docent zijn in het hbo ligt het gevaar op de loer dat vakkennis snel verouderd. Op die wijze kan een kwalitatieve mismatch ontstaan tussen de kennis en ervaring van docenten en de beroepspraktijk. Om deze vakkennis op peil te houden, is voldoende professionalisering en uitwisseling met de beroepspraktijk nodig. Daar komt bij dat een link met de beroepspraktijk alleen niet volstaat. De hogescholen hebben in het Hoofdlijnenakkoord met de minister van OCW afgesproken dat in 2016 80 procent van de docenten minimaal een master heeft.¹ In 2012 voldeed ongeveer twee derde aan dit criterium.

2. VERGRIJZING

Ruim de helft van het personeel in het hbo is 45 jaar of ouder. Zoomen we nog wat dieper in op de leeftijd, dan blijkt dat het hbo-personeel flink is vergrijsd, waarbij een derde binnen tien tot vijftien jaar pensioengerechtigd is. Deze vergrijzing doet zich het sterkst voor bij mannen. De vrouwen zijn meer evenredig over de verschillende leeftijdscategorieën verdeeld. In de groep jonger dan 45 jaar is het aandeel vrouwen groter dan mannen, waardoor in de toekomst een toename van het aandeel vrouwen mag worden verwacht. Ook de instroom bestaat op dit moment voor 60 procent uit vrouwen. De vergrijzing maakt dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema is in de sector, ook om eventuele gevolgen van de mismatch het hoofd te kunnen bieden. Om te voorkomen dat personeel in de laatste fase van de loopbaan vanwege verschillende redenen boventallig wordt, dient deze groep ook in deze fase inzetbaar te blijven.

3. BEHOUD PERSONEEL

Het hbo is vooral op zoek naar beroepsbeoefenaren, dus vakmensen, die een aantal jaar werkervaring meenemen en daarna met die werkervaring les willen geven aan jongeren. Bijna zestig procent van het nieuw ingestroomde personeel is afkomstig uit de marktsector. Daarmee voldoet het hbo ogenschijnlijk aan de wens om vakmensen in het onderwijs te krijgen. We zien echter tegelijkertijd dat bijna een derde van de vertrekkende docenten (bij vertrekkende ondersteuners zelfs meer dan de helft) nog geen drie jaar bij de hogeschool in dienst was. Het aflopen van een tijdelijk contract is hiervoor een belangrijke, maar niet de enige verklaring. Deze uitstroom is een knelpunt, omdat dit betekent dat een deel van de mensen die de overstap maken van een beroep naar het docentschap in datzelfde beroep, relatief snel de hogeschool weer verlaat. De uitstroom betreft voornamelijk 25 tot 35-jarigen en 55-plussers. Dat de oudere groep uitstroomt wekt weinig verbazing, deze gaat grotendeels met pensioen.

4. DIVERSITEIT

Diversiteit in brede zin is een knelpunt voor de sector. Niet alleen de reeds genoemde leeftijdsopbouw is een aandachtspunt, ook de verdeling naar etniciteit. De docenten zijn geen afspiegeling van de studentenpopulatie. Zonder extra inspanningen valt niet te verwachten dat het personeelsbestand qua etniciteit op korte termijn een afspiegeling wordt van de studentenpopulatie. Tot slot mag worden verwacht dat de huidige evenwichtige verdeling qua geslacht de komende jaren scheef trekt als gevolg van voortgaande feminisering van het beroep.

¹ Hoofdlijnenakkoord OCW-HBO-raad, 12 december 2011

8.2 KNELPUNTEN DOOR DE JAREN HEEN

Als we deze knelpunten vergelijken met de knelpunten uit de eerder uitgevoerde analyses, blijkt dat deze knelpunten niet nieuw zijn voor de sector. Kijkend naar de analyses van 2007, 2009 en 2012 blijken de volgende knelpunten door de jaren heen te worden benoemd:

- Stijgende personele behoefte (meer studenten), maar verschillend per opleiding/sector; hierdoor dreigt kwalitatieve mismatch.
- Vergrijzend personeelsbestand; hoewel relatief gezien inmiddels sprake lijkt van een ietwat verjongend personeelsbestand, is nog steeds sprake van een 'grijs' personeelsbestand wat een grote vervangingsvraag met zich meebrengt. Werven, behouden en duurzaam inzetbaar houden van personeel zijn dan ook uitdagingen waarvoor de sector zich al jaren gesteld ziet.
- Opleidingsniveau van docenten in het hoger onderwijs moet omhoog (de masterambitie uit het Hoofdlijnenakkoord); hierdoor ontstaat een specifiek wervings- en opleidingsvraagstuk. Tegelijkertijd zien we dat de nieuwe instroom en hogeropgeleid personeel niet eenvoudig te binden is.
- In de analyse van 2012 werd aangegeven dat er een imago probleem is rond werken in het hbo. Hogescholen zouden onbekend zijn als werkgever bij veel beroepsbeoefenaren, vooral in het bedrijfsleven. Niet dat er direct sprake was van een slecht imago, maar men is weinig zichtbaar. In deze analyse zijn we dit punt niet echt tegengekomen. De tevredenheid over werken in het hbo is doorgaans hoog. Toch speelt het imago bij de werving mogelijk een rol. Zestor overweegt dan ook een imago-onderzoek, dat in ieder geval input moet geven voor de positionering van de vacaturewebsite werkenbijhogescholen.nl.
- Moeite om jonger personeel te behouden c.q. een relatief grote kans op uitstroom tijdens de eerste jaren dat iemand in het hbo werkt. Uit vergelijking tussen de groep die zoekt naar ander werk en degenen die dat niet doen, blijkt de voornaamste motivatie om te gaan zoeken de mate van tevredenheid over het werk zelf. Het gaat dan onder meer om gebrek aan sturing, gebrek aan loopbaanmogelijkheden, uitgekeken zijn op het takenpakket en hoge werkdruk.

In principe kunnen we constateren dat de knelpunten door de jaren heen niet veel zijn gewijzigd. Het imagovraagstuk komt nu niet zo duidelijk naar voren. Daartegenover staat wel het sterker benoemen van diversiteit als knelpunt. Een knelpunt dat niet echt nieuw is, aangezien de opbouw qua leeftijd, etniciteit en geslacht niet drastisch is gewijzigd en in eerdere analyses ook wel is aangestipt.

8.3 MOGELIJKE BELEIDSACTIES

De eerste resultaten van de arbeidsmarktanalyse zijn gepresenteerd in een expertmeeting om meer kwalitatief inzicht te krijgen in de arbeidsmarktknelpunten en oplossingsrichtingen. Deze expertmeeting vond plaats in Utrecht op 9 april 2014 en werd bijgewoond door vertegenwoordigers van enkele hogescholen, van vakbonden en van de Vereniging Hogescholen. De resultaten van deze expertmeeting zijn gebruikt om de focus van de monitor bij te stellen en om knelpunten in kaart te brengen. Ook zijn mogelijke beleidsacties geïnventariseerd voor het behoud van personeel en tegengaan van de kwalitatieve mismatch. Dit heeft tot onderstaande suggesties geleid.

MOGELIJKE BELEIDSACTIE VOOR HET BEHOUD VAN PERSONEEL

- Wees helder in communicatie wat nieuwe medewerkers kunnen verwachten; dat begint al bij de vacatures. In veel vacatures wordt het lesgeven en het contact met studenten benoemd, maar niet de administratieve last. Wees ook open over het al dan niet in het vooruitzicht hebben van een vaste formatieplaats.
- Bied instromers niet alleen een baan, maar een loopbaan. Begeleid nieuwe medewerkers bijvoorbeeld met een introductieprogramma of organiseer na 100 dagen een terugkomdag om de ervaringen en verwachtingen te bespreken.
- Instromend personeel betreft vaak 30-plussers; zij zijn in een fase dat ze zich willen settelen. Houd hier in de (secundaire) arbeidsvoorwaarden rekening mee.
- Specifiek voor het werven of behoud van promovendi kan de hogeschool de mogelijkheden tot samenwerking met een onderzoeksschool onderzoeken.

MOGELIJKE BELEIDSACTIES OM DE KWALITATIEVE MISMATCH TEGEN TE GAAN

- Zorg voor aantrekkelijke bijscholing en scholingsvoorwaarden. De uitdaging is om personeel dat 20 jaar geleden tot een beroep is opgeleid, terwijl dat beroep helemaal is veranderd (techniek, communicatie), inzetbaar te houden.
- Wees voorzichtig met het binnenhalen van zeer specifieke specialismen. Het gevaar bestaat dat de gevraagde specialismen over drie jaar al weer anders zijn. Indien er extra kennis of een specialisme nodig is, kan de hogeschool deze eventueel ook inhuren voor gastcolleges.

VOORBEELDEN

Naast de hiervoor genoemde mogelijkheden is ook gekeken naar projecten die hogescholen hebben uitgevoerd en die als inspiratiebron kunnen dienen voor andere hogescholen om aan genoemde knelpunten te werken. Ter illustratie zijn diverse voorbeelden opgenomen die aansluiten op de knelpuntthema's:

- Werven van personeel (Hogeschool Windesheim);
- Werven van promovendi (Hogeschool Windesheim);
- Inzetten van talentpools (Saxion Hogescholen);
- Betrokkenheid bij beroepspraktijk vergroten (Fontys Hogeschool ICT);
- Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit (Stenden Hogeschool en Hogeschool van Amsterdam);
- Professionalisering/verhogen docentkwaliteit (Hanzehogeschool);
- Strategische personeelsplanning (Hogeschool Zuyd).

VOORBEELDEN

werven van personeel

HOGESCHOOL WINDESHEIM

Op Windesheim is de recruitmentfunctie sinds vier jaar centraal georganiseerd via een recruitmentteam van vijf personen: dedicated recruiters. Zij zijn verantwoordelijk voor werving en selectie en voor employability, en bestrijken daarbij het gehele recruitmentproces van vacature-intake, het werven en selecteren van de juiste kandidaat, het samen met het domein/dienst voeren van sollicitatiegesprekken, het voeren van het aanstellingsgesprek en het uiteindelijk introduceren van de nieuwe medewerker binnen de organisatie. De recruiters maken deel uit van de accountteams die domeinen en diensten binnen Windesheim bedienen. Hierdoor kennen ze het domein/de dienst waarmee wordt samengewerkt goed.

Centraal in de werkwijze staat het jaarlijks bijgesteld strategisch recruitmentplan. Dit plan wordt in samenwerking met de HR-consultant, de P&O adviseur en het domein/de dienst opgesteld. Werving vindt onder meer plaats door vacatures te publiceren op de eigen werken-bij-website van Windesheim (www.werkenbijwindesheim.nl). Ook worden social media als LinkedIn en Twitter voor bijna iedere vacature ingezet. Het Team Recruitment is tevens oprichter van de LinkedIn groep: PhD's in het hbo, waarop "PhD-vacatures" worden gepost en gedeeld. Om meer gepromoveerden te werven voor de hogeschool heeft het recruitmentteam een kennismakingsbijeenkomst georganiseerd waarin gepromoveerden kennis konden maken met het werken bij een hogeschool (zie ook de beschrijving 'Instroom promovendi' elders in deze rapportage).

Een groot voordeel van het werken met dedicated recruiters is dat sterker gebruik kan worden gemaakt van beroepsgebonden zoekkanalen, zoals vaktijdschriften en specifieke websites. De recruiters weten de latent werkzoekende (de groep die eventueel wel zou willen overstappen maar niet actief op zoek is) op deze manier goed te bereiken. Bijkomend voordeel is dat deze werkwijze een goede relatie vergemakkelijkt tussen P&O-recruiters enerzijds en domeindirecteuren en leidinggevendenden anderzijds. Uiteindelijk leidt het werken met dedicated recruiters tot een betere match tussen de personele behoefte en de wensen van de domeinen/diensten enerzijds en de geworven kandidaten anderzijds.

werven van promovendi

HOGESCHOOL WINDESHEIM

In het voorjaar van 2013 organiseerde Hogeschool Windesheim een 'Meet & Greet', speciaal voor promovendi en gepromoveerden. Het doel was om deze groep te laten zien welke carrièremogelijkheden Windesheim biedt. De ervaring van de hogeschool is dat gepromoveerden belangstelling hebben voor het hbo, maar dat deze belangstelling geactiveerd moet worden. Het blijkt voor veel promovendi en gepromoveerden de eerste oriëntatie op werken in het hbo.

Gepromoveerden vinden het geven van onderwijs aantrekkelijk; als ze binnen de hogeschool ook onderzoek kunnen doen zijn ze nog enthousiaster. Met ruim honderd belangstellenden spreekt de hogeschool van een succes. De 'Meet & Greet' maakt directe kruisbestuiving mogelijk tussen vacaturehouders en geïnteresseerde promovendi/gepromoveerden. Zo is een breed en divers netwerk ontstaan.

Windesheim is zich ook bewust dat het team of het personeels- en loopbaanbeleid moet passen bij gepromoveerden. Uit intern onderzoek van Windesheim blijkt dat de promovendi en gepromoveerde medewerkers tevreden zijn, maar dat het loopbaanbeleid en de loopbaanperspectieven nog beter uitgewerkt kunnen worden.

inzetten van talentpools

SAXION HOGESCHOLEN

Saxion Hogescholen is in 2013 gestart met talentpools om de werving van kandidaten te vergemakkelijken. Met name op vakgebieden waar talent schaars is, zoals bij de technische en ict-opleidingen, bleek het noodzakelijk de werving anders in te richten. Door te kiezen voor een talentpool - in de vorm van een levendig netwerk - kunnen potentiële kandidaten al worden voorgesorteerd voor toekomstige vacatures.

De Talentpool is een netwerk van potentiële medewerkers met kennis en ervaring die (op termijn) mogelijk interessant zijn voor de organisatie. In de werving stuit men soms op kandidaten (bijvoorbeeld via open sollicitaties, open dagen, oud-stagiairs) of PhD's die veel kwaliteiten hebben, maar waar de organisatie niet direct plek voor heeft. Deze worden gerekruteerd voor de talentpool.

Veel organisaties houden dergelijke kandidaten 'in portefeuille', maar Saxion gaat verder. De meerwaarde van de talentpool is, dat het geen 'kaartenbak' is, maar een actief netwerk. Saxion probeert de leden van de talentpool iets te bieden, waarbij ze denken vanuit de kandidaat. Naast een actieve LinkedIn-groep wordt er gewerkt aan kennisdeling, netwerkbijeenkomsten en vakinhoudelijke bijeenkomsten. De visie hierbij is dat professionals het liefst met vakgenoten praten. Op deze wijze kan Saxion als werkgever bij hen in beeld komen of blijven. Via deze netwerken is de relatie met de talenten warm te houden.

Opleidingen zijn zelf verantwoordelijk voor de talentpool. De HRM-afdeling van Saxion adviseert en faciliteert de opleidingen bij de inrichting van hun talentpool. Ze maken met de opleiding een plan van aanpak voor het opzetten van een talentpool en bekijken samen welke acties nodig zijn. Opleidingen verwachten in eerste instantie dat het extra tijd kost, maar als ze een strategisch recruitmentplan hebben, past het managen van een talentpool daar goed in. Daarnaast kan het tijdswinst opleveren bij het werven als er een nieuwe medewerker nodig is. Een talentpool maakt niet alleen het werven van nieuwe kandidaten makkelijker, het biedt ook potentieel voor gastcolleges of stageplaatsen.

betrokkenheid bij beroepspraktijk vergroten

FONTYS HOGESCHOOL ICT

Om ICT-studenten meer binding te geven met de praktijk en het bedrijfsleven meer te betrekken bij het onderwijs, is Fontys het project 'Partners in Education' gestart. Met 50 bedrijven en organisaties in de regio heeft Fontys afspraken gemaakt om samen met docenten een reeks van colleges te ontwikkelen. Zo zorgen ze er samen voor dat de ICT-studenten tijdens hun opleiding weten welke methoden en technieken in het bedrijfsleven worden toegepast en heeft het bedrijfsleven straks afgestudeerden met een betere aansluiting op de werkvloer. Bedrijven delen technologieën en ontwikkelingen structureel in het onderwijs van de Fontys Hogeschool ICT, zodat studenten én docenten op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen. Door de bedrijven te betrekken bij de ontwikkeling van de colleges, wordt ook de praktijkervaring binnen de onderwijzende staf geborgd.

duurzame inzetbaarheid (personal vitality plan)

STENDEN HOGESCHOOL

Om de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers te bevorderen heeft Stenden een actief gezondheidsbeleid ontwikkeld. Dit beleid is gericht op het stimuleren van gezond gedrag en vitaliteit van het personeel door onder andere het bieden van informatie, financiële ondersteuning en een passende fysieke en sociale omgeving. Stenden wil daarmee de inzet en inzetbaarheid van werknemers vergroten, onderbenutting van de organisatie voorkomen en uitval van mensen en ongewenst verloop tegengaan.

Het vitaliteitsbeleid is vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan welke in fases van twee jaar wordt geëvalueerd. Jaarlijks wordt vanuit het lokaal cao-overleg besloten welk budget wordt ingezet ten behoeve van het Gezondheidsbeleid. In drie fases wordt het beleid van 2010 tot 2016 uitgerold, waarna in de derde fase 'Integraal Gezondheidsmanagement' een vast onderdeel van de bedrijfsvoering moet zijn en verankerd in processen. In het kader van dit beleid zijn drie specifieke peilers benoemd. De eerste twee zijn de WerkVermogensMonitor® en Health Scan. Met deze instrumenten krijgt de medewerker inzicht in zijn eigen fysieke en mentale belastbaarheid en kan een gefundeerde uitspraak worden gedaan over het werkvermogen nu en in de toekomst. In het derde instrument, de Stenden gezondheidsmatrix, zijn alle 'producten' opgenomen die de hogeschool aanbiedt. Hiermee krijgt de medewerker praktische handvatten voor verbetering. Om met het beleid daadwerkelijk bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid, staat dit gezondheidsbeleid niet op zichzelf. Ook in de gesprekkencyclus is werkvermogen benoemd als belangrijk onderdeel van het geheel als het gaat om talentontwikkeling. Doordat medewerkers met het 'Personal Vitality Plan' zelf keuzes maken, wordt dit ook een eigen verantwoordelijkheid. Stenden geeft aan dat dit Personal Vitality Plan een gespreksonderwerp is geworden binnen de Hogeschool.

duurzame inzetbaarheid (vitaliteitsweek)

HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM

Twee jaar geleden is de Hogeschool van Amsterdam (HvA) begonnen om actief te investeren in de vitaliteit van de medewerkers, zodat deze duurzaam inzetbaar blijven. De aanleiding hiervoor was de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, de veeleisende en veranderende omgeving waarin de HvA zich bevindt, de hoge werkdruk en de ambitie om bevlogen mensen te hebben die met plezier naar hun werk gaan en energie krijgen van het werk dat zij doen.

Vitaliteit was een nieuw thema voor de HvA. Men begon met het op gang brengen van een bewustwordingsproces over het belang van vitaliteit. De Hogeschool vindt het van belang dat medewerkers inzicht krijgen in de eigen vitaliteit, betekenis geven aan het begrip vitaliteit en met elkaar erover in gesprek gaan. De leidinggevende heeft hierbij een sleutelrol door het voeren van dit gesprek, maar de medewerkers worden zelf verantwoordelijk geacht.

De HvA heeft dit bewustwordingsproces op verschillende manieren in gang gezet:

- De Vitaliteitsweek waar medewerkers kennis kunnen maken met de verschillende aspecten van vitaliteit
- Een magazine met praktijkvoorbeelden
- Een structureel aanbod gericht op vitaliteit binnen het aanbod van de HvA Academie
- Het aanbieden van op-maat trajecten voor teams die een specifieke behoefte hebben op het gebied van vitaliteit (bijvoorbeeld door een te hoge werkdruk, of de omslag naar het nieuwe werken)
- Een bijeenkomst (mei 2014) met leidinggevenden over het nut en de noodzaak van duurzame inzetbaarheid, waarna verschillende trainingen zijn aangeboden hoe leidinggevenden het gesprek kunnen aangaan met hun team en medewerkers over duurzame inzetbaarheid.

professionalisering/verhogen docentkwaliteit

HANZEHOGESCHOOL

Kwaliteit van onderwijs valt of staat met de kwaliteit van docenten. In inspirerende lunchbijeenkomsten is daarom binnen de Hanzehogeschool met docenten, studenten, teamleiders en deans een visie op docentkwaliteit ontwikkeld, die bekrachtigd is door het College van Bestuur. In elke 'School' is een regisseur benoemd die met docenten en het managementteam concreet handen en voeten geeft aan die visie. Vragen als: 'wat betekent die visie voor onze opleiding, voor ons team, voor mij?' staan daarbij centraal. Vanuit het project Mastering Educational Quality hebben deze regisseurs de beschikking over ondersteuning en faciliteiten bij te ontwikkelen activiteiten in de Schools. In een interactieve digitale brochure wordt de visie beschreven, theoretische uitgangspunten toegelicht en best practices gedeeld. In het personeelsblad is een paginagrote rubriek gestart om medewerkers die zich op een of andere wijze ontwikkeld hebben in de schijnwerpers te zetten. Op dit moment wordt gewerkt aan een register waarin docenten die voldoen aan de BKO -eisen (Basis Kwalificatie Onderwijs) van de hogeschool geregistreerd worden en waarin straks ook Seniore kwalificaties kunnen worden vastgesteld. Dit maakt het ook eenvoudiger gebruik te maken van de enorme diversiteit van kwaliteiten van docenten in de hele hogeschool.

HOGESCHOOL ZUYD

De bevolking in Limburg daalt, waardoor de Hogeschool Zuyd vanaf 2016 ook een daling in het aantal studenten verwacht. Deze daling heeft invloed op de personeelsbehoefte. Daarom voert de school een strategische personeelsplanning, zodat de gevolgen van de studentendaling opgevangen worden. Strategische personeelsplanning is een instrument om in de toekomst aan de kwantitatieve en de kwalitatieve personeelsvraag te voldoen.

De hogeschool heeft eerst per faculteit en per opleiding de verwachte personeelsvraag in kaart gebracht. Hoewel de hogeschool in zijn geheel een daling verwacht, wordt in sommige opleidingen een stijging van het aantal studenten verwacht. Per opleiding is bekeken of de studentendaling tot een verminderde personeelsvraag of tot een kleiner aantal studenten per docent dient te leiden.

Aan de hand van de leeftijd is het natuurlijk personeelsverloop in kaart gebracht, welk deel van het personeel gaat al met (vervroegd) pensioen. Vervolgens is de kwalitatieve vraag in kaart gebracht. Welke ontwikkelingen zorgen voor welke vragen? Welke opleidingen hebben behoefte aan kwaliteiten? Kan personeel dat bij de ene opleiding boventallig wordt omgeschoold worden voor een andere opleiding?

De Hogeschool heeft de kwantitatieve en de kwalitatieve personeelsbehoefte in kaart gebracht. Er wordt gezocht naar een kwalitatieve personeelsmatch. De hogeschool geeft aan dat dit maatwerk is, dat de komende tijd deels via de HR-cyclus van personeelsgesprekken loopt. Door de vroegtijdige aanpak van de gevolgen van de in 2016 verwachte studentendaling, heeft de hogeschool en het personeel tijd om zich voor te bereiden.

Het onderzoek voor de
arbeidsmarktmonitor 2014 is in
opdracht van Zestor uitgevoerd door ITS,
Radboud Universiteit Nijmegen.

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

September 2014

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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

www.zestor.nl