

UPDATE ARBEIDSMARKTMONITOR

Deelrapportage 2015



Zestor is opgericht door
sociale partners in het hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond



UNIENFTO

SAMENVATTING

INLEIDING

Deze rapportage voorziet in een actualisering van de publicatie *Arbeidsmarktmonitor 2014: Van baan naar loopbaan*. In *Van baan naar loopbaan* werd onder meer veelvuldig gebruik gemaakt van gegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO) 2012. POMO betreft een terugkerend, grootschalig personeelsonderzoek onder overheidspersoneel. Onlangs heeft het Ministerie van BZK recentere onderzoeksgegevens gepubliceerd (POMO 2014), waardoor actualisatie en aanvulling van de bestaande arbeidsmarktmonitor mogelijk is. In dit rapport zijn deze nieuwe gegevens gebruikt om de actuele stand van zaken rondom hbo-personeel in kaart te brengen. In enkele gevallen zijn ook nieuwe gegevens van Kennisbank Openbaar Bestuur (BZK) gebruikt voor deze update.

Dit rapport is geen integrale rapportage en ook geen nieuwe *Arbeidsmarktmonitor*. De tabellen en figuren uit *Van baan naar loopbaan* die gebaseerd zijn op andere bronnen dan POMO of Kennisbank Openbaar Bestuur, zijn niet opgenomen. De volgende reguliere arbeidsmarktmonitor voor het hbo wordt verwacht rond de zomer van 2017.

ONTWIKKELINGEN VAN HET PERSONEELSBESTAND

De huidige leeftijdsopbouw in het hbo lijkt te wijzen op een ‘vergrijsd’ personeelsbestand (ruim vier op de tien medewerkers is 50 jaar of ouder), wat een aandachtspunt voor de sector is. Vooral bij mannen is het aandeel 50-plussers vrij groot (ruim de helft van het mannelijk personeel tegenover ruim drie tiende bij het vrouwelijk personeel). Het aandeel 50-plussers is tussen 2009 en 2013 stabiel gebleven, waardoor er weliswaar gesproken kan worden van een ‘vergrijsd’ personeelsbestand, maar niet zoezeer van een proces van ‘vergrijzing’. Weliswaar is het aandeel 60-plussers in het personeelsbestand iets toegenomen, maar dit wordt gecompenseerd doordat iets minder mensen tussen 50 en 60 jaar in het hbo werken.

De verhouding tussen deeltijd en voltijd blijft de afgelopen jaren grotendeels stabiel, waarbij mannen (53%) nog altijd aanzienlijk vaker in voltijdsfuncties werkzaam zijn dan vrouwen (22%). Ongeveer drie op de tien vrouwen heeft een aanstelling van 0,50 tot 0,75 fte. Verder werken jongeren in het hbo vaker parttime dan ouderen. Een kwart van het hbo-personeel dat in deeltijd werkt, heeft daarnaast één of meerdere andere banen.

Er zijn verschillen waarneembaar tussen mannen en vrouwen als het gaat om de functies die zij in het hbo bekleden: waar mannen de (lichte) meerderheid vormen in het onderwijzend personeel en management, zijn vrouwen bij het ondersteunend personeel in de meerderheid.

Het opleidingsniveau van het onderwijzend personeel is aan het stijgen: in twee jaar

is het aandeel dat is opgeleid op masterniveau of hoger naar schatting gestegen van 67% naar 73%. Conform het Hoofdlijnenakkoord dienen vier van de vijf docenten in 2016 master- of PhD-opgeleid te zijn. In 2014 had 12 procent een PhD-achtergrond, ook dat is een stijging ten opzichte van POMO 2012.

Onder de instroom van docenten is 76% in het bezit van een masteropleiding of hoger. Dit betekent dat 24% van de docenten geen masteropleiding heeft als ze worden aangenomen. Dit is hoger dan verwacht. Mogelijk stellen hogescholen nieuw personeel in staat alsnog een master te halen in de eerste periode van hun dienstverband.

ARBEIDSMOBILITEIT

INSTROOM

Het personeelsbestand groeit: al jaren op rij overstijgt de instroom in het hbo de uitstroom. De in- en uitstroompercentages kennen daarbij weinig schommelingen: tussen 2010 en 2013 fluctueert de instroom tussen 10 en 12 procent, de uitstroom is stabiel op 9 procent. De meeste instromers blijken uit een baan te komen (ongeveer zeven op de tien), ongeveer drie op de tien instromers had geen baan (men is bijvoorbeeld herintreder of komt van school). De marktsector is over de jaren heen structureel de voornaamste leverancier van nieuw hbo-personeel: ongeveer drie à vier op de tien nieuwe werknemers is hieruit afkomstig. De sterke band tussen het hbo en het beroepenveld komt daarmee naar voren. Wel volgt uit de meest recente meting van POMO dat het aandeel instromers dat al in de hbo-sector werkzaam was toeneemt, terwijl de instroom vanuit overig onderwijs en niet-commerciële functies alsook vanuit de marktsector afneemt.

De werkinhoud, de mate van zelfstandigheid en de samenwerking met collega's oefenen de grootste aantrekkingskracht uit voor instromers in het hbo. Deze aspecten worden door instromers uit alle functietypen vaak genoemd als pullfactoren. Vooral bij instromend onderwijzend personeel en leidinggevend personeel spreekt de werkinhoud zeer aan. Nagenoeg alle instromers (95% in 2014) benoemen dit als aantrekkelijk aspect. Docenten en ondersteuners noemen verder relatief vaak de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden als pullfactor. Voortzetting (of start) van de carrière in het hbo wordt door hen dus gezien als een goede stap om zich verder te kunnen ontplooiën. Onder managers wordt dit aspect minder vaak als pullfactor genoemd.

UITSTROOM

Aan de uitstroomzijde zien we dat vertrekkend hbo-personeel vooral in het onderwijs of de marktsector gaat werken. Onder voormalig onderwijzend hbo-personeel zien we daarbij dat een deel tijdens de meting voor POMO 2014 niet meer werkzaam is (twee tiende heeft geen werk meer), dan wel met (vervroegd) pensioen is gegaan (drie tiende). Bij personeel dat voorheen werkzaam was in een ondersteunende functie is het aandeel dat niet meer werkzaam is wat groter (een derde) en het deel dat met (vervroegd) pensioen is gegaan weer kleiner (ruim één op de tien). Een aflopend tijdelijk contract was de belangrijkste reden van vertrek bij de hbo-instelling: drie

op de tien uitstromers geeft dit aan. Voor een kwart is het zelf nemen van ontslag de hoofdreden voor vertrek. In 2012 was vrijwillig ontslag overigens nog de meest genoemde vertrekreden. Er zijn wel duidelijke verschillen waarneembaar tussen functietypes: uitstromend ondersteunend personeel geeft in ruim vier op de tien gevallen aan dat het aflopen van het contract de belangrijkste vertrekreden is, terwijl dit bij onderwijzend personeel ongeveer een kwart van de gevallen betreft. Het nemen van ontslag of pensionering zijn bij managers de belangrijkste redenen. Uitstromers die zelf ontslag hebben genomen, geven (in 2014) aan dat vooral de wijze waarop de direct leidinggevende leiding geeft en de inhoud van het werk pushfactoren zijn, waarbij laatstgenoemde vooral voor veel managers belangrijk was. Bij ondersteunend personeel is de hoeveelheid werk de meest genoemde pushfactor. Van het onderwijzend personeel noemt (indien zij zelf ontslag hebben genomen) 36% de hoeveelheid werk als pushfactor, onder het vertrekkend ondersteunend personeel is dit 45%. Een opvallende bevinding, aangezien uit *Werkbeleving in hogescholen: Benchmarkrapport 2012-2014* volgt dat de werkdruk juist hoger ligt onder het onderwijzend personeel.

Wanneer we kijken naar de mobiliteitswens van het huidige personeel, dan zien we dat drie kwart van het hbo-personeel op het moment van onderzoek niet op zoek is naar een andere functie (met nauwelijks verschillen tussen functietypen). Ongeveer een tiende is wel op zoek naar een andere baan, maar wil wel bij de huidige werkgever blijven.

Bij vragen naar de iets langere termijn komt een ander beeld naar voren: van het onderwijzend personeel wil een derde bij voorkeur binnen vijf jaar bij een andere werkgever werken en wil de helft binnen vijf jaar in een andere functie werken. Hieruit blijken dus de loopbaanwensen van het personeel. Het aandeel dat binnen vijf jaar een andere werkgever of functie wil, is groter naarmate het personeel jonger of hoger opgeleid is.

INSTROOM MET UITSTROOM VERGELEKEN

Wanneer we kijken welke groepen vooral in- en uitstromen, dan blijkt dat de instroom voor een belangrijk deel gevormd wordt door 25- tot 35-jarigen (ruim een derde van de instroom), gevolgd door 35- tot 45-jarigen (twee tiende tot een kwart). Aan de uitstroomzijde zien we dat het vooral de 55-plussers zijn die uitstromen (een kwart tot drie tiende).

Als we in- en uitstroom specificeren naar functietype, dan blijkt dat de instroom bij onderwijzend en ondersteunend personeel vooral door 25- tot 34-jarigen wordt gevormd (vier tiende) en bij leidinggevend personeel vooral door 45- tot 54-jarigen (vier tiende). Bij ondersteunend personeel zien we overigens een relatief grote groep instromers van 24 jaar of jonger (drie tiende). Bij de andere functietypen vormt deze groep instromers hooguit een tiende van de instroom. Bij het uitstromend onderwijzend en leidinggevend personeel wordt het belangrijkste deel gevormd door 55-plussers, terwijl dit bij ondersteunend personeel 25- tot 34-jarigen zijn. Ondersteunend personeel stroomt dus (in vergelijking met andere functietypen) relatief jonger in, maar ook relatief jonger uit.

VERTREK NIEUWE MEDEWERKERS

In *Arbeidsmarktmonitor 2014: Van baan naar loopbaan* werd als knelpunt benoemd dat de sector er niet goed in slaagt nieuw personeel te behouden. De beroepsbeoefenaren, vakmensen met een aantal jaar werkervaring die les komen geven aan jongeren, verlaten het hbo relatief vaak weer binnen afzienbare tijd.

In de nieuwe cao-hbo 2014-2016 is het inwerken van nieuwe medewerkers als aandachtspunt benoemd, en is gekeken naar mogelijkheden om op hogeschoolniveau hierop beleid te ontwikkelen. We zien dat van de uitstroom onder docenten, 50% korter dan vier jaar bij de werkgever heeft gewerkt. Onder het ondersteunend personeel is dit 66%. Dit geeft aan dat oplossingen hiervoor onverminderd nodig zijn.

MEDEWERKERTEVREDENHEID EN LOOPBAAN

MEDEWERKERTEVREDENHEID

Hbo-personeel is overwegend positief gestemd over hun baan: ruim acht op de tien geeft (in 2014) aan (tamelijk) tevreden te zijn. Dit is vergelijkbaar met de tevredenheid van het overige overheidspersoneel. Ook is de meerderheid tevreden over de organisatie (67%). Het hbo-personeel lijkt daarmee iets vaker tevreden over de organisatie dan overheidspersoneel in het algemeen (63%). De baantevredenheid onder hbo-personeel lijkt overigens iets lager te liggen onder gepromoveerd personeel. Waar gemiddeld 83 procent van het hbo-personeel (tamelijk) tevreden is, ligt dit percentage bij gepromoveerden op 76 procent.

Het zittend hbo-personeel blijkt vooral tevreden over de mate van zelfstandigheid (91%). Ook de inhoud van het werk (88%) en de samenwerking met collega's (87%) scoren hoog. Hbo-personeel kent een zeer grote mate van beroepstrots: binnen onderwijzend en leidinggevend personeel is ruim negen op de tien trots op het werk (bij ondersteunend personeel is dat acht op de tien). Meer dan negen op de tien docenten vinden hun vak daarbij inspirerend, zijn trots op hun vak en enthousiast over het beroep.

Hbo-personeel is wel kritischer over de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie: 37% geeft aan hierover tevreden te zijn. De resultaatgerichtheid van de organisatie (42% tevreden) en de mate van invloed die men heeft binnen de organisatie (44% tevreden) zijn eveneens aspecten die iets minder goed scoren.

Als we de werkdruk in het hbo vergelijken met andere onderwijssectoren, zien we dat de hoogste werkdruk zichtbaar is in het primair onderwijs (po). De werkdruk in het hbo is vergelijkbaar met die in het vo en het mbo. De minste druk wordt ervaren in het wo.

PROFESSIONALISERING EN LOOPBAAN

Hbo-werknemers geven in grote mate aan dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het behouden van waarde op de arbeidsmarkt (aangegeven door 87% van het leidinggevend personeel, 80% van het onderwijzend personeel en 69% van

het ondersteunend personeel in 2014). Ongeveer de helft van het onderwijzend en leidinggevend personeel verandert werkzaamheden bewust, zodat de loopbaan positief beïnvloed wordt. Een vergelijkbaar deel kaart loopbaaninteresses regelmatig aan bij personen die belangrijk zijn voor de loopbaan en onderhandelt om dingen voor elkaar te krijgen in de loopbaan. Ondersteunend personeel scoort op al deze aspecten structureel lager dan het overige personeel.

Als we kijken naar regeldruk en administratieve last, dan zien we dat zeven op de tien docenten vindt dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost. Ongeveer zes op de tien is van mening dat het voldoen aan regels en verplichtingen binnen de organisatie veel tijd kost, waarbij een vergelijkbaar aandeel ervaart dat sommige regels of richtlijnen strijdig met elkaar zijn. Het is overigens moeilijk om in de praktijk iets te doen met deze uitkomsten.

INHOUD

SAMENVATTING 1

1 INLEIDING 1

- 1.1 Achtergrond 1
- 1.2 Leeswijzer 1

2 ONTWIKKELINGEN VAN HET PERSONEELSBESTAND 2

- 2.1 Ontwikkeling van de omvang van het personeelsbestand 2
- 2.2 Samenstelling personeelsbestand 2

3 ARBEIDSMOBILITEIT 8

- 3.1 Omvang van instroom en uitstroom 8
- 3.2 Instroom hbo-personeel 8
- 3.3 Uitstroom van hbo-personeel 10
- 3.4 Instroom met uitstroom vergeleken 16

4 MEDEWERKERVEREDENHEID EN LOOPBAAN 19

- 4.1 Medewerkertevredenheid 19
- 4.2 Professionalisering en loopbaan 23
- 4.3 Gesprekken met leidinggevende 23
- 4.4 Regeldruk 26

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND

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

Voorliggende rapportage voorziet in een actualisering van de publicatie *Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2014; Van baan naar loopbaan*. In *Van baan naar loopbaan* werd onder meer veelvuldig gebruik gemaakt van gegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO) 2012. POMO betreft een terugkerend, grootschalig personeelsonderzoek onder overheidspersoneel. Recentelijk heeft het Ministerie van BZK recentere onderzoeksgegevens gepubliceerd (POMO 2014), waardoor actualisatie dan wel aanvulling van de bestaande arbeidsmarktmonitor mogelijk en welkom is. In dit rapport zijn deze nieuwe gegevens gebruikt om de actuele stand van zaken rondom hbo-personeel in kaart te brengen¹. In enkele gevallen zijn ook nieuwe gegevens van Kennisbank Openbaar Bestuur (BZK) gebruikt voor deze update.

1.2 LEESWIJZER

In hoofdstuk 2 worden ontwikkelingen in het personeelsbestand beschreven. We kijken naar omvang en samenstelling van het bestand, met specificaties naar persoons- en functiekenmerken. De mobiliteit van personeel komt in hoofdstuk 3 aan bod. Wat zijn de ontwikkelingen in de in- en uitstroom, wat zijn redenen voor indiensttreding of vertrek en welk deel van het personeel overweegt een andere baan te zoeken? In hoofdstuk 4 gaan we ten slotte in op de mate van tevredenheid en de loopbaanactiviteiten van medewerkers.

¹ Het aantal respondenten voor zittend hbo-personeel is in POMO 2014 n=1.276. Voor uitstromend hbo-personeel is n=471. Voor instromend hbo-personeel is n=460.

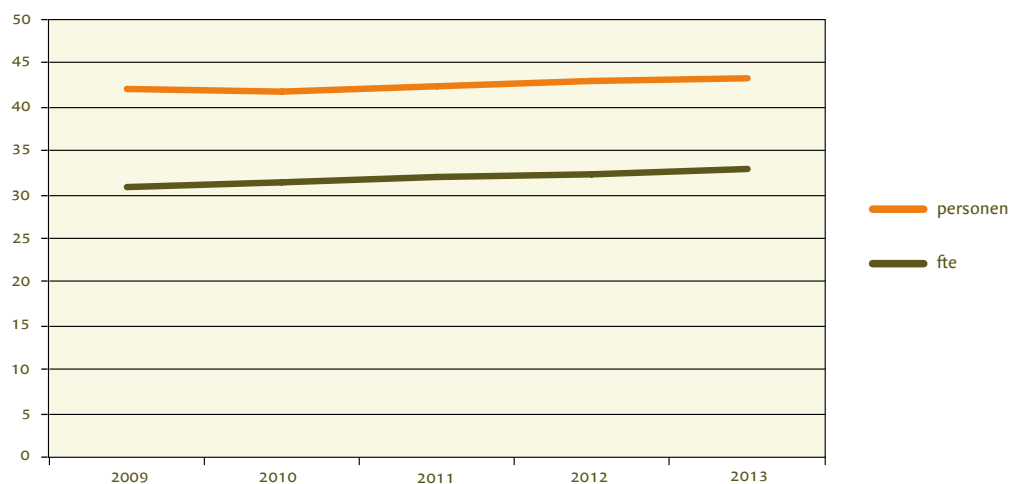
2 ONTWIKKELINGEN VAN HET PERSONEELSBESTAND

2.1 ONTWIKKELING VAN DE OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

Het personeelsbestand is al jarenlang stabiel groeiende, zoals te zien in figuur 2.1. Tussen 2009 en 2013 groeide de personeelsomvang volgens gegevens van BZK van minder dan 31 duizend fte tot bijna 33 duizend fte. De omvang van het personeelsbestand op basis van de Kennisbank Openbaar Bestuur (BZK) wijkt overigens licht af van de gegevens van de Vereniging Hogescholen (RAHO). In de (reguliere) Arbeidsmarktmonitors van Zestor wordt altijd uitgegaan van deze laatste bron (omvang is volgens RAHO iets lager).

FIGUUR 2.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo, aantallen personen en fte in duizenden (2009-2013)

Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS

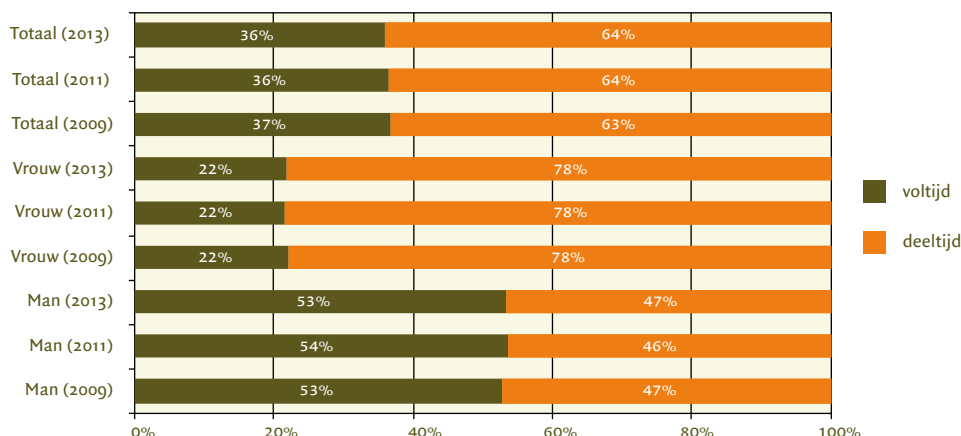


2.2 SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND

De verhouding deeltijders-voltijders is de afgelopen jaren grotendeels stabiel gebleven (zie figuur 2.2). In 2013 werkt 36 procent van het personeel voltijd, ten opzichte van 64 procent deeltijders. Naar geslacht is de verhouding eveneens stabiel gebleven, waarbij mannen nog altijd aanzienlijk vaker in voltijdsfuncties werkzaam zijn dan vrouwen (53% versus 22% in 2013). Dit is niet veranderd ten opzichte van voorgaande jaren.

FIGUUR 2.2 Werkzame personen in het hbo naar arbeidsduur (deeltijd-volgtijd) en geslacht, in aantallen personen (2009, 2011 en 2013)

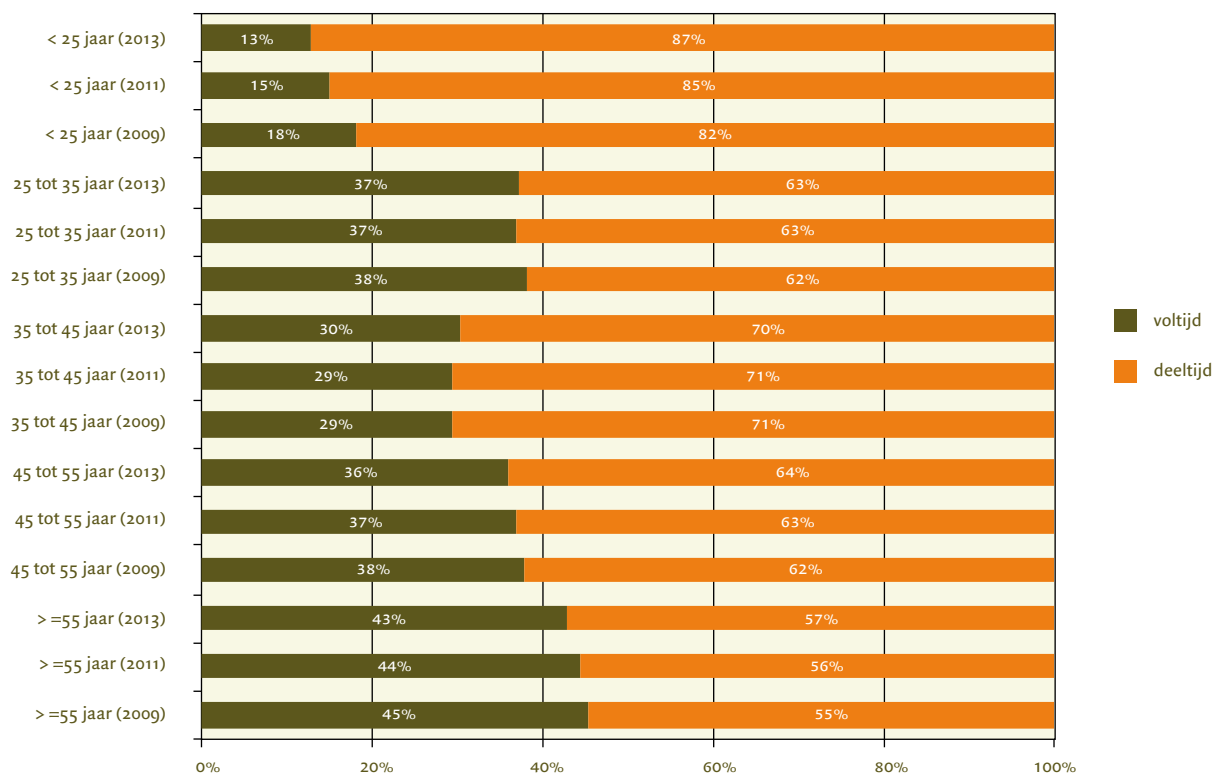
Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS



Naast verschillen tussen mannen en vrouwen zijn er ook duidelijke verschillen in de verhouding deeltijd-volgtijd naar leeftijdscategorieën. Uit figuur 2.3 volgt dat ruim jarenlang vier op de tien 55-plussers volgtijd in het hbo werkt, terwijl dit onder medewerkers jonger dan 25 minder dan twee op de tien is. Verder zien we in de figuur dat 35- tot 45-jarigen relatief minder vaak volgtijd werken dan 25- tot 35-jarigen en 45- tot 55-jarigen. Vermoedelijk speelt ouderschap hier een rol.

FIGUUR 2.3 Werkzame personen in het hbo naar arbeidsduur (deeltijd-volgtijd) en leeftijdsklassen, in aantallen personen (2009, 2011 en 2013)

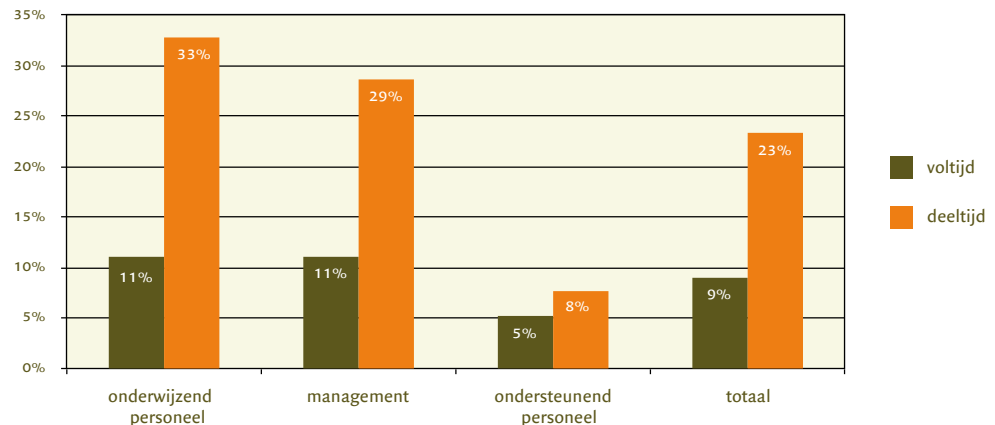
Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS



Bijna een kwart van het hbo-personeel dat in deeltijd werkt, heeft in 2014 meerdere banen, zo volgt uit figuur 2.4. Daarbij geeft ook nog bijna een tiende van de voltijders aan eveneens meerdere banen te hebben. Vooral onderwijzend personeel in deeltijd heeft relatief vaak meerdere banen: een derde. Ook bij managers komt dit relatief vaak voor: drie op de tien managers heeft meerdere banen. Onder ondersteunend personeel komt het veel minder vaak voor dat men in meerdere banen werkzaam is: bij minder dan één op de tien in deeltijd werkende ondersteuners is dat het geval.

FIGUUR 2.4 Personeel in het hbo met meerdere werkgevers naar functie en arbeidsduur (deeltijd-voltijd), POMO 2014

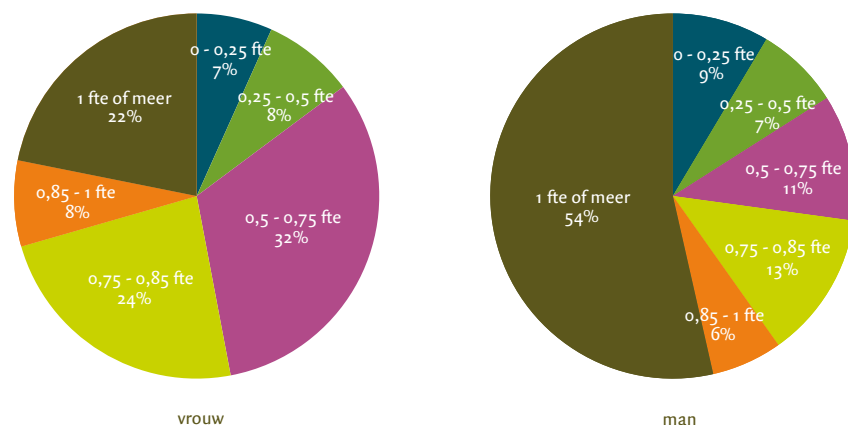
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Eerder zagen we reeds dat mannen vaker voltijds werken dan vrouwen. In figuur 2.5 zien we dat drie op de tien (32%) vrouwen een baan hebben van 0,50 tot 0,75 fte. Een kwart van de vrouwen (24%) in het hbo heeft een aanstelling van 0,75 tot 0,85 fte. Zoals bekend werken mannen in meer van de helft van de gevallen (54%) voltijds, oftewel 1 fte (of meer).

FIGUUR 2.5 Verdeling aanstellingsomvang hbo-personeel in categorieën, naar geslacht in personen (2013)

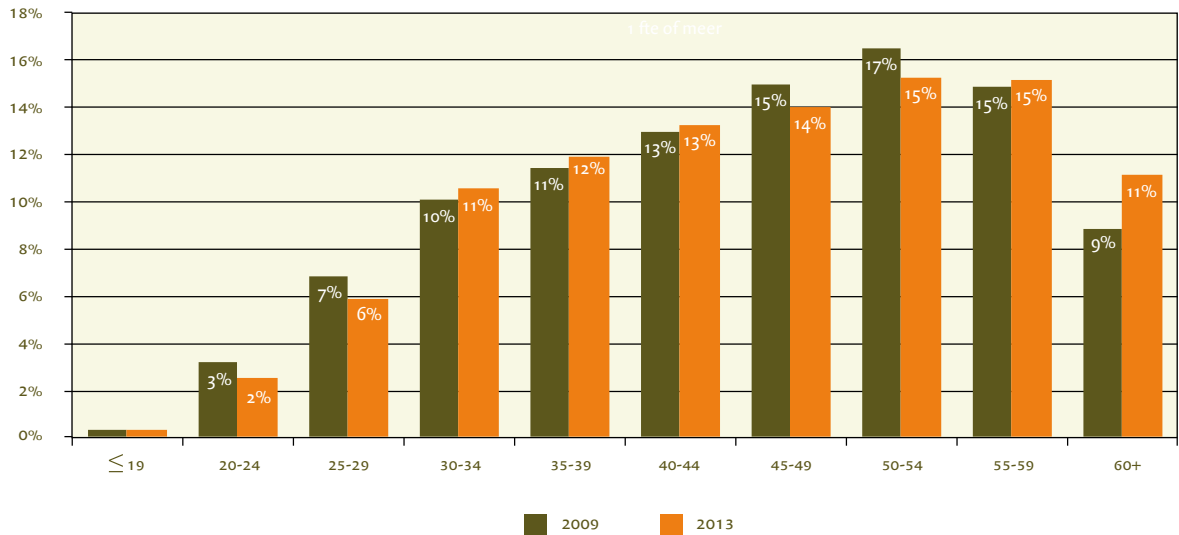
Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS



In figuur 2.6 zien we de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel. In 2013 was ongeveer 41 procent van het personeel 50 jaar of ouder. Er lijkt daarmee sprake van een 'vergrijsd' personeelsbestand. Tegelijkertijd is dit percentage ten opzichte van 2009 stabiel gebleven, waardoor er niet zomaar gesproken kan worden van een duidelijk 'vergrijzingsproces'. Wel valt op dat het percentage medewerkers van 60 jaar of ouder in 2013 ten opzichte van 2009 is gegroeid (van 9 naar 11%).

FIGUUR 2.6 Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het hbo-personeel in aantal personen, excl. leeftijd onbekend (2009, 2013)

Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS

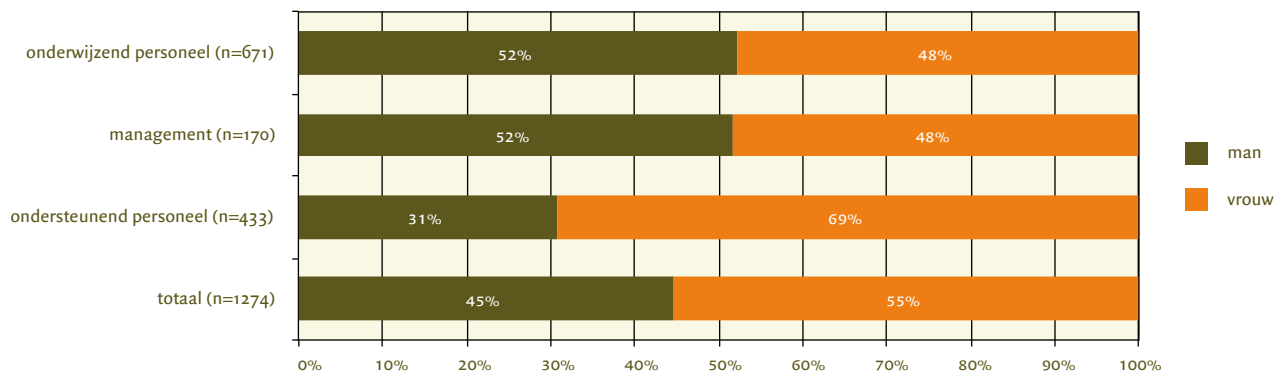


In figuur 2.7 zijn verschillen waarneembaar tussen mannen en vrouwen als het gaat om de functies die zij in het hbo bekleden: waar mannen de (lichte) meerderheid vormen in het onderwijzend personeel en management, zijn vrouwen bij het ondersteunend personeel in de meerderheid.

Het aandeel werkzame vrouwen in het hbo groeit gestaag, tussen 2008 en 2014 is het aandeel gegroeid van 51 tot 55 procent. In deze periode is het aandeel vrouwen zowel gestegen onder docenten als bij ondersteunende functies.

FIGUUR 2.7 Hbo-personeel naar geslacht en functie, in personen, excl. 'onbekend'

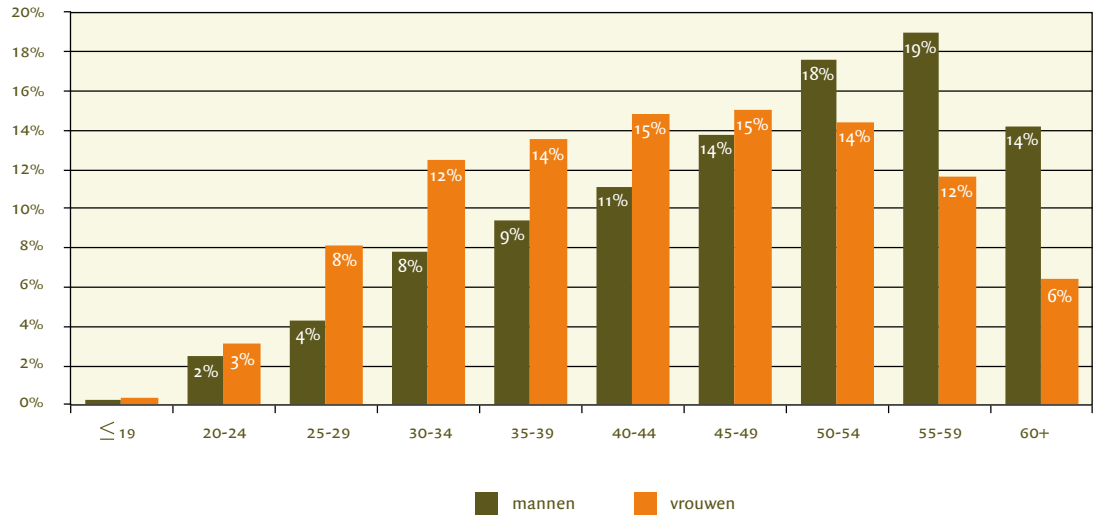
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



De leeftijdsopbouw van hbo-personeel in 2013 is voor vrouwen gelijkmatiger dan voor mannen, zo volgt uit figuur 2.8. Het aandeel per leeftijdscategorie neemt voor vrouwen geleidelijk toe tot ongeveer 40 jaar en neemt vervolgens ook weer vrij geleidelijk af tot de hoogste leeftijdsklassen. Bij mannen zien we echter dat het aandeel van de leeftijdsklassen bijna lineair toeneemt van 20- tot 60-jarigen. Ook is het aandeel 60-plussers bij mannen veel hoger dan bij vrouwen (14% versus 6%).

FIGUUR 2.8 Leeftijdsopbouw hbo-personeel naar geslacht (2013)

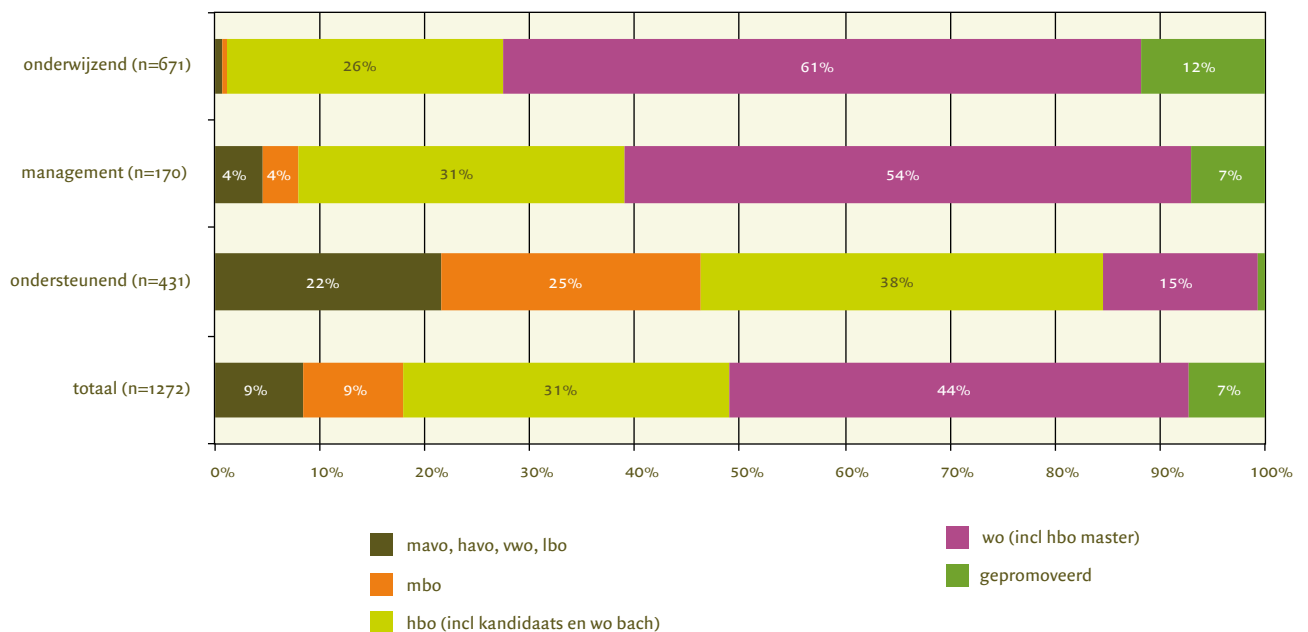
Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS



Ongeveer de helft van het gehele hbo-personeel is in 2014 wo of hoger opgeleid (zie figuur 2.9). Verder heeft drie tiende een opleiding op hbo-niveau en is bijna twee tiende mbo of lager opgeleid. Het aandeel wo-of-hoger opgeleiden ligt het hoogst onder onderwijzend personeel (73% in 2014) en het laagst bij ondersteunend personeel (ruim 15%).

Figuur 2.9 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar functie

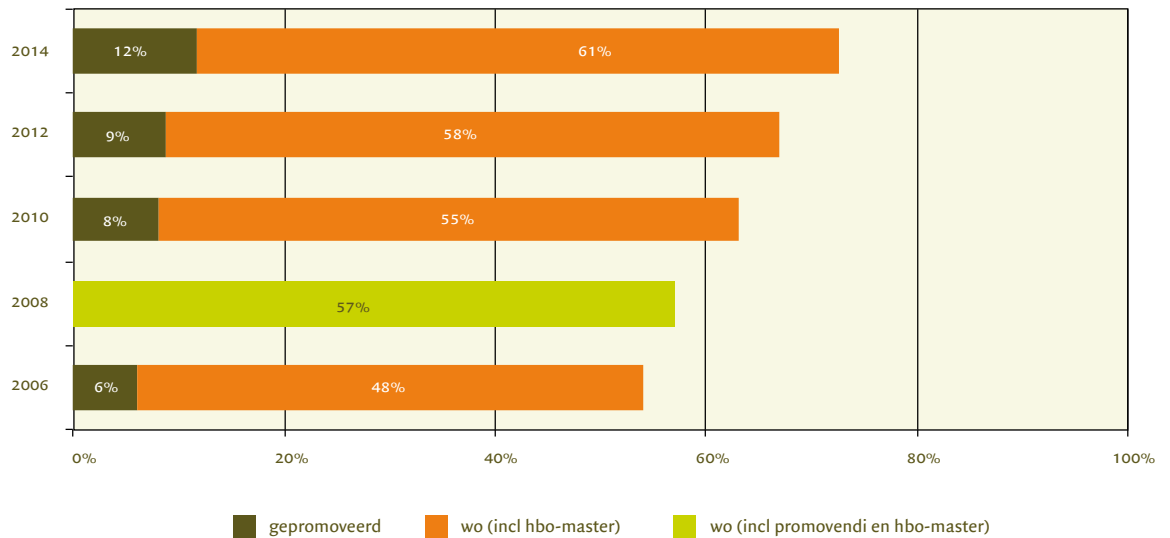
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Het opleidingsniveau van hbo-docenten is structureel stijgende. Uit figuur 2.10 volgt dat het aandeel wo-of-hoger opgeleiden tussen 2006 en 2014 steeg van 54 tot 73 procent. Hierbij is het aandeel gepromoveerden verdubbeld van 6 tot 12 procent. Deze ontwikkeling kan begrepen worden vanuit het Hoofdlijnenakkoord waarin afgesproken is dat in 2016 het aandeel master- of PhD-opgeleiden 80 procent dient te zijn.

FIGUUR 2.10 Aandeel van onderwijzend personeel dat gepromoveerd of universitair is afgestudeerd (POMO 2006 – 2014)

Bron: BZK, POMO 2006-2014, bewerking ITS



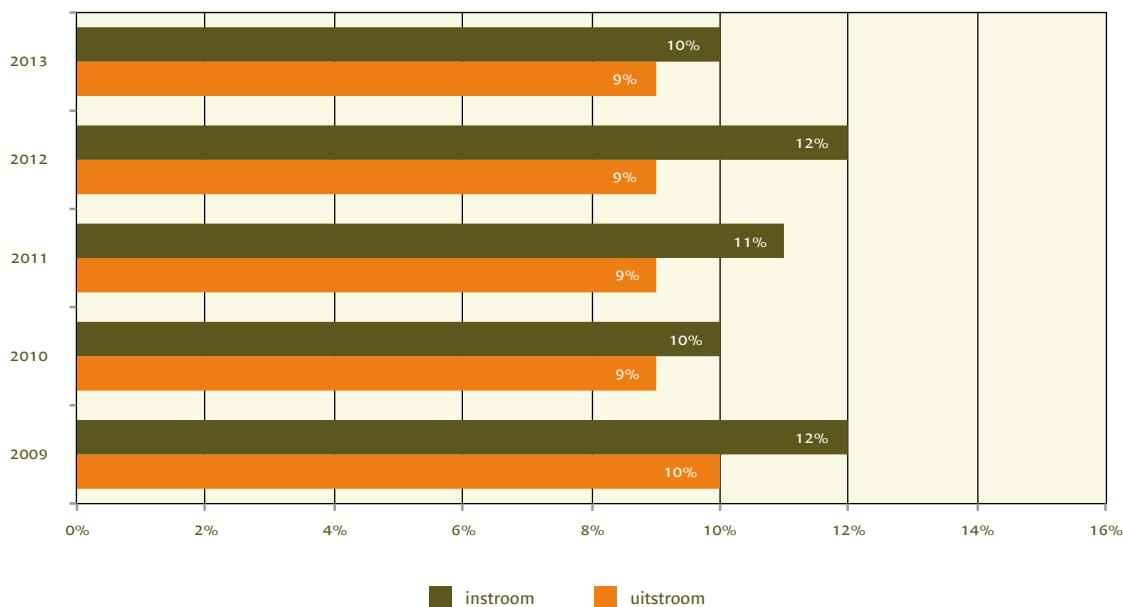
3 ARBEIDSMOBILITEIT

3.1 OMVANG VAN INSTROOM EN UITSTROOM

Eerder zagen we al dat het personeelsbestand zowel in personen als in fte's de laatste jaren structureel groeiende is. Deze bevinding wordt verduidelijkt in figuur 3.1, waarin te zien is dat de instroom in alle jaren (sinds 2009) de uitstroom overstijgt. De instroom fluctueert sinds 2010 tussen de 10 en 12 procent, de uitstroom is stabiel met 9 procent.

FIGUUR 3.1 In- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo (2009 – 2013)

Bron: Ministerie van BZK, <http://kennisopenbaarbestuur.nl>, bewerking ITS

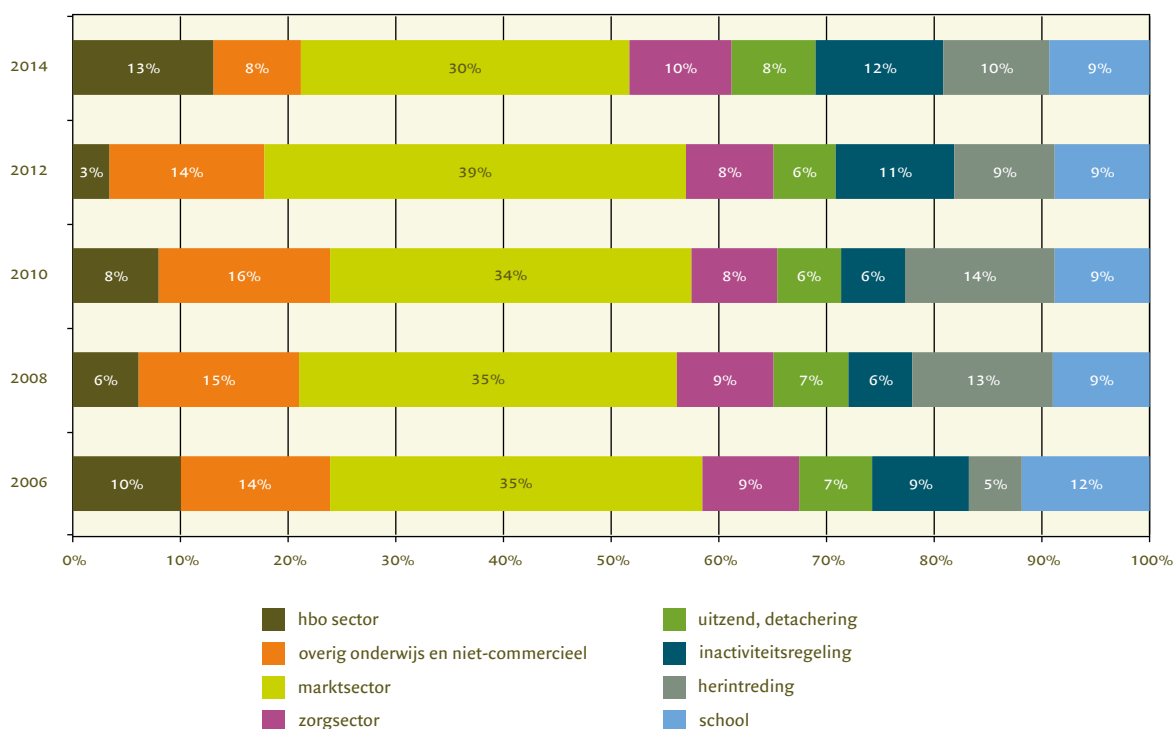


3.2 INSTROOM HBO-PERSONEEL

De meeste nieuwe hbo-medewerkers geven in 2014 aan in te stromen vanuit een andere baan: ongeveer zeven op de tien (zie figuur 3.2). De overige drie tiende wordt gevormd door herintreders, personen vanuit de inactiviteitsregeling en ex-studenten. Een groot deel van de instromers die reeds op de arbeidsmarkt actief waren, komt uit de marktsector. Overige instromers komen uit het onderwijs, de zorg of andere niet-commerciële sectoren. Vergeleken met voorgaande metingen, blijkt uit POMO 2014 dat het aandeel instromers dat reeds in het hbo werkzaam was, is toegenomen. De instroom vanuit overig onderwijs en niet-commerciële functies alsook vanuit de marktsector is daarentegen afgenomen.

FIGUUR 3.2 Herkomst instroom (in personen) (POMO 2006 – 2014)

Bron: BZK, POMO 2006-2014, bewerking ITS



De grootste aantrekkingskracht voor instromers blijkt de inhoud van het werk te zijn. In tabel 3.1 zien we dat negen op de tien instromers dit (in 2014) als pullfactor noemt. Bij docenten en managers is dit zelfs 95 procent. Ook worden de mate van zelfstandigheid en de samenwerking met collega's vaak genoemd (respectievelijk 74 en 60 procent) als aantrekkende factoren. Docenten en ondersteuners geven verder ook relatief vaak (meer dan de helft) aan dat de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden aantrekkelijk zijn. Het hbo wordt dus gezien als een goede context om zich beroepsmatig verder te ontplooiën. Onder managers speelt dit aspect minder (door ongeveer een derde genoemd).

TABEL 3.1 Genoemde pullfactoren voor instromers, naar functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

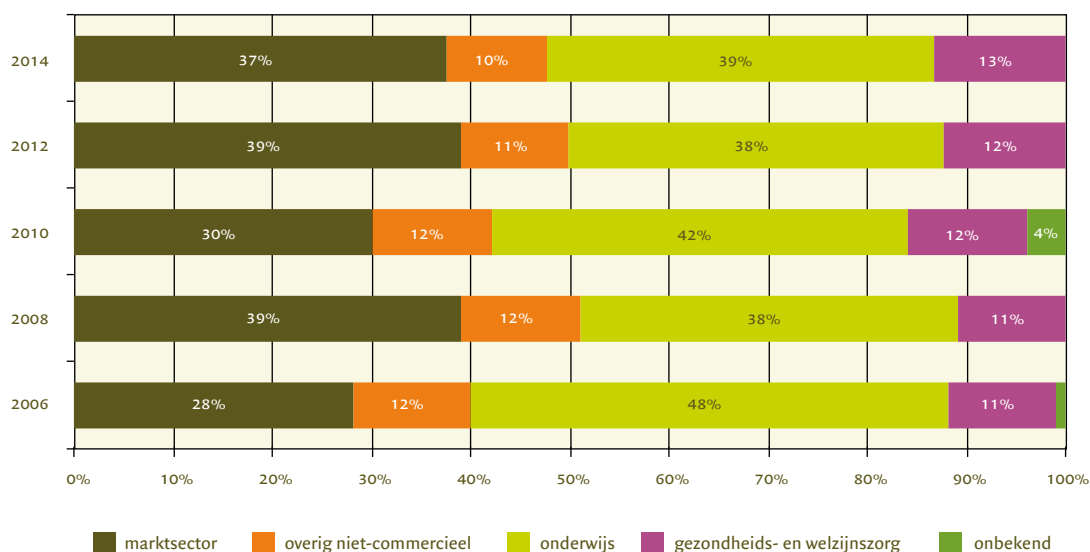
	onderwijzend personeel (n=230)	management (n=40)	ondersteunend personeel (n=190)	totaal (n=460)
inhoud van het werk	95%	95%	81%	89%
samenwerking met collega's	63%	70%	55%	60%
mate van zelfstandigheid	75%	81%	72%	74%
hoeveelheid werk	30%	27%	43%	35%
resultaatgerichtheid van de organisatie	29%	35%	36%	33%
loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	55%	35%	50%	51%
beloning	33%	23%	32%	32%
aandacht van organisatie voor persoonlijk welzijn	36%	21%	42%	38%
het betekende een promotie	13%	17%	15%	14%

3.3 UITSTROOM VAN HBO-PERSONEEL

Uitstromend personeel (exclusief pensionering of werkloosheid) komt (in 2014) vooral terecht in het onderwijs of de marktsector. Tezamen vormen deze groepen ruim drie kwart van de uitstromers. De overige uitstromers komen in overige niet-commerciële beroepen en de zorg terecht. De verhouding naar sectoren van uitstromers fluctueert over de jaren en laat geen eenduidige trend zien.

FIGUUR 3.3 Uitstroom van personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming (POMO 2006 – 2014)

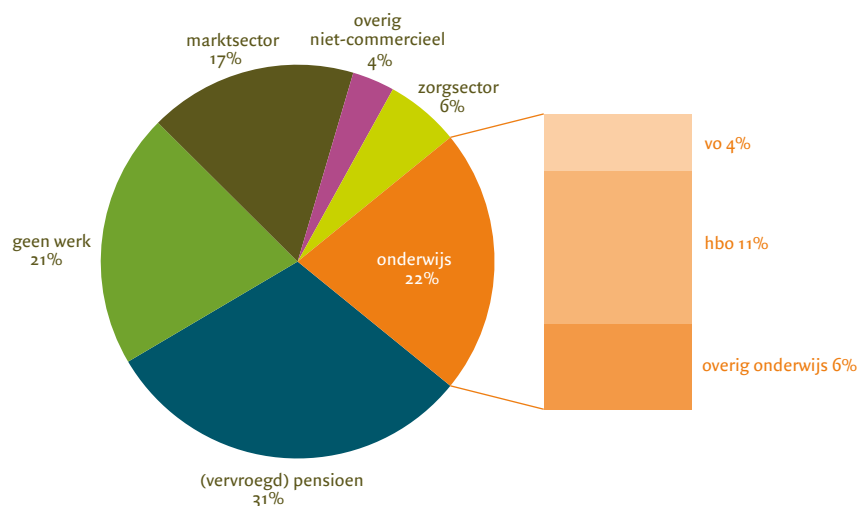
Bron: BZK, POMO 2006-2014, bewerking ITS



Ongeveer drie op de tien uitstromende hbo-docenten gaat (in 2014) met (vervroegd) pensioen, zo is te zien in figuur 3.4. Ruim twee op de tien uitstromende docenten blijft in het onderwijs werkzaam (waarvan de helft in het hbo). Eveneens twee tiende is na uitstroom niet meer werkzaam. Verder komt uitstromend onderwijzend personeel in de markt, in overig niet-commerciële sectoren of in de zorg terecht.

FIGUUR 3.4 Uitstroom onderwijzend hbo-personeel naar nieuwe sector (n=245)

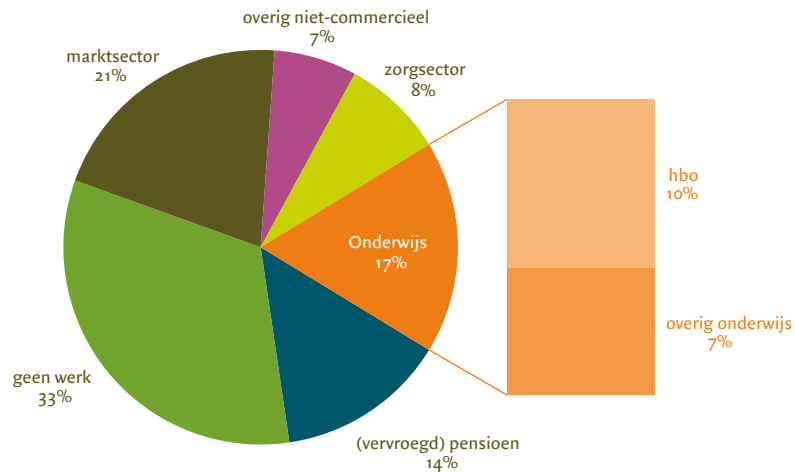
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Uitstromend ondersteunend personeel heeft in een derde van de gevallen (in 2014) geen werk meer (zie figuur 3.5). Twee op de tien uitstromers komt in de marktsector terecht, 17 procent blijft in het onderwijs werken en 14 procent is met (vervroegd) pensioen gegaan. De overige 15 procent is in de overig niet-commerciële sectoren of de zorgsector terecht gekomen.

FIGUUR 3.5 Uitstroom ondersteunend hbo-personeel naar nieuwe sector (n=165)

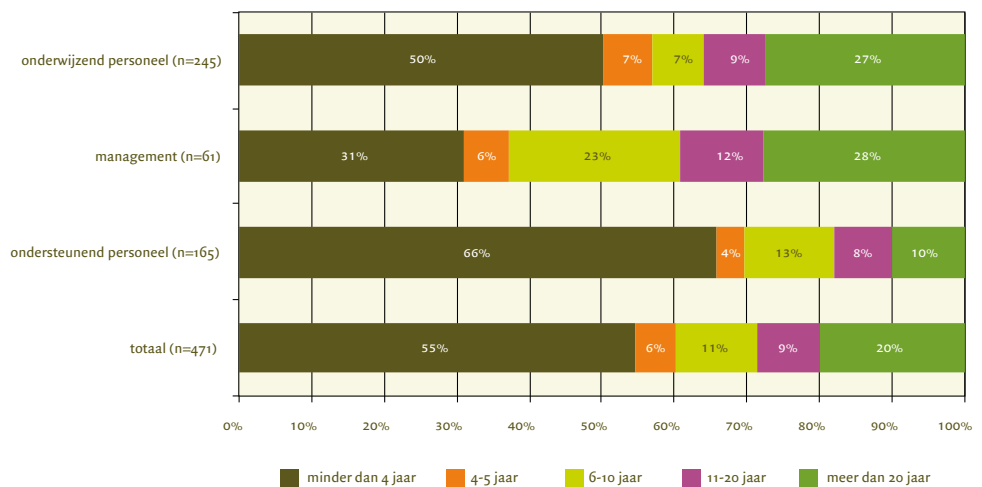
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



De helft van het uitstromend onderwijzend personeel werkte minder dan vier jaar bij de hogeschool (zie figuur 3.6). Het onderwijzend personeel dat langer dan 20 jaar in dienst was (27%), is voornamelijk uitgestroomd naar (vervroegd) pensioen. Bij ondersteunend personeel ligt het aandeel uitstromers dat minder dan vier jaar in dienst was op ongeveer tweederde. Bij het management is het aandeel uitstromers dat minder dan vier jaar in dienst was het kleinste.

FIGUUR 3.6 Uitstroom: aantal jaren werkzaam bij vorige werkgever in de hbo-sector naar voormalige functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

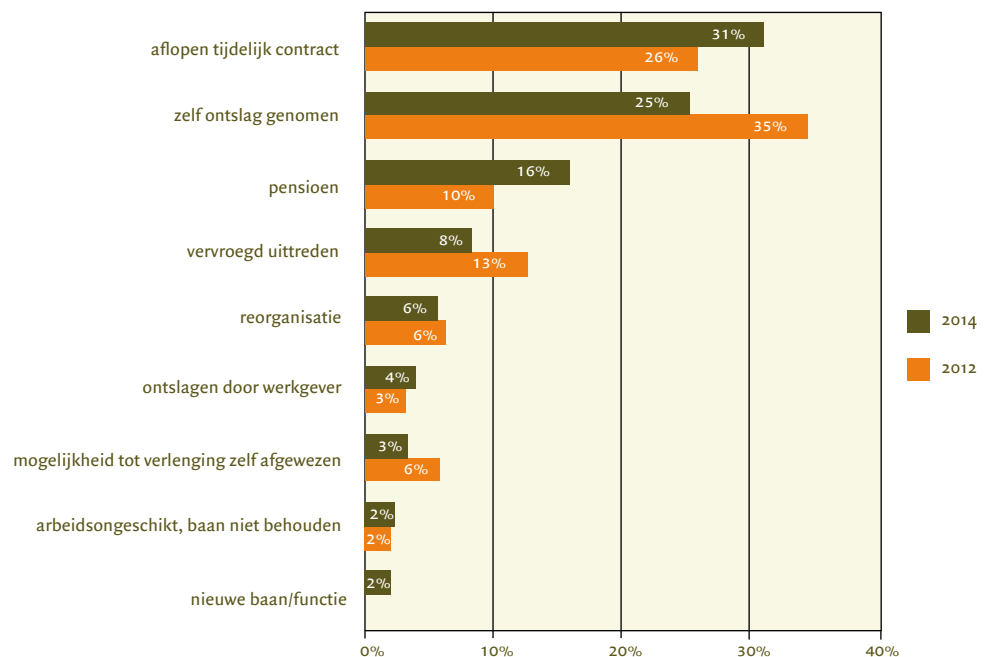


In *Van baan naar loopbaan* (figuur 5.10, p. 54) constateerden we op basis van POMO 2012 dat 44 procent van het uitstromend onderwijzend personeel minder dan vier jaar in dienst was. Daarbij gaven we in de samenvatting eveneens aan dat een derde van de uitstromers nog geen drie jaar in dienst was geweest. Dit zou betekenen dat de uitstroom van onderwijzend personeel dat korter dan vier jaar in dienst is geweest, nu zes procent is gestegen (voor ondersteunend personeel tien procent). Een dergelijke vergelijking tussen POMO 2012 en 2014 is echter lastig te maken, omdat de vraagstelling tussen beide metingen is gewijzigd. In POMO 2012 werd uitstromers gevraagd naar het aantal jaren dat men in dienst was geweest. In 2014 is gevraagd naar het jaartal sinds wanneer men in dienst is. Dit leidt tot verschillen in uitkomsten doordat in POMO 2014 onder meer een eventuele (al dan niet tussentijdse) periode van werkloosheid meegerekend kan worden. Bovendien wordt nu alleen naar het jaartal van indiensttreding gevraagd, niet meer naar de exacte duur die tussen indiensttreding en uitdiensttreding zit. Dit leidt tot afrondingsverschillen. Zo kan een maand instroomverschil (december of januari) leiden tot een jaar meer of minder in dienst.

In figuur 3.7 zien we de belangrijkste redenen voor vertrek bij de hbo-werkgever. In 2014 is de meest genoemde reden het aflopen van het tijdelijk contract: ruim drie op de tien uitstromers geeft dit aan. Een kwart van de uitstromers geeft aan zelf ontslag te hebben genomen. In 2012 was vrijwillig ontslag overigens nog de belangrijkste reden.

FIGUUR 3.7 Belangrijkste reden tot vertrek bij hbo-werkgever (n=471)

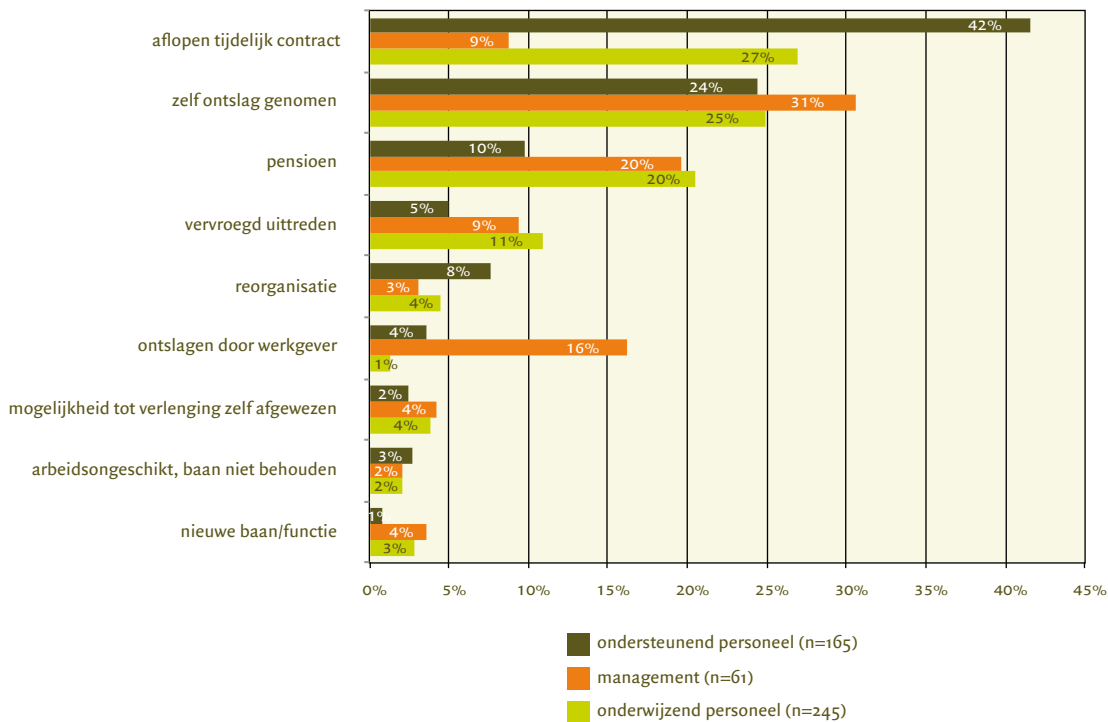
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Wanneer we de belangrijkste vertrekredenen specificeren naar functietypen, dan volgt dat het aflopen van tijdelijke contracten zowel voor ondersteuners de belangrijkste reden is (42% in 2014), als voor docenten (hoewel in veel mindere mate: 27%). Uitstromende managers nemen juist vooral zelf ontslag (31%). Ook valt op dat ontslag door de werkgever bij managers veel vaker voorkomt (door 16% als vertrekreden genoemd) dan bij ondersteuners (4%) of docenten (1%).

FIGUUR 3.8 Belangrijkste reden tot vertrek bij hbo-werkgever, naar functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Uitstromend personeel dat zelf ontslag heeft genomen, geeft aan dit vooral te hebben gedaan vanwege de wijze waarop de manager leiding gaf (door 48% genoemd), de inhoud van het werk (door 45% genoemd), de resultaatgerichtheid van de organisatie (door 41% genoemd), de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (door 40% genoemd) en de hoeveelheid werk (door 38% genoemd), zo is te zien in tabel 3.2. Wat betreft de hoeveelheid werk zijn de percentages overigens opvallend. Uit POMO 2014 volgt namelijk dat ongeveer een derde (36%) van het onderwijzend personeel de hoeveelheid werk als pushfactor noemt, waar dit onder het vertrekkend ondersteunend personeel 45% betreft. Opmerkelijk, aangezien uit *Werkbeleving in hogescholen: Benchmarkrapport 2012-2014* volgt dat de werkdruk veel hoger is onder onderwijzend personeel.

TABEL 3.2 Pushfactoren voor hbo-personeel dat zelf ontslag neemt, naar functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

	onderwijzend personeel (n=44)	management w(n=13)	ondersteunend personeel (n=32)	totaal (n=89)
inhoud van het werk	46%	70%	36%	45%
samenwerking met collega's	19%	49%	32%	29%
mate van zelfstandigheid	16%	27%	24%	21%
hoeveelheid werk	36%	29%	45%	38%
resultaatgerichtheid van de organisatie	35%	52%	43%	41%
wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding gaf	44%	78%	42%	48%
informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	36%	27%	39%	36%
loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	33%	55%	43%	40%
beloning	31%	38%	21%	28%
wijze waarop ik beoordeeld werd	24%	43%	23%	26%
mate van invloed die ik had binnen de organisatie	25%	42%	36%	32%
aandacht van organisatie voor persoonlijk welzijn	28%	42%	43%	36%
dreiging om baan te verliezen	7%	10%	5%	6%

In tabel 3.3 zien we dat driekwart van het hbo-personeel niet voornemens is om op zoek te gaan naar een andere functie en hierbij zijn nauwelijks verschillen waarneembaar naar functietypen. Ongeveer een tiende is op zoek naar een andere baan, maar wel binnen de huidige werkgever.

TABEL 3.3 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat op zoek is naar een andere functie¹

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

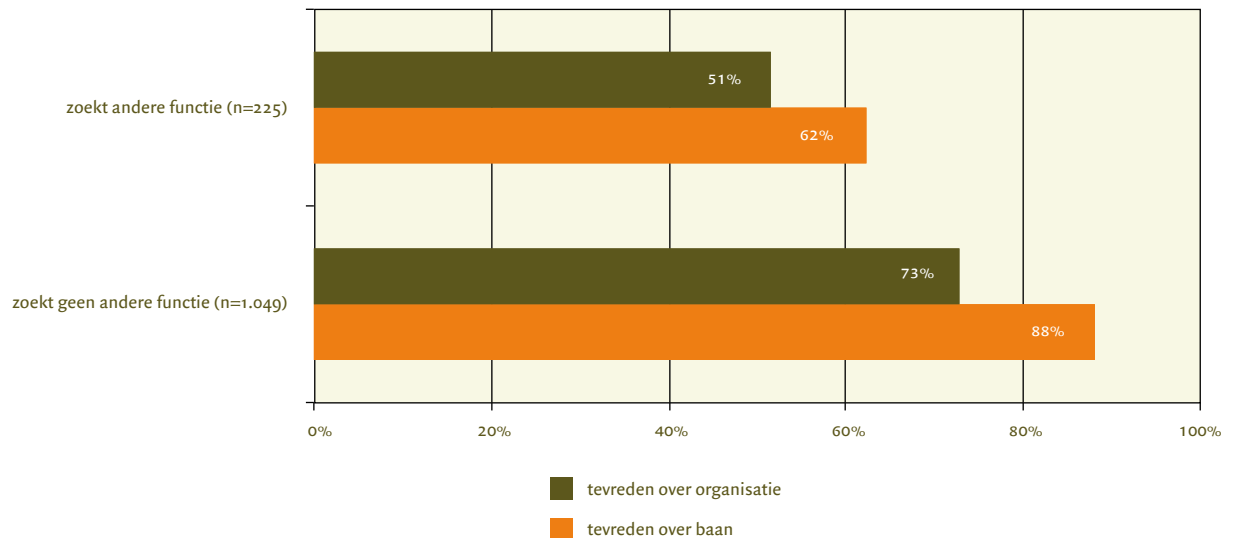
	onderwijzend personeel (n=671)	management (n=170)	ondersteunend personeel (n=433)	totaal (n=1.274)
niet op zoek naar andere functie	75%	73%	73%	74%
niet van toepassing in verband met pensioen	1%	1%	1%	1%
niet van toepassing in verband met starten eigen bedrijf	1%	1%	0%	0%
ja, bij dezelfde werkgever	9%	11%	14%	11%
ja, bij andere werkgever in hbo-sector	7%	10%	9%	8%
ja, bij andere werkgever binnen de overheid	5%	6%	7%	6%
ja, bij andere werkgever buiten de overheid	5%	9%	9%	7%
weet niet/geen antwoord	6%	3%	4%	5%

¹ percentages hoeven niet op te tellen tot 100%, respondenten konden meerdere antwoorden aangeven.

Zittend hbo-personeel dat aangeeft op zoek te zijn naar een andere functie, is minder tevreden over de organisatie en over de baan dan personeel dat niet op zoek is (zie figuur 3.9). Personeel met actieve mobiliteitswensen is vooral minder tevreden over de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie, alsmede de resultaatgerichtheid van de organisatie en de mate van invloed die ze hebben binnen de organisatie. Overigens zijn dit ook aspecten die niet heel hoog scoren onder personeel dat niet op zoek is naar een andere functie (tabel 3.4).

FIGUUR 3.9 Potentiële mobiliteit: tevredenheid over baan en organisatie van hbo-personeel dat wel en niet op zoek is naar een andere functie (2014)

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



TABEL 3.4 Potentiële mobiliteit: tevredenheid over aspecten baan en organisatie van hbo-personeel dat wel en niet op zoek is naar een andere functie (2014)

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

	zoekt geen andere functie (n=1.049)	zoekt andere functie (n=225)
inhoud van het werk	92%	72%
samenwerking met collega's	89%	76%
mate van zelfstandigheid	93%	79%
hoeveelheid werk	55%	38%
resultaatgerichtheid van de organisatie	46%	27%
wijze waarop direct leidinggevende leiding geeft	58%	30%
informatievoorziening en communicatie binnen organisatie	40%	25%
loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	51%	28%
beloning	56%	37%
wijze waarop u beoordeeld wordt	63%	38%
mate van invloed die u heeft binnen de organisatie	48%	26%
aandacht van de organisatie voor uw persoonlijk welzijn	56%	33%

In tabel 3.5 is onder meer te zien dat een derde van de huidige hbo-docenten niet langer dan vijf jaar bij de huidige werkgever wil blijven werken, en dat de helft minder dan vijf jaar in de huidige functie wil blijven werken. Beide percentages zijn toegenomen ten opzichte van 2012. Verder zien we bijvoorbeeld dat mannen minder geneigd zijn om lang bij de huidige werkgever te blijven dan vrouwen, maar dat vrouwen vaker de wens hebben om van functie te veranderen.

De wens om binnen vijf jaar een andere werkgever of functie te hebben, heeft deels te maken met loopbaanwensen. Het aandeel dat binnen vijf jaar een andere werkgever of functie wil, is groter naarmate het personeel jonger of hoger opgeleid is.

TABEL 3.5 Voornemens zittend personeel om huidige werkgever of huidige functie binnen 5 jaar te verlaten naar functie, leeftijd, geslacht en opleiding (exclusief personeel van 55 jaar of ouder)

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

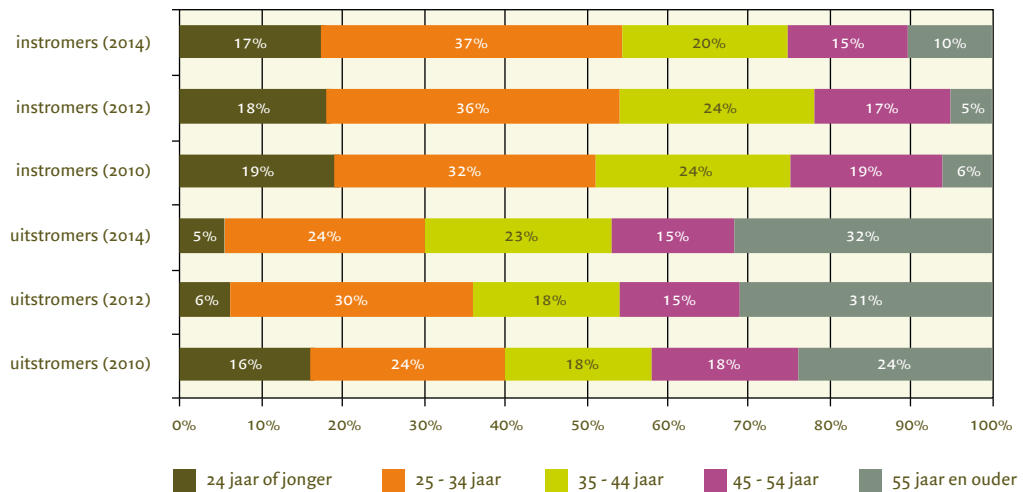
		wil minder dan 5 jaar blijven werken	
		bij huidige werkgever	in de huidige functie
personeel	onderwijzend personeel	33%	53%
	management	30%	64%
	ondersteunend personeel	21%	60%
leeftijd	34 jaar of jonger	30%	67%
	35-44 jaar	33%	66%
	45-54 jaar	22%	42%
geslacht	man	30%	54%
	vrouw	26%	59%
aantal werkgevers	één werkgever	26%	58%
	meerdere werkgevers	38%	51%
opleiding	mavo, havo, vwo, lbo	8%	57%
	mbo	12%	50%
	hbo (incl. wo-bachelor)	27%	59%
	wo (incl. hbo-master)	32%	56%
	gepromoveerd	43%	59%

3.4 INSTROOM MET UITSTROOM VERGELEKEN

Al jarenlang blijkt de instroom in het hbo vooral gevormd te worden door 25- tot 34-jarigen en deze instromende groep lijkt ook te groeien in omvang. In 2014 betreft deze groep 37 procent van de totale instroom (zie figuur 3.10). Aan de uitstroomzijde zijn (niet verrassend) vooral de 55-plussers een grote groep (ongeveer een derde). De verhouding van uitstroom naar leeftijdsklassen is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

FIGUUR 3.10 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar leeftijdsklasse (POMO 2010, 2012 en 2014)

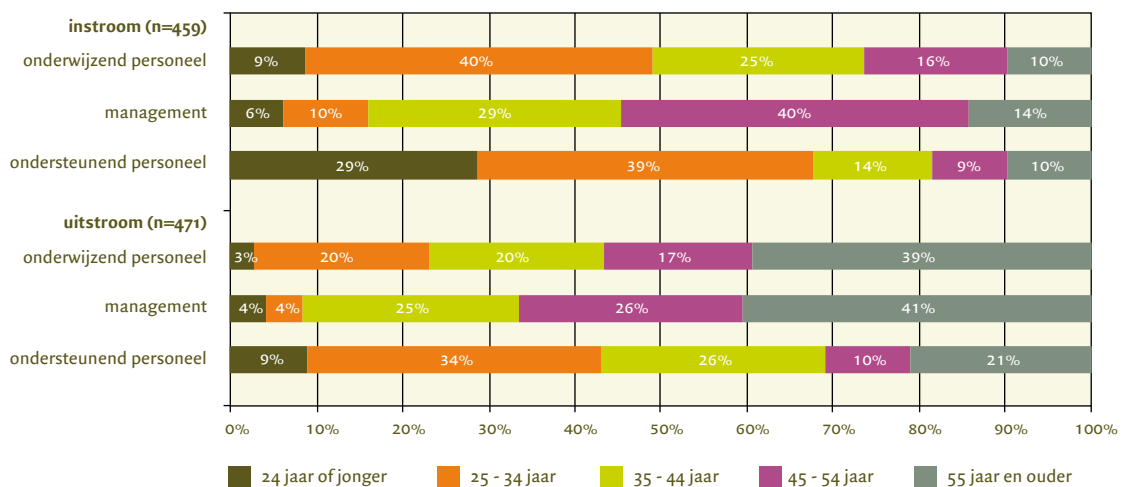
Bron: BZK, POMO 2010-2014, bewerking ITS



In figuur 3.11 zien we een specificatie van de instroom en uitstroom naar leeftijd en functies. Bij onderwijzend personeel wordt de instroom (in 2014) voor een belangrijk deel gevormd door 25- tot 35-jarig personeel (40%). Ook bij ondersteunend personeel vormt deze leeftijdsklasse de grootste groep instromers; wel is ook het aandeel instromers tot 25 jaar bij ondersteuners vrij groot (bijna drie op de tien). Bij managers is de instroomleeftijd duidelijk hoger, de grootste groep instromers wordt gevormd door 45- tot 55-jarigen en vormt 40 procent. De uitstroomkant wordt bij onderwijzend personeel en management vooral gevormd door 55-plussers (vier tiende). Bij ondersteunend personeel zijn uitstromers relatief jong: 21 procent van de uitstromers is 55 jaar of ouder, terwijl de grootste uitstroomgroep de 25- tot 35-jarigen betreft.

FIGUUR 3.11 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar functie en leeftijdscategorie (POMO 2014)

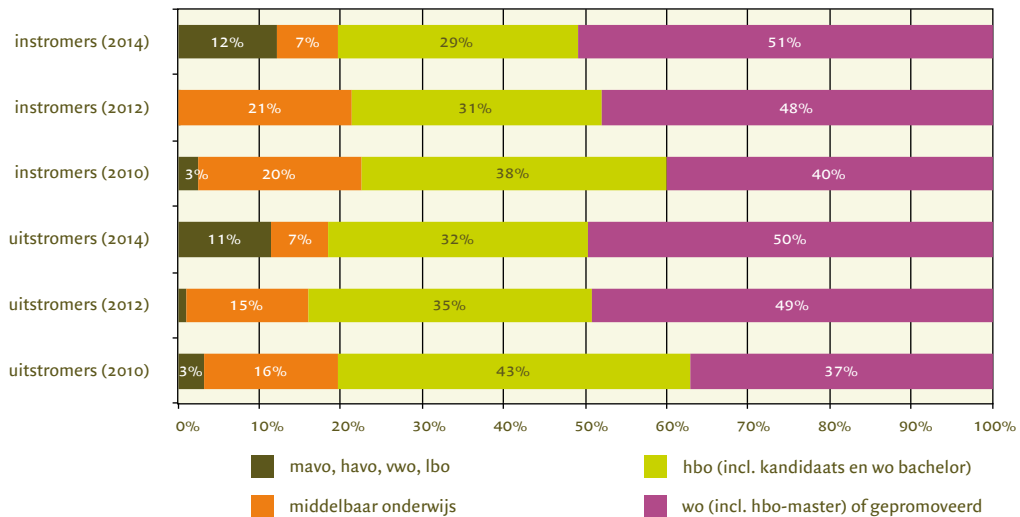
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Tussen 2010 en 2014 is het percentage wo- of hogeropgeleide instromers structureel toegenomen (zie figuur 3.12). Gezien het Hoofdlijnenakkoord is dit ook te verwachten: om het streefpercentage van 80 procent master- of PhD-opgeleide docenten te behalen zullen immers nieuwe hogeropgeleiden binnengehaald moeten worden (of zal geïnvesteerd moeten worden in scholing van het zittend personeel). Tegelijkertijd zien we dat ook aan de uitstroomzijde het aandeel hogeropgeleiden ten opzichte van 2012 is toegenomen.

FIGUUR 3.12 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar opleidingsniveau (POMO 2010, 2012 en 2014)

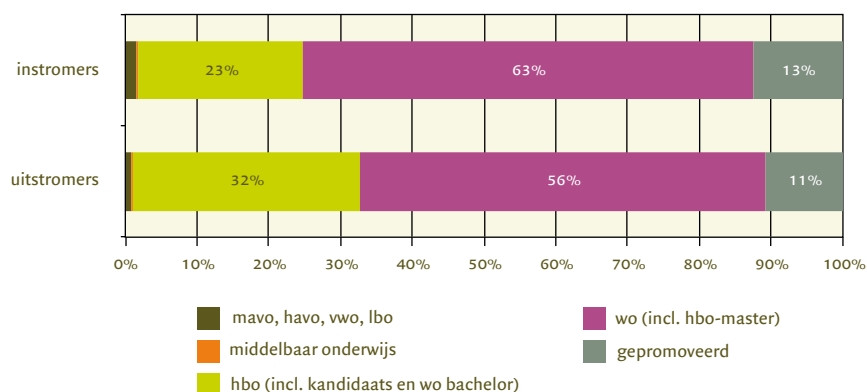
Bron: BZK, POMO 2010-2014, bewerking ITS



In figuur 3.13 zijn de meest actuele in- en uitstroomgegevens naar opleidingsniveau (POMO 2014) uiteengezet voor onderwijzend personeel. We zien dat de instroom van docenten voor driekwart gevormd wordt door master- of PhD-opgeleiden. Vrijwel alle resterende instroom komt van hbo-opgeleiden. Aan de uitstroomzijde zien we dat twee derde gevormd wordt door wo- of PhD-opgeleide docenten. Ook hier wordt de resterende uitstroom van docenten vrijwel geheel door hbo-opgeleiden gevormd.

FIGUUR 3.13 In- en uitstroom van onderwijzend personeel in de hbo-sector naar opleidingsniveau (POMO 2014)

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



4 MEDEWERKERTEVREDENHEID EN LOOPBAAN

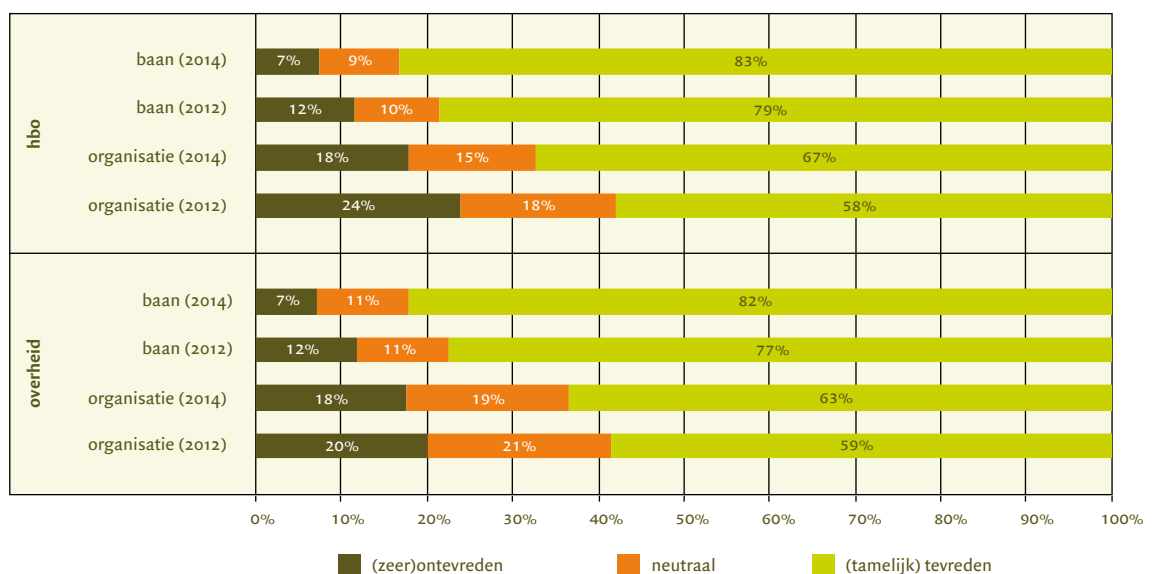
4.1 MEDEWERKERTEVREDENHEID

Hbo-personeel is overwegend positief over hun baan, zo volgt uit POMO 2014 (zie ook Figuur 4.1)¹. Ruim acht op de tien medewerkers (83%) geven in 2014 aan (tamelijk) tevreden te zijn. Dit is overigens vergelijkbaar met de tevredenheid van overheidspersoneel. Ook is de meerderheid van het hbo-personeel tevreden over de organisatie (67% in 2014). Zij zijn daarmee iets vaker tevreden over de organisatie dan overheidspersoneel (63%).

Zowel bij hbo-personeel als bij overheidspersoneel lijkt de werktevredenheid iets toe te nemen: zowel de tevredenheid over de baan als over de organisatie is tussen 2012 en 2014 toegenomen.

FIGUUR 4.1 Tevredenheid van personeel in de overheidssector en in het hbo over baan en organisatie

Bron: BZK, POMO 2010-2014, bewerking ITS



¹ Cijfers uit de benchmark van Integron worden hier niet weergegeven. Deze zijn apart te raadplegen op de website van Zestor in het rapport 'Werkbeleving in hogescholen: Benchmarkrapport 2012-2014'.

In het hbo is de baantevredenheid iets lager onder gepromoveerd personeel dan bij andere hbo-medewerkers (zie figuur 4.2). Waar gemiddeld 83 procent (tamelijk) tevreden is over de baan, ligt dit percentage bij gepromoveerden op 76 procent. Ook de tevredenheid over de organisatie ligt bij gepromoveerden onder het gemiddelde (61% versus 67%). Maar de tevredenheid onder gepromoveerden is verbeterd ten opzichte van 2012 (over de baan met 8 procentpunten en over de organisatie met 16 procentpunten).

FIGUUR 4.2 Mate van tevredenheid van het hbo-personeel naar hoogst afgeronde opleiding met hun baan en de organisatie waarin zij werken

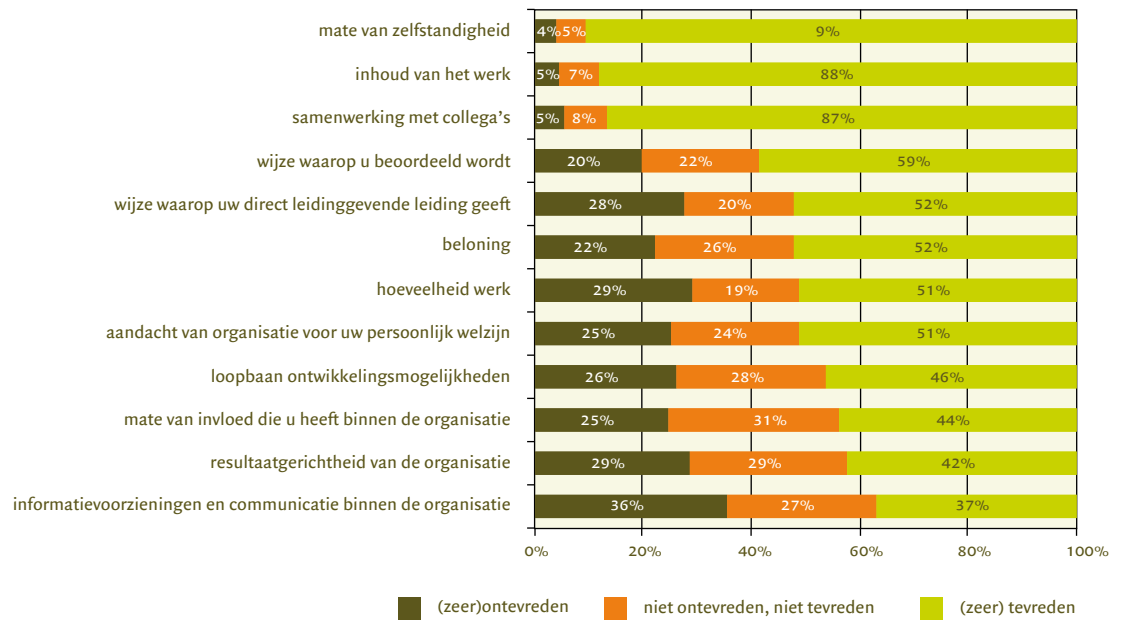
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



In figuur 4.3 zien we dat het hbo-personeel in 2014 vooral tevreden is over de mate van zelfstandigheid (91%), de inhoud van het werk (88%) en de samenwerking met collega's (87%). Kritischer is men onder meer over de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie: 37% is hier tevreden over. De resultaatgerichtheid van de organisatie (42% tevreden) en de mate van invloed die men heeft binnen de organisatie (44% tevreden) zijn eveneens aspecten die minder goed scoren.

FIGUUR 4.3 Mate van tevredenheid over verschillende baanaspecten, hbo-personeel

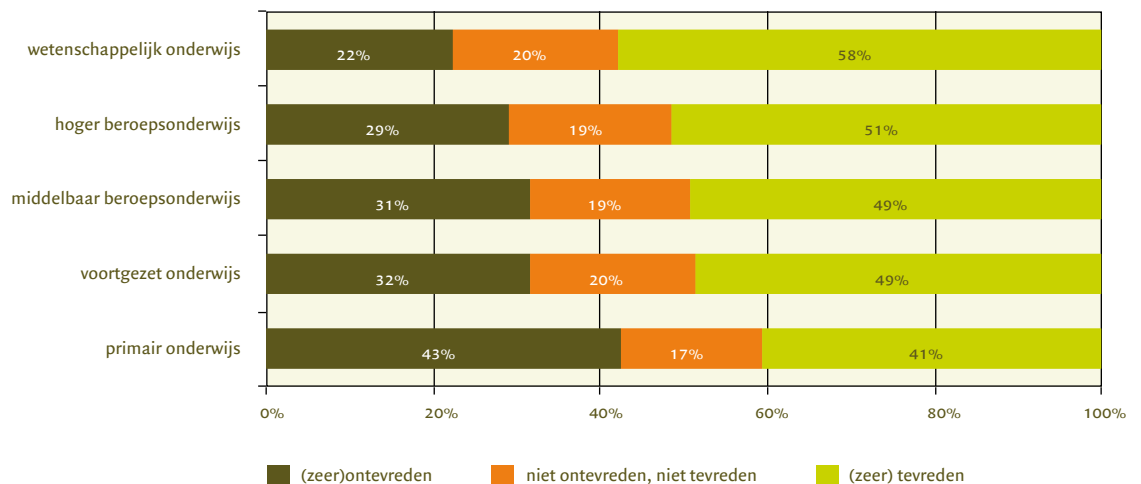
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Wanneer we uit voorgaande grafiek het aspect 'tevredenheid over hoeveelheid werk' uitlichten en vergelijken met andere onderwijssectoren, dan zien we in figuur 4.4 dat hbo-personeel hier, op wo-personeel na, het meest tevreden is, maar vergelijkbaar met mbo en vo. Van het wo-personeel geeft 58 procent aan (zeer) tevreden te zijn over de hoeveelheid werk, onder hbo-personeel is dit 51 procent. Onder personeel in het mbo en vo is gemiddeld 49 procent (zeer) tevreden. Het minst tevreden over de hoeveelheid werk is personeel in het po, 41 procent geeft aan (zeer) tevreden te zijn.

FIGUUR 4.4 Mate van tevredenheid over baanaspect 'hoeveelheid werk', naar onderwijssector

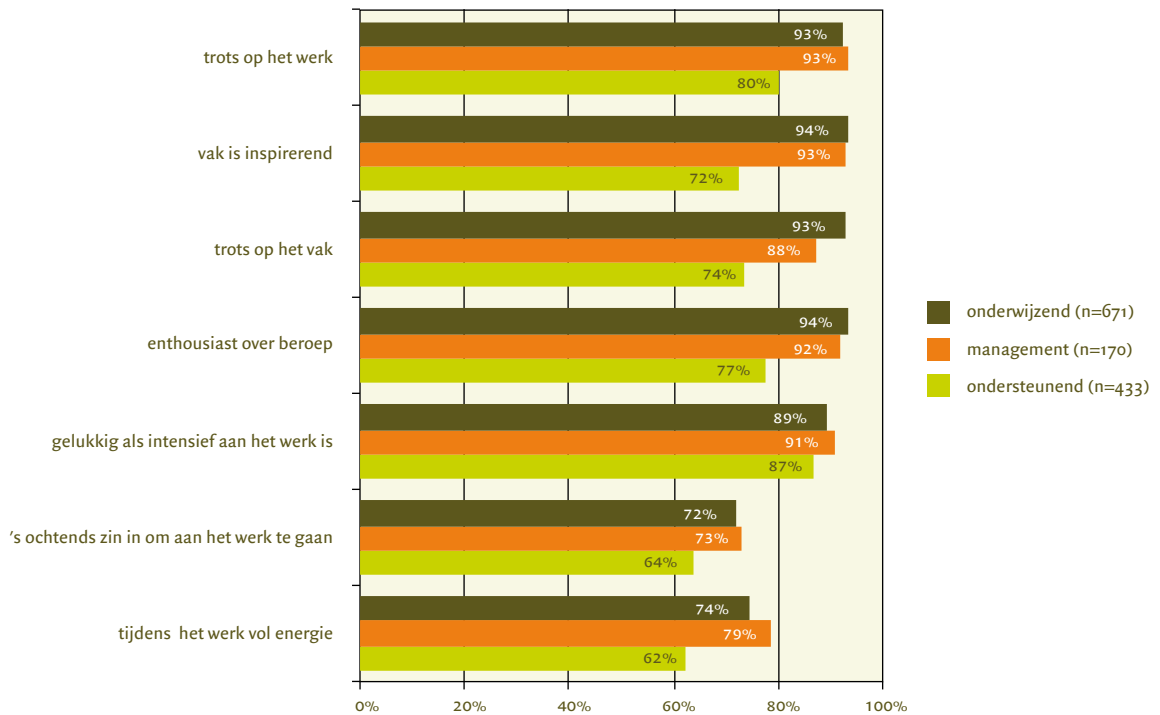
Bron: BZK, POMO 2010-2014, bewerking ITS



Hbo-personeel kent een zeer grote mate van beroepstrots, zo blijkt uit figuur 4.5. Binnen onderwijzend en leidinggevend personeel is ruim negen op de tien trots op het werk (bij ondersteunend personeel is dat acht op de tien). Meer dan negen op de tien docenten vinden hun vak daarbij inspirerend, zijn trots op hun vak en zijn enthousiast over het beroep.

FIGUUR 4.5 Aandeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over beroepstrots, naar functie

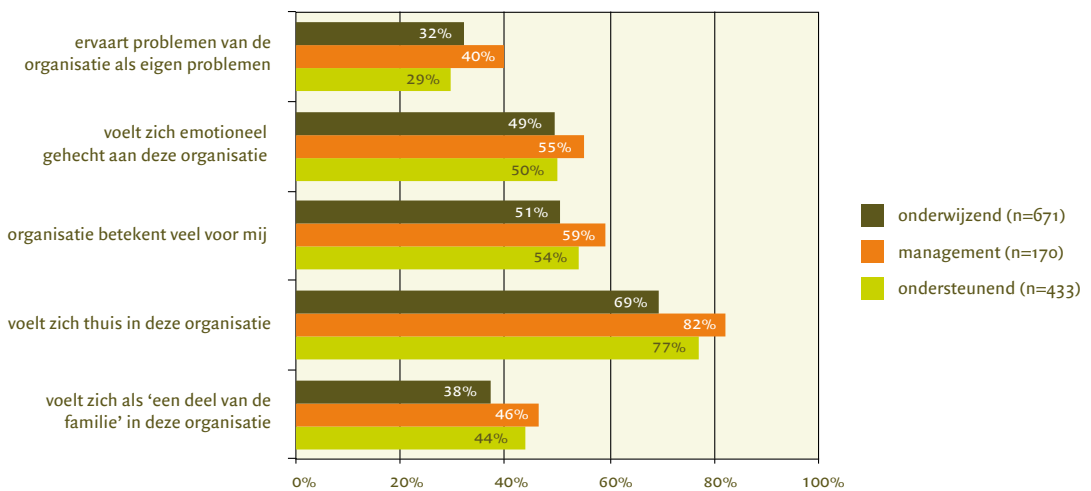
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



In figuur 4.6 zien we het aandeel van het hbo-personeel (naar functie) dat het in 2014 eens is met stellingen over affectieve betrokkenheid bij het werk. Onder docenten blijkt 69 procent zich thuis te voelen bij de organisatie, wat minder is dan onder managers (82%) en ondersteuners (77%).

FIGUUR 4.6 Aandeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over affectieve betrokkenheid bij het werk, naar functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

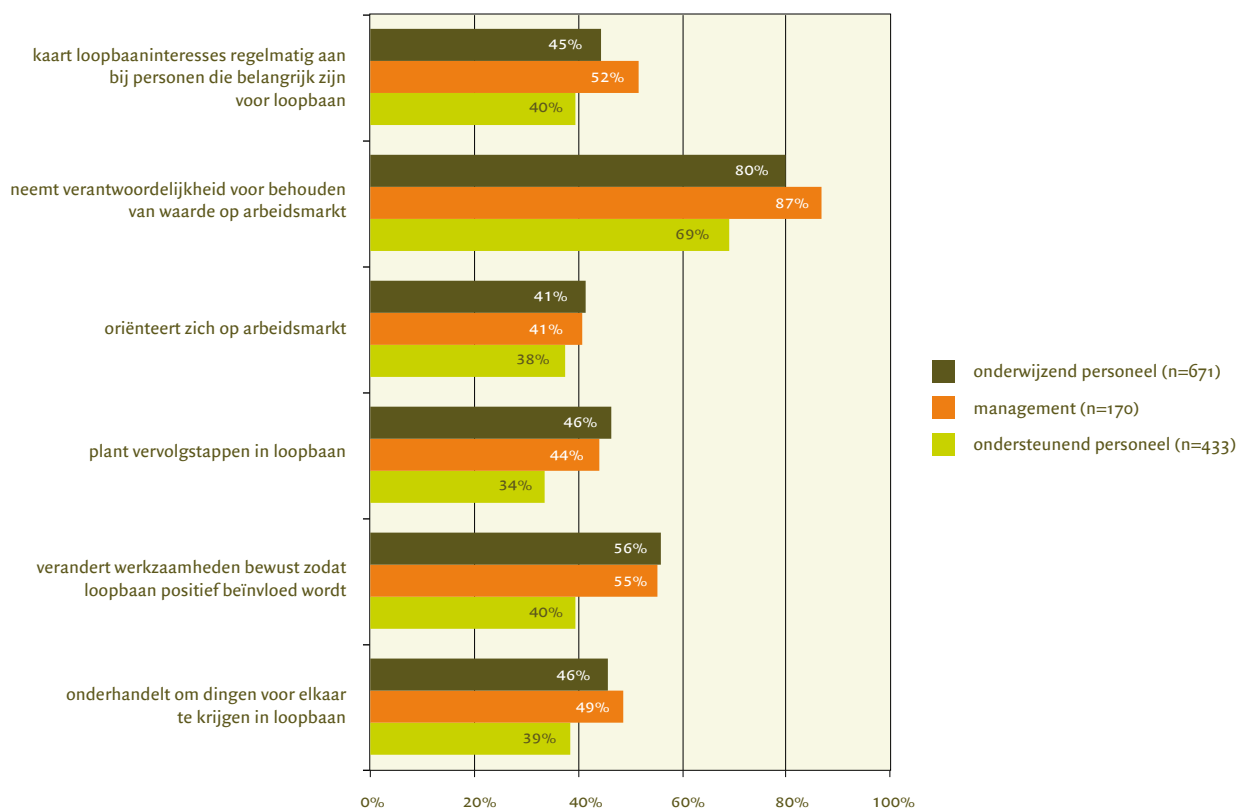


4.2 PROFESSIONALISERING EN LOOPBAAN

In figuur 4.7 zien we hoe hbo-werknemers in 2014 antwoorden op stellingen over hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Ze geven in grote mate aan dat ze verantwoordelijkheid nemen voor het behouden van waarde op de arbeidsmarkt (aangegeven door 87% van het management, 80% van onderwijzend personeel en 69% van ondersteunend personeel). Ongeveer de helft van het onderwijzend en leidinggevend personeel verandert werkzaamheden bewust, zodat de loopbaan positief beïnvloed wordt. Ongeveer eenzelfde deel kaart loopbaaninteresses regelmatig aan bij personen die belangrijk zijn voor de loopbaan en onderhandelt om dingen voor elkaar te krijgen in de loopbaan. Ondersteunend personeel scoort structureel lager op deze aspecten dan het overige hbo-personeel.

FIGUUR 4.7 Stelling over loopbanen en persoonlijke ontwikkeling van personeel, aandeel personeel naar functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



4.3 GESPREKKEN MET LEIDINGGEVENDE

In Tabel 4.1 zien we welke onderwerpen besproken zijn tijdens gesprekken met de leidinggevende (en of hier ook concrete afspraken over gemaakt zijn). In deze gesprekken worden vooral werkafspraken voor de komende periode besproken en overeengekomen (ruim zeven op de tien medewerkers geven aan dat dit gebeurt). Ook worden werkresultaten vaak aangekaart en worden daar afspraken over gemaakt: hierbij blijkt dit vaker te gebeuren bij leidinggevend personeel dan bij onderwijzend of ondersteunend personeel (driekwart versus ongeveer zes op de tien).

TABEL 4.1 Onderwerpen die zijn besproken (c.q. waar concrete afspraken over zijn gemaakt) tijdens gesprekken met leidinggevende

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS

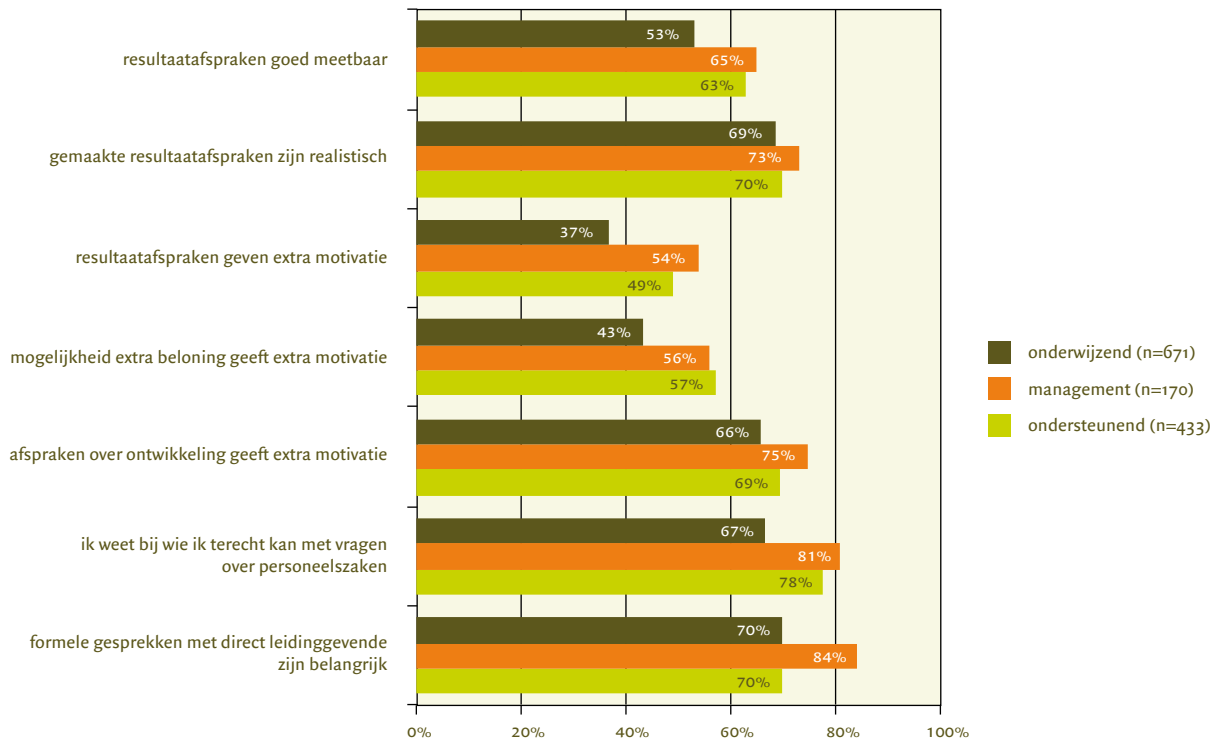
		Onderwijzend (n=618)	Management (n=155)	Ondersteunend (n=408)
Werkresultaten	Niet besproken	5%	2%	3%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	37%	23%	36%
	Besproken en concrete afspraken	58%	75%	61%
Werkafspraken voor de komende periode	Niet besproken	5%	4%	6%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	25%	19%	22%
	Besproken en concrete afspraken	71%	77%	72%
Taakverdeling/ samenwerking binnen afdeling/team	Niet besproken	13%	12%	14%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	37%	34%	38%
	Besproken en concrete afspraken	49%	54%	47%
Beloning	Niet besproken	53%	49%	44%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	21%	23%	22%
	Besproken en concrete afspraken	26%	28%	34%
Persoonlijke omstandigheden	Niet besproken	35%	30%	38%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	37%	41%	36%
	Besproken en concrete afspraken	28%	28%	26%
Persoonlijke ontwikkeling	Niet besproken	11%	12%	11%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	38%	34%	39%
	Besproken en concrete afspraken	51%	54%	50%
Loopbaan	Niet besproken	39%	33%	38%
	Wel besproken, geen concrete afspraken	37%	36%	40%
	Besproken en concrete afspraken	24%	30%	22%

In figuur 4.8 zien we hoe hbo-medewerkers de gesprekken met de leidinggevende ervaren, waarbij gespecificeerd is naar functietype. Onderwijzend en leidinggevend personeel vinden formele gesprekken met de direct leidinggevende belangrijk (respectievelijk 70% en 84% instemming).

Zowel docenten, managers als ondersteuners kunnen zich het minst vinden in de uitspraak dat 'resultaatafspraken extra motivatie geven': respectievelijk 37%, 54% en 49% is het daarmee eens.

FIGUUR 4.8 Aandeel (helemaal) mee eens bij stellingen over gesprek met leidinggevende, naar functie

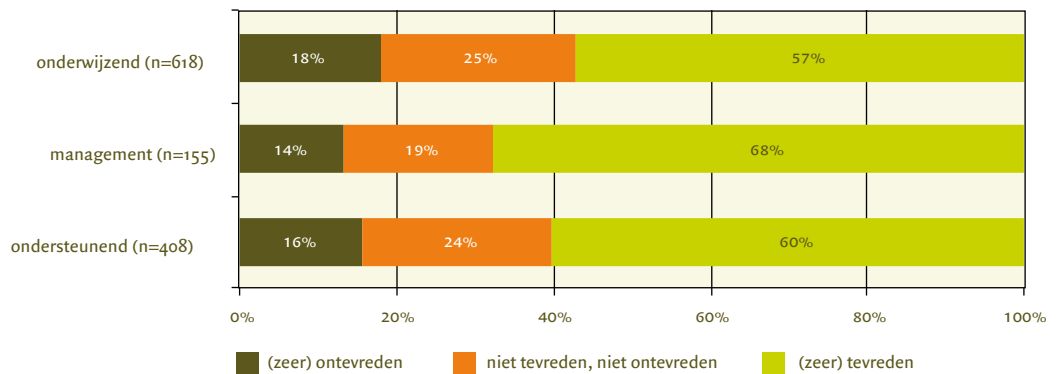
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



De meerderheid van het hbo-personeel is (zeer) tevreden over de gesprekken met de leidinggevende, zo volgt uit figuur 4.9. Managers zijn daarbij relatief het meest tevreden (68% is tevreden tot zeer tevreden) en docenten het minst (57%). Minder dan twee op de tien medewerkers zijn ontevreden over de gesprekken.

FIGUUR 4.9 Mate van tevredenheid over gesprekken met leidinggevende, naar functie

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



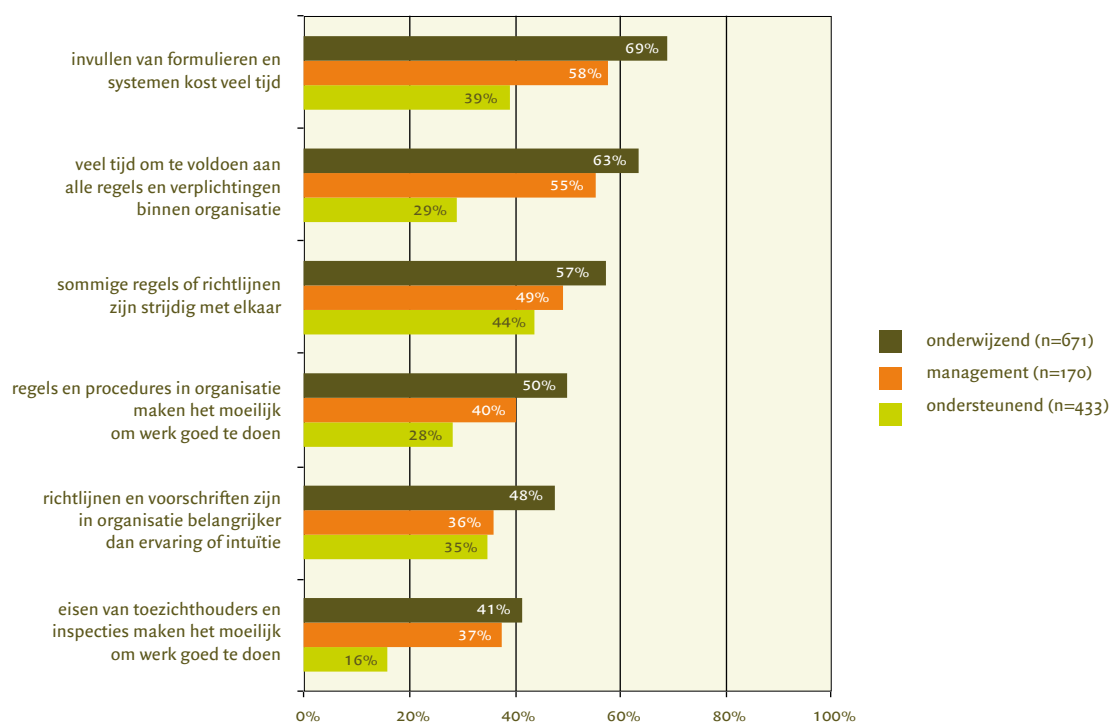
4.4 REGELDRUK

In figuur 4.10 zien we hoe hbo-personeel geantwoord heeft op stellingen over regeldruk en administratieve last. Vooral docenten blijken dit sterker te ervaren dan het management en (met name) ondersteunend personeel. Zo is 69 procent van de docenten het ermee eens dat het invullen van formulieren en systemen veel tijd kost, terwijl dit bij managers en ondersteuners op respectievelijk 58 en 39 procent ligt. Ook is een relatief groot deel van de docenten (63%) het ermee eens dat het veel tijd kost om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen de organisatie. Onder managers en ondersteuners is dit 55 en 29 procent.

In veel mindere mate zijn docenten het eens met de stelling dat eisen van toezichthouders en inspecties het moeilijk maken om het werk goed te doen (41%). Onder managers en ondersteuners ligt dit nog lager (37% en 16%).

FIGUUR 4.10 Aandeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over regeldruk en administratieve last, naar functie

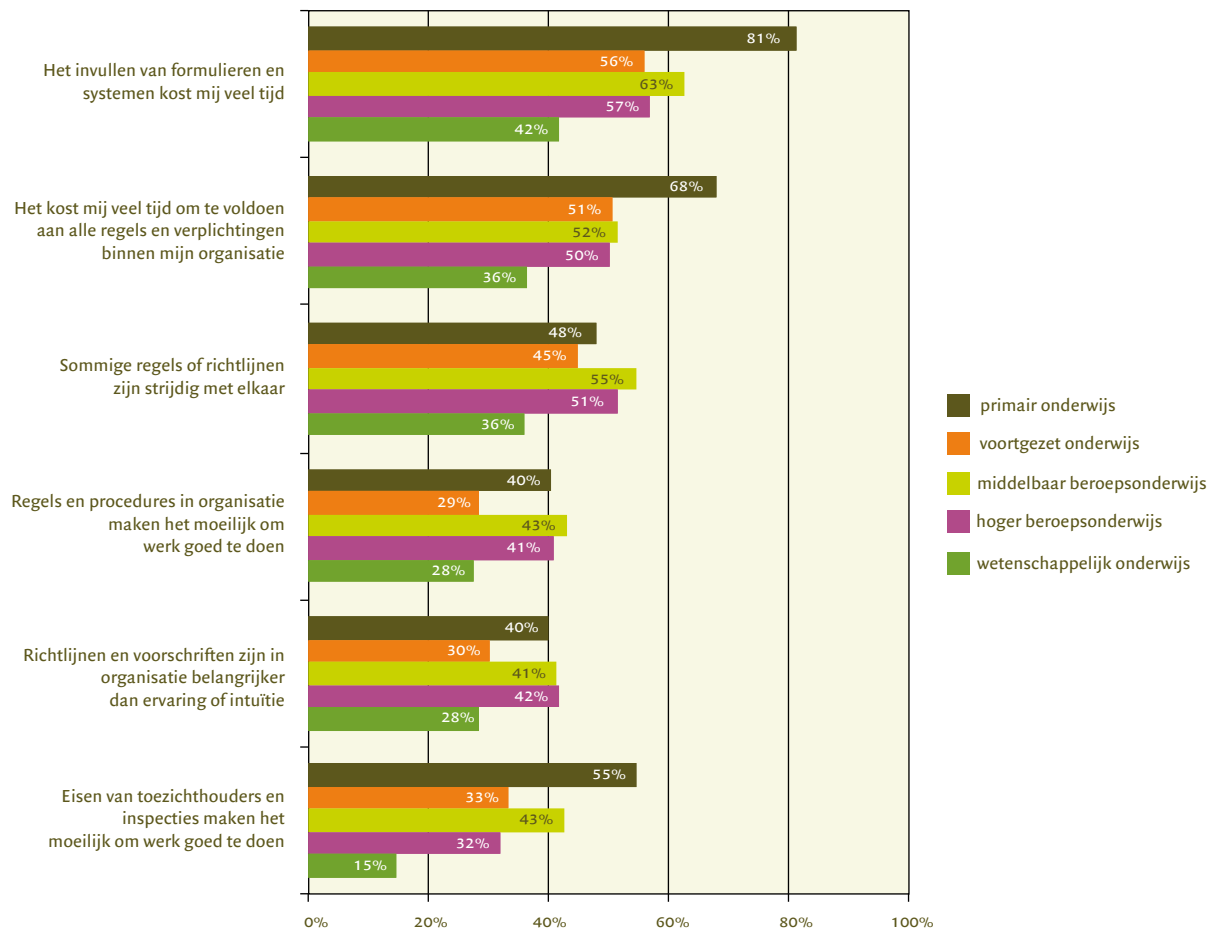
Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Wanneer we de ervaren regeldruk en administratieve last vergelijken met overige onderwijssectoren (po, vo, mbo en wo), dan zien we in figuur 4.11 dat het hbo over het algemeen ‘gemiddeld’ scoort op de verschillende aspecten. Hierbij ervaart hbo-personeel op veel punten ongeveer evenveel druk als mbo-personeel. Personeel in het wo blijkt op alle aspecten duidelijk minder regeldruk te ervaren, bij personeel in het po lijkt dit juist het hoogst.

FIGUUR 4.11 Aandeel dat het (helemaal) eens is met stellingen over regeldruk en administratieve last, naar onderwijssector

Bron: BZK, POMO 2014, bewerking ITS



Het onderzoek voor de update arbeidsmarktmonitor 2015 is in opdracht van Zestor uitgevoerd door ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.

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

Juli 2015

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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

www.zestor.nl