

2023

ARBEIDSMARKTMONITOR

VOOR PERSONEEL IN HET HBO



RAPPORT

Colofon

Het onderzoek voor de arbeidsmarktmonitor 2023 is in opdracht van Zestor uitgevoerd door ABF Research.

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

Oktober 2023

INHOUD

VOORWOORD 4

MANAGEMENTSAMENVATTING 6

- Ontwikkelingen in de studentenpopulatie 7
- Ontwikkelingen in het personeelsbestand 8
- Mobiliteit 12
- Werkbeleving en arbeidsvoorwaarden 13
- Sociale zekerheid 15

1 INLEIDING 16

- 1.1 Onderzoeksopzet 16
- 2.1 De context van het hbo 18
- 1.3 Leeswijzer 21

2 ONTWIKKELINGEN IN DE STUDENTENPOPULATIE 22

- 2.1 Omvang van de studentenpopulatie 22
- 2.2 Samenstelling van de studentenpopulatie 23
- 2.3 Verwachtingen voor de komende jaren 25
- 2.4 Internationale studenten 28
- 2.5 Samenvatting 28

3 ONTWIKKELINGEN IN HET PERSONEELSBESTAND 30

- 3.1 Ratio student-personeel 30
- 3.2 Omvang van het personeelsbestand 31
- 3.3 Samenstelling van het personeelsbestand 32
- 3.4 Flexibele schil 46
- 3.5 Ontwikkeling van het aantal vacatures 48

4 ARBEIDSMOBILITEIT 51

- 4.1 Omvang sectorale instroom en uitstroom 51
- 4.2 Herkomst sectorale instroom 53
- 4.3 Bestemming sectorale uitstroom 55
- 4.4 Instroom met uitstroom vergeleken 57
- 4.5 Potentiële mobiliteit 60
- 4.6 Samenvatting 64

5 WERKBELEVING EN ARBEIDSVOORWAARDEN	65
5.1 Werkbeleving	65
5.2 Primaire arbeidsvoorwaarden	74
5.3 Professionalisering en loopbaan	78
5.4 Functioneringsgesprekken	82
5.5 Thuiswerken	83
5.6 Samenvatting	85
6 SOCIALE ZEKERHEID	86
6.1 Ziekteverzuim	86
6.2 WW-uitkeringen	88
6.3 WAO/WIA-uitkeringen	89
6.5 Samenvatting	89
7 ANALYSE VAN DE ARBEIDSMARKT	91
REFERENTIES	96
AFKORTINGEN- EN BEGRIPPENLIJST	97

VOORWOORD

Voor u ligt de Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2023. Deze monitor geeft een beeld van een zeer stabiele sector met tevreden personeel. Een sector die weinig mobiliteit van personeel kent, maar ook een sector die in transitie is en zich moet herpositioneren en vernieuwen.

De Arbeidsmarktmonitor is één van de producten van Zestor, die recht doet aan de kennisfunctie van het fonds. De monitor voorziet in een behoefte aan actuele informatie voor cao-partijen, de overheid en hogescholen. Het ondersteunt bij het maken van toekomstgericht beleid, zowel op nationaal, regionaal als hogeschoolniveau.

Ten opzichte van eerdere edities van de monitor zijn ook nieuwe informatiebronnen gebruikt. Hierdoor komen ook actuele thema's in zicht, zoals startende docenten, hybride docenten, sociale veiligheid, voorkeuren ten aanzien van thuiswerken en regionale verschillen in de studentenpopulatie.

Hogescholen reageren op signalen uit de samenleving en de arbeidsmarkt en zien het als hun publieke opdracht om volwaardig invulling te geven aan zowel het initieel als postinitieel onderwijs (LLO), met gebruikmaking van praktijkgericht onderzoek en in nauwe relatie met de regio's waarin ze opereren. Ook de onderwijsontwikkelingen gaan razendsnel, denk bijvoorbeeld aan de inzet van artificiële intelligentie (AI).

Voor het bestaand personeel brengt dit de uitdaging of opdracht met zich mee tot voortdurende verdere ontwikkeling en voor de hogescholen het werven van personeel met een profiel om ook de praktijkgerichte onderzoeksfunctie binnen de hogescholen verder in te vullen. Groei en herpositionering van het hbo brengt dus deels ook een inrichtingsvraagstuk met zich mee. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt zal ook het hbo in de komende jaren moeite hebben om voldoende gekwalificeerd personeel te werven. Daarom zal ook het behoud van het huidige personeel een speerpunt vormen voor het hbo.

Deze monitor laat een beeld zien van het hbo met tevreden en kundig personeel dat veel effort steekt in de eigen ontwikkeling. Toch laat de monitor ook zien dat hogescholen zich nog kunnen verbeteren in de zorg voor het personeel. Ter illustratie een aantal voorbeelden van uitdagingen, waarbij Zestor een ondersteunende functie voor hogescholen kan vervullen.

Als logisch gevolg van de forse uitbreiding van het personeelsbestand is het aandeel startende docenten in het hbo flink toegenomen in de afgelopen jaren. Het aandeel startende docenten is gegroeid van 24% in 2019 tot 29% in 2021. Binnen de uitstroom ligt het aandeel startende docenten echter aanmerkelijk hoger, namelijk richting de 40%. Startende docenten zijn dus oververtegenwoordigd in de uitstroom. Het behoud van starters en het verbeteren van hun (start)positie is uiteraard een belangrijk prioritair thema binnen Zestor.

Hogescholen hebben in het Charter Diversiteit de ambitie uitgesproken om het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond te verhogen naar 20%. Hoewel het aandeel niet-westerse werknemers licht is toegenomen in de afgelopen jaren, van 6,5% in 2019 naar 7,4% in 2021, is er nog een lange weg te gaan. Bovendien is het belangrijk dat deze werknemers zich welkom en sociaal veilig voelen op de hogescholen. Zestor beoogt met diverse activiteiten de inspanningen van hogescholen voor het behoud en werven van werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond te intensiveren.

De overgrote meerderheid (88%) van hbo-medewerkers is (zeer) tevreden over hun baan. Met name wat betreft de mate van zelfstandigheid en de inhoud van het werk. Iets minder tevreden zijn ze over de organisatie (67% is tevreden tot zeer tevreden). Een beeld dat ook in andere sectoren opgaat. Analyses van Zestor laten zien dat medewerkers het minst tevreden zijn over diverse organisatieaspecten. De inzet op blijvende ontwikkeling van medewerkers en het behoud van alle talent zijn dan ook belangrijke thema's voor Zestor.

Voor een bloemlezing van de diverse activiteiten van Zestor verwijs ik u graag naar onze website www.zestor.nl

Ik wens u veel leesplezier.

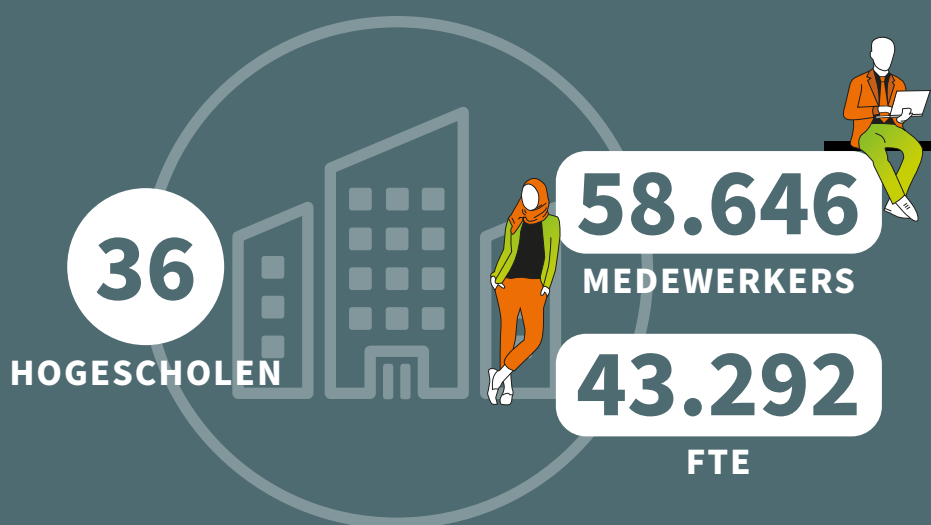
Jeannette de Vries
Directeur



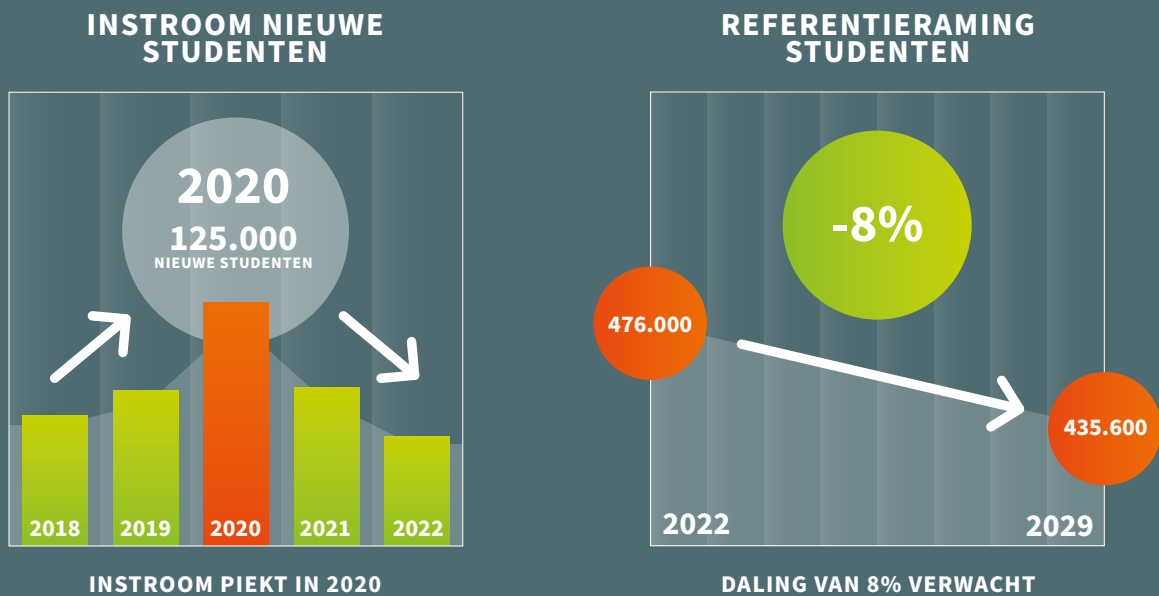
MANAGEMENTSAMENVATTING

Nederland staat voor vele crises tegelijk, zoals klimaatverandering, de wooncrisis, het personeelstekort, hoge inflatie en stikstofproblematiek. Daarnaast wordt de economie steeds kennisintensiever en is er sprake van meer internationale concurrentie. Door technologische ontwikkelingen ontstaan en verdwijnen banen in een hoog tempo. De vraag naar kennis en goed en breed opgeleide mensen lijkt daarmee urgenter dan ooit. De hbo-sector levert een cruciale bijdrage op dit gebied. Het is belangrijk dat hogescholen nu en in de toekomst over voldoende en het juiste personeel beschikken om de studenten op te leiden.

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, laat eens in de drie jaar een arbeidsmarktmonitor opstellen die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. Het doel van de monitor is tweeledig, namelijk 1) de cao-tafel van informatie te voorzien over de stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van personeel in het hbo, en 2) de hogescholen voorzien van informatie die nodig is voor het in kaart brengen en oplossen van knelpunten en vraagstukken ten aanzien van hun personeel. Deze arbeidsmarktmonitor omvat vijf thematische hoofdstukken waarin verschillende onderwerpen aan bod komen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt voor hbo-personeel. In deze samenvatting bespreken we de belangrijkste uitkomsten per thema.



ONTWIKKELINGEN IN DE STUDENTENPOPULATIE



Instroom piekt in 2020, gevolgd door daling in 2021 en 2022

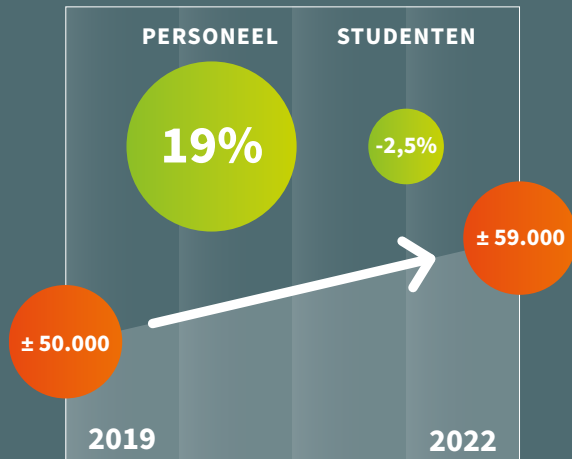
In 2020 bereikte de instroom van studenten in het hbo een recordhoogte van bijna 125.000 nieuwe studenten. Een (gedeeltelijke) verklaring voor deze hoge instroom is dat vanwege de coronamaatregelen geen centraal examen werd afgenomen in 2020, waardoor meer havisten slaagden voor hun eindexamen. Ook namen jongeren minder vaak een tussenjaar tijdens de coronacrisis. In 2021 en 2022 daalde de instroom van hbo-studenten aanzienlijk. De daling in 2022 kan mogelijk worden toegeschreven aan de terugkeer van de basisbeurs vanaf 2023, waardoor potentiële instromers vanuit met name de havo besloten hebben om een jaar te wachten met studeren. Daarnaast kiezen mbo'ers vanwege aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt mogelijk sneller voor een baan dan voor een vervolgstudie in het hbo.

Dalend aantal studenten in de komende jaren

Volgens de referentieraming van het ministerie van OCW zal het totaal aantal hbo-studenten de komende jaren gaan dalen van 476.000 in 2022 tot 435.600 in 2029, een daling van 8%. Dit is een aanzienlijke afname die mogelijk ook de personeelsvraag zal gaan beïnvloeden. Er bestaan daarbij wel grote verschillen tussen opleidingssectoren: in de periode 2022-2029 wordt bijvoorbeeld een veel grotere afname verwacht bij de sector Econome (-19%) dan bij Pabo-opleidingen (-1%). Daarnaast zijn er duidelijke regionale verschillen, waarbij de verwachte afname van het aantal hbo-studenten in Randstedelijke provincies kleiner is dan in de overige provincies. Toekomstige veranderingen in de studentenpopulatie, en daarmee ook de vraag naar hbo-personeel, zullen dus per opleidingssector en per regio verschillen.

ONTWIKKELINGEN IN HET PERSONEELSBESTAND

GROEI PERSONEELSBESTAND



DEELTIJDWERK HBO (FTE)



Personeelsbestand groeit sneller dan studentenpopulatie

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zijn hogescholen er de afgelopen jaren in geslaagd om hun personeelsbestand fors uit te breiden. In 2022 werkten bijna 59.000 personen in het hbo, in vergelijking met zo'n 50.000 personen in 2019, een toename van 19%. De studentenpopulatie groeide minder hard en daalde zelfs licht in 2022. Als gevolg hiervan is de ratio student-personeel afgenomen: in 2022 werkte gemiddeld één voltijd docent per 18,1 ingeschreven studenten en werkte één voltijd hbo-personeelslid per 11,0 studenten. In 2019 waren deze aantallen respectievelijk 20,4 en 12,6.

Relatief veel deeltijdwerkers in het hbo, onder meer vanwege hybride docenten

Vergeleken met het mbo en wo wordt in het hbo relatief veel in deeltijd gewerkt. De verschillen zijn met name aanwezig onder mannen. In 2022 werkten mannen in het hbo gemiddeld 0,77 fte, in vergelijking met 0,89 onder mannen in het mbo en 0,80 onder mannen in het wo. Onder vrouwen zijn deze gemiddelden respectievelijk 0,71 (hbo), 0,75 (mbo) en 0,71 (wo).

Bovengenoemde verschillen hangen waarschijnlijk gedeeltelijk samen met zogenoemde 'hybride docenten', die naar verwachting vaker voorkomen in het hbo dan in het mbo en wo. Hybride docenten zijn docenten die naast hun baan in het hbo ook werkzaam zijn in andere baan of als zelfstandige. In 2022 had ongeveer een op de vijf hoogopgeleide¹ werknemers in het hbo een tweede baan of inkomen

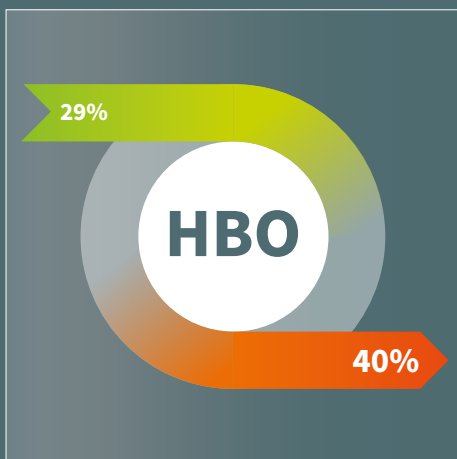
¹ Omdat met de gebruikte data niet kon worden gekeken naar de functie van personen, is gekeken naar opleidingsniveau. Specifiek is een selectie gemaakt van werknemers in het hbo met een masterdiploma of hoger als benadering van hbo-docenten.

als zelfstandige. Het aandeel hybride docenten in het hbo is duidelijk hoger onder mannen dan onder vrouwen, respectievelijk 26% en 18%. Dit laatste kan een verklaring zijn voor waarom vooral onder mannen verschillen zijn tussen de drie opleidingssectoren (mbo, hbo, wo) in de gemiddelde aanstellingsomvang.

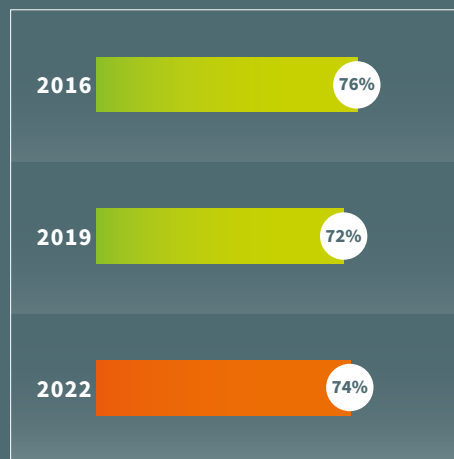
Hoge uitstroom onder startende docenten

Startende docenten worden gedefinieerd als docenten met minder dan drie jaar werkervaring in het hbo. Als logisch gevolg van de forse uitbreiding van het personeelsbestand is het aandeel startende docenten in het hbo flink toegenomen in de afgelopen jaren. Meer specifiek is het aandeel startende docenten² gegroeid van 24% in 2019 tot 29% in 2021. Binnen de uitstroom ligt het aandeel startende docenten beduidend hoger, namelijk richting de 40%. Startende docenten zijn dus oververtegenwoordigd in de uitstroom.

INSTROOM-UITSTROOM STARTENDE DOCENTEN



MASTEROPGELEIDE DOCENTEN



Meting van opleidingsniveau van docenten bemoeilijkt door dataproblemen

Volgens het Hoofdlijnenakkoord uit 2011 diende in 2016 80% van de hbo-docenten minimaal een masterdiploma te hebben. Deze doelstelling werd uiteindelijk (net) niet behaald: op basis van de PoMo-enquête uit 2016 kwam het aandeel masteropgeleide docenten uit op 76%. Van 2016 op 2019 is echter een afname te zien in het percentage docenten met een masterdiploma, van 76% naar 72%. In 2022 is dit aandeel weer gegroeid naar 74%, maar dus nog altijd lager dan in 2016. De uitkomsten rondom opleidingsniveau zijn waarschijnlijk vertekend, omdat het onderscheid tussen onderwijzend en ondersteunend personeel in de data vanaf 2019 op een andere manier wordt gemaakt dan voorheen. Sommige docenten met een masterdiploma worden daarom onterecht geclassificeerd als ondersteunend personeel. In paragraaf 3.3 gaan we hier uitgebreider op in.

² Ook bij deze analyses is gekeken naar opleidingsniveau als benadering voor docenten, omdat functiecategorie niet bekend is in de CBS-microdata.

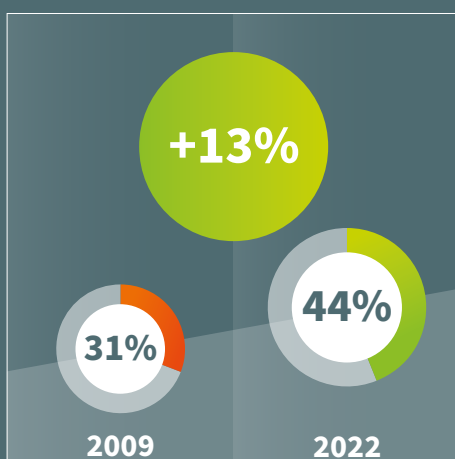
Aandeel vrouwen in best betaalde functies sterk toegenomen

De Vereniging Hogescholen heeft in januari 2019 het Charter Diversiteit ondertekend, waarin onder meer is opgenomen dat gestreefd wordt naar 50% vrouwen in hogere functies. Eén manier om dit te evalueren is door te kijken naar de man-vrouwverdeling in de banen waarvan het voltijdsalaris bij de hoogste 10% van de salarissen binnen de hbo-sector behoort. De meest recente informatie hieromtrent komt uit 2021: in dit jaar werd 44% van de top 10% best betaalde functies in het hbo bekleed door een vrouw. Dit aandeel is hetzelfde als in het mbo en beduidend hoger dan in het wo (30%). Bovendien is een flinke inhaalslag gemaakt: het aandeel vrouwen in de best betaalde functies in het hbo is met ongeveer 10 procentpunt toegenomen in het afgelopen decennium. Het lijkt daarmee een kwestie van tijd voordat de gestelde doelstelling behaald wordt.

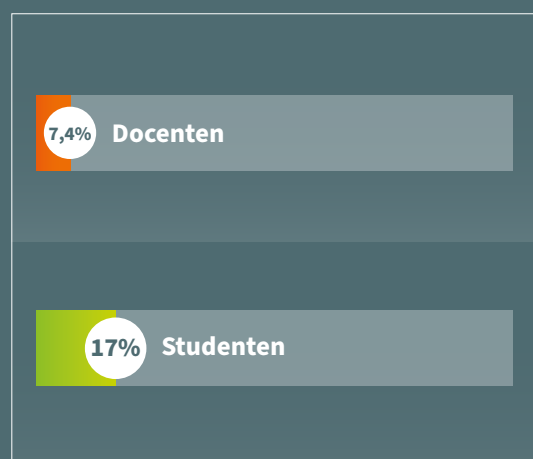
Aandeel niet-westers veel lager in personeelsbestand dan in de studentenpopulatie

Hogescholen hebben in het Charter Diversiteit verder de ambitie uitgesproken om het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond te verhogen naar 20%. Hoewel het aandeel niet-westerse werknemers licht is toegenomen in de afgelopen jaren, van 6,5% in 2019 naar 7,4% in 2021, is nog een lange weg te gaan om het genoemde streefpercentage te bereiken. Bovendien is een fors verschil met de samenstelling van de studentenpopulatie zichtbaar, waarvan 17% een niet-westerse migratieachtergrond heeft. In het mbo is dit verschil nog groter: hier heeft 24% van de studenten een niet-westerse migratieachtergrond, in vergelijking met 10% van het personeel.

VROUWEN IN TOP 10 SALARISSSEN



DIVERSITEIT

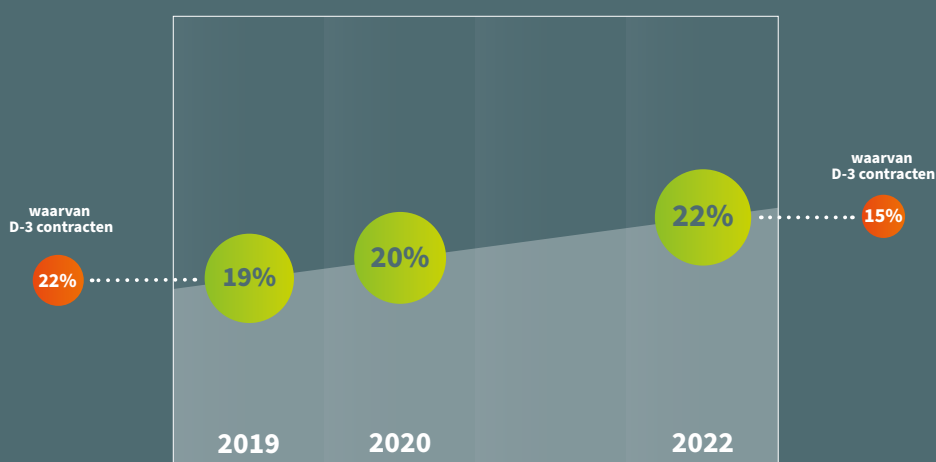


Toename flexibele arbeid en afname D-3 contracten

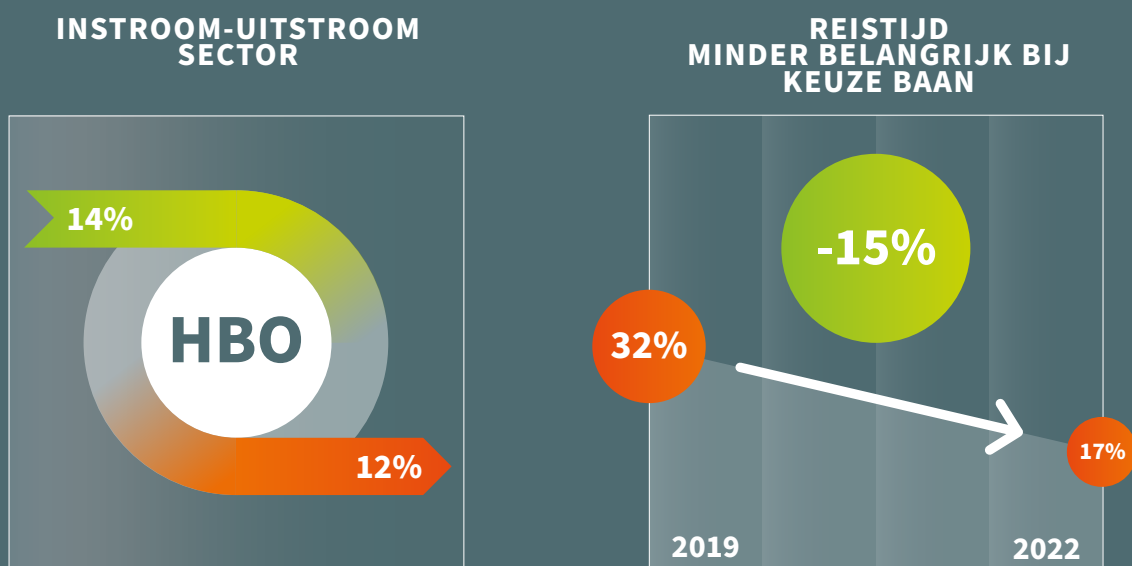
Sociale partners in het hbo hebben al enkele jaren het voornemen geformuleerd om de omvang van de flexibele schil in het hbo terug te dringen. Flexibele arbeid in het hbo bestaat uit tijdelijke contracten van eigen personeel en inhuur van extern personeel. Het aandeel tijdelijke aanstellingen binnen het eigen personeel is toegenomen van 20% in 2020 naar 22% in 2022. In 2017, voor de wijzigingen in de cao, had nog 19% van de hbo-werknemers een tijdelijk contract. De aanpassingen in de cao hebben dus nog niet het gewenste effect bewerkstelligd. Dit is niet verrassend gezien het feit dat veel nieuw personeel is aangenomen in de afgelopen jaren, die immers bijna allemaal beginnen met een tijdelijke aanstelling. Hoewel de omvang van extern ingehuurd personeel moeilijker te meten is, lijkt ook hierbij sprake van een lichte toename in de afgelopen jaren. Er zijn dus geen aanwijzingen voor substitutie binnen de flexibele schil.

Binnen de tijdelijke aanstellingen van eigen personeel kan onderscheid gemaakt worden naar contracten met (D-3) en zonder (D-4) uitzicht op een vast contract. Er zijn aanwijzingen dat het aandeel D-3 contracten is afgenomen in de afgelopen jaren: in 2021 vormden D-3 contracten 15% van de tijdelijke werkgelegenheid in fte en 11% van de tijdelijke werkgelegenheid in personen. In 2019 waren deze percentages nog aanzienlijk hoger, namelijk 22% in termen van fte en 16% in termen van personen. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het onderscheid tussen D-3 en D-4 contracten niet wordt geregistreerd en daarom wordt uitgevraagd bij hogescholen met behulp van een enquête. Omdat niet alle, en ook niet altijd dezelfde hogescholen deelnemen aan de uitvraag, is het moeilijk om hierover harde conclusies te trekken.

TOENAME FLEXIBELE ARBEID, AFNAME D-3 CONTRACTEN



MOBILITEIT



Personeelsbestand in hbo groeide harder dan in mbo en wo

Het personeelsbestand van het hbo is fors gegroeid in de afgelopen jaren. Met andere woorden, de instroom is hoger dan de uitstroom. In 2022 was de sectorale instroom in het hbo 14% en de sectorale uitstroom 12%. Daarmee is het hbo-personeel duidelijk minder mobiel dan het wo-personeel en iets mobieler dan het personeel in het mbo. Het verschil in het aandeel instromend en uitstromend personeel is het grootst in het hbo. Dit betekent dat het personeelsbestand in het hbo relatief sneller groeit dan dat van het mbo en wo.

Meer dan 80% van de instromers in het hbo was in het jaar vóór de instroom werkzaam in een andere sector of werkzaam als zelfstandige. Vooral het personeel met een masterdiploma was vaak werkzaam in een andere onderwijssector vóór de baan in het hbo, met name in het wo. Van de werknemers die uitstromen uit de hbo-sector was zo'n 70% in het jaar daarna werkzaam in een andere baan, met name in een andere sector binnen het onderwijs. De overige 30% stroomt hoofdzakelijk uit richting het pensioen. Aanvullend is gekeken naar de doorstroom binnen het hbo: dit houdt in dat een werknemer van de ene naar de andere hogeschool verhuist. De jaarlijkse doorstroom in het hbo betreft ongeveer 1% van het totale personeelsbestand. Dit is beduidend lager dan in het mbo (ca. 4%) en ook lager dan in het wo (ca. 2%).

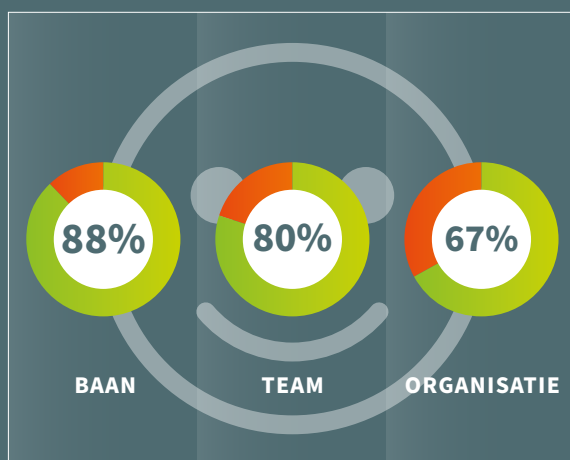
Reistijd veel minder belangrijk bij keuze voor baan

Op basis van het Werkonderzoek is bij instromend personeel nagegaan wat voor hen de belangrijkste reden was om voor de baan bij hun huidige werkgever te kiezen. Vooral de inhoud van het werk wordt hiervoor als reden genoemd. Opvallend is dat reistijd in 2022 veel minder vaak als reden wordt genoemd dan in 2019 (32% in 2019 versus 17% in 2022). Dit kan samenhangen met de verruimde mogelijkheden tot thuiswerken na de coronacrisis.

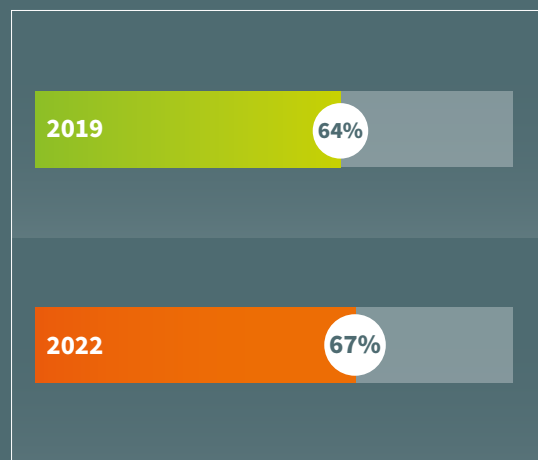
Ten slotte is in het hoofdstuk over mobiliteit nog gekeken naar potentiële uitstroom. Ten tijde van de enquête in 2022 was 14% van de werknemers op zoek naar een andere baan. Hieronder vallen tevens de werknemers die op zoek zijn naar een andere baan bij dezelfde hogeschool. De potentiële uitstroom is dus relatief klein. Werknemers die op zoek zijn naar een andere baan zijn vooral minder tevreden over de kans die zij krijgen om te doen waar zij goed in zijn (person-job fit).

WERKBELEVING EN ARBEIDSVOORWAARDEN

TEVREDENHEID WERKNEMERS



WERKDruk



Grote tevredenheid over baan, lagere tevredenheid over organisatie

De overgrote meerderheid (88%) van de hbo-medewerkers is (zeer) tevreden over hun baan. De tevredenheid is met name hoog voor wat betreft de mate van zelfstandigheid en de inhoud van het werk. Over het algemeen is men iets minder tevreden over het team (80% tevreden tot zeer tevreden) en het minst tevreden over de organisatie (67% tevreden tot zeer tevreden). Er zijn geen grote verschillen tussen het mbo, hbo en wo voor wat betreft de tevredenheid over de baan en het team. Mbo-personeel is wel minder tevreden over de organisatie dan hbo- en wo-personeel.

Ondanks de toename van het personeelsbestand is de werkdruk in het hbo toegenomen

Tussen 2019 en 2022 is het personeelsbestand sneller toegenomen dan de studentenpopulatie. Op basis hiervan zou verwacht kunnen worden dat de werkdruk in het hbo is afgenomen. Echter is de werkdruk in het hbo in deze periode juist toegenomen: in 2022 geeft 67% van de hbo-werknemers aan (zeer) veel werkdruk te ervaren, in vergelijking met 64% in 2019. Met name de functiegroepen directie / management en onderwijzend personeel ervaren (zeer) veel werkdruk. Belangrijk

om op te merken is dat niet alle werknemers die (zeer) veel werkdruk ervaren dit als problematisch of stressvol ervaren. Zo ligt het aandeel werknemers dat na een dag werken volledig uitgeput is met 29% een stuk lager.

Bijna een op de vijf werknemers ervaart verbale agressie door studenten/externen

In het hbo is in toenemende mate aandacht voor het creëren van een veilige werken leeromgeving waarin mensen zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en gelijk behandeld worden. In deze rapportage is aandacht voor verschillende vormen van ongewenst gedrag. Hieruit blijkt dat bijna een op de vijf hbo-werknemers ongewenst gedrag heeft ervaren in de vorm van verbale agressie door studenten / externen. In iets mindere mate hebben hbo-werknemers ook te maken met verbale agressie van collega's of leidinggevend. Ongewenst gedrag in de vorm van fysiek geweld komt (gelukkig) bijna niet voor, zowel niet van studenten / externen als van collega's / leidinggevend.

Hbo-werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond worden veel vaker (22%) gediscrimineerd op hun werk dan werknemers met een westerse migratieachtergrond (12%) of Nederlandse achtergrond (7%). Bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond en werknemers met een Nederlandse achtergrond ervaren vrouwen vaker discriminatie dan mannen. Bij werknemers met een westerse migratieachtergrond is dit juist andersom.

Docenten vaker in schaal 11 en minder vaak in schaal 12

In de periode 2015-2022 is ieder jaar zo'n 80% van de docenten ingeschaald in schaal 11 of 12. Wel zien we dat het aandeel docenten in schaal 11 toeneemt en dat het aandeel docenten in schaal 12 afneemt over de tijd. In 2015 was de verdeling van docenten over schaal 11 en 12 respectievelijk 42% en 37%. In 2022 waren deze percentages respectievelijk 49% en 30%.

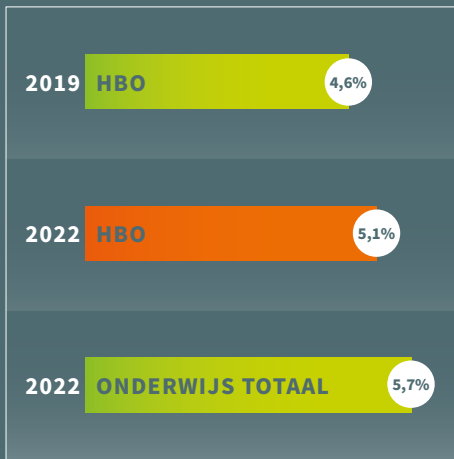
Binnen de docentenpopulatie werkt 31% van de vrouwen in schaal 12 of hoger, in vergelijking met 39% onder mannen. Het verschil in inschaling tussen mannen en vrouwen wordt deels verklaard door leeftijd: in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen oververtegenwoordigd.

Vier op de tien werknemers willen helft van de tijd thuiswerken

Iets meer dan vier op de tien werknemers geven aan de helft van de tijd thuis te willen werken en ongeveer een op de drie werknemers wil een kwart van zijn of haar werktijd thuis uitvoeren. De mate waarin men wil thuiswerken varieert wel naar functie, geslacht en leeftijd. Zo wil het ondersteunend personeel meer thuiswerken dan onderwijzend en leidinggevend personeel. Vrouwen willen vaker thuiswerken dan mannen. En jonge werknemers hebben vaker een voorkeur voor werken op locatie dan oudere werknemers. Een goede inschatting van hoeveel uren men werkelijk thuiswerkt kan niet worden gegeven omdat het Werkonderzoek is afgenomen in januari t/m maart 2022, toen het thuiswerkadvies nog van kracht was.

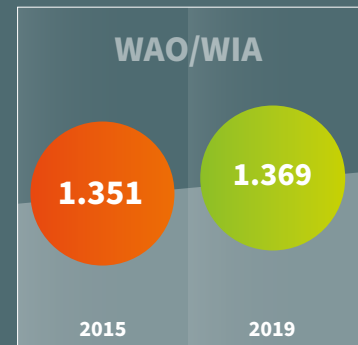
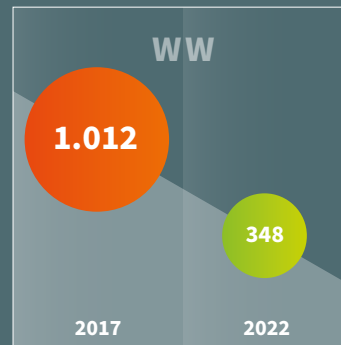
SOCIALE ZEKERHEID

ZIEKTEVERZUIM



HOOGSTE IN JAREN

UITKERINGEN



Personeel tijdens coronapandemie minder vaak, maar wel langer ziek

De coronapandemie heeft een duidelijke invloed gehad op het ziekteverzuim van hbo-personeel. In 2020 en 2021 meldden werknemers zich beduidend minder vaak, maar wel langer ziek. Vanwege het thuiswerken en de overige coronamaatregelen werden mensen mogelijk minder vaak kortdurend ziek, zoals door een milde griep of een zware verkoudheid. Ook is het mogelijk dat mensen zich bij relatief milde klachten minder snel ziek meldden vanwege het thuiswerken. In 2022 was het verzuimpercentage vanwege ziekte op het hoogste punt in jaren (5,1%). Dit geldt overigens ook voor de onderwijssector als geheel (5,7%). Een eenduidige verklaring lijkt er niet te zijn voor het hoge ziekteverzuim in 2022; het gaat waarschijnlijk om een combinatie van onder meer corona, griepgolven en een aanhoudend hoge werkdruk.

Sterke afname WW, schommeling WAO/WIA

Het aantal lopende WW-uitkeringen in het hbo is sterk afgenomen van 1.012 in 2017 naar 348 in 2022. De dalende trend hangt samen met krapte over de volle breedte van de arbeidsmarkt, waardoor de werkloosheid zeer laag is. In de periode 2015-2018 is het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/WIA) iets afgenomen van 1.351 naar 1.302 personen. Van 2018 op 2019 is hierin echter weer een toename te zien naar 1.369 personen. Binnen de WIA'ers neemt het aandeel IVA-uitkeringen (kans op herstel is nihil) licht toe ten opzichte van het aandeel WGA-uitkeringen (redelijke kans op herstel).

1 INLEIDING

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds van hogescholen, laat eens in de drie jaar een arbeidsmarktmonitor opstellen die de actuele stand van zaken en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel schetst. De monitor voorziet cao-partijen van actuele informatie en kan hogescholen ondersteunen bij het inrichten van het HR-beleid, de zorg voor de medewerkers en het signaleren van arbeidsmarktvaartstukken en -knelpunten.

Deze arbeidsmarktmonitor is in grote lijnen een update van de monitor over 2020. Dat betekent dat over het algemeen dezelfde, maar geüpdatete, bronnen zijn geraadpleegd. Daarmee is de vergelijkbaarheid met voorgaande jaren zo groot mogelijk gehouden. Tegelijkertijd wordt in deze editie ook gebruikgemaakt van een aantal nieuwe databronnen en zijn enkele nieuwe onderwerpen opgenomen: zo wordt specifiek ingezoomd op startende docenten in het hbo en is er aandacht voor sociale veiligheid en de voorkeuren van werknemers ten aanzien van thuiswerken. Ook wordt in deze monitor ingegaan op regionale verschillen in de verwachte groei dan wel krimp van de studentenpopulatie in de komende jaren.

1.1 Onderzoekopzet

De analyses in deze monitor zijn met name gebaseerd op bestaande data. De primaire databronnen zijn de salarisbestanden van de Vereniging Hogescholen (RAHO) en het Werkonderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het RAHO omvat voor meerdere jaren de personeels- en salarisgegevens van alle hogeschoolmedewerkers die in loondienst zijn van de bekostigde hogescholen in Nederland, inclusief enkele persoonskenmerken. Een nadeel van administratieve data zoals het RAHO is dat alleen 'harde' kenmerken geregistreerd worden. Daarom is aanvullend veel gebruikgemaakt van het Werkonderzoek: een enquêteonderzoek waarin juist veel 'zachte' aspecten rondom werk aan bod komen, zoals tevredenheid, werkplezier, werkdruk, samenwerking met collega's, persoonlijke ontwikkeling, sociale veiligheid, enzovoorts. In totaal hebben bijna 40.000 werknemers in het openbaar bestuur en het onderwijs deelgenomen aan het Werkonderzoek, waaronder ca. 2.100 hbo-medewerkers. Hierdoor is het mogelijk om het hbo in vergelijkend perspectief te plaatsen met overige (onderwijs)sectoren.

Enige mate van inconsistentie tussen de verschillende bronnen is onvermijdelijk. Zo wordt het hbo-personeel in het RAHO ingedeeld in twee functiecategorieën: onderwijzend en ondersteunend personeel. In het Werkonderzoek is daarnaast nog een aparte functiecategorie voor de directie / het management. Directie- en managementpersoneel wordt in het RAHO verdeeld over zowel onderwijzend als ondersteunend personeel, afhankelijk van of zij wel of geen onderwijstaken hebben. Voor een uitgebreid overzicht verwijzen we naar de begrippenlijst (in de bijlage).

Een overzicht van de meest gebruikte bronnen staat in Tabel 1.1. Aanvullend worden diverse overige bronnen gebruikt, die in de tekst benoemd worden.

Tabel 1.1 Gebruikte bronnen

BRON	PERIODE	OMSCHRIJVING
ABP sectorspiegel	2019-2022	ABP is het pensioenfonds voor overheid en onderwijs. De ABP sectorspiegel biedt, voor de sectoren die zijn aangesloten bij ABP, inzicht in de samenstelling van het personeel (bijvoorbeeld naar leeftijd), de in- en uitstroom van personeel en diverse zaken omtrent het pensioen. Deze bron wordt primair gebruikt om het hbo te vergelijken met het mbo en wo.
Apollo-model	2021-2035	Prognosemodel van ABF Research over aantal hbo-en wo-studenten op regionaal niveau
CBS Statline	2013 - 2022	Openbare data van het CBS.
CBS Microdata	2017 - 2022	Niet-openbare data van het CBS op persoonsniveau beschikbaar gesteld via een beveiligde remote-access omgeving. Binnen de omgeving kunnen diverse registraties gecombineerd worden, waaronder de Polisadministratie van het UWV en de BRP.
Kennisbank Openbaar Bestuur	2005 - 2021	Gegevens verzameld door het ministerie van BZK.
Ministerie van OCW	2022 - 2035	Referentieraming van hbo-studenten uit 2023.
Werkonderzoek / PoMo	2010 - 2022	Het ministerie van BZK doet eens in de 3 jaar het Werkonderzoek (hiervoor Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, PoMo). Dit onderzoek vindt plaats onder ruim 100.000 ambtenaren die werken in de publieke sector, waaronder ongeveer 2.100 hbo-medewerkers. Het onderzoek richt zich op tevredenheid in het werk en redenen om van baan te wisselen.
Onderzoeken Zestor	2016 - 2022	- Flexibele schil, 2021 - Ziekteverzuim hbo 2022 - Ongewenst gedrag en sociale veiligheid 2023
RAHO	2012 - 2022	Gegevensbestand beschikbaar gesteld door Vereniging Hogescholen op basis van de salarisadministratie van personeel in het hbo en instroom, inschrijvingen en diploma's van hbo-studenten.
Werkenbijhogescholen.nl	2020-2023	Gegevens over vacatures geplaatst op Werkenbijhogescholen.nl, beschikbaar gesteld door Zestor.

2.1 De context van het hbo

Hogescholen hebben de afgelopen jaren veel ontwikkelingen doorgemaakt. Zo hebben hogescholen hun onderwijs en onderzoek uitgebreid en verbeterd en hebben, in lijn met het rapport ‘Differentiëren in drievoud’, het aanbod van Associatie degrees (Ad) en professioneel gerichte masteropleidingen uitgebreid. Ook heeft een behoorlijke groei van het personeel in het hbo plaatsgevonden, met name docenten, maar het aantal studenten is niet evenredig meegegroeid en wordt voor de komende jaren een behoorlijke afname van het aantal studenten voorspeld. Dat noopt het hbo tot een herpositionering en vernieuwing. Hoe kunnen huidige doelgroepen studenten worden behouden, nieuwe doelgroepen worden aangesproken en hoe kan de hbo sector verder worden geprofessionaliseerd?

Ook is in het gezamenlijke position paper ‘Doorontwikkeling binair stelsel (2020)’ van de Universiteiten van Nederland (UNL) en de Vereniging Hogescholen (VH) bevestigd dat hogescholen en universiteiten gelijkwaardig zijn én verschillend, waarbij het hogescholen een professionele oriëntatie kennen en universiteiten een academische. Vanuit die achtergrond zijn hogescholen zich verder aan het ontwikkelen op hun masteraanbod en starten zij een aantal pilots voor een eigen derde cyclus (Professional Doctorate) vanaf 2023.

De toekomst van het hbo

Hogescholen reageren op signalen uit de samenleving en de arbeidsmarkt en zien het als hun publieke opdracht om de professionele kant van het hoger onderwijs in de toekomst volwaardig invulling te geven voor zowel het initieel als post initieel onderwijs, met praktijkgericht onderzoek en in nauwe relatie met de regio waarin ze opereren. Uiteindelijk moet dat uitmonden in gelijkwaardige ontplooiingskansen voor alle studenten.

Het intensieve verkenningsproces naar de (her)positionering van het hbo binnen het stelsel van hoger onderwijs heeft geleid tot drie documenten, die samen een beeld geven van de noodzakelijk geachte toekomstige positie van het hoger beroepsonderwijs. De Vereniging Hogescholen heeft het manifest 2030 ‘Gelijke kansen voor hogeschool studenten’ en het position paper ‘Gelijke kansen voor de hogeschoolstudent’ gepubliceerd. Dit naar aanleiding van het eerder verschenen adviesrapport ‘Focus op Professie’ van de onafhankelijke commissie ‘Positionering hoger beroepsonderwijs’. Onderstaand de belangrijkste uitgangspunten en accenten bij deze (her)positionering van hogescholen.

Hogescholen vormen dé professionele kant van het hoger onderwijs en zijn onmisbaar voor de innovatie en vitaliteit van regio’s in het hele land. Een van de doelen is dan ook dat hogescholen vanuit een professionele oriëntatie in een gelijkwaardige positie komen naast de academisch gerichte universiteiten. Daarom willen hogescholen meer investeren in masteronderwijs, in praktijkgericht onderzoek en in continue professionele om- en bijscholing (LLO). Dit draagt bij aan een algehele opwaardering van de beroepskolom in het onderwijs. In dit kader werken

hogescholen ook aan de uitbouw van het aanbod aan Ad-opleidingen. Dat doen zij in samenwerking met het middelbare beroepsonderwijs om zo de doorstroming in de beroepskolom te bevorderen en hiermee wordt ook de emancipatiefunctie van het hbo versterkt.

Hogescholen willen meer bijdragen aan het versterken van de kansengelijkheid, emancipatie en sociale cohesie. Een hogeschool is de plaats waar mensen uit alle verschillende sociaal maatschappelijke lagen van de samenleving elkaar ontmoeten, samen studeren, en inspireren. Daar vinden studenten een uitdagende en diverse leeromgeving als opstap naar een succesvolle loopbaan.

Op basis van de bovenstaande uitgangspunten worden investeringen noodzakelijk geacht op vier speerpunten:

- 1 Hogescholen willen hun masteraanbod vergroten en verdiepen om te kunnen bijdragen aan het opleiden van hoogwaardige professionals ten behoeve van de complexer wordende arbeidsmarkt. Dit omwille van de vraag naar professionals vanuit de arbeidsmarkt, waaronder die van tekortsectoren. Ook om studenten na een professioneel gerichte bacheloropleiding een logisch vervolg te bieden op masterniveau. Zo wordt een compleet professioneel aanbod voor studenten gecreëerd en worden meer professioneel gerichte vwo'ers geïnteresseerd voor een studie aan een hogeschool.
- 2 Hogescholen willen daarnaast investeren in het verder ontwikkelen van praktijkgericht onderzoek. Dit onderzoek is kort cyclisch en multidisciplinair. Het idee is dat dit leidt tot direct toepasbare kennis en innovaties in de samenleving en dat het hbo-onderwijs hiermee actualiseert en goed blijft aansluiten op de arbeidsmarkt.
- 3 Hogescholen willen hun aanbod van LLO-opleidingen uitbouwen. Beroepen veranderen tegenwoordig razendsnel. De arbeidsmarkt stelt telkens nieuwe vragen, ook aan mensen die al aan het werk zijn. Hogescholen beschouwen dit als een maatschappelijk vraagstuk waarbij een rol voor het publiek bekostigd onderwijs is weggelegd en achten de uitbouw noodzakelijk voor de emancipatoire functie van de hogescholen.
- 4 Inzet op versterking van de regionale sleutelfunctie van hogescholen. Hogescholen bedienen en hebben intensief contact met werkveldpartners in alle sectoren. Het aanbod van initieel onderwijs en LLO vindt plaats in co-creatie met regionale partners en is faciliterend aan regionale human capital agenda's. Zij zijn daarmee een belangrijke speler voor het bijdragen aan oplossingen voor de specifieke vraagstukken per regio. Hogescholen willen zich daarom in hun regio's kunnen committeren aan een dekkend opleidingsaanbod, samen met hun partners, dat voorziet in de opleidingsvraag van studenten, initieel én LLO. Daarvoor is het essentieel dat onderwijs toegankelijk blijft in alle regio's. Daarnaast is het ook belangrijk dat de hogescholen een dekkend aanbod van praktijkgericht onderzoek kunnen waarmaken dat aansluit op het regionale kennisecosysteem. Dit vereist van de overheid erkenning en bekostiging van deze regionale functie.

Hogescholen aan zet

Om invulling te geven aan de grotere ruimte voor masteraanbod, uitbreiding praktijkgericht onderzoek, invulling van de publieke opdracht LLO en een krachtige regionale functie, zijn de hogescholen zelf aan zet. Hogescholen willen deze ambities samen invullen, mits daartoe financieel in staat gesteld door de rijksoverheid. Nu al werken hogescholen nauw samen in het vormgeven van masteropleidingen en PD-trajecten. Ook vragen deze doelstellingen veel van de organisatie van hogescholen. Om deze ambities waar te maken moeten flinke stappen worden gezet in de professionalisering van de eigen organisatie en haar medewerkers. Zo zullen hogescholen erop sturen dat docenten zich door ontwikkelen tot masterniveau. Ook sturen hogescholen op meer docenten en onderzoekers die een derde cyclus (Professional Doctorate) hebben afgerond. De voorgaande speerpunten zullen door de hogescholen nader worden ingevuld, waarbij de gevolgen voor (de arbeidsmarkt van) het personeel nog nader uitgewerkt en duidelijk moeten worden.

Politiek aan zet

In de aanloop naar de verkiezingen van 22 november heeft de Vereniging Hogescholen in een verkiezingsmanifest 'Investeer in talent voor de innovatie van Nederland' voor de politieke partijen haar belangrijkste standpunten gedeeld over de nabije toekomst van het hbo.

Daarin spelen hogescholen in op het gebrek aan arbeidskrachten in Nederland. Hogescholen dragen bij aan een goed opgeleide wendbare beroepsbevolking en zijn een motor voor talentontwikkeling. Er wordt gepleit voor het goed benutten van de talenten van alle jongeren en daarnaast richten hogescholen zich op om-, na- en bijscholing. Voor de regio's zijn hogescholen essentieel. Ze zorgen dat professioneel talent beschikbaar is in iedere regio, meer voorzieningen, versterking van de economie en verbetering van de brede welvaart. De volgende voorstellen worden aan de politieke partijen gedaan om de kansen die het hbo biedt beter te benutten:

- Zorg voor een helder onderscheid tussen wat je kunt leren in het mbo, hbo en de universiteiten voor instandhouding van goed onderwijs dat aansluit bij wat maatschappelijk nodig is;
- Maak van het leven lang ontwikkelen (LLO) een wettelijk verankerde kerntaak van publiek bekostigde instellingen (mbo-hbo-wo);
- Maak extra middelen vrij voor praktijkgericht onderzoek aan hogescholen, om zo nieuwe kennis te vergaren die bij kan dragen aan oplossen van maatschappelijke problemen;
- Continueer en faciliteer de bijdrage die hogescholen nu leveren aan het studentenwelzijn en aan de extra ondersteuning die nu geboden wordt om te voorkomen dat studenten uitvallen.

1.3 Leeswijzer

In de komende hoofdstukken komen verschillende thema's aan bod die relevant zijn voor de arbeidsmarkt voor hbo-personeel:

- In hoofdstuk 2 richten we ons op ontwikkelingen in de studentenpopulatie. We kijken daarbij onder andere naar de omvang en de samenstelling van de studentenpopulatie naar persoons- en opleidingskenmerken. Vervolgens wordt vooruitgeblikt naar de ontwikkeling van het aantal hbo-studenten in de komende jaren, met daarbij tevens aandacht voor regionale verschillen.
- In hoofdstuk 3 richten we ons op het personeelsbestand van het hbo. Hierbij wordt gekeken naar de omvang en de samenstelling aan de hand van persoons- en baankenmerken zoals (pensioen)leeftijd, opleidingsniveau, aantal contracturen, enzovoorts. Daarnaast is in het hoofdstuk aandacht voor flexibele arbeid en vacatures in het hbo.
- In hoofdstuk 4 is aandacht voor de baanmobiliteit van hbo-personeel. Zo wordt gekeken naar waar nieuwe werknemers in het hbo vandaan komen en waarnaar vertrekkende werknemers uitstromen. Ook wordt gekeken naar kenmerken van instromend en uitstromend personeel. Ten slotte is in dit hoofdstuk nog aandacht voor potentiële mobiliteit: hoeveel en welke werknemers in het hbo overwegen een andere baan te zoeken en waarom?
- In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op werkbeleving van de medewerker, de beloning en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook is in dit hoofdstuk aandacht voor professionalisering en loopbaanontwikkeling. We eindigen dit hoofdstuk met voorkeuren rondom thuiswerken.
- In het laatste thematische hoofdstuk, hoofdstuk 6, komen sociale zekerheidsregelingen aan bod. We kijken naar ontwikkelingen in ziekteverzuim en naar WAO-/WIA- en WW-gebruik in de hbo-sector.
- Tot slot wordt in hoofdstuk 7 gereflecteerd op de eerdere hoofdstukken. Hierbij staan vragen centraal als: wat zijn nu de belangrijkste knelpunten op de arbeidsmarkt van het hbo? Welke ontwikkelingen bieden een uitdaging voor de sector? Wat zijn de relevante oplossingsrichtingen?

2 ONTWIKKELINGEN IN DE STUDENTENPOPULATIE

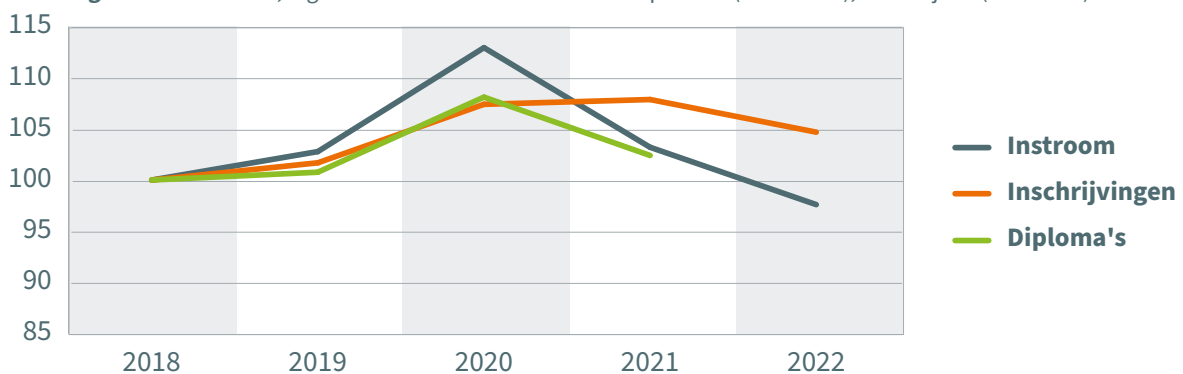
Ontwikkelingen in de studentenpopulatie zijn van groot belang voor de arbeidsmarkt van hbo-personeel. Als het aantal studenten toeneemt kan dit resulteren in een hogere werkdruk en/of behoefte aan extra personeel. Bij een dalend aantal studenten kunnen hogescholen daarentegen geconfronteerd worden met financiële uitdagingen: een groot deel van de bekostiging van het hbo is gekoppeld aan studentenaantallen. Een afname van het aantal studenten leidt dus mogelijk tot bezuinigingen, zoals het verminderen van het personeelsbestand door middel van ontslagen, het niet verlengen van tijdelijke contracten of het niet invullen van vacatures. In dit hoofdstuk besteden we daarom aandacht aan de studentenpopulatie.

2.1 Omvang van de studentenpopulatie

Op 1 oktober 2018 stonden 457 duizend studenten ingeschreven in het hbo. In twee jaar tijd is dit aantal toegenomen tot 490 duizend op 1 oktober 2020 (+7,4%). In Figuur 2.1 is te zien dat de toename met name veroorzaakt wordt door een hoge instroom in 2020. De instroom in 2020 is met 125 duizend studenten de hoogste instroom van studenten in het hbo ooit. Een (gedeeltelijke) verklaring hiervoor is dat door de coronamaatregelen in het voortgezet onderwijs meer eindexamenkandidaten zijn geslaagd voor de havo of het vwo. Daarnaast speelt het mogelijk een rol dat minder jongeren kozen voor een tussenjaar vanwege de coronacrisis.

In 2021 is een forse daling te zien in de instroom en lijkt de instroom terug te keren naar 'pre-coronaniveau'. De daling zet echter door in 2022, waardoor de instroom in 2022 lager is dan in 2018. Het aantal hbo-studenten is gedaald van 490 duizend in 2020 tot 478 duizend in 2022 (-2,5%). De daling is mogelijk het gevolg van de terugkeer van de basisbeurs vanaf 2023. Dit heeft geslaagde havisten wellicht doen besluiten om een jaartje met studeren te wachten. Een andere mogelijke verklaring is dat mbo-afgestudeerden door de gunstige arbeidsmarkt hebben gekozen voor een baan in plaats van een vervolgstudie in het hbo.

Figuur 2.1 Instroom, ingeschreven studenten en aantal diploma's (2018-2022), indexcijfers (2018=100)



Bron: Vereniging Hogescholen, 2023, bewerking ABF Research

2.2 Samenstelling van de studentenpopulatie

In deze paragraaf richten we ons eerst op de verdeling van de studentenpopulatie naar leeftijd en geslacht. Vervolgens richten we ons op opleidingskenmerken van de studentenpopulatie, zoals vooropleiding.

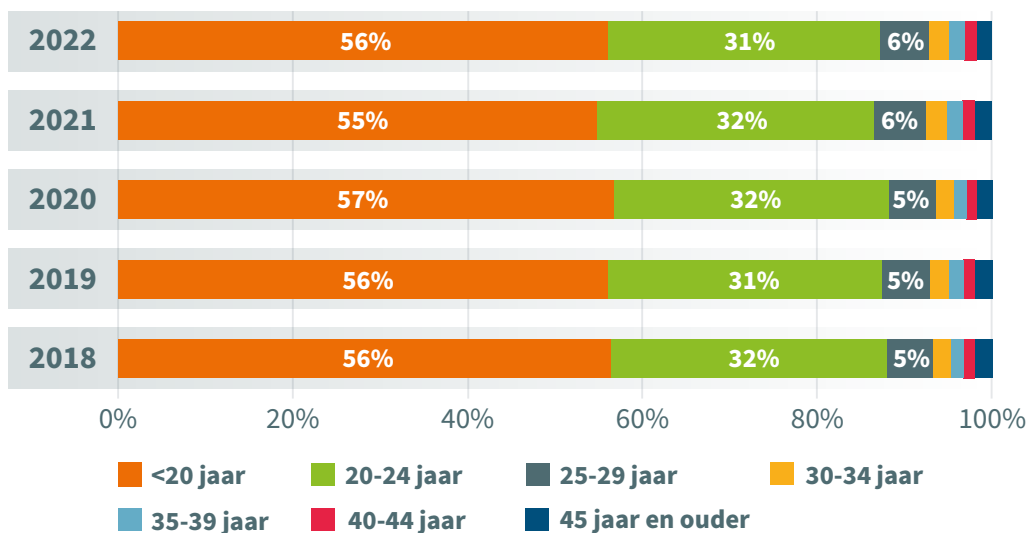
Geslacht

Op 1 oktober 2022 bestond 53% van de studentenpopulatie in het hbo uit vrouwen en 47% uit mannen. Ook bij de instroom van nieuwe studenten is het aandeel vrouwen (53%) groter dan dat van mannen (47%). Wat betreft de verdeling van behaalde diploma's in de afgelopen jaren, blijkt dat ongeveer 58% van de gediplomeerden vrouw is. Dit betekent dat vrouwen relatief vaker een hbo-diploma behalen dan mannen.

Leeftijd van instromers

Meer dan de helft (56%) van de nieuwe studenten in het hbo behoort tot de categorie 'tieners' (Figuur 2.2). Ongeveer een derde van de instroom (31% in 2022) valt binnen de leeftijdsgroep van 20 tot 24 jaar. Slechts een klein percentage van de instromende studenten is 25 jaar of ouder. Het merendeel van deze 'oudere studenten' is bovendien nog steeds jonger dan 30 jaar wanneer ze aan hun studie beginnen. Gedurende de periode 2018-2022 zijn geen noemenswaardige veranderingen opgetreden in de leeftijdsverdeling van instromende studenten in het hbo.

Figuur 2.2 Instroom studenten in het hbo naar leeftijdscategorie (2018-2022)

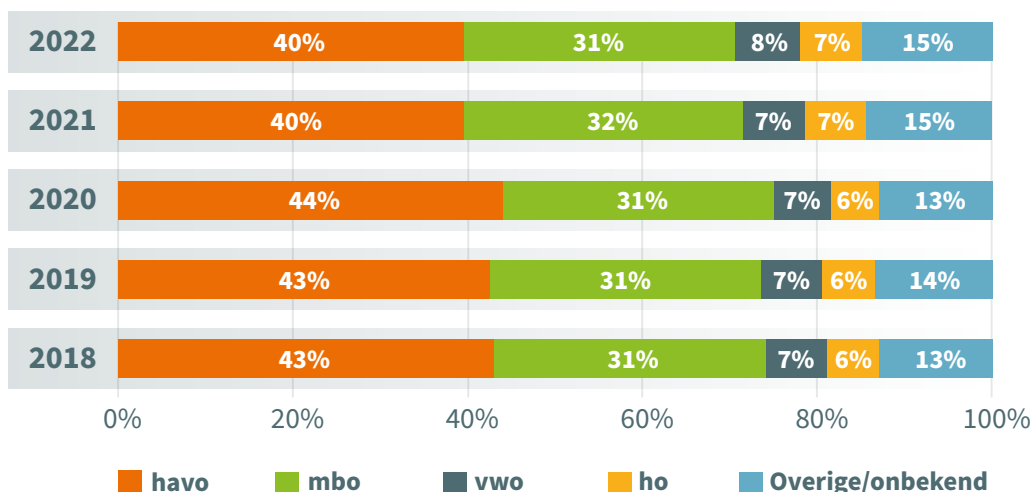


Bron: Vereniging Hogescholen, 2023, bewerking ABF Research

Vooropleiding van instromers

De meerderheid van de nieuwe studenten die in 2022 instroomden in het hbo komt van de havo (40%) en het mbo (31%). Samen vertegenwoordigen zij bijna driekwart van de totale instroom (Figuur 2.3). Opvallend is echter dat het aandeel havisten vanaf 2021 duidelijk is afgenomen ten opzichte van eerdere jaren. Zoals eerder gezegd stellen havisten mogelijk hun hbo-studie uit tot de herinvoering van de basisbeurs in 2023.

Figuur 2.3 Aandeel vooropleidingen in de instroom (2018-2022)

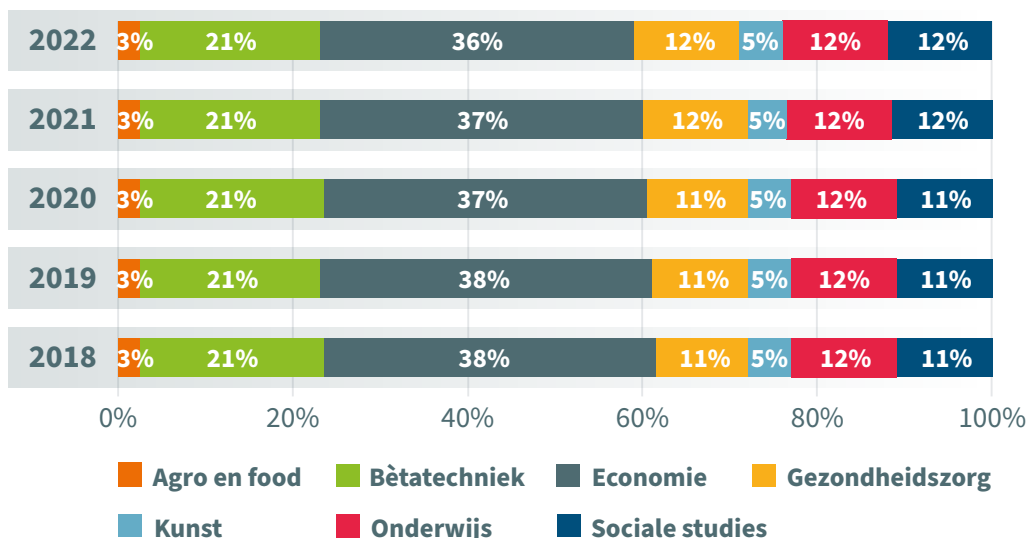


Bron: Vereniging Hogescholen, 2023, bewerking ABF Research

Opleidingssector

Hoewel de sector Economie in 2022 nog altijd de grootste groep ingeschreven studenten vormt in het hbo (36%) is dit aandeel wel iets lager dan in 2018 (38%). De sectoren Gezondheidszorg en Sociale studies zijn juist iets gegroeid ten opzichte van 2018 (beide 1 procentpunt). De op één na grootste opleidingssector is nog altijd het bètatechnisch onderwijs met 21% van de studenten. De kleinste sector in het hbo is al jarenlang de sector Agro en food, goed voor 3% van alle hbo-studenten. Het aandeel studenten naar opleidingssector is in de periode 2018-2022 dus relatief constant gebleven. Desalniettemin is het belangrijk om te melden dat ook binnen de opleidingssectoren sprake kan zijn van verschuivingen van de ene opleiding naar de andere en van de ene hogeschool naar de andere. Ook dit kan de personeelsvraag beïnvloeden.

Figuur 2.4 Verdeling van de studentenpopulatie over de verschillende opleidingssectoren (2018-2022)

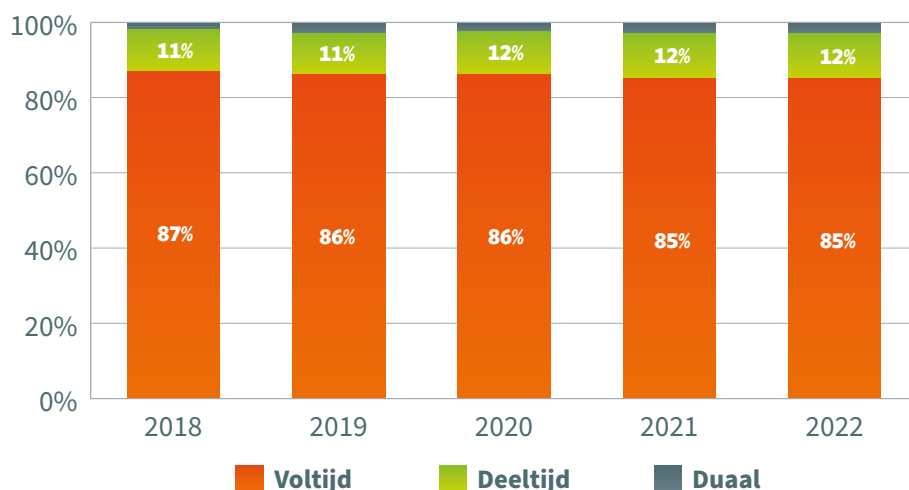


Bron: Vereniging Hogescholen, 2023, bewerking ABF Research

Opleidingsvorm

In 2022 volgde 85% van alle ingeschreven studenten een voltijdsopleiding, 12% deed zijn studie in deeltijd en 3% volgde duaal onderwijs. Het aandeel voltijdstudenten is daarmee iets afgenomen in de afgelopen jaren (Figuur 2.5). Het overgrote deel van de hbo-studentenpopulatie in 2022 volgt een bacheloropleiding (92%), gevolgd door Associate-degreestudenten (5%) en masterstudenten (3%). Hoewel bachelorstudenten nog altijd de ruime meerderheid vormen in het hbo, is dit aandeel wel duidelijk gedaald in de afgelopen jaren. In 2018 waren bachelorstudenten nog goed voor 95% van de studentenpopulatie in het hbo. De afname van het aandeel bachelorstudenten gaat gepaard met een toename van het aandeel Associate-degreestudenten. Hoewel Associate-degreestudenten nog steeds een relatief kleine groep vormen binnen het hbo, is het aantal de afgelopen jaren bijna verdubbeld, van 11.330 in 2018 naar 21.600 in 2022.

Figuur 2.5 Aandeel hbo-studenten uitgesplitst naar voltijd/deeltijd/duaal (2018-2022)

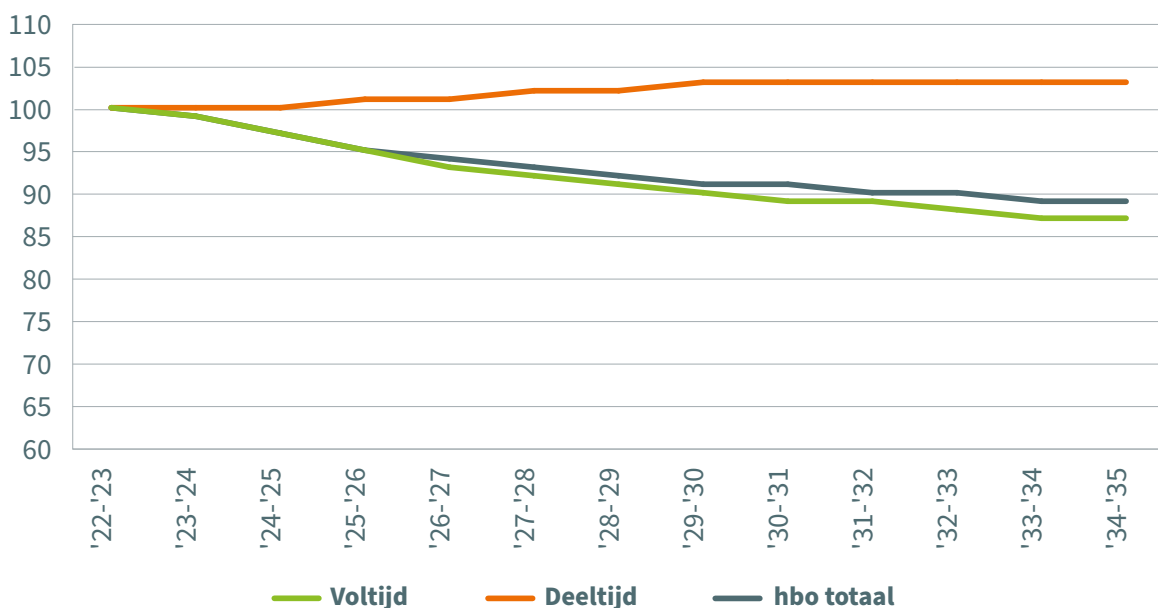


Bron: Vereniging Hogescholen, 2023, bewerking ABF Research

2.3 Verwachtingen voor de komende jaren

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) maakt jaarlijks een prognose van het aantal leerlingen en studenten in het bekostigde onderwijs, waaronder ook het hbo. Volgens de Referentieraming van 2023 zal het aantal voltijd hbo-studenten de komende jaren gaan dalen van 417.300 in 2021 tot 375.200 in 2029. De daling vlakt vervolgens af. In 2034 worden 361.700 voltijd hbo-studenten verwacht, een daling van 13% ten opzichte van 2022 (Figuur 2.6). De verwachting is dat het aantal deeltijd hbo-studenten juist lichtelijk zal toenemen van 58.700 in 2022 tot 60.400 in 2029 en dat dit aantal relatief stabiel blijft tot aan 2034. Het totale aantal hbo-studenten neemt daarmee naar verwachting af van 476.000 in 2022 tot 422.300 in 2034, een daling van 11%. Dit is een forse afname die mogelijk ook de personeelsvraag zal gaan beïnvloeden in de komende jaren.

Figuur 2.6 Raming studentenaantallen hbo (voltijd, deeltijd en totaal) tot en met collegejaar '34-'35 (RR2023 OCW, begroting), indexcijfers (collegejaar '22-'23=100)



Bron: Ministerie van OCW (2023). Referentieraming 2023, bewerking ABF Research

OCW heeft ook een raming gemaakt van het aantal bachelorstudenten naar opleidingssector (voltijd en deeltijd samen). Gemiddeld over alle opleidingssectoren wordt een afname in bachelorstudenten van 15% geraamd tussen 2022 en 2034. De sterkste relatieve daling wordt voorzien bij de sector Economie (-22%), gevolgd door de sectoren Groen (-14%) en Techniek (-13%). Voor Pabo-opleidingen is de verwachte afname aanmerkelijk kleiner (-3%). De toekomstige vraag naar personeel zal dus per sector verschillen.

Tabel 2.1 Bachelorstudenten (voltijd en deeltijd) hbo per sector, prognose tot en met collegejaar '34-'35

	'22-'23	'29-'30	'34-'35	VERWACHTE GROEI 2022-2029	VERWACHTE GROEI 2022-2034
Groen	11.300	10.000	9.700	-11%	-14%
Techniek	92.300	82.800	80.000	-10%	-13%
Gezondheidszorg	53.800	50.000	48.700	-7%	-10%
Taal & Cultuur	15.700	15.400	14.600	-2%	-7%
Economie	169.400	137.700	132.300	-19%	-22%
Sociale Studies	50.600	47.600	46.300	-6%	-9%
Tweedegraads lerarenopleidingen	28.700	25.900	25.300	-10%	-12%
Pabo	26.600	26.200	25.700	-1%	-3%
Totaal	448.500	395.800	382.600	-12%	-15%

Bron: Ministerie van OCW (2023). Referentieraming 2023, bewerking ABF Research

ABF Research maakt jaarlijks een ‘regionale vertaling’ van de nationale referentieraming van OCW. Hiermee wordt duidelijk in welke regio’s en bij welke onderwijsinstellingen de grootste groei of krimp van het aantal studenten wordt verwacht. In Figuur 2.7 wordt de verwachte groei van het aantal voltijdstudenten in het hbo tussen 2021 en 2029 per provincie getoond. Deze meest recente regionale vertaling van ABF is echter gebaseerd op de Referentieraming van 2022, terwijl hierboven de resultaten van de raming van 2023 worden getoond. Er zijn daarom wat kleine verschillen tussen de prognoses. In Figuur 2.7 is Zeeland gegroepeerd met Noord-Brabant en Drenthe met Overijssel, omdat in Zeeland en Drenthe maar één hbo-instelling is; in deze arbeidsmarktmonitor worden bewust geen resultaten op instellingsniveau gepresenteerd.

Er is een groot verschil tussen de vier Randstedelijke provincies (Noord- en Zuid-Holland, Utrecht en Flevoland) en de overige provincies. Met name in Limburg wordt een forse afname van het aantal hbo-studenten verwacht (-20%), terwijl de krimp in Noord-Holland (-5%) en Utrecht (-4%) relatief klein is. In Flevoland wordt zelfs een lichte toename (+2%) verwacht. Bij dit laatste dient wel opgemerkt te worden dat het in Flevoland om een relatief kleine studentenpopulatie gaat. Naast verschillen tussen opleidingssectoren zijn er dus ook aanzienlijke regionale verschillen in de ontwikkeling van het aantal hbo-studenten.

Figuur 2.7 Ontwikkeling van het aantal hbo-studenten per provincie in collegejaar ‘29-’30 ten opzichte van collegejaar ‘21-’22



Bron: Apollo model 2022 ABF Research

2.4 Internationale studenten

Inzicht in internationale studenten³ in het hbo wordt verzorgd door Nuffic (Incoming student mobility in Dutch higher education 2022-2023). In studiejaar 2022-2023 waren circa 36,7 duizend internationale hbo-studenten in Nederland (33 duizend bachelorstudenten en 3,7 duizend masterstudenten). Dit is een stijging van bijna 7% ten opzichte van het studiejaar ervoor.

Hoewel aan het begin van de coronacrisis werd gevreesd dat buitenlandse studenten zouden afzien van hun internationale studieplannen, is het aandeel internationale studenten binnen de bacheloropleidingen in het hbo de afgelopen stabiel gebleven rond de 7%. Bij de instroom ligt dit aandeel iets hoger (11%), waardoor het aandeel internationale studenten in het hbo gestaag groeit. In de relatief kleine groep hbo-masterstudenten ligt het aandeel internationale studenten met 25% overigens een stuk hoger.

25% van de internationale bachelorstudenten in het hbo is afkomstig van buiten de Europese Economische Ruimte (EER), in vergelijking met 37% van de internationale masterstudenten in het hbo. De grootste groep buitenlandse studenten in het hbo komt uit Duitsland (21% van alle internationale hbo-studenten), op afstand gevolgd door China (8%) en Italië (4%).

Onder hbo-studenten is de studierichting Taal en Cultuur relatief gezien het meest internationaal (37% is in deze richting een internationale student). In absolute aantallen is de studierichting Economie het meest populair onder internationale studenten (16 duizend internationale studenten). Van alle studierichtingen in het hbo is Techniek de studierichting met de grootste groei in het aantal internationale studenten ten opzichte van het jaar ervoor (+16%).

2.5 Samenvatting

In 2020 bereikte de instroom van studenten in het hbo een recordhoogte van bijna 125.000 nieuwe studenten. Een gedeeltelijke verklaring voor de hoge instroom is dat vanwege de coronamaatregelen geen centraal examen werd afgenomen in 2020, waardoor meer havisten slaagden voor hun eindexamen. Ook namen minder jongeren een tussenjaar tijdens de coronacrisis. In 2021 en 2022 daalde de instroom van hbo-studenten echter aanzienlijk. Deze daling kan mogelijk worden toegeschreven aan de terugkeer van de basisbeurs vanaf 2023, waardoor potentiële instromers vanuit met name de havo besloten hebben om een jaar te wachten met studeren. Dit vermoeden wordt ondersteund door het feit dat het aandeel nieuwe studenten met havo als vooropleiding is afgenomen in 2021 en 2022.

³ Internationale studenten zijn studenten met een niet-Nederlandse nationaliteit die via een buitenlands diploma, een getuigschrift, een ministeriële beschikking of een beschikking van het College van Bestuur toegang hebben gekregen tot het hoger onderwijs.

Hoewel de meerderheid van de studenten in het hbo nog altijd een bacheloropleiding volgt, is het aandeel van bachelorstudenten in de studentenpopulatie wel afgenomen. In 2018 bestond 95% van de hbo-studenten uit bachelorstudenten, in vergelijking met 92% in 2022. Daarentegen is het aandeel studenten dat een Associate-degree-opleiding volgt juist gegroeid van 2% tot 5% in dezelfde periode. Het aandeel masterstudenten is in de afgelopen jaren stabiel gebleven op 3%.

Volgens de referentieraming van het ministerie van OCW zal het totaal aantal hbo-studenten de komende jaren gaan dalen van 476.000 in 2022 tot 435.600 in 2029, een daling van 8%. Dit is een aanzienlijke afname die mogelijk ook de personeelsvraag zal gaan beïnvloeden. Er bestaan daarbij verschillen tussen opleidingssectoren: in de periode 2022-2029 wordt bijvoorbeeld een veel grotere afname verwacht bij de sector Econome (-19%) dan bij Pabo-opleidingen (-1%). Daarnaast zijn duidelijke regionale verschillen, waarbij de verwachte krimp in Randstedelijke provincies kleiner is dan in de overige provincies. Toekomstige veranderingen in de studentenpopulatie, en daarmee ook de vraag naar hbo-personeel, zullen dus per opleidingssector en per regio verschillen.

3 ONTWIKKELINGEN IN HET PERSONEELSBESTAND

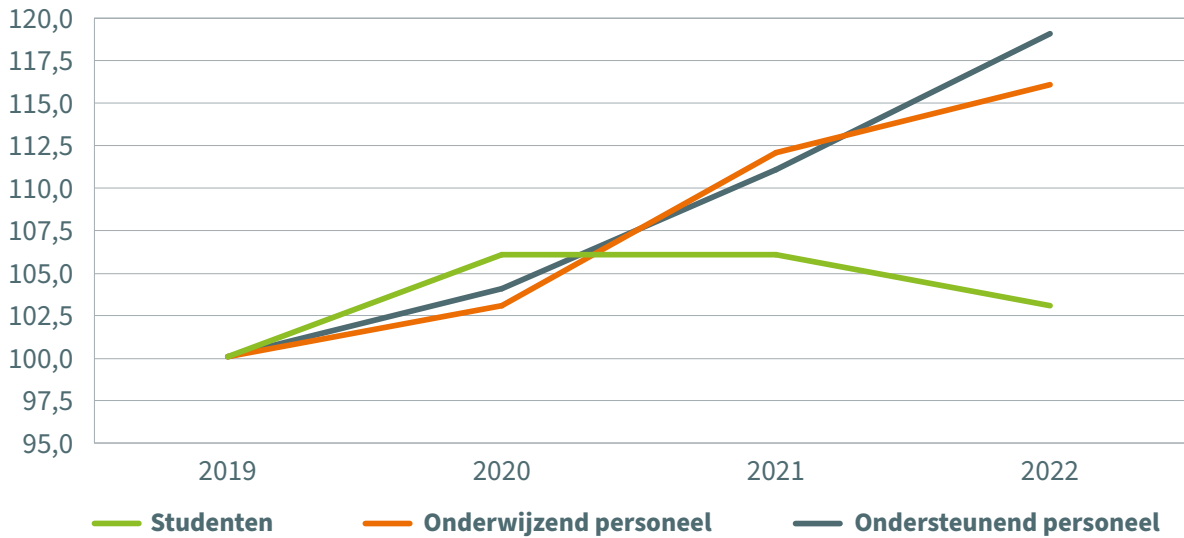
Dit hoofdstuk richt zich op de omvang en samenstelling van het personeelbestand in het hbo. Bij de samenstelling van het personeelsbestand wordt gekeken naar zowel persoons- als baankenmerken. Specifieke aandacht gaat uit naar startende docenten en hybride werknemers in het hbo. Ook (ontwikkelingen in) flexibele arbeid en het aantal vacatures in het hbo komen in dit hoofdstuk aan bod.

3.1 Ratio student-personeel

In het vorige hoofdstuk is aangetoond dat in 2020 een aanzienlijke toename is geweest van nieuwe studenten in het hbo, gevolgd door een forse daling van de studenteninstroom in zowel 2021 als 2022. Hierdoor groeide de studentenpopulatie met 6% tussen 2019 en 2021 en nam de populatie daarna weer af. Het aantal werknemers in het hbo is daarentegen continu blijven groeien in de afgelopen jaren: in 2022 waren 16% meer voltijd docenten en zelfs 19% meer voltijdwerkers met een ondersteunende functie dan in 2019 (Figuur 3.1). Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zijn hogescholen er dus in geslaagd om hun personeelsbestand fors uit te breiden. Als gevolg hiervan is de ratio student-personeel afgenomen: in 2022 werkte gemiddeld één voltijd docent per 18,1 ingeschreven studenten en werkte één voltijd hbo-personeelslid per 11,0 studenten. In 2019 waren deze aantallen respectievelijk 20,4 en 12,6.

Een (gedeeltelijke) verklaring voor de forse groei van het personeelsbestand zijn de extra financiële middelen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het NPO is een verzameling middelen met uiteenlopende doelen, die in het leven geroepen is om de negatieve gevolgen van de coronamaatregelen in het onderwijs te verminderen. In dit kader is meer personeel geworven, zowel docenten als ondersteunend personeel. Daarnaast heeft de minister van OCW in 2018 een sectorakkoord getekend om te investeren in de onderwijskwaliteit via de gemaakte kwaliteitsafspraken. Eén van de thema's waaraan hogescholen de kwaliteitsbekostiging kunnen besteden is het investeren in intensiever en kleinschalig onderwijs.

Figuur 3.1 Ontwikkeling van het ingeschreven studenten, aantal docenten en aantal ondersteunende hbo-werknemers in fte's (2019-2022), indexcijfers (2019=100)

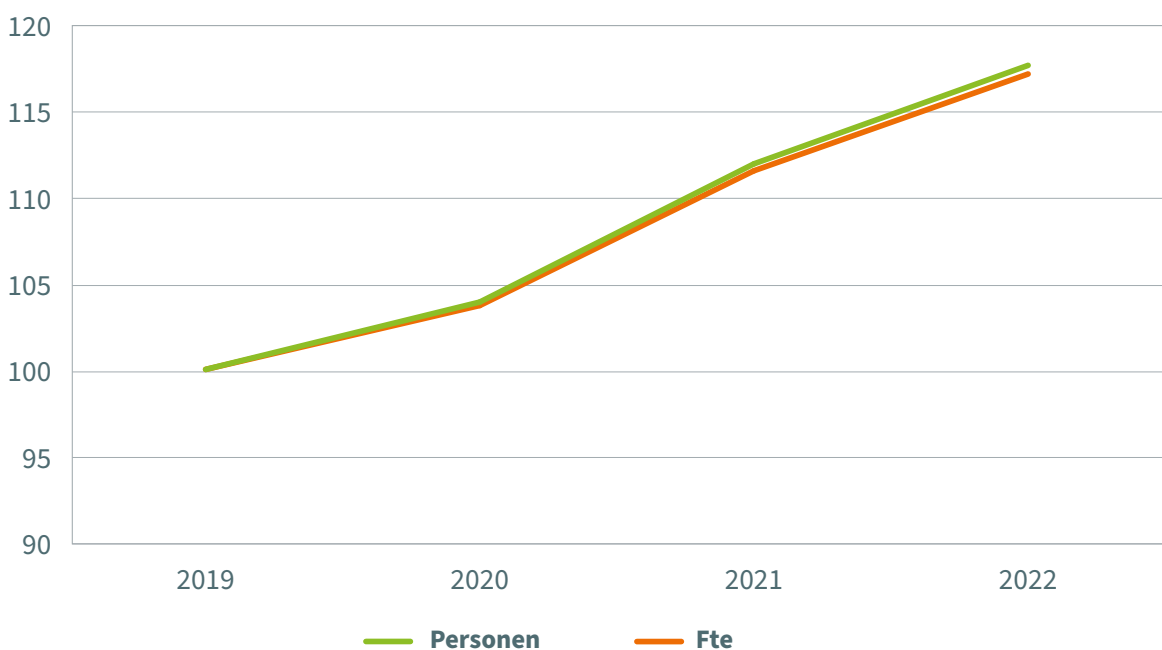


Bron: RAHO, 2019-2022 en Vereniging Hogescholen, 2023, bewerking ABF Research

3.2 Omvang van het personeelsbestand

In 2022 werkten 58.646 personen in het hbo, die gezamenlijk 43.292 fte invulden. Zoals we in de vorige paragraaf ook al zagen is het personeelsbestand in het hbo sterk gegroeid in de afgelopen jaren. De groei in personen bedraagt 18% over de periode 2019-2022. De groei in fte is 17% over diezelfde periode (Figuur 3.2). De licht sterkere groei van het aantal werknemers ten opzichte van fte in het hbo duidt erop dat in 2022 iets meer in deeltijd gewerkt wordt dan in 2019.

Figuur 3.2 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo, aantallen in personen en fte (2019-2022), indexcijfers (2019=100)



Bron: RAHO, 2019-2022, bewerking ABF Research

3.3 Samenstelling van het personeelsbestand

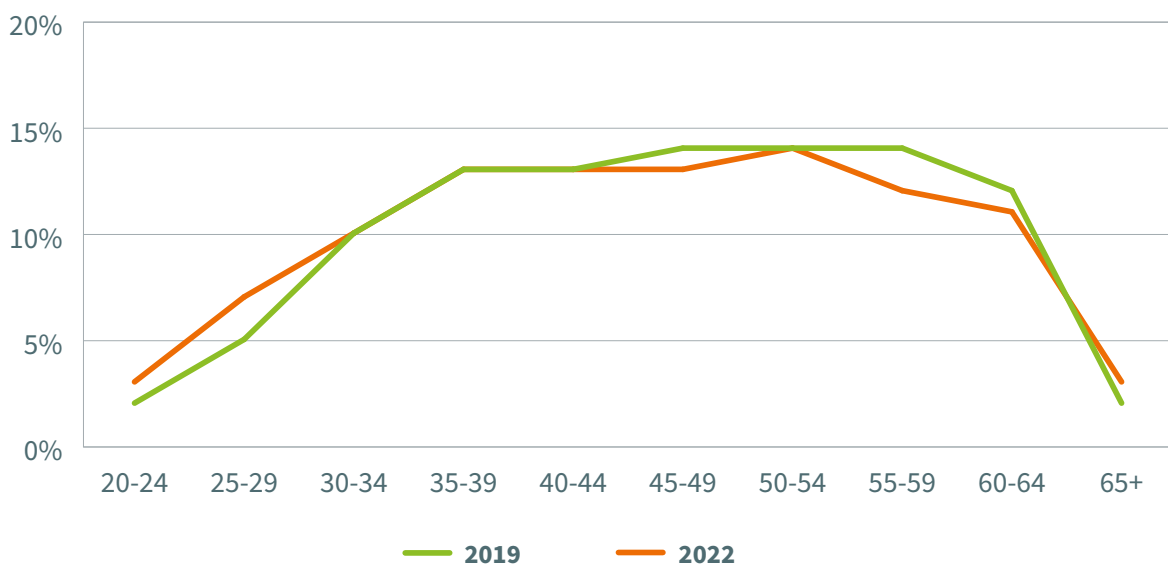
In deze paragraaf richten we ons ten eerste op de opbouw van het personeelsbestand naar persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Vervolgens bekijken we de verdeling van het personeelsbestand naar baankenmerken, zoals functiecategorie en dienstverband. Ook startende docenten en hybride werknemers komen hier aan bod.

Personeelsbestand naar persoonskenmerken

Leeftijd

Nederland vergrijsst snel, waardoor werknemers tot steeds latere leeftijd (moeten) doorwerken. In Figuur 3.3 is te zien dat het aandeel 65-plussers onder het hbo-personeel ook licht is toegenomen van 2% in 2019 naar 3% in 2022. Het aandeel werknemers tussen de 55 en 64 jaar is daarentegen afgenomen en het aandeel werknemers tot 35 jaar is juist gegroeid. De groei van het aandeel jongere werknemers zal in ieder geval gedeeltelijk veroorzaakt zijn door het feit dat veel nieuwe werknemers zijn gestart in het hbo.

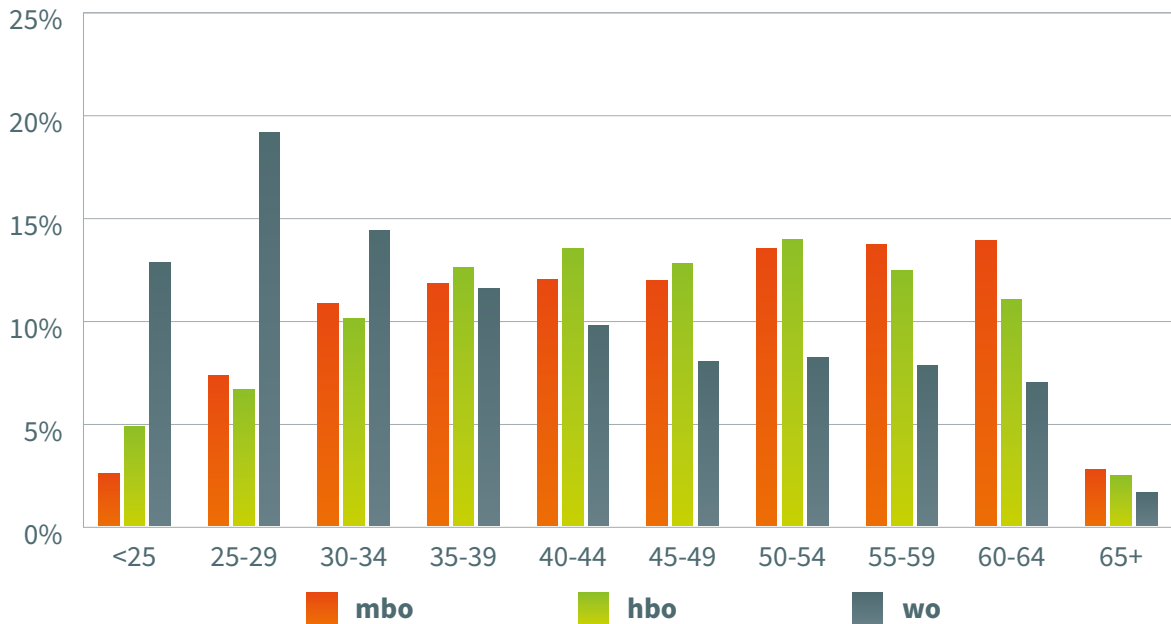
Figuur 3.3 Leeftijdsopbouw van het hbo-personeel op basis van aantal personen (2019, 2022)



Bron: RAHO, 2019 en 2022, bewerking ABF Research

Wanneer we de leeftijdsopbouw van hbo-personeel vergelijken met de opbouw van mbo- en wo-personeel, dan valt direct op dat wo-personeel aanzienlijk jonger is (Figuur 3.4). Het wo kent met name een veel groter aandeel personeel in de leeftijdscategorie 25 tot en met 29 jaar. Aan de universiteit zijn beduidend meer jonge onderzoekers aan het werk, zoals promovendi en postdoc-onderzoekers. Ook in de leeftijdscategorie tussen de 20 en 24 jaar kent het wo een hoger aandeel werknemers dan het hbo en mbo. Het zal hier met name gaan om studentenassistenten die bijvoorbeeld werkgroepen geven. Vooral het mbo kent weinig werknemers in deze leeftijdscategorie. Er zijn geen grote verschillen tussen het mbo en hbo in de leeftijdsopbouw van het personeel.

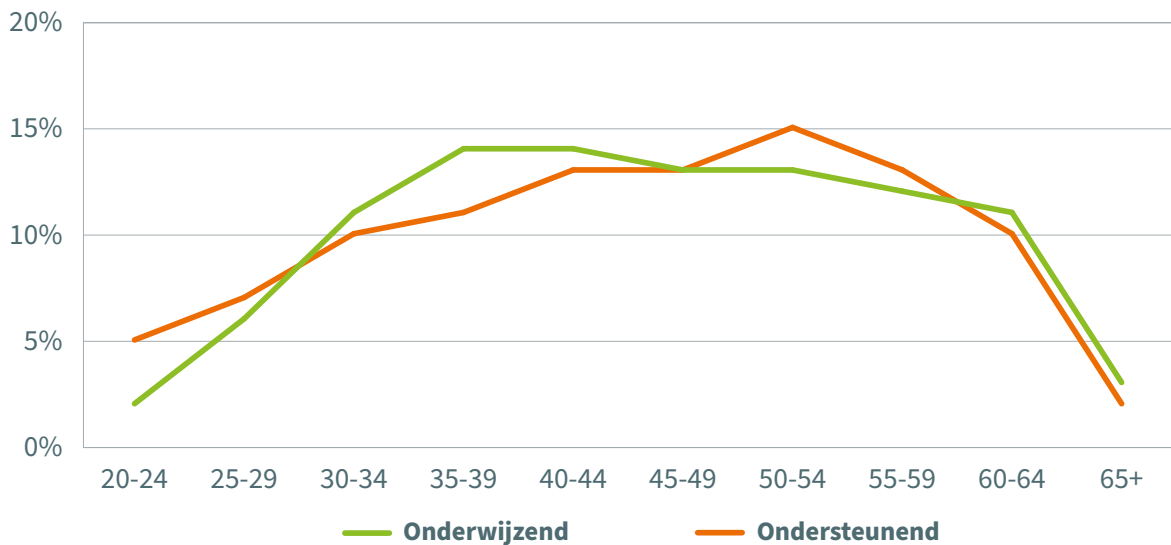
Figuur 3.4 Leeftijdopbouw van mbo-, hbo- en wo-personeel op basis van aantal personen (2022)



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

Het aandeel werknemers jonger dan 30 jaar is hoger onder ondersteunend personeel dan onder onderwijzend personeel, respectievelijk 12% en 9% (Figuur 3.5). Deze bevinding is niet verrassend, gezien in het hbo vaak ervaren beroepsbeoefenaren instromen als nieuwe docenten. Een groot deel van de instromende docenten is daarom al 40 jaar of ouder op het moment dat ze aan hun baan in het hbo beginnen (zie hoofdstuk 4). Toch is bij zowel onderwijzend als ondersteunend personeel ongeveer een op de vier werknemers 50 jaar of ouder. De afschaffing van de vut en het opschuiven van de pensioenleeftijd zullen hierin een rol spelen.

Figuur 3.5 Leeftijdopbouw personeel naar functie in aantal personen (2022)

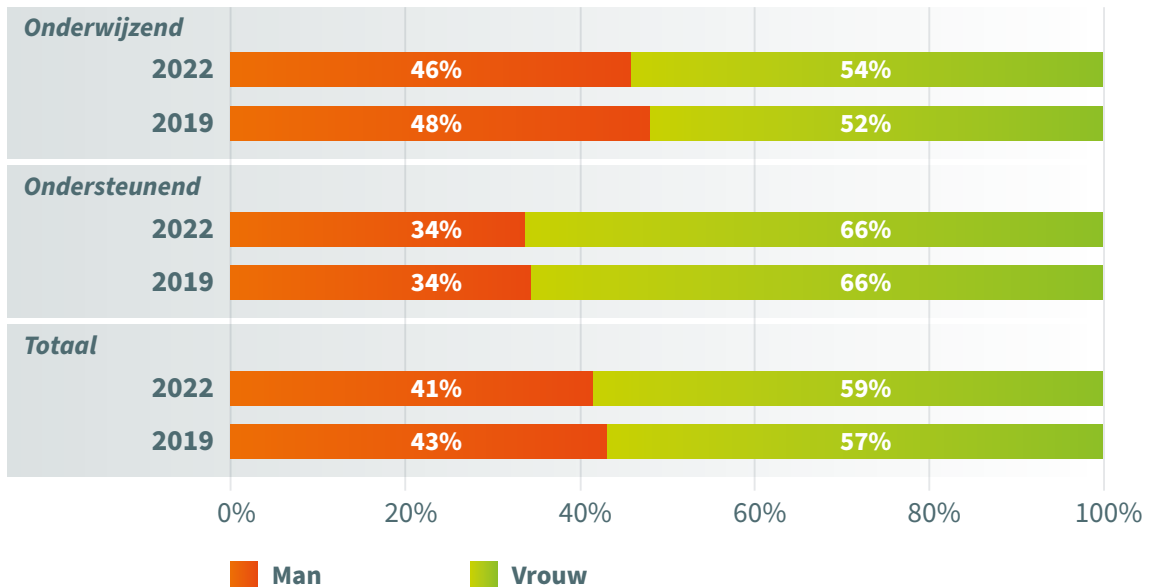


Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Geslacht

Al jarenlang werken meer vrouwen dan mannen in het hbo. In 2022 bestond 59% van het totale hbo-personeel uit vrouwen (Figuur 3.6). Dit percentage is met 2 procentpunten gestegen ten opzichte van 2019. De stijging is het gevolg van een toenemend aandeel vrouwelijke docenten, van 52% in 2019 naar 54% in 2022. Het aandeel vrouwen in ondersteunende functies is constant gebleven op 66%. Vrouwen zijn dus vooral sterk oververtegenwoordigd in ondersteunende functies.

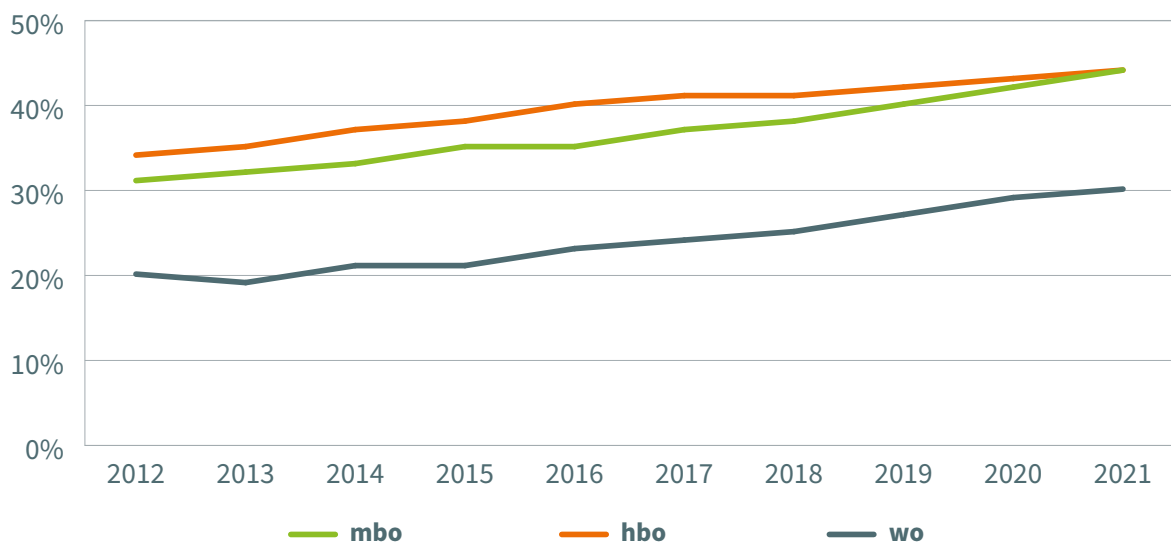
Figuur 3.6 Hbo-personeel naar geslacht en functie, in personen, excl. 'onbekend' (2019, 2022)



Bron: RAHO, 2019 en 2022, bewerking ABF Research

Er wordt in het hbo gestreefd naar een gelijkmatige verdeling van mannen en vrouwen in hogere functies. Eén manier om dit te evalueren is door te kijken naar de man-vrouwverdeling in de banen waarvan het voltijdsalaris bij de hoogste 10% van de salarissen binnen de hbo-sector behoort. In 2021 werd 44% van de top 10% best betaalde functies in het hbo bekleed door een vrouw (Figuur 3.7). Dit aandeel is precies hetzelfde als in het mbo en beduidend hoger dan in het wo (30%). Hoewel vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd zijn in de best betaalde functies, is wel een flinke inhaalslag gemaakt in het afgelopen decennium. In alle drie de onderwijssectoren (mbo, hbo, wo) is het aandeel vrouwen in de 10% best betaalde functies met ongeveer 10 procentpunten toegenomen in de periode 2012-2021.

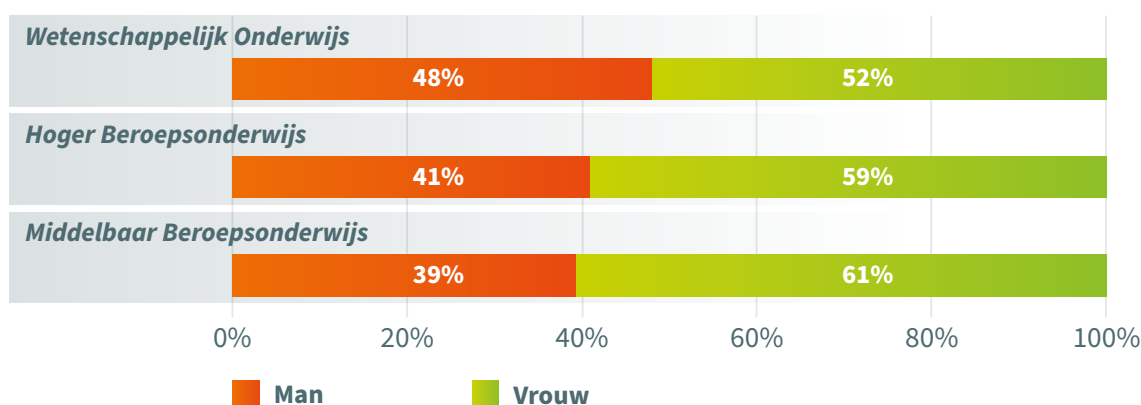
Figuur 3.7 Aandeel vrouwen in top 10% jaarsalarissen naar onderwijstype (2012-2021)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2012-2021 bewerking ABF Research

Het aandeel vrouwen in het hbo is ongeveer gelijk aan het aandeel vrouwen in het mbo en hoger dan in het wo (Figuur 3.8).

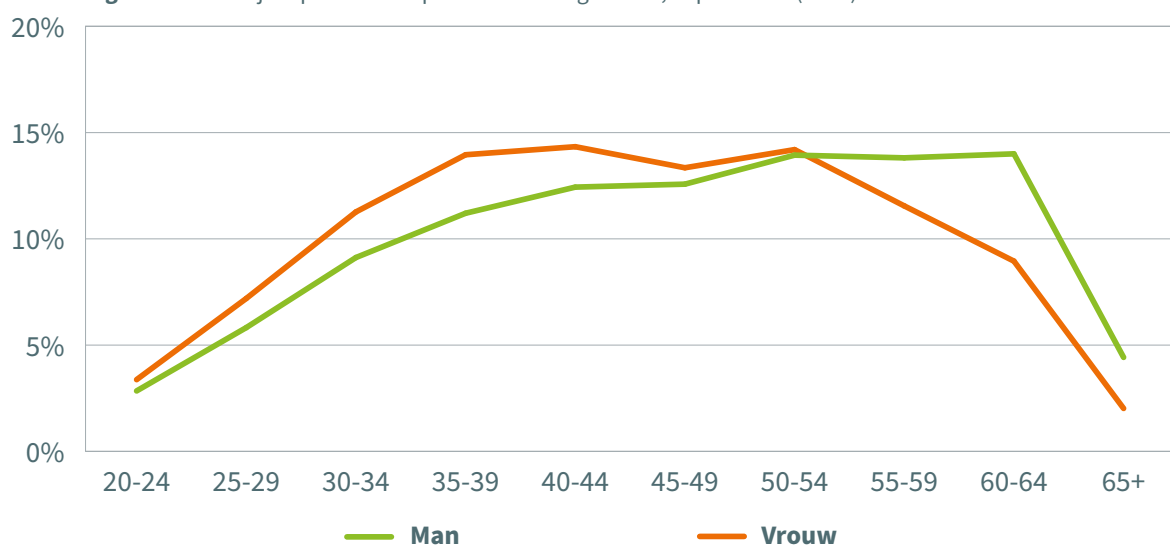
Figuur 3.8 Man-vrouwverhouding naar onderwijssector (2022)



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

In Figuur 3.9 wordt gekeken naar de leeftijdsopbouw van mannen en vrouwen in het hbo-personeel. Er is goed te zien dat met name het mannelijke personeel vergrijsd is: zo is bijna de helft (46%) van de mannelijke werknemers 50-plusser, in vergelijking met 36% van de vrouwelijke werknemers. De gemiddelde leeftijd onder mannen en vrouwen is respectievelijk 47,0 en 44,4 jaar oud in 2022. Het feit dat vrouwen in het hbo-personeel gemiddeld jonger zijn dan mannen zal gedeeltelijk komen doordat in de afgelopen jaren meer vrouwen dan mannen zijn ingestroomd in het hbo. Instromend personeel is gemiddeld gezien jonger dan het zittende en uitstromende personeel (zie hoofdstuk 4).

Figuur 3.9 Leeftijdopbouw hbo-personeel naar geslacht, in personen (2022)



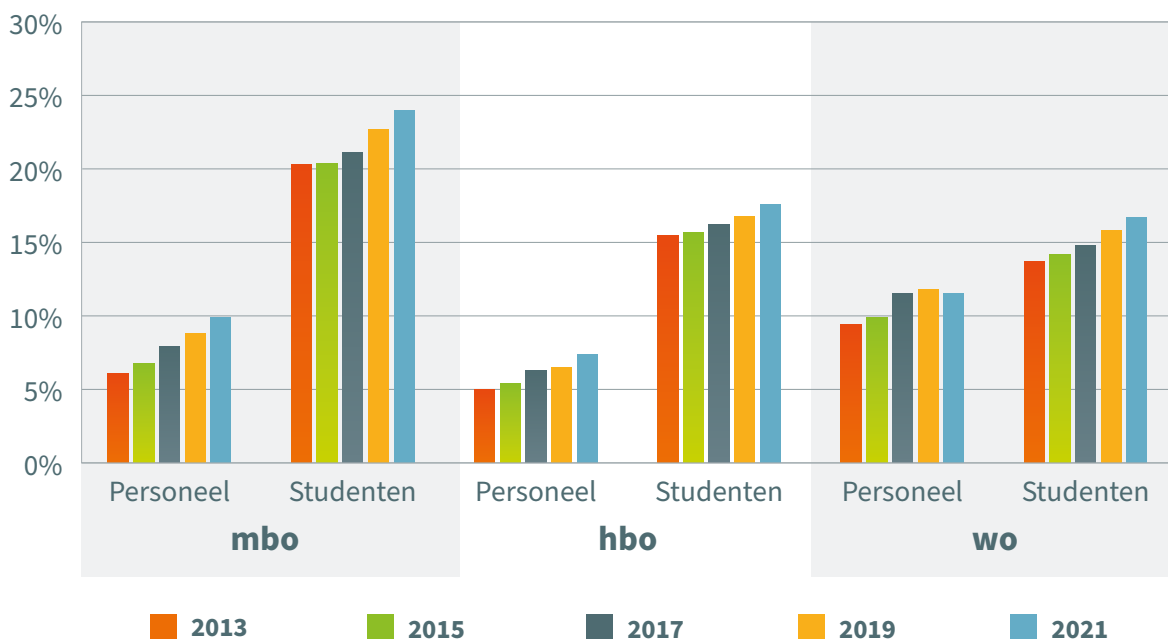
Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Migratieachtergrond

Begin 2019 heeft de Vereniging Hogescholen het Charter Diversiteit ondertekend, waarin hogescholen worden aangemoedigd om zich actief in te zetten voor diversiteit en inclusie binnen hun instellingen. Het charter biedt hogescholen een raamwerk en richtlijnen om diversiteitsbeleid te ontwikkelen en uit te voeren, met als doel gelijke kansen te bevorderen en een inclusieve leer- en werkomgeving te creëren. In het charter is opgenomen dat gestreefd wordt naar 20% werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond⁴. In Figuur 3.10 is te zien dat het aandeel niet-westerse werknemers in het hbo licht is toegenomen in de afgelopen jaren, van 6,5% in 2019 naar 7,4% in 2021. Voor het streefpercentage van 20% is echter nog een lange weg te gaan. Bovendien is een fors verschil ten opzichte van de samenstelling van de studentenpopulatie zichtbaar, waarbij 17% een niet-westerse migratieachtergrond heeft. In het mbo is dit verschil nog groter: hier heeft 24% van de studenten een niet-westerse migratieachtergrond, in vergelijking met 10% van het personeel. Bij het wo is het aandeel niet-westers in het personeel en in de studentenpopulatie meer in balans: 17% van de studenten en 12% van het personeel in het wo in 2021 heeft een niet-westerse migratieachtergrond.

⁴ Iemand met een niet-westerse migratieachtergrond is een persoon van wie ten minste één ouder is geboren in een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. In het geval dat de vader en de moeder allebei in het buitenland zijn geboren, is het geboorteland van de moeder doorslaggevend. Hoewel het CBS de indeling westers/niet-westers inmiddels heeft vervangen door een alternatieve indeling van herkomstgroepen, wordt in deze publicatie nog wel gekeken naar het aandeel niet-westers omdat dit aansluit op het Charter Diversiteit.

Figuur 3.10 Aandeel hbo-personeel en -studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (2013-2021)

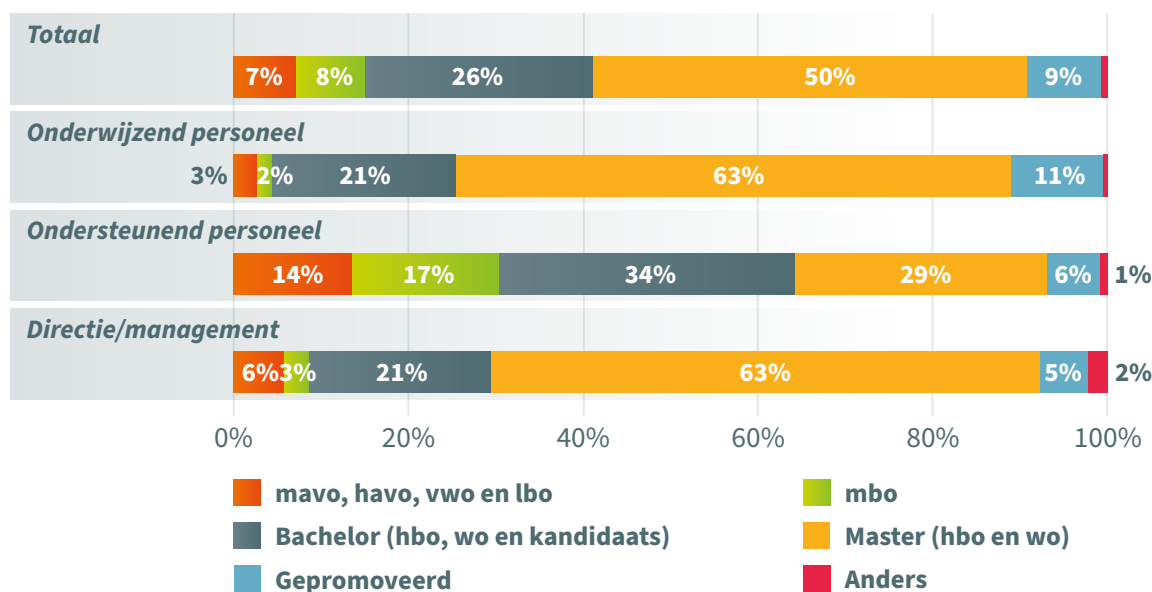


Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, Werknemers overheid en onderwijs, 2013-2021 bewerking ABF Research

Opleidingsniveau

Volgens het Werkonderzoek uit 2022 hebben bijna zes op de tien hbo-werknemers een masterdiploma of een PhD. Ongeveer een op de vier werknemers heeft een bachelor als hoogste opleidingsniveau (Figuur 3.11). Het aandeel gepromoveerd of masterafgestudeerd personeel is het grootst onder docenten (74%), gevolgd door de directie / het management (68%). Van het ondersteunend personeel heeft 35% ten minste een masterdiploma. Dit laatste percentage is opvallend hoog en zal gedeeltelijk te maken hebben met de manier waarop functietype wordt bepaald in het Werkonderzoek. Bij de bespreking van Figuur 3.12 gaan we hier nader op in.

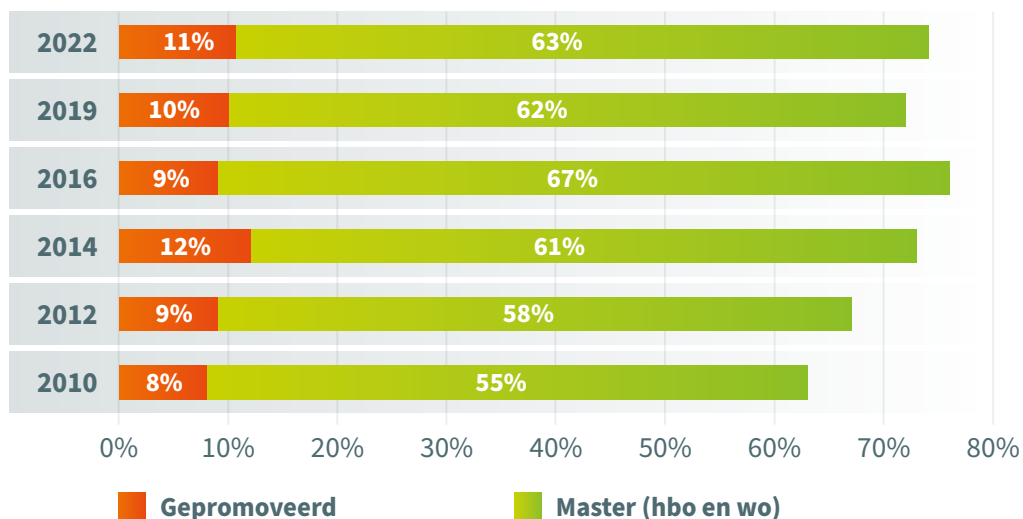
Figuur 3.11 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar functie (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

In Figuur 3.12 is een duidelijke toename te zien in het percentage masteropgeleide of gepromoveerde docenten in het hbo tussen 2010 en 2016. Van 2016 op 2019 is echter een afname te zien in dit percentage, van 76% naar 72%. In 2022 is dit aandeel weer gegroeid naar 74%, maar ligt het nog altijd lager dan in 2016. Deze uitkomst wordt hoogstwaarschijnlijk verklaard door een trendbreuk in de data: waar in het PoMo (tot en met 2016) de functiecategorie via een multiplechoicevraag aan de respondent gevraagd werd, wordt dit in het Werkonderzoek (vanaf 2019) op een andere manier bepaald. In het Werkonderzoek wordt de respondent gevraagd om een zo specifiek mogelijke beschrijving te geven van zijn of haar beroep. Vervolgens wordt deze open vraag ingedeeld naar de drie functiecategorieën. Echter, sommige respondenten met een masterdiploma, die waarschijnlijk lesgeven in het hbo, geven bij de open vraag bijvoorbeeld aan architect of (beeldend) kunstenaar te zijn. In dit geval wordt de respondent getypeerd als ondersteunend personeel in plaats van docent. De daling van het opleidingsniveau van de docenten kan derhalve het gevolg zijn van een foutieve manier indelen van onderwijzend en ondersteunend personeel.

Figuur 3.12 Aandeel van onderwijzend personeel dat gepromoveerd is of een master heeft (2010-2022)



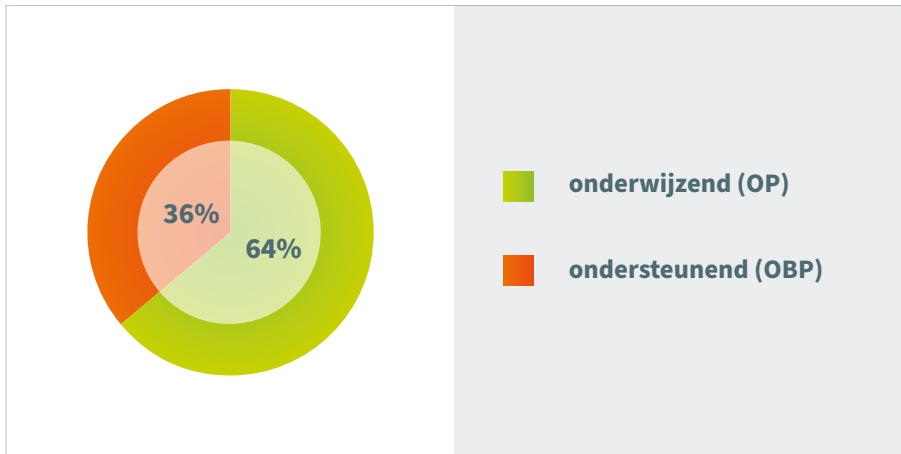
Bron: BZK, Werkonderzoek / PoMo 2010-2022, bewerking ABF Research

Personeelsbestand naar werkkenmerken

Funcietype

Het personeelsbestand in het hbo is ruwweg in te delen in onderwijzend, ondersteunend en beheerspersoneel. Ruim zes op de tien werknemers (64%) in het hbo is werkzaam in een onderwijzende functie. Deze verhouding is de afgelopen jaren nauwelijks veranderd (niet in figuur).

Figuur 3.13 Personeelsbestand hbo naar functiecategorie (in personen 2022)

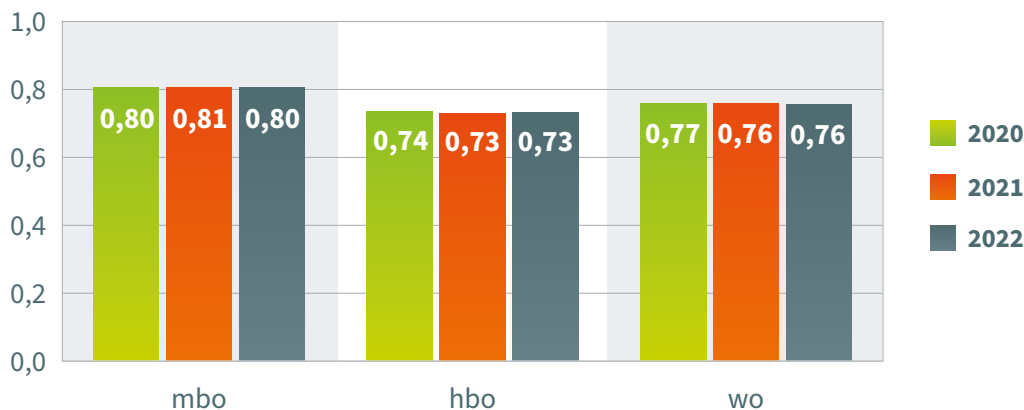


Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Aanstellingsomvang

In Figuur 3.14 wordt de gemiddelde deeltijdfactor getoond voor het mbo, hbo en wo. Hieruit blijkt dat hbo-werknemers in 2022 gemiddeld 0,73 fte werken. In het mbo (0,80) en wo (0,76) ligt de gemiddelde deeltijdfactor duidelijk hoger. Het feit dat in het hbo relatief veel in deeltijd gewerkt wordt hangt mogelijk samen met zogenoemde ‘hybride docenten’: een deel van de docenten in het hbo werkt niet voltijd vanwege een tweede baan of inkomen als zelfstandige. Dat komt naar verwachting minder voor in het mbo en wo.

Figuur 3.14 Gemiddelde deeltijdfactor (2020-2022) naar onderwijssector



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

Voor alle onderwijssectoren geldt dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen (Figuur 3.15). De verschillen in deeltijdfactoren tussen de onderwijssectoren zijn met name groot onder mannen. Ook dit hangt mogelijk samen met de hybride werknemers in het hbo: mannen hebben vaker een andere baan naast hun baan in het hbo dan vrouwen (zie verderop in dit hoofdstuk).

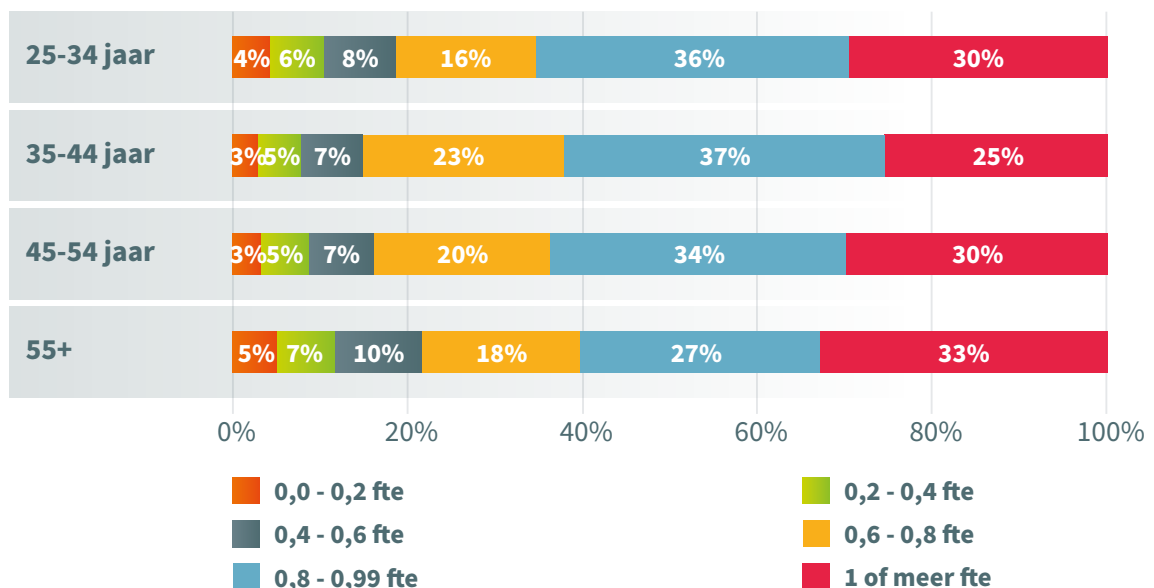
Figuur 3.15 Gemiddelde deeltijdfactor (2022) naar geslacht en onderwijssector



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

Ten slotte richten we ons op verschillen in deeltijdwerken naar leeftijdscategorieën. Wanneer we kijken naar de gemiddelde deeltijdfactor, dan zien we nauwelijks verschillen (niet in figuur). Daarom wordt de aanstellingsomvang van iedere werknemer in het hbo ingedeeld in zes klassen. Figuur 3.16 toont de procentuele verdeling over deze zes klassen voor vier leeftijdsgroepen. In het figuur is duidelijk te zien dat in de leeftijdsgroep van 35-44 jaar het minst vaak in voltijd wordt gewerkt (25% werkt 1 fte of meer). Deeltijdwerken kan aantrekkelijk zijn voor werknemers in deze levensfase vanwege de zorg voor jonge kinderen. Door 55-plussers wordt het meest fulltime gewerkt.

Figuur 3.16 Verdeling aanstellingsomvang hbo-personeel naar leeftijdsgroepen, naar geslacht (2022)

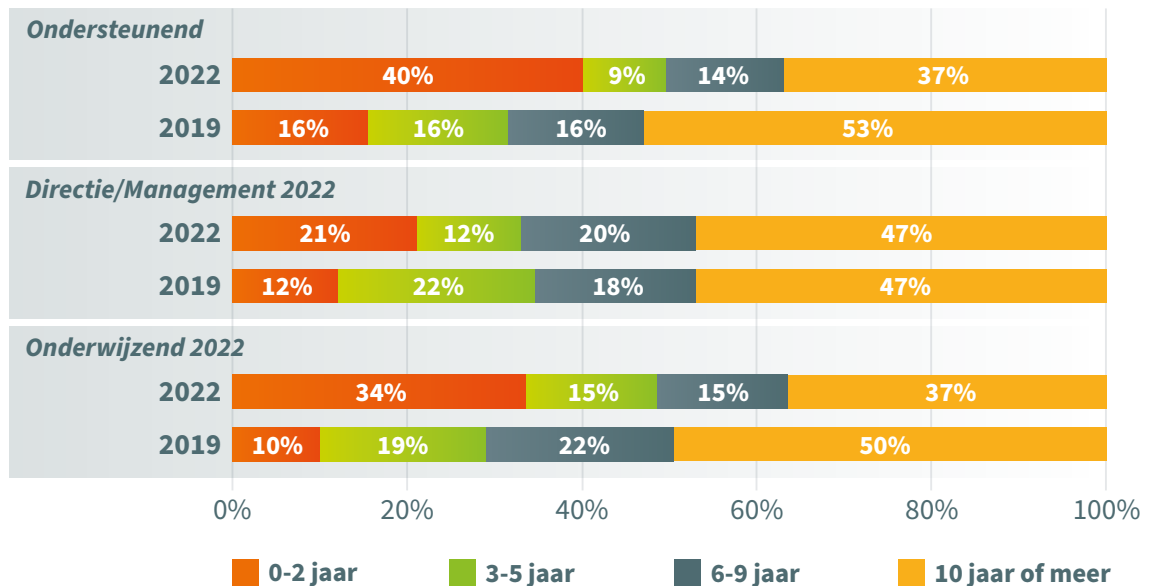


Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Werkervaring

Om de werkervaring van het hbo-personeel in kaart te brengen, is gebruik gemaakt van de vraag: ‘Sinds welk jaar werkt u bij uw huidige werkgever?’ uit het Werkonderzoek (Figuur 3.17). Dit betekent dat we de werkervaring van werknemers die eerder bij een andere hogeschool werkzaam zijn geweest niet kunnen meetellen. In het figuur valt direct op dat het aandeel werknemers dat korter dan drie jaar in dienst is bij de huidige hbo-instelling aanzienlijk is toegenomen tussen 2019 en 2022. Eerder in dit hoofdstuk lieten we al zien dat het personeelsbestand in deze periode fors gegroeid is. Met name bij het ondersteunend personeel is het aandeel met minder dan drie jaar werkervaring enorm toegenomen. Waar in 2019 het aandeel werknemers met 10+ jaar werkervaring het hoogst was onder ondersteunend personeel, is in 2022 de directie / het management het meest ervaren. In 2022 heeft meer dan een op de drie docenten minder dan drie jaar werkervaring. In de paragraaf hieronder gaan we nader in op deze ‘startende docenten’.

Figuur 3.17 Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever naar functie (2019 en 2022)



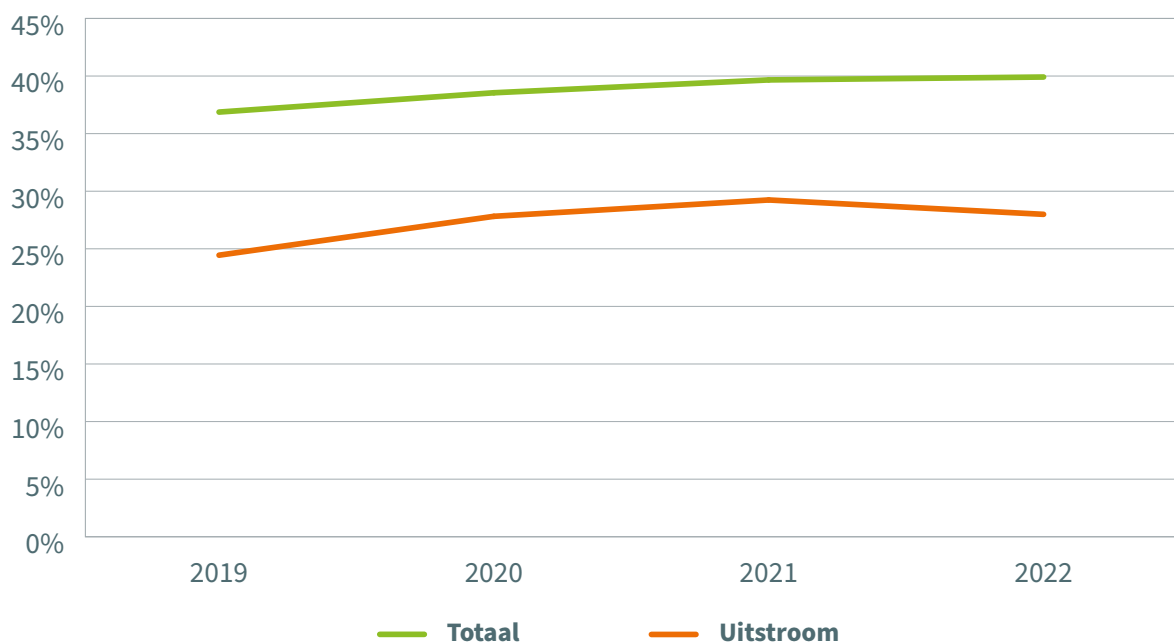
Bron: BZK, Werkonderzoek 2019 en 2022, bewerking ABF Research

Startende docenten

Een erkend knelpunt in het hbo is de hoge uitstroom onder startende docenten. In deze sectie wordt gekeken naar een aantal kenmerken van (uitstromende) startende docenten. De analyses zijn gebaseerd op de CBS-microdata, waarin de functie van werknemers onbekend is. Er kan daarom niet specifiek naar docenten worden gekeken. Als benadering van docenten is gekeken naar hbo-personeel met een masteropleiding of PhD. ‘Startende docenten’ zijn degenen met minder dan drie jaar werkervaring in het hbo.

In Figuur 3.18 is te zien dat het aandeel startende docenten in de afgelopen jaren is toegenomen, van 24% in 2019 naar 29% in 2021. De toename hangt uiteraard samen met de grote toename van het personeelsbestand in de afgelopen jaren. In 2022 neemt het aandeel startende docenten (binnen de totale docentenpopulatie in het hbo) licht af tot 28%. Binnen de uitstroom ligt het aandeel startende docenten beduidend hoger, namelijk richting de 40%. Startende docenten zijn dus inderdaad oververtegenwoordigd in de uitstroom. De recente toename van het aantal docenten in het hbo is in ieder geval het gevolg van de extra middelen via het NPO en de gemaakte kwaliteitsafspraken voor onder andere kleinschalig onderwijs. Omdat het om tijdelijke middelen gaat, heeft het personeel in de meeste gevallen een tijdelijk contract gekregen zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Dit verklaart (mede) de relatief hoge uitstroom onder recent gestarte docenten in het hbo.

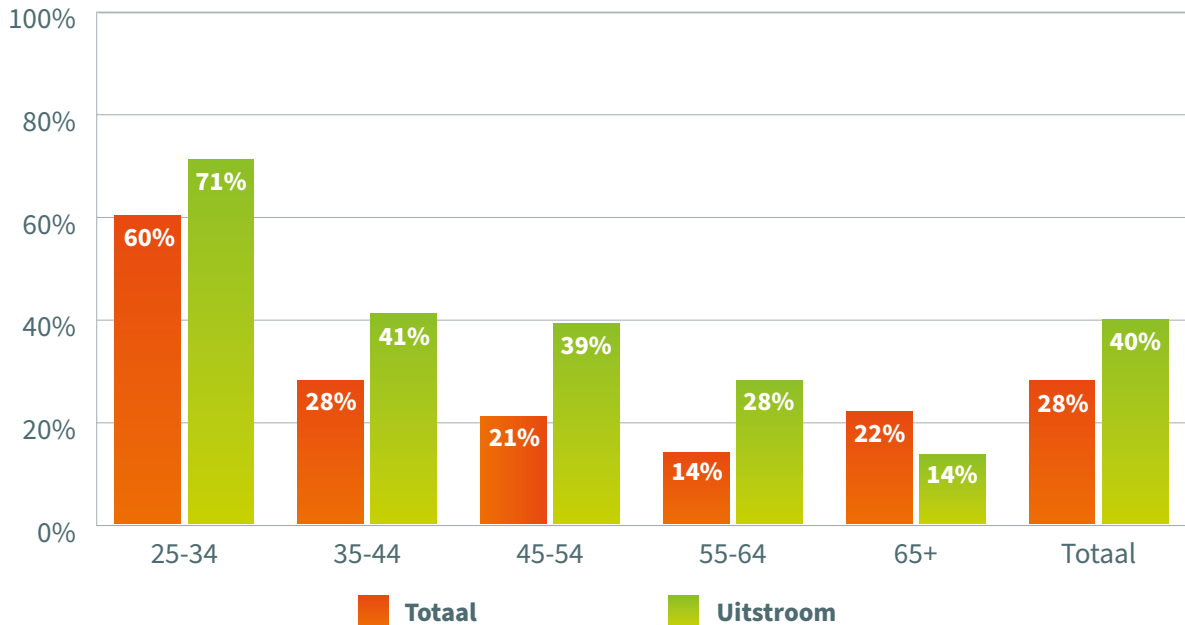
Figuur 3.18 Ontwikkeling aandeel startende docenten t.o.v. totaal aantal docenten en ontwikkeling aandeel startende docenten dat uitstroomt t.o.v. totaal aantal docenten dat uitstroomt



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Het aantal startende docenten ten opzichte van het totaal aantal docenten ligt in de jonge leeftijdsklassen logischerwijs een stuk hoger dan in de oudere leeftijdsklassen. Binnen de leeftijdscategorie jonger dan 25 jaar hebben alle docenten minder dan drie jaar werkervaring (en zijn dus allemaal startende docent). Deze categorie wordt daarom niet getoond in Figuur 3.19. Verder is wederom duidelijk te zien dat startende docenten zijn oververtegenwoordigd in de uitstroom. Uitzondering hier vormt de categorie 65-plussers: de docenten die langer in dienst zijn dan drie jaar hebben hier een hogere uitstroom. Om startende docenten aan boord te houden, ondersteunt Zestor hogescholen bij het ontwikkelen en versterken van samenhangende en effectieve inductieprogramma's voor startende docenten.

Figuur 3.19 Aandeel startende docenten t.o.v. totaal aantal docenten en aandeel uitstromende startende docenten t.o.v. totale uitstroom van docenten, 2022, per leeftijdsklasse

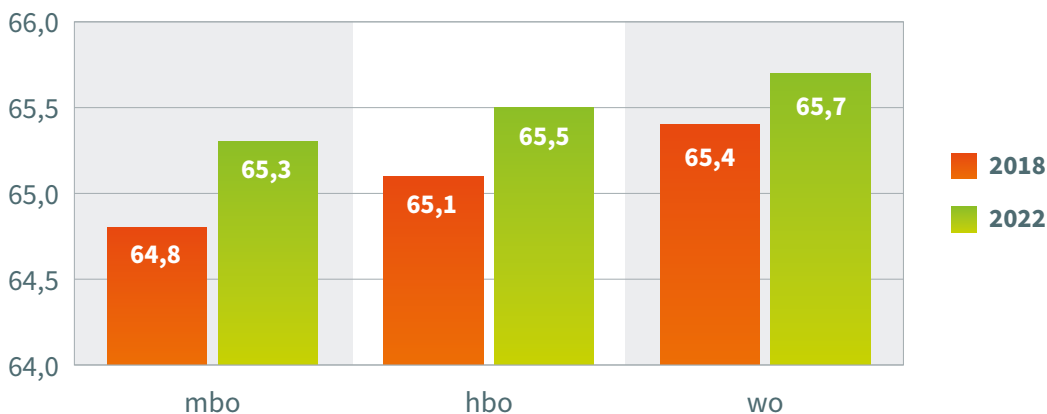


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Pensioenleeftijd

De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers in alle drie de onderwijssectoren is toegenomen (Figuur 3.20). Net als de AOW-gerechtigde leeftijd stijgt de leeftijd waarop werknemers gemiddeld met pensioen gaan gestaag. In het hbo nam de gemiddelde pensioenleeftijd toe van 65,1 jaar in 2018 naar 65,5 jaar in 2022. De gemiddelde pensioenleeftijd in het hbo ligt daarmee iets hoger dan in het mbo (65,3 in 2022) en iets lager dan in het wo (65,7 in 2022). De verschillen tussen de drie onderwijssectoren zijn wel iets kleiner geworden ten opzichte van 2018.

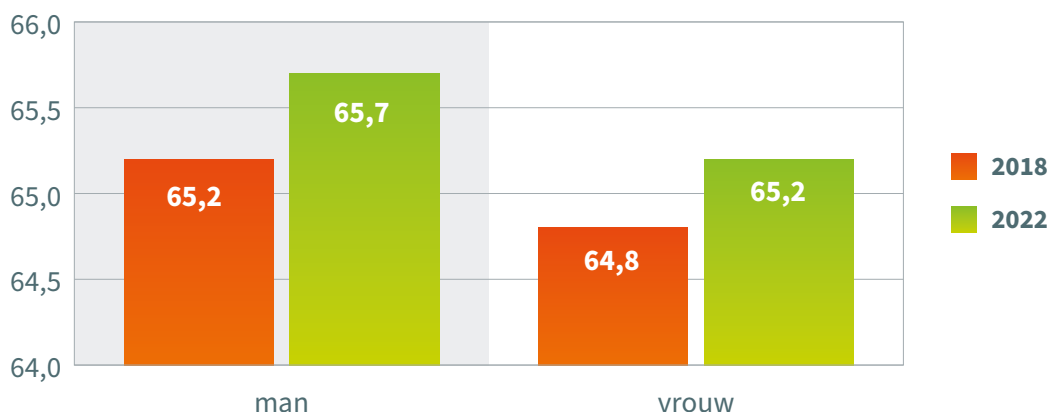
Figuur 3.20 Gemiddelde pensioenleeftijd voor mbo, hbo en wo (2018, 2022)



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

Mannen gaan gemiddeld op latere leeftijd met pensioen dan vrouwen. In 2022 was de gemiddelde pensioenleeftijd van mannen in het hbo 65,7 jaar, in vergelijking met 65,2 jaar bij vrouwen. Zowel bij mannen als bij vrouwen is de gemiddelde pensioenleeftijd omhoog gegaan in de afgelopen jaren.

Figuur 3.21 Gemiddelde pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen in het hbo (2018, 2022)



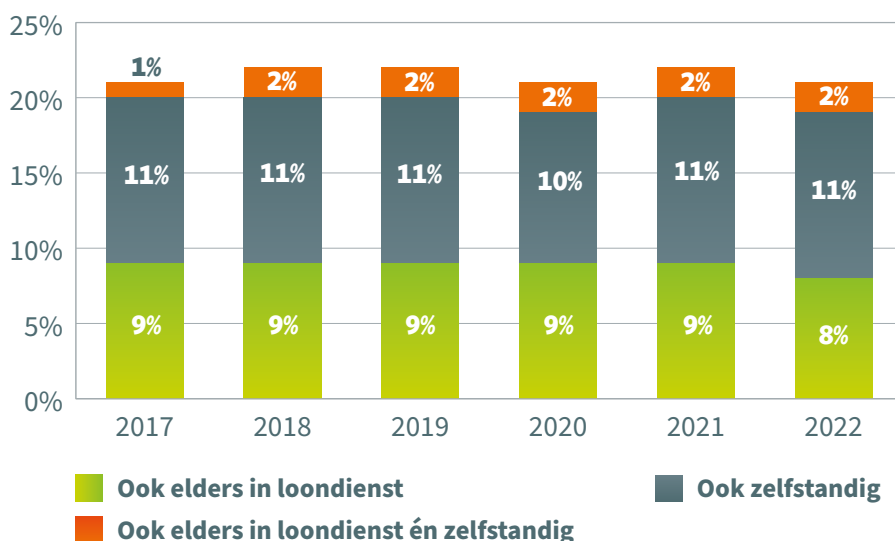
Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

Hybride werknemers

Docenten die naast hun werk in het hbo nog een andere baan hebben of als zelfstandige werkzaam zijn, worden ook wel ‘hybride’ docenten genoemd. Met behulp van CBS-microdata kan inzicht gegeven worden in de kenmerken van deze werknemers. Opnieuw is het echter niet mogelijk om specifiek in te zoomen op docenten, omdat de functie van werknemers niet bekend is. Als benadering van docenten wordt ook hier gekeken naar de werknemers met een afgeronde masteropleiding of PhD.

In de afgelopen jaren is het aandeel hybride docenten stabiel gebleven met net iets meer dan 20% (Figuur 3.22). Hybride docenten combineren hun baan in het hbo iets vaker met werk als zelfstandige dan met een baan in loondienst in een andere sector. Een klein aandeel heeft naast zijn of haar baan in het hbo zowel een andere baan in loondienst als werk als zelfstandig ondernemer.

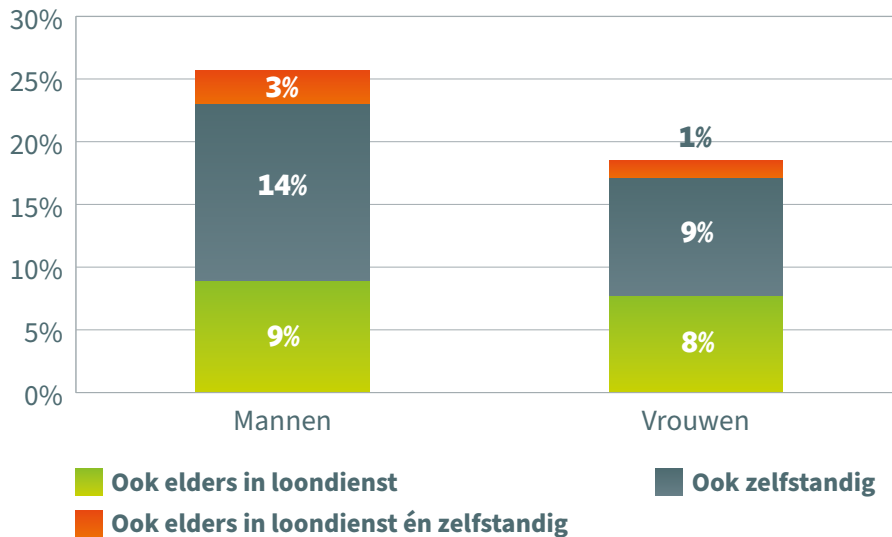
Figuur 3.22 Aandeel hybride docenten per categorie per jaar (2017-2022)



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Onder mannen ligt het aandeel hybride docenten aanzienlijk hoger dan onder vrouwen, respectievelijk 26% en 18% (Figuur 3.23). Daarnaast combineren mannelijke hybride docenten vaker hun hbo-baan met werk als zelfstandige dan met een baan in loondienst. Bij vrouwen is dit ongeveer evenredig verdeeld.

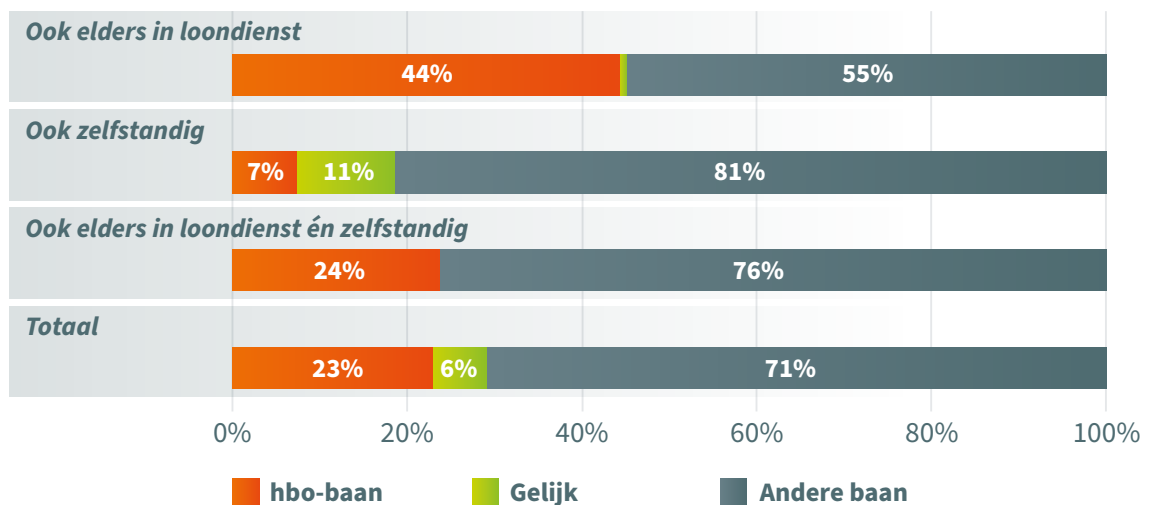
Figuur 3.23 Aandeel hybride docenten per categorie per geslacht (2022)



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Van de hybride docenten is verder gekeken of meer uren worden gewerkt in de hbo-baan of in de andere baan / banen (Figuur 3.24). Voor de ruime meerderheid van de hybride docenten (71%) geldt dat zij meer uren werken in de overige baan dan in hun hbo-baan. Vooral voor degenen die naast hun hbo-baan actief zijn als zelfstandige is de hbo-baan ondergeschikt voor wat betreft het aantal arbeidsuren. Bij hybride docenten die een tweede baan in loondienst hebben is de verhouding meer in balans: hier werkt een kleine meerderheid (55%) meer uur in de overige baan dan in de hbo-baan.

Figuur 3.24 Grootste baan van hybride docenten, 2022



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

3.4 Flexibele schil

De omvang van de flexibele arbeid in het hbo is relatief groot. Sociale partners in het hbo hebben daarom al enkele jaren het voornemen geformuleerd om de omvang van de flexibele schil in het hbo terug te dringen. In de cao 2018-2020 zijn hiertoe diverse aanpassingen aangebracht. De flexibele schil in het hbo bestaat uit zowel tijdelijke contracten van eigen personeel als inhuur van extern personeel. We bespreken eerst de bevindingen die betrekking hebben op het eigen personeel van hbo-instellingen en vervolgens de bevindingen over extern ingehuurd personeel.

Eigen personeel

Het aandeel tijdelijke aanstellingen in het hbo van personen in loondienst wordt berekend met behulp van het RAHO. Hieruit blijkt dat het aandeel tijdelijke contracten is toegenomen van 20% in 2020 naar 23% in 2021 en vervolgens weer licht is gedaald tot 22% in 2022 (Tabel 3.1). In 2017, voor de wijzigingen in de cao, had nog 19% van de hbo-werknemers een tijdelijk contract (niet in tabel). Conclusie is derhalve dat de aanpassingen aan de cao nog niet het gewenste effect hebben bewerkstelligd. Dit is echter niet verrassend gezien het feit dat veel nieuw personeel is aangenomen in de afgelopen jaren, die (bijna) allemaal beginnen met een tijdelijke aanstelling. Bovendien is in de afgelopen jaren relatief veel nieuw personeel aangenomen met hulp van de 'NPO-gelden' en door de gemaakte kwaliteitsafspraken voor onder andere kleinschalig onderwijs. Omdat dit tijdelijke financiële middelen zijn, heeft het personeel in het algemeen dan ook een tijdelijke contract gekregen.

Tabel 3.1 Aandeel met tijdelijke arbeidsovereenkomsten naar functie (2020-2022)

	2019		2020		2021		2022	
	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE
Onderwijzend personeel	20%	16%	21%	16%	25%	19%	23%	18%
Ondersteunend personeel	18%	14%	18%	15%	20%	16%	21%	17%
Totaal	19%	15%	20%	15%	23%	18%	22%	18%

Bron: RAHO, 2020-2022, bewerking ABF Research

Binnen de tijdelijke aanstellingen van personeel in loondienst kan onderscheid gemaakt worden naar contracten met (D-3) en zonder (D-4) uitzicht op een vast contract. Dit wordt niet geregistreerd in het RAHO en wordt daarom door Zestor middels een enquête onder hogescholen uitgevraagd. In de meest recente enquêteronde (2021) hebben 25 van de 36 hogescholen de vragenlijst ingevuld. 24 hogescholen kunnen het aantal D-3 contracten op 1 oktober 2021 ook exact vaststellen, waarvan twee hogescholen alleen in personen en niet in fte. In 2021 vormen D-3 contracten 15% van de tijdelijke werkgelegenheid in fte en 11% van de tijdelijke werkgelegenheid in personen. In 2020 waren deze percentages gelijk en in 2019 nog aanzienlijk hoger, namelijk 22% in termen van fte en 16% in termen van personen (Tabel 3.2). Bij de tabel dient wel opgemerkt te worden dat niet ieder jaar

dezelfde hogescholen deelnemen aan de uitvraag van Zestor. Veranderingen in het aandeel D-3 contracten kunnen dus (gedeeltelijk) het gevolg zijn van een selectie-effect. In het rapport 'Flexibele arbeid in het hbo' (Zestor, 2021) wordt hier nader op ingegaan. Ten slotte is het ook goed om hier te realiseren dat veel personeel is aangenomen met een D-4 contract vanwege de extra financiële middelen van het NPO. Omdat dit tijdelijke middelen zijn, kreeg het nieuwe personeel vaak geen uitzicht op een vast contract. Dit verklaart dus (deels) de toename van D-4 contracten en de afname van D-3 contracten.

Tabel 3.2 Aandeel D-3 en D-4 contracten binnen tijdelijke contracten in personen en fte (2019-2021)

	2019		2020		2021	
	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE	PERSONEN	FTE
D-3 contracten	16%	22%	11%	15%	11%	15%
D-4 contracten	84%	78%	89%	85%	89%	85%

Bron: Onderzoek flexibele schil in het hbo, Zestor (2021)

Extern ingehuurd personeel

Zoals gezegd omvat de flexibele schil in het hbo zowel eigen personeel met een tijdelijk contract als extern ingehuurd personeel. Het aantal extern ingehuurde personeelsleden in het hbo is niet bekend, maar via DUO zijn wel gegevens beschikbaar over de uitgaven van hogescholen aan personeel niet in loondienst. In het rapport 'Flexibele arbeid in het hbo' (Zestor, 2021) zijn deze uitgaven afgezet tegen de totale uitgaven aan personeel. Op deze manier ontstaat een beeld van de omvang van extern ingehuurd personeel.

Uit het rapport blijkt dat de uitgaven aan extern ingehuurd personeel zijn gedaald van 10% in 2014 tot 8% in 2018. In dezelfde periode heeft ook een daling plaatsgevonden van het aandeel tijdelijke contracten van personeel in loondienst. In 2021 zijn de uitgaven aan extern personeel iets gestegen ten opzichte van het jaar ervoor. Ook dit is gepaard gegaan met een toename in tijdelijke contracten onder het personeel in loondienst (Tabel 3.1). Er zijn dus geen aanwijzingen voor substitutie binnen de flexibele schil.

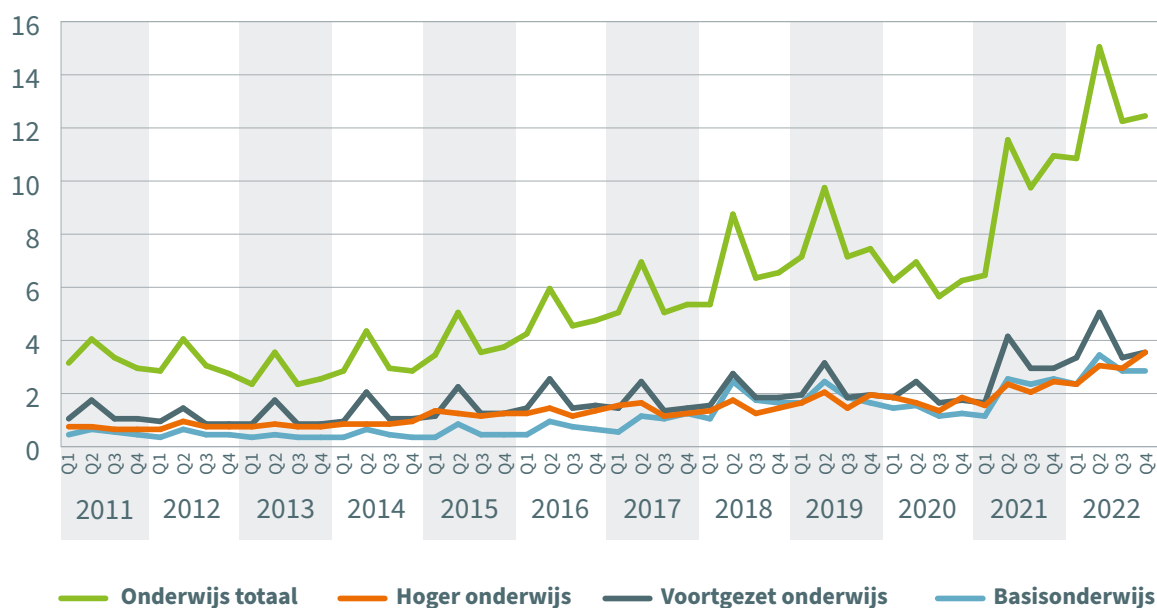
3.5 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Wat betreft het aantal vacatures maken we in eerste instantie de langetermijnontwikkeling inzichtelijk met gegevens van het CBS. Deze zijn echter alleen beschikbaar voor de totale onderwijssector en het hoger onderwijs als geheel (wo en hbo samen). Vervolgens gaan we in op recente ontwikkelingen in het aantal vacatures specifiek binnen het hbo. Dit doen we met behulp van de cijfers van Werkenbijhogeschole.nl.

Ontwikkeling vacatures wo en hbo tussen 2011 en 2022

In de periode van 2011 tot 2022 zien we een duidelijke toename in het aantal openstaande vacatures. Dit is niet verrassend gezien de krappe arbeidsmarkt in de afgelopen jaren. In ieder kalenderjaar is verder een duidelijke piek te zien in het tweede kwartaal van het jaar: vooral in deze periode wordt nieuw personeel gezocht voor het aankomende collegejaar. Uitzondering hier betreft het jaar 2020 toen het aantal openstaande vacatures juist daalde in het tweede kwartaal. Dit hangt vanzelfsprekend samen met het begin van de coronacrisis in Nederland.

Figuur 3.25 Openstaande vacatures in het totale onderwijs, hoger onderwijs, voorgezet onderwijs en basisonderwijs, kwartaalcijfers in duizenden, peildatum ultimo kwartaal (2011-2022)

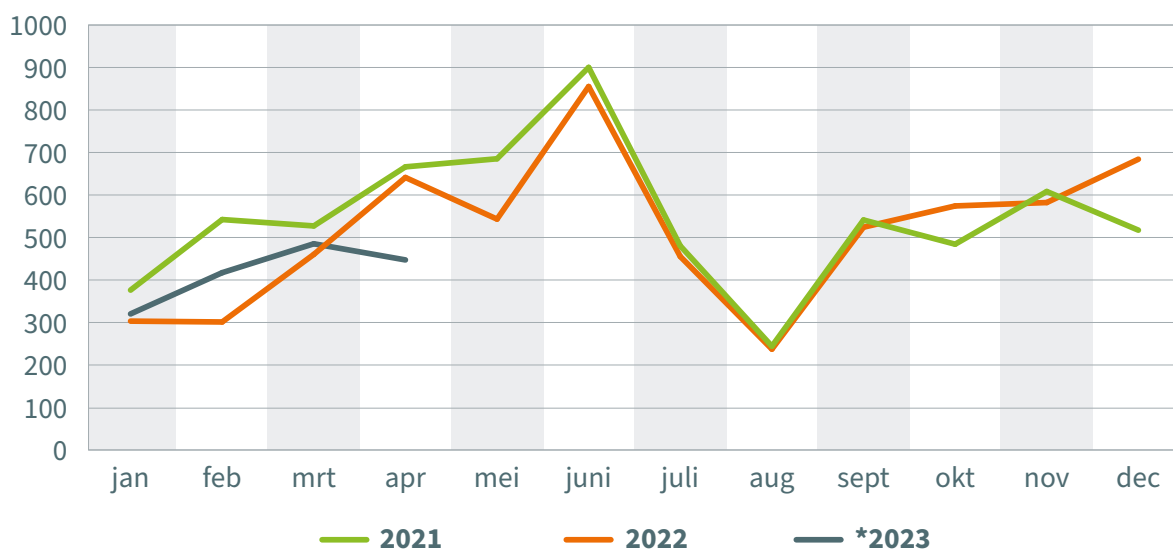


Bron: CBS Statline, 2023, bewerking ABF Research

Recente ontwikkeling vacatures in het hbo

In Figuur 3.26 wordt gekeken naar vacatures in het hbo van 2021 tot 2023. De cijfers voor 2023 zijn voorlopig. In 2021 werden iets meer vacatures opengesteld (6.534) dan in 2022 (6.123). Of het aantal vacatures in 2023 verder zal dalen is momenteel nog niet duidelijk. Ook in dit figuur is goed te zien dat een piek is in het aantal vacatures in het tweede kwartaal. In de ‘vakantiemaanden’ juli en augustus zijn er logischerwijs relatief weinig vacatures.

Figuur 3.26 Afgesloten vacatures naar maand, (2021-2023)



* voorlopige cijfers

Bron: [Werkenbijhogescholen.nl](https://werkenbijhogescholen.nl), beschikbaar gesteld door Zestor 2023, bewerking ABF Research

3.6 Samenvatting

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zijn hogescholen erin geslaagd om hun personeelsbestand fors uit te breiden. In 2022 werkten bijna 59.000 personen in het hbo, in vergelijking met zo'n 50.000 personen in 2019. Dit is een toename van 19%. De studentenpopulatie groeide daarentegen minder hard en daalde zelfs licht in de laatste jaren. Als gevolg hiervan is de ratio student-personeel afgenomen: in 2022 werkte gemiddeld één voltijd docent per 18,1 ingeschreven studenten en werkte één voltijd hbo-personeelslid per 11,0 studenten. In 2019 waren deze aantallen respectievelijk 20,4 en 12,6.

Het aandeel werknemers in het hbo tot 35 jaar is duidelijk toegenomen door het aannemen van veel nieuwe werknemers. Tegelijkertijd is ook ongeveer een op de vier werknemers 50 jaar of ouder. Dit komt onder meer door een toename van de gemiddelde pensioenleeftijd, die gestaag meegroeit met de AOW-leeftijd. In het hbo werken meer vrouwen dan mannen. Dit komt vooral doordat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in ondersteunende functies (66%), maar ook in onderwijzende functies vormen vrouwen inmiddels een meerderheid (52% in 2022). Desondanks zijn vrouwen in het hbo ondervertegenwoordigd in de best betaalde functies. Er is wel een flinke inhaalslag gemaakt op dit gebied: het aandeel vrouwen in de 10% best betaalde functies is toegenomen van 34% in 2012 naar 44% in 2021.

Vergeleken met het mbo en wo wordt in het hbo relatief veel in deeltijd gewerkt. Dit hangt waarschijnlijk gedeeltelijk samen met zogenoemde 'hybride werknemers': in 2022 werkte 21% van de hoogopgeleide werknemers in het hbo niet voltijd vanwege een tweede baan of inkomen als zelfstandige. Hybride werknemers komen naar verwachting minder voor in het mbo en wo.

Hogescholen hebben de ambitie uitgesproken om het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond te verhogen naar 20%. Hoewel het aandeel niet-westerse werknemers licht is toegenomen in de afgelopen jaren, van 6,5% in 2019 naar 7,4% in 2021, is er nog een lange weg te gaan om het genoemde streefpercentage te bereiken. Bovendien is een fors verschil met de etnische samenstelling van de studentenpopulatie zichtbaar, waar 17% een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Een andere ambitie binnen het hbo was om het aandeel master-opgeleiden onder het onderwijzend personeel op een niveau van 80% of hoger te hebben in 2016. Deze doelstelling werd net niet behaald: het aandeel bleek uiteindelijk 76% in 2016. Van 2016 op 2019 is echter een afname te zien in het percentage docenten met een masterdiploma, van 76% naar 72%. In 2022 is dit aandeel weer gegroeid naar 74%. De uitkomsten rondom opleidingsniveau zijn waarschijnlijk vertekend, omdat het onderscheid tussen onderwijzend en ondersteunend personeel in de data vanaf 2019 op een andere manier wordt gemaakt dan voorheen. Sommige docenten met een masterdiploma worden daarom onterecht ingedeeld als ondersteunend personeel.

Ten slotte hebben sociale partners in het hbo al enkele jaren het voornemen geformuleerd om de omvang van flexibele arbeid in het hbo terug te dringen. De doelstelling wordt vooralsnog niet behaald: in 2017 had nog 19% van de hbo-werknemers een tijdelijk contract in vergelijking met 22% in 2022. De toename in het aandeel tijdelijke contracten is echter niet verrassend aangezien veel nieuw personeel is aangenomen. Opvallend is wel dat, binnen de tijdelijke contracten, het aandeel contracten met uitzicht op een vast contract (D-3 contracten) is gedaald in de afgelopen jaren. Dit hangt in ieder geval gedeeltelijk samen met de NPO-gelden: deze middelen zijn in het leven geroepen om de negatieve gevolgen van de coronamaatregelen in het onderwijs te verminderen. In dit kader is meer personeel geworven, zowel docenten als ondersteunend personeel. Omdat het om tijdelijke middelen gaat, is het personeel ook op een tijdelijk contract aangenomen, vaak zonder uitzicht op een vast contract. Dit verklaart deels de toename van D-4 contracten en de afname van D-3 contracten.

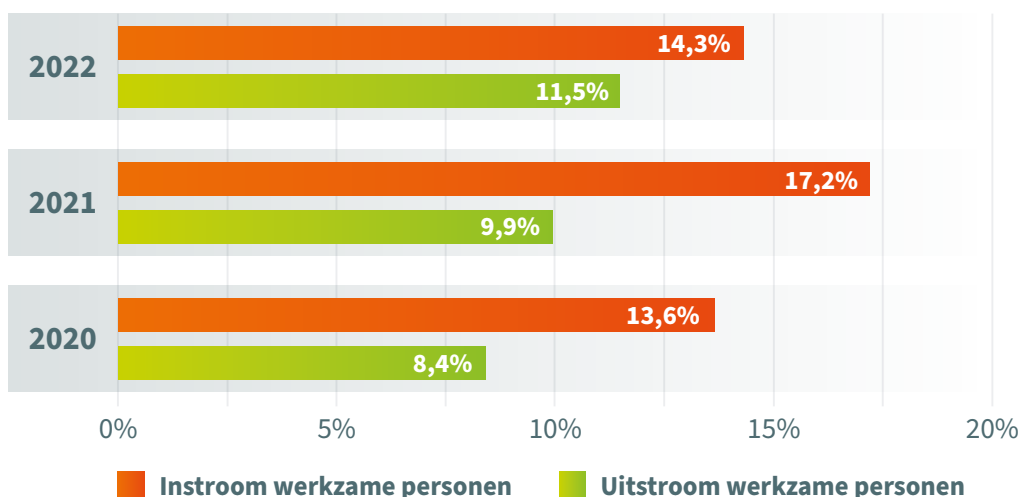
4 ARBEIDSMOBILITEIT

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de in- en uitstroom van hbo-personeel. Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van deze mobiliteit wordt gebruikgemaakt van drie verschillende databronnen. Als eerste wordt de sector als geheel beschouwd: hoeveel werknemers zijn er in de sector bijgekomen (instroom) en hoeveel werknemers hebben het hbo in een bepaald jaar verlaten (uitstroom)? Deze analyses zijn gebaseerd op de cijfers van pensioenfonds ABP. Ten tweede brengen we in kaart waar de instromers vandaan komen en de uitstromers naar toe gaan met behulp van CBS-microdata. Deze data geven ook inzicht in de persoons- en baankenmerken van instromend en uitstromend personeel. Tot slot wordt op basis van het Werkonderzoek gekeken naar potentiële mobiliteit van hbo-personeel.

4.1 Omvang sectorale instroom en uitstroom

In Figuur 4.1 wordt de sectorale in- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand van het hbo gepresenteerd voor de jaren 2020, 2021 en 2022. In alle jaren is de instroom beduidend groter dan de uitstroom. Eerder zagen we al in hoofdstuk 3 dat het personeelsbestand fors gegroeid is in deze jaren. Vooral in 2021 was de instroom hoog (17 %) en de uitstroom relatief laag (10%). In het jaar 2022 slonk de instroom weer en nam ook het aandeel uitstromers toe.

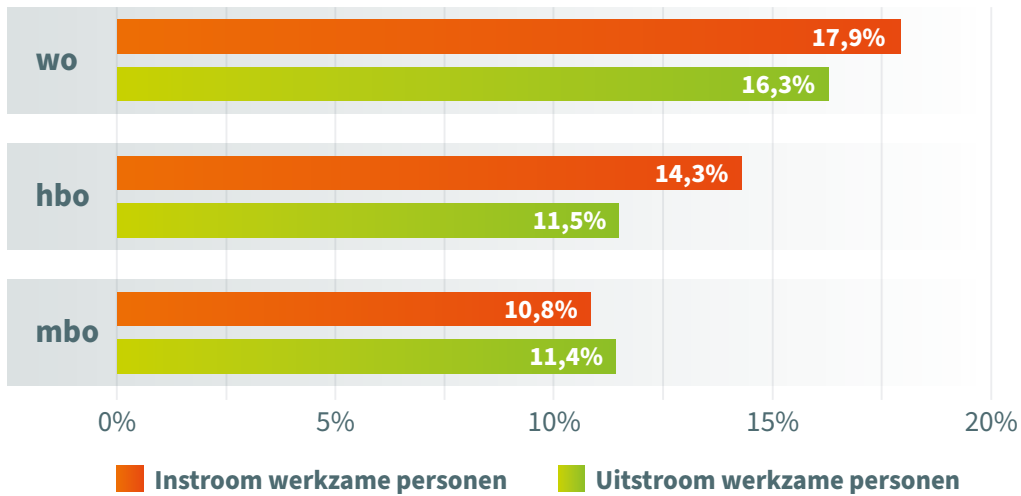
Figuur 4.1 Sectorale in- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo (2020-2022)



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

De sectorale instroom in 2022 in het hbo is hoger dan in het mbo en lager dan in het wo (Figuur 4.2). De sectorale uitstroom in 2022 is ongeveer gelijk met het mbo en beduidend hoger in het wo. Het verschil met het wo kan mogelijk verklaard worden door het tijdelijke karakter van onderzoeks- en promotieplekken op universiteiten. Ten slotte is goed te zien dat het verschil tussen het percentage in- en uitstroom het hoogst is in het hbo. Het personeelsbestand in het hbo groeide daardoor harder dan dat van het mbo en wo.

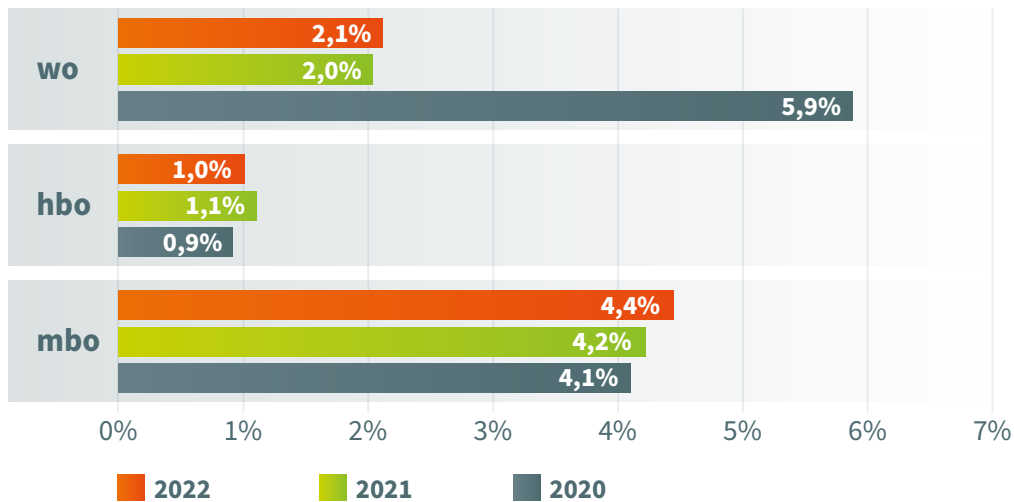
Figuur 4.2 In- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand, per onderwijssector (2022)



Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

Ook is gekeken naar de doorstroom binnen het mbo, hbo en wo (Figuur 4.3). Doorstroom houdt in dat een werknemer van de ene naar de andere instelling binnen dezelfde sector (bijvoorbeeld tussen twee hbo-instellingen in de hbo sector) verhuist. Met uitzondering van 2020 is de doorstroom bij het mbo het hoogst (4%) en bij het hbo het laagst (1%).

Figuur 4.3 Doorstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand, per onderwijssector (2020-2022)

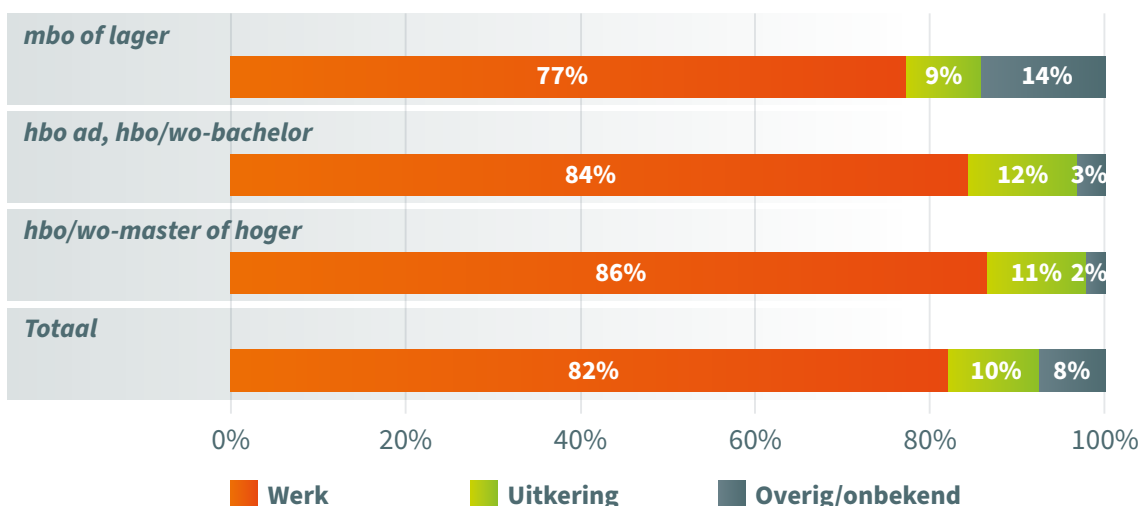


Bron: ABP, 2023, bewerking ABF Research

4.2 Herkomst sectorale instroom

Waar komen instromende hbo-medewerkers vandaan? Met behulp van de CBS-microdata kan deze vraag gedetailleerd beantwoord worden. In Figuur 4.4 wordt gekeken naar de arbeidsmarktsituatie van personen één jaar voordat zij instroomden in de hbo-sector. De resultaten zijn uitgesplitst naar het hoogst behaalde opleidingsniveau van de werknemer. Uit het figuur blijkt dat de ruime meerderheid van de instromers in 2022 een jaar eerder een baan had in een andere sector. Dit kan een baan als werknemer of een baan als zelfstandige zijn. De overige instroom komt bij werknemers met hbo+ als opleidingsniveau met name vanuit een uitkering. Instromende werknemers met mbo of lager als opleidingsniveau komen vaker vanuit overig/onbekend (14%) dan vanuit een uitkering (9%). De groep overig/onbekend kan zijn ingestroomd vanuit een opleiding, maar ook vanuit migratie of een passieve rol op de arbeidsmarkt.

Figuur 4.4 Herkomst instroom: arbeidsmarktsituatie 1 jaar voor instroom, per opleidingsniveau (2022)

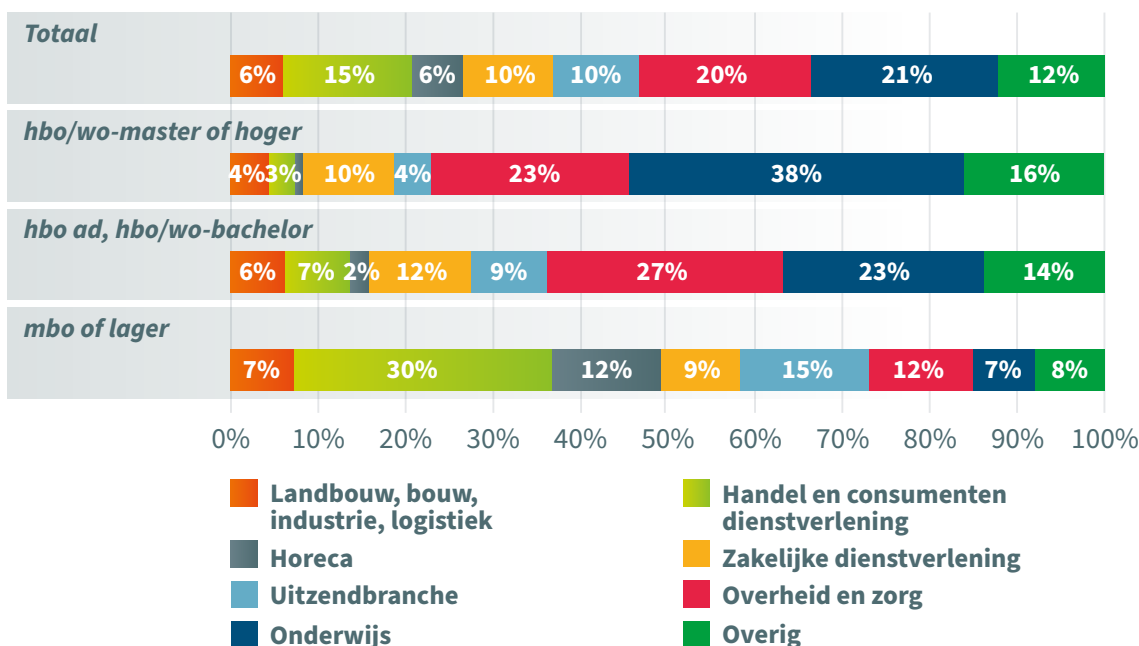


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Instroom vanuit een andere sector

Van de instromers die in het jaar voor de instroom werkzaam waren in een andere sector, is onderzocht in welke sector zij werkzaam waren. In Figuur 4.5 is te zien dat het grootste gedeelte van de instroom vanuit werk afkomstig is uit de sector onderwijs (21%), kort gevolgd door de overheid en zorg (20%). Er zijn hierbij duidelijke verschillen naar opleidingsniveau. Personeel met een masterdiploma is met name ingestroomd vanuit een andere onderwijssector, terwijl bij personeel met mbo of lager het grootste gedeelte van de instroom afkomstig is uit de sector handel en consumenten dienstverlening. Deze laatste sector omvat relatief veel 'bijbanen' (minder dan 12 uur per week).

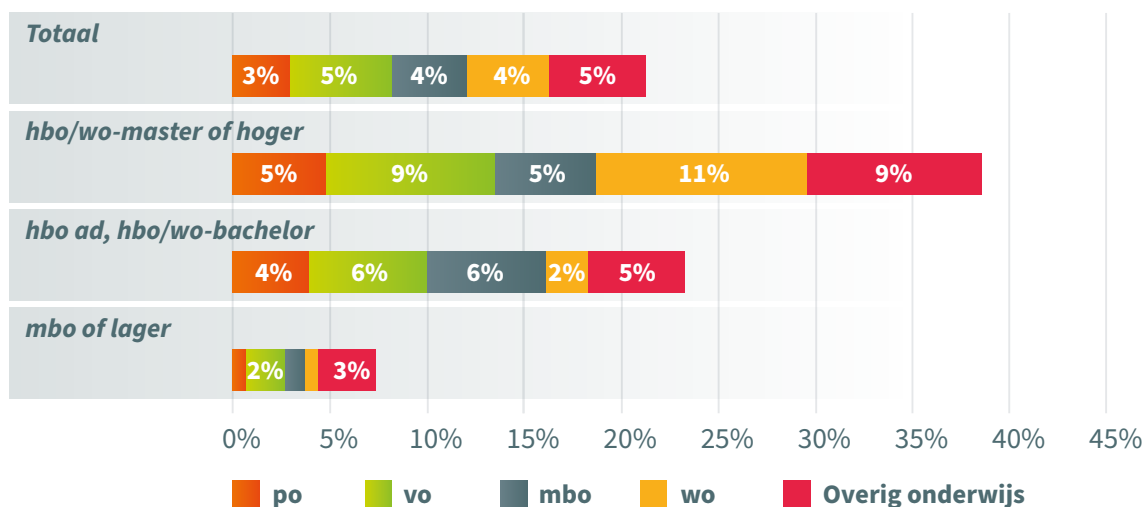
Figuur 4.5 Herkomst instroom (uit werk): werksector 1 jaar voor instroom, per opleidingsniveau (2022)



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Omdat de meeste nieuwe werknemers zijn ingestroomd vanuit een overige onderwijssector, wordt specifiek op deze groep ingezoomd (Figuur 4.6). In het figuur is geen duidelijk dominante onderwijssector te zien waar vanuit de hbo-werknemers zijn ingestroomd. Onder werknemers met een masterdiploma of hoger zijn het vo (9%) en wo (11%) wel gebruikelijker dan het po en mbo (beide 5%). Daarnaast is nog een relatief grote groep ingestroomd vanuit het ‘overig onderwijs’. Deze categorie omvat onder meer het afstandsonderwijs, studiebegeleiding en bedrijfsopleidingen en -trainingen.

Figuur 4.6 Herkomst instroom (uit onderwijs, ten opzichte van totale instroom uit werk): onderwijssector 1 jaar voor instroom, per opleidingsniveau (2022)

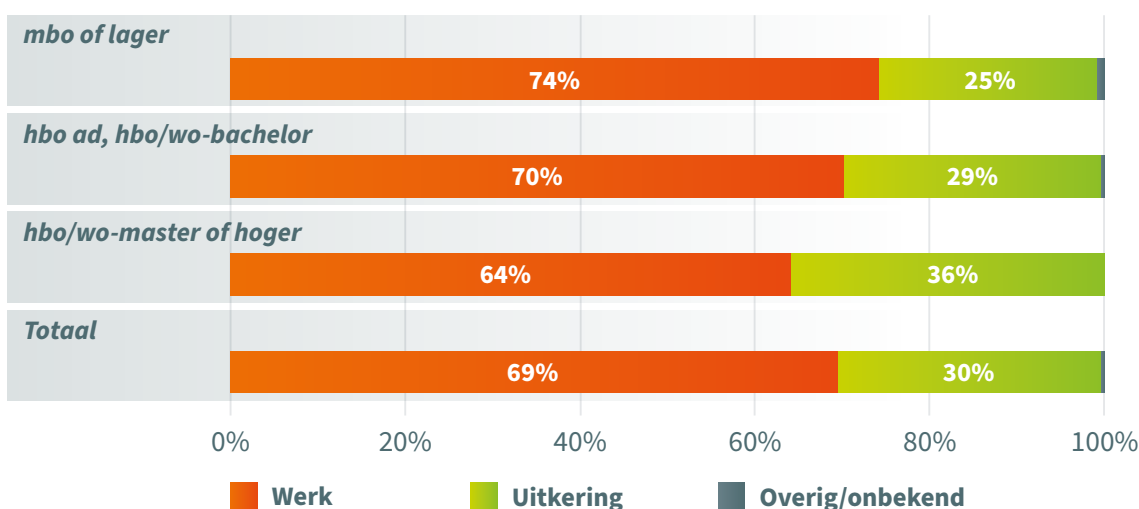


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

4.3 Bestemming sectorale uitstroom

Waar gaan uitstromende hbo-medewerkers naartoe? Ook deze vraag kan beantwoord worden met behulp van CBS-microdata. In Figuur 4.7 is te zien dat hoe hoger het opleidingsniveau van de werknemer is, hoe vaker de persoon uitstroomt naar een uitkering. De categorie uitkering is hier inclusief pensioenuitkeringen. Nadere analyses (niet in figuur) laten zien dat de ruime meerderheid van de uitstroom naar een uitkering bestaat uit pensioen (70%), op afstand gevolgd door een WW-uitkering (16%), een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WOA/WIA) (11%) en overige uitkeringen (3%). Er zijn hierin nauwelijks verschillen naar het opleidingsniveau van de werknemers.

Figuur 4.7 Bestemming uitstroom: arbeidsmarktsituatie 1 jaar na uitstroom, per opleidingsniveau (2022)

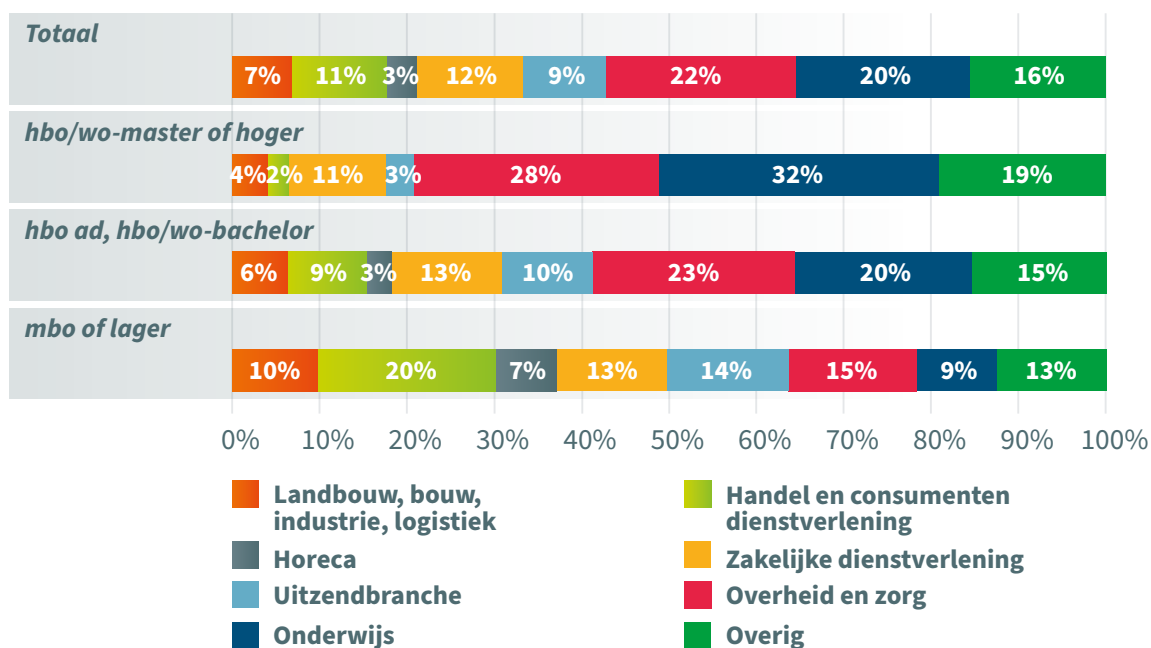


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Uitstroom naar een andere sector

Van de werknemers die het hbo-verlaten voor een baan in een andere sector, is nagegaan in welke sector zij terecht zijn gekomen (Figuur 4.8). Ook hierin zijn duidelijke verschillen te zien naar het opleidingsniveau van de werknemer. Werknemers met mbo of lager komen met name terecht in de sector handel en consumenten dienstverlening (20%), werknemers met een associate degree / bachelor komen vooral terecht bij de overheid / in de zorg (23%) en werknemers met een masterdiploma of hoger verlaten het hbo het vaakst voor een baan in een andere onderwijssector (32%).

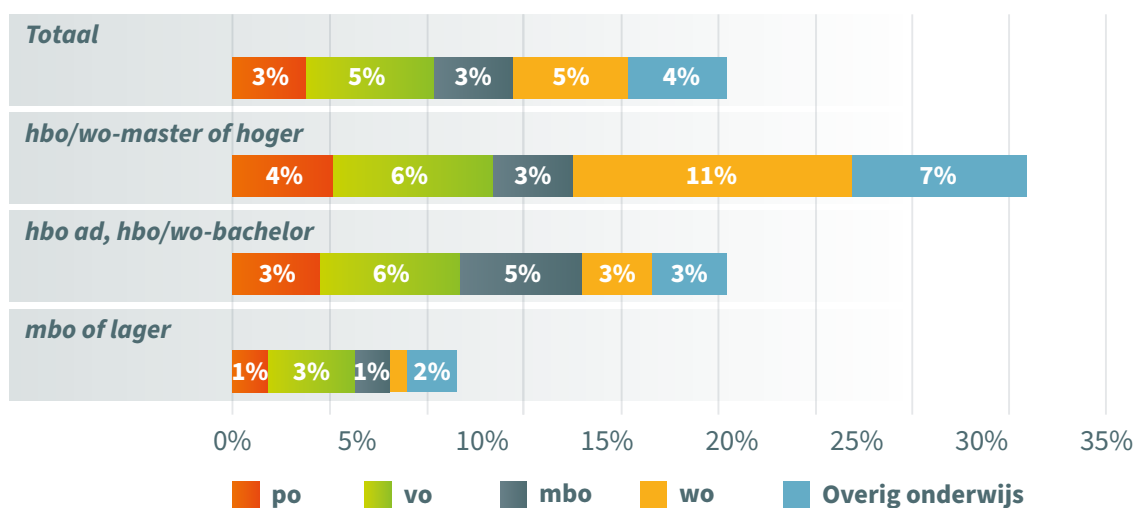
Figuur 4.8 Bestemming uitstroom (naar werk): werksector 1 jaar na uitstroom, per opleidingsniveau (2022)



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

In Figuur 4.9 is specifiek in beeld gebracht in welke onderwijssector uitstromende hbo-werknemers terecht komen. Daarbij valt op dat werknemers met een masterdiploma of hoger vooral naar het wo uitstromen. Ook stroomt een relatief groot aandeel van hen uit naar het overig onderwijs. Werknemers met een bachelordiploma of lager stromen logischerwijs beduidend minder vaak uit richting het wo. Zij komen vaker terecht in het vo en mbo.

Figuur 4.9 Bestemming uitstroom (naar onderwijs, ten opzichte van totale uitstroom naar werk): onderwijssector 1 jaar na uitstroom, per opleidingsniveau (2022)



Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

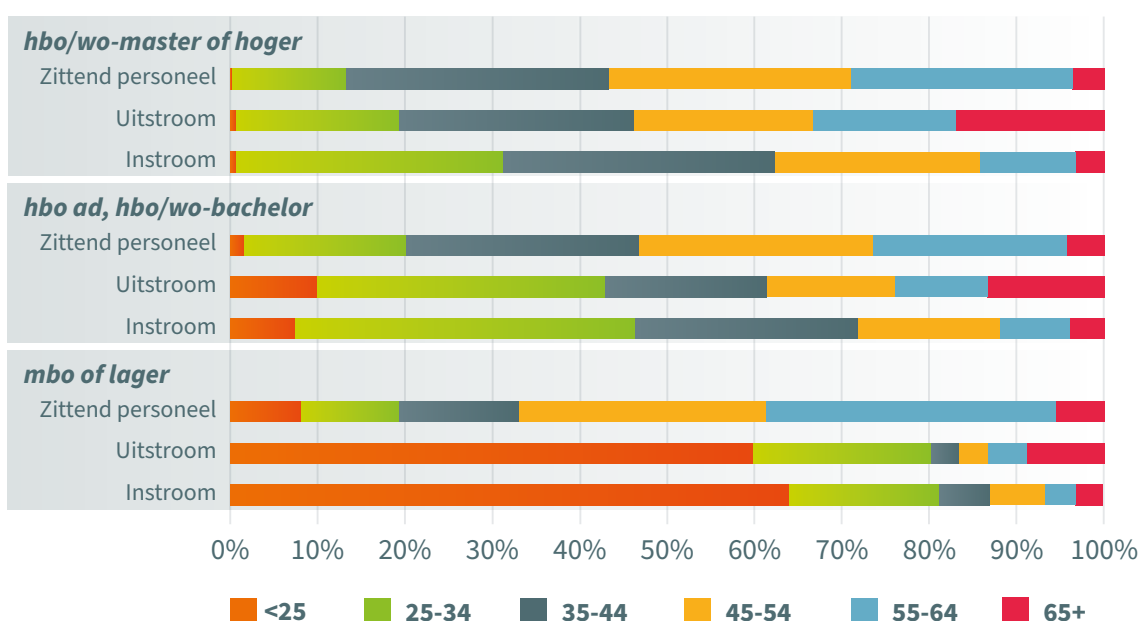
4.4 Instroom met uitstroom vergeleken

In deze paragraaf beschrijven we achtergrondkenmerken van instromers, uitstromers en zittend personeel in het hbo. We maken hierbij opnieuw gebruik van CBS-microdata. Op hoofdlijnen valt op dat personeel met een lager opleidingsniveau beduidend mobieler is dan personeel met een hoog opleidingsniveau (niet in figuur). Deze verschillen worden in ieder geval gedeeltelijk verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken. Hieronder komen diverse kenmerken van instromers, uitstromers en zittend personeel aan bod.

Mobiliteit naar leeftijdsklasse

In Figuur 4.10 wordt de verdeling over leeftijdsklassen getoond van instromend, uitstromend en zittend personeel. Bij het personeel met mbo of lager als opleidingsniveau valt vooral het hoge aandeel jonge (<25 jaar) werknemers in de in- en uitstroom op. Het gaat hierbij waarschijnlijk voor een groot deel om student-assistenten en surveillanten. Bij het personeel met een hoger opleidingsniveau is duidelijk te zien dat het uitstromend personeel ouder is dan het instromende personeel. Zo bestaat 33% van de uitstroom van personeel met een masterdiploma uit 55-plussers, in vergelijking met 14% van de instromers met een masterdiploma. Interessant om te zien is verder dat de instroom van personeel met een associate degree / bachelordiploma aanzienlijk jonger is dan de instroom van personeel met een masterdiploma. Meer specifiek is 46% van de instromers met een associate degree / bachelordiploma jonger dan 35 jaar, in vergelijking met 31% van de instromers met een masterdiploma. Dit duidt erop dat docenten in het hbo – die meestal een masterdiploma hebben – over het algemeen wat ouder zijn wanneer zij instromen dan overig personeel. In het hbo bestaat de instroom van nieuwe docenten relatief vaak uit meer ervaren beroepsbeoefenaren.

Figuur 4.10 Verdeling in- en uitstroom naar leeftijdsklasse, per opleidingsniveau (2022)

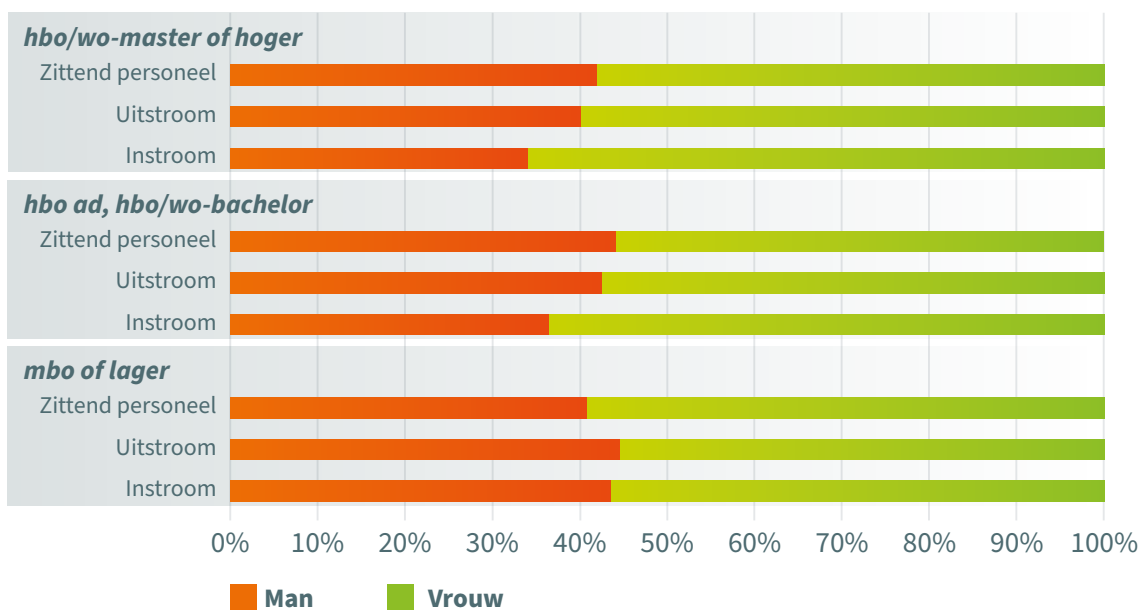


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Mobiliteit naar geslacht

In Figuur 4.11 wordt de verdeling naar geslacht getoond van instromers, uitstromers en zittend personeel. Onder het personeel met mbo als hoogste opleidingsniveau is de in- en uitstroom ongeveer gelijk verdeeld naar geslacht. Het aandeel mannen en vrouwen in het totale personeelsbestand blijft hierdoor stabiel. Bij het personeel met hogere opleidingsniveaus ligt het aandeel mannen hoger onder uitstromers (naar pensioen) dan onder instromers. Met andere woorden, binnen het hoger opgeleide personeel in het hbo neemt het aandeel vrouwen toe. In hoofdstuk 3 was eerder al te zien dat het aandeel vrouwen in het hbo is toegenomen in de afgelopen jaren, met name onder docenten.

Figuur 4.11 Verdeling in- en uitstroom naar geslacht, per opleidingsniveau (2022)

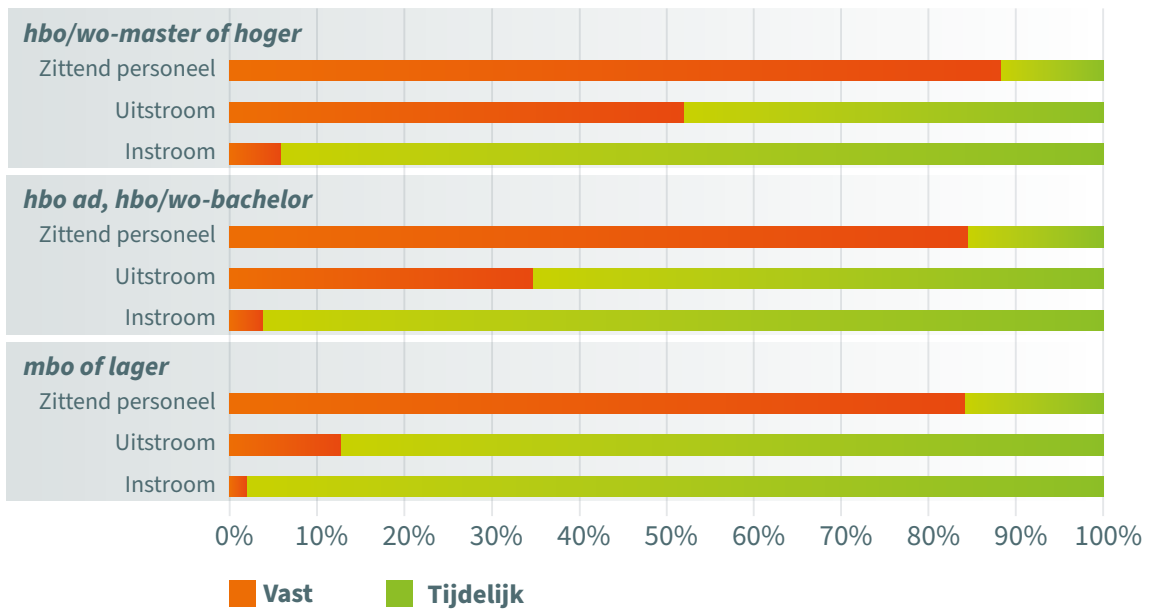


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Mobiliteit naar dienstverband

Van het zittend personeel heeft 85% tot 90% een vast contract (Figuur 4.12). Opvallend is dat de uitstroom van personeel met een masterdiploma voor meer dan de helft (52%) bestaat uit werknemers met een vast contract, terwijl dit onder personeel met een associate degree / bachelordiploma 35% is en onder personeel met een mbo-diploma of lager slechts 13%. Met andere woorden, van het personeel met een relatief laag opleidingsniveau bestaat een groot deel van de uitstromers uit werknemers met een tijdelijk contract. Het is dan ook waarschijnlijk dat een deel van het personeel met een tijdelijk contract na afloop van de contractperiode uitstroomt. Instromers krijgen bijna altijd een tijdelijk dienstverband aangeboden. Dit geldt voor alle opleidingsniveaus, al krijgen instromers met een masterdiploma wel het vaakst direct een vast contract (6%) en instromers met een mbo-diploma of lager het minst (2%).

Figuur 4.12 Verdeling in- en uitstroom per type dienstverband, per opleidingsniveau (2022)

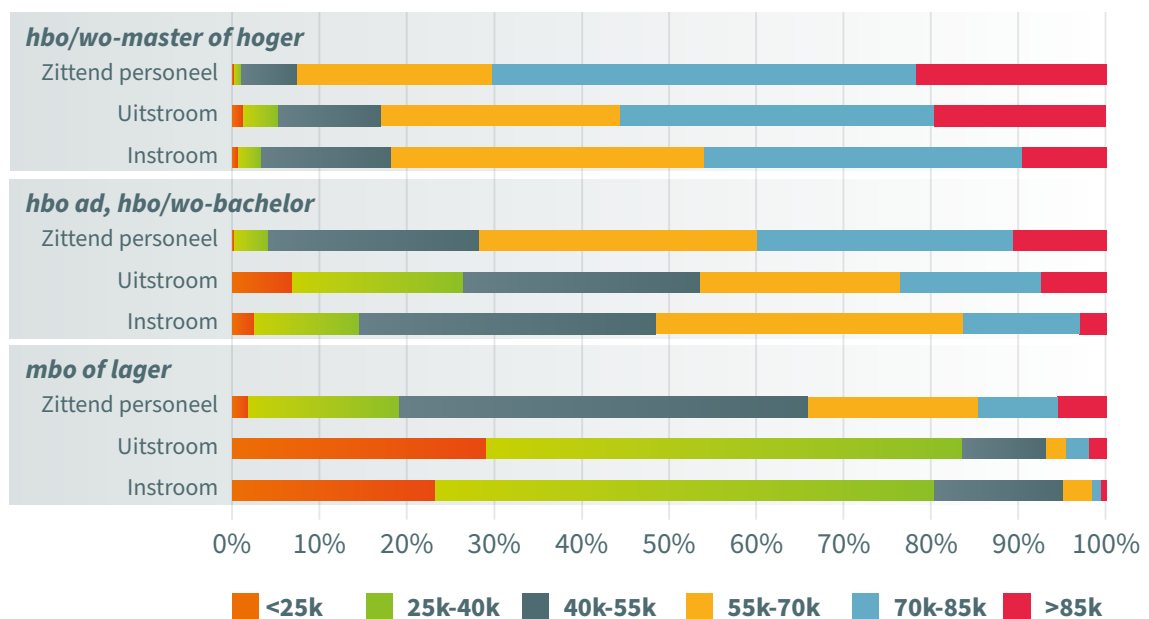


Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

Mobiliteit naar inkomensklasse

Binnen de uitstroom zit relatief meer personeel in een hogere salariscategorie dan binnen de instroom. Dit hangt waarschijnlijk sterk samen met leeftijdsverschillen: uitstromers zijn immers gemiddeld ouder dan instromers (Figuur 4.10). Ten slotte is in Figuur 4.13 een duidelijk effect van opleidingsniveau te zien op het salaris van de werknemers. Opgemerkt dient te worden dat de salarissen zijn omgerekend naar het salaris dat verdiend zou worden bij een voltijdsdienstverband. Deeltijdwerken heeft dus geen invloed op dit figuur.

Figuur 4.13 Verdeling in- en uitstroom per inkomensklasse (volledig brutojaarloon, omgerekend naar fte), per opleidingsniveau, 2022



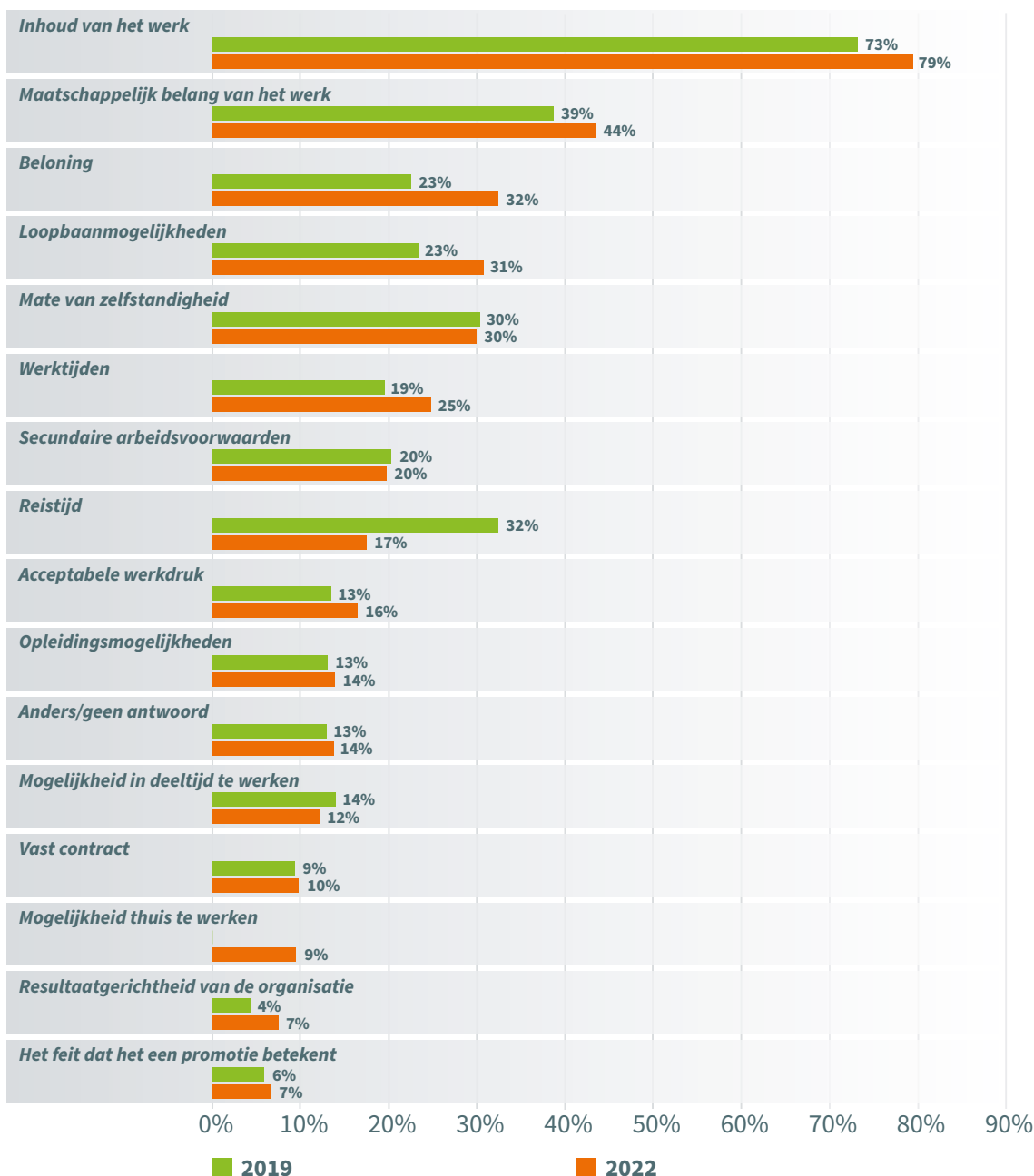
Bron: CBS Microdata, 2023, bewerking ABF Research

4.5 Potentiële mobiliteit

Redenen voor instroom in het hbo

Voor toekomstige werving van personeel kan het relevant zijn om te weten wat de belangrijkste redenen zijn voor mensen om in het hbo te gaan werken. In het Werkonderzoek is aan respondenten gevraagd wat de belangrijkste redenen waren om voor de baan bij de huidige werkgever te kiezen (Figuur 4.14). Veruit de belangrijkste reden voor nieuwe werknemers om voor de baan te kiezen is de inhoud van het werk, op afstand gevolgd door het maatschappelijk belang van het werk. Interessant om te zien is dat reistijd in 2022 veel minder vaak als reden genoemd werd (17%) dan in 2019 (32%). Dit zal ongetwijfeld te maken hebben met het feit dat thuiswerken veel gebruikelijker is geworden door de coronacrisis. De mogelijkheid om thuis te kunnen werken wordt door 9% van de werknemers benoemd in 2022; in het Werkonderzoek van 2019 behoorde dit nog niet tot de antwoordmogelijkheden.

Figuur 4.14 Belangrijkste redenen om voor huidige baan te kiezen (2022), meerdere antwoorden mogelijk



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Potentiële uitstroom

Naast redenen om in te stromen is het ook belangrijk te kijken naar potentieel vertrek van het hbo-personeel. In het Werkonderzoek is gevraagd of werknemers op zoek zijn naar een andere functie. Hieruit blijkt dat 86% van het totale hbo-personeel niet op zoek is naar een andere functie (Tabel 4.1). Onderwijzend personeel is het minst geneigd te zoeken naar een andere functie (87% niet op zoek). Leidinggevend personeel is het vaakst op zoek naar een andere functie, met name binnen dezelfde sector (12%) of binnen de overheid (13%).

Tabel 4.1 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat op zoek is naar een andere functie (2022), meerdere antwoorden mogelijk

	ONDERWIJZEND PERSONEEL	ONDERSTEUNEND PERSONEEL	DIRECTIE / MANAGEMENT	TOTAAL
Nee	87%	85%	79%	86%
Ja, bij dezelfde werkgever	6%	8%	9%	7%
Ja, bij een andere werkgever in deze sector	6%	6%	12%	7%
Ja, bij een andere werkgever binnen de overheid	7%	7%	13%	7%
Ja, bij een andere werkgever buiten de overheid	5%	5%	9%	6%
Weet niet/geen antwoord	1%	0%	1%	1%

Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Het percentage dat niet heeft gesolliciteerd in 2021 valt lager uit dan het percentage dat niet op zoek is naar een andere functie (Tabel 4.2). Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat men heeft gesolliciteerd, is aangenomen en vervolgens aangeeft niet op zoek te zijn naar een andere functie. Hbo-personeel solliciteert het vaakst bij dezelfde werkgever. Anderzijds solliciteren hbo-medewerkers het minst op functies buiten de overheid.

Tabel 4.2 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat in 2021 heeft gesolliciteerd naar een andere functie (2022), meerdere antwoorden mogelijk

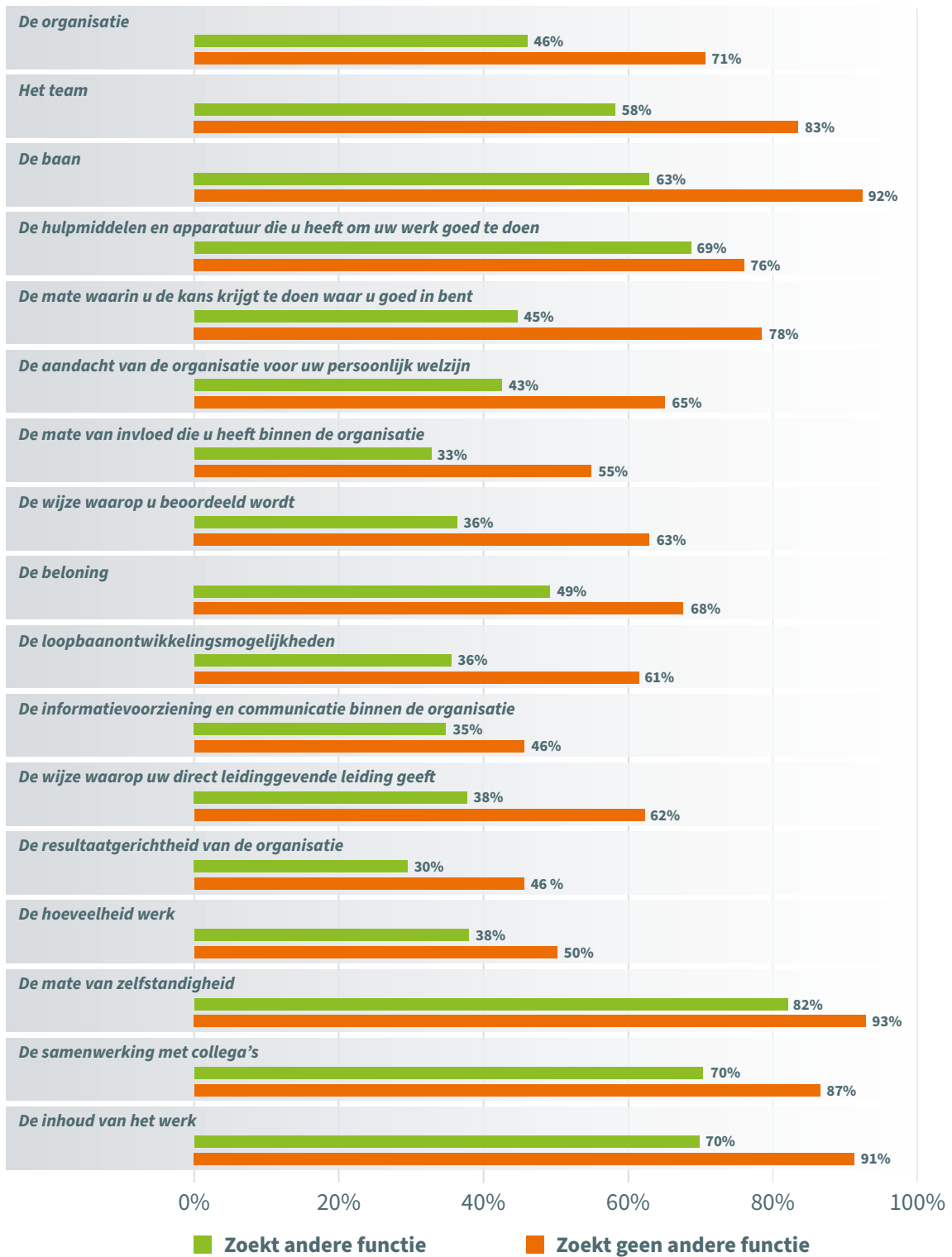
	ONDERWIJZEND PERSONEEL	ONDERSTEUNEND PERSONEEL	DIRECTIE / MANAGEMENT	TOTAAL
Nee	82%	79%	71%	80%
Ja, bij dezelfde werkgever	7%	13%	15%	10%
Ja, bij een andere werkgever in deze sector	5%	5%	7%	5%
Ja, bij een andere werkgever binnen de overheid	6%	6%	10%	6%
Ja, bij een andere werkgever buiten de overheid	3%	3%	5%	3%
Weet niet/geen antwoord	0%	0%	0%	0%

Bron: BZK Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Tevredenheid en potentiële uitstroom

In Figuur 4.15 kijken we naar het percentage werknemers dat aangeeft (zeer) tevreden te zijn over de genoemde baanaspecten. Dit is uitgesplitst in personeel dat zoekt naar een andere functie of niet zoekt naar een andere functie. Personeel dat zoekt naar een andere functie is in het algemeen minder tevreden over de verschillende aspecten ten opzichte van personeel dat niet zoekt naar een andere functie. Personeel dat niet zoekt naar een andere functie is het meest tevreden over de baan, de mate van zelfstandigheid en de inhoud van het werk. Verbeterpunten zijn de hoeveelheid werk, de resultaatgerichtheid van de organisatie en de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie. De grootste verschillen tussen personeel dat wel op zoek is en personeel dat niet op zoek is, zit hem in de mate waarin men kans krijgt te doen waar hij of zij goed in is (person-job fit). Ook bij de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en de wijze waarop de leidinggevende leiding geeft zijn relatief grote verschillen te zien.

Figuur 4.15 Potentiële mobiliteit: percentages van het hbo-personeel dat (zeer) tevreden is over de genoemde baanaspecten, uitgesplitst naar wel en niet zoekend naar een andere functie (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

4.6 Samenvatting

In 2022 was de sectorale instroom in het hbo 14% en de sectorale uitstroom 12%. Daarmee is het hbo-personeel duidelijk minder mobiel dan het wo-personeel en iets mobieler dan het personeel in het mbo. Meer dan 80% van de instromers in het hbo was in het jaar vóór de instroom werkzaam in een andere sector of werkzaam als zelfstandige. Vooral het personeel met een masterdiploma was vaak werkzaam in een andere onderwijssector vóór de baan in het hbo, met name in het wo. Van de werknemers die uitstromen uit de hbo-sector was zo'n 70% in het jaar daarna werkzaam in een andere baan, met name in een andere sector binnen het onderwijs. De overige 30% stroomt hoofdzakelijk uit richting het pensioen.

Verder is gekeken naar diverse persoons- en werkkenmerken van instromers, uitstromers en zittend personeel. Hieruit bleek dat hoger opgeleid personeel minder mobiel is dan lager opgeleid personeel. Logischerwijs bestaat de uitstroom vaker uit oudere werknemers en de instroom vaker uit jongere werknemers. Dit zien we ook terug wanneer we kijken naar de bruto jaarsalaris van het mobiele personeel: uitstromers hebben over het algemeen een hoger inkomen dan instromers.

Ten slotte is op basis van het Werkonderzoek gekeken naar potentiële mobiliteit. Van de instromers is nagegaan wat voor hen de belangrijkste reden was om voor de baan bij hun huidige werkgever te kiezen. Vooral de inhoud van het werk wordt hiervoor als reden genoemd. Opvallend is verder dat reistijd in 2022 veel minder vaak als reden wordt genoemd dan in 2019 (32% in 2019 versus 17% in 2022). Dit zal samenhangen met de verruimde mogelijkheden tot thuiswerken na de coronacrisis. Voor wat betreft potentiële uitstroom blijkt dat 14% op zoek is naar een andere baan ten tijde van de enquête in 2022. Werknemers die op zoek zijn naar een andere baan zijn vooral minder tevreden over de kans die zij krijgen om te doen waar zij goed in zijn (person-job fit).

5 WERKBELEVING EN ARBEIDSVOORWAARDEN

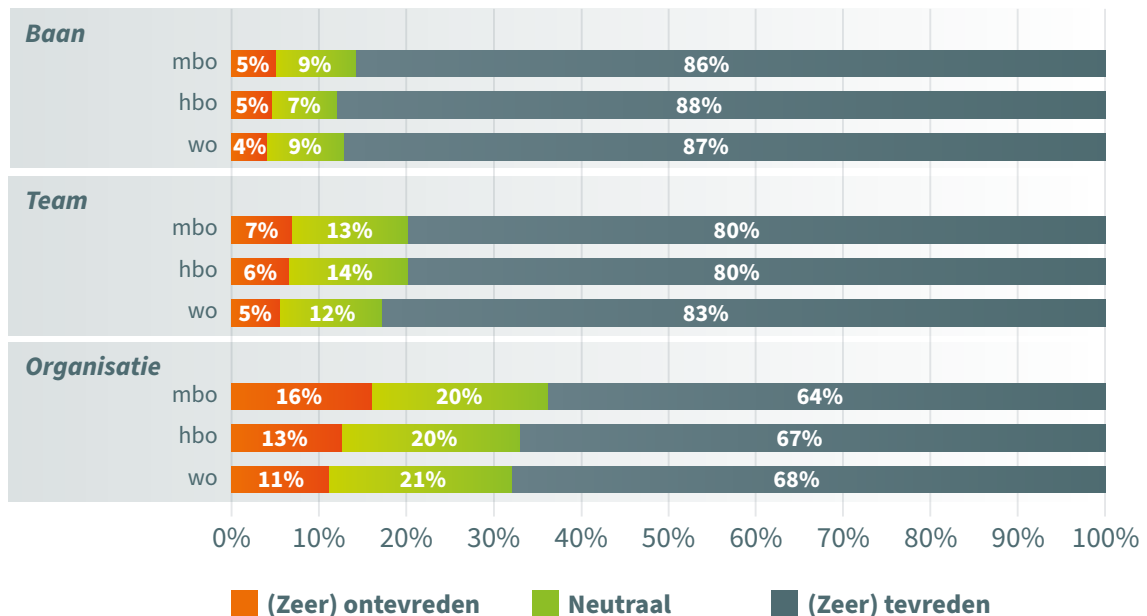
In dit hoofdstuk komt de werkbeleving in het hbo aan bod. Met onder meer aandacht voor tevredenheid, werkdruk en sociale veiligheid. Vervolgens wordt gekeken naar arbeidsvoorwaarden, professionalisering en gesprekken van werknemers met hun leidinggevende. Ten slotte wordt ingegaan op het (gewenste) aantal thuiswerkuren van hbo-personeel. Door het hoofdstuk heen worden regelmatig vergelijkingen gemaakt met andere (onderwijs)sectoren.

5.1 Werkbeleving

Tevredenheid

In het Werkonderzoek is gevraagd naar de tevredenheid van werknemers met hun baan, het team en de organisatie. Bijna negen op de tien (88%) hbo-medewerkers zijn tevreden over de eigen baan (Figuur 5.1). Over het algemeen is men iets minder tevreden over het team (80% tevreden tot zeer tevreden) en het minst tevreden over de organisatie (67% tevreden tot zeer tevreden). Er zijn geen grote verschillen tussen het mbo, hbo en wo voor wat betreft de tevredenheid over de baan en het team. Mbo-personeel is wel minder tevreden over de organisatie dan hbo- en met name wo-personeel.

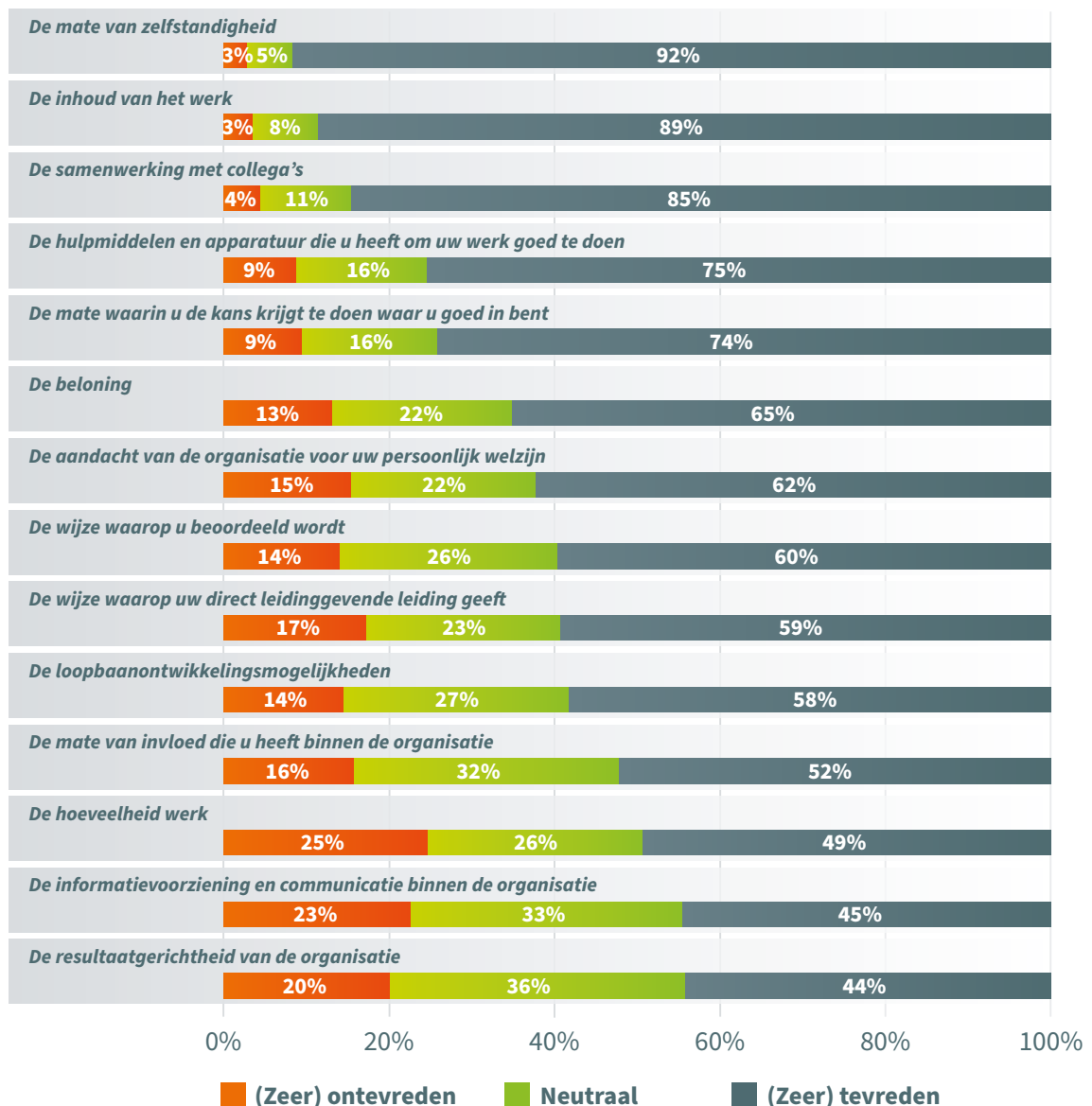
Figuur 5.1 Tevredenheid van personeel in mbo, hbo en de universiteit over baan, team en organisatie (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Figuur 5.2 toont de tevredenheid van hbo-personeel met diverse baanaspecten. Hieruit blijkt dat men vooral tevreden is over de mate van zelfstandigheid en de inhoud van het werk, respectievelijk 92% en 89% is (zeer) tevreden. Ook zijn werknemers in het hbo over het algemeen (zeer) tevreden over de samenwerking met collega's (85%). Men is het minst tevreden over de resultaatgerichtheid van de organisatie. Andere verbeterpunten zijn de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie (46% tevreden tot zeer tevreden) en de hoeveelheid werk (49% tevreden tot zeer tevreden).

Figuur 5.2 Mate van tevredenheid van hbo-personeel over verschillende baan- en organisatieaspecten (2022)

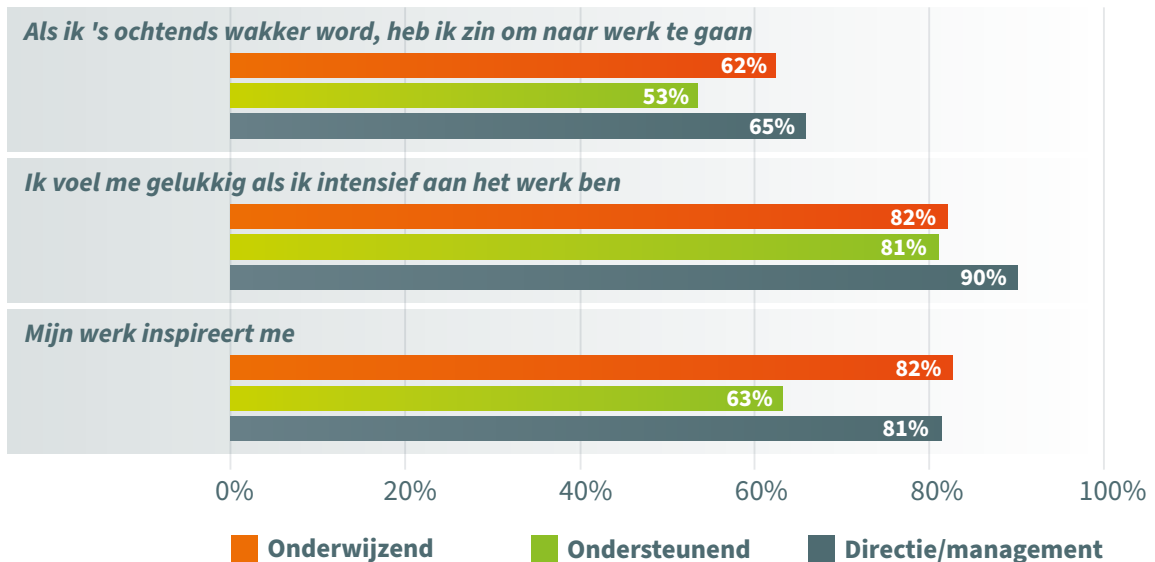


Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Werkplezier

In Figuur 5.3 wordt gekeken naar het aandeel hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met enkele stellingen over werkplezier. Op basis van de voorgelegde stellingen lijkt het werkplezier het hoogst onder de directie en het management en het laagst onder ondersteunend personeel.

Figuur 5.3 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over werkplezier, naar functie (2022)

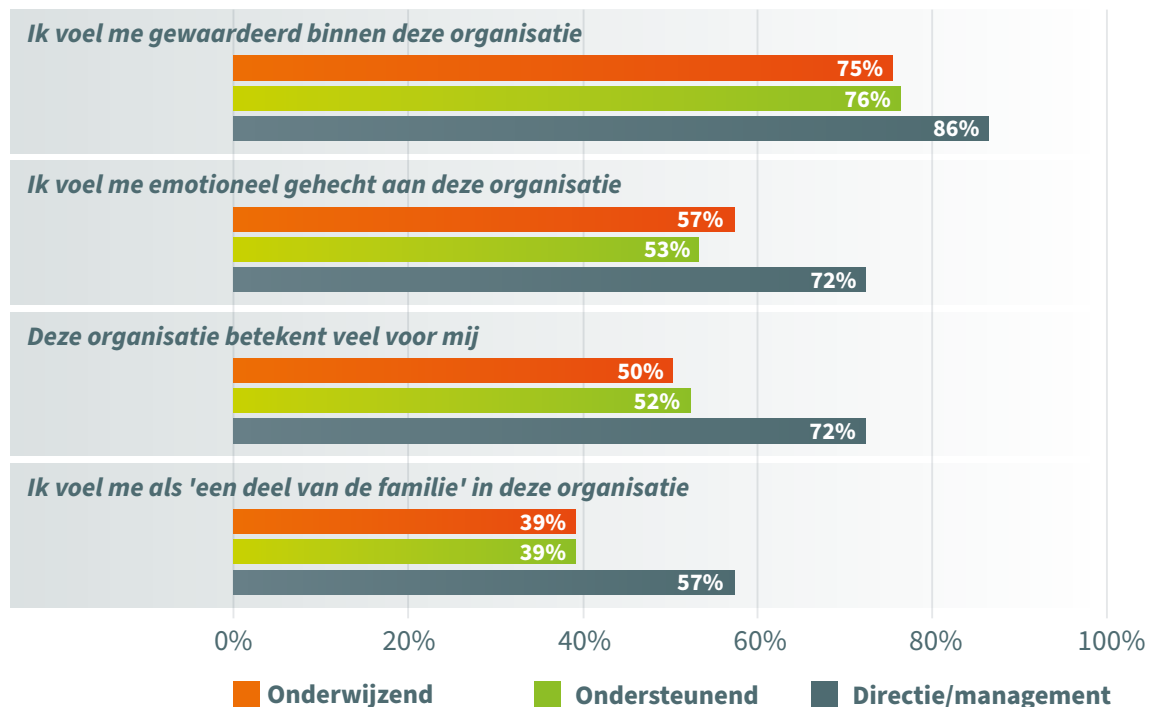


BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Affectieve betrokkenheid

Figuur 5.4 toont het aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over affectieve betrokkenheid bij het werk. De directie / management is het duidelijk vaker (helemaal) eens met de voorgelegde stellingen dan het onderwijzend en ondersteunend personeel. Er zijn nauwelijks verschillen in de affectieve betrokkenheid van onderwijzend en ondersteunend personeel. Binnen alle functiecategorieën voelt een ruime meerderheid zich gewaardeerd binnen de organisatie waarin zij werken. Het personeel is het minst vaak eens met de stelling zich 'een deel van de familie' in de organisatie te voelen. Dit zou kunnen komen omdat men zich niet met de hogeschool als geheel identificeert, maar wel met de opleiding of met het eigen team. In Figuur 5.1 was eerder al te zien dat hbo-personeel ook beduidend minder tevreden is met de organisatie dan met het team waarin zij werken.

Figuur 5.4 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over affectieve betrokkenheid bij het werk, naar functie (2022)

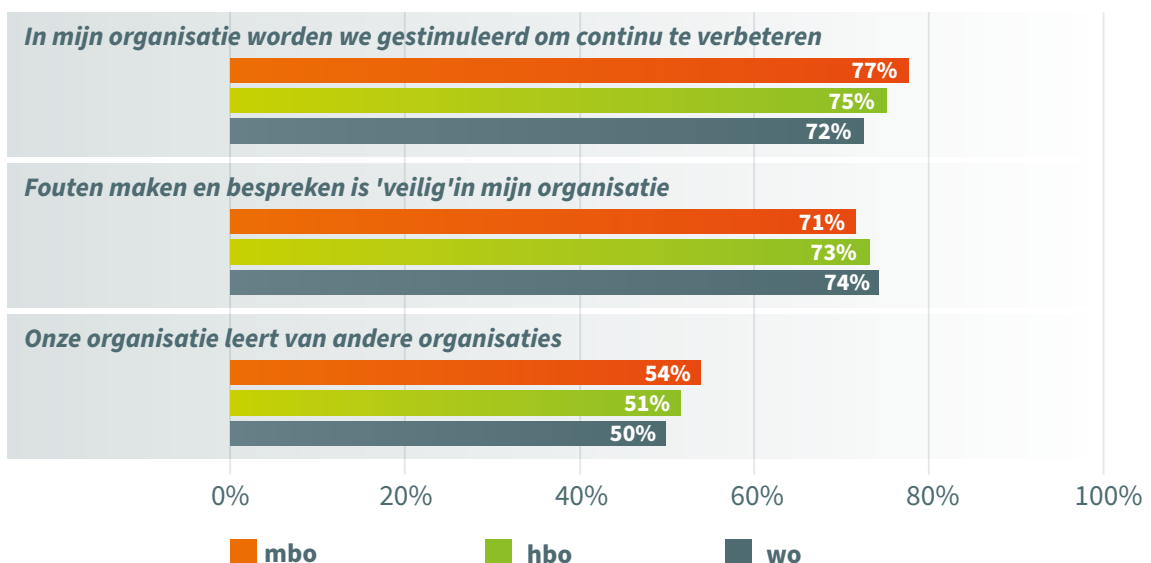


BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Organisatie als leeromgeving

Specifiek aan docenten zijn enkele vragen gesteld over de leercultuur binnen de organisatie (Figuur 5.5). Ongeveer drie kwart van de docenten geeft aan gestimuleerd te worden om zich te verbeteren en dat het ‘veilig’ is om fouten te maken en te bespreken. Ongeveer de helft is het (helemaal) eens met de stelling dat de hogeschool leert van andere organisaties. Het hbo neemt op de stellingen een middenpositie in tussen het mbo en wo; de verschillen tussen de onderwijssectoren zijn relatief klein.

Figuur 5.5 Aandeel mbo-, hbo- en wo-docenten dat het (helemaal) eens is met stellingen over leercultuur (2022)

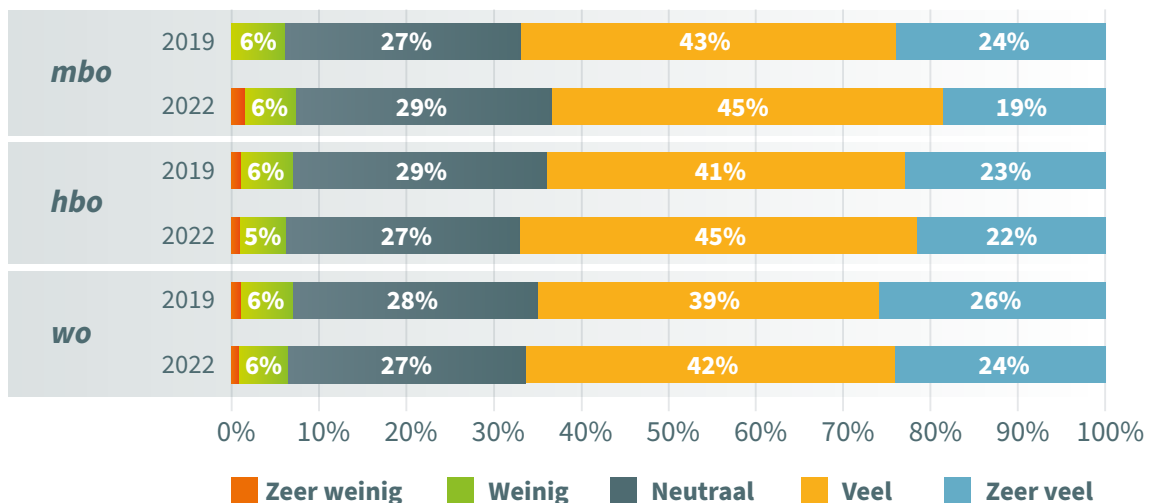


Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Werkdruk

In hoofdstuk 3 is aangetoond dat tussen 2019 en 2022 veel nieuwe werknemers zijn begonnen in het hbo. Het personeelsbestand groeide sneller dan de studentenpopulatie waardoor het aantal studenten per personeelslid en docent is afgenomen. Op basis hiervan zou verwacht kunnen worden dat de werkdruk in het hbo is afgenomen. In Figuur 5.6 is echter te zien dat de werkdruk in het hbo juist is toegenomen: in 2022 geeft 67% van de hbo-werknemers aan (zeer) veel werkdruk te ervaren, in vergelijking met 64% in 2019. Nadere analyses (niet in figuur) tonen aan dat nieuwe werknemers niet meer werkdruk ervaren dan meer ervaren collega's. Dit kan dus geen verklaring zijn voor het feit dat de (ervaren) werkdruk niet is gedaald ondanks de forse uitbreiding van het personeelsbestand. Werkdruk is overigens niet een probleem specifiek voor het hbo, maar een kwestie die speelt binnen het gehele tertiaire onderwijs: ook de ruime meerderheid van het mbo- en wo-personeel ervaart (zeer) veel werkdruk, respectievelijk 64% en 66%.

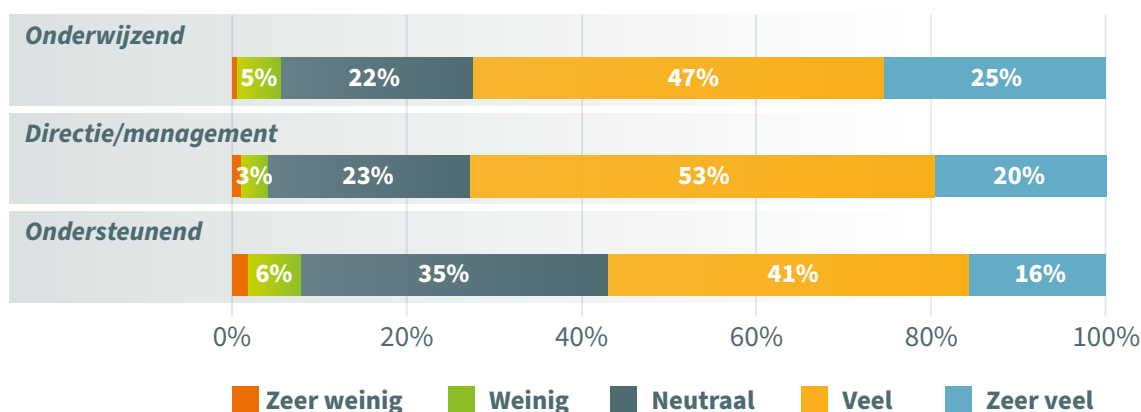
Figuur 5.6 Mate van werkdruk van het mbo-, hbo- en wo-personeel (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

In Figuur 5.7 wordt de mate van werkdruk onder hbo-personeel uitgesplitst naar functiecategorie. Uit het figuur blijkt dat de directie / management (73%) en het onderwijzend personeel (72%) vaker (zeer) veel werkdruk ervaren dan het ondersteunend personeel (57%). Belangrijk om op te merken is dat niet alle werknemers die (zeer) veel werkdruk ervaren, dit per se als problematisch of stressvol ervaren.

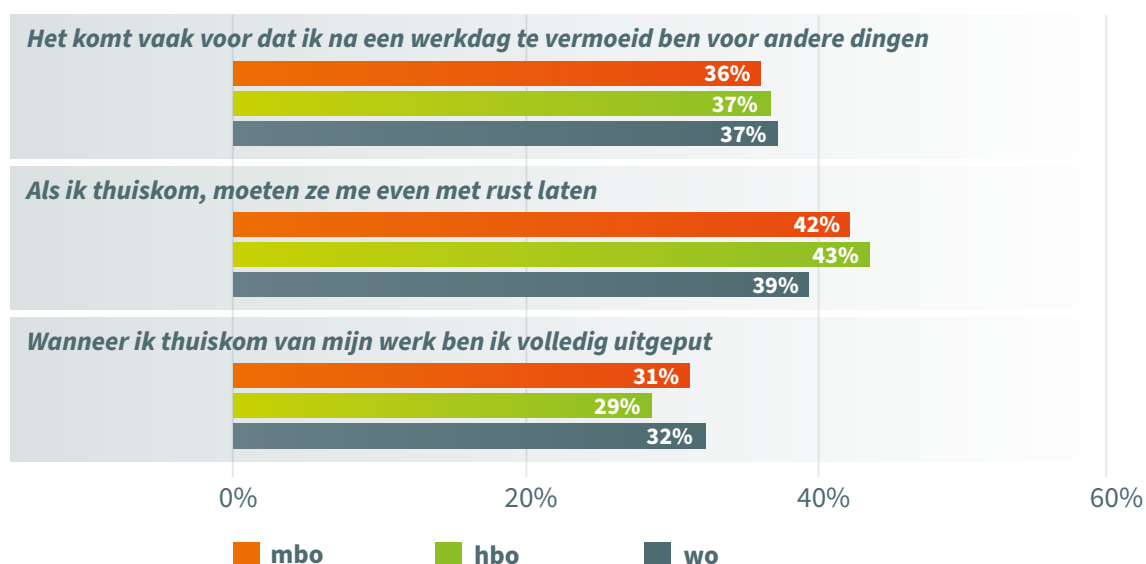
Figuur 5.7 Mate van werkdruk van het hbo-personeel, naar functie (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Om meer inzicht te krijgen in ‘problematische werkdruk’, is gekeken naar drie stellingen uit het Werkonderzoek over hoe werknemers herstellen van een gemiddelde werkdag (Figuur 5.8). Hieruit blijkt dat 29% van de hbo-werknemers vaak volledig uitgeput van werk thuishomt en 37% vaak te vermoeid is voor andere dingen na een werkdag. Iets meer dan vier op de tien (43%) werknemers in het hbo geven aan even met rust gelaten te moeten worden bij thuiskomst. Deze aandelen zijn beduidend lager dan de 67% van het hbo-personeel dat aangeeft (zeer) veel werkdruk te ervaren, maar desalniettemin is toch een fors deel van het hbo-personeel (erg) uitgeput na een werkdag. Overigens zien we in het mbo en het wo ongeveer dezelfde percentages hieromtrent.

Figuur 5.8 Aandeel van het mbo-, hbo- en wo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over herstel na een werkdag (2022)

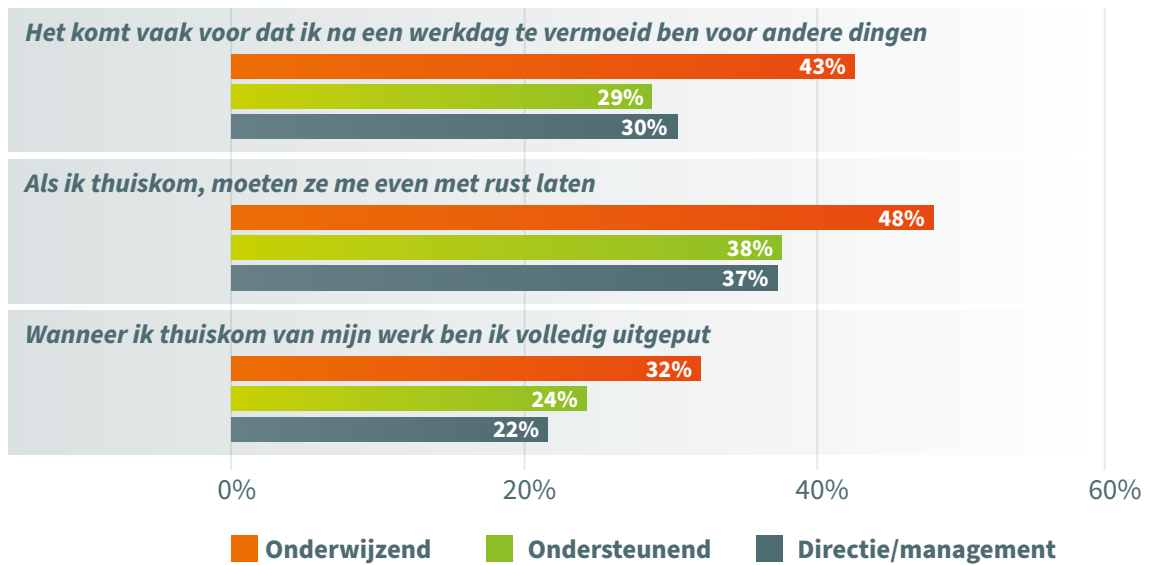


Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

De drie stellingen over herstel na een werkdag worden voor het hbo-personeel verder uitgesplitst naar functiecategorie (Figuur 5.9). In het figuur is duidelijk te zien dat met name het onderwijzend personeel vaak uitgeput is na een werkdag. Hoewel er

duidelijke verschillen waren tussen ondersteunend personeel en de directie / het management in de ervaren werkdruk (Figuur 5.7) zijn nauwelijks er verschillen tussen deze functiecategorieën in de mate waarin men zich uitgeput voelt na een werkdag.

Figuur 5.9 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over herstel na een werkdag, naar functie (2022)



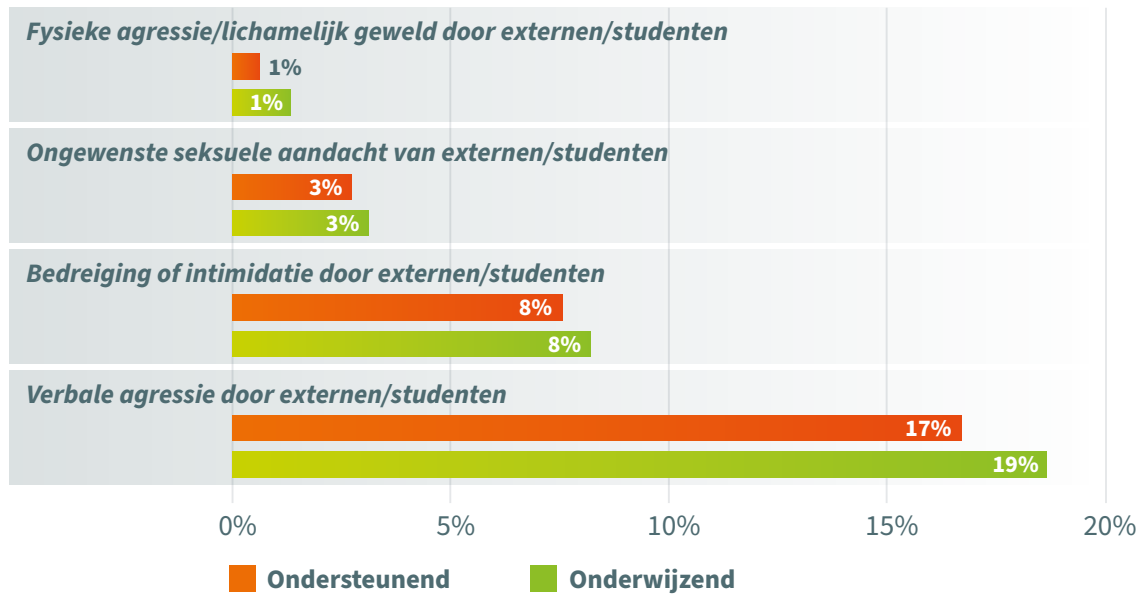
Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Sociale veiligheid

In het hoger onderwijs is in toenemende mate aandacht voor het creëren van een veilige werk- en leeromgeving waarin mensen zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en gelijk behandeld worden. In het bestuursakkoord voor het hbo en het wo (Ministerie van OCW, 2022) wordt sociale veiligheid benoemd als een ‘cruciale randvoorwaarde in onderwijs en onderzoek’. In deze sectie gaan we in op enkele aspecten rondom sociale veiligheid onder hbo-personeel. De figuren in deze sectie zijn overgenomen uit het rapport ‘Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo’ (Zestor, 2023).

Ten eerste gaan we in op de mate waarin hbo-werknemers ongewenst gedrag ervaren van externen / studenten (Figuur 5.10). In het figuur is goed te zien dat het ongewenste gedrag met name bestaat uit verbale agressie. Docenten hebben hier iets vaker last van dan ondersteunend personeel, respectievelijk 19% en 17%. Fysieke agressie of lichamelijk geweld komt gelukkig bijna niet voor: slechts 1% van de werknemers geeft aan hier weleens mee te maken hebben gehad in de afgelopen 12 maanden.

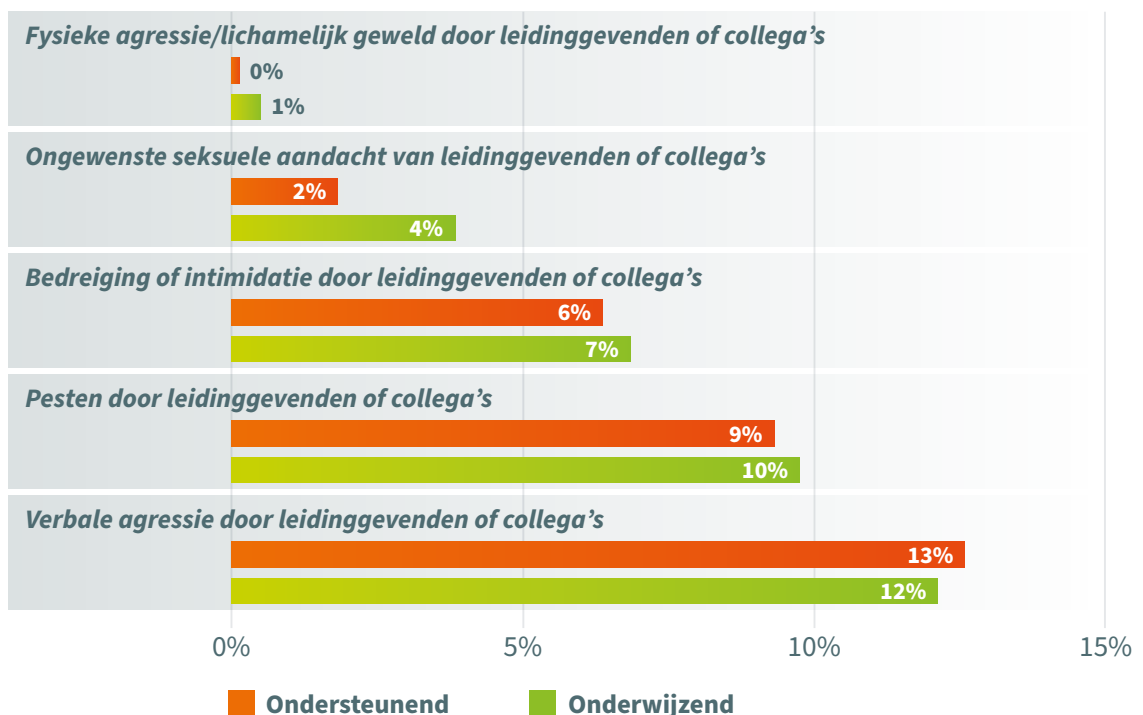
Figuur 5.10 Ervaren ongewenst gedrag door externen / studenten in de afgelopen 12 maanden, naar functiecategorie (2022)



Bron: Zestor, Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo 2023

In Figuur 5.11 wordt gekeken in hoeverre hbo-werknemers ongewenst gedrag ervaren van hun collega's of leidinggevenden. Opnieuw is verbale agressie de meest genoemde en fysieke agressie de minst genoemde vorm van ongewenst gedrag. Dit geldt voor zowel ondersteunend als onderwijzend personeel. Docenten ervaren iets vaker ongewenst gedrag vanuit collega's/leidinggevenden dan ondersteunend personeel, met uitzondering van verbale agressie.

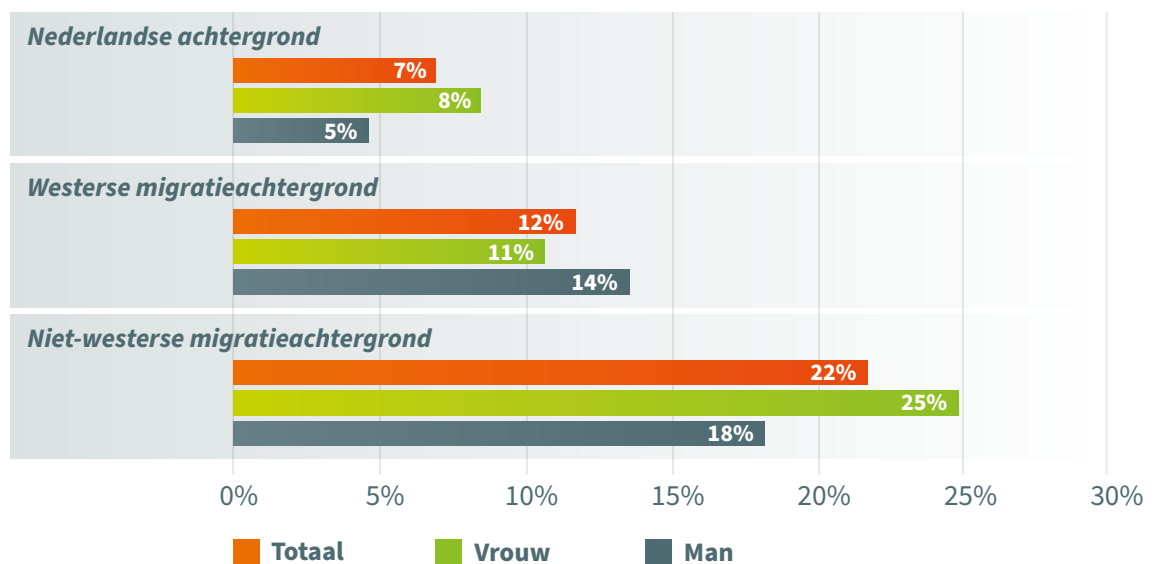
Figuur 5.11 Ervaren ongewenst gedrag door collega's / leidinggevenden in de afgelopen 12 maanden, naar functiecategorie (2022)



Bron: Zestor, Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo 2023

Ten slotte gaan we in deze sectie over sociale veiligheid in op ervaren discriminatie onder werknemers in het hbo. In de publicatie ‘Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo’ (Zestor, 2023) is geen onderscheid gemaakt naar discriminatie op verschillende gronden, zoals huidskleur, geslacht of seksuele geaardheid. In Figuur 5.12 wordt daarom gekeken of hbo-werknemers van mening zijn dat zij in de afgelopen 12 maanden zijn gediscrimineerd op hun werk, in welke vorm dan ook. De resultaten zijn uitgesplitst naar geslacht en migratieachtergrond. In het figuur is duidelijk te zien dat werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond het vaakst discriminatie op de werkvloer ervaren en werknemers met een Nederlandse achtergrond het minst. Bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond en werknemers met een Nederlandse achtergrond, ervaren vrouwen vaker discriminatie dan mannen. Bij werknemers met een westerse migratieachtergrond is dit juist andersom.

Figuur 5.12 Ervaren discriminatie op het werk in de afgelopen 12 maanden, naar geslacht en herkomst (2022)



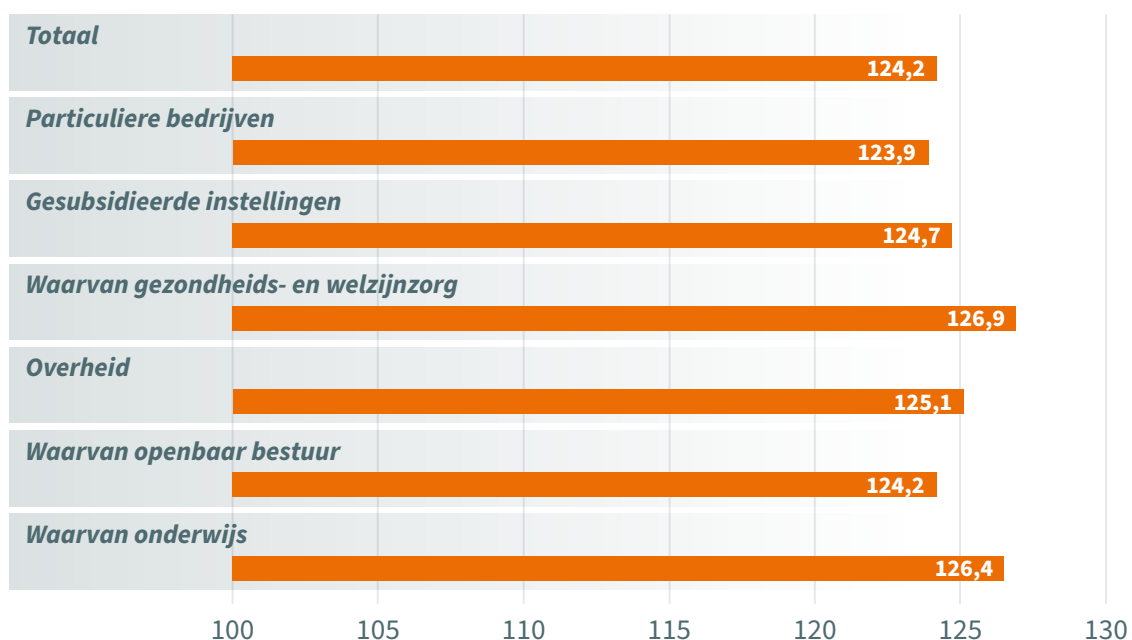
Bron: Zestor, *Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo 2023*

5.2 Primaire arbeidsvoorwaarden

Relatieve loonontwikkeling onderwijs

Wanneer we de cao-lonen in 2022 vergelijken met die van 2010, zien we voor Nederland een stijging van het salaris van 24,2% (Figuur 5.13)⁵. Op de gezondheids- en welzijnzorgsector na hebben de cao-lonen in het onderwijs de grootste groei doorgemaakt in deze periode. De cao-lonen in particuliere bedrijven groeide het minst tussen 2010 en 2022.

Figuur 5.13 Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar sector (2022*, indexcijfer: 2010=100)



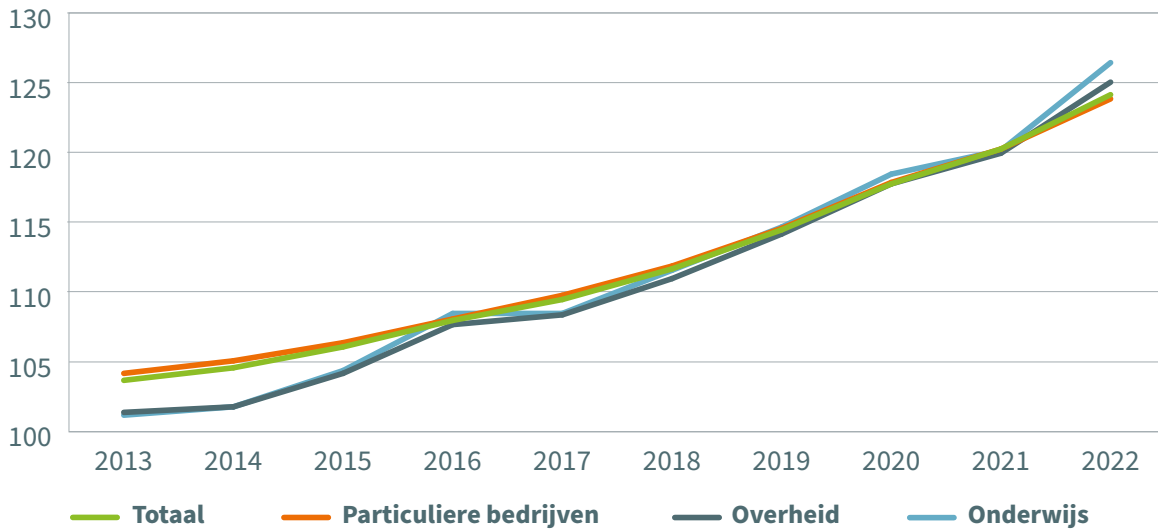
* de cijfers van 2022 zijn voorlopig

Bron: CBS Statline, 2023, bewerking ABF Research

Bij de bovenstaande vergelijking tussen sectoren maakt het wel uit naar welke periode gekeken wordt (Figuur 5.14). Tussen 2013 en 2016 bleven de cao-lonen in het onderwijs achter op die van de markt (particuliere bedrijven). Tussen 2016 en 2021 volgden de verschillende bedrijfstakken ongeveer eenzelfde cao-loonontwikkeling. In 2022 stegen de cao-lonen in alle sectoren hard, maar de loonstijging in het onderwijs was duidelijk de grootste. Dit is het gevolg van het gelijktrekken van de salarisschalen in het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs met de salarisschalen in het voortgezet onderwijs. Met de nieuwe salarisschalen zijn alle medewerkers in het primair onderwijs in 2022 minimaal 4 procent op hun salaris vooruit gegaan.

⁵ De getoonde loonontwikkelingen zijn niet gecorrigeerd voor inflatie.

Figuur 5.14 Ontwikkeling cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar particuliere bedrijven, overheid en onderwijs (2010-2022*, indexcijfer 2010=100)

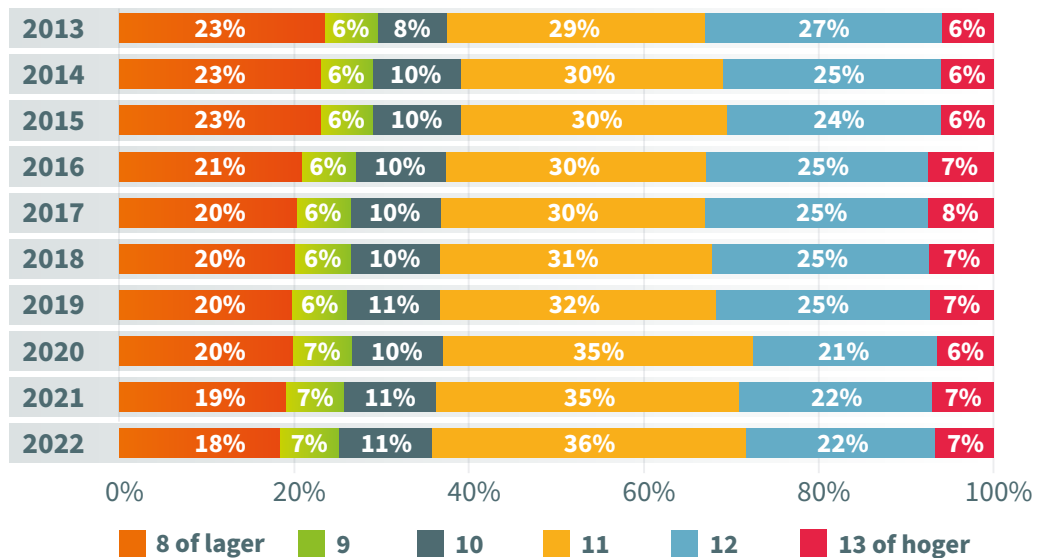


* de cijfers van 2022 zijn voorlopig
Bron: CBS Statline, 2023, bewerking ABF Research

Salarisschalen

In 2022 zitten veruit de meeste hbo-medewerkers in salarisschaal 11 (36%), gevolgd door schaal 12 (22%). Door de tijd heen is een duidelijke toename te zien van schaal 11 en een afname van schaal 12. Verder is te zien dat het aandeel in salarisschaal 10 licht is toegenomen en het aandeel in salarisschaal 8 is afgenomen.

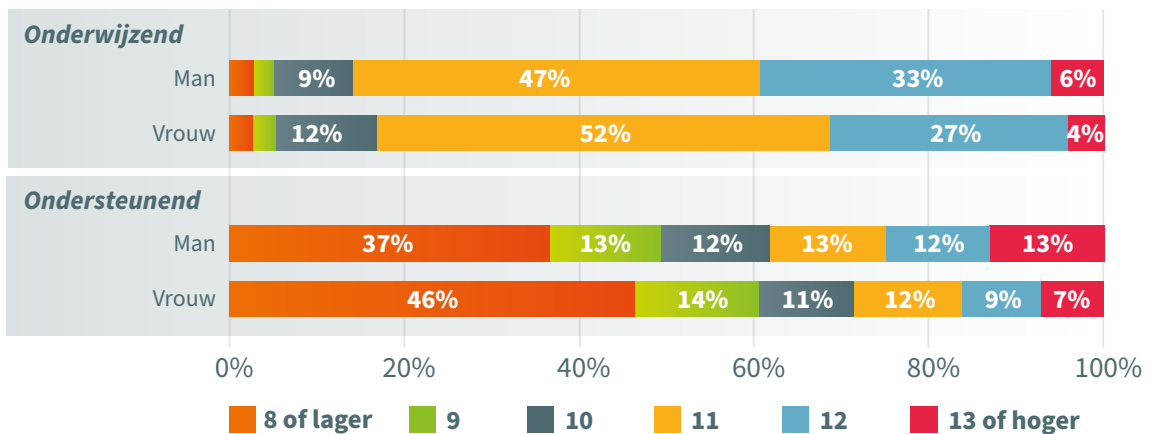
Figuur 5.15 Aandeel bezoldigingsgroepen (schalen) in het totale hbo-personeelbestand (2013-2022)



Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Docenten worden in overgrote meerderheid ingeschaald in schaal 11 of 12 (80% bij de mannen, 79% bij de vrouwen). Mannelijke docenten zitten wel vaker in schaal 12 (33%) dan vrouwelijke docenten (27%). Ook bij de ondersteunende functies zitten mannen vaker in een hogere salarisschaal dan vrouwen: binnen het ondersteunend personeel zit 46% van de vrouwen en 37% van de mannen in loonschaal 8 of lager. De verschillen in salaris tussen mannen en vrouwen kunnen deels worden verklaard door het verschil in leeftijd: in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen oververtegenwoordigd (zie hoofdstuk 3).

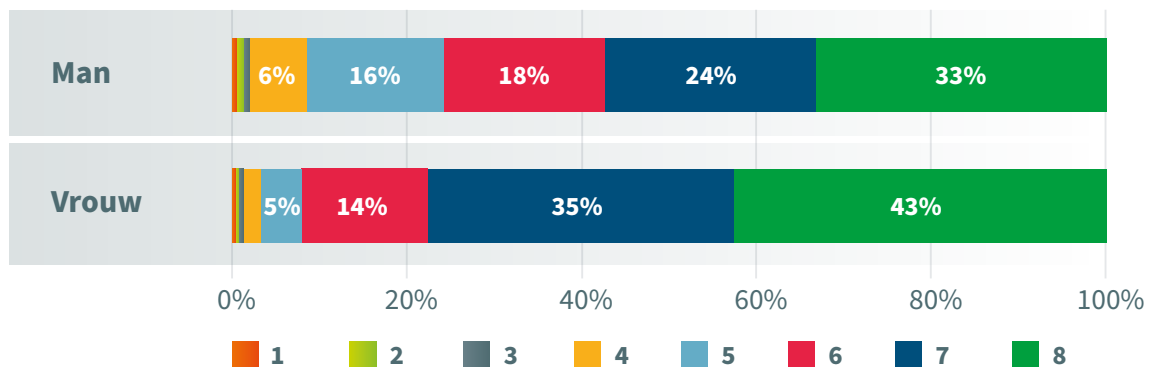
Figuur 5.16 Hbo-personeel naar salarisschaal, geslacht en functie (2022)



Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Als we kijken naar de lagere salarisschalen (schaal 1 t/m 8) van de ondersteunende functies, dan zijn mannen echter vaker lager ingeschaald dan vrouwen (Figuur 5.17). Hiervan is 57% van de mannen ingedeeld in schaal 7 of 8, in vergelijking met 78% van de vrouwen.

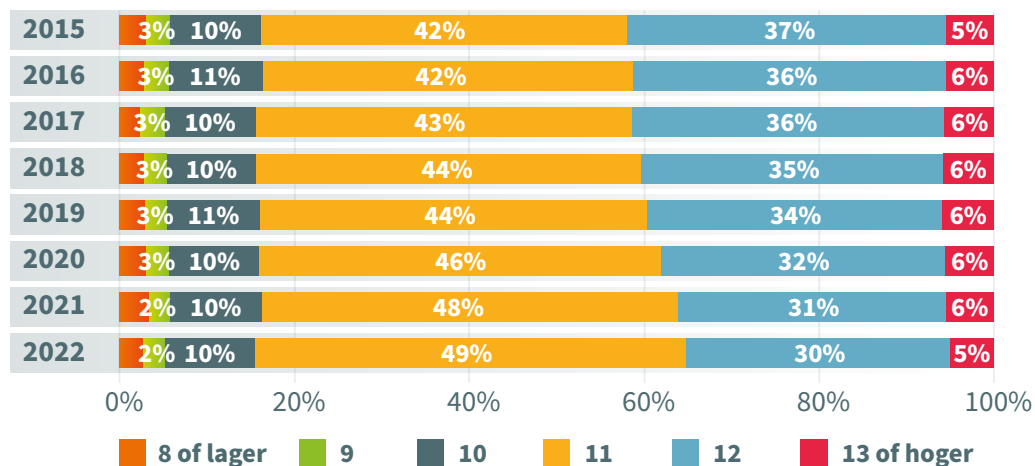
Figuur 5.17 Verdeling salarisschalen 8 of lager van het ondersteunend personeel, naar geslacht (2022)



Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

Tot slot kijken we naar ontwikkelingen over de tijd in de inschaling van docenten in het hbo (Figuur 5.18). We richten ons hier op de periode 2015-2022, omdat data over salarisschalen van vóór 2015 niet specifiek voor onderwijzend personeel beschikbaar zijn. Over deze periode is te zien dat het aandeel docenten in schaal 11 toeneemt ten koste van het aandeel docenten in schaal 12. Het aandeel docenten in de overige salarisschalen is stabiel over de tijd.

Figuur 5.18 Aandeel per salarisschaal van het onderwijzend personeel (2015-2022)

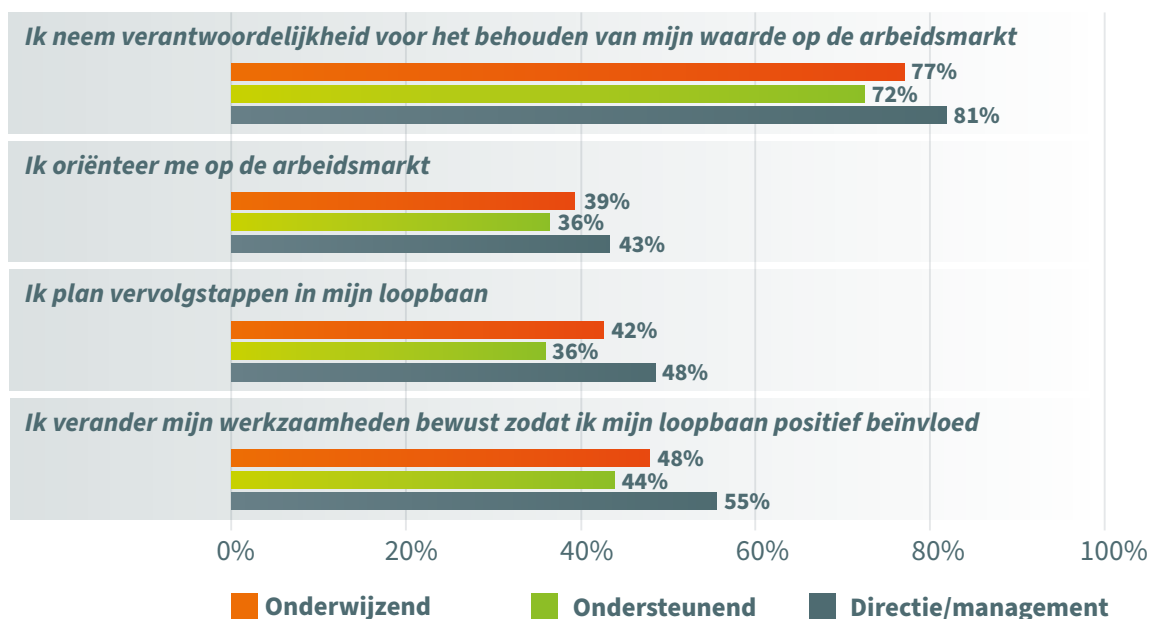


Bron: RAHO, 2022, bewerking ABF Research

5.3 Professionalisering en loopbaan

Door middel van stellingen is in het Werkonderzoek gekeken hoe het hbo-personeel werkt aan de eigen loopbaan en ontwikkeling (Figuur 5.19). Directie- en managementleden werken het meest aan hun persoonlijke ontwikkeling en ondersteunend personeel het minst. Binnen alle functiecategorieën neemt een ruime meerderheid verantwoordelijkheid voor het behouden van zijn of haar waarde op de arbeidsmarkt. Minder dan de helft van de werknemers oriënteert zich op de arbeidsmarkt of plant vervolgstappen in zijn of haar loopbaan. Ook geeft maar ongeveer de helft van de werknemers aan dat zij hun werkzaamheden aanpassen om hun loopbaan positief te beïnvloeden.

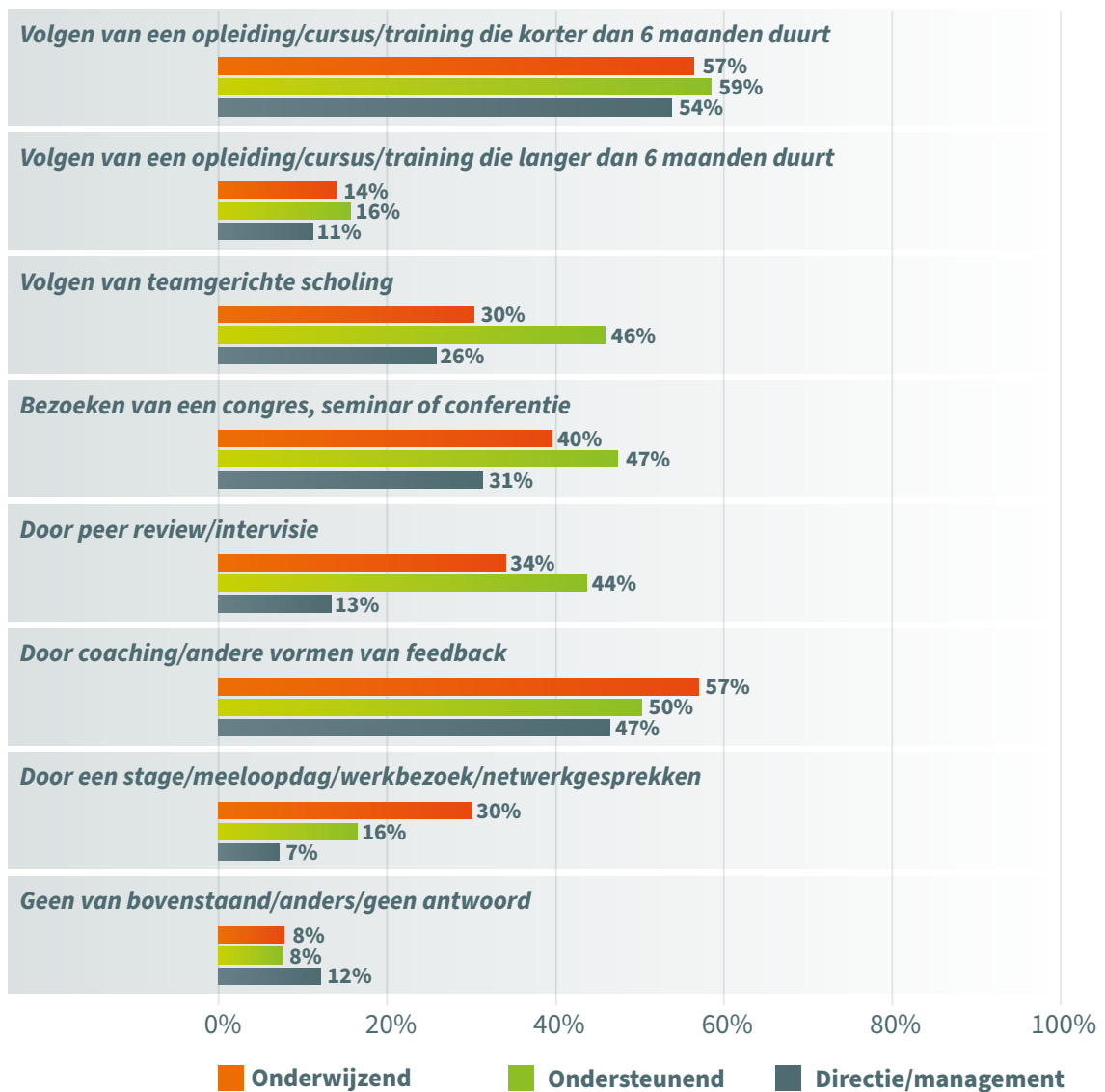
Figuur 5.19 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over persoonlijke ontwikkeling, naar functie (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Figuur 5.20 geeft het percentage hbo-personeel dat in 2021 heeft gewerkt aan zijn of haar professionele ontwikkeling. Hierin is te zien dat een overgrote meerderheid hieraan heeft gewerkt, namelijk 92% bij zowel onderwijzend personeel als bij directie / management en 88% van het ondersteunende personeel. De meest gebruikelijke manieren om te werken aan de eigen professionele ontwikkeling is het volgen van een korte opleiding, cursus of training, gevolgd door coaching of andere vormen van feedback van collega's. Langdurige trainingen (langer dan een half jaar) zijn juist relatief ongebruikelijk. Opvallend is dat docenten regelmatig een meeloopdag, werkbezoek of netwerkgesprek hebben (30%), terwijl dit bij directie en management veel minder voorkomt (16%). Ook bij ondersteunend personeel is deze vorm van professionele ontwikkeling zeer ongebruikelijk (7%).

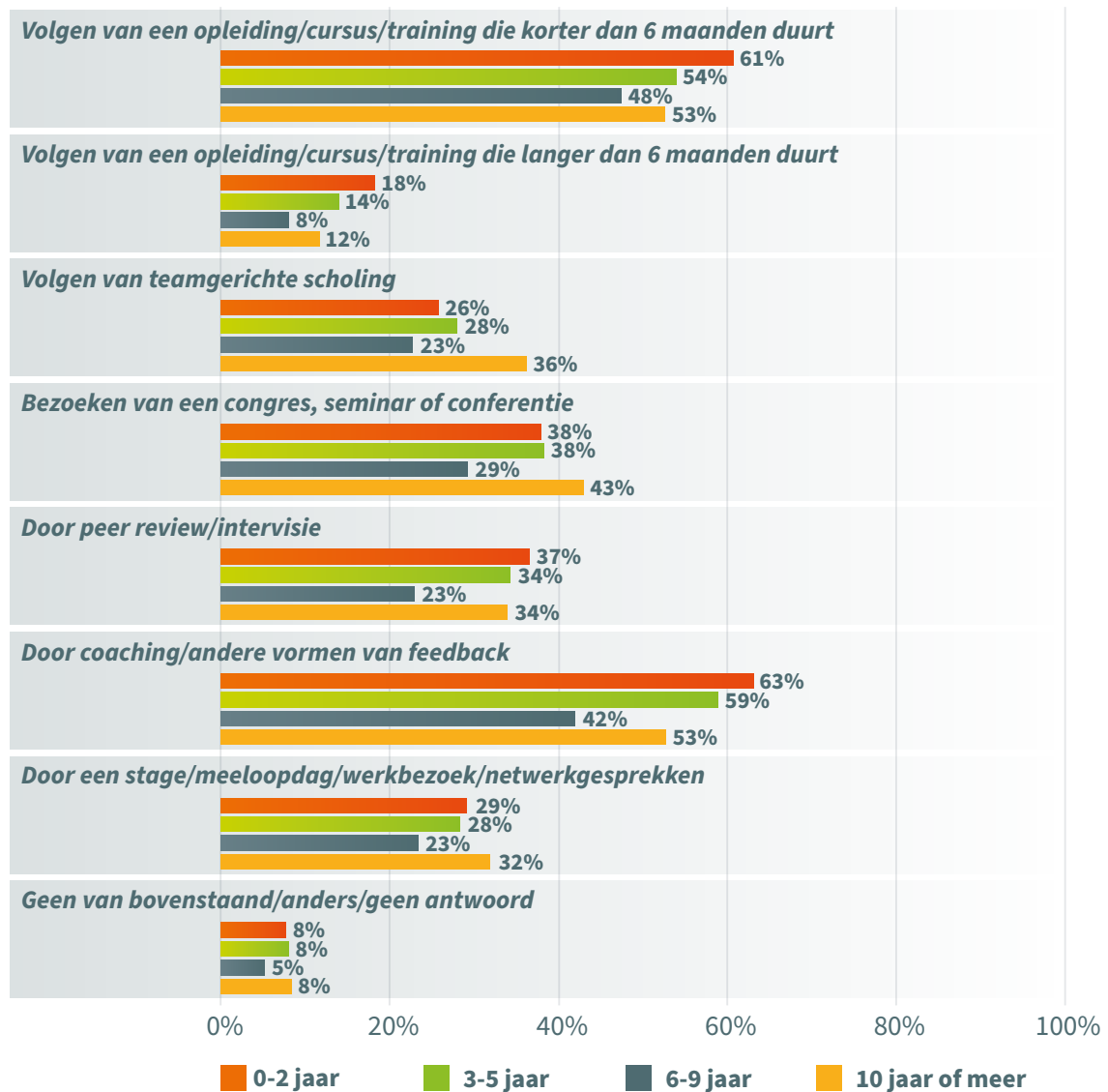
Figuur 5.20 Aandeel hbo-personeel dat in 2021 gewerkt heeft aan zijn eigen professionele ontwikkeling, naar functie (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

In Figuur 5.21 worden de vragen over professionalisering specifiek voor docenten uitgesplitst naar jaren werkervaring. In het figuur is goed te zien dat docenten met twee jaar of minder werkervaring over het algemeen het meest werken aan hun professionele ontwikkeling, bijvoorbeeld via een korte opleiding (61%) of via coaching en andere vormen van feedback (63%). Docenten met 6-9 jaar werkervaring lijken het minst bezig te zijn met hun professionele ontwikkeling. De verschillen naar jaren van werkervaring zijn over het algemeen echter relatief klein en niet altijd eenduidig.

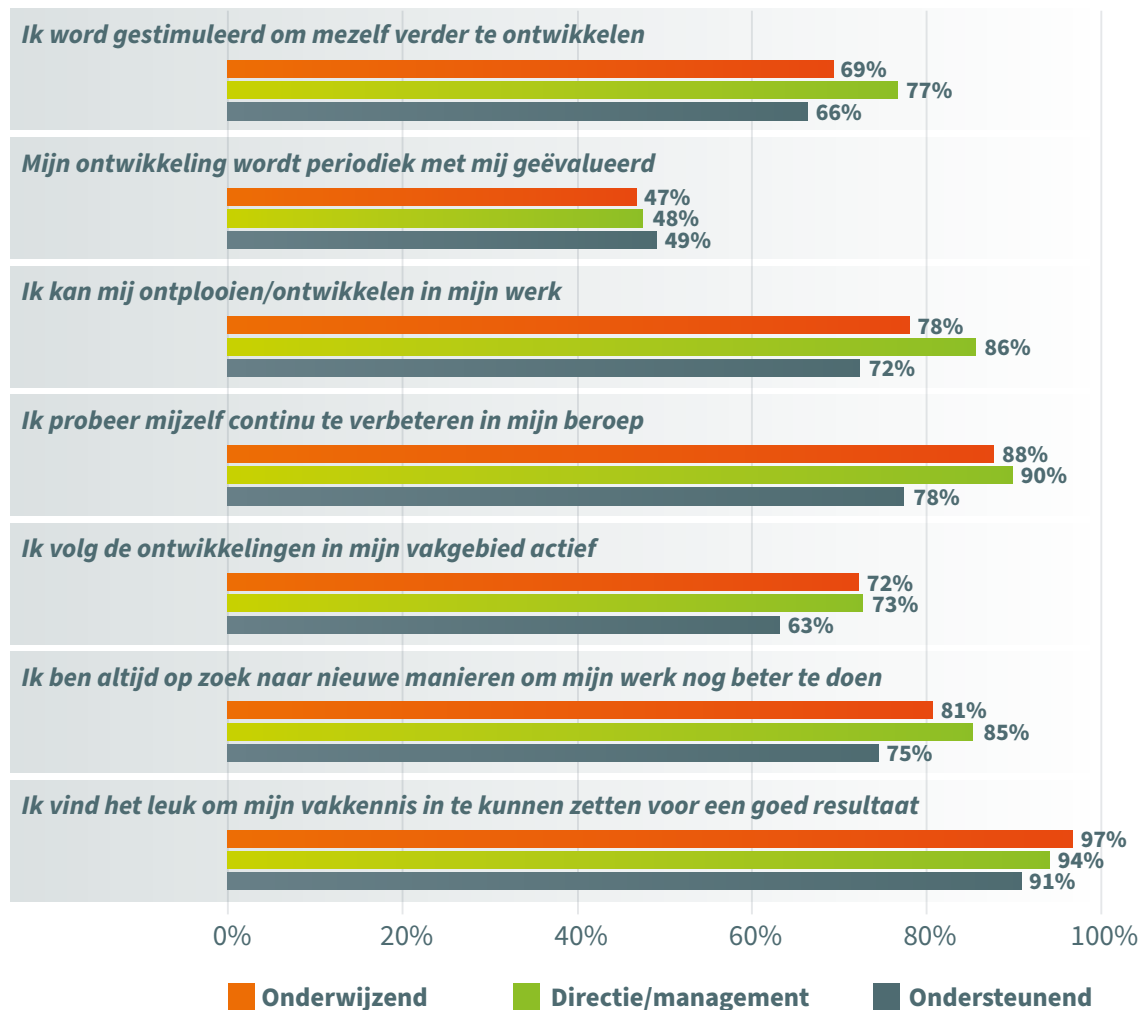
Figuur 5.21 Aandeel onderwijzend personeel dat in 2021 gewerkt heeft aan zijn eigen professionele ontwikkeling, naar werkervaring (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Tot slot staat in Figuur 5.22 een aantal stellingen over de mogelijkheden en motivatie voor professionalisering en loonbaanontwikkeling onder hbo-personeel. Directie- en managementleden geven veruit het vaakst aan gestimuleerd te worden zich verder te ontwikkelen (77%), gevolgd door docenten (69%) en ondersteunend personeel (66%). Opvallend is dat slechts ongeveer de helft van de werknemers aangeeft dat zijn of haar ontwikkeling periodiek wordt geëvalueerd, terwijl dit vaak onderdeel is van het functioneringsgesprek (zie ook de volgende sectie). Zonder verder in te gaan op alle individuele stellingen, zien we dat een ruime meerderheid positief is over de eigen motivatie voor hun professionele ontwikkeling. Over het algemeen is het ondersteunend personeel minder geneigd zich verder te ontwikkelen dan het onderwijzend en leidinggevend personeel. Bijvoorbeeld, 88% van de docenten en 90% van de directie / het management geeft aan dat men probeert zich continu te verbeteren in zijn of haar beroep, in vergelijking met 78% van het ondersteunend personeel.

Figuur 5.22 Aandeel van het hbo-personeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over loopbaan en professionele ontwikkeling, naar functie (2022)

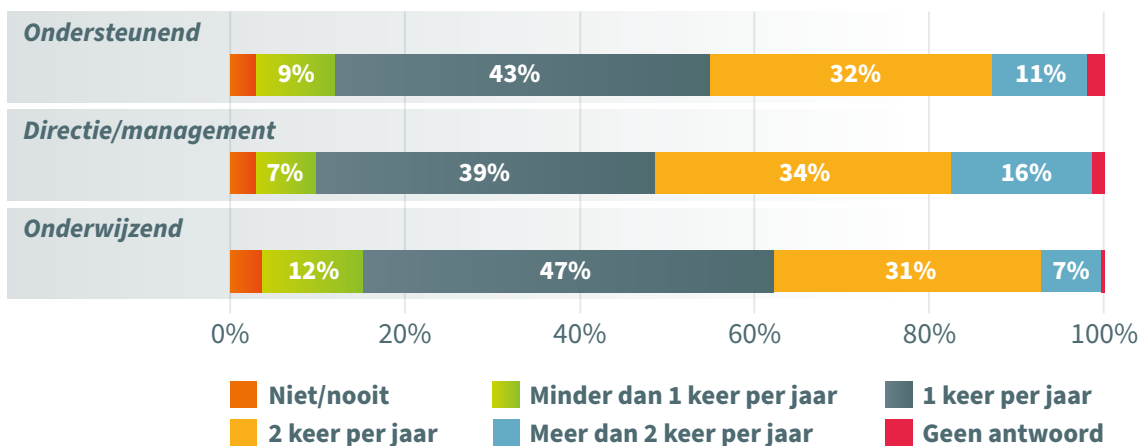


Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, ABF Research

5.4 Functioneringsgesprekken

Iets minder dan negen op de tien medewerkers in het hbo geeft aan ten minste één keer per jaar een formeel functioneringsgesprek te voeren (Figuur 5.23). Van het personeel in de directie / het management heeft zelfs de helft twee of meer gesprekken per jaar. Meerdere formele gesprekken met de leidinggevende per jaar is minder gebruikelijk onder ondersteunend personeel (44%) en docenten (38%).

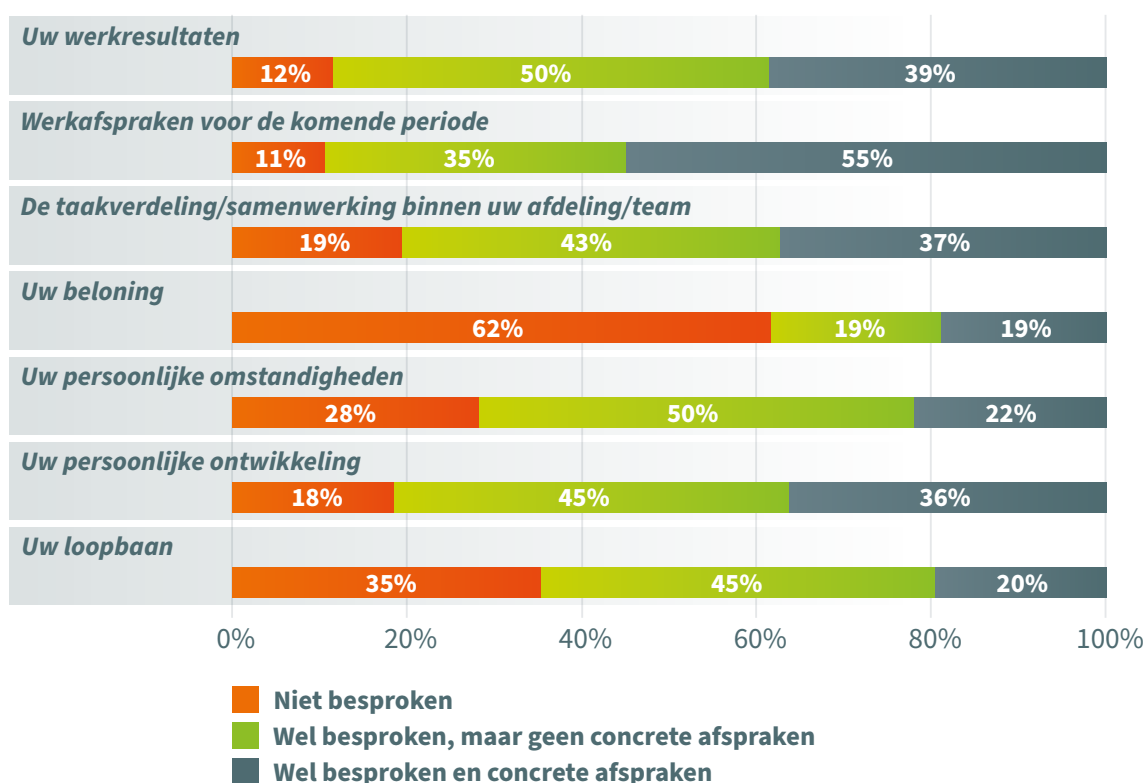
Figuur 5.23 Frequentie van voeren van formeel gesprek over functioneren, naar functie (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, ABF Research

In functioneringsgesprekken worden vooral werkafspraken voor de komende periode concreet besproken (55%). In 88% van de gesprekken worden werkresultaten besproken, maar er worden relatief vaak geen concrete afspraken over gemaakt. Persoonlijke ontwikkeling komt in 82% van de formele gesprekken met de leidinggevende aan de orde. Het onderwerp dat het minst aan bod komt in functioneringsgesprekken is de beloning van de werknemer: in 62% van de gevallen wordt hier niet over gesproken.

Figuur 5.24 Onderwerpen die tijdens het laatste formele gesprek over het functioneren zijn besproken (2022)

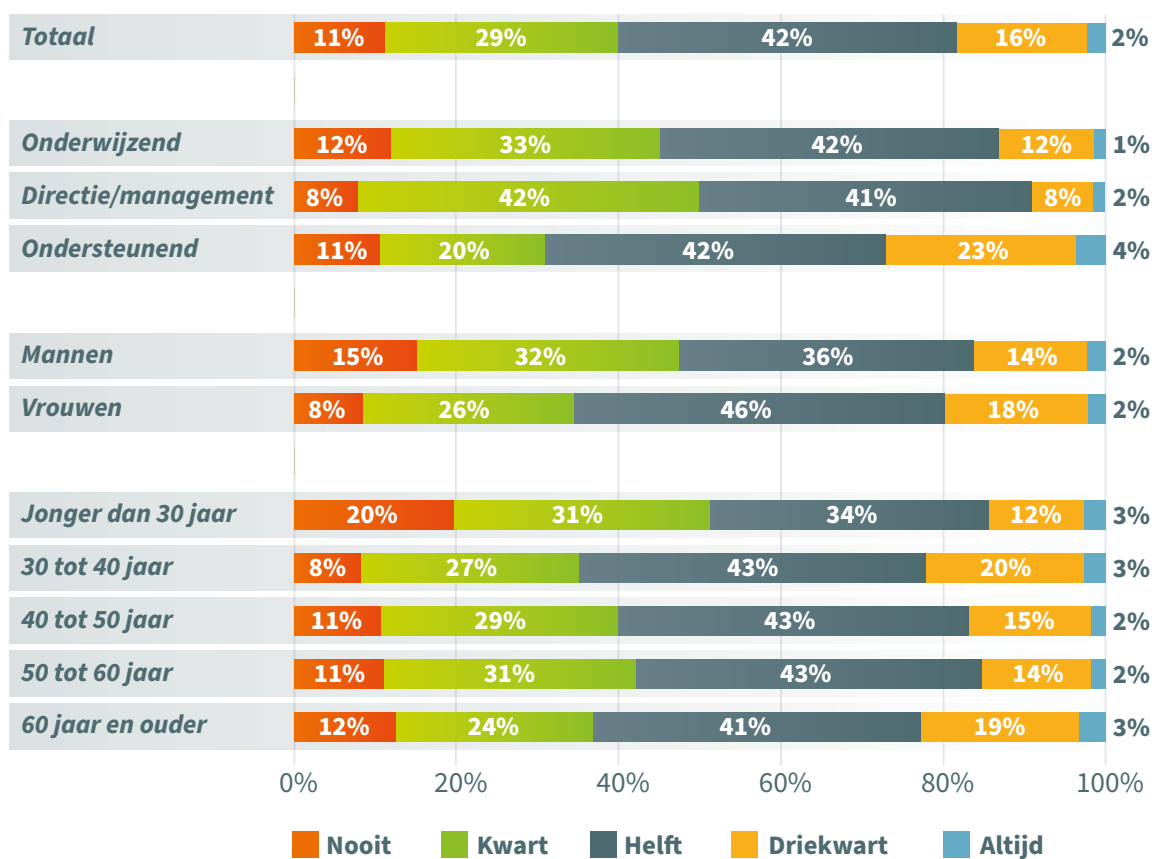


Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

5.5 Thuiswerken

In Figuur 5.25 wordt gekeken naar het aandeel van de tijd dat de hbo-medewerkers thuis willen werken. Hierbij wordt het vaakst de helft van de tijd als antwoord gekozen (42%), gevolgd door een kwart van de werktijd thuiswerken (29%). Slechts een zeer klein aandeel (2%) wil altijd thuiswerken. Iets meer dan een op de tien werknemers wil nooit thuiswerken. In het figuur wordt het gewenste aandeel thuiswerken tevens uitgesplitst naar functiecategorie, geslacht en leeftijd. Voor wat betreft functiecategorie is te zien dat ondersteunend personeel vaker wil thuiswerken dan onderwijzend personeel en directie / management. Bij de verdeling naar geslacht is te zien dat vrouwen vaker de helft van de tijd of meer willen thuiswerken (66%) dan mannen (52%). Ten slotte is bij leeftijd te zien dat de jongste werknemers het minst enthousiast zijn over thuiswerken. Een op de vijf werknemers tot 30 jaar geeft aan nooit thuis te willen werken, in vergelijking met ongeveer een op de tien werknemers in oudere leeftijdsgroepen. De groep van 30 tot 40 jaar wil het meest thuiswerken, mogelijk vanwege de zorg voor opgroeiende kinderen.

Figuur 5.25 Aandeel van de tijd dat men thuis wil werken (2022)



Bron: BZK, Werkonderzoek 2022, bewerking ABF Research

Ten slotte is naast het gewenste aantal thuiswerkuren ook gevraagd naar hoeveel uur men daadwerkelijk thuiswerkt. Hieruit blijkt dat 26% van alle hbo-medewerkers volledig thuiswerkt (niet in figuur). Dit is een groot verschil ten opzichte van de 2% werknemers die de voorkeur heeft om altijd thuis te werken (Figuur 5.25). Belangrijk om hierbij te realiseren is dat het veldwerk van het Werkonderzoek 2022 heeft plaatsgevonden in de periode januari tot en met maart 2022. Tijdens het grootste deel van deze periode was het thuiswerkadvies nog van kracht. Het is aannemelijk dat er inmiddels aanzienlijk minder thuisgewerkt wordt en dat het werkelijke en gewenste aantal thuiswerkuren dus meer in balans is.

5.6 Samenvatting

De overgrote meerderheid (88%) van de hbo-medewerkers is (zeer) tevreden over hun baan. Over het algemeen is men iets minder tevreden over het team en beduidend minder tevreden over de organisatie waarin zij werken. De tevredenheid is met name hoog voor wat betreft de mate van zelfstandigheid en de inhoud van het werk. Men is minder tevreden over de resultaatsgerichtheid van de organisatie, de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie en de hoeveelheid werk. Bij dit laatste punt zal het eerder gaan om te veel dan te weinig werk: 67% van de hbo-werknemers geeft aan (zeer) veel werkdruk te ervaren. In 2019 was dit nog 64%. De lichte toename in werkdruk is verrassend, aangezien veel nieuw personeel is aangenomen in de afgelopen jaren.

De cao-lonen voor het onderwijs zijn in 2022 sterk gestegen, onder andere vanwege het gelijktrekken van de salarisschalen in het primair onderwijs met het voortgezet onderwijs. Ook in andere bedrijfstakken is een sterke toename te zien, maar minder sterk dan in het onderwijs. De meeste docenten in het hbo zitten in salarisschaal 11 of 12 (80% bij de mannen, 79% bij de vrouwen). Mannen zitten wel beduidend vaker in schaal 12 dan vrouwen. Dit verschil kan deels verklaard worden door leeftijd; in de jongere leeftijdscategorieën zijn vrouwen oververtegenwoordigd.

Bijna negen op de tien medewerkers van het hbo-personeel geeft aan op één of meerdere manieren te hebben gewerkt aan zijn of haar professionele ontwikkeling. De gebruikelijkste vorm van professionalisering is het volgen van een cursus korter dan zes maanden, gevolgd door het gebruikmaken van coaching / andere vormen van feedback. 85% van de medewerkers binnen het hbo geeft aan minimaal één keer per jaar een formeel functioneringsgesprek te voeren. In deze gesprekken worden vooral werkresultaten en werkafspraken besproken terwijl de beloning van de werknemer relatief weinig aan bod komt.

Tot slot is in dit hoofdstuk gekeken naar de wensen rondom thuiswerken. Iets meer dan vier op de tien werknemers geeft aan de helft van de tijd thuis te willen werken en ongeveer een op de drie werknemers wil een kwart van zijn of haar werktijd thuis uitvoeren. De hoeveelheid dat men wil thuiswerken varieert wel naar functie, geslacht en leeftijd. Zo wil personeel in ondersteunende functies vaker thuiswerken dan docenten en directie- / managementpersoneel. Vrouwen willen vaker thuiswerken dan mannen. Jonge werknemers (tot 30 jaar) hebben vaker een voorkeur voor werken op locatie: 20% van hen geeft aan nooit thuis te willen werken, in vergelijking met ongeveer 10% van de oudere werknemers.

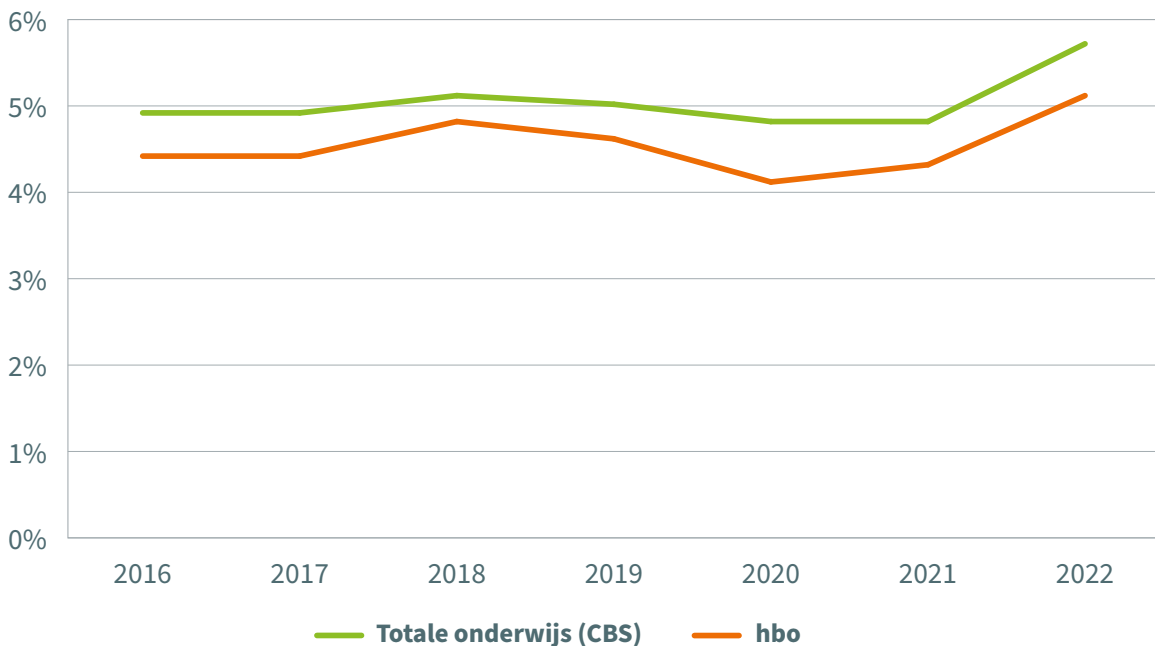
6 SOCIALE ZEKERHEID

In dit laatste thematische hoofdstuk staan diverse aspecten rondom sociale zekerheid centraal. In eerste instantie staan we stil bij ontwikkelingen in het ziekteverzuim van hbo-personeel. Verderop in dit hoofdstuk komt het gebruik van werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen aan bod.

6.1 Ziekteverzuim

Jaarlijks brengt Zestor, op verzoek van cao-partijen, een paper uit met gegevens over het ziekteverzuim in het hbo over een langere reeks van jaren. In Figuur 6.1 worden deze cijfers getoond, tezamen met de verzuimcijfers voor de onderwijssector als totaal. Zoals te zien in het figuur ligt het verzuimpercentage⁶ in het hbo al jarenlang iets lager dan in de onderwijssector als geheel (ca. 0,5 procentpunt). Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in het hbo over 2022 bedraagt 5,1% en vertoont hiermee een stijging ten opzichte van 2021 (4,3%) en 2020 (4,1%). In de periode 2016-2022 was het verzuimpercentage in 2022 het hoogst. De oorzaak van het hoge ziekteverzuim in 2022 is niet eenduidig: het gaat waarschijnlijk om een combinatie van factoren zoals corona, twee griepgolven, stressklachten door hoge werkdruk, etc. Daarnaast is het mogelijk dat werknemers zich sneller ziekmelden bij bijvoorbeeld een verkoudheid dan dat ze vóór de corona-uitbraak zouden doen. In de coronajaren 2020 en 2021 was het aantal ziekmeldingen juist relatief laag, onder meer door het vele thuiswerken.

Figuur 6.1 Ziekteverzuimpercentage van personeel (exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en ziekte langer dan twee jaar) in het hbo en het gehele onderwijs (2016-2022)

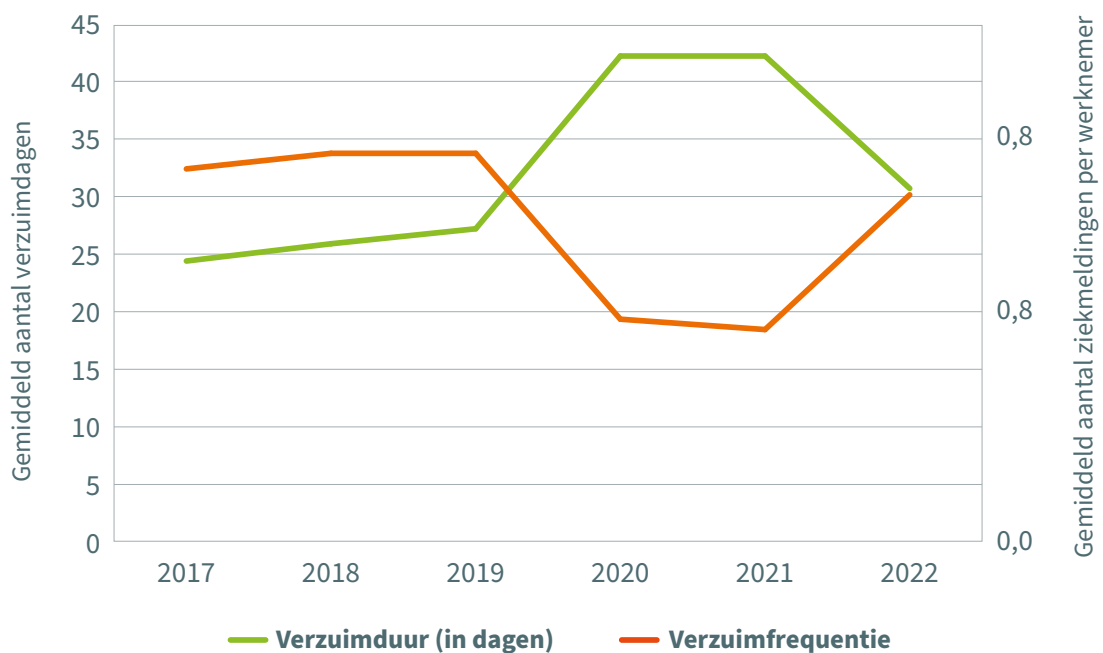


Bron: Zestor, Verzuimpaper hbo 2022; CBS Statline, 2023, bewerking ABF Research

⁶ Het gemiddelde aantal zieke werknemers per honderd werknemers.

Als we ons richten op de verzuimduur en -frequentie⁷ van personeel in het hbo (Figuur 6.2), dan valt op dat de verzuimduur in de coronajaren 2020 en 2021 aanzienlijk hoger ligt dan in eerdere jaren, terwijl de verzuimfrequentie juist lager is. Met andere woorden, in 2020 en 2021 melde het hbo-personeel zich aanmerkelijk minder vaak, maar wel langer ziek. Vanwege de coronamaatregelen heeft in 2020 en 2021 veel minder interpersoonlijk contact plaatsgevonden, met name in de wintermaanden, waardoor de verspreiding van veel overige luchtwegvirussen (bv. influenza) sterk is teruggedrongen. Hierdoor werden minder mensen ziek en dus daalde de verzuimfrequentie. Daarnaast is het mogelijk dat werknemers zich minder snel ziek meldden bij relatief milde klachten omdat zij niet naar werk hoefden te reizen. In 2022 steeg de verzuimfrequentie en daalde de verzuimduur weer ten opzichte van de twee jaar ervoor. Desalniettemin zijn de cijfers in 2022 nog niet terug op het niveau van vóór de coronapandemie.

Figuur 6.2 Verzuimduur en -frequentie van personeel in het hbo (2017-2022)



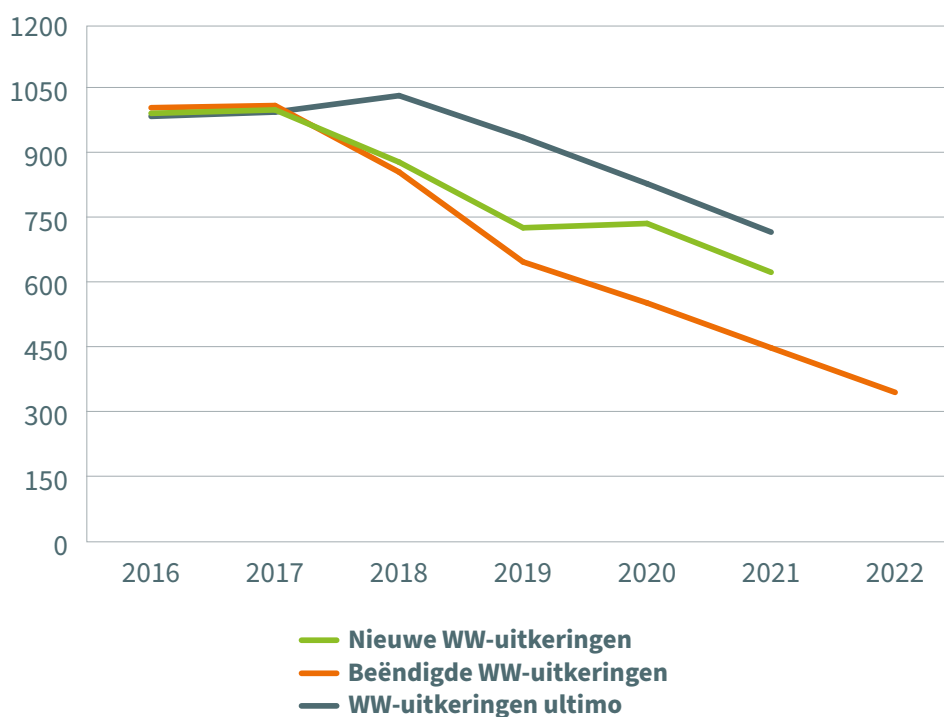
Bron: Zestor, Verzuimpaper hbo 2022, bewerking ABF Research

⁷ Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer in het kalenderjaar.

6.2 WW-uitkeringen

Het aantal beëindigde WW-uitkeringen ligt in de afgelopen jaren structureel hoger dan het aantal nieuwe WW-uitkeringen (Figuur 6.3). Het aantal lopende WW-uitkeringen (ultimo 31 december) is in 2022 meer dan drie keer zo laag als in 2017, respectievelijk 348 en 1.012. Ter referentie, in 2022 waren ca. 59.000 personen werkzaam in het hbo, in vergelijking met ca. 48.000 in 2017. Het aantal WW-uitkeringen ten opzichte van het totale personeelsbestand is dus nog sterker afgenomen. De sterk dalende trend in het aantal en aandeel WW-uitkeringen is onder meer het gevolg van aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Naast het onderwijs is ook in sectoren als de zorg, ICT en techniek sprake van een structureel tekort aan personeel. Het dalende aantal WW-uitkeringen is dus zeker niet uniek voor de hbo-sector.

Figuur 6.3. Aantal WW-rechten, peildatum 31 december (2016-2022)

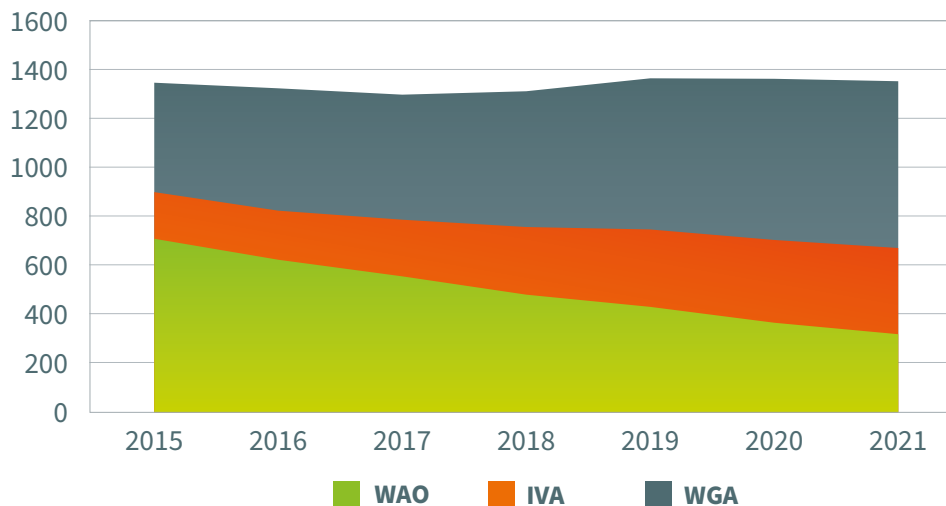


Bron: Kennisbank Openbaarbestuur, BZK en ABP, 2022, bewerking ABF Research

6.3 WAO/WIA-uitkeringen

Werknemers die vanwege ziekte langer dan twee jaar niet of minder kunnen werken, kunnen een WIA-uitkering krijgen. De WIA is opgesplitst in twee soorten uitkeringen: (1) de WGA voor personen die in de toekomst mogelijk nog kunnen werken en (2) de IVA voor personen waarbij deze kans nihil is. De WIA is de opvolger van de WAO vanaf 2006: sindsdien bestaat de WAO alleen nog voor mensen die reeds een WAO-uitkering ontvingen. Uit Figuur 6.4 blijkt dat het aandeel WIA toeneemt en het aandeel WAO afneemt over de jaren. Het totaal aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering laat een lichte daling zien van 1.351 in 2015 naar 1.302 in 2018. In 2019 neemt dit aantal weer toe tot 1.369 en blijft vervolgens stabiel. Ten slotte is te zien dat de meeste hbo-werknemers met een WIA-uitkering een WGA-uitkering hebben: in 2021 had 66% van de personen met een WIA-uitkering een WGA-uitkering. In 2015 was dit echter nog 70%. Het aandeel IVA-uitkeringen binnen de WIA is dus licht toegenomen in de afgelopen jaren.

Figuur 6.4. Aantal WAO-/WIA-uitkeringen, peildatum 31 december (2015-2021)



Bron: Kennisbank Openbaarbestuur, BZK, 2022, bewerking ABF Research

6.5 Samenvatting

De coronapandemie heeft een duidelijke invloed gehad op het ziekteverzuim van hbo-personeel. In 2020 en 2021 meldden werknemers zich beduidend minder vaak, maar wel langer ziek. Vanwege het thuiswerken en de overige coronamaatregelen werden mensen mogelijk minder vaak kortdurend ziek, zoals door een milde griep of een zware verkoudheid. Ook is het mogelijk dat mensen zich bij relatief milde klachten minder snel ziek meldden vanwege het thuiswerken. In 2022 was het verzuimpercentage vanwege ziekte op het hoogste punt in jaren. Dit geldt overigens ook voor de onderwijssector als geheel. Er lijkt geen eenduidige verklaring te zijn voor het hoge ziekteverzuim in 2022; het gaat waarschijnlijk om een combinatie van onder meer corona, griepgolven en een aanhoudend hoge werkdruk.

Het aantal lopende WW-uitkeringen in het hbo is sterk afgenomen van 1.012 in 2017 naar 348 in 2022. De dalende trend hangt samen met krapte over de volle breedte van de arbeidsmarkt, waardoor de werkloosheid zeer laag is. In de periode 2015-2018 is het aantal personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/WIA) iets afgenomen van 1.351 naar 1.302 personen. Van 2018 op 2019 is hierin echter weer een toename te zien naar 1.369 personen. Binnen de WIA'ers neemt het aandeel IVA-uitkeringen (kans op herstel is nihil) licht toe ten opzichte van het aandeel WGA-uitkeringen (redelijke kans op herstel).

7 ANALYSE VAN DE ARBEIDSMARKT

In voorgaande hoofdstukken zijn vele cijfers en statistieken de revue gepasseerd. In dit hoofdstuk wordt hierop gereflecteerd: wat zijn nu de belangrijkste bevindingen en welke mogelijke actiepunten vloeien hieruit voort? Welke ontwikkelingen bieden een uitdaging of juist een kans voor de hbo-sector? Deze en andere vragen worden in dit laatste hoofdstuk beantwoord.

Op basis van deze Arbeidsmarktmonitor kunnen verschillende knel- en aandachtspunten voor het hbo geformuleerd worden. Het is echter van belang om te realiseren dat de analyses in dit rapport betrekking hebben op de sector als geheel. Uiteraard kan de situatie verschillen per regio, sector en specifieke opleiding. Iedere hogeschool heeft immers te maken met specifieke vraagstukken in de personele werving als gevolg van de lokale arbeidsmarktsituatie, eigen studenteninstroom, personele samenstelling en gemaakte (beleids)keuzes. Tegelijkertijd hebben hogescholen een gezamenlijke cao en worden diverse afspraken gemaakt en beslissingen genomen voor de sector als geheel. Het is daarom voor iedere hogeschool relevant rekening te houden met onderstaande punten.

Afname van het aantal hbo-studenten

In de Referentieraming 2023 van het ministerie van OCW wordt geraamd dat in 2035 zo'n 58 duizend minder hbo-voltimestudenten zijn dan in 2022, een daling van 14%. Er zijn hierbij grote verschillen tussen regio's: de verwachte krimp is beduidend groter in de provincies buiten de Randstad, met name in provincies met relatief veel krimpgebieden zoals Limburg en Groningen. Ook zal de krimp van het aantal hbo-studenten niet evenredig verdeeld zijn over de verschillende opleidingssectoren. Zo wordt voor de sector Economie een veel sterkere afname verwacht dan bij Pabo-opleidingen. Bij dit laatste moet wel opgemerkt worden dat ontwikkelingen in het aantal studenten per opleidingssector relatief volatiel zijn en zich lastig laten voorspellen. De prognoses hieromtrent kunnen dan ook van jaar op jaar behoorlijk verschillen.

Ondanks het feit dat prognoses omgeven zijn met de nodige onzekerheidsmarges, dragen ze een belangrijke boodschap uit voor de hbo-sector. Een groot deel van het bekostigd hbo is gebaseerd op studentenaantallen, waardoor de (toekomstige) krimp van de studentenpopulatie belangrijke financiële gevolgen met zich meebrengt. Zo wordt het voor de instellingen die te maken hebben (of krijgen) met krimp steeds moeilijker om een breed opleidingsaanbod in stand te houden, bij te dragen aan regionale kennisnetwerken, infrastructuur te vernieuwen en praktijkgericht onderzoek te blijven uitvoeren. Ook daalt de personeelsvraag bij een (sterke) afname van het aantal studenten. Uiteindelijk komt hierdoor de regionale vitaliteit en de toegankelijkheid van het hbo onder druk te staan.

Demissionair minister van OCW, Robbert Dijkgraaf, kondigde vorig jaar daarom in het Bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap aan in de periode 2022-2025 in totaal € 90 miljoen ter beschikking te stellen om de problematiek van krimp in het hbo aan te pakken. Het gaat hierbij ten eerste om ‘instandhoudingsbijdragen’ die op korte termijn moeten voorkomen dat hogescholen onomkeerbare stappen moeten zetten vanwege een exploitatietekort door een daling van het aantal studenten. Bij de onomkeerbare stappen moet bijvoorbeeld gedacht worden aan het opheffen van opleidingen en/of het afstoten van vastgoed. Beslissingen omtrent vastgoed hebben langjarige effecten en hangen vaak samen met het (toekomstige) opleidingsaanbod van hogescholen: voor praktijkgerichte opleidingen is bijvoorbeeld meer ruimte nodig dan voor theoretische opleidingen. De instandhoudingsbijdragen betekenen waarschijnlijk niet dat alle onomkeerbare beslissingen in de nabije toekomst kunnen worden afgewend. Aanvullend zijn daarom ook ‘transitiebijdragen’, gericht op maatregelen om de toekomstbestendigheid van hogescholen en opleidingen te verbeteren en de krimp op te kunnen vangen.

Uitbreiding van het personeelsbestand en werkdruk

Door de invoering van het leenstelsel in 2015 is vanaf 2018 extra geld beschikbaar gekomen om de kwaliteit van het (hoger) onderwijs te verbeteren: de zogenoemde studievoorschotmiddelen. Rijksoverheid, onderwijsinstellingen en studentenorganisaties spraken hiervoor met elkaar af dat het geld besteed zou worden aan zes thema's. De middelen lijken in ieder geval gedeeltelijk te zijn ingezet op het thema ‘intensiever en kleinschaliger onderwijs’: ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, is het hbo erin geslaagd om het aantal docenten (en overig personeel) fors uit te breiden. De studentenpopulatie groeide minder hard en daalde zelfs licht in 2022. Als gevolg hiervan is de ratio student-docent inderdaad afgenomen: in 2022 werkte gemiddeld één voltijd docent per 18,1 ingeschreven studenten, in vergelijking met 20,4 in 2019. De doelstelling om het onderwijs kleinschaliger te maken lijkt daarmee behaald. Naar verwachting zal de ratio student-docent nog verder dalen als gevolg van een afname van de studentenpopulatie. Zoals eerder benoemd kan dit echter ook negatieve gevolgen hebben voor het hbo.

Het feit dat het onderwijs kleinschaliger is geworden is niet terug te zien in de (ervaren) werkdruk van het personeel. In zowel 2019 als 2022 ervaarde bijna drie kwart (72%) van de docenten in het hbo (zeer) veel werkdruk. Een hypothese voor waarom de werkdruk niet daalt ondanks de uitbreiding van het aantal docenten, is dat beginnende docenten mogelijk meer werkdruk ervaren dan collega's met meer ervaring, bijvoorbeeld omdat zij meer tijd kwijt zijn aan het voorbereiden van lessen. Dit lijkt echter niet het geval. Uit de publicatie ‘Loopbaan oudere medewerkers in het hbo’ (Zestor, 2023) blijkt dat werkdruk een breed gedragen probleem is binnen het hbo dat zich in (ongeveer) dezelfde mate voordoet in alle leeftijdsgroepen en onder werknemers met veel en weinig ervaring. Dit roept de vraag welke factoren dan wel bepalend zijn voor de hoge werkdruk in het hbo. Overigens blijkt de ervaren werkdruk in het hbo vergelijkbaar met die in het mbo en wo. Hoge werkdruk is niet enkel een (hardnekkig) probleem in het hbo, maar in het tertiair onderwijs in zijn algemeenheid.

Deeltijdaanstellingen en hybride docenten

Met name vergeleken met het wo wordt in het hbo relatief veel in deeltijd gewerkt. Enerzijds biedt dit voordelen voor het hbo. Voor 12% van de nieuwe werknemers in het hbo is de mogelijkheid om in deeltijd te werken een van de belangrijkste redenen om voor hun baan te kiezen. Voor specifieke groepen werknemers, zoals ouders met opgroeiende kinderen en degenen die meer aan het einde van hun carrière staan, zal het belang van deeltijdwerken naar verwachting nog groter zijn. Het feit dat binnen het hbo de ruimte en mogelijkheid bestaat om in deeltijd te werken, kan dus een positieve invloed hebben op de wervingskracht van hogescholen en de uitstroom van personeel beperken. Ook kan door het op- of afschalen van de deeltijdfactor van personeel snel gereageerd worden op een veranderende personeelsvraag zonder werknemers aan te nemen dan wel te ontslaan. Anderzijds vragen deeltijdaanstellingen om extra inspanningen om de personeelsvraag in te vullen: er zijn simpelweg meer personen per fte nodig. Daarnaast kan het werken in teams worden bemoeilijkt door een groot aantal deeltijdwerkers. Het wordt bijvoorbeeld lastiger om onderwijsroosters te maken als veel docenten op bepaalde dagen niet willen werken.

Vooraf onder mannen is duidelijk te zien dat in het hbo vaker in deeltijd wordt gewerkt dan in het mbo en wo. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het hbo naar verwachting meer 'hybride docenten' kent dan het mbo en wo. Hybride docenten hebben naast hun baan in het hbo nog een andere baan of inkomen als zelfstandige. Het aandeel hybride docenten in het hbo is hoger onder mannen (26%) dan onder vrouwen (18%). Hybride docenten hebben een belangrijke meerwaarde voor het hbo, onder meer omdat ze vaak goed op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen in hun vakgebied en omdat ze goed worden gewaardeerd door studenten. Anderzijds brengen hybride docenten een belangrijke uitdaging voor de sector met zich mee. Lesgeven is een vak apart en het kost tijd om dit goed onder de knie te krijgen. In de praktijk blijkt dat het moeilijk is voor hogescholen om hybride docenten langdurig in dienst te houden.

Thuiswerken

De coronapandemie heeft ertoe geleid dat Nederland veel ervaring heeft opgedaan met thuiswerken, waaronder ook het hbo. Thuiswerken kent, net als deeltijdwerken, zo zijn voor- en nadelen. Uit het Werkonderzoek 2022 komt naar voren dat 89% van het hbo-personeel in ieder geval gedeeltelijk wil (blijven) thuiswerken. Het grootste deel heeft hierbij de voorkeur voor een 50/50-verdeling tussen thuis en kantoor. Voor veel werknemers lijkt thuiswerken dus een belangrijke arbeidsvoorwaarde te zijn geworden. Dat is niet verrassend want het thuiswerken biedt meer vrije tijd (als gevolg van minder reistijd) en meer flexibiliteit voor het indelen van de werkdag. Ook voor de hogescholen als werkgever zijn er voordelen: zo kan bijvoorbeeld bespaard worden op reiskosten en mogelijk ook op kantoormuurruimte. Een ander voordelig gevolg van het thuiswerken is dat het wervingsgebied voor nieuw personeel groter wordt. Uit deze arbeidsmarktmonitor blijkt dat de reisafstand veel minder vaak werd benoemd als belangrijke reden voor de baankeuze van nieuwe werknemers in het hbo, namelijk 32% in 2019 versus 17% in 2022.

Toch kleven ook risico's aan thuiswerken zoals een gebrek aan (direct) contact met collega's, een vervagende scheiding tussen werk en privé en langere werkdagen met weinig pauzes. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot vereenzaming, een afname van motivatie, concentratie en productiviteit, maar ook tot een toename van mentale gezondheidsproblemen zoals burn-out en depressie. Ook fysieke gezondheidsklachten kunnen ontstaan wanneer werknemers thuis geen werkplek hebben die aan de arbo-eisen voldoet. Het heeft er inmiddels alle schijn van dat (gedeeltelijk) thuiswerken in het hbo een 'blijvertje' is. Belangrijk is dus dat hogescholen de risico's van het thuiswerken goed in kaart brengen en deze zoveel mogelijk beperken.

Diversiteit en sociale veiligheid

De Vereniging Hogescholen heeft in januari 2019 het Charter Diversiteit ondertekend, waarin een streven van 50% vrouwen in hogere functies en 20% medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is opgenomen. In deze arbeidsmarktmonitor zijn beide ambities geëvalueerd. Voor wat betreft de 50% vrouwen in hogere functies is gekeken naar de man-vrouwverdeling in de banen waarvan het voltijdsalaris bij de hoogste 10% van de salarissen binnen de hbo-sector behoort. De meest recente informatie hieromtrent komt uit 2021: in dit jaar werd 44% van de top 10% best betaalde functies in het hbo bekleed door een vrouw. Dit aandeel is hetzelfde als in het mbo en beduidend hoger dan in het wo (30%). Bovendien is een flinke inhaalslag gemaakt: het aandeel vrouwen in de best betaalde functies in het hbo is met ongeveer 10 procentpunt toegenomen in het afgelopen decennium. Het lijkt daarmee een kwestie van tijd voordat de gestelde doelstelling behaald wordt. Voortschrijdend inzicht leert ons echter dat bij doelstellingen rondom inclusiviteit en diversiteit ook aandacht zou moeten zijn voor de positie van andere genders, seksuele oriëntaties en identiteiten. Dit is iets dat meegenomen kan worden bij een eventuele actualisatie of herziening van het Charter Diversiteit.

Het streven om het aandeel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond te verhogen naar 20% lijkt niet haalbaar en niet realistisch. Hoewel het aandeel niet-westerse werknemers licht is toegenomen in de afgelopen jaren, van 6,5% in 2019 naar 7,4% in 2021, is nog een lange weg te gaan om het genoemde streefpercentage te bereiken. Naast het feit dat de doelstelling nog erg ver weg lijkt, is ook deze inmiddels ingehaald door de actualiteit. De WRR pleit ervoor om de indeling van personen met een migratieachtergrond in westers en niet-westers niet meer te gebruiken in onderzoek en beleid, onder meer omdat de termen 'onvoldoende informatieve verfijning bieden en kunnen leiden tot stereotypingen'. Het CBS heeft daarom besloten om in de toekomst af te zien van het onderscheid in westerse en niet-westerse migratieachtergrond in hun publicaties. Dit roept de vraag op of ook op dit thema gezocht moet worden naar een andere manier voor het meten van diversiteit en inclusie binnen het personeelsbestand van hogescholen.

In het position paper 'Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit' van de VH (2022) worden enkele handvatten gegeven voor hogescholen om aan de slag te gaan met het realiseren van een inclusieve onderwijs-, onderzoek-

en werkomgeving. Hierbij wordt onder meer benoemd dat hogescholen een veilige omgeving moeten zijn waarin iedereen zich gekend en gewaardeerd voelt, zichzelf kan zijn en de mogelijkheid krijgt om zich te ontplooiën. Uit deze arbeidsmarktmonitor blijkt echter dat meer dan een op de vijf (22%) hbo-werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond van mening is gediscrimineerd te worden op het werk. Ter vergelijking, onder werknemers met een westerse migratieachtergrond is dit 12% en onder werknemers met een Nederlandse achtergrond 7%. Sociale veiligheid blijft dus een erg belangrijk aandachtspunt, met name voor werknemers met een (niet-westerse) migratieachtergrond.

Flexibele arbeid

De omvang van de flexibele arbeid in het hbo is relatief groot. Sociale partners in het hbo hebben daarom al enkele jaren het voornemen geformuleerd om de omvang van de flexibele schil in het hbo terug te dringen. In de cao 2018-2020 zijn hiertoe diverse aanpassingen aangebracht. Flexibele arbeid in het hbo bestaat uit (1) tijdelijke contracten van eigen personeel en (2) inhuur van extern personeel. In de afgelopen jaren zijn beide vormen van flexibele arbeid juist toegenomen in plaats van afgenomen. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract was in 2022 hoger dan in 2017 (voor de aanpassingen in de cao). Dit is niet verrassend gezien het feit dat veel nieuw personeel is aangenomen in de afgelopen jaren, die immers bijna allemaal beginnen met een tijdelijke aanstelling.

Opvallend is wel dat binnen de tijdelijke aanstellingen een afname lijkt te zijn van het aandeel aanstellingen met uitzicht op een vast contract (D-3) en dus een toename van het aandeel aanstellingen zonder uitzicht op een vast contract (D-4). In 2021 vormden D-3 contracten 15% van de tijdelijke werkgelegenheid in fte en 11% van de tijdelijke werkgelegenheid in personen. In 2019 waren deze percentages nog aanzienlijk hoger, namelijk 22% in termen van fte en 16% in termen van personen. Daarmee is het hogescholen tot op heden niet gelukt om een groter aandeel van het structurele werk uit te voeren op basis van een vast contract of op basis van een tijdelijk contract met uitzicht op vast (D-3). Belangrijk om op te merken is dat het onderscheid tussen D-3 en D-4 contracten niet wordt geregistreerd en daarom wordt uitgevraagd aan de hogescholen middels een enquête. Omdat niet alle, en ook niet altijd dezelfde, hogescholen deelnemen aan de uitvraag, is het moeilijk om hierover harde conclusies te trekken. Om een integraal beeld te krijgen van (de ontwikkeling van) verschillende type tijdelijke contracten, zou dit bijvoorbeeld in het RAHO bijgehouden moeten worden.

REFERENTIES

Commissie Positionering Hoger Onderwijs (2022). *Focus op Professie*.

Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel (2010). *Differentiëren in drievoud*.

Nuffic (2022). *Incoming student mobility in Dutch higher education 2022-2023*.

Ministerie van OCW (2023). *Referentieraming 2023 (RR2023)*.

Vereniging Hogescholen (2023). *HBO MANIFEST 2030 Gelijke kansen voor hogeschool studenten*.

Vereniging hogescholen (2023). *Investeer in talent voor de innovatie van Nederland*.

Vereniging Hogescholen (2023). *Position paper Gelijke kansen voor de hogeschoolstudent*.

Vereniging Hogescholen (2022). *Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit*.

Vereniging Hogescholen/Vereniging van universiteiten (2020). *Position paper Doorontwikkeling binair stelsel*.

Zestor (2021). *Flexibele arbeid in het hbo – meting 2021*.

Zestor (2023). *Ongewenst gedrag en sociale veiligheid in het hbo*.

Zestor (2022). *Ziekteverzuim in het hbo: verzuimgegevens 2022*.

AFKORTINGEN- EN BEGRIPPENLIJST

Aanstelling	De rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer zoals vastgelegd in een arbeidsovereenkomst.
Aanstellingsomvang	Omvang van aanstelling ten opzichte van een voltijdsaanstelling. Zie ook "Fte".
AOW	Algemene Ouderdomswet.
Associate-degree-opleiding	Tweejarige studie in het hbo die qua niveau tussen een mbo-4 en een hbo-bachelor in zit.
Bachelor	Graad die aangeeft dat iemand succesvol een bacheloropleiding heeft voltooid aan een instelling voor hoger onderwijs. Kan zowel bij een hogeschool als een universiteit worden behaald.
Bekostigd hoger onderwijs	Bij een bekostigde hogeschool of universiteit betaalt (bekostigt) de overheid de instelling om opleidingen te verzorgen. Voor deze opleidingen wordt doorgaans het wettelijke collegegeld betaald.
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek.
Contract	Zie "Aanstelling".
D-3 contract	Tijdelijke contract met uitzicht op een vast contract.
D-4 contract	Tijdelijke contract zonder uitzicht op een vast contract.
Deeltijdopleiding	Opleiding die is zo is ingericht dat deze naast een baan gevolgd kan worden. Contacturen zijn daarom vaak in de avonduren gepland. Er is geen recht op studiefinanciering.
Deeltijdwerk	Baan met een aanstellingsomvang van minder dan 1 fte. Zie ook "Aanstellingsomvang" en "Fte".
Directie / management	Zie "Leidinggevend personeel".
Docenten	Zie "Onderwijzend personeel".
Duale opleiding	Bij een duale opleiding worden werken en leren gecombineerd. De verdeling tussen werken en leren verschilt per opleiding, maar samen vormen ze een studiebelasting die overeenkomt met een "gewone" voltijdopleiding. Er is recht op studiefinanciering voor de periode dat men studeert.
Flexibele schil	De flexibele schil in het hbo bestaat uit zowel tijdelijke contracten van eigen personeel als externe inhuur van personeel.
Functiecategorie	Het soort functie dat de werknemer uitoefent. In de RAHO wordt personeel ingedeeld in twee functiecategorieën: onderwijzend personeel en ondersteunend en beheerspersoneel. In het Werkonderzoek is een aparte functiecategorie voor de directie / het management. Directie- en managementpersoneel wordt in de RAHO verdeeld over zowel onderwijzend als ondersteunend en beheerspersoneel, afhankelijk van of zij wel of geen onderwijstaken hebben. Zie ook "RAHO" en "Werkonderzoek".
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs.

Hbo	Hoger beroepsonderwijs.
Hybride docent	Docenten die naast hun werk in het hbo nog een andere baan hebben of als zzp'er werkzaam zijn buiten het hbo. Voor de analyses over hybride docenten is het niet mogelijk om specifiek naar docenten te kijken. Als benadering is in de analyses gekeken naar hbo-personeel met een afgeronde masteropleiding of PhD.
Instroom	Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen sectorniveau en het niveau van de individuele hogescholen. De instroom op sectorniveau betreft alle werknemers die in een bepaald jaar werkzaam zijn in het hbo, maar dat in het jaar daarvoor nog niet werkzaam waren in de hbo-sector. De instroom op het niveau van individuele hogescholen betreft alle werknemers die in een bepaald jaar werkzaam zijn bij een hogeschool, maar in het jaar daarvoor nog niet werkzaam waren bij de betreffende hogeschool.
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.
Leidinggevend personeel	Tot het leidinggevend personeel worden werknemers in de directie en het management gerekend. Hun takenpakket bestaat vooral uit het aansturen van (onderdelen van) de organisatie.
Master	Graad die aangeeft dat iemand succesvol een masteropleiding heeft voltooid aan een instelling voor hoger onderwijs. Kan zowel bij een hogeschool als een universiteit worden behaald.
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs.
Migratieachtergrond	Iemand met een migratieachtergrond is een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.
Ministerie van BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
Ministerie van OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultureel en Wetenschap.
Niet-westers	Persoon met als migratieachtergrond een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.
OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel.
Ondersteunend personeel	Een diverse groep medewerkers die vooral bezig zijn met het ondersteunen van docenten en managers.
Onderwijzend personeel	De taak van het onderwijzend personeel is vooral gericht op het geven van onderwijs.
OP	Onderwijzend personeel.
Personeel niet in loondienst	Personeel in het hbo dat extern ingehuurd wordt en daarom niet op de loonlijst staat. Zie ook "Flexibele schil".
PhD	Graad die aangeeft dat iemand succesvol een promotietraject heeft voltooid. Het betreft de hoogste academische graad die iemand kan behalen.
Po	Primair onderwijs.
PoMo	Personeels- en Mobiliteitsonderzoek. Zie ook "Werkonderzoek".
RAHO	Registratie Arbeidsrelaties Hoger Onderwijs.

Startende docent	Docent werkzaam in het hbo met minder dan drie jaar werkervaring in het hbo. Voor de analyses over startende docenten is het niet mogelijk om specifiek naar docenten te kijken. Als benadering is in de analyses gekeken naar hbo-personeel met een afgeronde masteropleiding of PhD.
Uitstroom	Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen sectorniveau en het niveau van de individuele hogescholen. De uitstroom op sectorniveau betreft alle werknemers die in een bepaald jaar werkzaam waren in het hbo, maar dat in het jaar daarop niet meer werkzaam zijn in de hbo-sector. De uitstroom op het niveau van individuele hogescholen betreft alle werknemers die in een bepaald jaar werkzaam waren bij een hogeschool, maar in het jaar daarop niet meer werkzaam zijn bij de betreffende hogeschool.
VH	Vereniging Hogescholen.
Vo	Voortgezet onderwijs.
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
Werkonderzoek	Het ministerie van BZK doet eens in de 3 jaar het Werkonderzoek (hiervoor PoMo). Dit onderzoek vindt plaats onder ruim 100.000 ambtenaren die werken in de publieke sector, waaronder ongeveer 3.000 hbo-medewerkers. Het onderzoek richt zich op tevredenheid in het werk en redenen om van baan te wisselen. Zie ook "PoMo".
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Zie ook WIA.
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Zie ook WGA en IVA.
Wo	Wetenschappelijk onderwijs.
WW	Werkloosheidswet.
Vwo	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs.
Ziekteverzuimpercentage	Het gemiddelde aantal zieke werknemers per honderd werknemers.
Ziekteverzuimfrequentie	Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer in het kalenderjaar.
Zittend personeel	Hierin wordt onderscheid tussen sectorniveau en het niveau van de individuele hogescholen. Zittend personeel op sectorniveau betreft alle werknemers die in een bepaald jaar werkzaam zijn in het hbo die in het jaar daarvoor ook al werkzaam waren in de hbo-sector. Zittend personeel op het niveau van individuele hogescholen betreft alle werknemers die in een bepaald jaar werkzaam zijn bij een hogeschool en die in het jaar daarvoor ook al werkzaam waren bij de betreffende hogeschool.

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond

