ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

FLEXIBELE ARBEID IN HET HBO



RAPPORT

Colofon

Het onderzoek is in opdracht van Zestor uitgevoerd door SEOR BV.

Auteurs: Mark den Hartog en Luke van der Stelt

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

Juli 2026

INHOUD

1.	**SAMENVATTING**	**3**
2.	**INLEIDING**	**5**
2.1	**Achtergrond en doel van het onderzoek**	**5**
	2.1.1 Aanleiding	5
	2.1.2 Doel	5
2.2	**Aanpak van het onderzoek**	**6**
3.	**PERSONEEL IN LOONDIENST**	**7**
3.1	**Inleiding**	**7**
3.2	**Omvang**	**7**
3.3	**D-3 contracten**	**9**
3.4	**D-4, D-5 en D-6 contracten**	**10**
4.	**EXTERNE INHUUR**	**12**
4.1	**Inleiding**	**12**
4.2	**Omvang van de externe inhuur**	**12**
4.3	**Ontwikkeling Zzp'ers**	**12**

1. SAMENVATTING

De sociale partners in het hbo hebben sinds 2018 in de cao het voornemen geformuleerd om de omvang van flexibele arbeid in het hbo terug te dringen. Zij hebben Zestor gevraagd om te monitoren of deze doelstelling wordt behaald. Dit rapport doet verslag van de meting over 2024 en 2025.

Wat verstaan we onder flexibele arbeid?
Met flexibele arbeid wordt flexibel personeel in loondienst en de inhuur van extern personeel bedoeld. Onder flexibel personeel in loondienst worden werknemers op tijdelijke contracten bedoeld en werknemers wiens bestaande (vaste of tijdelijke) contract tijdelijk wordt uitgebreid. Voor deze verschillende dienstverbanden zijn in de cao-hbo de volgende bepalingen opgenomen:

- D-3 contract: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd
- D-4 contract: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- D-5 contract: elkaar opvolgende arbeidscontracten voor bepaalde tijd
- D-6 contract: tijdelijke uitbreiding van de betrekking wegens extra werkzaamheden.

Onder flexibele arbeid wordt ook de externe inhuur van personeel verstaan. Denk daarbij aan uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers.

Belangrijkste bevindingen
Op basis van een enquête onder 26 van de 36 hogescholen, die gezamenlijk 87% van de totale werkgelegenheid in het hbo (in fte) vertegenwoordigen



Het aandeel tijdelijke aanstellingen in het hbo is na een piek in 2022 sterk afgenomen tot:

↓10,2% (fte) **↓14,1%** (personen)

Het aandeel tijdelijke aanstellingen ligt in 2025 op het laagste niveau in 15 jaar.
Hogescholen zien de afnemende inkomsten in verband met dalende studentenaantallen als voornaamste reden van deze afname.

- **D-3 contracten** vormen 5,4% van de tijdelijke aanstellingen (fte) bij de 26 responderende hogescholen. In 2021 was dit 14,4%. D-3 contracten zijn in 2025 goed voor 0,4% van de totale werkgelegenheid in fte bij deze 26 hogescholen.
- **D-4 contracten** vormen in 2024 en 2025 ongeveer 80% van de tijdelijke aanstellingen (op basis van 25 hogescholen).
- **D-5 contracten** omvatten in 2024 en 2025 ongeveer 20% van de tijdelijke aanstellingen (op basis van 22 hogescholen).
- Ongeveer 2.600 medewerkers hebben een **D-6 contract** (op 23 hogescholen), samen goed voor 397 fte. Bij vergelijkbare hogescholen daalde dit van 3.260 personen in 2021 naar 2.024 in 2025.
- Het aandeel **personeel niet in loondienst** (PNIL) daalde vanaf 2022 en bedroeg in 2024 6,4% van de totale loonsom. Er lijkt geen sprake van substitutie van tijdelijk personeel in loondienst door het inhuren van extra zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten.
- Bij 21 van de 26 deelnemende hogescholen nam de inzet van **zzp'ers** tussen 2024 en 2025 (sterk) af. Bij 5 hogescholen bleef deze ongeveer gelijk. 25 van de 26 hogescholen verwachten dat de inzet van zzp'ers in 2025–2026 gelijk blijft of verder afneemt. Beleidsontwikkelingen rond de aanpak van schijnzelfstandigheid hebben volgens hogescholen hierop de meeste invloed gehad en in een behoorlijke tot sterke mate bijgedragen aan deze (verwachte) afname.

2. INLEIDING

2.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

2.1.1 Aanleiding

De sociale partners in het hbo hebben sinds 2018 in de cao het voornemen geformuleerd om de omvang van flexibele arbeid in het hbo terug te dringen. Daartoe zijn diverse aanpassingen aangebracht in de cao, onder meer betreffende D-3 en D-4 contracten. Eerst in de cao 2018-2020, en later in de cao 2023-2024. De verwachting van de sociale partners is dat deze aanpassingen bijdragen aan vermindering van de flexibele arbeid in het hbo.

De sociale partners hebben Zestor gevraagd om te monitoren of de doelstelling om de omvang van de flexibele arbeid te verminderen is behaald. SEOR heeft in eerdere onderzoeken de ontwikkeling van deze omvang over de periode vanaf 2011 tot en met 2021 in kaart gebracht. Deze meting betreft een herhaling van dit eerder uitgevoerde onderzoek. Deze meting heeft voor een deel betrekking op de periode 2022-2025 (op basis van registratiegegevens), en voor een deel op de jaren 2024 en 2025 (resultaten van een nieuwe enquête onder hogescholen). Vanwege de beleidsmatige ontwikkelingen rondom de inzet van zzp'ers zijn in dit onderzoek additionele vragen over dit onderwerp toegevoegd.

2.1.2 Doel

Het onderzoek heeft concreet tot doel om de omvang van de flexibele arbeid in het hbo te meten en de ontwikkeling hierin in kaart te brengen. De centrale vraag van het onderzoek is daarom:

> **'Wat is de omvang van flexibele arbeid in het hbo?'**

Flexibele arbeid omvat zowel tijdelijke contracten van eigen personeel (personeel in loondienst) als ingehuurd personeel (personeel niet in loondienst).

Aansluitend op de centrale onderzoeksvraag, wil Zestor weten of er een substitutie-effect optreedt. Dit houdt in dat tijdelijke aanstellingen worden vervangen door ingehuurd personeel, zoals freelancers (zzp'ers), uitzendkrachten, detachering en payrolling. Een tweede vraag is dus:

> **'Stijgt of daalt het aandeel van ingehuurd personeel in de totale personeelslasten?'**

Als het aandeel tijdelijke contracten en het aandeel ingehuurd personeel een tegenstelde ontwikkeling laten zien, wijst dit op substitutie.

Specifiek vanwege enkele beleidsmatige ontwikkelingen is in deze monitor extra aandacht voor de ontwikkeling van zzp'ers. Een derde onderzoeksvraag betreft de inhuur van zzp'ers:

> **'In welke mate is de inhuur van zzp'ers afgenomen, en/of zal de inhuur daarvan afnemen, en wat is daarvan de belangrijkste achterliggende reden?'**

2.2 Aanpak van het onderzoek

Om de flexibele arbeid in het hbo in kaart te brengen, zijn de volgende bronnen benut:

- Gegevens uit RAHO[1]
- Een enquête onder hogescholen
- Financiële gegevens uit registraties van DUO

De RAHO-gegevens geven informatie over de omvang van de flexibele arbeid in het hbo, voor zover het gaat om personeel met een dienstverband. Deze gegevens bevatten echter geen informatie over de aantallen D-3, D-4, D-5 en D-6 contracten en externe inhuur. Daarom is aan de hogescholen gevraagd een enquête in te vullen waarin wordt gevraagd naar het gebruik van de verschillende tijdelijke contracten. De enquête onder hogescholen is ingevuld door 26 van de 36 hogescholen. Gezamenlijk zijn deze hogescholen goed voor 87% van de totale werkgelegenheid in de sector (in fte). Voor de externe inhuur maken we gebruik van DUO-registraties. In de enquête zijn tevens additionele vragen gesteld over de inzet van zzp'ers.

[1] De Registratie Arbeidsrelaties Hoger Onderwijs (RAHO) bevat personeelsgegevens afkomstig uit de salarissystemen van hogescholen in Nederland. De gegevens worden gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen: Dashboard personeel.

3. PERSONEEL IN LOONDIENST

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk kijken we naar de flexibele invulling van personeel in loondienst. Hogescholen kunnen daarbij zowel tijdelijke contracten aanbieden als de bestaande (vaste of tijdelijke) contracten tijdelijk uitbreiden. Deze gegevens ontlenen we aan het RAHO. Vervolgens onderscheiden we in dit onderzoek verschillende vormen van tijdelijke contracten, aan de hand van de cao:

- Artikel D-3: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd
- Artikel D-4: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Artikel D-5: Elkaar opvolgende arbeidscontracten voor bepaalde tijd
- Artikel D-6: Tijdelijke uitbreiding van de betrekking wegens extra werkzaamheden

Deze contractvormen worden onderscheiden op basis van gegevens uit de enquête onder hogescholen.

3.2 Omvang

Op 1 oktober 2025 omvatte het totaal aantal tijdelijke aanstellingen op alle hogescholen afgerond 4.236 fte en 7.884 personen. Dat zijn ruim 1.100 minder fte dan in 2024, en ruim 3.500 fte minder dan tijdens de piek in 2022. Als we terugkijken naar 2017 – dus voor de wijzigingen in de cao – gaat het om een daling van ongeveer 1.050 fte. Tegelijkertijd is de totale werkgelegenheid in deze periode toegenomen met ruim 5.600 fte. Tabel 3.1 biedt inzicht in de ontwikkeling van zowel het totale, tijdelijke en het vaste personeel. De cijfers zijn afkomstig uit het RAHO.[2]

Tabel 3.1 Ontwikkeling omvang werkgelegenheid naar type aanstelling, 2017-2025 (in fte)

	TIJDELIJK	VERSCHIL	VAST	VERSCHIL	TOTAAL	VERSCHIL
2017	5.290 fte		30.532 fte		35.822 fte	
2018	5.089 fte	- 201 fte	31.057 fte	+ 525 fte	36.164 fte	+ 343 fte
2019	5.714 fte	+ 625 fte	31.447 fte	+ 390 fte	37.177 fte	+ 1.012 fte
2020	5.865 fte	+ 151 fte	32.602 fte	+ 1.137 fte	38.449 fte	+ 1.272 fte
2021	7.396 fte	+ 1.531 fte	33.843 fte	+ 1.241 fte	41.239 fte	+ 2.772 fte
2022	7.759 fte	+ 363 fte	35.653 fte	+ 1.810 fte	43.412 fte	+ 2.173 fte
2023	6.616 fte	- 1.143 fte	37.053 fte	+ 1.400 fte	43.669 fte	+ 257 fte
2024	5.359 fte	-1.257 fte	37.782 fte	+ 729 fte	43.141 fte	- 528 fte
2025	4.236 fte	-1.123 fte	37.210 fte	-572 fte	41.445 fte	-1.695 fte

Bron: RAHO

In figuur 3.1 wordt voor de periode 2010-2025 het aantal tijdelijke contracten als percentage van het totaal aantal contracten weergegeven. De figuur is gebaseerd op gegevens uit het RAHO. Tussen 2013 en 2018 daalde het aandeel tijdelijke contracten. Vanaf 2018, en zeker in de Covidperiode (2020-2022), steeg het aandeel tijdelijke contracten (in personen en fte) aanzienlijk. Na de piek in 2022 nam het aandeel tijdelijke contracten

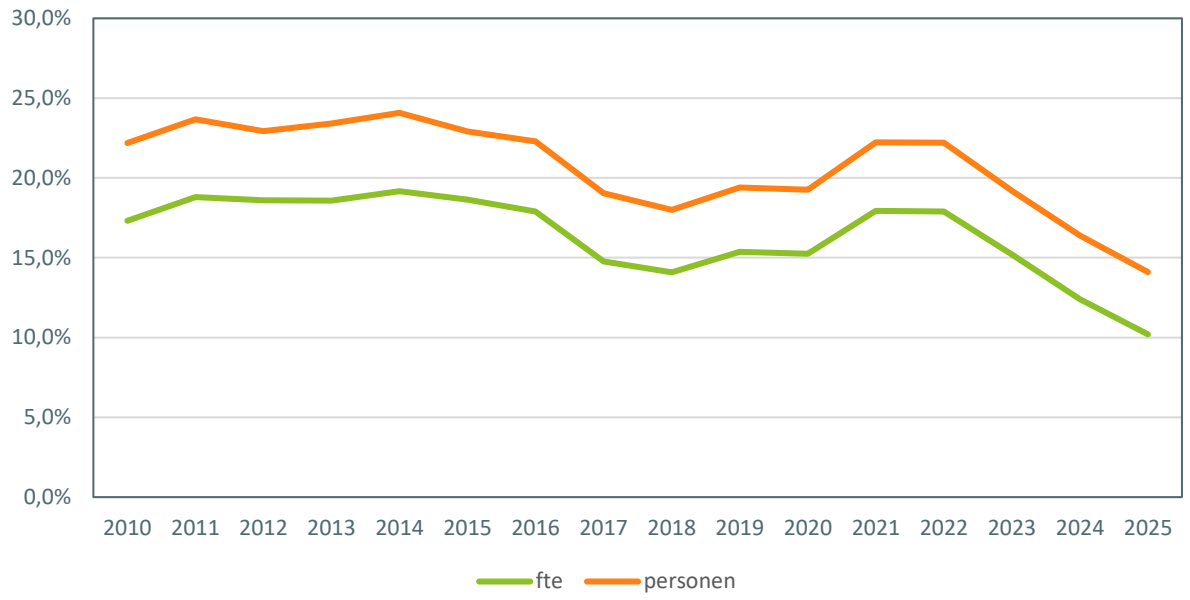
[2] Zie paragraaf 1.2 voor een korte omschrijving van het RAHO.

sterk af tot 10,2% (fte) en 14,1% (personen) in 2025. Het aandeel tijdelijke contracten ligt in 2025 op het laagste niveau in 15 jaar.

In de enquête onder hogescholen, waar 26 van de 36 hogescholen aan hebben deelgenomen[3], is gevraagd naar de redenen achter de verandering in het totaal aantal tijdelijke contracten. Hoewel deze vraag specifiek over de periode 2024-2025 gaat, biedt het een goed inzicht in de beweegredenen van hogescholen. In totaal gaven 15 hogescholen aan dat zij hun aantal tijdelijke contracten hebben zien afnemen, voor 7 hogescholen bleef dit min of meer gelijk, terwijl 4 hogescholen een toename zagen.

De voornaamste reden voor de afname die wordt genoemd zijn dalende inkomsten in verband met dalende studentenaantallen (9 van de 15 hogescholen met een afname geven dit aan). Daarnaast wijzen hogescholen op een toename van vaste contracten, mede als gevolg van cao-afspraken, maar ook doordat zzp'ers in dienst zijn genomen en daarbij vaak een vaste aanstelling krijgen. Verder worden de afbouw van NPO-middelen en een bredere terughoudendheid bij uitbreiding van de formatie genoemd.

Figuur 3.1 Aandeel tijdelijke contracten in personen en fte, 2010-2025*



** Voor de periode tot en met 2015 geldt dat gegevens voor een aantal hogescholen ontbraken.*
Bron: RAHO

In tabel 3.2 is voor de periode 2017–2025 de ontwikkeling van het aandeel tijdelijke contracten uitgesplitst naar personeelscategorie. In deze periode is het aandeel tijdelijke contracten onder het onderwijzend personeel iets meer afgenomen dan onder het ondersteunend personeel. In 2025 had 14,3% van het onderwijzend personeel een tijdelijke aanstelling, tegenover 13,6% van het ondersteunend personeel. In fte ligt het aandeel tijdelijke contracten bij het ondersteunend personeel hoger (10,5%) dan bij het onderwijzend personeel (10,0%).

[3] Deze 26 hogescholen vertegenwoordigen samen een zeer groot deel van de gehele hbo-arbeidsmarkt (zij zijn goed voor ongeveer 87% van de totale werkgelegenheid in de sector).

Tabel 3.2 Aandeel tijdelijke contracten in fte en personen, naar personeelscategorie, 2017-2025

	ONDERWIJZEND		ONDERSTEUNEND		TOTAAL	
	Fte	Personen	Fte	Personen	Fte	Personen
2017	15,3%	19,8%	13,8%	17,4%	14,8%	19,0%
2018	14,6%	18,9%	13,1%	16,3%	14,1%	18,0%
2019	15,6%	20,1%	14,5%	18,2%	15,4%	19,4%
2020	15,7%	19,8%	14,5%	18,2%	15,2%	19,3%
2021	19,0%	23,7%	16,2%	19,7%	17,9%	22,2%
2022	18,3%	22,9%	17,2%	20,9%	17,9%	22,2%
2023	14,5%	18,4%	16,2%	20,6%	15,2%	19,2%
2024	11,7%	15,7%	13,5%	17,5%	12,4%	16,4%
2025	10,0%	14,3%	10,5%	13,6%	10,2%	14,1%

Bron: RAHO

3.3 D-3 contracten

Om het aantal D-3 contracten te bepalen, heeft Zestor de hogescholen gevraagd om een (door SEOR opgestelde) enquête in te vullen. In totaal hebben 26 van de 36 hogescholen de vragenlijst ingevuld.[4] Van deze 26 hogescholen konden 23 hogescholen het aantal D-3 contracten in fte en 24 hogescholen het aantal D-3 contracten in personen op 1 oktober 2025 exact vaststellen.

In 2025 vormen D-3 contracten, tijdelijke dienstverbanden met uitzicht op onbepaalde tijd, 5,4% van de tijdelijke werkgelegenheid in fte en 3,9% van de tijdelijke werkgelegenheid in personen (op basis van respectievelijk 23 en 24 hogescholen).[5] Dit komt overeen met ongeveer 0,5% van de totale werkgelegenheid (in fte) bij deze hogescholen.[6] Zie ook tabel 3.3

Wanneer het aandeel D-3-contracten in fte in 2025 (5,4%) wordt vergeleken met dat in 2024 (10,8%), blijkt dat het aandeel D-3-contracten binnen de tijdelijke werkgelegenheid gehalveerd is.

Omdat de populatie aan hogescholen die de enquête invult verschilt over de jaren, is ook gekeken naar de hogescholen die zowel in 2021 als in 2025 de enquête hebben ingevuld. We zien dan een vergelijkbare ontwikkeling in het aandeel D-3 contracten. Ook voor deze groep hogescholen is het aandeel D-3-contracten duidelijk afgenomen. In 2021 bedroeg dit aandeel 14,4% van de tijdelijke werkgelegenheid (in fte) en 11,1% van het aantal personen met een tijdelijke overeenkomst. In 2025 is dit gedaald naar respectievelijk 5,1% en 3,7%.

[4] Op deze hogescholen is 87% van de totale werkgelegenheid (in fte) binnen de sector werkzaam.

[5] Deze percentages worden berekend door het aantal D-3 contracten te delen door de omvang van de tijdelijke werkgelegenheid op de responderende hogescholen afkomstig uit het RAHO. Bij deze hogescholen gaat het om 219 personen en 171 fte werkzaam op een D-3 contract.

[6] Een hogeschool die het aantal D-3 contracten niet exact kan vaststellen schat dat het om een zeer beperkt deel (ongeveer 0%) van de flexibele schil gaat.

Tabel 3.3 Aandeel D-3 contracten binnen tijdelijke contracten, in fte en personen, 2017-2025

	FTE	PERSONEN	
2017	7,2%	4,6%	(N = 30)
2018	9,6%	6,5%	(N = 30)
2019	21,8%	15,9%	(N = 30)
2020	15,0%	10,8%	(N = 22)
2021	15,0%	10,9%	(N = 24)
2024	10,8%	7,6%	(N = 24)
2025	5,4%	3,9%	(N = 24) *N=23 voor fte

Bron: SEOR-enquêtes onder hogescholen, 2019-2025

3.4 D-4, D-5 en D-6 contracten

In de enquête is eveneens gevraagd naar het aantal D-4, D-5 en D-6 contracten. D-4 contracten zijn bepaalde tijd contracten zonder uitzicht op vast. D-5 contracten zijn elkaar opvolgende contracten voor bepaalde tijd. D-6 contracten betreffen een tijdelijke uitbreiding van de dienstbetrekking.

In totaal kunnen 25 hogescholen het aantal D-4-contracten exact vaststellen, zowel in personen als in fte. Bij deze hogescholen waren in 2024 in totaal 6.276 personen werkzaam op basis van een D-4-contract, samen goed voor 3.563 fte. In 2025 waren deze aantallen afgenomen tot 4.691 personen en 2.605 fte. D-4-contracten vormden daarmee in beide jaren ongeveer 80% van de totale tijdelijke werkgelegenheid bij deze hogescholen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de aandelen D-3-, D-4- en D-5-contracten niet bij elkaar kunnen worden opgeteld, omdat niet alle responderende hogescholen voor elk van deze contractvormen aantallen hebben ingevuld. De aandelen D-3, D-4 en D-5 contracten zijn dus gebaseerd op verschillende steekproeven en tellen zodoende niet op tot 100%.

Tabel 3.4 Aandeel D-4 contracten binnen tijdelijke contracten, in fte en personen, 2024-2025

	FTE	PERSONEN	
2024	77,9%	79,9%	(N = 25)
2025	80,0%	80,4%	(N = 25)

Bron: SEOR-enquêtes onder hogescholen, 2019-2025

22 hogescholen kunnen het aantal D-5 contracten in personen exact vaststellen en 21 hogescholen kunnen het aantal D-5 contracten in fte exact vaststellen. Bij deze hogescholen vormen D-5 contracten 19,7% van het totale aantal tijdelijke contracten en 17,1% van de tijdelijke werkgelegenheid (werkzaam op dienstverbanden) in fte (zie ook tabel 3.5).[7] Dit komt overeen met 1,6% van de totale werkgelegenheid in fte bij deze hogescholen.

Opvallend is dat bijna de helft van de hogescholen helemaal geen gebruik maakt van D-5 contracten, terwijl andere hogescholen (waaronder een aantal grote hogescholen) hier juist veelvuldig gebruik van maken.

[7] Deze percentages worden berekend door het aantal D-5 contracten te delen door de omvang van de tijdelijke werkgelegenheid op de responderende hogescholen afkomstig uit het RAHO. Bij deze hogescholen gaat het om 1.034 personen en 498 fte werkzaam op een D-5 contract.

Als we alleen kijken naar de hogescholen die zowel in 2021 als in 2025 de enquête hebben ingevuld, zien we binnen de tijdelijke contracten een duidelijke toename van het aandeel D-5-contracten. In 2021 bedroeg dit aandeel 20,0% van het aantal personen met een tijdelijke overeenkomst en 15,7% van de tijdelijke werkgelegenheid (in fte). In 2025 is dit gestegen naar respectievelijk 33,9% en 32,6%.

Tabel 3.5 Aandeel D-5 contracten binnen tijdelijke contracten, in fte en personen

	FTE	PERSONEN	
2021	18,0%	21,1%	(N = 18)
2024	13,0%	15,6%	(N = 22)
2025	17,1%	19,7%	(N = 22) *N=21 voor fte

Bron: SEOR-enquêtes onder hogescholen, 2021-2025

Daarnaast kunnen 23 hogescholen het aantal D-6-contracten exact vaststellen. Waarvan één hogeschool dit alleen in fte kan vaststellen en een andere hogeschool alleen in personen. Bij deze hogescholen is bij 2.636 medewerkers sprake van een tijdelijke uitbreiding van de contracturen. Het aantal D-6-contracten bedraagt ongeveer 397 fte (op basis van de hogescholen die dit in fte kunnen vaststellen).

Als we ook voor de D-6 contracten alleen kijken naar de hogescholen die zowel in 2021 als in 2025 de enquête hebben ingevuld, zien we een duidelijke afname. Het aantal medewerkers met een D-6 contract (een tijdelijke uitbreiding van het aantal uren) daalde van 3.260 in 2021 tot 2.024 in 2025. Tegelijkertijd nam voor deze groep het aantal D-6 contracten in fte af van 616 naar 262 fte. Als we dit afzetten tegen de ontwikkeling van de totale werkgelegenheid zien we dat het aandeel D-6 contracten is afgenomen van 10,2 naar 6,6% van het aantal personen en van 2,6 naar 1,1% van de totale werkgelegenheid in fte.

4. EXTERNE INHUUR

4.1 Inleiding

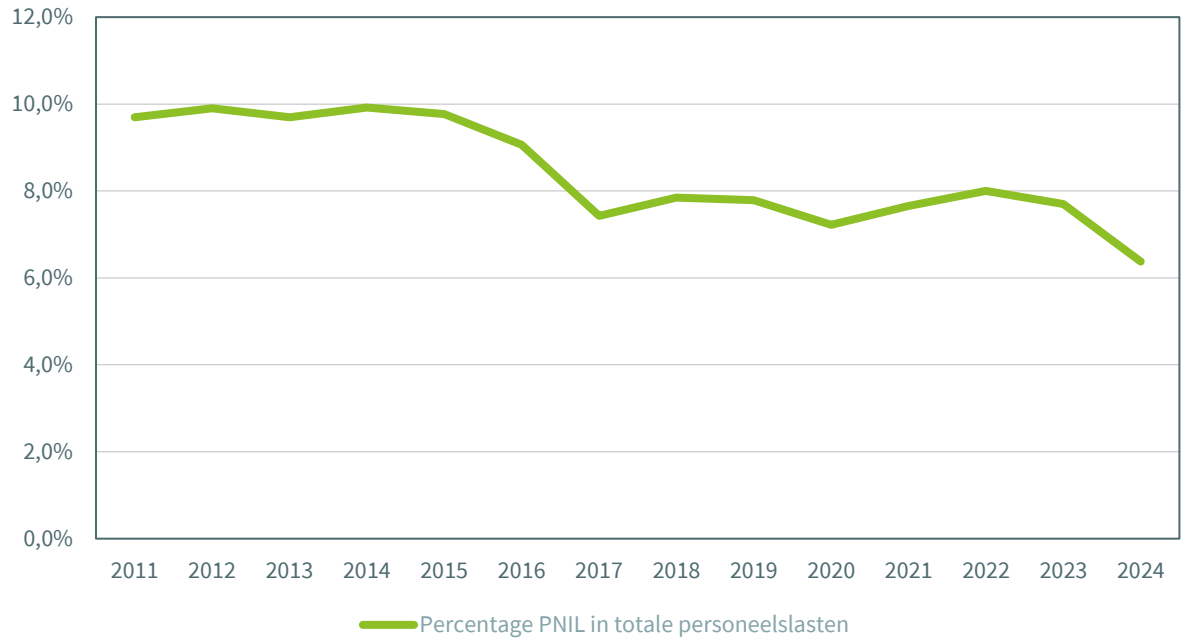
Flexibilisering kan niet alleen via tijdelijke arbeidscontracten, maar ook door middel van externe inhuur van personeel worden gerealiseerd. Denk daarbij aan uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers. Via DUO zijn er gegevens beschikbaar over de uitgaven van hogescholen aan personeel niet in loondienst (PNIL). Door deze uitgaven af te zetten tegen de totale uitgaven aan personeel, krijgen we een beeld van de omvang van de externe inhuur.

4.2 Omvang van de externe inhuur

Figuur 4.1 geeft de ontwikkeling in het aandeel van uitgaven aan personeel niet in loondienst weer voor de periode 2011-2024. De uitgaven aan extern personeel zijn sinds 2014 gedaald van 9,9% naar 6,4% in 2024. Tussen 2020 en 2022 nam het aandeel enigszins toe, waarna het vanaf 2023 weer afnam. In de periode 2023-2024 is sprake van een daling met ongeveer 1,3%.

De daling van de interne flexibele arbeid van 2022 tot 2024 heeft niet geleid tot extra inzet van zzp'ers of andere ingeleende arbeidskrachten. Andersom zien we dat de stijging in 2021 ook niet gepaard is gegaan met een daling in de inzet van externe inhuur. Er zijn dus geen aanwijzingen voor substitutie tussen deze groepen.

Figuur 4.1 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelsuitgaven, 2011-2024



Bron: DUO, financiële verantwoording hogescholen

4.3 Ontwikkeling Zzp'ers

De inhuur van zzp'ers vormt een onderdeel van de inhuur van externen zoals aan bod is gekomen in de voorgaande paragraaf. Om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de inhuur van zzp'ers in de periode 2024-2025 is in de enquête gevraagd of deze inhuur (sterk) is toegenomen dan wel afgenomen, of ongeveer

gelijk is gebleven. Van de 26 deelnemende hogescholen geven 21 aan dat de inzet van zzp'ers tussen 2024 en 2025 (sterk) is afgenomen. De overige vijf hogescholen geven aan dat de inzet in deze periode min of meer gelijk is gebleven. Dit is ook een belangrijke aanwijzing dat de dalende trend die wordt gevonden in de inhuur van externen zich voortzet in 2025.

Aan de 21 hogescholen die een afname constateren, is vervolgens gevraagd welke factoren hieraan hebben bijgedragen en in welke mate. Er is naar de volgende factoren gevraagd:

- Het einde van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het steunpakket, bedoeld om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen, liep na het schooljaar 2024/2025 af.
- Krimp als gevolg van geringere studentenaantallen in het hbo.
- Bezuinigingen op het hbo.
- Aanpak schijnzelfstandigheid zzp'ers.[8]

De resultaten van deze vraag zijn te vinden in tabel 4.1.

De belangrijkste reden die door hogescholen wordt genoemd zijn de beleidsontwikkelingen rond de aanpak schijnzelfstandigheid. Van de 18 hogescholen die dit als reden aangeven geven 11 hogescholen aan dat dit in sterke mate heeft bijgedragen aan de verminderde inhuur van zzp'ers. Ook geven 4 hogescholen aan dat dit in behoorlijke mate heeft bijgedragen.

Andere factoren lijken in beperktere mate te hebben bijgedragen aan de verminderde inhuur van zzp'ers. Van de 17 hogescholen die als reden de rol van de bezuinigingen in het hbo noemen geven er 6 hogescholen aan dat bezuinigingen in behoorlijke mate hebben bijgedragen. Slechts 1 hogeschool geeft aan dat de bezuinigingen een sterke bijdrage hebben geleverd. Anderzijds zijn er ook 10 hogescholen die de rol van bezuinigingen als gering (of afwezig) beoordelen.

Van 14 responderende hogescholen geeft een groot deel aan dat het einde van de bijdrage uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO)[9] in enige mate een rol heeft gespeeld. 9 van deze 14 hogescholen geven echter aan dat deze invloed beperkt is geweest.

Ook dalende studentenaantallen spelen over het algemeen een beperkte rol. Zo geven 13 van de 18 hogescholen die deze reden noemen aan dat dit geen of een geringe invloed heeft gehad op het dalende aantal ingehuurde zzp'ers. Dit is een duidelijk verschil met de bevinding dat de daling van het aantal tijdelijke contracten in grote mate wordt toegeschreven aan de krimpende studentenaantallen. Anderzijds geven vijf hogescholen aan dat deze factor in behoorlijke of sterke mate heeft bijgedragen.

[8] Organisaties die mensen als zzp'er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, kunnen vanaf 1 januari 2025 naheffingen krijgen.

[9] Het steunpakket, bedoeld om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen, liep na het schooljaar 2024/2025 af.

Tabel 4.1 Voornaamste redenen afname inhuur van zzp'ers

	NIET	GERINGE MATE	BEHOORLIJKE MATE	STERKE MATE	WEET IK NIET
Het einde van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).	3	9	2	0	7
Krimp als gevolg van geringere studentenaantallen in het hbo.	8	5	2	3	3
Bezuinigingen op het hbo.	3	7	6	1	4
Aanpak schijnzelfstandigheid zzp'ers.	0	2	4	11	3

Bron: SEOR-enquête onder hogescholen, 2025

In de enquête is de hogescholen ook gevraagd hoe zij verwachten dat de externe inhuur zich in de periode 2025–2026 zal ontwikkelen. Bijna de helft van de hogescholen (12 van de 26) verwacht dat de externe inhuur in deze periode verder zal afnemen. Dertien hogescholen verwachten dat de omvang van de externe inhuur min of meer gelijk blijft, terwijl één hogeschool een toename verwacht.

Aan de 12 hogescholen die een verdere afname verwachten, is gevraagd welke factoren hieraan naar verwachting (in enige mate) zullen bijdragen. Drie van de twaalf noemen het einde van de NPO-bijdrage, zeven de dalende studentenaantallen, negen de bezuinigingen in het hbo en acht de aanpak van schijnzelfstandigheid. De grootste bijdrage aan de (verdere) afname van de externe inhuur van zzp'ers wordt verwacht van de aanpak van schijnzelfstandigheid.

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

info@zestor.nl
ZESTOR.NL

Zestor is opgericht door sociale partners in het hbo:

Vereniging Hogescholen

FNV Overheid

AOb·Algemene Onderwijsbond

CNV ONDERWIJS