

EEN NIEUW LICHT OP DE ZAAK



EEN NIEUW LICHT OP DE ZAAK

Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2009

VOORWOORD

Het vertrek van vele oudere babyboomers hangt nog steeds als een donkere wolk boven de arbeidsmarkt van het hoger beroepsonderwijs. Hogescholen worden hiermee in steeds grotere mate geconfronteerd en nemen inmiddels ook de nodige maatregelen om de werving en selectie van nieuw personeel actief op te pakken. De komende jaren lijken de kansen om goede medewerkers aan te trekken toe te nemen: een groot deel van de arbeidsmarkt heeft immers te kampen met de kredietcrisis.

Het is goed om te monitoren hoe de dynamiek op de arbeidsmarkt in het hbo er in dit licht uit ziet. Daarom heeft Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo (voorheen Stichting Mobiliteitsfonds hbo), Research voor Beleid gevraagd een actualisering van de door haar in 2003 en 2006 uitgevoerde arbeidsmarktmonitoren te maken. De beschikbaarheid van nieuwe gegevens uit het Personeel- en Mobiliteitsonderzoek (POMO) van BZK geeft hiertoe tevens een goede aanleiding.

Dit rapport presenteert gegevens over ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van zowel de studentenpopulatie als het personeelbestand van het hbo, en analyseert de match hiertussen. Extra aandachtspunten van deze monitor zijn – waar mogelijk - sectorale en regionale differentiatie.

Na een beschrijving van de achtergrond en opzet van het onderzoek, gaat hoofdstuk 2 in op de groei van het aantal studenten. Centraal in hoofdstuk 3 en 4 staan de ontwikkelingen in het personeelsbestand van de sector, respectievelijk de arbeidsmobiliteit. Arbeidsvoorwaarden en -satisfactie en sociale zekerheid vormen het onderwerp van de hoofdstukken 5 en 6. Hoofdstuk 7 sluit met een aantal conclusies en aanbevelingen de monitor af.

Lein Labruyère,
voorzitter

INHOUD

1	Achtergrond van de arbeidsmarktmonitor	4
1.1	De arbeidsmarkt en de voorspellingen	4
1.2	Opzet van de monitor	5
2	Omvang en samenstelling van de studentenpopulatie	6
2.1	Omvang van de studentenpopulatie	6
2.2	Samenstelling van de studentenpopulatie	8
2.3	Blik op de toekomst	11
2.4	Resumé	12
3	Omvang en samenstelling van het personeelsbestand	13
3.1	Omvang van het personeelsbestand	13
3.2	Samenstelling van het personeelsbestand	16
3.3	Verhouding tussen aantallen studenten en personeel	26
3.4	Blik op de toekomst	27
3.5	Resumé	29
4	Arbeidsmobiliteit	30
4.1	Omvang van instroom en uitstroom	30
4.2	Instroom en uitstroom naar sector	31
4.3	Instroom en uitstroom naar persoonskenmerken	36
4.4	Reden van uitstroom	38
4.5	Potentiële mobiliteit	39
4.6	Schatting jaarlijkse wervingsbehoefte hbo-sector	39
4.7	Resumé	40
5	Arbeidsvoorwaarden en arbeidssatisfactie	41
5.1	Arbeidsvoorwaarden	41
5.2	Arbeidssatisfactie	45
5.3	Resumé	46
6	Sociale zekerheid	47
6.1	Ziekteverzuim	47
6.2	WAO/WIA en WW	48
6.3	Resumé	49
7	Kwalitatieve knelpuntenanalyse en oplossingen voor knelpunten	50
7.1	Discrepanties op de arbeidsmarkt van de hbo-sector	50
7.2	Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarkt van de hbo-sector	51
7.3	Specifieke maatregelen om personeelstekorten in de hbo-sector te voorkomen	53
7.4	Aanpak op de langere termijn	57
7.5	Slotconclusie	58
	Bijlage 1 Lijst van interviews	62
	Bijlage 2 Arbeidsmarktcirkel	insteekvel

1 ACHTERGROND VAN DE ARBEIDSMARKTMONITOR

1.1 DE ARBEIDSMARKT EN DE VOORSPELLINGEN

De arbeidsmarkt in de hbo-sector is erg dynamisch. Meerdere en tegengestelde ontwikkelingen maken het moeilijk trends voor langere tijd te voorspellen. De Commissie Bakker voorspelde in de zomer van 2008 zwaar weer voor het onderwijs. Gebaseerd op demografische gegevens leken de personele tekorten snel op te lopen. In de praktijk lijkt de situatie echter minder slecht. De economische groei is de laatste jaren afgezwakt, er wordt voor 2009 en 2010 een stevige economische krimp verwacht en de werkloosheid neemt aanzienlijk toe.

In het hoger beroepsonderwijs groeit het aantal studenten. Die toename van het studenten-aantal heeft niet zozeer een demografische oorzaak; het aantal jongeren in de Nederlandse samenleving neemt langzaam af. Meer jongeren dan voorheen willen echter verder studeren in het hoger beroepsonderwijs.

Ook de aantallen bachelor- en masteropleidingen nemen nog steeds toe. Tevens is er sprake van steeds nieuwe vormen van onderwijs. Van de medewerkers in de sector worden steeds meer en andere competenties gevraagd. De nieuwe Associate Degree (AD) opleidingen en het groeiend aantal hbo master opleidingen zorgen bijvoorbeeld voor meer studenten en dus een toenemende vraag naar (een ander soort) docenten.

De werkgelegenheid in het hoger onderwijs (hbo en wo) stijgt nog steeds, maar wat minder dan in de voorgaande periode. Wat betreft het personeel in de hbo-sector springt dan ook het meest in het oog dat de sector vergrijst. Het percentage werknemers in het cohort 60+ in het hoger onderwijs groeit. Als reactie op de vergrijzing ontstaan op verschillende hogescholen activiteiten om de oudere docenten langer op de werkvloer te houden. Meer vertrekkers betekent dat het nodig is meer nieuwe werknemers te werven.

In het hoger beroepsonderwijs zijn docenten nodig die enige jaren in het vakgebied werkzaam zijn geweest. Dat betekent dat de sector concurreert met het bedrijfsleven. Arbeidsorganisaties in het algemeen draaien steeds meer op hoger opgeleide medewerkers. In de periode 2010-2013 komen er relatief meer banen voor hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt dan voor mensen met middelbare of lagere opleiding. Zelfs in een stagnerende economie wordt aan potentiële werknemers voor de hbo-sector getrokken vanuit andere economische sectoren waar de lonen vaak hoger liggen.

De kredietcrisis is voor de sector mogelijk een geluk bij een ongeluk. In een periode van economische crisis kiezen veel potentiële werknemers voor zekerheid en een baan bij de overheid of in het onderwijs. De trekkracht vanuit het bedrijfsleven neemt daardoor even wat af. Over een jaar of drie zullen de tekorten op de arbeidsmarkt aan hoger opgeleiden echter nog wel eens veel knellender kunnen worden dan ze nu zijn.

Ten slotte zullen werknemers, gezien de infrastructuur van Nederland (lange tijden in files), vaker kiezen voor een functie dicht bij huis. Ook dat kan een complicerende factor zijn voor een sector die nu eenmaal niet alle opleidingen overal kan aanbieden.

De hbo-sector is zich er dan ook van bewust dat men zich momenteel in een situatie bevindt van 'stilte voor de storm'. Men moet de kansen grijpen nu het kan. Dat betekent dat men pro-actief bezig moet met de arbeidsmarkt van de toekomst. Daarvoor is ook goed zicht op de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector nodig. Dat is de achtergrond van deze arbeidsmarktmonitor.

1.2 OPZET VAN DE MONITOR

Globaal is het personeelsbestand van de hogescholen onder te verdelen in de volgende functiecategorieën:

- Directie
- Onderwijzend personeel (OP)
- Onderwijs ondersteunend personeel (OOP), bijvoorbeeld (technisch) onderwijsassistent, instructeur, leraarondersteuner en dergelijke
- Organisatie- en beheerpersoneel (OBP), bijvoorbeeld administratief of financieel medewerker, conciërge en dergelijke.

De monitor schetst in eerste instantie een beeld van het volledige personeelsbestand in het hbo. Waar mogelijk en zinvol focust de monitor op medewerkers met onderwijstaken (OP en OOP). Indien niet anders vermeld, vallen in deze monitor onder de categorie onderwijs ondersteunend personeel (OOP) alleen medewerkers met onderwijstaken en blijven de categorieën directie en organisatie- en beheerpersoneel daarbij buiten beschouwing.

De monitor is deels kwantitatief en deels kwalitatief van aard. In het primair kwantitatieve deel van de monitor worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor het hbo-personeel in de periode 2003-2007 in beeld gebracht. Centrale onderwerpen zijn de ontwikkelingen in:

- Omvang en samenstelling van de studentenpopulatie (hoofdstuk 2)
- Omvang en samenstelling van het personeelsbestand (hoofdstuk 3)
- Arbeidsmobiliteit (hoofdstuk 4)
- Arbeidsvoorwaarden en arbeidssatisfactie (hoofdstuk 5)
- Sociale zekerheid (hoofdstuk 6).

Voor deze hoofdstukken is onder meer gebruik gemaakt van cijfers van de HBO-raad, het ministerie van BZK en het Sectorbestuur Onderwijsmarkt (SBO).

Het kwalitatieve deel van de monitor (hoofdstuk 7) betreft de huidige en te verwachten knelpunten op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel en mogelijke oplossingsrichtingen daarvoor. Dit hoofdstuk is gebaseerd op desk research en expertinterviews. Een overzicht van de geïnterviewde instellingen is te vinden in bijlage 1.

2 OMVANG EN SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE

De monitor trapt af met een beschrijving van (de ontwikkeling van) de omvang en samenstelling van de studentenpopulatie. De omvang en samenstelling van het in de hbo-sector benodigd personeelsbestand zijn hier immers van afhankelijk, zowel vanuit het oogpunt van taaklast als vanuit dat van bekostiging. Onderwerpen in dit hoofdstuk zijn:

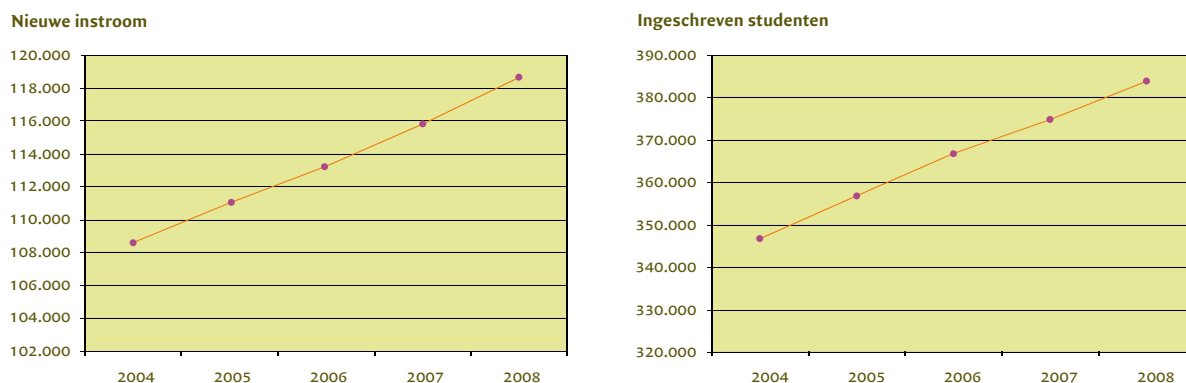
- Ontwikkeling van de omvang van de studentenpopulatie
- Studentenpopulatie naar opleidingskenmerken (vooropleiding, sector, type en vorm)
- Studentenpopulatie naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, etniciteit).

Aan het eind van het hoofdstuk werpen we kort een blik op de toekomst.

2.1 OMVANG VAN DE STUDENTENPOPULATIE

FIGUUR 2.1 Landelijke ontwikkeling van het aantal nieuw ingestroomde studenten en het totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo, 2004-2008

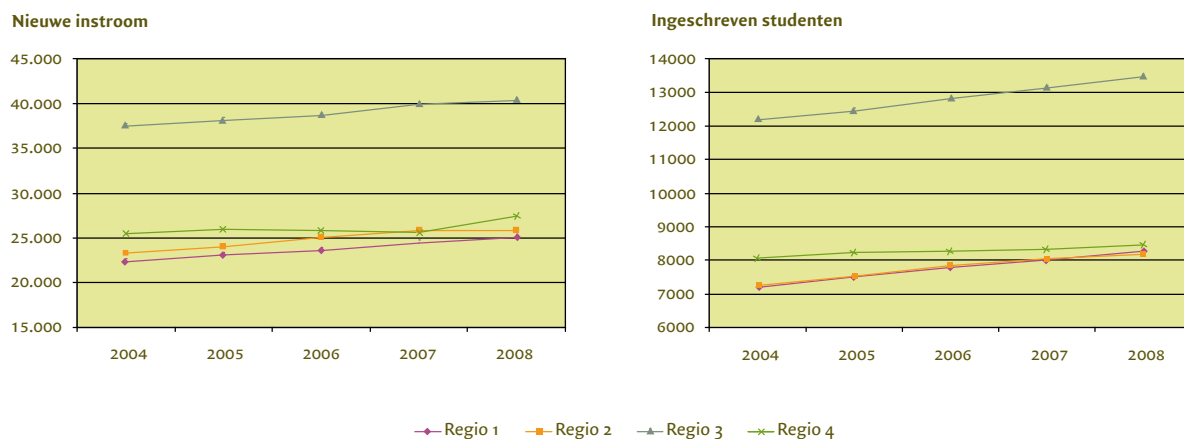
Bron: HBO-raad; bewerking Research voor Beleid



In de periode 2004-2008 neemt de jaarlijkse instroom van nieuwe studenten in het hbo verder toe, zij het wat minder sterk dan in de jaren daarvoor. Bedraagt de instroom in 2004 om en nabij 109 duizend, in 2008 is dit met 119 duizend ruim 9 procent meer. Ter vergelijking: de stijging in de periode 1998-2002 bedroeg nog zo'n 11 procent.

FIGUUR 2.2 Regionale ontwikkeling van het aantal nieuw ingestroomde studenten en het totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo, 2004-2008

Bron: HBO-raad; bewerking Research voor Beleid



- Regio 1 Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel;
- Regio 2 Gelderland, Utrecht en Flevoland;
- Regio 3 Noord- en Zuid-Holland;
- Regio 4 Zeeland, Noord-Brabant en Limburg.

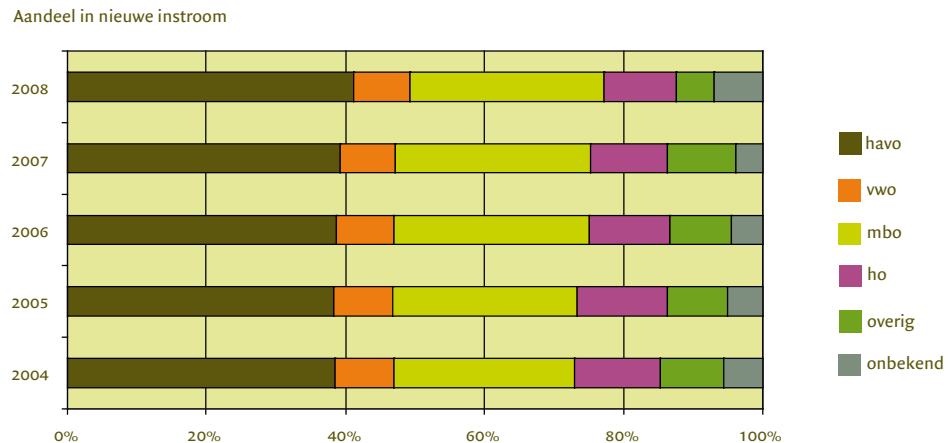
Alle vier onderscheiden regio's laten in de periode 2004-2008 per saldo een stijging zien van zowel de nieuwe instroom als het totaal aantal inschrijvingen. In regio 1 (Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel) en regio 2 (Gelderland, Utrecht en Flevoland) is de toename bovengemiddeld. Regio 3 (Noord- en Zuid-Holland) en met name regio 4 (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) zitten onder het landelijk gemiddelde.

De voor dit onderzoek uitgevoerde interviews bevestigen deze tendens; bij de Hogeschool Zuyd (regio 4) stabiliseert de instroom, elders is de groei gestaag. Bij de Hanzehogeschool Groningen verwachtte men volgens de prognoses een afvlakkende groei maar in praktijk is deze afvlakking nog niet waarneembaar.

2.2 SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE

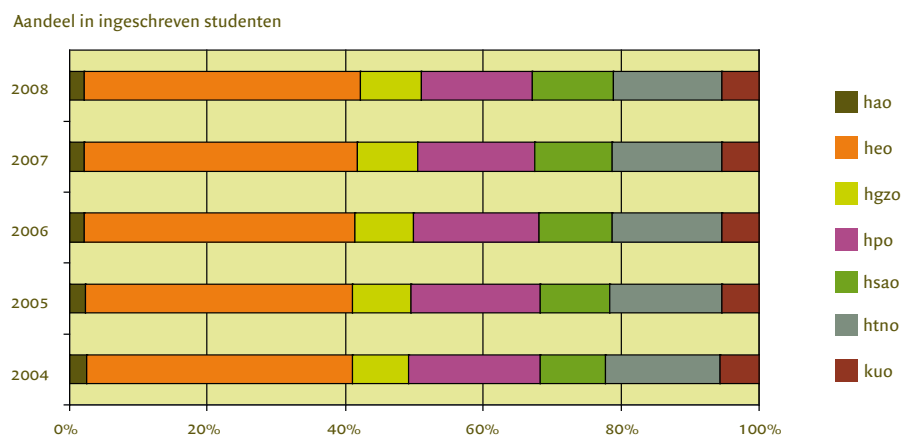
STUDENTENPOPULATIE NAAR OPLEIDINGSKENMERKEN

FIGUUR 2.3 Nieuw ingestroomde studenten in het hbo naar vooropleiding, 2004-2008
Bron: HBO-raad; bewerking Research voor Beleid



In 2008 zijn de meeste nieuwe hbo-studenten afkomstig van havo en mbo (respectievelijk 41 procent en 28 procent). Het aandeel van havo en mbo is in de periode 2004-2008 ook toegenomen, ten koste van de categorieën ho en overig.

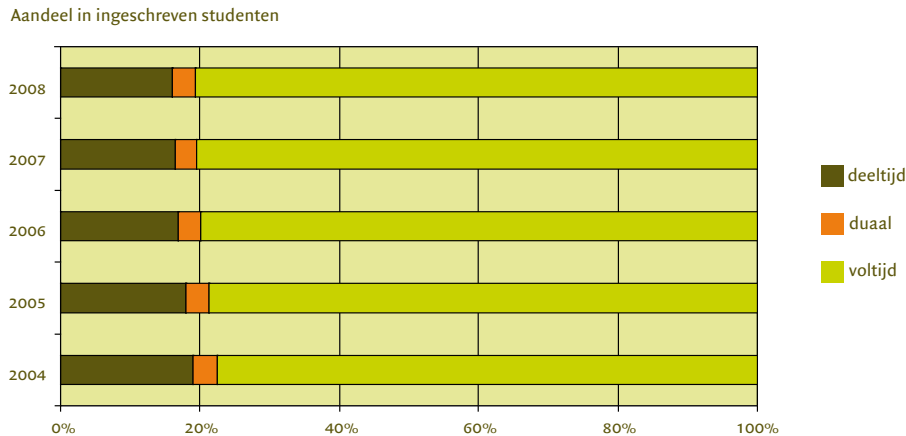
FIGUUR 2.4 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar onderwijssector, 2004-2008
Bron: HBO-raad; bewerking Research voor Beleid



De qua studentenaantallen belangrijkste onderwijssectoren zijn in 2008 het hoger economisch onderwijs (heo, 40 procent van het totaal aantal ingeschreven studenten), het hoger pedagogisch onderwijs (hpo, iets meer dan 16 procent) en het hoger technisch onderwijs (htno, iets minder dan 16 procent). De kleinste sector is het hoger agrarisch onderwijs (hao, 2 procent). De sectoren kunstonderwijs (kuo), hoger gezondheidszorg onderwijs (hgzo) en hoger sociaal-agogisch onderwijs (hsao) zitten daar met een aandeel van 5, 9 en 12 procent tussenin.

In de periode 2004-2008 laten het hao en het hpo een daling van het totaal aantal ingeschreven studenten zien (-10 procent). De overige sectoren tonen een stijging. Het groeitempo verschilt echter sterk. In de sectoren heo, hgzo en met name hsao is sprake van een bovengemiddelde toename (15, 21 en 34 procent), in de sectoren htuo en kuo ligt de groei met respectievelijk 5 en 9 procent onder het landelijk gemiddelde van 11 procent. Net als het hao en het hpo is het aandeel van deze sectoren in het totaal aantal ingeschreven studenten dan ook afgenomen.

FIGUUR 2.5 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar onderwijstype (deeltijd, duaal, voltijd), 2004-2008 Bron: HBO-raad; bewerking Research voor Beleid

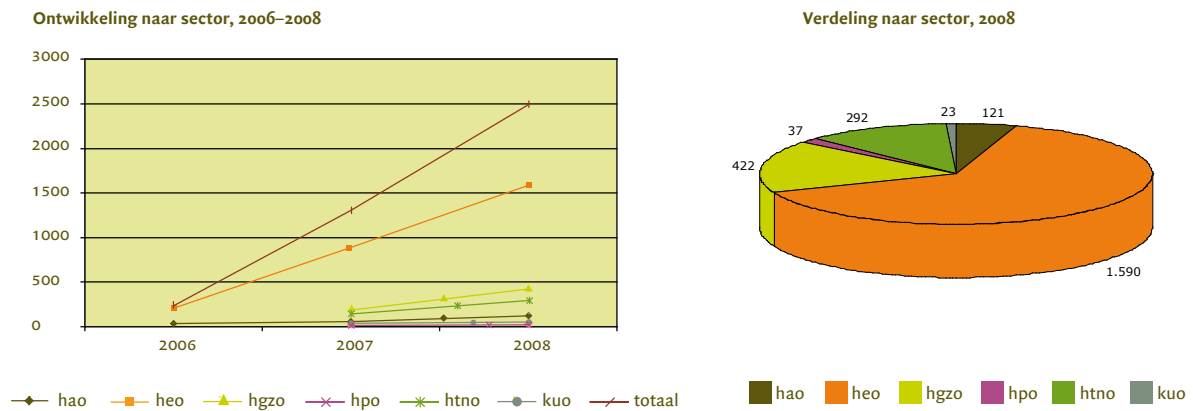


Van de in 2008 ingeschreven hbo-studenten volgt een ruime meerderheid (81 procent) een voltijdopleiding. Ten opzichte van 2004 is dit aandeel toegenomen ten koste van het aandeel studenten dat een deeltijdopleiding volgt. Het aandeel van de duale opleidingen in het totaal aantal ingeschreven hbo-studenten is min of meer stabiel gebleven.

Na een stijging in 2005 en 2006 neemt in 2007 en 2008 het aantal voor een hbo-masteropleiding ingeschreven studenten weer af. Per saldo stijgt het aantal hbo-masterstudenten in de periode 2004-2008 met zo'n 5 procent. Het blijft echter gaan om een beperkt deel van de totale populatie hbo-studenten (in 2008 was hun aandeel iets meer dan 3 procent). Veruit de meeste hbo-studenten volgen een bacheloropleiding. Hun aantal neemt met ruim 11 procent in de periode 2004-2008 ook sneller toe dan het aantal hbo-masterstudenten.

Momenteel wordt in ons land een aantal pilots gehouden met zogenaamde Associate-degree opleidingen. De Associate degree (Ad) is een nieuw kwalificatieniveau tussen mbo-4 en de hbo-bachelor in. Achterliggende gedachte van de nieuwe Ad-opleidingen is vooral de toenemende behoefte van werkgevers aan hoger gekwalificeerde arbeidskrachten. De verwachting is dat afgestudeerden op Ad-niveau een deel van de dreigende tekorten aan hbo-ers kunnen oplossen. De Ad biedt met name werkenden op mbo-niveau de gelegenheid om hun kennis in twee jaar flink te vergroten. Voor studenten die er over denken door te stromen van mbo-4 naar hbo biedt de Ad een leerroute die in tijd is te overzien en vaak al lerend en werkend is te volgen. De verwachting is dat Ad-opleidingen de komende jaren structureel deel gaan uitmaken van het aanbod van de Nederlandse hogescholen.

FIGUUR 2.6 Associate degree studenten naar onderwijssector, absolute aantallen, Nederland, 2006-2008 Bron: HBO-raad; bewerking Research voor Beleid

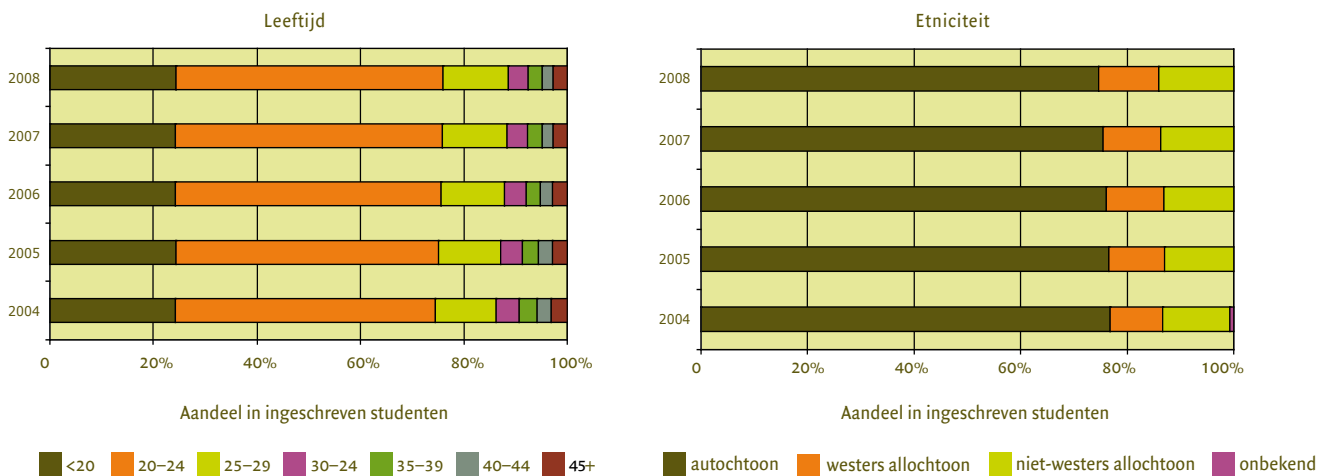


Het aantal studenten ingeschreven voor een Ad-opleiding neemt gestaag toe: van 239 in 2006 via 1.305 in 2007 tot 2.485 in 2008. De meeste hiervan volgen een Ad-opleiding in de richting heo (64 procent). De sectoren hgzo, htno, hao, hpo en kuo volgen met respectievelijk 17, 12, 5, 2 en 1 procent op (ruime afstand). In het hsoo zijn (nog) geen Ad-opleidingen.

STUDENTENPOPULATIE NAAR PERSOONSKENMERKEN

De afgelopen jaren is in de verdeling van de ingeschreven hbo-studenten naar geslacht niet veel veranderd. Zowel in 2004 als in 2008 bestaat iets meer dan de helft (52 procent) van de hbo-studenten uit mannen.

FIGUUR 2.7 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar leeftijd en etniciteit, 2004-2008 Bron: HBO-raad;; bewerking Research voor Beleid

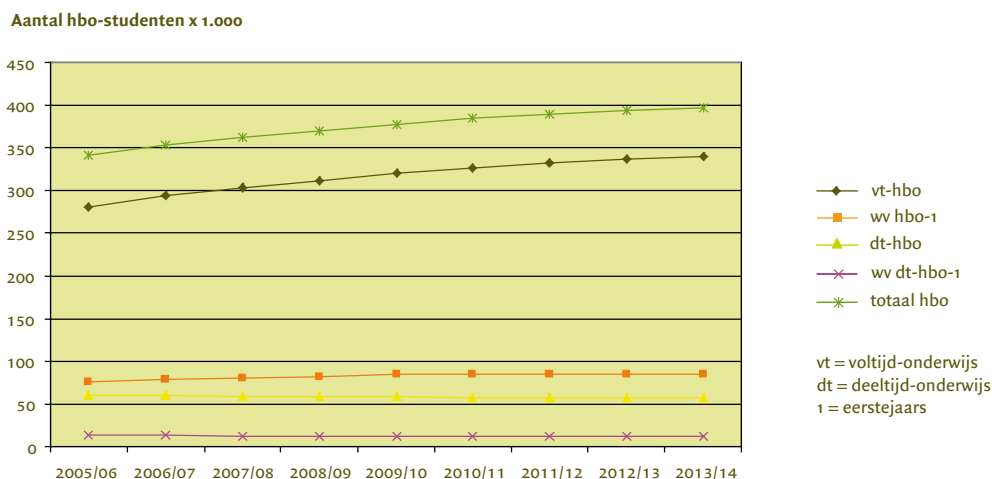


Wat leeftijd en etniciteit betreft, zijn wel enige verschuivingen waarneembaar. Het aandeel van de hogere leeftijdscategorieën (25+) in het totaal aantal ingeschrevenen is afgenomen. Gaat het in 2004 om een aandeel van 26 procent, in 2008 is dit nog maar 24 procent. Het aandeel van allochtonen stijgt in dezelfde periode van 22 tot 25 procent.

2.3 BLIK OP DE TOEKOMST

Het ministerie van OCW verwacht dat de groei van het aantal hbo-studenten in de periode tot 2020 doorzet, maar wel afvlakt. Onderstaande figuur geeft de raming van de studentenaantallen in het hbo weer tot 2013.

FIGUUR 2.8 Raming studentenaantallen hbo x 1000 (voltijd, deeltijd en totaal) tot en met 2013/14 (RR2008, begroting) Bron: ministerie van OCW (2008). Referentieraming 2008.



Het ministerie voorziet voor de periode tot 2020 de volgende ontwikkelingen:

- Het hbo groeit vooral door de voortdurend stijgende directe instroom vanuit het havo. Ook de directe instroom uit de beroepsopleidende leerweg (bol) en de indirecte instroom zorgen voor verdere groei. De groei wordt nog enigszins getemperd doordat steeds minder vwo-ers naar het hbo gaan.
- De ontwikkelingen van voltijd- en deeltijd-hbo verlopen geheel verschillend. De groei van voltijd-hbo zet zich naar verwachting gestaag voort. Deeltijd-hbo daalt in de raming echter, van 61.000 studenten nu naar 57.000 in 2020.
- Groei wordt vooral verwacht in de onderwijssectoren heo, hsa0, htno en hgzo.

Opgemerkt dient te worden dat in deze prognoses nog geen rekening is gehouden met een mogelijk 'discouraged worker' effect (ontmoedigingseffect) als gevolg van de economische recessie. Naar verwachting zal een deel van de jongeren hun intrede op de arbeidsmarkt uitstellen en langer doorstuderen.

2.4 RESUMÉ

- Zowel de nieuwe instroom als het totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo is in de afgelopen vijf jaar (2004-2008) verder toegenomen (zij het wat minder sterk dan in de daaraan voorafgaande jaren). Regio 3 (Noord- en Zuid-Holland) en met name regio 4 (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) blijven in de beschouwde periode in groeitempo achter bij het landelijk gemiddelde.
- Wat betreft vooropleiding van de studenten neemt in de afgelopen vijf jaar het aandeel van havo en mbo toe.
- Het hoger agrarisch onderwijs en het hoger pedagogisch onderwijs laten in de afgelopen vijf jaar een daling van het studentenaantal zien. In de sectoren hoger economisch, hoger gezondheids- en met name hoger sociaal agogisch onderwijs is sprake van een bovengemiddelde groei.
- In de afgelopen vijf jaar neemt het aandeel studenten dat een voltijdopleiding volgt toe ten koste van het aandeel dat een deeltijdopleiding volgt. Het percentage dat een duale opleiding volgt, blijft ongeveer gelijk.
- Nu nog experimenteel, maar de komende jaren waarschijnlijk structureel onderdeel van het aanbod van de Nederlands hogescholen zijn Associate degree opleidingen. De Associate degree (Ad) is een kwalificatieniveau tussen mbo-4 en hbo-bachelor in.
- In de verdeling van de studenten naar geslacht is de afgelopen vijf jaar niet veel veranderd. Het aandeel van de hogere leeftijdscategorieën (25+) is afgenomen, dat van allochtonen toegenomen.
- De verwachting is dat de groei van het aantal hbo-studenten in de periode tot 2020 doorzet, maar wel afvlakt.

3 OMVANG EN SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

Centraal in dit hoofdstuk staan de omvang en samenstelling van het personeelbestand in het hbo. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- Ontwikkeling van de omvang van het personeelsbestand (in personen en fte's)
- Ontwikkeling van het aantal vacatures
- Personeelsbestand naar kenmerken werk (functie, arbeidsduur en dienstverband)
- Personeelsbestand naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau)
- Verhouding tussen aantallen studenten en personeel.

3.1 OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

ONTWIKKELING VAN DE OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

TABEL 3.1 Banen naar SBI-sector, Nederland, 2006-2007 (peildatum ultimo jaar)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

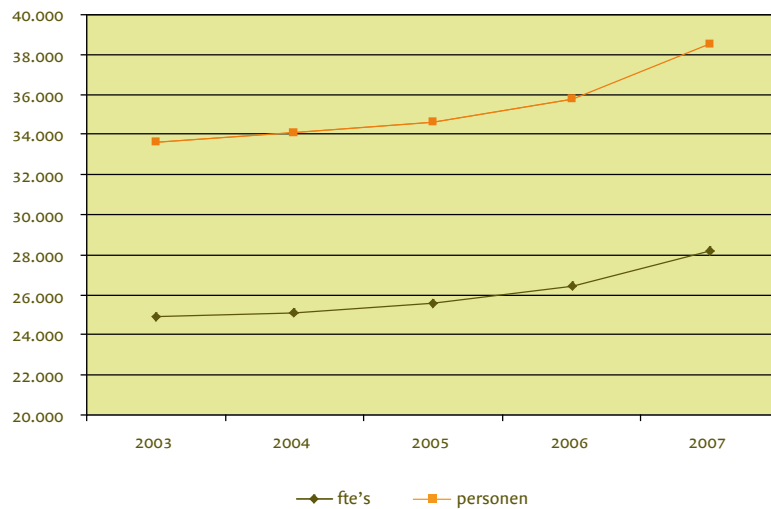
SBI-sector	Banen ultimo 2006 (x1000)	Banen ultimo 2007 (x1000)	Groei 2007 t.o.v. 2006	Percentage vrouwen in 2007
Totaal SBI, A-O (geen P en Q)	7660,9	7865,3	2,7%	45%
A+B Landbouw, bosbouw, visserij (A+B)	120	120,8	0,7%	29%
C Winning van delfstoffen	7,5	7,6	1,3%	13%
D Industrie	838,7	846,7	1,1%	22%
E Energie	377,1	381,1	3,7%	22%
F Bouwnijverheid	377,1	381,1	1,1%	9%
G Handel en reparatie	1238,7	1280,1	3,3%	46%
H Horeca	304,1	319,9	5,2%	50%
I Vervoer, opslag en communicatie	445,9	450,5	1,0%	26%
J Financiële instellingen	346,1	353,2	2,1%	41%
K Zakelijke dienstverlening	1510,9	1589,4	5,2%	39%
Totaal marktsector	5213,5	5374,7	3,1%	35%
L Openbaar bestuur	498,2	502,1	0,8%	38%
M Onderwijs	484,4	502,5	3,7%	61%
Primair onderwijs	189,5	197,9	4,4%	80%
Secundair onderwijs en educatie	172	175	1,7%	50%
Hoger beroepsonderwijs	38,6	40,7	5,4%	50%
Wetenschappelijk onderwijs	50,2	50,4	0,4%	43%
N Gezondheids- en welzijnszorg	1127,3	1135,1	0,7%	82%
O Overige niet-comm. dienstverlening	313,4	322	2,7%	51%

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het hbo in termen van werkgelegenheid in ons land weliswaar een kleine sector is (eind 2007 0,5 procent van het totaal aantal banen) maar in 2007 wel de snelst groeiende (5,4 procent tegenover een gemiddelde van 2,7 procent).

FIGUUR 3.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo, Nederland, 2003-2007

Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid

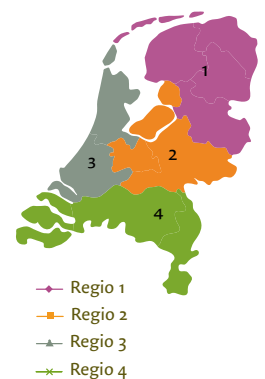
Omvang personeelsbestand



Bekijken we de periode 2003-2007 dan is sprake van een versnelling van de groei van het personeelsbestand in het hbo. De toename van het personeelsbestand is in belangrijke mate toe te schrijven aan de stijgende studentenaantallen. Doordat in het hbo steeds meer in deeltijd wordt gewerkt (zie verderop in deze paragraaf), stijgt het aantal werkzame personen sneller dan het aantal fulltime equivalenten (fte's). In 2007 werken bij de hogescholen in ons land in totaal 38.534 personen. Dat is 15 procent meer dan in 2003. Uitgedrukt in fte's neemt de werkgelegenheid in het hbo in de beschouwde periode toe van zo'n 25.000 tot bijna 28.168 (een stijging van 13 procent).

FIGUUR 3.2 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo naar regio, 2003-2007

Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid



Regio 1 Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel;

Regio 2 Gelderland, Utrecht en Flevoland;

Regio 3 Noord- en Zuid-Holland;

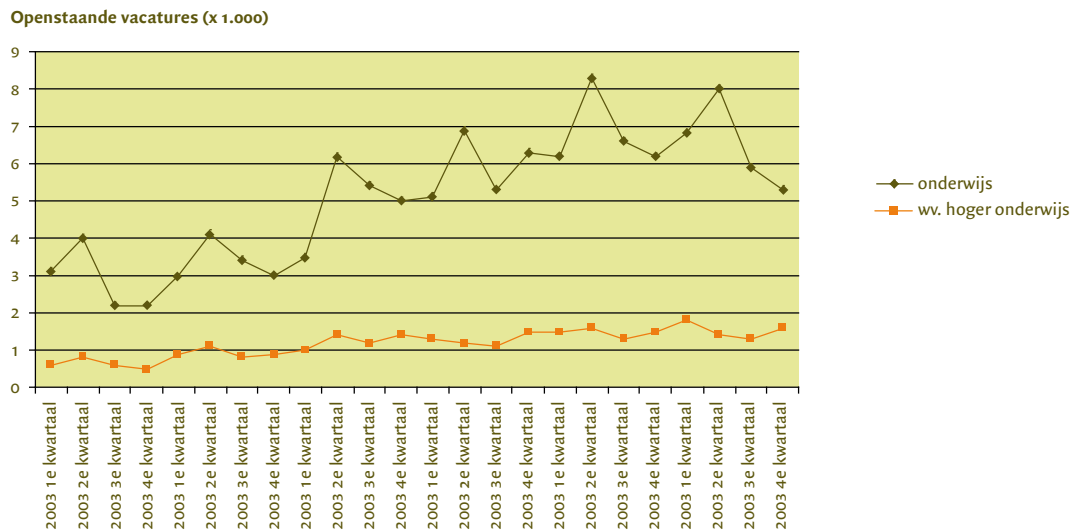
Regio 4 Zeeland, Noord-Brabant en Limburg.

Regio 3 neemt in 2007 ongeveer een derde van de totale werkgelegenheid in fte's in het hbo voor zijn rekening. De rest van de werkgelegenheid is in dat jaar min of meer gelijk verdeeld over de drie overige regio's. Met name regio 1 en 2 laten in de periode 2003-2007 een sterke relatieve groei van de werkgelegenheid zien (21 procent respectievelijk 17 procent). Regio 3 en vooral regio 4 blijven achter bij het landelijk groeicijfer (11 procent en 7 procent tegenover landelijk 13 procent).

ONTWIKKELING VAN HET AANTAL VACATURES

FIGUUR 3.3 Openstaande vacatures (x 1000) in het totale onderwijs en in het hoger onderwijs, Nederland, 2003 - 2008 (kwartaalcijfers, peildatum ultimo kwartaal)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



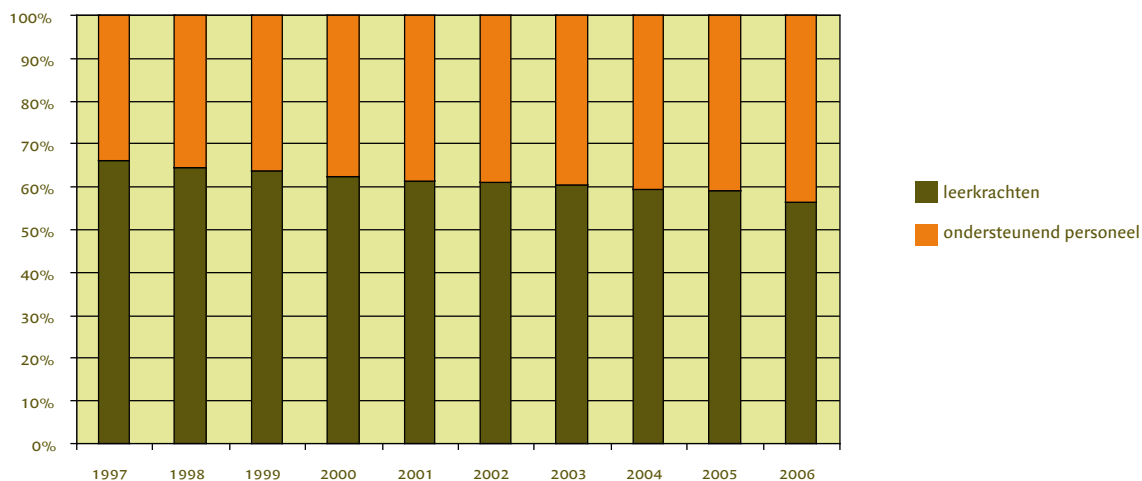
Op basis van gegevens van CBS is een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het aantal vacatures in het hoger onderwijs als geheel. Er is helaas geen onderscheid te maken tussen hbo en wo. Vanaf 2004 stijgt het aantal openstaande vacatures in het hoger onderwijs, zij het minder sterk dan in het onderwijs als geheel. In 2008 is het onderwijs als geheel sprake van een daling van het aantal openstaande vacatures. Het hoger onderwijs laat echter een lichte stijging zien. Ultimo 2008 staan in het hoger onderwijs 1.600 vacatures open, tegenover 1.500 een jaar eerder. Aan het eind van 2004 waren dat er nog slechts 900.

3.2 SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

3.2.1 PERSONEELSBESTAND NAAR KENMERKEN WERK

FUNCTIE

FIGUUR 3.4 Personeelsbestand hbo (in personen) naar functiecategorie, 1997-2006 (in %) Bron: jaarboek.onderwijsarbeidsmarkt.nl (SBO)



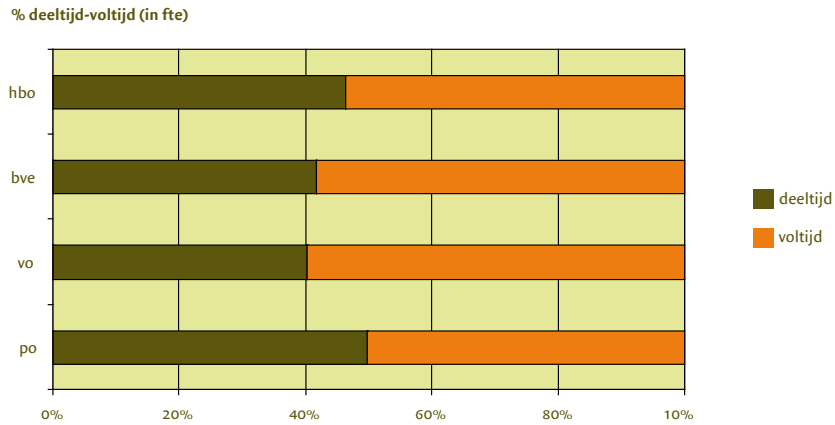
Het ondersteunend personeel (organisatie- en beheer personeel) neemt in de periode 2003-2006 sterker in omvang toe dan het aantal leerkrachten (inclusief onderwijs ondersteunend personeel). Had in 2003 nog 60,4 procent van het personeelbestand in het hbo onderwijstaken, in 2006 was dit nog maar 56,3 procent. Dit is voornamelijk een gevolg van het proces van taakdifferentiatie binnen het hbo. Taken van het onderwijzend (en onderwijs ondersteunend) personeel worden zoveel mogelijk teruggebracht tot de corebusiness: onderwijs en begeleiding van studenten. Taken op het gebied van administratie, management et cetera komen in handen van het organisatie- en beheer personeel.

Uit de interviews blijkt dat anno 2008 de verhouding ondersteunend en onderwijzend personeel zich heeft gestabiliseerd. Deze verhouding zal per school verschillen maar lijkt rond de 40:60 te liggen.

ARBEIDSDUUR

FIGUUR 3.5 Arbeidsvolume in po, vo, bve en hbo naar arbeidsduur (deeltijd-volgtijd), Nederland, 2006 (peildatum 31 december)

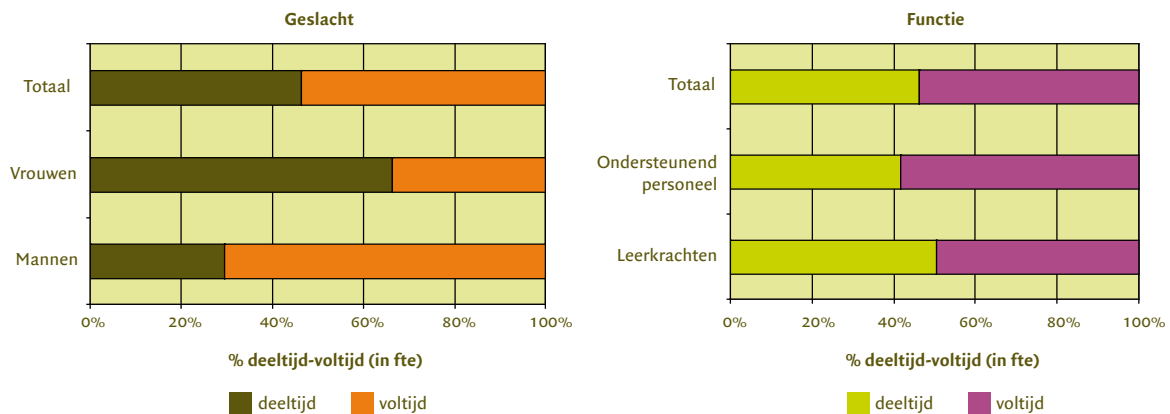
Bron: BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel 2006; bewerking Research voor Beleid



Er werken steeds meer werknemers in deeltijd. Dat geldt ook voor het hbo. Van het arbeidsvolume in het hbo (fte) is in 2006 ruim 46 procent deeltijdwerk. Daarmee ligt het percentage deeltijdwerk in 2006 in het hbo iets onder dat in het po (50 procent) en boven dat in het vo en bve (respectievelijk 40 en 42 procent).

FIGUUR 3.6 Arbeidsvolume in het hbo naar arbeidsduur (deeltijd-volgtijd) en geslacht respectievelijk functie, Nederland, 2006 (peildatum 31 december)

Bron: BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel 2006; bewerking Research voor Beleid



Vrouwelijke werknemers in het hbo werken in meerderheid (in 2006 66 procent) in deeltijd. Voor mannen geldt het omgekeerde. Van hen is maar zo'n 34 procent parttimer. Van de leerkrachten in het hbo werkt iets meer dan de helft (51 procent) in deeltijd. Het aandeel parttimers in het ondersteunend personeel bedraagt 42 procent.

Zowel van de mannelijke als de vrouwelijke werknemers in het hbo is in 2007 88 procent tevreden met het aantal uren dat men volgens het contract moet werken. Er zijn iets meer vrouwen dan mannen die meer willen gaan werken. Tegelijkertijd zijn er iets meer mannen en vrouwen die minder willen gaan werken.

DIENSTVERBAND

FIGUUR 3.7 Dienstverband van het hbo-personeel naar geslacht en functie, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



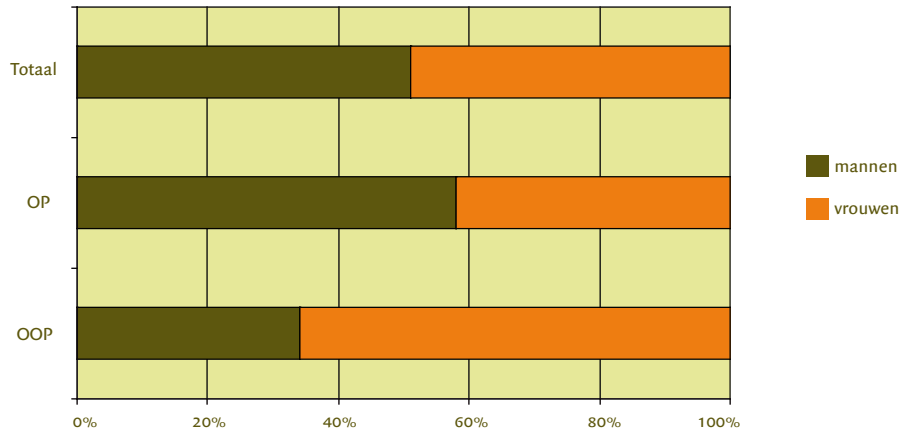
In het hbo heeft in 2007 het leeuwendeel (93 procent) van het personeel een vaste aanstelling. De resterende 7 procent heeft een flexibele aanstelling. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn verwaarloosbaar klein. Onderwijzend personeel heeft vaker dan onderwijs ondersteunend personeel een flexibele aanstelling. Bij de flexibele aanstellingen gaat het vooral om tijdelijke aanstellingen met uitzicht op een vaste baan. Het aantal zzp'ers in het hbo groeit gestaag.

3.2.2 PERSONEELSBESTAND NAAR PERSOONSKENMERKEN

GESLACHT

FIGUUR 3.8 Hbo-personeel naar geslacht en functie, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Vrouwen zijn bezig met een inhaalslag in het hbo. Hun aandeel in het totale personeelsbestand stijgt van 42 procent in 2002 tot 49 procent in 2007. Onder het onderwijzend personeel zijn mannen oververtegenwoordigd (in 2007 58 procent), onder het onderwijs ondersteunend personeel vrouwen (66 procent). De directies van de hogescholen bestaan voor bijna driekwart (75 procent) uit mannen.

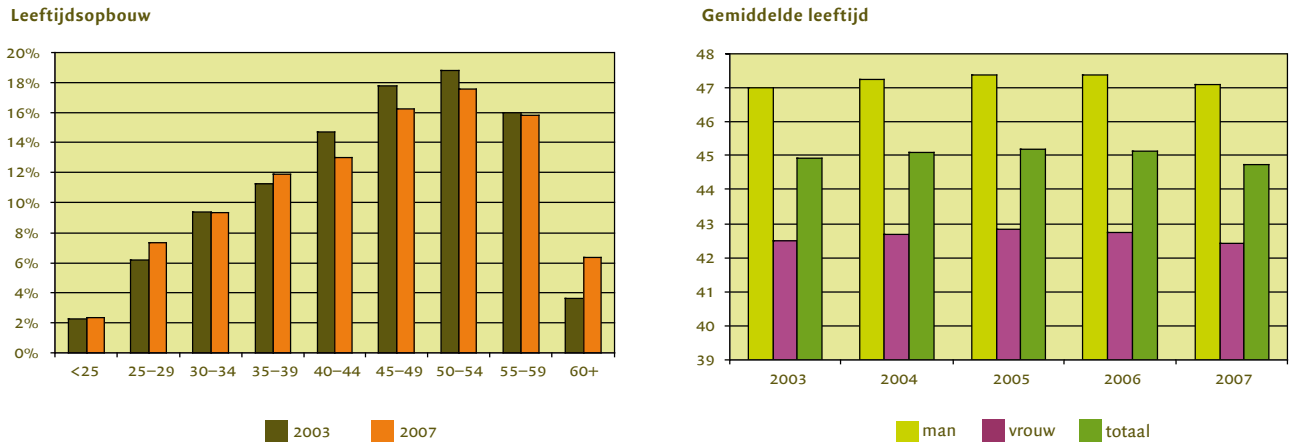
Het percentage vrouwen in het hbo is hoger dan in het wetenschappelijk onderwijs (43 procent), vergelijkbaar met dat in het secundair onderwijs en educatie (50 procent) en lager dan dat in het primair onderwijs (80 procent). In het onderwijs werken naar verhouding meer vrouwen dan in het openbaar bestuur (38 procent) en de marktsector (35 procent). De sector met het hoogste aandeel vrouwen in het personeelsbestand is de gezondheids- en verzorgingszorg (82 procent) (zie ook tabel 3.1 in paragraaf 3.1).

LEEFTIJD

Voor de continuïteit van arbeidsorganisaties is de leeftijdsopbouw uitermate belangrijk. Jongeren brengen innovatie in en ouderen beschikken over ervaring. De middengroep vormt een buffer: nog voldoende vernieuwend vermogen en tegelijkertijd toenemende ervaring. In de komende decennia zal de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking grote effecten hebben op de arbeidsmarkt. De vervangingsvraag zal toenemen terwijl de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters achterblijft. Gezien het naar verhouding grote aandeel ouderen in het personeelsbestand zal het hbo in versterkte mate te maken krijgen met de vergrijzingsproblematiek.

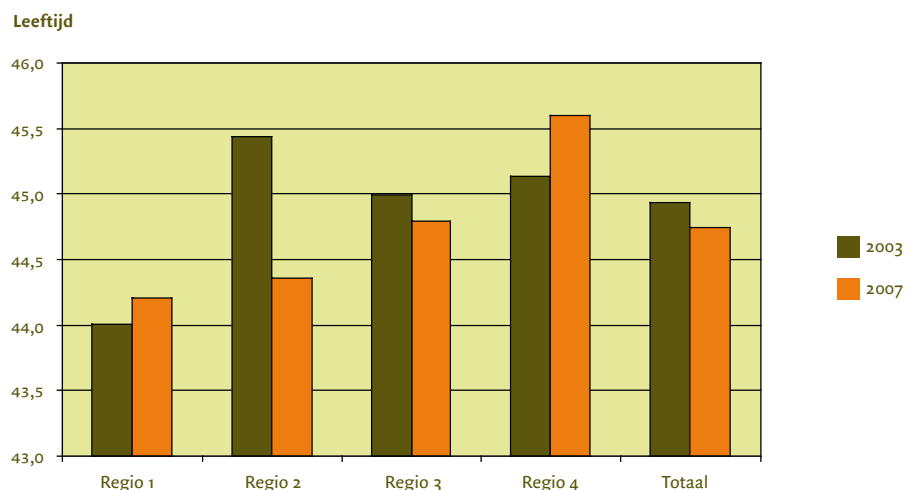
Hieronder komt eerst de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand in het hbo in de periode 2003-2007 aan bod. Daarna volgt de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand in het hbo in 2007 afgezet tegen die van de totale overheid. Vervolgens komt voor datzelfde jaar een vergelijking van de leeftijdsopbouw van het OP en het OOP in het hbo. We sluiten af met een uiteenzetting over bereidheid van het hbo-personeel om langer door te werken.

FIGUUR 3.9 Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw en de gemiddelde leeftijd van het hbo-personeel, 2003-2007 Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid



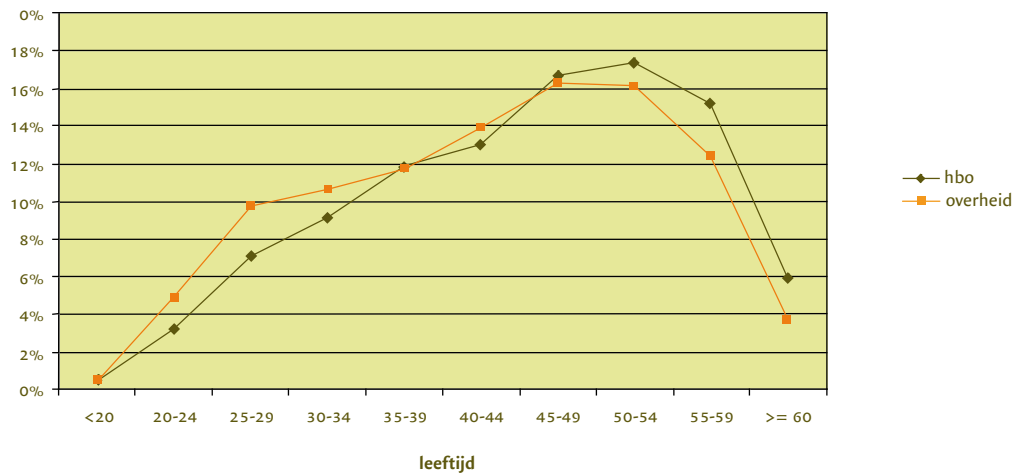
Al geruime tijd is meer dan de helft van alle medewerkers in het hbo 45 jaar of ouder. De onderlinge verhouding tussen de leeftijdscategorieën is echter in ontwikkeling. Het aandeel van de werknemers onder de 40 jaar nam tussen 2003 en 2007 toe van 29 procent tot 32 procent. De groep van 40- tot en met 59-jarigen slook in dezelfde periode van 67 procent tot 61 procent. Het aandeel van de werknemers van 60 jaar en ouder is bijna verdubbeld van 3,9 procent in 2003 naar 6,9 procent in 2007. De gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand in het hbo bereikte in 2005 een piek met 45,2 jaar. Daarna zette een lichte daling in tot 44,7 jaar in 2007. Daarmee is de gemiddelde leeftijd momenteel wat lager dan in 2003 (44,9 jaar). Het docentencorps (inclusief onderwijs ondersteunend personeel) is in 2007 gemiddeld 46,7 jaar en het organisatie- en beheerpersoneel 42,0 jaar. Het vrouwelijk personeel is gemiddeld beduidend jonger dan het mannelijk personeel (42,4 jaar tegenover 47,1 jaar).

FIGUUR 3.10 Gemiddelde leeftijd van het hbo-personeel naar regio, 2003 en 2007 Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid



Het hbo-personeel in regio 4 is in 2007 met 45,6 jaar gemiddeld het oudst en in regio 1 met 44,2 jaar het jongst. Regio 2 en 3 zitten daar met 44,4 jaar en 44,8 jaar tussenin. In regio 1 en 4 ligt de gemiddelde leeftijd in 2007 hoger dan in 2003. Voor beide andere regio's, met name regio 2, geldt het omgekeerde.

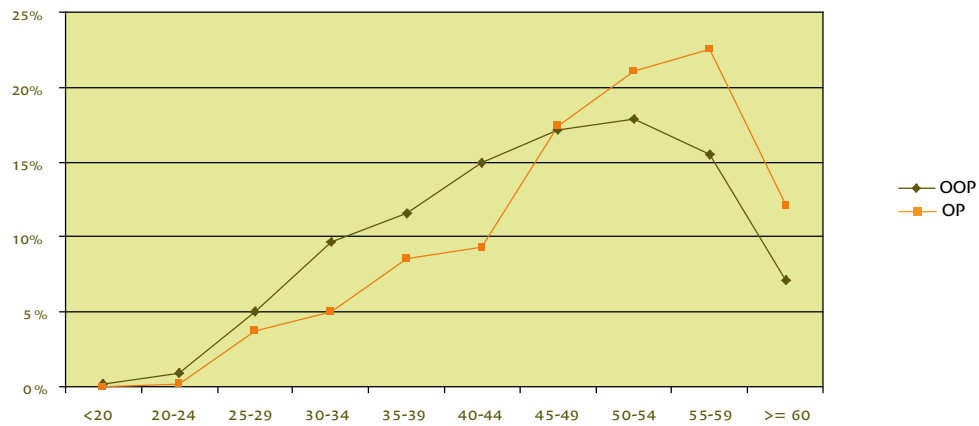
FIGUUR 3.11 Leeftijdsopbouw personeel in het hbo en gehele overheid, Nederland, 2006 (peildatum 31 december) Bron: BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel 2006; bewerking Research voor Beleid



Overheid (inclusief onderwijs) is de meest vergrijsde bedrijfstak in ons land. Vergeleken met de overheid als geheel zijn in het personeelsbestand van het hbo oudere werknemers (45+) nog iets sterker vertegenwoordigd. Voor de lagere leeftijdscategorieën geldt in het algemeen het omgekeerde.

FIGUUR 3.12 Leeftijdsofbouw personeelsbestand in het hbo naar functie, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Binnen het hbo is het onderwijzend personeel duidelijk sterker vergrijsd dan het onderwijs ondersteunend personeel. De hogere leeftijdscategorieën (45+) zijn sterker en de lagere leeftijdscategorieën (45-) minder sterk vertegenwoordigd.

Bij alle hogescholen in de interviews treden momenteel mensen vervroegd uit (fpu). Hoewel er bijna nergens speciaal beleid op gemaakt is, blijkt dat het overal wel mogelijk is om goede werknemers daarna weer opnieuw in dienst te nemen. Op deze scholen is het ook mogelijk individuele afspraken te maken om na een bepaalde leeftijd minder uren per week te gaan werken.

Van het totale personeelsbestand in het hbo zegt iets meer dan de helft te weten op welke leeftijd zij zullen stoppen met werken. Van deze groep is bijna tweederde (65 procent) van plan om voor hun 65ste jaar 'af te zwaaien' en zegt 6 procent langer dan hun 65ste jaar door te willen werken. Dat laatste is het onderwijzend personeel vaker van plan dan het onderwijs ondersteunend personeel (7 procent tegenover 4 procent). Onderstaande tabel geeft voor de groep die zegt te weten wanneer zij zullen stoppen met werken weer of en, zo ja, onder welke voorwaarden men bereid is langer door te werken.

TABEL 3.2 Voorwaarden waaronder hbo-personeel dat aangeeft te weten wanneer te stoppen met werk bereid is langer door te werken, naar functie, Nederland, 2007*

* Meer antwoorden mogelijk. De percentages in deze tabel tellen daardoor niet op tot 100.

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

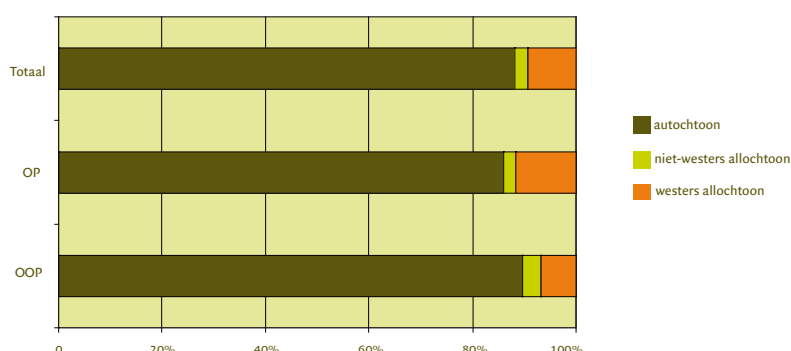
Langer doorwerken?		OOP	OP	Totaal
Nee, ik wil dan sowieso stoppen		34%	30%	30%
Ja, daar valt over te praten als ik:	in deeltijd zou kunnen werken	39%	44%	44%
	een deel van mijn taken zou kunnen afstoten	31%	27%	29%
	andere taken zou kunnen uitvoeren	15%	27%	22%
	een andere functie zou kunnen uitvoeren	13%	21%	20%
	meer verlofdagen zou ontvangen	17%	19%	18%
	een hoger prepensioen zou opbouwen	15%	15%	14%
	een hoger pensioen zou opbouwen	12%	15%	13%
	een coachende rol zou krijgen	11%	5%	7%
	anders	3%	4%	4%

Bijna een derde (30 procent) zegt op het geplande tijdstip sowieso te zullen stoppen. De rest is onder bepaalde voorwaarden bereid langer door te werken. Belangrijkste voorwaarden zijn het kunnen werken in deeltijd, het kunnen afstoten van taken en het kunnen uitvoeren van andere taken of een andere functie. De laatste twee (inhoudelijke) voorwaarden scoren met name hoog onder het onderwijzend personeel.

ETNICITEIT

FIGUUR 3.13 Etniciteit personeelsbestand in het hbo naar functie, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

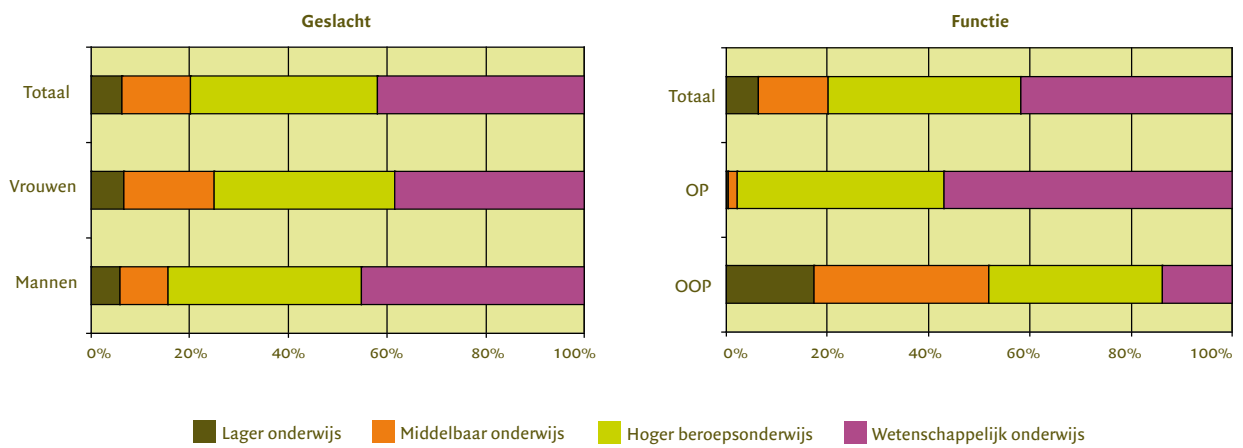


Van het personeel in het hbo is in 2007 in totaal 2,5 procent van niet-westers allochtone herkomst. De percentages voor het onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel zijn 2,4 respectievelijk 3,5 procent. De directies van de hogescholen bestaan volledig uit autochtonen en westerse allochtonen.

Diversiteit heeft betrekking op de verhouding man/vrouw, jong/oud en last but not least autochtoon/allochtoon. Diversiteitbeleid is beleid gericht op een evenredige vertegenwoordiging van deze groepen in (de top van) organisaties. Ambtenaren geven gemiddeld als rapportcijfer een 6,6 voor het belang dat zij hechten aan diversiteitsbeleid; in het hbo hecht men hieraan gemiddeld hetzelfde belang. Van de werknemers in het hbo vindt 33 procent dat zijn werkgever een actief beleid gericht op diversiteit voert (bij een gemiddelde van 39 procent voor alle ambtenaren).

OPLEIDINGSNIVEAU

FIGUUR 3.14 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar geslacht en functie, Nederland, 2007 Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Het personeelsbestand van het hbo is – niet geheel onverwacht – gemiddeld hoog opgeleid. In 2007 heeft in totaal 80 procent van het personeel een hoger opleidingsniveau (waarvan 38 procentpunt hbo en 42 procentpunt wo), 14 procent een middelbaar opleidingsniveau en 6 procent een lager opleidingsniveau. Van het onderwijzend personeel is vrijwel iedereen (97 procent) hoger opgeleid. Het onderwijs ondersteunend personeel bestaat voor iets meer dan de helft uit middelbaar en lager opgeleiden. Mannelijke personeelsleden hebben naar verhouding vaker een wetenschappelijke opleiding afgerond, onder de vrouwelijke medewerkers is het mbo-niveau duidelijk oververtegenwoordigd.

Van het totale personeelsbestand in het hbo is 3 procent gepromoveerd (dr.). Een tiende van deze groep (11 procent) behoort tot de directie en driekwart (77 procent) tot het onderwijzend personeel. Het onderwijs ondersteunend personeel en het organisatie- en beheerpersoneel zijn elk goed voor 6 procent.

Van belang is dat de werknemers hun kennis en vaardigheden op peil houden. Het adagium is een levenlang leren, juist ook tijdens de loopbaan. In navolging van de streefdoelen van de minister van OCW, bleek tijdens de interviews dat het op alle hogescholen mogelijk is om een master diploma te halen met ondersteuning door de werkgever (financieel, studietijd). De hogescholen hanteren een streefcijfer van 60 tot 80 procent van het onderwijzend personeel dat op termijn een master opleiding moet hebben. Onderstaande tabel toont in hoeverre medewerkers in het hbo in 2007 een training of opleiding hebben gevolgd.

TABEL 3.3 Hbo-personeel dat in 2007 training of opleiding heeft gevolgd, Nederland, 2007*

* Meer antwoorden mogelijk. De percentages in deze tabel tellen daardoor niet op tot 100.

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

Training of opleiding in 2007		OOP	OP	Totaal
Nee		49%	52%	50%
Ja, namelijk:	een vakinhoudelijke opleiding (toepasbaar in huidige functie)	30%	28%	28%
	een vakinhoudelijke opleiding (toepasbaar in huidige functie)	22%	20%	22%
	een bedrijfsspecifieke opleiding (met kans op andere functie binnen de organisatie)	4%	5%	5%
	een generieke opleiding (opleiding tot een formeel schooldiploma)	3%	5%	5%

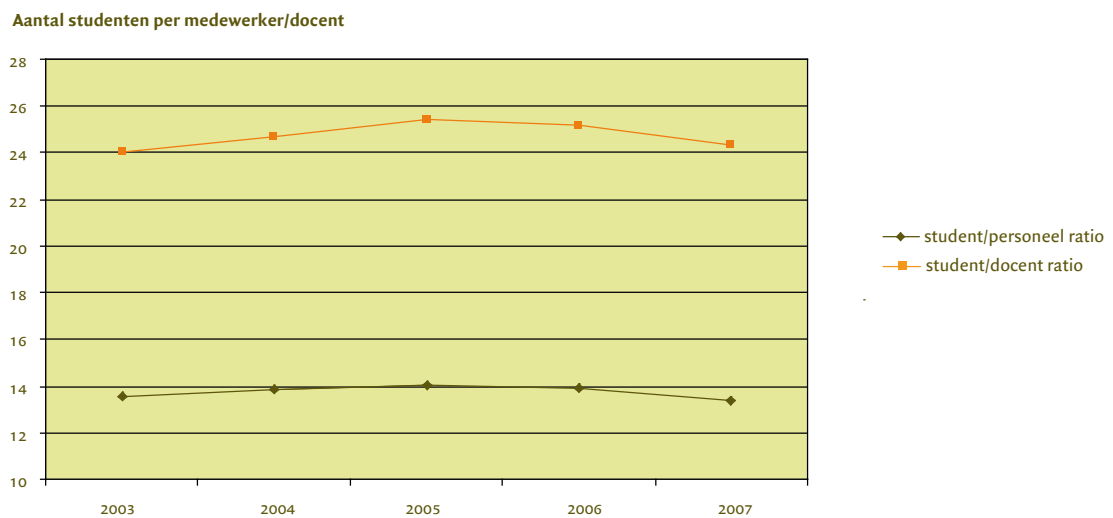
Ongeveer de helft van het totale personeelsbestand in het hbo zegt in 2007 een training of opleiding te hebben gevolgd. Meestal gaat het daarbij om een vakinhoudelijke opleiding of een opleiding gericht op vaardigheden. Bedrijfsspecifieke of generieke opleidingen volgt men beduidend minder. De deelname aan trainingen en opleidingen verschilt weinig tussen het onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel.

Bij veel hogescholen is recent een centrale Academy opgezet die steeds meer groeit naar ontwikkelingspodium met loopbaanadviezen. Wat opleidingen betreft, is het heel opvallend in de interviews te horen dat men overal bezig is met het combineren van de nieuwe functieprofielen met competenties en de daarbij passende trainingsmogelijkheden. Er ontstaan zo steeds meer stapjes in individuele loopbanen die werknemers moeten stimuleren tot continue ontwikkeling.

3.3 VERHOUDING TUSSEN AANTALLEN STUDENTEN EN PERSONEEL

De volgende figuur toont de ontwikkeling van de verhouding tussen enerzijds het aantal studenten en anderzijds het totaal aantal medewerkers respectievelijk het aantal docenten in het hbo (in fte's).

FIGUUR 3.15 Student/personeel ratio en student/docent ratio in het hbo, 2003-2007 (personeel en docenten in fte's) Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid



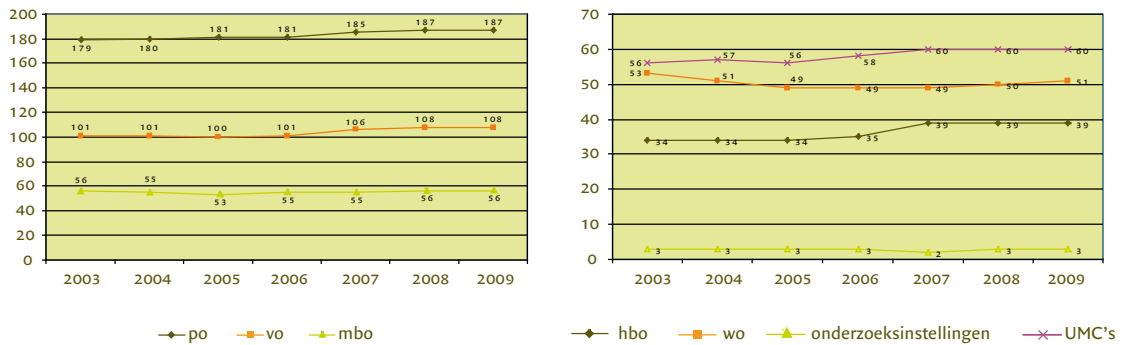
Zowel de student/personeel ratio als de student/docent ratio bereikte in 2005 een piek met 14,0 respectievelijk 25,4. Daarna zette een daling in. In 2007 bedragen de student/personeel en student/docent ratio respectievelijk 13,4 en 24,3. Daarmee zijn deze verhoudingen weer terug op het niveau van 2003.

3.4 BLIK OP DE TOEKOMST

KORTE TERMIJN

FIGUUR 3.16 (Verwachte) ontwikkeling van het aantal werkzame personen in po, vo, hbo, wo, onderzoeksinstellingen en UMC's, x 1.000, Nederland, 2003-2009

Bron: BZK (2008). Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009.



Het ministerie van BZK verwacht dat de werkgelegenheid in het hbo (uitgedrukt in personen) in 2008 en 2009 (tijdelijk) een pas op de plaats maakt. Dat geldt ook voor de UMC's. In het wo wordt (na enkele jaren van stabilisatie) een toename van de werkgelegenheid verwacht. Het po, vo en mbo laten in 2008 nog een stijging zien, gevolgd door een stabilisatie in 2009.

LANGERE TERMIJN

SEOR schetst voor de wat langere termijn voor het hbo het volgende toekomstbeeld:

- **Uitbreidingsvraag:** In het hbo zal zeker tot 2020 – als gevolg van de toenemende studentenaantallen - nog sprake zijn van een aanzienlijke uitbreidingsvraag. De stijging van de studentenaantallen zal zich naar verwachting voordoen over deze gehele periode met de sterkste groei tot circa 2013. Als de deeltijdfactor in het hbo en de student/docent ratio gelijk blijven zou de personeelsbehoefte in het hbo in de periode tot 2013 met ongeveer 2 procent per jaar toenemen (bijna twee keer zoveel als voor de periode 2006-2012 door CWI/SEOR is voorspeld voor de gehele economie). Het aantal extra banen in het hbo loopt op van ongeveer 700 per jaar op dit moment tot bijna 800 in 2013. Op dit moment wordt de uitbreidingsvraag op sommige hogescholen opgelost door medewerkers met deeltijdbanen meer uren te laten werken. Op langere termijn wordt het lastiger omdat er door de landelijke vergrijzing concurrentie gaat ontstaan.
- **Vervangingsvraag:** Naast uitbreidingsvraag is er vervangingsvraag. Onder invloed van vergrijzing zal deze naar verwachting oplopen van 800 fte's in 2004 tot 1.200 fte's in 2013. In personen uitgedrukt zou dit in 2013 1.600 zijn.
- **Totale wervingsbehoefte:** De totale jaarlijkse wervingsbehoefte van het hbo als geheel zou dan rond 2013 naar schatting zo'n 2.400 personen bedragen. Op een geschatte personeelsomvang van 40-duizend is dit ongeveer 6 procent, wat niet extreem hoog lijkt. In deze cijfers zijn echter de interne mobiliteit binnen het hbo en de vervangingsvraag door vertrek van tijdelijke krachten niet meegenomen. Hiermee rekening houdend is de totale wervingsbehoefte van alle hbo-instellingen bij elkaar aanzienlijk hoger. Voor 2013 wordt deze geschat op 17 procent van het totale personeelsbestand in het hbo. Hierbij gaat het om wervingsbehoefte, inclusief interne mobiliteit en vervanging tijdelijke krachten.

- Aanbodzijde en aansluiting vraag/aanbod: Alle beschikbare arbeidsmarktprognoses wijzen op een verkrappende arbeidsmarkt bij vooral hoger opgeleiden tot in elk geval 2013. In sommige richtingen (bijvoorbeeld techniek) zullen de personeelsknelpunten naar verwachting groter zijn dan in andere (bijvoorbeeld economie). Ook het hbo zal onder invloed van de verkrappende arbeidsmarkt steeds meer problemen ondervinden in de personeelsvoorziening. Daar staat tegenover dat het hbo zich meer dan andere sectoren richt op mensen die al werkervaring hebben. De terugloop in het aanbod vindt vooral onder jongeren plaats.

Bij het bovenstaande toekomstbeeld is de kanttekening te plaatsen dat nog geen rekening is gehouden met de gevolgen van de kredietcrisis voor de reële economie. De economie van ons land werd in het eerste halfjaar van 2008 nog gekenmerkt door hoogconjunctuur. De internationale kredietcrisis leidde echter tot twee opeenvolgende kwartalen van negatieve groei. De Nederlandse economie verkeert daardoor begin 2009 officieel in een recessie. Het CPB verwacht in de raming voor het Centraal Economisch Plan (CEP) voor 2009 een krimp van 3,5 procent. Ook in 2010 zal nog sprake zijn van een - zij het licht - negatieve groei (-0,25 procent). Bij een krimp van de economie wordt de arbeidsmarkt ruimer. Voor de hbo-sector betekent dat dat men minder concurrentie zal ondervinden van de marktsector en beter in staat zal zijn personeel aan te trekken en te behouden. Daar staat tegenover dat de personeelsbehoefte in het hbo mogelijk toeneemt doordat er een 'discouraged worker' effect kan optreden. Het aantal hbo-studenten neemt mogelijk extra toe doordat een deel van de jongeren hun intrede op de arbeidsmarkt uitstelt en langer doorstudeert.

3.5 RESUMÉ

- Mede als gevolg van de stijgende studentenaantallen neemt in de afgelopen vijf jaar ook de omvang van het personeelsbestand in het hbo toe. Regio 3 (Noord- en Zuid-Holland) en met name regio 4 (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) blijven achter bij het landelijke groeicijfer.
- Vanaf 2004 stijgt het aantal openstaande vacatures in het hoger onderwijs, zij het minder sterk dan in het onderwijs als geheel. In 2008 is in het onderwijs als geheel sprake van een daling van het aantal openstaande vacatures. Het hoger onderwijs laat een lichte stijging zien.
- Het organisatie- en beheerpersoneel in het hbo is in de afgelopen vijf jaar sterker in omvang toegenomen dan het onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel. Dat is voornamelijk een gevolg van het proces van taakdifferentiatie. De verhouding heeft zich nu op veel plaatsen weer gestabiliseerd
- Er werken in het hbo steeds meer werknemers in deeltijd. Met name vrouwelijke medewerkers en het onderwijzend personeel werken naar verhouding vaak parttime.
- Veruit de meeste werknemers in het hbo hebben een vaste aanstelling. Onderwijzend personeel heeft vaker een flexibele aanstelling dan onderwijs ondersteunend personeel.
- Het aandeel van vrouwen in het totale personeelsbestand in het hbo stijgt in de afgelopen vijf jaar. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd onder het onderwijs ondersteunend personeel, mannen onder het onderwijzend personeel. De directies van de hogescholen bestaan voor driekwart uit mannen.
- Al geruime tijd is meer dan de helft van alle medewerkers in het hbo ouder dan 45 jaar. Tussen 2003 en 2007 neemt het aandeel van werknemers onder de 40 jaar en boven de 60 jaar toe. De groep van 40- tot en met 59-jarigen slinkt. In 2007 is de gemiddelde leeftijd van het personeel met 44,7 jaar iets lager dan in 2003 (44,9 jaar).
- Vergeleken met de overheid als geheel is de hbo-sector sterker vergrijsd. Binnen het hbo is het onderwijzend personeel sterker vergrijsd dan het onderwijs ondersteunend personeel.
- Van het onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel zijn slechts enkele procenten van niet-westerse allochtone afkomst. De directies van de hogescholen bestaan volledig uit autochtonen en westerse allochtonen.
- Vrijwel iedereen van het onderwijzend personeel is hoger opgeleid (hbo of wo). Van het onderwijs ondersteunend personeel is dat bijna de helft. Mannelijke personeelsleden zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de vrouwen.
- Ongeveer de helft van het hbo-personeel heeft in 2007 een training of opleiding gevolgd.
- Zowel de student/personeel ratio als de student/docent ratio bereikte in 2005 een piek. Daarna zette een daling in. In 2007 bedragen de student/personeel en student/docent ratio respectievelijk 13,4 en 24,3. Daarmee zijn deze verhoudingen weer terug op het niveau van 2003.
- De totale jaarlijkse wervingsbehoefte in het hbo (uitbreidingsvraag als gevolg van toename studentenaantallen en vervangingsvraag onder meer als gevolg van vergrijzing) bedraagt rond 2013 naar schatting van SEOR zo'n 17 procent van de personeelsomvang.

4 ARBEIDSMOBILITEIT

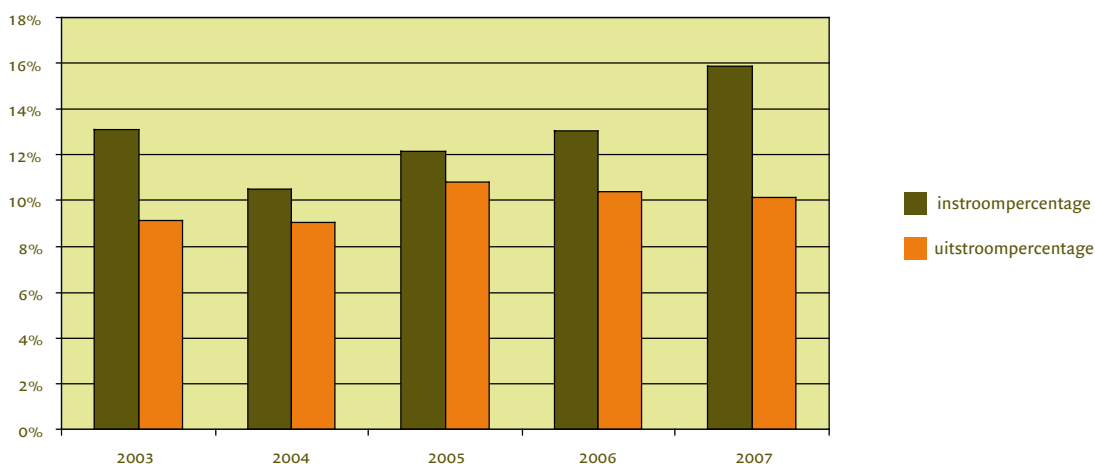
Arbeidsmobiliteit is te definiëren als het totaal van positieveranderingen die werknemers gedurende hun loopbaan doormaken. Daarbij is enerzijds onderscheid te maken tussen horizontale en verticale mobiliteit (binnen dan wel tussen niveaus) en anderzijds tussen interne en externe mobiliteit (binnen dan wel tussen bedrijven/instellingen). In dit hoofdstuk staat de externe mobiliteit van werknemers in de hbo-sector centraal. Onder instroom in een bepaald jaar wordt verstaan het percentage werknemers (onafhankelijk van de omvang van de aanstelling in fte) dat in dat jaar wel, maar in het voorafgaande jaar niet in dienst was bij de betreffende hogeschool. Onder uitstroom in een bepaald jaar wordt verstaan het percentage werknemers dat in dat jaar niet, maar in het voorafgaande jaar wel in dienst was bij de betreffende hogeschool.

Thema's in dit hoofdstuk zijn:

- Omvang van de in- en uitstroom
- In- en uitstroom naar sector van herkomst c.q. bestemming
- In- en uitstroom naar persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, etniciteit en opleidingsniveau)
- Reden van uitstroom
- Potentiële mobiliteit (werknemers op zoek naar een andere baan)
- Schatting van de jaarlijkse wervingsbehoefte in de hbo-sector.

4.1 OMVANG VAN INSTROOM EN UITSTROOM

FIGUUR 4.1 In- en uitstroom van personeel als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo, Nederland, 2003-2007 Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid



De hbo-sector is een groeisector: al vele jaren is de instroom van nieuw personeel groter dan de uitstroom van vertrekkend personeel. Wel zijn er conjuncturele schommelingen waarneembaar. Bij laagconjunctuur stromen relatief weinig werknemers uit (naar andere hbo-instellingen of naar andere sectoren), bij het aantrekken van de economie neemt het aantal vertrekkende medewerkers toe.

Na een stabilisatie in 2004, stijgt in 2005 het uitstroompercentage. In de jaren daarna volgt een daling. Het instroompercentage laat na een daling in 2004 in de daaropvolgende jaren een gestage toename zien. Per saldo is in 2007 het verschil tussen het instroompercentage (15,9 procent) en het uitstroompercentage (10,2 procent) beduidend groter dan in de drie daaraan voorafgaande jaren.

4.2 INSTROOM EN UITSTROOM NAAR SECTOR

Vanuit het oogpunt van arbeidsmarktbeleid is niet alleen de omvang maar ook de sectorale herkomst van de instroom c.q. bestemming van de uitstroom interessant. Informatie over de sectorale herkomst van de instroom biedt de hbo-sector mogelijkheden het wervingsbeleid hierop af te stemmen. Gegevens over de sectorale bestemming van de uitstroom - gekoppeld aan de redenen van vertrek - bieden (de individuele instellingen in) de hbo-sector mogelijkheden het personeelsbeleid (in termen van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden) c.q. de CAO aan te passen.

4.2.1 INSTROOM NAAR SECTOR VAN HERKOMST

Van de instroom van nieuw personeel in het hbo was - voordat men met de nieuwe baan in 2007 begon - ongeveer 6 procent schoolverlater (maximaal anderhalf jaar geleden van school gekomen), 5 procent herintreder/niet-uitkeringsgerechtigde, 5 procent werkloos met uitkering, 1 procent arbeidsongeschikt en de overige 82 procent werkend.

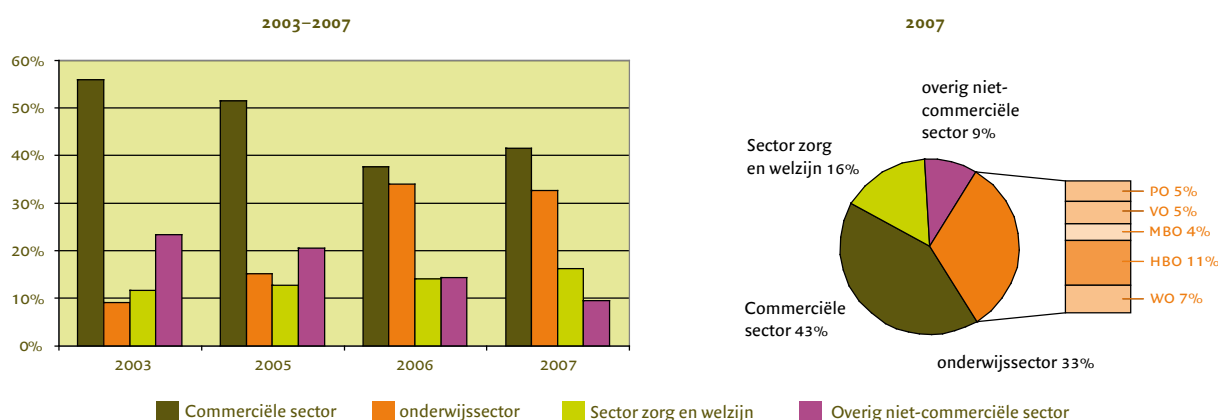
Deze subparagraaf heeft alleen betrekking op dat deel van de nieuwe instroom dat voordat men met de nieuwe baan in de hbo-instelling begon betaalde arbeid verrichtte bij een andere werkgever.

TOTAAL HBO-PERSONEEL

FIGUUR 4.2 Instroom van personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst*, Nederland, 2003-2007 (totaal hbo-personeel)

* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstellingen

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



In de periode 2003-2007 is de commerciële sector steeds de belangrijkste 'leverancier' van nieuw personeel voor de hbo-sector. Het aandeel van de commerciële sector is in de jaren 2006 en 2007 – met name als gevolg van de economische hoogconjunctuur - wel lager dan in de daaraan voorafgaande jaren. Voor de instroom van nieuw personeel afkomstig uit het onderwijsveld geldt het omgekeerde.

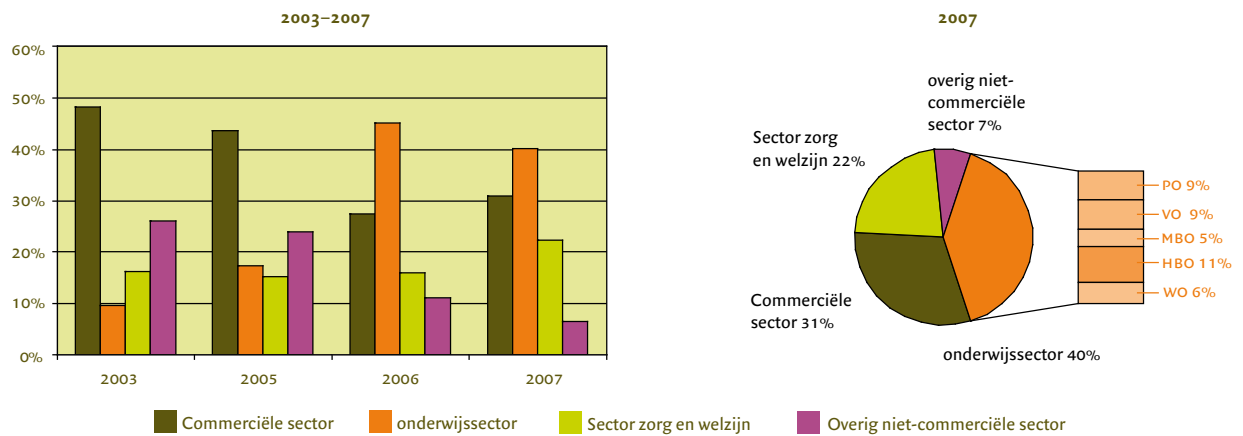
In 2007 is 33 procent van de nieuwe instroom afkomstig uit het onderwijsveld. Een derde daarvan komt over van een andere hbo-instelling. Op het totaal bekeken, gaat het om één op de tien nieuwe instromers.

ONDERWIJZEND PERSONEEL

FIGUUR 4.3 Instroom van onderwijzend personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst*, Nederland, 2003-2007

* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstituten

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



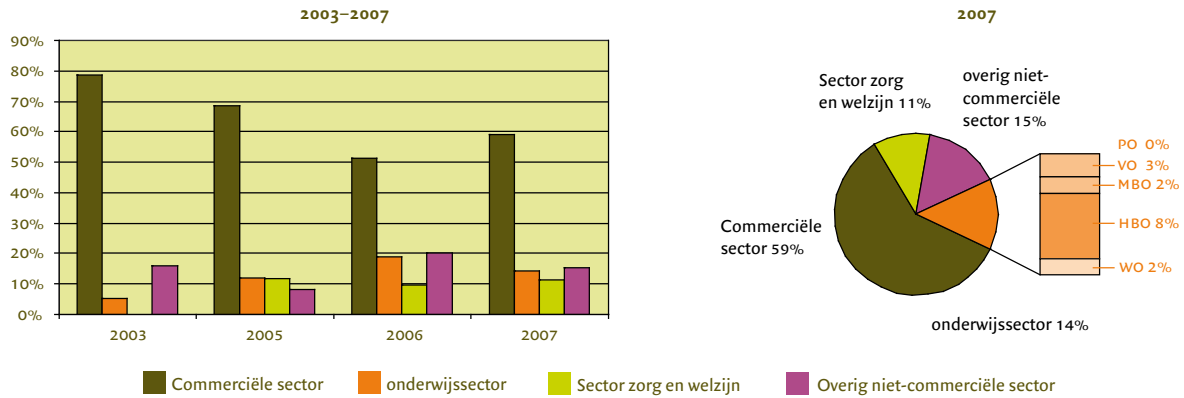
Het beeld voor het onderwijzend personeel wijkt in 2007 (net als in 2006) af van dat voor het personeelsbestand als geheel. De grootste groep onderwijzende medewerkers is afkomstig uit de onderwijssector (40 procent); in iets meer dan een vierde van de gevallen (11 procentpunt) gaat het om instroom vanuit een andere hogeschool.

ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL

FIGUUR 4.4 Instroom van onderwijs ondersteunend personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst*, Nederland, 2003-2007

* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstituten

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Voor het onderwijs ondersteunend personeel is van oudsher de commerciële sector de belangrijkste leverancier van nieuwe werknemers. Het aandeel van deze sector ligt in 2006 en 2007 wel beduidend lager dan in de daaraan voorafgaande jaren. Ging het in 2003 nog om zo'n 80 procent, in 2007 is dit aandeel gedaald tot net iets onder de 60 procent. Daar staat in dezelfde periode een stijging tegenover van de instroom vanuit de sectoren zorg en welzijn en onderwijs. In 2007 is 14 procent van de nieuwe instroom afkomstig uit het onderwijs waarvan meer dan de helft (8 procentpunt) uit het hbo.

Uit de interviews bleek dat het percentage instroom vanuit het bedrijfsleven erg afhankelijk is van de regio waarin men zich bevindt en de strategie van de hogeschool. In het zuiden van Nederland is nog voldoende instroom uit het bedrijfsleven terwijl dit in het westen een stuk lastiger is. Bij Saxion stuurt men, via eigen netwerken, op werving vanuit het bedrijfsleven terwijl de Hanzehogeschool Groningen stuurt op werving vanuit de onderwijssector om meer masters en doctors binnen te krijgen.

4.2.2 UITSTROOM NAAR SECTOR VAN BESTEMMING

Van de uitstroom verlaat ruim een kwart het arbeidsproces (als gevolg van vervroegde uittreding, pensioen of volledige arbeidsongeschiktheid, zie paragraaf 4.4). Deze subparagraaf heeft betrekking op dat deel van de uitstroom dat het arbeidsproces niet verlaat.

TOTAAL HBO-PERSONEEL

FIGUUR 4.5 Uitstroom van personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming*, Nederland, 2003-2007 (totaal hbo-personeel)

* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstituten

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



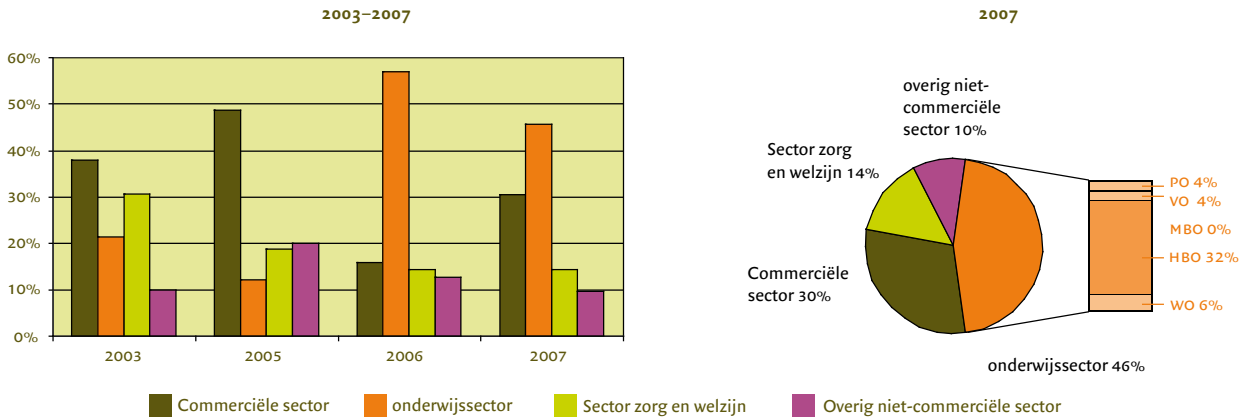
Van oudsher stroomt een belangrijk deel van het personeel in het hbo uit naar de commerciële sector. Het jaar 2006 laat echter een duidelijke kentering zien. Het aandeel van de commerciële sector in de uitstroom daalt sterk en het percentage werknemers dat uitstroomt naar een onderwijsinstelling neemt fors toe. Hoewel in 2007 de verhoudingen enigszins worden rechtgetrokken, blijft het aandeel van de onderwijssector in de bestemming van de uitstroom uit het hbo relatief hoog. Ondanks de arbeidsmarktkrapte als gevolg van de hoogconjunctuur en dus een grote vraag naar personeel in het bedrijfsleven blijft bijna 40 procent van de mensen die vertrekken werkzaam in het onderwijs. Veruit de meesten daarvan (25 procentpunt) blijven in het hbo werken.

ONDERWIJZEND PERSONEEL

FIGUUR 4.6 Uitstroom van onderwijzend personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming*, Nederland, 2003-2007

* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstellingen

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



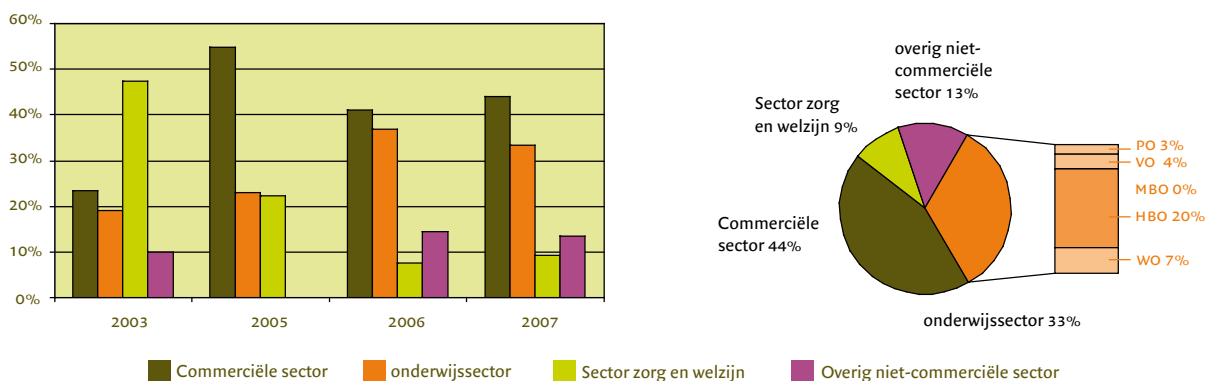
Het onderwijzend personeel laat een vergelijkbaar beeld zien. In tegenstelling tot de daaraan voorafgaande jaren overtreft in 2006 en 2007 het aandeel van de onderwijssector in de bestemming van de uitstroom uit de hbo dat van de commerciële sector. Van het uitstromend onderwijzend personeel blijft in 2007 in totaal 32 procent behouden voor het hbo. Zo'n 14 procent komt terecht in een andere onderwijssoort.

ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL

FIGUUR 4.7 Uitstroom van onderwijs ondersteunend personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming*, Nederland, 2003-2007

* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstellingen

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



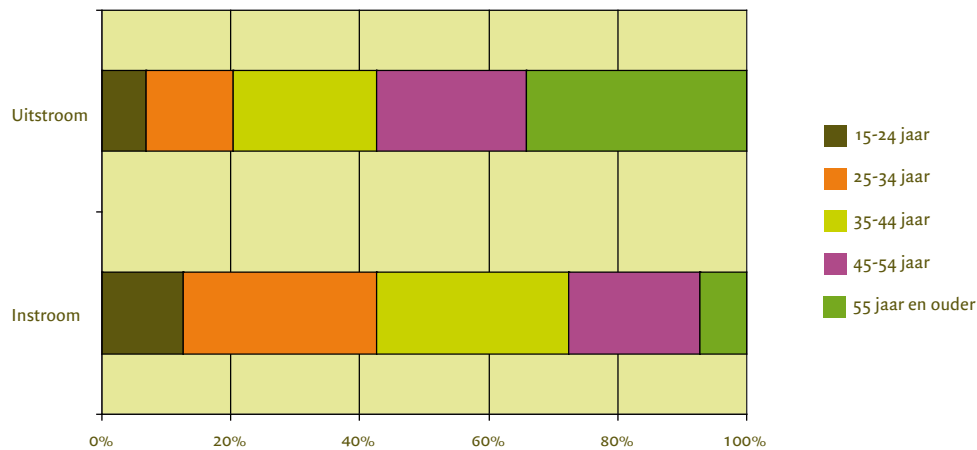
Met uitzondering van 2003 stroomt in de beschouwde periode steeds het grootste deel van het onderwijs ondersteunend personeel uit naar de commerciële sector. In 2007 gaat het om 44 procent. In datzelfde jaar vindt 33 procent van het onderwijs ondersteunend personeel werk in een andere onderwijsinstelling. Ook hier gaat het naar verhouding vaak (20 procentpunt) om een andere baan binnen de hbo-sector.

4.3 INSTROOM EN UITSTROOM NAAR PERSOONSKENMERKEN

LEEFTIJD

FIGUUR 4.8 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar leeftijdsklasse, Nederland, 2007 (totaal hbo-personeel)

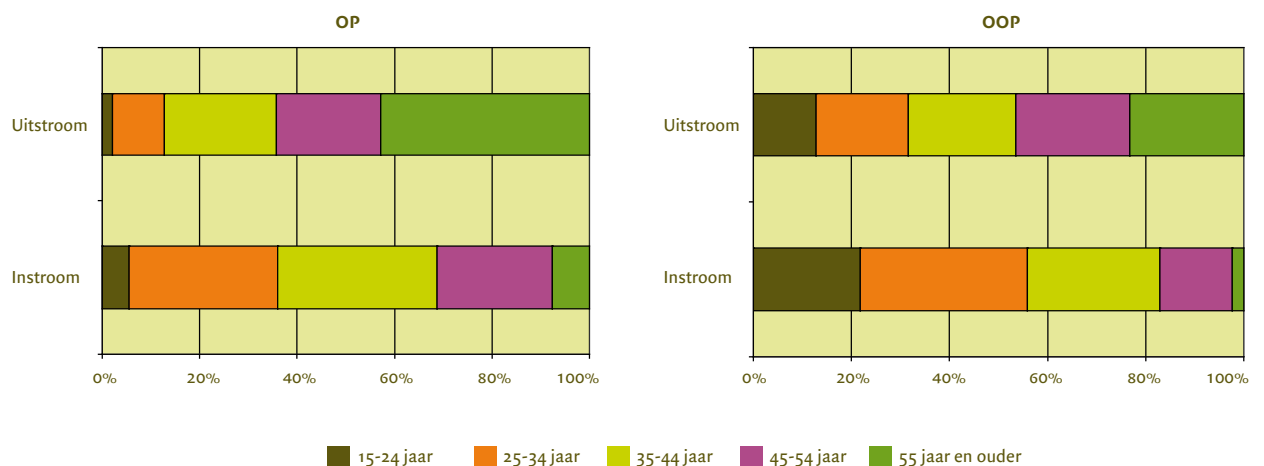
Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Wat persoonskenmerken betreft, is met name de leeftijd van het in- en uitstromend personeel. Dit met het oog op de vergrijzingsproblematiek waarmee het hbo te maken heeft. Uit bovenstaande figuur is af te leiden dat de instroom van personeel in de hbo-sector vooral plaats heeft in de leeftijdsklassen 25-34 jaar en 35-44 jaar (samen goed voor 60 procent van de totale instroom). De uitstroom van werknemers neemt toe met de leeftijdsklasse. In de leeftijdsklassen tot en met 35-44 jaar overtreft de instroom de uitstroom. Voor de twee hoogste leeftijdsklassen geldt het omgekeerde. Als deze trends de komende jaren doorzetten, zal sprake zijn van een verjonging van het personeelsbestand in de hbo-sector.

FIGUUR 4.9 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar functie en leeftijdsklasse, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

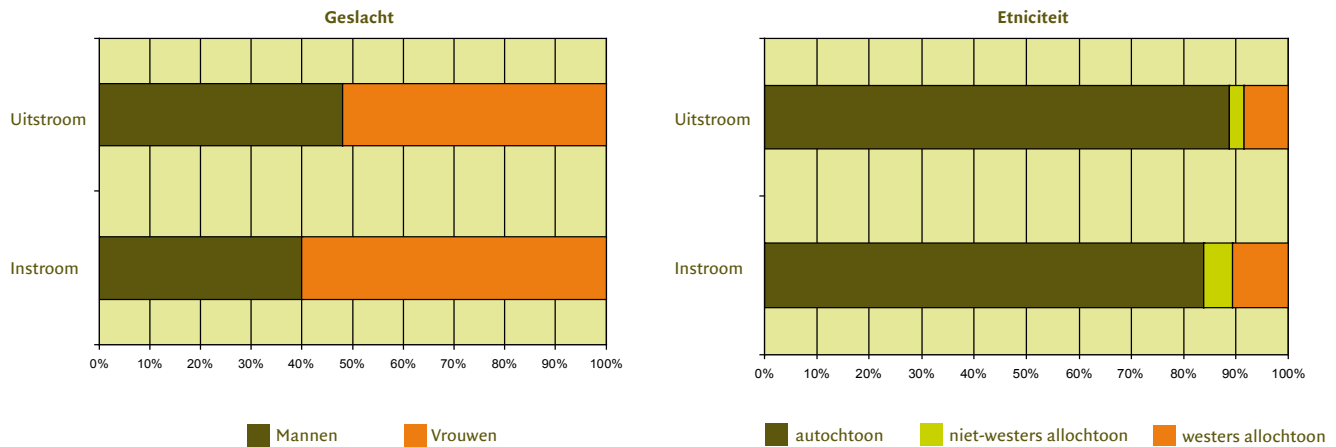


Met uitzondering van de categorie 45-54 jaar (waar de instroom groter is dan de uitstroom), voldoet de groep onderwijzend personeel aan het beeld voor het hbo als geheel. Het onderwijs ondersteunend personeel wijkt in zoverre af van het algemene beeld dat het zwaartepunt van de instroom meer in de laagste leeftijdsklassen ligt en de uitstroom evenwichtiger is verdeeld over de verschillende leeftijdsklassen.

GESLACHT EN ETNICITEIT

FIGUUR 4.10 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar respectievelijk geslacht en etniciteit, Nederland, 2007 (totaal hbo-personeel)

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

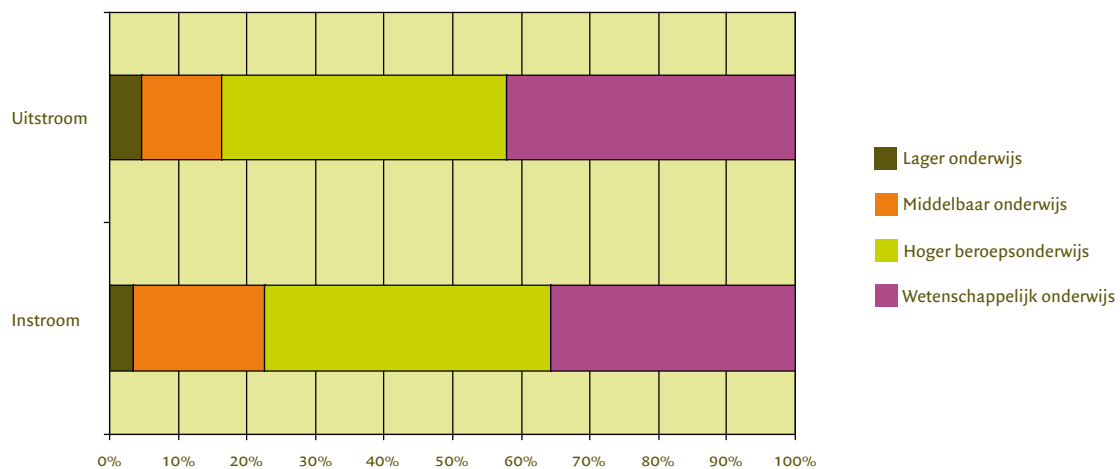


Vrouwen en allochtonen lijken bezig met een inhaalrace. In 2007 stromen er in het hbo meer vrouwen en allochtonen in dan dat er uitstromen. Voor mannen en autochtonen geldt het omgekeerde. Wanneer deze trends de komende jaren doorzetten, zal sprake zijn van 'feminisering' en 'verkleuring' van het personeelsbestand in het hbo.

OPLEIDINGSNIVEAU

FIGUUR 4.11 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar opleidingsniveau, Nederland, 2007 (totaal hbo-personeel)

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

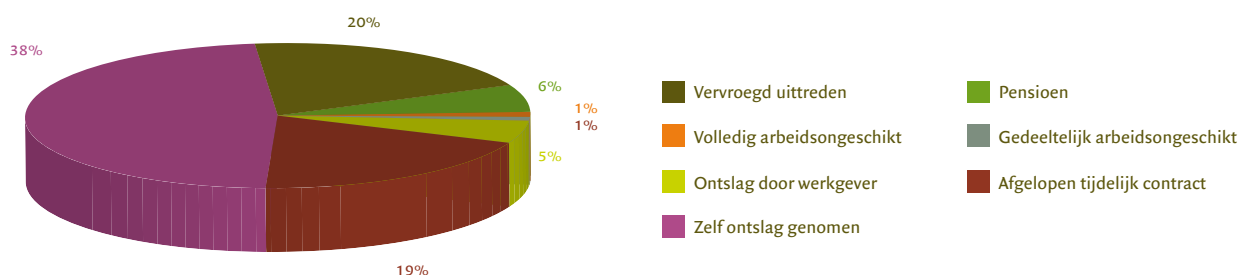


Wat opleidingsniveau betreft, stromen er in 2007 meer middelbaar opgeleiden in dan dat er uitstromen. Op het wetenschappelijk niveau overtreft de uitstroom de instroom. Gemiddeld genomen daalt dus het opleidingsniveau van het personeelsbestand in het hbo.

4.4 REDEN VAN UITSTROOM

FIGUUR 4.12 Hoofdrede van uitstroom hbo-personeel, Nederland, 2007

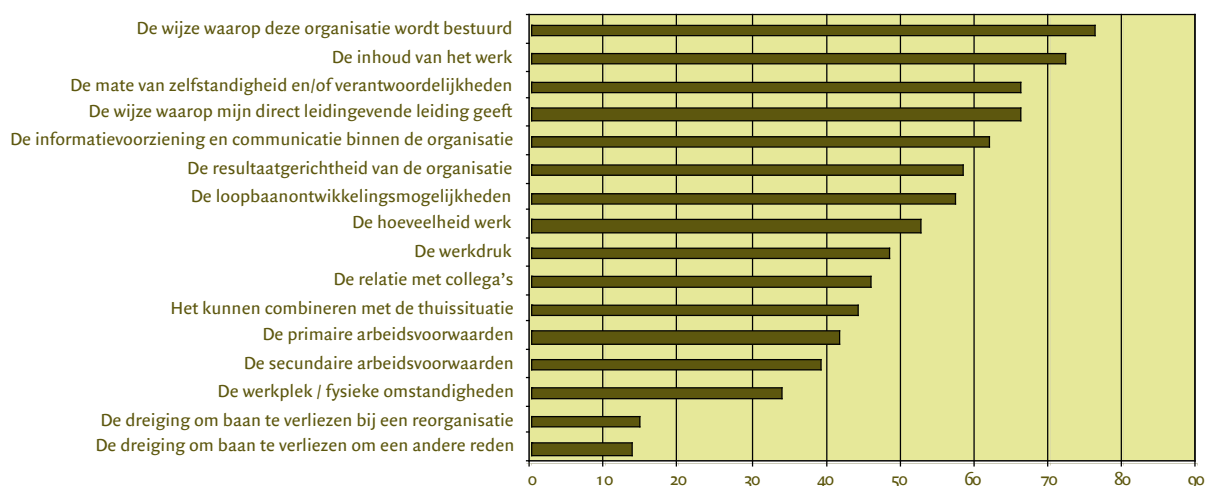
Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



In 2007 gaat het bij de uitstroom van hbo-personeel in bijna de helft van de gevallen om medewerkers die zelf ontslag nemen. Ruim een kwart van de uitstroom gaat met (pre) pensioen (20 procentpunt vervroegde uittreding en 6 procentpunt pensioen). Bij iets minder dan een vijfde van de uitstroom is sprake van het aflopen van een tijdelijk contract.

FIGUUR 4.13 Pushfactoren voor hbo-personeel dat zelf ontslag neemt (% dat factor redelijk tot heel belangrijk vindt), Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



De drie belangrijkste pushfactoren voor personeel dat zelf ontslag neemt, zijn de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden. Minst belangrijke factoren zijn ontslagdreiging, de werkplek/ fysieke omstandigheden en de secundaire arbeidsomstandigheden.

4.5 POTENTIËLE MOBILITEIT

Met het oog op (het inspelen op) toekomstige ontwikkelingen is het interessant te weten welk deel van het personeel op dit moment op zoek is naar ander werk. Voor de hbo-sector als geheel is het vooral van belang te weten welk deel zoekt naar een andere betrekking buiten het hbo.

TABEL 4.1 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat op zoek is naar een andere functie, Nederland, 2007*

* Meer antwoorden mogelijk. De percentages in deze tabel tellen daardoor niet op tot 100.

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

Op zoek naar andere functie?		OOP	OP	Totaal
Nee		73%	76%	74%
Ja, bij:	andere werkgever buiten overheid	10%	9%	9%
	andere werkgever binnen overheid	9%	6%	7%
	dezelfde werkgever (hbo)	9%	7%	9%
	andere werkgever in het hbo	5%	5%	6%
	binnen zelfde vestiging (hbo)	6%	5%	5%
Geen antwoord		2%	3%	3%

In 2007 geeft zo'n 26 procent van het hbo-personeel aan op zoek te zijn naar een andere functie. Dat is 1 procentpunt meer dan in 2006 (en 6 procentpunt meer dan in 2003). Een niet onaanzienlijk deel van het hbo-personeel dat op zoek is naar een andere functie geeft aan (ook) buiten het hbo te zoeken (7 procentpunt in een andere overheidssector en 9 procentpunt buiten de overheid).

Het onderwijs ondersteunend personeel is wat vaker op zoek naar een andere functie dan het onderwijzend personeel. Ook zoekt deze functiegroep verhoudingsgewijs vaker buiten de hbo-sector.

4.6 SCHATTING JAARLIJKSE WERVINGSBEHOEFTE HBO-SECTOR

Op basis van het voorgaande is de volgende schatting te maken van de totale jaarlijkse wervingsbehoefte in de hbo-sector:

Het uitstroomperscentage in 2007 bedraagt 10,2 procent van het personeelsbestand (zie paragraaf 5.1). De hoofdreden voor uitstroom is in 27 procent van de gevallen VUT, pensioen of volledige arbeidsongeschiktheid (zie paragraaf 5.4). Dat komt neer op 2,8 procent van het personeelsbestand.

De resterende 7,4 procentpunt van de uitstroom blijft werkzaam. Daarvan verlaat driekwart de hbo-sector (zie paragraaf 5.2.2). Dat komt neer op 5,6 procent van het personeelsbestand.

De totale jaarlijkse vervangingsvraag (uitstroom die stopt met werken of buiten de hbo-sector gaat werken) is daarmee 8,4 procent van het personeelsbestand.

Daarbovenop komt een jaarlijkse uitbreidingsvraag van naar schatting 2 procent.

De totale jaarlijkse wervingsbehoefte van de hbo-sector is daarmee te schatten op ongeveer 10,4 procent van het personeelsbestand. Dit is lager dan de 17 procent die SEOR aangeeft. De wervingsbehoefte van SEOR is inclusief interne mobiliteit. In de 10,4 procent is de interne mobiliteit buiten beschouwing gelaten.

4.7 RESUMÉ

- De hbo-sector is een groeisector: al vele jaren is de instroom van nieuw personeel groter dan de uitstroom van vertrekkend personeel. In 2007 is het verschil tussen het instroompercentage (16 procent) en het uitstroompercentage (10 procent) beduidend groter dan in de drie daaraan voorafgaande jaren.
- In de afgelopen vijf jaar is de commerciële sector steeds de belangrijkste leverancier van nieuw personeel voor de hbo-sector. Het aandeel van de commerciële sector in de instroom neemt in 2006 en 2007 wel af ten opzichte van de daaraan voorafgaande jaren. Dat van de onderwijssector neemt toe. In 2007 is 33 procent afkomstig uit het onderwijsveld, waarvan 11 procentpunt uit een andere hbo-instelling.
- In vergelijking met de daaraan voorafgaande jaren blijft in 2006 en 2007 een groter deel van het vertrekkend personeel behouden voor de hbo-sector. Van het hbo-personeel dat in 2007 uitstroomt en het arbeidsproces niet verlaat, blijft 39 procent werken in de onderwijssector waarvan 25 procentpunt in de hbo-sector. Bij het (vertrekkend) onderwijzend personeel gaat het om 46 procent respectievelijk 32 procentpunt.
- Instroom van nieuw personeel in de hbo-sector heeft in 2007 vooral plaats in de leeftijdsklassen 25-34 jaar en 35-44 jaar. De uitstroom uit de hbo-sector neemt toe met de leeftijdsklasse. In lagere leeftijdsklassen overtreft de instroom de uitstroom, in de hogere leeftijdsklassen is het juist andersom. Zetten deze trends zich de komende jaren voort, dan zal sprake zijn van een verjonging van het personeelsbestand.
- Er stromen in 2007 in het hbo meer vrouwen en allochtonen in dan uit. Voor mannen en autochtonen geldt het omgekeerde. Wat opleidingsniveau betreft, stromen er in 2007 meer middelbaar opgeleiden in dan dat er uitstromen. Op het wetenschappelijk opleidingsniveau overtreft de uitstroom de instroom. Wanneer deze trends de komende jaren doorzetten, zal sprake zijn van 'feminisering', 'verkleuring' en een daling van het gemiddelde opleidingsniveau van het personeelsbestand in het hbo.
- In bijna de helft van de gevallen gaat het bij de uitstroom in 2007 om personeel dat zelf ontslag neemt. De drie belangrijkste pushfactoren voor deze groep zijn de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden.
- In 2007 is ongeveer een kwart van het hbo-personeelsbestand op zoek naar een andere baan (6 procentpunt meer dan in 2003).
- De totale jaarlijkse wervingsbehoefte van de hbo-sector is te schatten op ongeveer 10,4 procent van het personeelsbestand.

5 ARBEIDSVOORWAARDEN EN ARBEIDSSATISFACTIE

Onderwerp van dit hoofdstuk zijn de arbeidsvoorwaarden in het hbo (paragraaf 6.1) en de arbeidssatisfactie van het personeel van de hogescholen (paragraaf 6.2).

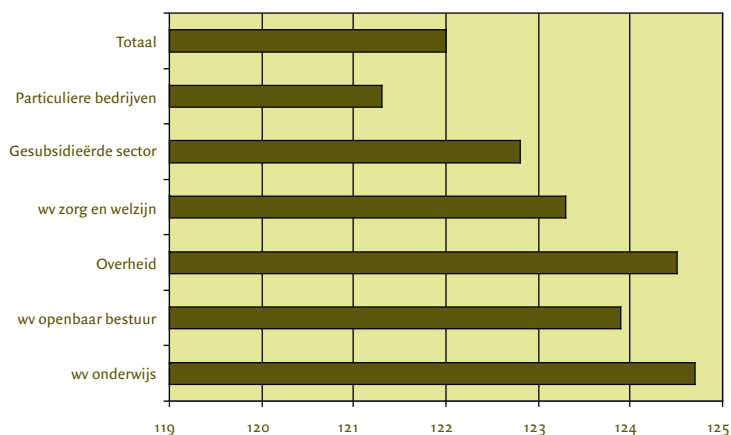
5.1 ARBEIDSVOORWAARDEN

Arbeidsvoorwaarden zijn de in een (collectieve) arbeidsovereenkomst vastgelegde voorwaarden waaronder werk wordt verricht. Bij de primaire arbeidsvoorwaarden gaat het vooral om het loon (salaris). Secundaire arbeidsvoorwaarden betreffen onder meer scholing, kinderopvang, vakantieregelingen, auto van de zaak et cetera.

5.1.1 PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

RELATIEVE LOONONTWIKKELING ONDERWIJS

FIGUUR 5.1 Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar sector, indexcijfers 2008 (2000=100) Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

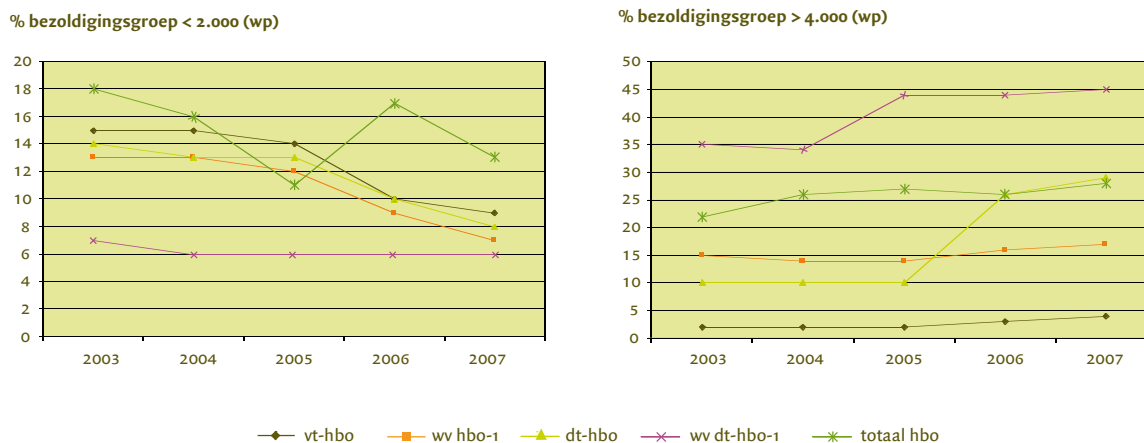


In de periode 2000-2008 ontwikkelden de cao-lonen in de overheidssector zich naar verhouding gunstiger dan in de gesubsidieerde sector (waaronder de gezondheidszorg- en welzijnssector). Binnen de overheidssector ontwikkelden de lonen in het onderwijs zich relatief gunstiger dan in het openbaar bestuur. In 2008 lagen de cao-uurlonen in het onderwijs bijna 25 procent hoger dan in 2000.

VERGELIJK BELONING HBO MET ANDERE ONDERWIJSOORTEN

FIGUUR 5.2 Aandeel bezoldigingsgroepen < € 2.000 en > € 4.000 in het totale personeelsbestand in po, vo, bve, hbo en wo (werkzame personen), Nederland, 2003-2007

Bron: BZK (2008). Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009; ABP/GBA; bewerking Research voor Beleid

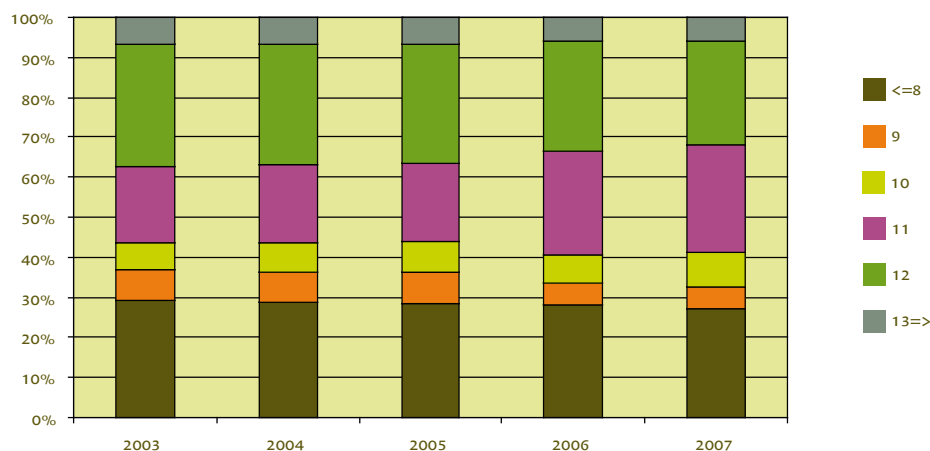


De salariering van het personeel in het hbo is - in vergelijking met de overige onderwijssoorten - goed te noemen. Naar verhouding zijn er weinig werkzame personen in de bezoldigingsgroep < € 2.000,- (in 2007 6 procent, 1 procentpunt minder dan in 2003). Het aandeel in de hoogste bezoldigingsgroep (> € 4.000,-) daarentegen is juist erg hoog (in 2007 45 procent tegenover 35 procent in 2003). Ter vergelijking: in het mbo behoort 29 procent en in het wo 28 procent van de werkzame personen tot de hoogste bezoldigingsgroep.

Binnen de hogescholen wordt vaak gemopperd over het salaris hoewel dit in relatie tot andere sectoren niet slecht is. Het gaat hier niet zozeer om de verdiensten als om waardering. Docenten hebben het gevoel dat hun werk maatschappelijk niet hoog gewaardeerd wordt. Het salarisprobleem zit dus tussen de oren en dit negatieve imago lijkt vooral 'in de hogescholen' te leven en minder in de buitenwereld.

SALARISSCHALEN HBO

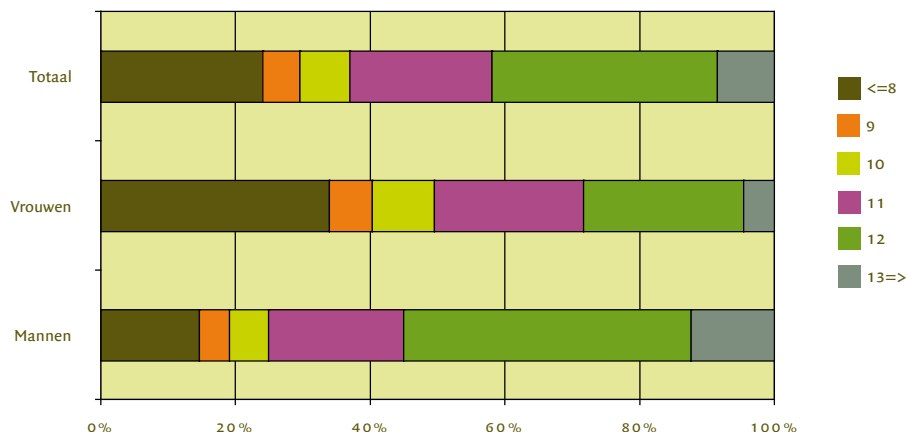
FIGUUR 5.3 Bron: HBO-raad, Hogeschool Management Informatie 2008; bewerking Research voor Beleid



Tussen 2003 en 2007 heeft in het hbo een verschuiving plaatsgevonden van de lagere (<=8 en 9) en hogere (12 en >=13) naar de middelste salarisschalen (10 en 11). De sterkste daling was in beschouwde periode te zien bij schaal 12 (-4,7 procent), de sterkste stijging bij schaal 11 (+7,8 procent). In 2007 ligt het zwaartepunt bij de schalen <=8, 11 en 12 (met respectievelijk 27, 27 en 26 procent van de werknemers).

FIGUUR 5.4 Verdeling totaal hbo-personeel naar salarisschaal en geslacht, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

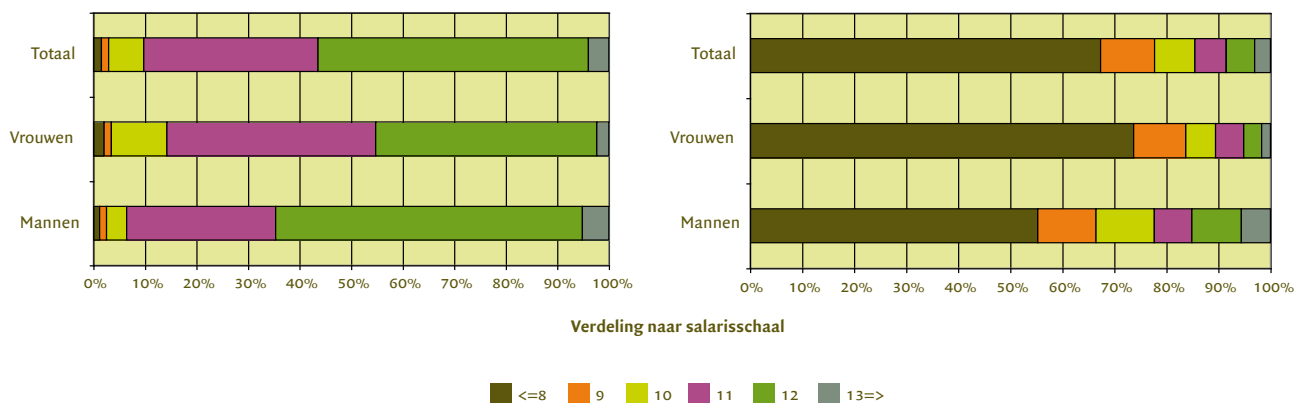


Er is in het hbo een duidelijk verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hogere en vrouwen in de lagere salarisschalen. Wel is het zo dat vrouwen minder vaak aan het einde van de salarisschaal zitten dan mannen (49 procent tegenover 68 procent) en in financieel opzicht dus nog kunnen doorgroeien.

In de periode 2003-2007 is het aandeel van vrouwen in schaal 13 of hoger gestaag toegenomen. Was in 2003 nog maar 19,4 procent van het personeel in deze hoogste schalen vrouw, in 2007 was dit al 28,3 procent. Vrouwen zijn dus ook in financieel opzicht bezig met een inhaalrace.

FIGUUR 5.5 Verdeling onderwijzend respectievelijk onderwijs ondersteunend personeel in het hbo naar salarisschaal en geslacht, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Niet geheel onverwacht is het gemiddelde salarisniveau van het onderwijzend personeel hoger dan dat van onderwijs ondersteunend personeel. Voor beide functiegroepen geldt echter het hierboven geconstateerde verschil in beloning tussen mannen en vrouwen.

5.1.2 BELANG GEHECHT AAN ARBEIDSVOORWAARDEN

In het meest recente personeelsonderzoek van het ministerie van BZK is de volgende vraag voorgelegd: "Als u uw arbeidsvoorwaarden verbeterd zou willen zien, welk voorwaarde staat dan bovenaan uw wenslijstje? En welke op de tweede en derde plaats?". Onderstaande tabel geeft de rangorde weer voor het totale personeel in het hbo en uitgesplitst naar geslacht en functie.

TABEL 5.1 Rangorde van arbeidsvoorwaarden die het hbo-personeel verbeterd wil zien, naar geslacht en functie, Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid

Arbeidsvoorwaarden	Totaal	Geslacht		Functie	
		Mannen	Vrouwen	OOP	OP
Hoger salaris	1	1	1	1	1
Mogelijkheid eerder (voor 65 jaar) te stoppen	2	2	3	2	2
Opleidingsmogelijkheden (in tijd of geld)	3	6	2	4	3
Deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering	4	3	4	6	4
Hogere eindejaarsuitkering/13e maand	5	4	5	3	5
Hogere pensioenopbouw	6	5	7	5	6
Meer bonussen/gratificaties	7	7	8	7	9
Faciliteiten combinatie zorg arbeid	8	11	6	8	8
Meer levensloop	9	8	9	9	7
Faciliteiten op werkplek	10	9	10	11	10
Aanvulling op sociale zekerheid	11	10	11	10	11
Meer verlof	12	12	12	12	12
Meer toeslagen (onregelmatigheid/ongemakken)	13	13	13	13	13

AFWIJKING RANGORDE T.O.V. TOTAAL: ■ MIN 1 ■ MIN 2 OF MEER ■ PLUS 1 ■ PLUS 2 OF MEER

De top drie van arbeidsvoorwaarden die het hbo-personeel verbeterd wil zien, bestaat in 2007 uit hoger salaris, mogelijkheid eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken en opleidingsmogelijkheden (in tijd dan wel geld). Het laagst scoren aanvullingen op sociale zekerheid, meer verlof en meer (onregelmatigheds- en ongemakken)toeslagen.

Mannen hechten duidelijk minder waarde dan vrouwen aan opleidingsmogelijkheden en faciliteiten voor het combineren van zorg en arbeid. Voor vrouwen is dat laatste een relatief belangrijk issue. Beduidend minder waarde dan mannen hechten zij aan een hogere pensioenopbouw.

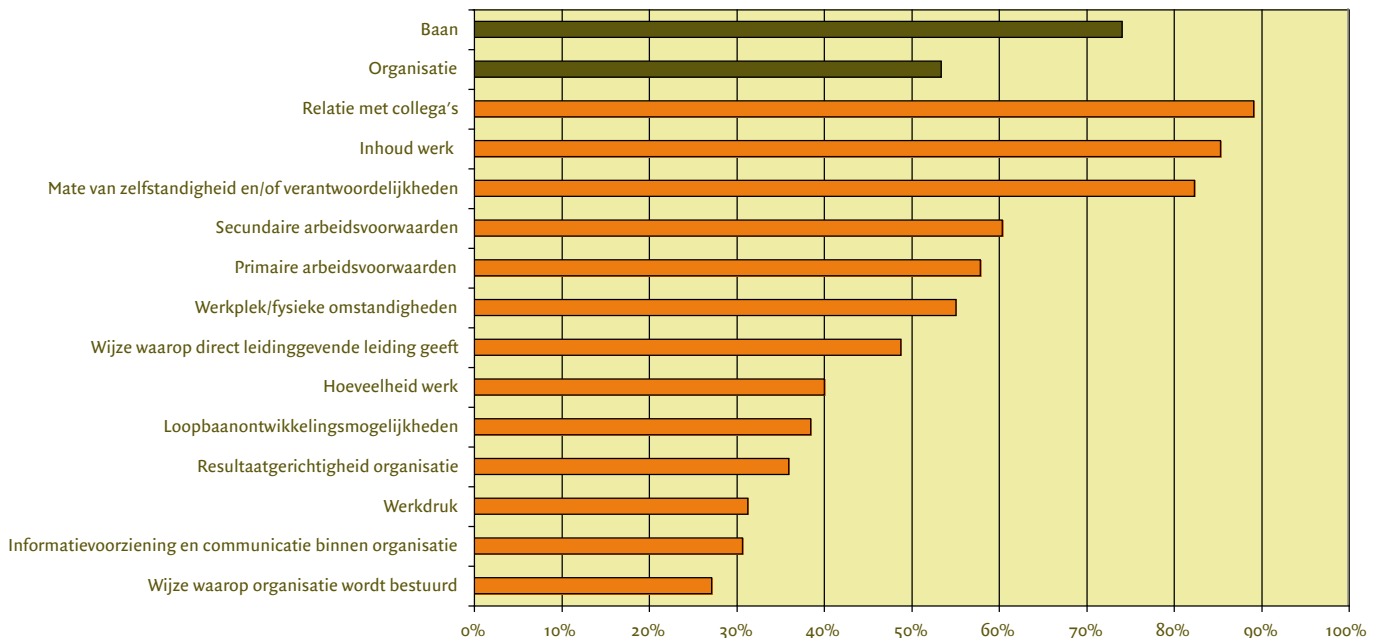
Voor het onderwijs ondersteunend personeel is een hogere eindejaarsuitkering/13de maand een belangrijk thema. Verhoudingsgewijs minder belangrijk vinden zij deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan het pensioen en faciliteiten voor het combineren van zorg en arbeid. Het onderwijzend personeel ten slotte zegt relatief vaak meer levensloop belangrijk te vinden en hecht naar verhouding minder waarde aan meer bonussen en gratificaties.

5.2 ARBEIDSSATISFACTIE

Arbeidssatisfactie betreft de tevredenheid van het personeel over hun werk. Daarbij is nog onderscheid te maken tussen tevredenheid over (aspecten van) de baan en tevredenheid over (aspecten van) de organisatie waar men werkt. Onderstaande figuur biedt inzicht in de arbeidssatisfactie van het personeel in het hbo.

FIGUUR 5.6 Tevredenheid van personeel in het hbo over (aspecten) van baan en organisatie (percentage tamelijk of zeer tevreden), Nederland, 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008; bewerking Research voor Beleid



Werknemers in het hbo zijn in het algemeen tevreden over hun baan. Van het personeelsbestand geeft bijna driekwart (74 procent) aan dat men, alles bijeen genomen, tamelijk tot zeer tevreden is over zijn/haar baan. De tevredenheid over de organisatie waar men werkt, is met 54 procent duidelijk minder groot.

Het positiefst zijn de werknemers over de relatie met collega's, de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden (respectievelijk 89, 85 en 82 procent tamelijk of zeer tevreden), het minst positief over de werkdruk, de informatievoorziening en communicatie en de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (31, 31 en 27 procent tamelijk of zeer tevreden).

Afgezien van het aspect werkinhoud is de tevredenheid onder het onderwijs ondersteunend personeel groter dan onder het onderwijzend personeel. Vooral over de organisatie als geheel en over de aspecten hoeveelheid werk, werkdruk en secundaire arbeidsvoorwaarden denkt het onderwijzend personeel duidelijk minder positief dan hun onderwijs ondersteunende collega's.

Van het personeelsbestand in het hbo is 58 procent tamelijk tot zeer tevreden over de primaire arbeidsvoorwaarden. Daarmee is de tevredenheid op dit punt van werknemers in de hbo-sector groter dan die van werknemers in de overheidssector als geheel (53 procent) en in de gezondheids- en welzijnssector (55 procent). In de marktsector is de tevredenheid met 60 procent nog wat hoger.

5.3 RESUMÉ

- De salariëring in het hbo in de afgelopen vijf jaar is in vergelijking met de andere onderwijssoorten goed te noemen.
- Tussen 2003 en 2007 heeft in het hbo een verschuiving plaatsgevonden van de lagere (<=8 en 9) en hogere (12 en >=13) naar de middelste salarisschalen (10 en 11).
- In het hbo zijn in 2007 mannen oververtegenwoordigd in de hogere en vrouwen in de lagere salarisschalen. Wel is het zo dat vrouwen minder vaak aan het einde van de salarisschaal zitten dan mannen en in financieel opzicht dus nog kunnen doorgroeien.
- Vrouwen zijn ook in financieel opzicht bezig met een inhaalrace: in de periode 2003-2007 is het aandeel van vrouwen in schaal 13 of hoger gestaag toegenomen.
- De top drie van arbeidsvoorwaarden die het hbo-personeel verbeterd wil zien, bestaat in 2007 uit hoger salaris, mogelijkheid eerder (voor 65 jaar) te stoppen met werken en opleidingsmogelijkheden (in tijd dan wel geld).
- Van het personeelsbestand zegt driekwart dat men, alles bijeengenomen, tamelijk tot zeer tevreden is over zijn/haar baan. Ruim de helft is tevreden over de organisatie waar men werkt. Het positiefst zijn de werknemers over de relatie met collega's, de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid en/ verantwoordelijkheden, het minst positief over de werkdruk, de informatievoorziening en communicatie en de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd.

6 SOCIALE ZEKERHEID

In dit korte hoofdstuk gaan we in op de sociale zekerheid. Achtereenvolgens komen aan de orde het ziekteverzuim (paragraaf 7.1) en de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsverzekeringen (paragraaf 7.2).

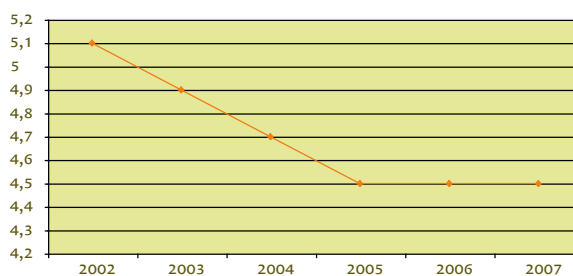
6.1 ZIEKTEVERZUIM

FIGUUR 6.1 Ziekteverzuim* van personeel in het hbo, Nederland, 2002-2007

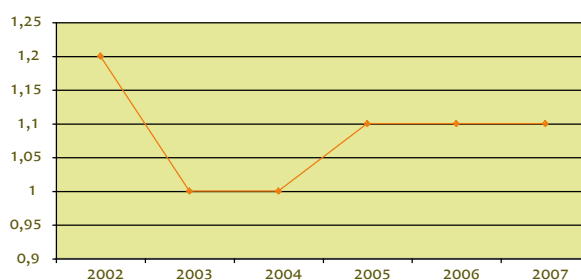
* Exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof en inclusief ziekte langer dan één jaar.

Bron: HBO-raad (2002-2006); Zestor (2007); bewerking Research voor Beleid

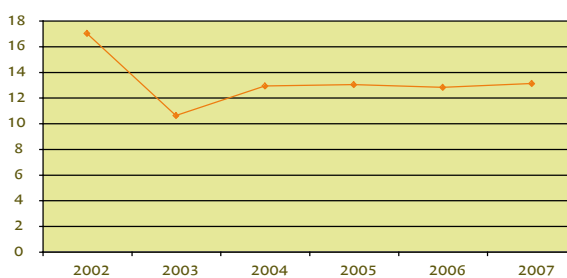
Verzuimpercentage



Meldingsfrequentie



Gemiddelde verzuimduur (dagen)

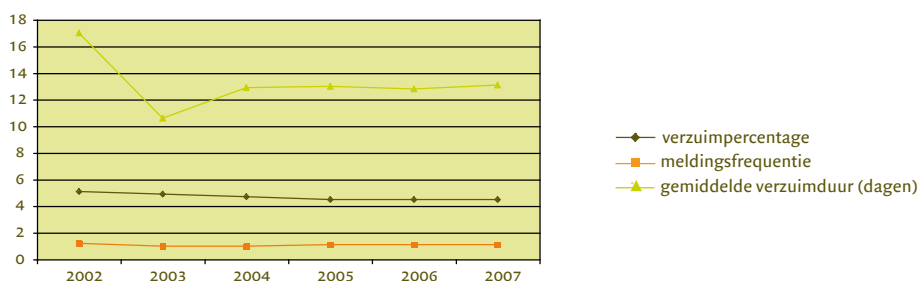


De meldingsfrequentie is het gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer per kalenderjaar. Dit aantal schommelt in het hbo de laatste jaren rond de 1,1. Bij gemiddelde verzuimduur gaat het om hoeveel dagen werknemers per ziekteverzuimgeval gemiddeld hebben verzuimd. In het hbo daalt de gemiddelde verzuimduur in 2003 sterk ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar (van 17 tot 11 dagen). In 2004 heeft weer een stijging plaats (tot om en nabij dertien dagen), die in de jaren 2005 tot en met 2007 wordt gevolgd door een zekere stabilisatie. Het verzuimpercentage geeft weer welk deel van de werktijd in een kalenderjaar verloren is gegaan wegens ziekteverzuim van werknemers. Het verzuimpercentage van het personeel in het hbo toont in de periode 2002-2005 een dalende tendens. In 2006 en 2007 is sprake van stabilisatie. Die jaren bedraagt het verzuimpercentage 4,5 procent.

6.2 WAO/WIA EN WW

FIGUUR 6.2 WAO/WIA- en WW-uitkeringsgerechtigden in het hbo, Nederland, 2003-2007 (peildatum december respectievelijk ultimo jaar)

Bron: jaarboek.onderwijsarbeidsmarkt.nl (SBO); BZK Kosmos databank; bewerking Research voor Beleid



De nieuwe wetgeving gericht op het verminderen van de instroom in en het bevorderen van de uitstroom uit arbeidsongeschiktheidsregelingen (onder meer de Wet Verbetering Poortwachter per 1 april 2002, de afschaffing van de WAZ per 1 augustus 2005, het aangescherpt Schattingsbesluit en de invoering van de WIA op 1 januari 2006) werkt de afgelopen jaren duidelijk door in het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in ons land. Dat geldt ook voor het hbo. In de periode 2003-2007 is in het hbo een gestage daling van het aantal WAO/WIA-uitkeringsgerechtigden te zien. Gaat het in 2003 nog om ruim 2.700 personen, in 2007 zijn dit er nog maar een kleine 2.100.

Ten aanzien van de samenstelling van de groep WAO/WIA-uitkeringsgerechtigden in de hbo-sector in 2007 is het volgende te melden:

- Een meerderheid is vrouw. Bij de WAO gaat het om 56 procent en bij de WIA (de 'nieuwe' gevallen) zelfs om 62 procent.
- 45-Plusers zijn oververtegenwoordigd. Van de WAO-ers is 94 procent 45 jaar of ouder. Bij de WIA gaat het om een iets lager percentage (70 procent).
- Het vaakst wordt een diagnose gesteld voor de volgende typen aandoeningen: psychisch, bot- en spierstelsel, neurologisch en hart (respectievelijk 36, 10, 4 en 3 procent).

De ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen hangt sterk samen met de conjunctuur. Landelijk zet de in 2006 ingezette daling van het aantal WW-uitkeringen in 2007 door. Het hbo volgt deze trend: het aantal WW-uitkeringsgerechtigden daalt van 675 in 2005 tot 474 in 2007.

De samenstelling van de groep WW-uitkeringsgerechtigden in de hbo-sector ziet er als volgt uit:

- De verdeling tussen mannen en vrouwen is in 2007 nagenoeg gelijk.
- In datzelfde jaar is bijna driekwart (73 procent) 45-plusser.
- In 2006 gaat het in meer dan de helft (57 procent) van de gevallen om ontslag van rechtswege, in 9 procent is ongeschiktheid de ontslagreden en in 1 procent is sprake van ontslag op eigen verzoek. Verder is er een restcategorie 'overige redenen' (32 procent).¹

6.3 RESUMÉ

- Het verzuimpercentage (dat wil zeggen het deel van de werktijd dat in een kalenderjaar verloren is gegaan) van het personeel in het hbo toont in de periode 2002-2005 een dalende tendens. In 2006 en 2007 is sprake van stabilisatie.
- In de afgelopen vijf jaar is in het hbo – vooral als gevolg van veranderingen in de wet- en regelgeving - een gestage daling van het aantal WAO/WIA-uitkeringsgerechtigden te zien.
- De ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen hangt sterk samen met de conjunctuur. De in 2006 ingezette daling van het aantal WW-uitkeringen in het hbo zet in 2007 door.

7 KWALITATIEVE KNELPUNTENANALYSE EN OPLOSSINGEN VOOR KNELPUNTEN

De arbeidsmarktomgeving van het hoger beroepsonderwijs verandert (demografie, instroom lerarenopleiding, stilstand economie). Deze verandering wordt deels bepaald door externe factoren die moeilijk uit de kwantitatieve gegevens te abstraheren zijn. Dit laatste hoofdstuk reikt, aan de hand van de geconstateerde discrepanties van de arbeidsmarkt van de hbo-sector, met behulp van de Arbeidsradar gekeken relevante oplossingsrichtingen aan. Aan de hand van de bestaande literatuur, met name op het gebied van arbeidsmarktonderzoek en economie, is een overzicht gemaakt van de maatregelen die personeelstekorten kunnen helpen voorkomen.

Uit de interviews blijkt dat de hogescholen zelf ook al heel veel maatregelen genomen hebben.

7.1 DISCREPANTIES OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE HBO-SECTOR

In een ideale arbeidsmarkt sluit het beschikbare aanbod goed aan op de vraag: voor iedere vacante functie zijn er één of meer geschikte kandidaten beschikbaar. In de praktijk is dit (vrijwel) nooit het geval en is er sprake van discrepanties. Op het ene moment is er in een bepaald segment van de arbeidsmarkt een vraagoverschot en ontstaan er moeilijk vervulbare vacatures, op een ander moment is er een aanbodoverschot en staan er potentiële werknemers aan de zijlijn.

Door drie soorten aansluitingsproblemen (discrepanties) tussen vraag en aanbod zijn momenteel knelpunten ontstaan op de arbeidsmarkt voor hbo-personeel:

- Kwantitatieve discrepanties: er is ofwel een absoluut tekort aan docenten met voor de sector relevante competenties (aanbod) ofwel aan arbeidsplaatsen (vraag).
- Kwalitatieve discrepanties: op zich zijn er wel werknemers/arbeidsplaatsen, maar hogescholen vragen andere competenties dan docenten kunnen bieden ofwel docenten/werkzoekenden stellen andere eisen aan arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d. dan hogescholen kunnen bieden.
- Ondoorzichtigheden: vraag en aanbod sluiten wel op elkaar aan, maar kunnen elkaar niet vinden. Dat kan komen doordat wervingsgedrag van hogescholen of zoekgedrag van werkzoekenden niet met elkaar matchen. Ook kan sprake zijn van imago-problemen.

Op dit moment lijkt er op dit moment sprake van een combinatie van discrepanties:

- Van *kwantitatieve discrepanties* is sprake door de combinatie van groeiende instroom van studenten en vergrijzing van het personeelsbestand waardoor er zowel een kleine uitbreiding- als grote vervangingsvraag is. Op termijn zal er door demografische ontwikkelingen een afname van leerlingen gaan optreden, maar voor de komende tien jaar zal er zeker een kwantitatieve mismatch van vraag en aanbod zijn, indien andere factoren gelijk blijven.
- Er is sprake van *kwalitatieve discrepanties* omdat potentiële werknemers andere eisen aan arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d. stellen dan werkgevers momenteel bieden. Werkzoekenden prefereren werk in het bedrijfsleven omdat ze denken dat daar de arbeidsvoorwaarden beter zijn (hoger salaris, lease auto, bonussen). Door de huidige recessie zal de aantrekkingskracht van bedrijfsleven mogelijk tijdelijk minder zijn. Aan de andere kant worden de eisen die aan (de competenties van) docenten worden gesteld zwaarder.

Er is tevens sprake van *ondoorzichtigheid* doordat vraag en aanbod elkaar niet goed kunnen vinden, vooral door een onzuiver beeld van de sector. Verbetering van het arbeidsaanbod is mogelijk door verbetering van het imago van docentschap en door werkgever branding. Door een innovatieve/creatieve aanpak van de werving zijn er zeker ook werknemers te vinden in andere sectoren en via alternatieve arbeidsrelaties waardoor de vijver waar de hogescholen nu in vissen (ruim) groter kan worden.

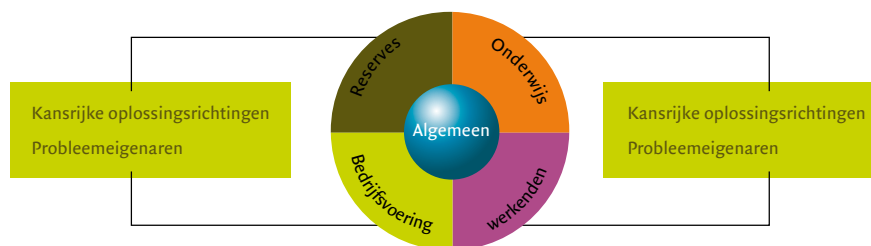
7.2 OPLOSSINGSRICHTINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE HBO-SECTOR

Bij het formuleren van mogelijke oplossingsrichtingen binnen een krappere wordende arbeidsmarkt van de hbo-sector is het handig de Arbeidsradar als uitgangspunt te nemen (bijlage 2). Dit model geeft een overzicht van mogelijkheden voor sectoraal arbeidsmarktbeleid: opties en instrumenten die voor het aanpakken van de discrepanties op de sectorale arbeidsmarkt ter beschikking staan.

De Arbeidsradar onderscheidt voor de mogelijkheden voor arbeidsmarktbeleid vier invalshoeken:

- de manier waarop een sector omgaat met de reserves aan werkzoekenden,
- onderwijs en training van potentiële werknemers,
- personeelsbeleid gericht op de werkenden
- en aanpassingen in de bedrijfsvoering aan de personele behoeften.

FIGUUR 7.1 Oplossingenmodel: de Arbeidsradar of Cirkel van Stimulus



RESERVES

De hamvraag is waar docenten, die nog niet in het hbo werken, te vinden zijn. Omdat het hier gaat om een vraag naar docenten die bedrijfservaring hebben, ligt het voor de hand te kijken naar het bedrijfsleven of overheid. In heel Nederland is er sprake van vergrijzing dus is het niet eenvoudig mensen te stimuleren om deze overstap te maken.

Creatieve oplossingen zijn te vinden in het vormen van netwerken met het bedrijfsleven. Indien werknemers twee banen hebben in onderwijs en bedrijfsleven (duale aanstelling) krijgen beide partijen het goede van beide kanten. Ook andere alternatieve vormen van aanstellingen zoals detacheringen, samenwerking, zzp'ers zijn goede mogelijkheden om op flexibele en vaak tijdelijke basis personeel te betrekken. Bij het aantrekken van goede mensen uit het bedrijfsleven wordt op een aantal hogescholen al gebruik gemaakt van differentiatie in beloning. Constante aandacht aan het vinden van reserves en het onderhouden van netwerken is hierbij een essentieel onderdeel van het personeelsbeleid. Daarnaast is het ook mogelijk om jong afgestudeerden werknemers te werven en via onderwijs en training (bedrijfstage) door te laten stromen in dit werk.

ONDERWIJS

Om potentiële jonge werknemers en zij-instromers geschikt te maken voor het werk in deze sector, moeten zij bijgeschoold worden op diverse terreinen:

- een goede introductie en inwerkprogramma van minimaal zes maanden
- inzet van betrokken mentor/begeleider
- pedagogische of didactische cursussen
- intervisie met andere starters
- faciliteren van leren in de praktijk: lesbezoek bij ervaren docenten.

De meeste hogescholen geven een korte introductie en de mogelijkheid tot het volgen van een pedagogische cursus. Betere begeleiding voorkomt uitval en bevordert de gewenste doorstroom. Evenzo zouden docenten, die al langer bij de hogeschool in dienst zijn, gebaat zijn bij een periode van werken in het bedrijfsleven.

PERSONEELSBELEID WERKENDEN

Bijna nog belangrijker dan het werven van nieuwe medewerkers is het behoud van de werkenden. Veel werkenden klagen over een te hoge werkdruk, teveel bureaucratie en te weinig perspectief.

Veel hogescholen zijn bezig met dit aspect zowel door:

- vitaliteitprogramma's voor iedereen: sport, gezondheid, preventie
- activeringsprogramma's voor ouderen; deeltijd, aangepaste taken, cursussen
- loopbaanprogramma's: afstemming van functieprofielen, competenties en trainingsmogelijkheden
- aanbod van allerhande opleidingen en trainingen.

Door dit aanbod probeert men de loyaliteit aan de hogeschool te vergroten en tegelijkertijd te voorkomen dat docenten het gevoel krijgen dat ze 'vast' zitten als ze al een aantal jaren actief zijn in het onderwijs.

BEDRIJFSVOERING

Op het gebied van bedrijfsvoering zijn er diverse aspecten te verbeteren om de arbeidsmarkt stimuleren. Een duidelijk voorbeeld is verbetering van de interne mobiliteit binnen een specifieke hogeschool. Interne mobiliteit wordt nog vaak gezien als herplaatsing van moeilijke werknemers. Veel scholen hebben locaties over diverse regio's en kunnen daar meer gebruik van maken. Verder klagen docenten over werkdruk; ze willen het liefst alleen lesgeven en verwensen de niet alle administratieve zaken daar omheen. Ondanks de taakdifferentiatie die al heeft plaatsgevonden, wil men nog meer taken kwijt aan ondersteuners op een wat hoger niveau. Winst lijkt ook te behalen op het centraler stellen van de docent in de organisatie (grip op eigen instelling) en het verbeteren van het imago van docenten.

7.3 SPECIFIEKE MAATREGELEN OM PERSONEELSTEKORTEN IN DE HBO-SECTOR TE VOORKOMEN

Om voldoende personeel te werven en vooral te behouden zijn –vanuit de literatuur- de volgende maatregelen mogelijk die zowel gericht zijn op het onderwyzend personeel als geheel als op de oudere werknemers:

AANTREKKELIJKER MAKEN VAN HET DOCENTSCHAP

Om te weten hoe een sector aantrekkelijker is te maken, is het nodig om te weten waarom het werken in het hbo momenteel niet altijd leuk is. Naast de geringe groei mogelijkheden qua salaris, wordt de toegenomen werkdruk in zowel literatuur als gesprekken het meest genoemd. Er bestaan tevens veel frustraties bij docenten over de constante veranderingen in het onderwijs, zoals bijvoorbeeld het dalend aantal contacturen. Zeer grote groepen medewerkers blijken weinig tot geen vertrouwen te hebben in het beleid van de eigen werkgever. De organisatie is te bureaucratisch geworden.

Imago project hogeschool Zuyd

Op de hogeschool Zuyd is men in augustus 2008 begonnen met een projectgroep van negen geselecteerde docenten vanuit de hele organisatie die gedurende vijf maanden één dag per week vrijgesteld zijn om samen na te denken over hun professionele status en met name de verbetering van het 'imago van de docent'. Doel is tot een nieuwe visie te komen over de plaats en de rol van de docent als professional binnen de hogeschool. Deze groep docenten kreeg diverse faciliteiten tot hun beschikking zoals het kunnen inschakelen van deskundigen op specifieke gebieden.

Januari 2009 moet men komen met een agenda voor een werkplan en een professioneel statuut. De docenten moeten weer meer centraal komen te staan en meer waardering, respect maar ook verantwoordelijkheden krijgen. Zij moeten zelf hun beroepsgroep organiseren en komen tot een soort 'maatschappen' die zich paritair opstellen ten opzichte van management en ondersteuning. Tevens zou men elkaar als professional ook meer durven aanspreken en feedback geven.

Aantrekkelijker maken van docentschap kan door betere honorering, het verminderen van werkdruk, betere inrichting van werkprocessen en de verbetering van het onderwijsklimaat. Vergroten van ontwikkelmogelijkheden in het onderwijs (o.a. behalen van master of PhD graad) speelt vooral voor jongere docenten een rol. Er is ook een toegenomen gevoel van zelfstandigheid in het werk onder docenten. De professionele ruimte die docenten op die manier ervaren kan een duidelijke meerwaarde creëren. Er is vorig jaar salarisverhoging voor hbo afgesproken in de CAO 2007-2010 van 1,3 procent in 2007 tot 2,4 procent in 2010. De HBO-raad en de vakbonden stellen dat er tot 2010 zo'n 215 miljoen euro per jaar moet worden geïnvesteerd in professionalisering van het vak van docent (100 miljoen van de minister en rest van de scholen). Het geld is bedoeld voor hogere salarissen, scholing van docenten en het stimuleren van langer doorwerken.

VERHOGEN VAN DE FORMELE PENSIOENLEEFTIJD

Recente versoberingen van pensioensystemen en -regelingen hebben vooral ten doel om pensioenleeftijden te verhogen; werknemers voelen de financiële noodzaak om langer door te werken. Per 1 januari 2006 is er een nieuw pensioensysteem ingevoerd binnen overheid

en onderwijssector waardoor prepensioen regelingen minder aantrekkelijk zijn geworden. De formele stijging van de pensioengerechtigde leeftijd naar bijvoorbeeld 67 jaar levert enig direct maar vooral potentieel effect. Het lijkt echter in de praktijk een loos gebaar omdat de meeste werknemers in het onderwijs het doorwerken tot het 65e jaar niet eens halen! Het grootste deel is al eerder gestopt, vervroegd uitgetreden, arbeidsongeschikt etc.

Er is sterke relatie tussen leeftijd, gezondheid en arbeidsmarktparticipatie:

50-54 jaar	8% arbeidsongeschikt	3% werkloos (wachtgeld)
55-59 jaar	17% arbeidsongeschikt	7% werkloos
60-65 jaar	30% arbeidsongeschikt	20% werkloos

Hierbij moet vervroegde uittreding nog bijgeteld worden waardoor er een participatiegraad overblijft van respectievelijk 90, 70 en slechts 30 procent. Er zijn dus veel mogelijkheden in het voorkomen van uitval van oudere werknemers. Het probleem is niet demografisch (ouderdom) maar organisatorisch (plezier in werk). De inzetbaarheid van ouderen is te ondersteunen met levensfasebewust personeelsbeleid.

Good practice “revitalisering”

INHolland heeft vorig jaar aan een revitaliseringproject meegedaan dat gefaciliteerd werd door Zestor en gericht was op docenten ouder dan 55 jaar en die meer dan 10 jaar op de hogeschool INHolland werkzaam waren. Zij konden zich vrijwillig opgeven voor dit project.

Een groep van zo'n 20 oudere docenten heeft aan een project meegedaan dat bestond uit verschillende workshops, individuele coaching en een stage van 3 maanden bij bedrijf of overheid. Vooral dit laatste onderdeel was heel uitdagend. Men moest zelf een stageplaats organiseren. Zowel de deelnemers als hun leidinggevers zijn erg enthousiast; er kwamen gemotiveerde medewerkers terug met nieuwe ideeën en enthousiasme. INHolland wil dit project dit jaar zeker weer gaan weer aanbieden.

LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

Levensfasebewust personeelsbeleid is alert zijn en rekening houden met leeftijdgerelateerde factoren in het leidinggeven, structureren en organiseren van individuele taken en werkomgeving waardoor elke werknemer ongeacht leeftijd zich gesteund weet in het bereiken van eigen en organisatiedoelen. Dit beleid heeft een sterke relatie met 'levenslang leren'. Mogelijke onderdelen van dit beleid zijn o.a. in deeltijd werken (gefaseerde pensionering), cursussen en trainingen, het creëren van een goede werkomgeving, vitaliseren van werknemers (bijv. door trainingen), verlichting van het werk door het aanpassen van de taakbelasting. Belangrijkste stimulerende factoren om langer door te werken zijn: werken in deeltijd (60 procent), een financiële bonus (48 procent), plezier in het werk (35 procent).

Tijdens de interviews bleek dat nog niet alle hogescholen bewust bezig zijn met levensfasebewust personeelsbeleid. Veel activiteiten en projecten die geïntegreerd zijn in het staande personeelsbeleid, kan men daar echter wel onder schikken. Over het algemeen richt men de energie niet op de oudere groep werknemers maar op werving van nieuwe groepen medewerkers.

Good practice behoud van oudere werknemers Groningen

Op de Hanzehogeschool Groningen organiseert men bijeenkomsten om oudere werknemers die de laatste fase van hun carrière ingaan bewust na te laten denken over hoe ze die fase vorm zouden willen geven.

Voor medewerkers in de leeftijd van 50-55 jaar die meer dan 15 jaar in dienst zijn en die op een punt in hun loopbaan zijn beland dat ze moeten kiezen blijven of weggaan of iets heel anders gaan doen, is er twee keer per jaar een programma met een uitgebreide reflectie op de loopbaan. Bedoeld om medewerkers zich te laten bezinnen op hun loopbaan en nieuwe inspiratie op te laten doen. Het traject is geïnspireerd op de wijnsoort Pinot Gris, een volle, rijpe wijn met vele kleurschakeringen. Pinot Gris geeft de deelnemers de gelegenheid een pas op de plaats te maken, biedt tijd voor reflectie, uitwisseling en het opdoen van inspiratie. Het is bedoeld om ouderen vanuit verschillende invalshoeken, aandacht voor kwaliteiten, waarden en inspiratiebronnen naar hun carrière te laten kijken. Dit is een heel populair project om mensen gemotiveerd te houden en vroegtijdige uitval te voorkomen.

In de ons omringende landen is men al langer bezig met levensfasebewust personeelsbeleid. We kunnen leren van elkaars oplossingen:

- In Zweden kunnen oudere docenten een deel van het lesgeven inruilen voor andere, volwaardige taken die een beroep doen op hun ervaring zoals bijvoorbeeld invoering van onderwijsvernieuwing. Bijkomend voordeel is dan dat de oudere docenten, de doelgroep die meestal de meeste weerstand biedt bij vernieuwing, betrokken is bij de invoering.
- In Groot-Brittannië geeft men een financiële bonus aan ex-docenten uit het bedrijfsleven; een 'welcome back' bonus en andere financiële prikkels 'golden hellos'.
- Op Malta krijgen docenten die tot hun pensioen doorwerken een pensioenbonus van 30.000 euro.

WERVING EN ONDERSTEUNING VAN ZIJ-INSTROMERS

Zeker in het hbo zijn er veel docenten nodig uit het bedrijfsleven, de zij-instromers. Deze mensen hebben diverse achtergronden en hebben een goede begeleiding nodig om goed te kunnen functioneren in het onderwijs. In het hbo kan iedereen, die een diploma heeft van het hoger onderwijs en een didactische verklaring, aan de slag als docent.

Om deze zij-instromers goed te kunnen inzetten en ook te behouden, moeten de instellingen hier beleid op maken dat onder meer de volgende elementen kan bevatten:

- een beter introductie- en inwerkprogramma van minimaal zes maanden
- inzet van betrokken mentor/begeleider
- pedagogische of didactische cursussen
- intervisie met andere starters
- faciliteren van leren in de praktijk: lesbezoek bij ervaren docenten.

Dit alles moet vorm krijgen als maatwerk dat aansluit bij de competenties van de startende docent. In praktijk zijn de instromende docenten het eerste jaar volledig bezet met het geven van onderwijs. Bijscholing lijkt pas vanaf het tweede jaar zinvol.

VERHOGEN VAN DE PARTICIPATIE VAN VROUWEN

Een belangrijk arbeidsmarkteffect zit in het sterk gestegen niveau van arbeidsparticipatie van vrouwen. Nederlandse vrouwen werken gemiddeld meer in deeltijd dan in omliggende landen. Het kabinet wil proberen om vrouwen in grotere deeltijdbanen te laten werken. Hiervoor is wel een culturomslag nodig. Ook in andere landen probeert men prikkels te geven om arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. In Malta zoekt men dit in het aanbod van kinderopvang, flexibele werktijden en een bonus voor één jaar belastingvrijstelling voor herintredende docentes. Vrouwen zijn in het onderwijs ondervertegenwoordigd in managementposities en dit verandert maar langzaam.

TABEL 7.1 Percentage vrouwen in management en/of hogere functies in het onderwijs (voltijd banen) Bron: OCW, *Nota werken in het onderwijs*, 2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
MBO/BE schaal 13 en hoger	25	23	24	24	25	26
HBO schaal 13 en hoger	18	19	21	22	27	-
WO hoogleraar	8	8	9	10	10	-
WO univ. hoofddocent	14	14	14	16	17	-

VERHOGEN VAN DE PARTICIPATIE VAN ALLOCHTONE DOCENTEN

Binnen het hoger beroepsonderwijs groeit het aantal allochtone studenten gestaag. Het percentage docenten met een allochtone achtergrond is zeer laag in Nederland. Zowel bij werving van jonge docenten als met name bij het werven van zij-instromers uit het bedrijfsleven is hier nog een heel terrein te winnen.

Men gaat er bij de meeste hogescholen vanuit dat het personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van het lokale studentenbestand. Zo heeft men in grote steden als Amsterdam en Rotterdam bijvoorbeeld veel allochtone studenten. De laatste tien jaar probeert men het diversiteitsbeleid in het hbo vorm te geven. Enerzijds zijn er trainingen interculturele vaardigheden voor docenten opgezet. Voor docenten is het vaak niet gemakkelijk om met de grote diversiteit aan leerlingen op een school om te gaan. Daarnaast probeert men allochtone docenten te werven. Zestor heeft hiervoor het traineeproject Nieuw Goud geïnitieerd waarbij succesvolle oud-studenten met een allochtone achtergrond worden opgeleid tot docent. De ervaringen en aanpak van Hogeschool Utrecht, die al sinds een aantal jaar het traineeproject uitvoert, vormen hierbij het uitgangspunt. Hogescholen kunnen via Zestor ondersteuning krijgen bij hun wervingsbeleid. Binnen INHolland is er sinds paar maanden een diversiteitproject gericht op allochtone docenten.

Good practice doelgroepenbeleid personeel HHS

Bij de werving van nieuwe docenten in de toekomst ligt het accent binnen de Haagse Hogeschool op arbeidsmarktcommunicatie en employer branding om actiever en specifiekere bepaalde groepen binnen te kunnen halen om meer diversiteit te verkrijgen. De eerste activiteiten hiervoor zijn gestart. De instroom van onderwijspersoneel wordt momenteel grotendeels gedomineerd door mensen uit het onderwijs. Het is moeilijker om docenten uit het bedrijfsleven te halen; deze groep opteert minder snel voor een vast dienstverband.

Men probeert bij de HHS, net als bij andere hogescholen, meer docenten van niet-westerse afkomst te laten instromen, omdat de studentensamenstelling in Den Haag multicultureel is. Dat blijkt niet altijd even gemakkelijk. Er is nu een speciale medewerker diversiteit aangenomen, hoog in de organisatie. Het werven van allochtone docenten is niet gemakkelijk maar met name moeilijk is het behouden van deze docenten. Veel docenten stoppen al binnen het jaar. Waarschijnlijk zal de werving van deze groep docenten met verloop van de tijd gemakkelijker worden; ook als er eigen hbo masters van niet-westerse achtergrond afstuderen.

7.4 AANPAK OP DE LANGERE TERMIJN

De interviews geven aan dat hogescholen steeds meer bezig zijn met lange termijn planning op het gebied van personeelsbeleid. Men richt zich daarbij niet zozeer op oudere werknemers of op levensfasebewust personeelsbeleid maar meer op behoud van het zittende personeel in het algemeen en op het binnenhalen van nieuwe (soorten) medewerkers.

De participatie van vrouwen in de sector stijgt als vanzelf. Voor meer participatie van allochtonen is specifiek beleid nodig. Men is als hogeschool momenteel sterk gericht op het zichzelf goed in de markt zetten als werkgever. Waarbij de nadruk ligt op vitaliteit, loopbaanpaden, alternatieve arbeidsrelaties en continue opleiding.

Het zelfregulerend vermogen van de sector is groot. Men blijkt innovatief in het aangaan van alternatieve arbeidsrelaties en samenwerkingsverbanden met het bedrijfsleven in de regio. Men luistert beter dan voorheen naar wat voor soort opleidingen en afgestudeerden er in het bedrijfsleven nodig zijn. De hogescholen vinden dat er meer flexibiliteit in de CAO nodig is om innovatief met werving van nieuwe soorten medewerkers bezig te kunnen zijn.

Voor de korte termijn voorzien de scholen nog niet echt veel problemen op de arbeidsmarkt, zeker niet met de huidige crisis. Op langere termijn ziet men dit wel omdat er door de landelijke vergrijzing concurrentie gaat ontstaan.

De scholen zien de volgende oplossingen voor de vergrijzing:

- Tegen die tijd wil men het imago verbeterd hebben en een aantrekkelijke school zijn; jong, flexibel, inhoudelijke kwaliteit.
- Men moet duidelijk maken dat mensen in onderwijs niet onderbetaald worden, maar wel veel vrijheid, vrije tijd en mogelijkheden hebben om werk en privé goed te combineren.
- Men moet als hogeschool zichzelf durven te verkopen.
- Ook het functiehuis zal aantrekkelijk moeten blijven met aandacht voor loopbaanmogelijkheden.
- In de toekomst moeten de hogescholen meer onderling samenwerken op gebied van werving en behoud van personeel.
- Nieuwe ontwikkelingen zijn ook nodig op gebied van arbeidsrelaties (ook in de CAO) opdat men gemakkelijker duaal kan werken; in het onderwijs en het bedrijfsleven. Het is onder de huidige regelgeving heel lastig tegelijk bij twee werkgevers te werken.
- De kosten voor employer branding zijn aanzienlijk en als er meer personeel met master titel doorstroomt in zwaardere functies stijgen de loonkosten.
- Voor de interne ontwikkeling van medewerkers is men bezig met inhoudelijke carrièrelijnen; een reeks van de profielen uit het nieuwe functiehuis met de benodigde competenties en ook opleidingsmogelijkheden.
- Op dit moment is het volgen van trainingen en opleidingen vrijblijvend. Dit gaat echter veranderen: men wil naar een verplichting doordat bijvoorbeeld iedereen per jaar een aantal nascholingspunten moet halen.

Good practice 'imago branding' Saxion

Door de groei van het aantal studenten is er naar verhouding ook groei van het aantal medewerkers. Het wordt wel iets moeilijker om personeel te vinden. In 2008 stabiliseerde het aantal vacatures. Men begonnen met de werving- en aanstellingsprocedures wat losser te maken. Er wordt meer gebruik gemaakt van tijdelijk personeel en alternatieve arbeidsrelaties zoals detachering, uitwisseling, inzet zzp'ers etc.

Bij het management is er wel sprake van veel mobiliteit binnen de onderwijssector, bijv. met Windesheim. Bij onderwijzend personeel is dit niet het geval; hier is nog steeds veel aanwas vanuit bedrijfsleven. Men stuurt hier bewust op o.a. door een nieuwe imago campagne. Voor de werving begint met in 2009 met speciale campagne gericht op employer branding. Men wil hiermee de vijver voor potentieel personeel verbreden.

7.5 SLOTCONCLUSIE

Resumerend blijkt uit de literatuur en de interviews dat het management van de hogescholen, inzake het behoud van personeel, zich minder hoeft te bekommeren om de inhoudelijke professie van de docenten dan om de organisatie van de instelling: het scheppen van een werkomgeving die tegelijk leeromgeving is voor het onderwijspersoneel.

Hoewel onderwijs de snelst vergrijzende sector is, lijkt de situatie op de arbeidsmarkt momenteel minder slecht dan enige tijd geleden verwacht werd. Dit ligt aan externe factoren zoals de economische recessie en een matige toename van arbeidsaanbod, maar ook voor een deel aan het herstellend vermogen van de sector zelf. Om in de toekomst voldoende personeel te werven en te behouden zijn, volgens de literatuur, de volgende maatregelen van belang:

- Aantrekkelijk maken van docentschap; minder werkdruk, minder verandering in onderwijsstelsel, minder bureaucratie, beter salaris, meer ontwikkelingsmogelijkheden.
- Verhogen van pensioenleeftijd; dit is alleen mogelijk in combinatie met:
- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Verhogen van participatie en mobiliteit vrouwen
- Verhogen van participatie en mobiliteit allochtonen
- Goed en ondersteunend beleid voor zij-instromers.

In dit hoofdstuk is een breed scala aan mogelijke oplossingsrichtingen gepresenteerd. In principe dragen zij allen bij aan het voorkomen van toekomstig personeelstekort in de hbo-sector door de sterke vergrijzing in de komende jaren. We kunnen hierbij wel een aantal prioriteiten aanwijzen.

Op het gebied van werving is er een aantal aspecten die, samen als een pakket, de markt voor werknemers sterk kunnen vergroten: verbetering van het imago van het docentschap, employer branding, samenwerking met andere grote werkgevers en scholen in de regio en inspringen op alternatieve arbeidsrelaties.

Voor het behoud van het eigen personeel wordt momenteel de focus sterk gelegd op creatie van loopbaanpaden en loopbaanperspectief middels een systeem waarin functieprofielen, de daarbij horende competenties en benodigde opleidingen of trainingen gecombineerd worden tot een carrièreplan.

Weinig hogescholen zijn nog enthousiast voor het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Ze vinden vaak dat het mensen beperkt en in hokjes stopt: “de enige werknemer van zestig is veel vitaler dan de ander”. In praktijk worden echter al verschillende onderdelen in praktijk gebracht (deeltijdpensioen, revitalisering, specifieke taken). Sommige hogescholen hebben speciale met het nodige succes cursussen voor oudere medewerkers geïntroduceerd. In het algemeen lijkt echter individueel maatwerk het meest succesvol te zijn.

LITERATUUR ARBEIDSMARKTMONITOR HBO

- ABP (2008). *Pensioenverwachting en menselijk kapitaal*.
- CBS (2008), 'Werkenden in het onderwijs het oudst', in: *Webmagazine CBS*, 24 oktober 2008.
- Hamminga, M. (2007), 'Wat is arbeidsmarktcommunicatie?', op: www.loopbaan.nl, mei 2007.
- SBO (2007). *Onderwijs en vergrijzing*.
- Ministerie van BZK (2007). *Kerngegevens Overheidspersoneel 2006*.
- Ministerie van BZK (2008). *Quickscan Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008*.
- Ministerie van BZK (2008). *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009*.
- Ministerie van OCW (2008). *Nota werken in het onderwijs 2009*.
- Ministerie van OCW (2008). *Referentieraming 2008*.
- Mobiliteitsfonds hbo (2006). *Startende docenten. Resultaat van een onderzoek naar de professionalisering van startende docenten in het hbo*.
- SBO (2007). *Levensfasegericht personeelsbeleid in andere landen*.
- SEOR (2008). *De toekomstige personeelsvoorziening van het hbo in kwantiteit en kwaliteit*.
- SER (2008). *Reactie op strategische agenda hoger onderwijs, onderzoek- en wetenschapsbeleid*.

BIJLAGE 1 LIJST VAN INTERVIEWS

Voor de keuze van hbo-instellingen die zijn benaderd voor een interview over de arbeidsmarkt van hbo-personeel is gebruik gemaakt van een regionale spreiding in Nederland. Door de hoge concentratie van hogescholen in de Randstad, zijn daar twee instellingen geselecteerd.



TABEL B.1.1 Geïnterviewde hbo-instellingen

REGIO 1	Hanzehogeschool Groningen
REGIO 2	Saxion hogeschool
REGIO 3	Hogeschool INHolland
	Haagse hogeschool
REGIO 4	Hogeschool Zuyd

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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

www.zestor.nl