

ARBEIDSMARKTMONITOR

voor personeel in het hbo 2012



DE DOCENT CENTRAAL

In het bestuur van Zestor werken de volgende
organisaties, van werkgevers en werknemers, samen:



AOB Algemene Onderwijsbond



UNIENFTO



ARBEIDSMARKTMONITOR

voor personeel in het hbo 2012

DE DOCENT CENTRAAL

VOORWOORD

Voor u ligt de nieuwe editie van de 'Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2012'. In deze Arbeidsmarktmonitor staat 'de docent centraal'. Zij zijn de belangrijkste dragers van de kwaliteit van het hoger beroepsonderwijs.

De arbeidsmarkt van de hbo sector is dynamisch. In voorgaande jaren is dit al gebleken; in 2012 is deze dynamiek nog volop aanwezig. Het spel van vraag en aanbod van gekwalificeerd personeel wordt al enige tijd beïnvloed door het vertrek van de babyboomers. Daar zijn nu de effecten als de economische crisis en de kabinetsvoornemens, zoals onder meer blijkt uit de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, en in het bijzonder de hogere kwalificatie-eisen aan het personeel, bijgekomen. Het opleidingsniveau van de docenten in het hbo stijgt. Thans heeft bijna tweederde van de onderwijsgeevenden in het hbo een masteropleiding met goed gevolg afgesloten. Het doel is dat 100% van de hbo-docenten in 2020 master- of PhD opgeleid is. Daarbij is het streven om ook docenten die vanuit hun praktijkkennis het onderwijs kunnen verrijken tot het masterniveau op te leiden.

Het is goed om te monitoren hoe de dynamiek op de arbeidsmarkt in het hbo eruit ziet. Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo, heeft daarom Research voor Beleid gevraagd een actualisering van de door haar in 2003, 2006 en 2009 uitgevoerde arbeidsmarktmonitoren te maken.

Het voorliggende rapport is daarvan het resultaat. Het bestaat uit drie delen. Allereerst gaat het in op de context van de arbeidsmarkt van het hbo. Nieuw ten opzichte van voorgaande edities is dat de monitor niet alleen ingaat op ontwikkelingen op de hbo arbeidsmarkt en de studentenpopulatie, maar ook op ontwikkelingen van de algemene arbeidsmarkt. Het tweede deel van de monitor gaat specifiek in op de arbeidsmarkt van het hbo en het personeelsbestand. Het derde deel van de monitor bevat een analyse van de belangrijkste uitdagingen voor de hbo sector. Bovendien bevat de monitor een overzicht van mogelijkheden om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

Wij wensen u inzicht en inspiratie bij het lezen van deze editie van de Arbeidsmarktmonitor. Mocht u alleen kennis willen nemen van de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van het hbo, dan verwijzen wij u naar de factsheet die als bijlage bij de Arbeidsmarktmonitor is opgenomen.

Henk Mulders,
voorzitter

Ben Hoogenboom,
vicevoorzitter

INHOUDSOPGAVE

1	Achtergrond en opzet van de monitor	4
1.1	Achtergrond van de monitor	4
1.2	Opzet van de monitor	4

DEEL I CONTEXT VAN DE HBO-ARBEIDSMARKT 7

2	DE ALGEMENE ARBEIDSMARKT	8
2.1	Arbeidsmarktomgeving	8
2.2	Vraag op landelijke arbeidsmarkt	14
2.3	Aanbod op landelijke arbeidsmarkt	18
2.4	Confrontatie van vraag en aanbod op landelijke arbeidsmarkt	24
2.5	Samenvatting	33
3	DE ARBEIDSMARKTOMGEVING VAN DE HBO-SECTOR	36
3.1	Politiek en beleid	36
3.2	Sociaal-maatschappelijk	37
3.3	Technologie en sociale innovatie	38
3.4	Samenvatting	39
4	OMVANG EN SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE	40
4.1	Omvang van de studentenpopulatie	40
4.2	Samenstelling van de studentenpopulatie	42
4.3	Ramingen voor de komende jaren	46
4.4	Samenvatting	47

DEEL II DE ARBEIDSMARKT VAN HET HBO 48

5	OMVANG EN SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND	49
5.1	Omvang van het personeelsbestand	49
5.2	Ontwikkeling van het aantal vacatures	51
5.3	Samenstelling van het personeelsbestand	53
5.4	Verhouding tussen aantallen studenten en personeel	62
5.5	Blik op de toekomst	63
5.6	Samenvatting	65
6	ARBEIDSMOBILITEIT	66
6.1	Omvang van instroom en uitstroom	66
6.2	Instroom en uitstroom naar sector	67
6.3	Instroom en uitstroom naar persoonskenmerken	71
6.4	Reden van uitstroom	73
6.5	Potentiële mobiliteit	75
6.6	Samenvatting	76
7	MEDEWERKERTEVREDENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN	77
7.1	Medewerkertevredenheid	77
7.2	Arbeidsvoorwaarden	79
7.3	Samenvatting	83
8	SOCIALE ZEKERHEID	84
8.1	Ziekteverzuim	84
8.2	WAO/WIA en WW	85
8.3	Samenvatting	85

DEEL III KNELPUNTEN EN OPLOSSINGSRICHTINGEN 86

9	KNELPUNTEN EN OPLOSSINGSRICHTINGEN	87
9.1	Discrepanties op de arbeidsmarkt van de hbo-sector	87
9.2	Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarkt van de hbo-sector	89
9.3	Aanpak op de langere termijn	94
9.4	Samenvatting	96

BIJLAGE 1 BRONNEN 98

1 ACHTERGROND EN OPZET VAN DE MONITOR

1.1 ACHTERGROND VAN DE MONITOR

In de afgelopen jaren is met enige regelmaat een arbeidsmarktmonitor voor het hbo gepresenteerd. Zowel in 2004, 2006 als 2009 was een belangrijke conclusie dat op termijn de uitstroom op gang zou komen van een steeds sterker vergrijzende populatie medewerkers, met name docenten.

De afgelopen periode wezen signalen vanuit de hogescholen er op dat de uitstroom nu echt op gang is gekomen. Dit stelt de hogescholen voor de opdracht extra personeel te werven. Tegelijkertijd komt er ook meer druk te staan op de kwaliteit. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) heeft namelijk in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap de ambitie vastgelegd dat in 2020 alle hbo docenten minimaal een master hebben.

Om de signalen te kunnen duiden en een feitelijk beeld te krijgen van de situatie op de arbeidsmarkt van de hbo-sector is ook voor 2012 een monitor samengesteld. Deze monitor heeft als doel inzicht te geven in de dynamiek op de arbeidsmarkt van het hbo, wat de verwachtingen zijn voor de toekomst, de invloed daarvan op het personeelsbestand en de mogelijke knelpunten en oplossingen. Anders dan voorgaande edities gaat dit rapport ook in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het algemeen. Deze ontwikkelingen beïnvloeden immers ook de arbeidsmarkt van het hbo.

1.2 OPZET VAN DE MONITOR

Dit rapport bestaat uit drie delen. Het eerste deel gaat in op de context van de arbeidsmarkt van de hbo-sector, en bestaat uit drie hoofdstukken:

- Een beschrijving van belangrijke algemene arbeidsmarktontwikkelingen in Nederland (hoofdstuk 2)
- Belangrijke politieke, sociaal-maatschappelijke en technologische ontwikkelingen die specifiek van invloed zijn op de arbeidsmarkt van het hbo (hoofdstuk 3)
- De omvang en ontwikkeling van de studentenpopulatie in het hbo (hoofdstuk 4).

Belangrijke bronnen voor de informatie in dit eerste deel zijn cijfers van het CBS, het 'Centraal Economisch Plan 2012' van het CPB, publicaties van het UWV werkbedrijf ('Arbeidsmarktprognose 2011-2012' en 'Vacatures in Nederland 2011'), en de publicatie 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016' van het ROA.

In het tweede deel staat de arbeidsmarkt van het hbo centraal. Dit gedeelte is primair kwantitatief van aard. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- Omvang en samenstelling van het personeelsbestand (hoofdstuk 5)
- Arbeidsmobiliteit (hoofdstuk 6)
- Arbeidsvoorwaarden en arbeidssatisfactie (hoofdstuk 7)
- Sociale zekerheid (hoofdstuk 8).

Voor deze hoofdstukken is onder meer gebruik gemaakt van informatiebronnen van de HBO-raad en het Ministerie van BZK.¹ 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 (onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel).

Het derde deel van de monitor (hoofdstuk 9) betreft de huidige en te verwachten knelpunten op de arbeidsmarkt voor het hbo-personeel en mogelijke oplossingsrichtingen daarvoor. Dit hoofdstuk is gebaseerd op desk research, interviews met HRM managers van hogescholen², en een rondetafeldiscussie met HRM managers van hogescholen.

¹ Zie bijlage 1 voor een beschrijving van deze bronnen.

² Een lijst van geïnterviewden is te vinden in bijlage 1.

DEEL I

CONTEXT VAN DE HBO-ARBEIDSMARKT

2 DE ALGEMENE ARBEIDSMARKT

Dit inleidend hoofdstuk beschrijft de context van de arbeidsmarkt van de hbo-sector: externe ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de vraag naar arbeid in de hbo-sector en de mate waarin voor de hogescholen arbeidsaanbod beschikbaar is.

Allereerst gaat paragraaf 2.1 in op de arbeidsmarktomgeving. Daarna komen in paragraaf 2.2 en 2.3 de actuele en toekomstige ontwikkelingen aan de vraagzijde (werkgelegenheid en vacatures) respectievelijk de aanbodzijde van de landelijke arbeidsmarkt (beroepsbevolking, schoolverlaters en werkzoekenden) aan de orde. Paragraaf 2.4 ten slotte beschrijft de aansluiting tussen vraag en aanbod (zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin). Bij dit alles ligt het accent op de hoogopgeleiden (hbo- en wo-niveau).

2.1 ARBEIDSMARKTOMGEVING

De huidige en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de hbo-sector staan niet op zichzelf. Er zijn verschillende beïnvloedende factoren vanuit de macro-omgeving. Een hulpmiddel om deze macro-omgevingsfactoren in kaart te brengen is de PESTLE-analyse. De belangrijkste factoren van invloed op de arbeidsmarkt liggen op de volgende terreinen:

- Political (politiek en beleid)
- Economic (economie)
- Social (sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen)
- Technological (technologie en innovaties)
- Legal (wet- en regelgeving)
- Environmental (milieu/leefomgeving).

De volgende paragrafen behandelen achtereenvolgens deze factoren. Technologie en innovatie komen niet in dit hoofdstuk aan de orde, omdat deze toegespitst zijn op sectoren en niet relevant voor de gehele arbeidsmarkt. Technologie en innovaties die van belang zijn voor de hbo-sector worden besproken in hoofdstuk 3.

Ook de factor wet- en regelgeving wordt in dit hoofdstuk niet afzonderlijk besproken. Er zijn wel veel voor het hbo relevante ontwikkelingen, maar deze betreffen formeel geen nieuwe wetgeving, en worden daarom besproken onder 'politiek en beleid'.

2.1.1 POLITIEK EN BELEID

Het overheidsbeleid kan op verschillende manieren invloed hebben op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor de hogescholen:

- Ten eerste is er beleid dat rechtstreeks invloed heeft op de vraag naar arbeid (kwantitatief en kwalitatief) in de hbo-sector.
- Ten tweede is er sprake van hoger onderwijsbeleid dat niet zozeer de vraag vanuit de hbo-sector maar juist het aanbod van hoger opgeleiden voor de sector rechtstreeks beïnvloedt.
- Ten derde kunnen maatregelen op andere beleidsthema's (bijvoorbeeld sociale zekerheid, HR-beleid publieke sector, overig onderwijsbeleid) op meer indirecte wijze invloed hebben op het arbeidsaanbod voor de hbo-sector.

Deze paragraaf gaat in op de maatregelen op laatstgenoemde beleidsthema's (indirect effect op arbeidsmarkt in de hbo-sector). In hoofdstuk 3 zijn specifieke maatregelen voor het hoger onderwijs aan de orde (rechtstreeks effect op arbeidsmarkt in de hbo-sector).

Relevant in het regeer- en gedoogakkoord³ zijn meer algemene maatregelen. Voorbeelden zijn het (op termijn) verhogen van de AOW-leeftijd, en het ontbreken van ruimte voor het verhogen van de lonen in de collectieve sector (de zorgsector uitgezonderd). Maatregelen ter bevordering van de instroom van leraren in primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) hebben mogelijk tot gevolg dat deze sectoren meer concurrerend worden voor het hbo, waardoor het aanbod voor de hbo-sector vermindert.

Bevriezing van lonen in de collectieve sector is eveneens van negatieve invloed op het aanbod van hoger opgeleiden voor de hbo-sector. Verhoging van de AOW-leeftijd heeft een positieve invloed op het arbeidsaanbod.

2.1.2 ECONOMIE

Het Centraal Economisch Plan (CEP) 2012 van het CPB biedt inzicht in de (te verwachten) ontwikkeling van de Nederlandse economie.

⁴ Tabel 2.1 en figuur 2.1 bevatten een aantal kerngegevens.

TABEL 2.1 Kerngegevens Nederlandse economie 2011-2015 (mutaties per jaar in procent)

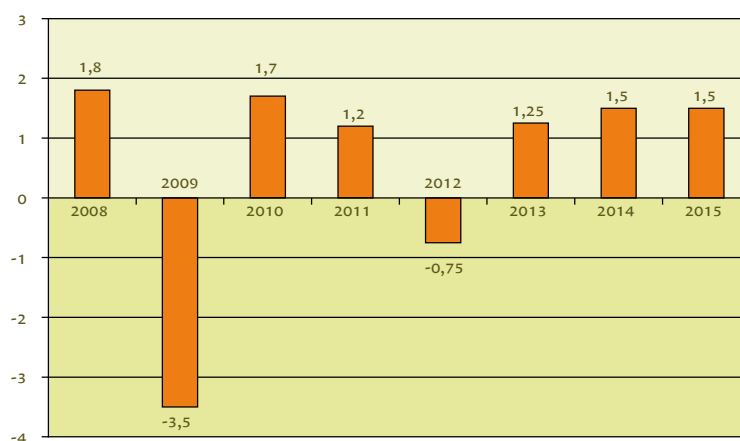
Bron: CPB (2012). CEP 2012; bewerking Research voor Beleid

	2011	2012*	2013*	2014*	2015*
Bruto Binnenlands Product (BBP)	1,2	-0,75	1,25	1,5	1,5
Productie marktsector	1,8	-1,5	1,75	2	2
Consumptie huishoudens	-0,9	-0,5	0,5	0,5	0,25
Arbeidsproductiviteit marktsector	1,5	-0,75	2,5	2,25	1,25
Uitvoer van goederen (exclusief energie)	4,3	-1,75	3,75	6,25	6,75
Contractloon marktsector	1,4	1,75	1,5	2	2,25
Koopkracht (mediaan alle huishoudens)	-1,0	-1,75	0	-0,5	-0,5

*Ramingen

FIGUUR 2.1 Ontwikkeling van het bruto binnenlands product (bbp) in Nederland, 2008-2015 (mutaties per jaar in %)

Bron: CPB (2012). CEP 2012; bewerking Research voor Beleid



³ VVD-CDA-PVV (2010). Regeer- en gedoogakkoord VVD-CDA-PVV.

⁴ CPB (2012). CEP 2012.

De Nederlandse economie bevindt zich eind 2011 – begin 2012 in een recessie; de economie is zowel in het derde als het vierde kwartaal van 2011 gekrompen. De huidige economische recessie duurt voort tot de tweede helft van 2012. Voor heel 2012 wordt per saldo een krimp verwacht van 3/4 procent bbp. In de jaren daarna volgt naar verwachting licht herstel: 1 1/4 procent bbp-groei in 2013, 1 1/2 procent in 2014 en 2015. Per saldo komt de groei daarmee op gemiddeld 1 procent per jaar in de periode 2011-2015. Dat is ruim 1/4 procent groei per jaar (circa 1 1/2 procent cumulatief) minder ten opzichte van de prognose die aan het begin van de kabinetsperiode is gemaakt.

Deze matige prestaties van de Nederlandse economie in de periode 2012-2015 komen door een combinatie van oplopende werkloosheid en lage (gezins-)consumptie als gevolg van hogere pensioenpremies, lagere pensioenuitkeringen, restrictief overheidsbeleid en dalende huizenprijzen.

Naast begrotingsaanpassingen in Nederland is de komende jaren de grootste onzekere factor de ontwikkeling van de Europese schuldencrisis. Europa is in 2011 langs de rand van de financiële afgrond gegaan. Voor het jaar 2012 lijkt de situatie voor het moment stabiel, vooral door ingrijpen van de Europese Centrale Bank, via de Longer Term Refinancing Operations (LTRO), waarbij banken goedkoop geld kunnen lenen bij de ECB. Maar het onderliggende probleem van de zwakke Europese financiële sector is daarmee niet opgelost, hetgeen negatief kan uitwerken op de reële economie.⁵

Op langere termijn is de economie niet of nauwelijks te voorspellen. Economisch goede tijden zullen zich evenwel blijven afwisselen met economisch slechte tijden.

Gevolgen voor de arbeidsmarkt van de hbo-sector

De hbo-sector is, net als de rest van de collectieve sector, minder conjunctuurgevoelig dan de marktsector. De werkgelegenheid in de hbo-sector wordt vooral bepaald door de door de overheid beschikbaar gestelde middelen. Indirect heeft de conjunctuur - op verschillende manieren - wel effect op de vraag naar arbeid in de hbo-sector:

- Na afloop van een economische crisis gaat de overheid in het algemeen over tot bezuinigen; dit drukt de arbeidsvraag.
- Een deel van het (post-initieel) hbo wordt niet bekostigd door de overheid maar door het bedrijfsleven. In tijden van crisis zal bij bedrijven minder behoefte zijn aan c.q. financiële ruimte zijn voor scholing van zittend personeel (dat betekent minder arbeidsvraag in de hbo-sector).⁶
- In economisch minder voorspoedige tijden kan sprake zijn van een zogenaamd discouraged worker effect. Dit is het verschijnsel dat jongeren zich minder kansrijk achten, en daarom hun intrede op de arbeidsmarkt uitstellen en kiezen voor een vervolgopleiding (meer arbeidsvraag in de hbo-sector). Hoe sterk dit effect in de praktijk is, is niet precies bekend. Uit een onderzoek naar de stijging van het aantal studenten in 2009 bleek dat studenten zelf in ieder geval nauwelijks een verband leggen tussen hun studiekeuze en de arbeidsmarkt/recessie. Motieven rond persoonlijke ontplooiing en interesse zijn dominant.⁷

De conjunctuur heeft ook invloed op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt in de hbo-sector. Bij laagconjunctuur is men eerder geneigd werk binnen de hbo-sector (en de rest van de collectieve sector) te zoeken dan in tijden van hoogconjunctuur.

⁵ CPB (2012). *Centraal Economisch Plan 2012*.

⁶ Hier staat tegenover dat bij een nieuwe crisis de deeltijd WW regeling mogelijk opnieuw wordt ingevoerd. Deze maatregel kan leiden tot meer arbeidsvraag in de hbo-sector, omdat bedrijven die tijdens een recessie voor werknemers een beroep doen op een tijdelijke deeltijd-ww maatregel een inspanningsverplichting hebben deze te laten scholen. De extra arbeidsvraag als gevolg van de regeling zal overigens vermoedelijk vooral op mbo-niveau zijn.

⁷ Research voor Beleid (2010). *Aanmeldingsgolf door crisis? Analyse van studentenaantallen en studiemotieven 2009-10*.

2.1.3 SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

BEVOLKINGSONTWIKKELING

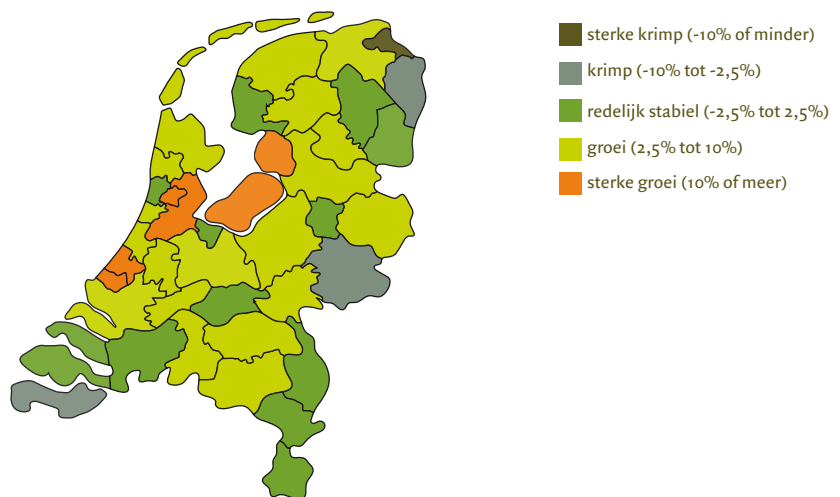
Sociaal-maatschappelijk gezien is vooral de bevolkingsontwikkeling (vergrijzing, ontgroening en krimp) een belangrijke omgevingsfactor. Volgens de Regionale Bevolkings- en huishoudensprognose 2011-2040 groeit de totale Nederlandse bevolking nog door van 16,7 miljoen in 2010 tot 17,5 miljoen rond 2025. Na 2025 vlakt de groei in Nederland als geheel af. In 2040 bedraagt de bevolking van ons land naar verwachting 17,8 miljoen. Vanaf 2040 wordt landelijk een beperkte bevolkingskrimp verwacht tot 17,7 miljoen in 2060.

De verwachte bevolkingsontwikkeling loopt regionaal echter sterk uiteen. Kijkend naar de periode tot 2025, is met name in de Randstad nog forse bevolkingsgroei te verwachten. Daarbuiten doet de groei zich vooral voor in steden met bovenregionale voorzieningen (zoals instellingen voor hoger onderwijs). Eenderde van de gemeenten krijgt te maken met een krimp van 2,5 procent of meer. Vooral de regio's Delfzijl, Oost-Groningen, de Achterhoek en Zeeuws-Vlaanderen laten een aanzienlijke krimp zien (zie figuur 2.2).

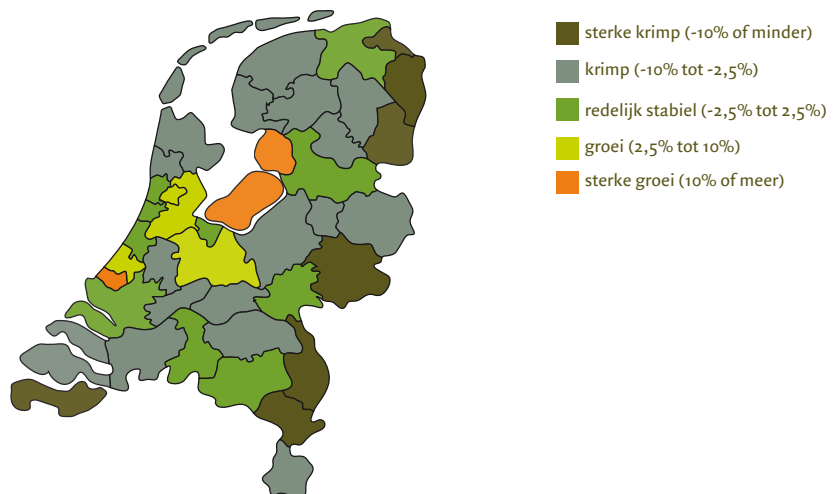
FIGUUR 2.2 Ontwikkeling bevolking en potentiële beroepsbevolking (20 tot en met 64 jaar) per COROP-gebied, 2010-2025.

Bron: CBS/PBL (2011). Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2011-2040: sterke regionale contrasten.

Ontwikkeling bevolking COROP-gebied, 2010-2025



Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking COROP-gebied, 2010-2025

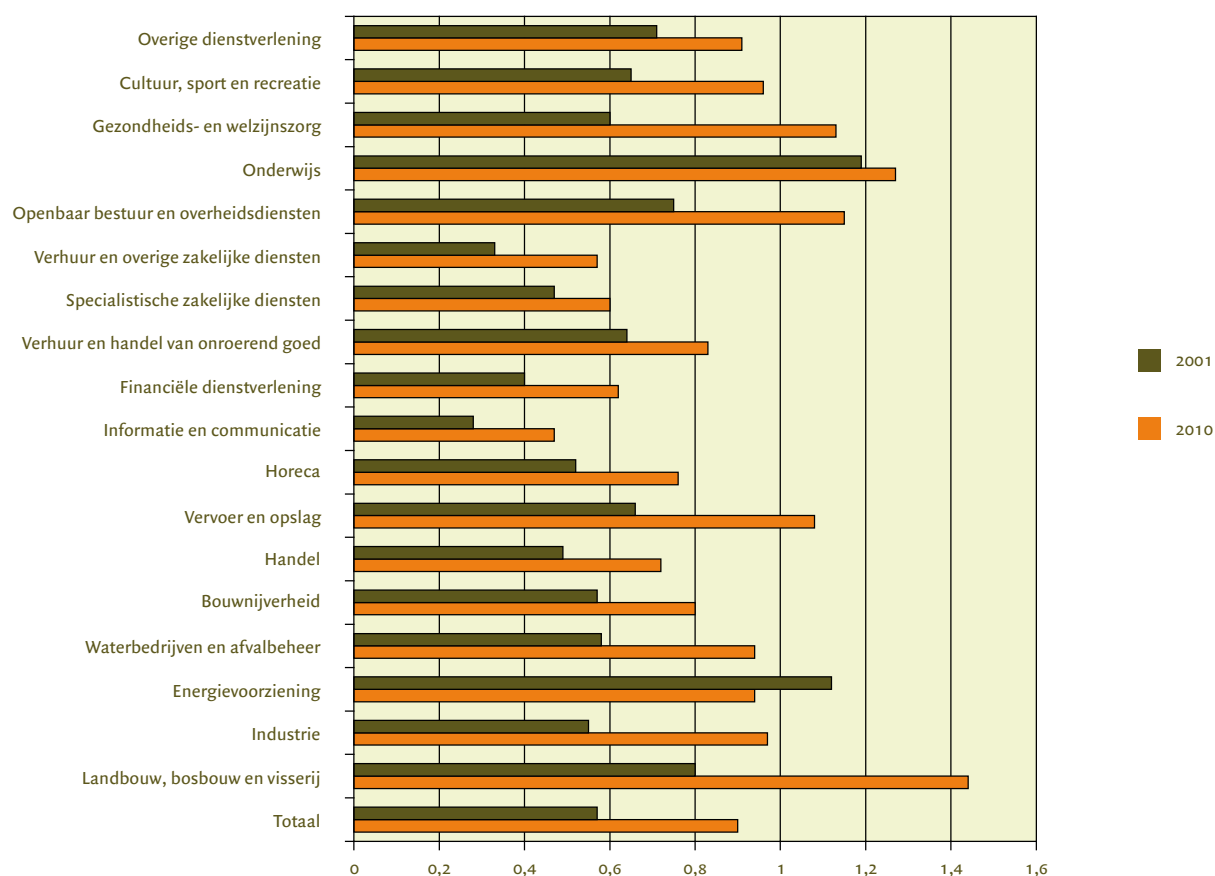


De potentiële beroepsbevolking (in demografische studies gedefinieerd als de leeftijdsgroep van 20 tot en met 64 jaar⁸) daalt tussen 2012 en 2025 landelijk naar verwachting met zo'n 150 duizend mensen. Ook de categorie tot 20 jaar neemt in deze periode in omvang af (ontgroening). Daar staat een sterke toename van het aantal 65-plussers (vergrijzing) tegenover. Ook in de verwachte ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking zijn sterke regionale contrasten, zoals te zien in bovenstaande figuur.⁹

Figuur 2.3 toont de zogenaamde generatie-index van de werkzame beroepsbevolking in Nederland naar sector. De generatie-index geeft de verhouding weer van het aantal 50- tot 60-jarigen in de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van het aantal 30- tot 40-jarigen in de werkzame beroepsbevolking. Bij een index van 1 zijn beide groepen in evenwicht. Wanneer de verhouding groter is dan 1, dan zijn de 50- tot 60-jarigen in de meerderheid. Een hogere index betekent dus een sterkere mate van vergrijzing.

FIGUUR 2.3 Verhouding 50-60 jarigen vs. 30-40 jarigen (generatie-index*) werkzame beroepsbevolking in Nederland naar sector, 2001 en 2010

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



* Hoe hoger de index, hoe sterker de mate van vergrijzing

Overall is de generatie-index tussen 2001 en 2009 gestegen van bijna 0,6 naar 0,9. Dat wil dus zeggen dat de mate van vergrijzing is toegenomen. Met uitzondering van de (naar verhouding kleine) energiesector laten alle sectoren in deze periode een stijging van de generatie-index zien.

⁸ In economische studies wordt veelal uitgegaan van een ondergrens van 15 jaar.

⁹ CBS/PBL (2011). Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2011–2040: sterke regionale contrasten; PBL (2011). Nederland in 2040. Een land van regio's.

Het hoogst is de generatie-index in 2010 in de landbouw (1,44), gevolgd door het onderwijs (1,27). Ook de sectoren openbaar bestuur, zorg en welzijn en vervoer en communicatie hebben in 2010 een generatie-index hoger dan 1 en zijn dus eveneens sterk vergrijsd.

In tabel 2.2 is te zien, dat in alle sectoren de generatie-index het hoogst is op het lage opleidingsniveau (onderste rij). De verschillen in de mate van vergrijzing tussen het middelbare en hoge opleidingsniveau lopen per sector uiteen. In sommige sectoren is het middelbare niveau sterker vergrijsd dan het hoge niveau (bijvoorbeeld 'vervoer en opslag'), in andere sectoren is het net andersom (zoals 'overige dienstverlening').

TABEL 2.2 Verhouding 50-60 jarigen vs. 30-40 jarigen (generatie-index*) werkzame beroepsbevolking in Nederland naar sector en opleidingsniveau, 2010

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

	Laag	Middelbaar	Hoog	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	2,93	1,12	0,85	1,44
Industrie	1,56	0,88	0,62	0,97
Energievoorziening	.	.	.	0,94
Waterbedrijven en afvalbeheer	.	.	.	0,94
Bouwnijverheid	1,19	0,7	0,48	0,8
Handel	1,21	0,62	0,44	0,72
Vervoer en opslag	1,7	1,02	0,51	1,08
Horeca	1,47	0,58	.	0,76
Informatie en communicatie	0,85	0,53	0,4	0,47
Financiële dienstverlening	.	0,77	0,42	0,62
Verhuur en handel van onroerend goed	.	0,79	0,73	0,83
Specialistische zakelijke diensten	1,35	0,65	0,54	0,6
Verhuur en overige zakelijke diensten	1,16	0,42	0,37	0,57
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	2,77	1,16	0,96	1,15
Onderwijs	.	1,18	1,22	1,27
Gezondheids- en welzijnzorg	2,53	1,09	0,95	1,13
Cultuur, sport en recreatie	.	0,85	0,85	0,96
Overige dienstverlening	1,52	0,73	1	0,91
Totaal alle sectoren	1,6	0,83	0,73	0,9

Gevolgen voor de arbeidsmarkt in de hbo-sector

De hierboven besproken vergrijzing en de krimp van de beroepsbevolking hebben voor de arbeidsmarkt in de hbo-sector verschillende (mogelijke) gevolgen:

- Bevolgingskrimp betekent minder leerlingen/studenten en daarmee minder vraag naar arbeid in de onderwijssector. Vooral nog speelt dat vooral in het primair onderwijs, maar op termijn ook in het vo en mbo en nog later in het hbo en wo. Volgens de laatste referentieraming van het Ministerie van OCW is dit effect in het hbo op korte termijn nog niet te zien; groei van het aantal studenten is voorzien tot 2025.
- De krimp van de potentiële beroepsbevolking betekent een afname van het arbeidsaanbod. Dat kan nadelige gevolgen hebben voor de instroom van hoger opgeleiden in de hbo-sector. Niet alleen krijgt de sector zelf minder arbeidsaanbod, maar ook de concurrentie vanuit andere sectoren neemt toe.
In regio's waar op dit moment al krimp plaatsvindt, ondervinden hbo instellingen daar overigens, zo blijkt uit de interviews met managers personeelszaken, door de laagconjunctuur nog geen last van. Door de laagconjunctuur is er over het algemeen voldoende aanbod op de arbeidsmarkt.
- Door de vergrijzing stijgt de komende jaren de uitstroom van (hoger opgeleide) babyboomers als gevolg van (pre)pensioen. Dat betekent een toenemende vervangingsvraag. Ook in de hbo-sector is dit het geval (zie verder paragraaf 5.5).

- Binnen de beroepsbevolking neemt de gemiddelde leeftijd toe. Met name voor functies die een beroep doen op de fysieke capaciteiten van werknemers kan dat problemen opleveren. In de hbo-sector geldt dat in mindere mate dan in andere sectoren. Hier ligt, voor oudere medewerkers, meer het risico van psychische problemen (zoals burn-out) op de loer.

OVERIGE SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Relevante sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen zijn verder de feminisering, verkleuring en individualisering van de beroepsbevolking. Het aandeel van vrouwen en allochtonen in de beroepsbevolking neemt nog steeds toe. Hierbij is sprake van een absoluut kwantitatief effect: er komt per saldo meer arbeidsaanbod beschikbaar, ook voor de hbo-sector. De onderwijssector heeft hierbij als voordeel dat er van oudsher al veel vrouwen werken (bedrijfscultuur). In het hbo geldt dat overigens minder dan in bijvoorbeeld het po. Wat betreft individualisering van beroepsbevolking, is te wijzen op de opkomst van de zzp'ers. In de onderwijssector zijn zzp'ers minder goed inzetbaar dan in niet-onderwijssectoren.

Een andere trend is het langer doorleren door jongeren. Dat heeft een gemiddeld genomen hoger gekwalificeerd aanbod van schoolverlaters tot gevolg (en daarmee een groter aanbod voor de hbo-sector). Keerzijde is dat jongeren later op de arbeidsmarkt komen (kleiner arbeidsaanbod). Overigens wordt het in de toekomst wel duurder om (door) te studeren en neemt de druk om sneller af te studeren toe.

Te wijzen is verder op de andere attitude van de nieuwe lichter jongeren ('Generatie Y' of 'NetGen') ten opzichte van werk, onder meer een voorkeur voor 'werken om te leven', kortcyclische carrièrepaden, gebruik van moderne technologie in het werk en het zogenaamde nieuwe werken (i.e. plaats- en tijdsafhankelijk werken). Uit een onderzoek van Effectory blijkt bijvoorbeeld dat in de keuze voor een baan de balans van werk en leven voor veel meer mensen belangrijk is (42%) dan bijvoorbeeld scholing (5%).¹⁰

Hoewel ook in de hbo-sector wordt geïnvesteerd in moderne technologie en ook steeds meer wordt gewerkt met smartboards, computers, internet en e-learning (zie verder hoofdstuk 3) wordt verhouding in het onderwijs (waaronder het hbo) mede door de aard van het werk (i.e. persoonlijk contact met leerlingen) minder gewerkt met moderne technologie dan in andere sectoren (zoals bijvoorbeeld ICT en technisch-industriële sectoren). Ook de mogelijkheden voor tijd- en plaatsafhankelijk werken zijn daardoor beperkter dan in andere sectoren (zoals ICT, het bank- en verzekeringswezen en de zakelijke dienstverlening).¹¹

2.1.4 MILIEU/LEEFOMGEVING

Factoren op het gebied van milieu, huisvesting en verkeer zijn meestal alleen indirect van invloed op de arbeidsmarkt. Bij ongewijzigd beleid zal verdere economische groei leiden tot meer verkeersknelpunten, met name in de Randstad. Als het steeds lastiger wordt een op afstand gelegen werkplek te bereiken, zullen mensen naar werk dichterbij huis zoeken. In het algemeen zal dat de werving van personeel bemoeilijken.¹² Voor gebieden met naar verhouding weinig verkeersknelpunten biedt een 'dichtslibbende' Randstad juist mogelijkheden voor de personeelswerving. Het bindt (potentiële) medewerkers meer aan de eigen regio. Dergelijke mechanismen spelen waarschijnlijk ook in de hbo-sector, maar op dit moment is niet precies bekend in welke mate.

¹⁰ Effectory (2011). *Beste Werkgevers magazine* 2011.

¹¹ Zie <http://www.nu.nl/werk-en-privé/2346100/slecht-gefaciliteerde-thuiswerker-gevoelig-burn-out.html>.

¹² Omdat werknemers steeds minder bereid zijn om te verhuizen en omdat zij in dezelfde reistijd steeds minder afstand kunnen overbruggen, wordt het geografische wervingsgebied van werkgevers steeds kleiner. Volgens de Intelligence Group zullen werknemers met dezelfde reistijd in 2015 nog maar tweederde kunnen afleggen van die afstand die ze in 2010 konden afleggen. Daardoor neemt de wervingscirkel en het daarbij behorende arbeidspotentieel van werkgevers naar inschatting van Intelligence Group met meer dan 55 procent af. Zie: Intelligence Group (2010). *De Nederlandse arbeidsmarkt 2011 – 2015. Paradoxe ontwikkelingen in een krappe arbeidsmarkt*.

2.2 VRAAG OP LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

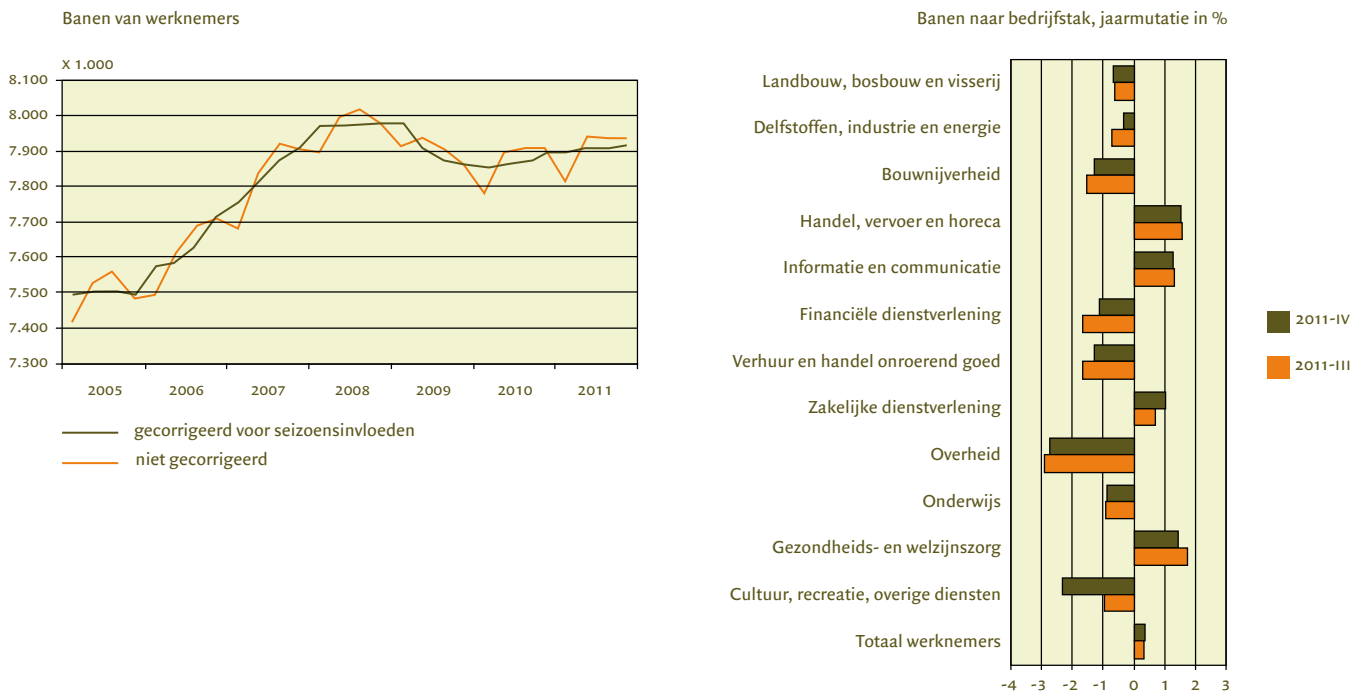
De vraagzijde van de arbeidsmarkt bestaat uit de werkgelegenheid (uitgedrukt in arbeidsjaren, werkzame personen of banen) en vacatures (onbezette arbeidplaatsen bij bedrijven en instellingen als gevolg van uitbreidingsvraag en vervangingsvraag).

2.2.1 ACTUELE SITUATIE

WERKGELEGENHEID

FIGUUR 2.4 Ontwikkeling van het aantal banen in Nederland

Bron: CBS



Figuur 2.4 geeft de ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in ons land weer. In het vierde kwartaal van 2011 waren er ruim 7,9 miljoen banen van werknemers. In vergelijking met het vierde kwartaal van 2010 waren er 31 duizend banen meer. De ontwikkeling van het aantal banen kent een duidelijk seizoenpatroon. Na correctie hiervoor was het aantal banen in het vierde kwartaal 19 duizend hoger dan in het derde kwartaal van 2011.

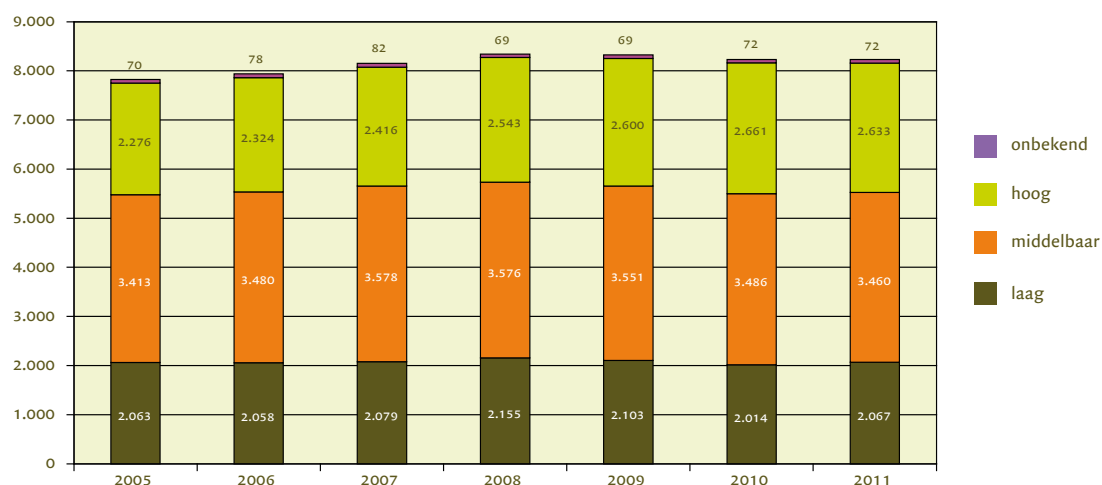
Er zijn duidelijke sectorale verschillen in de werkgelegenheidsontwikkeling. De banengroei was het grootst in de handel, vervoer en horeca met 31 duizend banen. Ook in de zorg en de zakelijke dienstverlening groeide het aantal banen. Vergeleken met een jaar geleden was de banenrimp met 14 duizend het grootst bij de overheid, gevolgd door de cultuur, recreatie en overige diensten en de bouw.

Er zijn geen gegevens beschikbaar over de ontwikkeling van het aantal banen naar opleidingsniveau. Wel is een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het aantal werkzame personen¹³ naar opleidingsniveau (zie figuur 2.5).

¹³ Werkzame personen zijn werkenden ongeacht het aantal uren dat men werkt (dus inclusief mensen met kleine baantjes). Een werkzaam persoon kan meer dan één baan hebben.

FIGUUR 2.5 Ontwikkeling van het aantal werkzame personen in Nederland naar opleidingsniveau, 2005-2011 (jaarcijfers)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid.

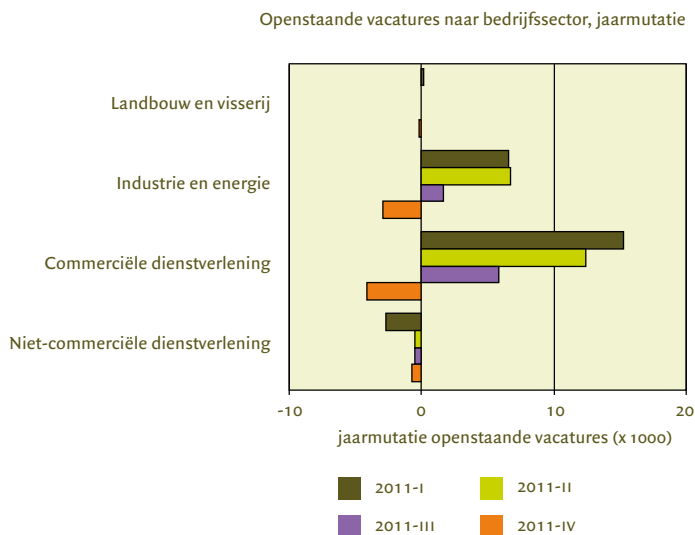
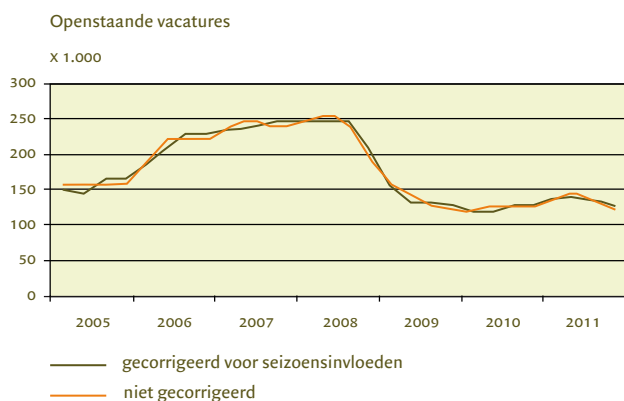


Het aandeel werkzame personen met een hoog opleidingsniveau in de totale werkgelegenheid in ons land neemt nog steeds toe. Was in 2005 29,3 procent hoogopgeleid, in 2011 was dit 32,3 procent (een toename van 3 procentpunt). Op middelbaar en laag niveau was in dezelfde periode een daling te zien van 1,6 respectievelijk 1,3 procentpunt tot 42,4 en 26 procent.

VACATURES

FIGUUR 2.6 Ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in Nederland

Bron: CBS



Figuur 2.6 toont de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in Nederland. Het aantal vacatures is sinds het eerste kwartaal van 2010 gestaag toegenomen. In de tweede helft van 2011 is weer een daling van het aantal vacatures te zien. De daling in het vierde kwartaal is ruim twee maal zo groot als die in het derde kwartaal van 2011. In het laatste kwartaal van 2011 stonden er - gecorrigeerd voor seizoeninvloeden - 123 duizend vacatures open (10 duizend minder dan een kwartaal eerder).

Niet gecorrigeerd gaat het eind 2011 om 117 duizend vacatures. Dat zijn er 8 duizend minder dan een jaar eerder. De commerciële dienstverlening telde 69 duizend vacatures, 4 duizend minder dan een jaar eerder. Deze daling is vooral toe te schrijven aan de handel. De financiële instellingen noteerden als enige een toename van het aantal vacatures. Ook in de industrie was er sprake van een daling, het aantal vacatures nam af naar 11 duizend. De niet-commerciële dienstverlening telde 29 duizend vacatures eind 2011. Dit zijn 700 minder dan een jaar eerder. De afname van het aantal vacatures binnen deze sector zet hiermee op een laag tempo door.

Ook de dynamiek op de arbeidsmarkt is afgenomen. In het vierde kwartaal van 2011 zijn er 167 duizend vacatures ontstaan. Dit zijn er 14 duizend minder dan in dezelfde periode van 2010. Het aantal mensen dat een baan vond, is gelijk gebleven. Het aantal vervulde vacatures bedroeg 181 duizend in het derde kwartaal, evenveel als in dezelfde periode van 2010.

Volgens het meest recente vacatureonderzoek van UWV WERKbedrijf is het aandeel van het hoge opleidingsniveau (hbo/wo) in het totaal aantal vervulde vacatures gestegen van 31 procent in 2010 naar 34 procent in 2011.¹⁴

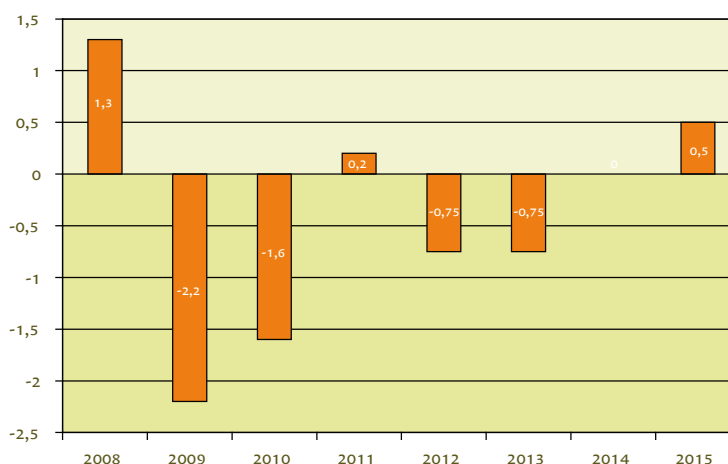
2.2.2 TOEKOMSTVERWACHTINGEN

WERKGELEGENHEID

Onderstaande figuur toont de (verwachte) ontwikkeling van de werkgelegenheid (in arbeidsjaren) in de marktsector.

FIGUUR 2.7 (Verwachte) ontwikkeling werkgelegenheid (in arbeidsjaren) in marktsector in Nederland, 2008-2015 (jaarmutatie in %)

Bron: CPB (2012). CEP 2012; bewerking Research voor Beleid



Door de lage economische groei loopt in 2012 en 2013 de werkgelegenheid in de marktsector terug (met jaarlijks 0,75 procent). Voor 2014 voorziet het CPB nultoevoer, waarna in 2015 weer een lichte werkgelegenheidsgroei inzet (met 0,5 procent).

De totale werkgelegenheid in arbeidsjaren ligt in de projectie van het CPB de komende jaren lager dan in 2011. Niet alleen bij bedrijven, maar ook bij de overheid daalt de werkgelegenheid. Oorzaak zijn hier de bezuinigingen. In de zorg neemt de werkgelegenheid naar verwachting toe, maar dit is onvoldoende om de afname in de andere sectoren te compenseren.

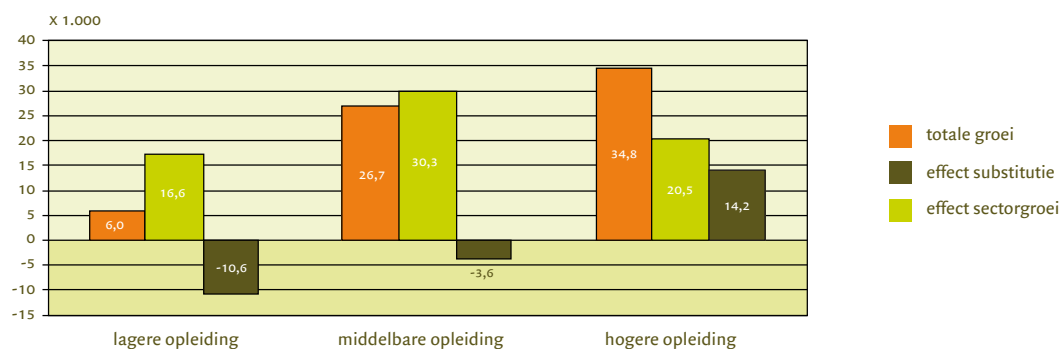
¹⁴ UWV WERKbedrijf (2011). Vacatures in Nederland 2011.

In de Arbeidsmarktprognose 2011-2012 (nog gebaseerd op het CEP 2011 van het CPB) gaat UWV WERKbedrijf nog uit van een lichte werkgelegenheidsgroei in 2011 en 2012. De cijfers zijn inmiddels achterhaald, maar geven wel enig inzicht in de te verwachten werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, wordt de banengroei sterker. Daarmee wordt de ‘gemiddelde’ werknemer ook de komende jaren steeds hoger opgeleid.

De vraag van werkgevers naar hoogopgeleiden heeft deels te maken met sectorale ontwikkelingen. Sectoren die relatief weinig groeien, zoals de industrie, bieden veel werk voor laagopgeleiden. Omgekeerd zijn hoogopgeleiden relatief vaak werkzaam in collectieve sectoren. Deels is echter ook sprake van upgradering van het opleidingsniveau: de complexiteit van het werk in de meeste sectoren neemt toe en daarmee ook het gewenste opleidingsniveau. Het effect hiervan is te zien in figuur 2.8. De totale werkgelegenheidsgroei is in de figuur per opleidingsniveau opgesplitst in banengroei vanwege de sectorgroei en banengroei vanwege de upgradering, het zogenoemde substitutie-effect.¹⁵ Hoger opgeleiden hebben een positief substitutie-effect. Het substitutie-effect voor middelbaar en met name laagopgeleiden is negatief.

FIGUUR 2.8 Upgrading van het opleidingsniveau, 2011

Bron: UWV WERKbedrijf (2011). Arbeidsmarktprognose 2011-2012.



VACATURES

Het aantal ontstane vacatures reageert snel op een economische omslag. Toen de economie in 2010 weer groeide, liet ook het aantal ontstane vacatures weer een (lichte) groei zien. In 2011 en 2012 zet deze ontwikkeling zich volgens de Arbeidsmarktprognose 2011-2012 voort. Er ontstaan in 2011 en 2012 respectievelijk 817.000 en 841.000 vacatures. Het gaat vooral om vervangingsvraag (vacatures van personeel dat een nieuwe baan vindt, uittreedt wegens pensionering of zich terugtrekt van de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld zorgtaken). Uitbreidingsvacatures zijn er wel, maar in beperkte mate. De meeste bedrijven en instellingen breiden hun personeelsbestand namelijk niet of nauwelijks uit. Qua omvang blijft de vacaturemarkt in 2011 en 2012 ver verwijderd van de recordniveaus in de periode voorafgaand aan de recessie. Destijds ontstonden er 1,1 miljoen vacatures in een jaar.

Bij bovenstaande prognoses van UWV WERKbedrijf past weer de kanttekening dat deze nog gebaseerd zijn op het CEP 2011 van het CPB.

¹⁵ Het sectorale effect is als volgt bepaald. Voorbeeld laagopgeleiden: Als in elke sector het aandeel laag opgeleiden gelijk blijft, groeit het aantal banen voor laagopgeleiden in 2011 met 17 duizend. Maar omdat de behoefte aan laagopgeleid personeel daalt, neemt het aantal banen voor laagopgeleiden af met 11 duizend. Per saldo groeit het aantal laagopgeleide werknemers met 6 duizend.

2.3 AANBOD OP LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

Centraal in deze paragraaf staat de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de beroepsbevolking, schoolverlaters en (werkende en niet-werkende) werkzoekenden.

2.3.1 ACTUELE SITUATIE

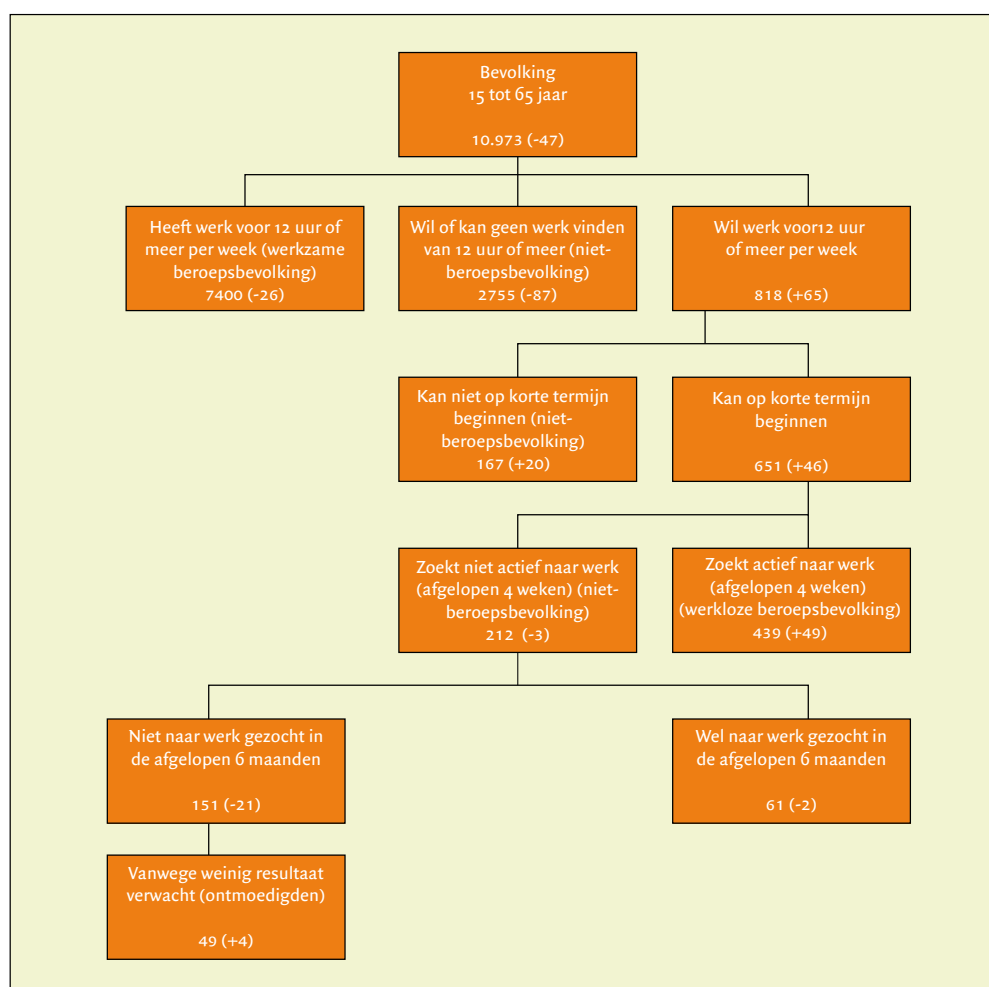
BEROEPSBEVOLKING

Alle mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar samen vormen de potentiële beroepsbevolking. Van deze groep heeft een (groot) deel werk van twaalf uur of meer per week (de werkzame beroepsbevolking) en heeft een deel geen werk van twaalf uur of meer per week maar is daar wel actief naar op zoek (werkloze beroepsbevolking). De mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar die geen twaalf uur of meer per week werken en ook niet actief op zoek zijn naar dergelijk werk vormen de niet-beroepsbevolking. Van de niet-beroepsbevolking wil een deel wel 12 uur of meer per week werken. Een ander deel wil, kan of hoeft dat om uiteenlopende redenen (zoals ziekte, opleiding/studie, VUT, andere inkomsten en zorgtaken) niet.

Figuur 2.9 toont de 'barometer' van de beroepsbevolking (stand vierde kwartaal 2011).

FIGUUR 2.9 Bevolking 15 tot 65 jaar naar arbeidsmarktpositie. Stand vierde kwartaal 2011, in duizendtallen (mutaties ten opzichte van vierde kwartaal 2010, in duizendtallen).

Bron: CBS

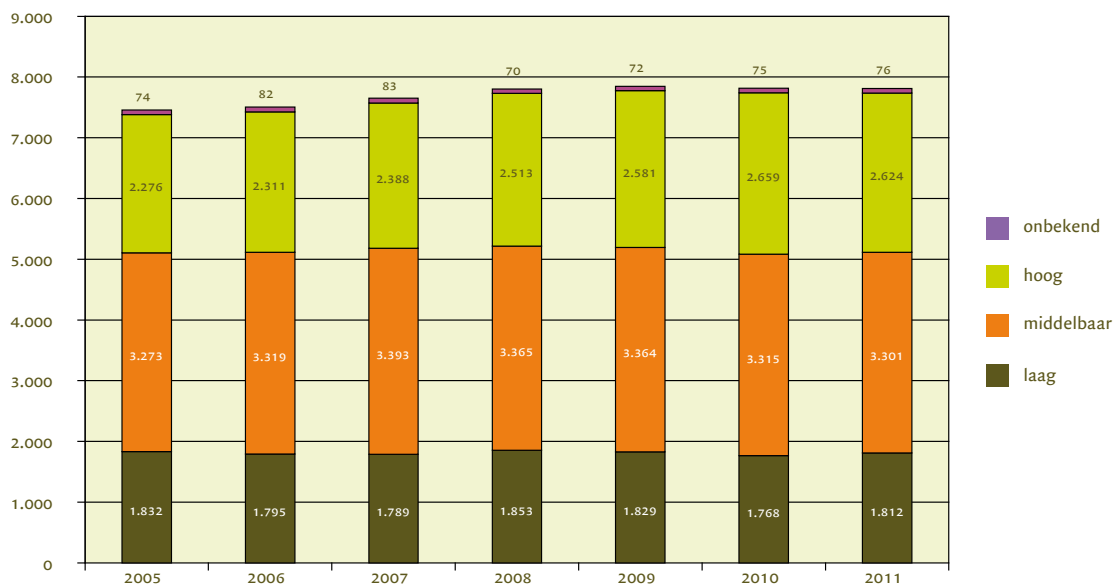


Ten opzichte van een jaar eerder is eind vierde kwartaal 2011:

- de **potentiële beroepsbevolking** (15- tot 65-jarigen) met 47.000 afgenomen tot 10.973.000
- de **werkzame beroepsbevolking** met 26.000 afgenomen tot 7.400.000
- de **werkloze beroepsbevolking** met 49.000 toegenomen tot 439.000
- de **beroepsbevolking** (i.e. de som van de werkzame en werkloze beroepsbevolking) is daarmee per saldo met 23.000 toegenomen tot 7.839.000.

FIGUUR 2.10 Beroepsbevolking in Nederland naar opleidingsniveau, 2005-2011 (x 1.000)

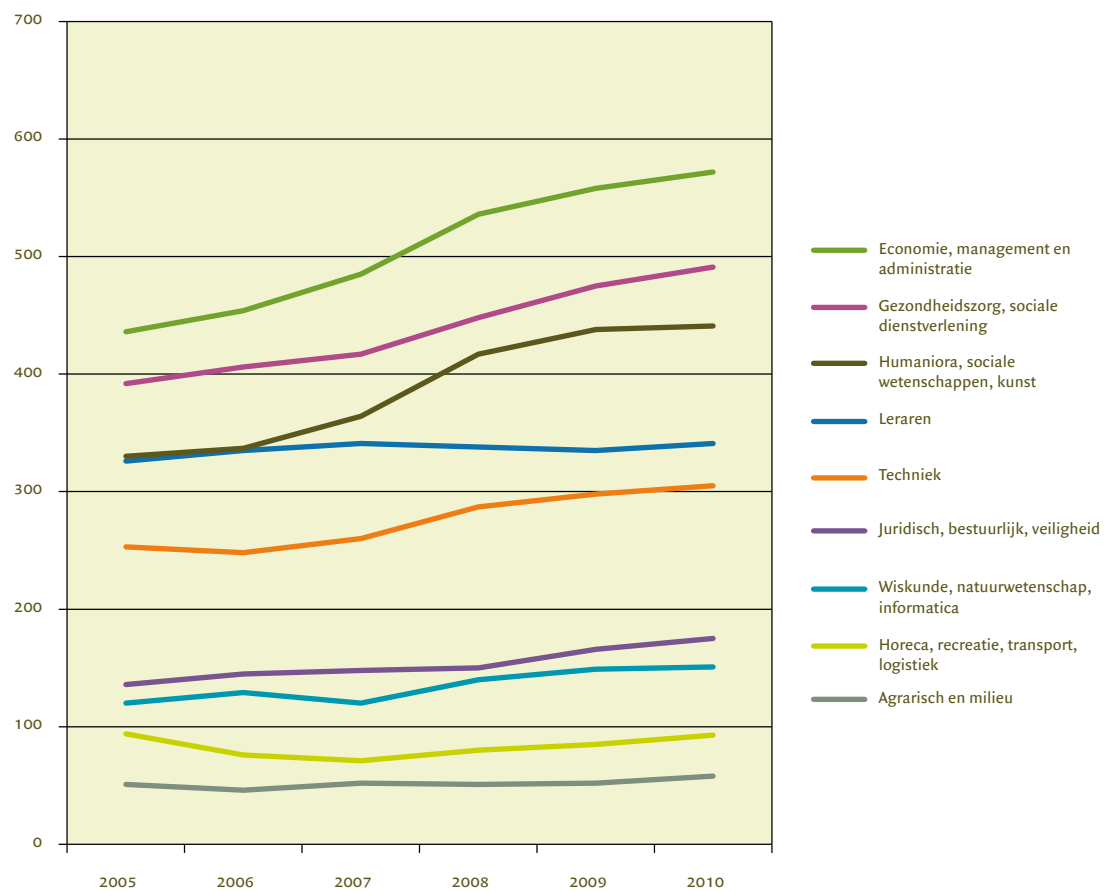
Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



Figuur 2.10 geeft de ontwikkeling van de beroepsbevolking weer naar opleidingsniveau. Het aandeel van hoogopgeleiden (hbo en wo) in de beroepsbevolking (i.e. de werkzame plus de werkloze beroepsbevolking) is gestegen van 30,8 procent in 2005 tot 33,9 procent in 2010.

FIGUUR 2.11 Hoogopgeleid segment van de beroepsbevolking (hbo/wo) in Nederland naar opleidingsrichting, 2010 (x 1.000)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



Figuur 2.11 toont de ontwikkeling van het hoogopgeleide segment van de beroepsbevolking naar opleidingsrichting (peiljaar 2010). In 2010 bestaat de top vijf uit: economie, management en administratie; gezondheidszorg en sociale dienstverlening; humaniora, sociale wetenschappen en kunst; leraren en techniek.

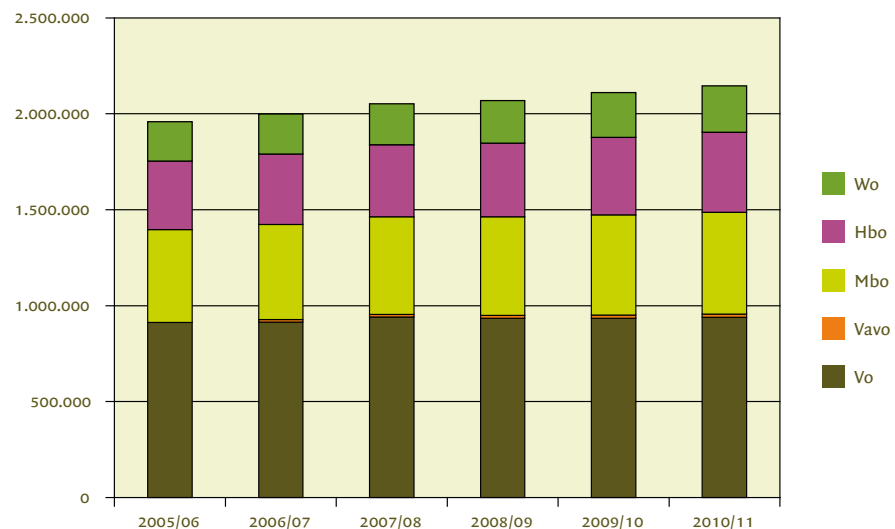
Figuur 2.11 laat ook zien dat de ontwikkeling van het aantal leraren binnen de Nederlandse beroepsbevolking relatief gezien sterk achterblijft bij de rest. Eenzelfde conclusie is te trekken voor de richtingen agrarisch/milieu en horeca/recreatie/transport en logistiek.

SCHOOLVERLATERS

Gediplomeerde schoolverlaters vormen nieuw arbeidsaanbod. Indicatie voor het aantal schoolverlaters op termijn is het aantal onderwijsdeelnemers. Figuur 2.12 geeft de ontwikkeling weer van het aantal leerlingen/studenten naar onderwijssoort.

FIGUUR 2.12 Aantal leerlingen/studenten in Nederland naar onderwijssoort, 2005/06 – 2010/11

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



Zowel het aantal hbo- als het aantal wo-studenten is in de periode 2005/06 – 2010/11 met in totaal 17 procent gestegen. Dat is fors meer dan de stijging van het aantal vo- en mbo-studenten (3 respectievelijk 10 procent). In het studiejaar 2010/11 stonden 416.934 hbo-studenten en 241.686 wo-studenten ingeschreven.

WERKZOEKENDEN

UWV WERKbedrijf maakt in het werkzoekendenbestand onderscheid tussen niet-werkende werkzoekenden (NWW) en werkende werkzoekenden. Eerstgenoemde groep is veruit de grootste en vormt als het ware een reserve voor de arbeidsmarkt. Laatstgenoemde groep is qua status nog verder onder te verdelen in met werkloosheid bedreigden (bijvoorbeeld werknemers van wie het tijdelijk contract op korte termijn afloopt of die in het kader van een reorganisatie uitgeplaatst moeten worden) en positieverbeters. De kwalificaties van werkend werkzoekenden zijn over het algemeen overigens hoger dan die van niet-werkend werkzoekenden.

TABEL 2.3 Bij UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWW) en werkende werkzoekenden, totaal en op hbo en wo niveau, 2011-2012 (peildatum ultimo februari)

Bron: UWV WERKbedrijf; bewerking Research voor Beleid

	Totaal		NWW		Werkend werkzoekend	
	Feb 2011	Feb 2012	Feb 2011	Feb 2012	Feb 2011	Feb 2012
Totaal	572.355	642.018	495.690	483.000	76.665	159.018
Wv. hbo/bachelor	63.050	74.553	52.020	51.065	11.030	23.488
Wv. Wo/master	26.263	30.727	21.919	20.788	4.344	9.939

Eind februari 2012 stonden er bij UWV WERKbedrijf in totaal 642.018 werkzoekenden ingeschreven (waarvan 483.000 niet-werkend en 159.018 werkend werkzoekend). Ten opzichte van een jaar eerder is het totaal aantal niet-werkende werkzoekenden met 3 procent gedaald en het aantal werkend werkzoekenden met maar liefst 107 procent gestegen. Op hbo- en wo-niveau zijn deze percentages -2 en -5 procent respectievelijk 113 en 129 procent.

Bij bovenstaande cijfers past de kanttekening dat niet alle werkzoekenden zich inschrijven bij UWV WERKbedrijf. Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) hoeven zich bijvoorbeeld niet in te schrijven. Tegelijkertijd zijn niet alle ingeschreven werkzoekenden daadwerkelijk (actief) op zoek naar werk.

2.3.2 TOEKOMSTVERWACHTINGEN

BEROEPSBEVOLKING

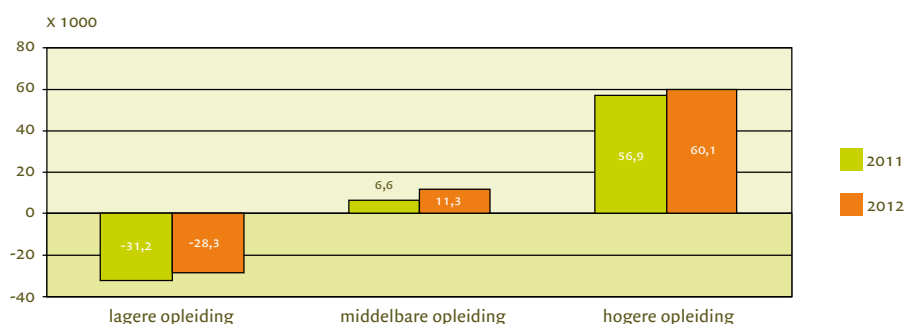
Naar verwachting van het CPB neemt het totale arbeidsaanbod in de periode 2011-2015 toe door de naar verwachting stijgende participatie van vooral vrouwen en ouderen. In 2012 is de geraamde toename met ongeveer 95.000 het grootst. De komende jaren heeft de conjunctuur een drukkende invloed op het arbeidsaanbod. De sterke stijging van de tweede helft van 2011 vlakkt af. Hogere werkloosheid en een matiger loonontwikkeling hebben een drukkende invloed op het arbeidsaanbod in 2014 en 2015.

De sterke toename van het arbeidsaanbod van 2012 ten opzichte van 2011 is voor een belangrijk deel te verklaren uit de opmerkelijke ontwikkelingen in de tweede helft van 2011 vanwege overloopeffecten. Het aantal jongeren dat de arbeidsmarkt heeft betreden, was groter dan gebruikelijk. Deels zijn dit waarschijnlijk mensen die tijdens de kredietcrisis hebben besloten een extra studie te volgen die nu is afgerond. Verder is het aantal oudere mannen op de arbeidsmarkt opvallend toegenomen. Mogelijk spelen hier zorgen over de pensioenvoorziening een rol. Ten slotte zoeken per huishouden meer mensen een baan om inkomensonzekerheid op te vangen (added worker effect). Het aantal vrouwen dat aangeeft te willen werken, is in de tweede helft van 2011 fors toegenomen.¹⁶

De Arbeidsmarktprognose 2011-2012 van UWV WERKbedrijf biedt inzicht in de te verwachten ontwikkeling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau. Ook hier geldt weer de kanttekening dat de prognoses van UWV WERKbedrijf nog gebaseerd zijn op het CEP 2011.

FIGUUR 2.13 Ontwikkeling beroepsbevolking naar opleidingsniveau, 2011-2012

Bron: UWV WERKbedrijf (2011). Arbeidsmarktprognose 2011-2012.



De al jaren zichtbare trend van langere onderwijsdeelname wordt in de periode 2009-2011 nog versterkt doordat jongeren, mogelijk in verband met de crisis, hun arbeidsparticipatie uitstellen en langer onderwijs volgen. Het aantal mensen met een hoger opleidingsniveau blijft de komende jaren dan ook groeien. Tegelijkertijd neemt het aantal laagopgeleiden verder af.

¹⁶ CPB (2012). CEP 2012.

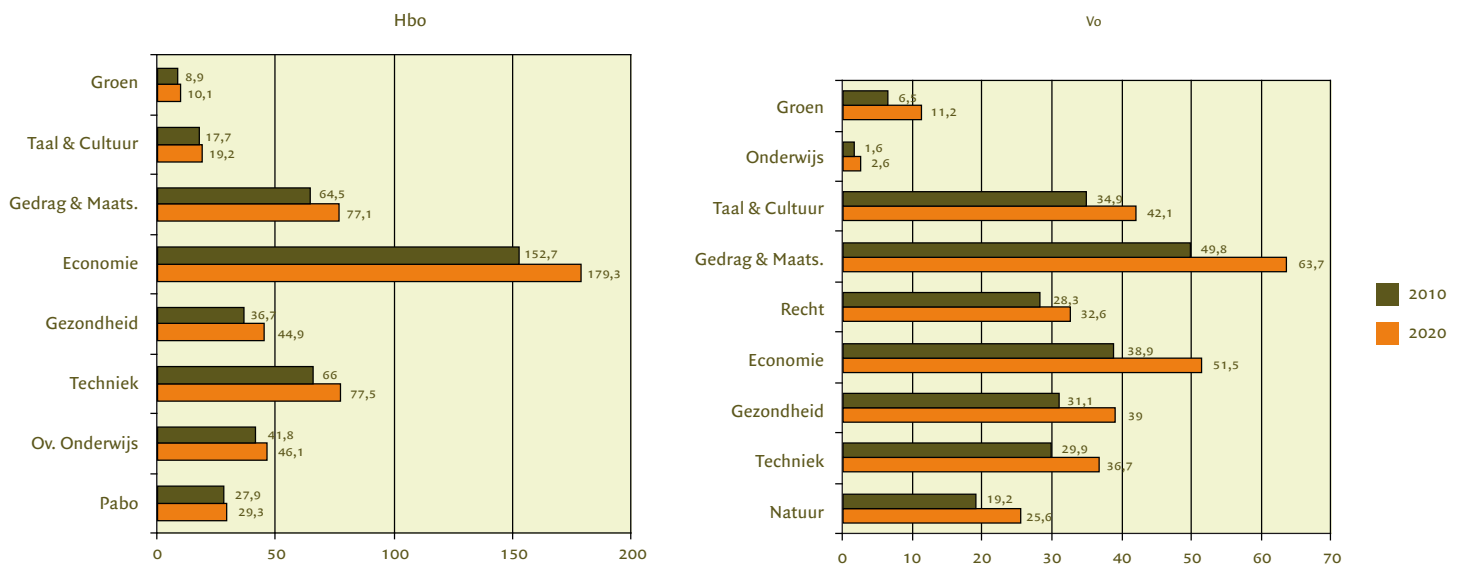
SCHOOVERLATERERS

De Referentieraming 2011 van het Ministerie van OCW schetst het volgende beeld van de toekomstige onderwijsdeelname:

- Het primair onderwijs is in de jaren negentig sterk gegroeid, maar in het recente verleden vrijwel constant gebleven. In de komende jaren gaat het aantal leerlingen geleidelijk dalen vanwege de sinds 2000 in gang gezette geboortedaling.
- Het voortgezet onderwijs zal in de komende jaren nog licht groeien, maar vanaf 2016 zal het in navolging van het primair onderwijs (met circa 6 jaar vertraging) gaan dalen.
- Voor het middelbaar beroepsonderwijs wordt in de komende jaren een daling verwacht, als gevolg van het voortdurend dalende aandeel van vmbo binnen het voortgezet onderwijs.
- Het hoger onderwijs is in de afgelopen 10 jaar sterk gegroeid. De verwachting is dat de studentenaantallen nog tot 2025 aanzienlijk toenemen.

FIGUUR 2.14 Studenten hbo en wo naar sector, 2010 en 2020 (x 1.000)

Bron: Ministerie van OCW (2011). Referentieraming 2011; bewerking Research voor Beleid



Absoluut gezien laat op hbo-niveau tussen 2010 en 2020 de sector Economie de grootste van het aantal studenten zien (26.600), op afstand gevolgd door Gedrag & Maatschappij (12.600) en Techniek (11.500). Op wo-niveau spannen Gedrag & Maatschappij (13.900) en Economie (12.600) de kroon.

WERKZOEKENDEN

Volgens de Arbeidsmarktprognose 2011-2012 van UWV WERKbedrijf groeit de werkgelegenheid in Nederland sneller dan de beroepsbevolking. Daarom daalt het aantal werkzoekenden in 2011 en 2012. Het aantal niet-werkende werkzoekenden komt eind 2012 uit op 430.000. Ook op middellange termijn (2013-2016) verwacht UWV WERKbedrijf een bescheiden daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden.

De prognoses van het UWV WERKbedrijf zijn nog wel gebaseerd op het CEP 2011 van het CPB.

2.4 CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD OP LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

Door confrontatie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn eventuele (huidige en toekomstige) discrepanties aan het licht te brengen. Daarbij is onderscheid te maken tussen kwantitatieve discrepanties, kwalitatieve discrepanties en ondoorzichtigheden op de arbeidsmarkt.

2.4.1 KWANTITATIEVE DISCREPANTIES

KNELPUNTEN AAN DE VRAAGZIJD

Actuele situatie

Het jaarlijkse vacatureonderzoek van UWV WERKbedrijf biedt inzicht in de moeilijk vervulbare vraag van werkgevers. Aan werkgevers is gevraagd of zij de in het peiljaar vervulde vacatures als (zeer) moeilijk vervulbaar beschouwden. Onderstaande tabel geeft de resultaten weer naar sector en gevraagd opleidingsniveau.

TABEL 2.4 Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures in % van het totaal aantal per kenmerk vervulde vacatures, 2010 en 2011

Bron: UWV (2012). Vacatures in Nederland 2011; bewerking Research voor Beleid

	2010	2011
Sector		
Agrarische sector	6	16
Industrie	28	28
Bouw	21	31
Handel	12	17
Horeca	15	28
Zakelijke dienstverlening (incl. vervoer etc)	23	21
- Vervoer, opslag en communicatie	-	27
Overheid, zorg en welzijn	18	15
Overige dienstverlening	14	14
Gevraagd opleidingsniveau		
Bo	8	11
Vmbo	13	17
Havo/vwo	2	11
Mbo	18	17
- Mbo 1 en 2	-	14
- Mbo 3 en 4	-	19
Hbo/wo	31	27
Totaal (%)	20	19
Totaal (x 1.000)	686	647

In tijden van economische neergang zijn vacatures over het algemeen minder moeilijk te vervullen; tegenover de verminderde vraag naar arbeidskrachten staat dan een ruimer aanbod. In 2011 werden in totaal 647.000 vacatures vervuld (zo'n 6 procent minder dan de 686.000 vervulde vacatures in 2010). Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in 2011 licht afgenomen van 20 tot 19 procent van de vervulde vacatures.

Het beeld verschilt per sector. Zakelijke dienstverlening en overheid, zorg en welzijn laten in 2011 een afname van het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures. In de industrie blijft het aandeel gelijk. In de andere sectoren is sprake van een stijging. Het grootste percentage (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in 2011 te zien in de sectoren bouw, industrie, horeca en vervoer, opslag en communicatie (respectievelijk 31, 28, 28 en 27 procent).

De afname van het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures in 2011 geldt voor de niveaus mbo en hbo/wo. Op de lagere niveaus is een stijging te zien. Vacatures op hbo- en wo-niveau waren in beide jaren naar verhouding veel vaker (zeer) moeilijk vervulbaar dan vacatures op de andere niveaus. Voor vacatures voor ongeschoolden geldt dat in versterkte mate.

Toekomstverwachtingen

De Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening (ITKP) van ROA geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om de gewenste personeelssamenstelling naar opleidingsachtergrond binnen beroepen te realiseren, bij de voorspelde vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De ITKB heeft een waarde tussen 0 en 1 en naarmate de indicator lager is, zijn de knelpunten groter voor de opleidingscategorieën die voor de betreffende beroepsgroep relevant zijn. Wanneer de ITKB daarentegen dicht bij 1 ligt, zullen werkgevers minder moeite hebben de gewenste personeelssamenstelling te realiseren.

TABEL 2.5 Personeelskrapte naar beroepsklasse, ITKB 2011-2016

Bron: ROA (2011). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016

Beroepsklasse	ITB	ITB-typing	(Vrijwel) geen knelpunten	(Ze) grote knelpunten
			%	%
Pedagogische beroepen	0,751	groot	15	82
Creatieve beroepen	0,817	vrijwel geen	46	4
Agrarische beroepen	0,776	groot	1	54
Technische en industrieberoepen	0,758	groot	8	75
Transportberoepen	0,789	enige	4	4
Medische en paramedische beroepen	0,668	zeer groot	0	100
Economisch-administratieve beroepen	0,824	vrijwel geen	87	10
Informaticaberoepen	0,848	vrijwel geen	100	0
Sociaal-culturele beroepen	0,843	vrijwel geen	78	0
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	0,724	groot	10	90
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0,799	enige	42	58
Totaal (incl. overig)			38	50

Voor werkgevers zijn de toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening zeer groot voor de (para)medische beroepen en groot voor de verzorgende en dienstverlenende, pedagogische, technische en agrarische beroepen. Over het algemeen weinig wervingsproblemen zijn er volgens ROA te verwachten bij het aantrekken van personeel met een economisch-administratieve achtergrond en verder voor de creatieve, informatica- en sociaal-culturele beroepen. Voor de overige beroepsklassen is de ITKP-typing 'enige knelpunten'.

De verwachting is dat op nog langere termijn structurele tekorten aan (met name hoger-middelbaar en hoger opgeleide) arbeidskrachten – in ieder geval op segmenten van de arbeidsmarkt - niet zullen uitblijven. De stijging van de arbeidsparticipatie zal waarschijnlijk onvoldoende zijn om de daling van de potentiële beroepsbevolking op te kunnen vangen. De beroepsbevolking gaat daardoor krimpen.

PERSPECTIEVEN VOOR SCHOOLVERLATERS

De Indicator Toekomstig Arbeidsmarktperspectief (ITA) van ROA is gedefinieerd als de verhouding tussen enerzijds de verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en het aantal kortdurend werklozen en anderzijds de verwachte baanopeningen. Wanneer voor een opleidingscategorie de instroom op de arbeidsmarkt kleiner is dan de vraag naar arbeid, dan is de ITA kleiner dan of gelijk aan 1,00. Het bijbehorende arbeidsmarktperspectief van schoolverlaters wordt dan als goed of zeer goed aangeduid. Schoolverlaters vinden dan op de middellange termijn relatief eenvoudig een baan die aansluit op de gevolgde opleiding. Is de ITA echter groter dan 1,00, dan hebben schoolverlaters over het algemeen meer moeite met het vinden van een baan die goed aansluit op de gevolgde opleiding. Globaal beschouwd, is de ITA het spiegelbeeld van de ITKP. Dat geldt echter niet voor 100 procent. Immers: één beroep kan worden uitgeoefend vanuit meer opleidingen en andersom zijn vanuit één opleiding meer beroepen mogelijk.

TABEL 2.6 Perspectief op baan voor schoolverlaters naar opleidingscategorie, ITA, 2011-2016

Bron: ROA (2011). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016.

Opleidingscategorie	ITA	Typering Arbeidsmarktperspectieven
Basisonderwijs	1,14	matig
VMBO tl	0,88	goed
VMBO groen	1,06	matig
VMBO techniek	0,91	goed
VMBO economie	1,06	matig
VMBO verzorging	0,89	goed
HAVO/VWO	1,06	matig
MBO groen	0,92	goed
MBO techniek	0,97	goed
MBO sociaal-cultureel	1,05	redelijk
MBO gezondheidszorg	0,95	goed
MBO economie	1,07	matig
HBO onderwijs	0,89	goed
HBO sociaal-cultureel	1,07	matig
HBO groen	1,04	redelijk
HBO techniek	0,96	goed
HBO paramedisch	0,92	goed
HBO economie	1,11	matig
WO letteren en sociaal-cultureel	1,00	goed
WO groen	1,09	matig
WO techniek	0,97	goed
WO medisch	0,82	zeer goed
WO economie en recht	1,11	matig

De beste perspectieven ontstaan voor schoolverlaters van zorgopleidingen en technische opleidingen, zoals bètatechnische opleidingen elektrotechniek op mbo- en hbo-niveau en werktuigbouwkunde op hbo- en wo-niveau. In de zorgsector ontstaan vooral kansen op alle opleidingsniveaus vanwege de toenemende behoefte aan zorg. Voor vmbo-opgeleiden in de zorg is er bovendien sprake van een hoge vervangingsvraag, en een lage instroom vanuit het onderwijs op de arbeidsmarkt. Ook voor wo-opgeleiden in de zorg is er vooral sprake van een hoge vervangingsvraag. Door de relatief grote arbeidsmarktinstroom de komende jaren van schoolverlaters met een economische opleiding, verslechteren de arbeidsmarktperspectieven op alle opleidingsniveaus voor hen.

ONTWIKKELING VAN DE WERKLOOSHEID

Actuele situatie

De figuren 2.15 en 2.16 bieden inzicht in de ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking in Nederland.

FIGUUR 2.15 Ontwikkeling werkloze beroepsbevolking in Nederland, 2006-2012

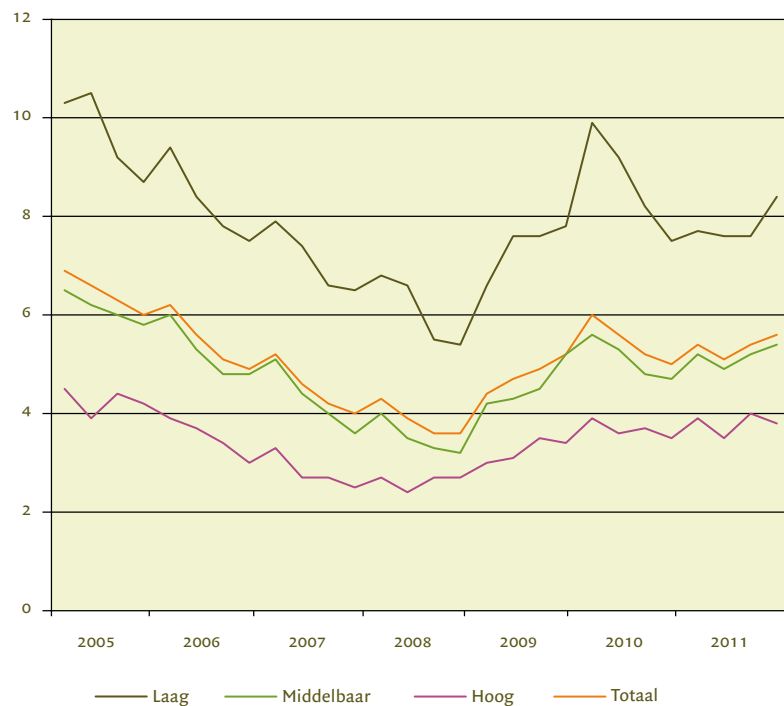
Bron: CBS



De voor seizoeninvloeden gecorrigeerde werkloosheid kwam in februari 2012 uit op 469 duizend personen. Dat zijn er 5 duizend minder dan in de voorgaande maand. Dat komt neer op 6 procent van de beroepsbevolking. Gemiddeld over de afgelopen vier maanden is er een licht stijgende trend in de werkloosheid. Van juli tot en met oktober 2011 nam het aantal werklozen nog sterk toe. De voor seizoeninvloeden gecorrigeerde werkzame beroepsbevolking telde in februari 7,4 miljoen personen.

FIGUUR 2.16 Ontwikkeling werkloosheidspercentage in Nederland naar opleidingsniveau, 2005-2011

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid.



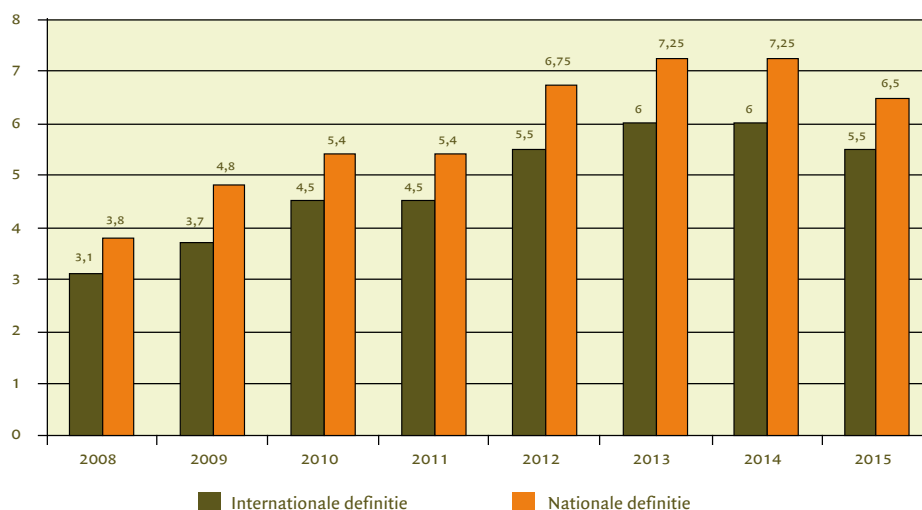
Er is een zeer duidelijk verband tussen opleidingsniveau en werkloosheid: hoe hoger het opleidingsniveau des te lager het werkloosheidspercentage (i.e. het aandeel van werkloze beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking). In het laatste kwartaal van 2011 is het werkloosheidspercentage voor laag-, middelbaar en hoogopgeleiden respectievelijk 8,4, 5,4 en 3,8 procent (bij een gemiddelde voor alle niveaus van 5,6 procent).

Toekomstverwachtingen

Een gedeelte van de terugval van de vraag naar arbeid wordt de komende jaren opgevangen doordat werkende personen minder uren gaan werken. Dit kan echter niet voorkomen dat de werkloosheid naar verwachting in 2012 en 2013 oploopt tot 6 procent. Dergelijke percentages zijn sinds het midden van de jaren negentig niet meer voorgekomen. Vanaf 2014 loopt de werkloosheid naar verwachting weer iets terug. De hogere werkloosheid zorgt voor minder aanbod op de arbeidsmarkt, terwijl de vraag door de iets hogere productiegroei weer wat toeneemt.

FIGUUR 2.17 Ontwikkeling werkloosheidspercentage in Nederland, 2008-2012 (internationale definitie en nationale definitie)¹⁷

Bron: CPB (2012). CEP 2012; bewerking Research voor Beleid



Historisch gezien valt de ontwikkeling van de werkloosheid de komende jaren mee, zeker gezien de gematigde productiegroei. In de perioden 1981-1985, 1991-1995 en 2001-2005 nam de werkloosheid gemiddeld meer toe. In de jaren tachtig en aan het begin van deze eeuw had een terugval van de productie een sterkere invloed op de werkloosheidsontwikkeling.

Een combinatie van factoren veroorzaakt een andere patroon:

- Het arbeidsaanbod neemt mede door de vergrijzing minder sterk toe dan in voorgaande jaren.
- Het bedrijfsleven staat er ondanks een terugval nog altijd beter voor dan in bijvoorbeeld de jaren tachtig en negentig.
- Ook is de loonvoetontwikkeling relatief gematigd vergeleken met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit.
- Bovendien is het aandeel van flexibele arbeid en zelfstandigen zonder personeel toegenomen. Het aandeel van werknemers met een vast contract is gedaald van 77 procent in 2003 naar 70 procent in 2010.¹⁸

¹⁷ Met ingang van het CEP 2011 is het CPB bij het beschrijven van de arbeidsmarkt overgegaan op de internationale definitie van beroepsbevolking. Het belangrijkste verschil met de nationale definitie is dat de internationale definitie uitgaat van de één-urgrens: iedereen die minstens één uur per week werkt of wil werken telt mee voor de beroepsbevolking. In de nationale definitie ligt deze grens op twaalf uur. Het hanteren van de internationale definitie leidt er dus toe dat mensen in kleine baantjes meetellen in de beroepsbevolking. In dit rapport hanteren we – indien niet anders vermeld – de nationale definitie.

¹⁸ CPB (2012). CEP 2012.

2.4.2 KWALITATIEVE DISCREPANTIES

EISEN VAN WERKGEVERS AAN WERKNEMERS

In vrijwel alle sectoren hebben werkgevers steeds meer behoefte aan hoger opgeleid personeel. Tegelijkertijd nemen ook de eisen die werkgevers stellen aan de sociale vaardigheden en de klant- en samenwerkingsgerichtheid van hun werknemers toe. Dat zal in de toekomst alleen maar meer worden. Met name de concurrentie om de sociaal vaardige en klantgerichte hbo'er zal steeds groter worden. Het is vissen in dezelfde vijver.

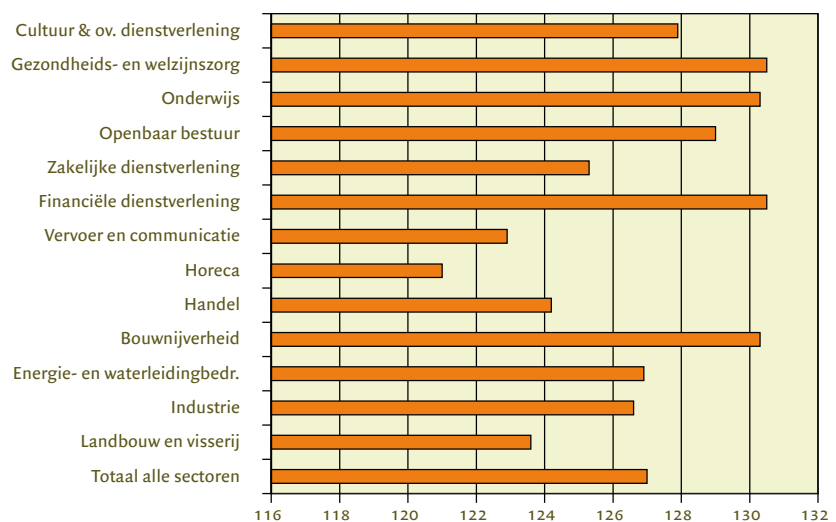
EISEN VAN WERKNEMERS AAN WERKGEVERS

Loonontwikkeling

Een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden is het loon.

FIGUUR 2.18 Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar sector, 2010, indexcijfers (2000=100)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



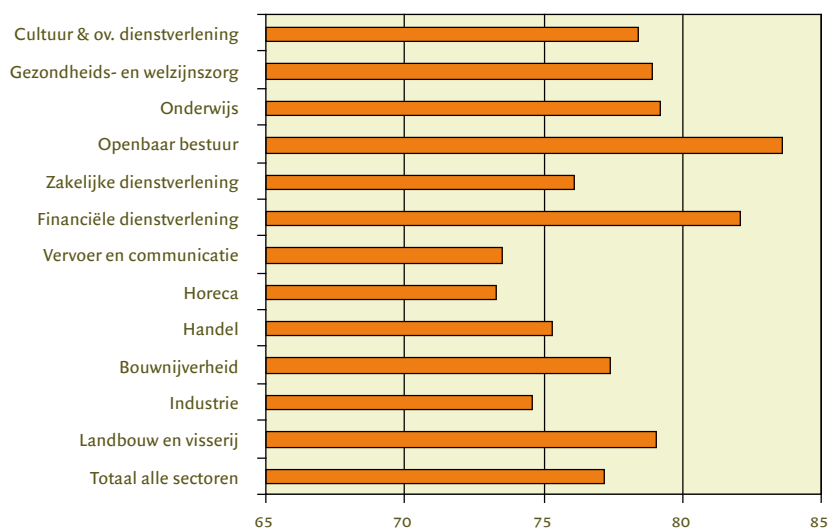
Gemiddeld ligt het cao-loon per uur (inclusief bijzondere beloningen) in ons land in 2010 27 procent hoger dan in 2000. De top vijf van sectoren met de gunstigste loonontwikkeling bestaat uit financiële dienstverlening (+30,5 procent), gezondheids- en welzijnszorg (+30,5 procent), bouwnijverheid (+30,3 procent), onderwijs (+30,3 procent) en openbaar bestuur (+29 procent).

Arbeidsomstandigheden

De volgende figuur geeft inzicht in de tevredenheid over arbeidsomstandigheden van werknemers uit verschillende sectoren.

FIGUUR 2.19 Percentage werknemers dat, alles bij elkaar genomen, (zeer) tevreden is met arbeidsomstandigheden, naar sector, 2010

Bron: CBS Statline (NEA); bewerking Research voor Beleid



In 2010 is ruim driekwart (77,2 procent) van alle werknemers in ons land - alles bij elkaar genomen - (zeer) tevreden met de arbeidsomstandigheden. De tevredenheid is het grootst in de volgende vijf sectoren:

- 1 Openbaar bestuur en overheidsdiensten (83,6 procent [zeer] tevreden)
- 2 Financiële dienstverlening (82,1 procent)
- 3 Onderwijs (79,2 procent)
- 4 Landbouw en visserij (79,1 procent)
- 5 Gezondheids- en welzijnszorg (78,9 procent).

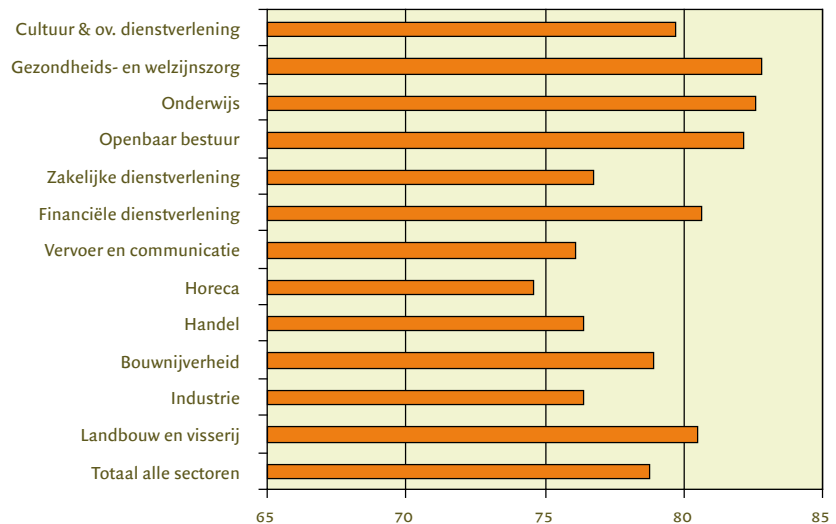
Bovenstaande scores zijn op basis van het beschikbare materiaal niet verder uit te splitsen naar opleidingsniveau. In het algemeen zullen lager opgeleiden echter vaker direct geconfronteerd worden met minder gunstige arbeidsomstandigheden dan hoger opgeleiden. De tevredenheid van laatstgenoemde groep zal dus groter zijn dan die van de eerstgenoemde.

Inhoud van het werk

De volgende figuur geeft aan in hoeverre werknemers uit verschillende sectoren tevreden zijn met hun werk.

FIGUUR 2.20 Percentage werknemers dat, alles bij elkaar genomen, (zeer) tevreden is met het werk dan men verricht, naar sector, 2010

Bron: CBS Statline (NEA); bewerking Research voor Beleid



De tevredenheid van werknemers met het werk dat men verricht, is over het algemeen iets groter dan de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden. Gemiddeld was in 2010 78,8 procent (zeer) tevreden met het werk. Het hoogst scoorden de sectoren:

- 1 Gezondheids- en welzijnszorg (82,8 procent [zeer] tevreden)
- 2 Onderwijs (82,6 procent)
- 3 Openbaar bestuur en overheidsdiensten (82,2 procent)
- 4 Financiële dienstverlening (80,7 procent)
- 5 Landbouw en visserij (80,5 procent).

2.4.3 ONDOORZICHTIGHEID VAN DE ARBEIDSMARKT

Imago

De jeugd van nu is het arbeidsaanbod van de toekomst. Voor werkgevers is het daarom belangrijk te weten hoe jongeren tegen werk aankijken en wat zij verwachten van hun toekomstige werkgever. Volgens onderzoek van Motivaction in opdracht van Manpower benaderen veel jongeren de arbeidsmarkt met een onbevangen blik. De huidige 'grenzeloze generatie'¹⁹ is zeer zelfverzekerd, meer geneigd zichzelf centraal te stellen en zoekt vaker een 'podium'. Om die reden zijn extraverte beroepen (zoals beroepen in de commerciële dienstverlening) volgens dit onderzoek onder jongeren vaak veel populairder dan minder extraverte beroepen (zoals beroepen in de zorg en het onderwijs).²⁰

Onderzoek van Blauw Research naar de populariteit van branches onder middelbare scholieren levert – in ieder geval daar waar het vwo-ers en havisten betreft – een wat genuanceerder beeld op:

- De drie meest favoriete vervolgopleidingsrichtingen onder vwo'ers zijn gezondheidszorg (24 procent), economie of communicatie (15 procent) en gedrag en maatschappij (13 procent). Onderwijs volgt op een achtste plaats met niet meer dan 3 procent.

¹⁹ F. Spangenberg en M. Lampert (2009). *De grenzeloze generatie en de eeuwige jeugd van hun opvoeders*.

²⁰ Manpower (2010). *De grenzeloze generatie op de arbeidsmarkt*.

- Havisten zijn minder uitgesproken over hun voorkeur. Bij hen is - naast gezondheidszorg (15 procent), economie/communicatie (14 procent), gedrag en maatschappij (13 procent) - ook het onderwijs (13 procent) een redelijk populaire opleidingsrichting.
- Vmbo'ers TL/GW hebben een voorkeur voor economie/communicatie (17 procent) en vmbo'ers kader/basis voor techniek (22 procent). Onderwijs scoort onder beide groepen vmbo'ers laag (respectievelijk 6 en 4 procent).²¹

Uit onderzoek van Randstad, gehouden eind 2010, onder studenten en actieve en niet-actieve beroepsbevolking bleken de sectoren zorg en non-profit de meest aantrekkelijke sectoren om te werken. Uit het onderzoek van Randstad bleek verder dat werksfeer als belangrijkste aspect van het werk wordt gezien. Het belang van deze factor, evenals van de factoren balans tussen privé en werk, en inhoudelijk interessante banen, is toegenomen ten opzichte van 2009. Ten opzichte van 2009 is in 2010 het belang van werkzekerheid in de baan afgenomen, wat verklaard kan worden door de in dat jaar verbeterde economische situatie. De economische situatie heeft op deze wijze dus ook invloed op de relatieve aantrekkelijkheid van sectoren. In economisch minder gunstige tijden wordt de publieke sector aantrekkelijker.²²

Zoek- en wervingsgedrag

Aandachtspunt vormen de komende jaren de wervingskanalen. Het gebruik van internet als zoek- en wervingskanaal neemt hand over hand toe. Relatief nieuw maar van sterk toenemend belang in dit opzicht is het gebruik van social media, zoals LinkedIn, Facebook, YouTube en Twitter. Met name hoger opgeleide jongeren maken voor het zich oriënteren en/of aanbieden op de arbeidsmarkt in toenemende mate (ook) gebruik van deze media. Werkgevers moeten daarop in de communicatie en werving tijdig en adequaat (op een actieve wijze) inspringen.

²¹ Blauw Research (2010). *Ligt het hart van de jeugd bij de zorg?* Deze publicatie bevat resultaten van de Landelijke Beroepskeuze en Toekomstmonitor (LBK-TKMST) 2010.

²² Randstad (2010). *Employer Branding: Perception being Reality, Rapportage Nederland, Resultaten Randstad Award 2010.*

2.5 SAMENVATTING

ARBEIDSMARKTOMGEVING

- **Politiek en beleid:** Van indirecte invloed op de arbeidsmarkt in de hbo-sector zijn kabinetsmaatregelen, als het niet maken van ruimte voor loonsverhoging in de collectieve sector (meer concurrentie van marktsectoren en dus minder aanbod voor hbo-sector), bevordering van de instroom van leraren in po, vo en mbo (meer concurrentie van andere onderwijssectoren en dus minder aanbod) en het (op termijn) verhogen van de AOW-leeftijd (meer aanbod).
- **Economie:** De Nederlandse economie laat een dubbele dip zien. Na een forse economische krimp in 2009 (-3,5 procent) was in 2010 en 2011 sprake van groei (+1,7 en +1,2 procent). Voor 2012 wordt een economische krimp verwacht van 0,75 procent bbp. In de jaren daarna volgt naar verwachting licht herstel: 1,25 procent bbp-groei in 2013 en jaarlijks 1,5 procent in 2014 en 2015. De arbeidsvraag in de hbo-sector is relatief weinig conjunctuurgevoelig. Wel is in tijden van crisis bij bedrijven minder behoefte aan c.q. financiële ruimte voor scholing van zittend personeel (minder postinitieel hoger onderwijs dus minder arbeidsvraag). Daar staat het discouraged worker effect van jongeren tegenover (langer doorleren en dus meer arbeidsvraag). De conjunctuur heeft ook en vooral invloed op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt in de hbo-sector (bij laagconjunctuur minder concurrentie van marktsectoren en dus meer arbeidsaanbod).
- **Sociaal-maatschappelijk:** Tot 2025 blijft de Nederlandse bevolking groeien (wel zijn er naast groeiregio's ook krimpregio's). De potentiële beroepsbevolking daalt (ook hier zijn grote regionale verschillen). Er is sprake van ontgroening en van vergrijzing van de (beroeps) bevolking. De gevolgen van de demografische ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt in de hbo-sector zijn onder meer de volgende:
 - De bevolkingskrimp heeft vooralsnog geen gevolgen voor het hbo (wel voor po en op niet al te lange termijn ook vo en mbo).
 - De krimp van de potentiële beroepsbevolking betekent een afname van het arbeidsaanbod.
 - Door de vergrijzing stijgt de komende jaren de uitstroom van babyboomers (toenemende vervangingsvraag).
 - De beroepsbevolking wordt gemiddeld ouder. In een sector als het hbo ligt voor oudere medewerkers het gevaar van psychische problemen (zoals burn-out) op de loer.Andere belangrijke sociaal-maatschappelijke factoren zijn de feminisering en verkleuring van de beroepsbevolking (meer arbeidsaanbod), individualisering van de beroepsbevolking (meer zzp'ers) en het langer doorstuderen van jongeren (minder maar wel hoger gekwalificeerd arbeidsaanbod). Te wijzen is verder op de andere attitude van de nieuwe lichter jongeren ('Generatie Y' of 'NetGen') ten opzichte van werk, onder meer een voorkeur voor 'werken om te leven', kort-cyclische carrièrepaden, gebruik van moderne technologie in het werk en het zogenaamde nieuwe werken. De mogelijkheden hiervoor zijn in de hbo-sector kleiner dan in andere sectoren.
- **Milieu/leefomgeving:** Door toenemend verkeersknelpunten wordt het met name in de Randstad steeds lastiger een op afstand gelegen werkplek te bereiken. Werknemers zullen daarom werk dicht bij huis zoeken. In het algemeen zal dat de werving van personeel bemoeilijken. Voor gebieden met naar verhouding weinig verkeersknelpunten biedt een 'dichtslibbende' Randstad juist mogelijkheden voor de personeelswerving. Het bindt (potentiële) medewerkers meer aan de eigen regio. Dergelijke mechanismen spelen ook in de hbo-sector.

VRAAG OP LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

- De dubbele dip weerspiegelt zich (met enige vertraging) in de werkgelegenheidsontwikkeling. Na twee jaren van werkgelegenheidskrimp in de marktsector (-2,2 procent in 2009 en -1,6 procent in 2010) liet 2011 weer een licht positieve ontwikkeling zien. Door de lage economische groei loopt in 2012 en 2013 de werkgelegenheid in de marktsector terug (met jaarlijks 0,75 procent). Voor 2014 voorziet het CPB nulgroei, waarna in 2015 waarschijnlijk weer een lichte werkgelegenheidsgroei inzet (met 0,5 procent).

- De totale werkgelegenheid ligt de komende jaren lager dan in 2011. Niet alleen bij bedrijven, maar ook bij de overheid daalt de werkgelegenheid. Oorzaak zijn hier de bezuinigingen. In de zorg neemt de werkgelegenheid naar verwachting toe, maar dit is onvoldoende om de afname in de andere sectoren te compenseren.
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is, is de banengroei sterker. Daarmee wordt de 'gemiddelde' werknemer steeds hoger opgeleid. Deze trend zet de komende jaren door.

AANBOD OP LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

- Alle mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar samen vormen de potentiële beroepsbevolking (eind 2011 10.973.000). Van deze groep heeft een (groot) deel werk van twaalf uur of meer per week (de werkzame beroepsbevolking: 7.400.000) en heeft een deel geen werk van twaalf uur of meer per week maar is daar wel actief naar op zoek (de werkloze beroepsbevolking: 439.000). Samen vormen de werkzame en werkloze beroepsbevolking de totale beroepsbevolking (7.839.000). Naar verwachting van het CPB neemt de totale beroepsbevolking in de periode 2011-2015 toe door de naar verwachting verder stijgende participatie van vooral vrouwen en ouderen.
- Er is sprake van upgrading van de beroepsbevolking. Het aandeel van hoogopgeleiden (hbo en wo) in de beroepsbevolking toont een stijgende tendens. De deelname aan het hbo en wo stijgt sterker dan die aan het vo en mbo. Deze trends zetten komende jaren door.

CONFRONTATIE VAN VRAAG EN AANBOD OP LANDELIJKE ARBEIDSMARKT

Kwantitatieve discrepanties (tekorten dan wel overschotten)

- Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in 2011 licht afgenomen van 20 tot 19 procent van alle vervulde vacatures. Vacatures op hbo- en wo-niveau waren in beide jaren naar verhouding veel vaker (zeer) moeilijk vervulbaar dan vacatures op de andere niveaus.
- Voor werkgevers zijn de in de periode 2011-2016 verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening zeer groot voor de (para)medische beroepen en groot voor de verzorgende en dienstverlenende, pedagogische, technische en agrarische beroepen. Over het algemeen weinig wervingsproblemen zijn er te verwachten bij het aantrekken van personeel met een economisch-administratieve achtergrond en verder voor de creatieve, informatica- en sociaal-culturele beroepen. Voor de overige beroepsklassen is de typering 'enige knelpunten'. De arbeidsmarktperspectieven voor schoolverlaters van voor genoemde beroepen relevante opleidingen zijn hier min of meer het spiegelbeeld van.
- Na een dalende tendens vanaf begin 2010 laat de werkloosheid vanaf juli 2011 weer een stijgende trend zien. Gemiddeld bedroeg het werkloosheidspercentage (i.e. het aandeel van de werkloze beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking) in 2011 5,4 procent. Er is een zeer duidelijk verband tussen opleidingsniveau en werkloosheid: hoe hoger het opleidingsniveau des te lager het werkloosheidspercentage. Een gedeelte van de terugval van de vraag naar arbeid wordt de komende jaren opgevangen doordat werkende personen minder uren gaan werken. Dit kan echter niet voorkomen dat de werkloosheid in 2012 en 2013 naar verwachting oploopt tot gemiddeld 6 procent. Vanaf 2014 loopt de werkloosheid waarschijnlijk weer iets terug.

Kwalitatieve discrepanties (onvoldoende voldoen aan eisen werkgevers en werknemers)

- Werkgevers stellen steeds hogere eisen aan het opleidingsniveau én aan de sociale vaardigheden en klant- en samenwerkingsgerichtheid van hun werknemers. Dat geldt voor alle sectoren. Men vist in dezelfde vijver. Met name de concurrentie om de sociaal vaardige en klantgerichte hbo'er wordt steeds sterker. Deze trend zet in de toekomst door.
- Gemiddeld ligt het cao-loon per uur (inclusief bijzondere beloningen) in ons land in 2010 27 procent hoger dan in 2000. Het gunstigst was de loonontwikkeling in de sectoren financiële dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg, bouwnijverheid, onderwijs en openbaar bestuur.
- In 2010 is ruim driekwart (77,2 procent) van alle werknemers in ons land - alles bij elkaar genomen - (zeer) tevreden met de arbeidsomstandigheden. Het hoogst scoren de sectoren openbaar bestuur, financiële dienstverlening, onderwijs, landbouw en visserij en gezondheids- en welzijnszorg.

- Gemiddeld was in 2010 78,8 procent van alle werknemers (zeer) tevreden met het werk. De sectorale top vijf bestaat uit gezondheids- en welzijnszorg, onderwijs, openbaar bestuur, financiële dienstverlening en landbouw en visserij.

Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt

- De drie meest favoriete vervolgopleidingsrichtingen onder vwo'ers zijn gezondheidszorg, economie/communicatie en gedrag en maatschappij. Onderwijs volgt pas op een achtste plaats. Onder havisten is- naast gezondheidszorg, economie/communicatie en gedrag en maatschappij - ook het onderwijs een redelijk populaire opleidingsrichting. Vmbo'ers TL/GW hebben een voorkeur voor economie/communicatie en vmbo'ers kader/basis voor techniek. Onderwijs scoort onder beide groepen vmbo'ers laag.
- Uit imago-onderzoek komen zorg en non-profit naar voren als meest aantrekkelijke sectoren om te werken. Werksfeer wordt als belangrijkste aspect van het werk beschouwd. Het belang van deze factor is, evenals dat van de factoren balans tussen privé en werk, en inhoudelijk interessante banen, in 2010 toegenomen ten opzichte van 2009.
- Het gebruik van internet als zoek- en wervingskanaal neemt hand over hand toe. Relatief nieuw maar van toenemend belang in dit opzicht is het gebruik van social media, zoals LinkedIn, Facebook, YouTube en Twitter. Werkgevers moeten hierop in de communicatie en werving tijdig en adequaat (i.e. op een actieve wijze) insprijgen.

3 DE ARBEIDSMARKTOMGEVING VAN DE HBO-SECTOR

In dit hoofdstuk zijn achtereenvolgens politieke, sociaal-maatschappelijke en technologische ontwikkelingen aan de orde die direct van invloed zijn op de arbeidsmarkt in de hbo-sector.

3.1 POLITIEK EN BELEID

Arbeidsmarktrelevante maatregelen in het regeer- en gedoogakkoord van het kabinet Rutte met betrekking tot het hoger onderwijs zijn onder meer de volgende:

- Voorzien wordt in een kwaliteitsimpuls voor het hoger onderwijs. In het hoger onderwijs wordt extra geïnvesteerd. Voor het verhogen van de intensiteit van het onderwijs en de begeleiding komt extra geld beschikbaar (€ 230 miljoen in 2015, in de jaren daarna € 300 miljoen). Ook komt er extra geld voor onderzoek en innovatie (structureel € 90 miljoen).
- Om deze extra investeringen te realiseren, vinden in het hoger onderwijs (vanaf 2015) ook forse bezuinigingen plaats. Daarbij gaat het onder meer om de invoering van een sociaal leenstelsel in de masterfase en maatregelen voor langstudeerders (verhoging van collegegeld, 'boete' voor instellingen).

De voornemens uit het regeer- en gedoogakkoord ten aanzien van het hoger onderwijs zijn nader uitgewerkt in de *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*. Centraal daarin staan kwaliteit van onderwijs, profilering en specialisatie van instellingen en samenwerking in de driehoek onderwijs, onderzoek en ondernemerschap. De strategische agenda is verder uitgewerkt in een hoofdlijnenakkoord tussen de staatssecretaris van OCW en de hbo-instellingen, vertegenwoordigd door de HBO-raad, dat in december 2011 is overeengekomen. Dit hoofdlijnenakkoord wordt vervolgens verder geconcretiseerd in afspraken tussen de staatssecretaris en afzonderlijke hogescholen.

Voorgenomen maatregelen in de Strategische Agenda zijn onder meer:

- Selectie aan de poort
- Collegegelddifferentiatie
- Beter informatievoorziening aan studenten
- Beter toegeruste docenten
- Intensievere begeleiding
- Meer contacturen
- Beter onderwijs
- Landelijke eindtoetsen
- Sterkere profilering van instellingen
- Bewerkstelligen van meer samenhang tussen onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven

Met betrekking tot 'beter toegeruste docenten' stelt de agenda dat alle docenten in het hbo zelf over een masterniveau zouden moeten beschikken om de rol van vakdocent goed te kunnen vervullen.

Masters en gepromoveerden in het hbo

In 2009 beschikt 55,2 procent van de docenten in het hbo over een mastergraad en is 7,7 procent gepromoveerd is. Dat is flink hoger dan in 2005 (45,5 procent respectievelijk 3,6 procent).¹ Internationaal gezien blijft het aantal masters en gepromoveerden in het hbo echter nog sterk achter. Uit internationaal vergelijkend onderzoek uit 2009 met tien andere Europese landen blijkt dat het percentage van masters en gepromoveerden samen in die landen veel hoger is (gemiddeld bijna 80 procent).²

¹ Ministerie van OCW (2011). Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap.

² CHEPS (2009). Research at Universities of Applied Sciences in Europe. Conditions, Achievements and Perspectives.

Het doel van het kabinet op dit punt is dat in 2020 honderd procent van de hbo-docenten master- of PhD-opgeleid is. De eerste stap op die weg is tachtig procent in 2016. Daarbij is het streven ook docenten die vanuit hun praktijkkennis het onderwijs kunnen verrijken (zij-instromers) tot het masterniveau op te leiden.¹

De begroting van het Ministerie van OCW voor 2012 borduurt – daar waar het het hoger onderwijs betreft - voort op (bovengenoemde maatregelen uit) de strategische agenda.²

Uit het hoofdlijnenakkoord blijkt dat de staatsecretaris van OCW voornemens is 7% van het onderwijsbudget het karakter te geven van voorwaardelijke financiering en selectieve financiering voor profilering.³

Gevolgen voor de arbeidsmarkt van de hbo-sector

De maatregelen op het gebied van het 'beter toerusten' van hbo-docenten zijn van positieve invloed op de kwaliteit van het arbeidsaanbod in de hbo-sector. Intensivering van de begeleiding en meer contacturen leiden tot toename van de arbeidsvraag in de hbo-sector.

De invoering van een sociaal leenstelsel in de masterfase en de langstudeerdersmaatregel kunnen het aanbod van hoger opgeleiden voor de hbo-sector in negatieve zin beïnvloeden. Deze maatregelen kunnen tevens invloed hebben op de studentenaantallen en daarmee indirect op de vraag naar personeel in het hbo. Dit geldt ook voor de invoering van strengere selectie van studenten en selectie aan de poort. Dit leidt mogelijk tot minder doorstroom vanuit het mbo naar het hbo.⁴

3.2 SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJK

Sociaal-maatschappelijk gezien zijn vooral de demografische ontwikkelingen relevant. De komende jaren komt in de hbo-sector de uitstroom van (hoger opgeleide) babyboomers als gevolg van (pre)pensioen goed op gang. Dat betekent een toenemende vervangingsvraag. De leeftijd waarop docenten met pensioen gaan, wordt overigens steeds hoger. Dit is deels een gevolg van veranderingen in de prépensioenregelingen, in het bijzonder de afschaffing van de FPU regeling. Wel blijkt uit onderzoek dat veel werknemers die geen gebruik meer kunnen maken van FPU toch vervroegd met pensioen willen gaan, en daarvoor de levensloopregeling willen gebruiken.

¹ Ministerie van OCW (2011). Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap.

² Nieuwsbericht OCW 'Onderwijs ontzien', 20 september 2011.

³ OCW/HBO-raad, 2011. HOOFDLIJNENAKKOORD OCW – HBO-RAAD, p. 2.

⁴ Hendriks, Bianca (2011), Strengere selectie in het hbo, in: Profiel, vakblad voor professionals in beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, 20, nummer 7/8, 8-11.

Ook heeft een deel van hen gespaard of belegd voor hun pensioen, of zij hebben lijfrentepolissen afgesloten. Dit betekent dat de afschaffing van de FPU slechts in beperkte mate leidt tot langer doorwerken (zie ook paragraaf 6.4).⁵

Het kabinet is van plan de levensloopregeling met ingang van 2013 om te zetten in de 'vitaliteitsregeling'. Deze is bedoeld om mensen langer gezond te laten doorwerken. Met de regeling is het minder goed mogelijk om eerder met volledig pensioen te gaan dan bij de levensloopregeling. Dit zal naar verwachting leiden tot een sterke daling van het aantal mensen dat vervroegd met pensioen gaat.

3.3 TECHNOLOGIE EN SOCIALE INNOVATIE

Een technologische ontwikkeling die al enige tijd in de praktijk wordt gebracht is e-learning. Zo biedt bijvoorbeeld de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen technische en juridische opleidingen via e-learning aan.⁶ E-learning is te definiëren als leeractiviteiten waarbij studenten interactief gebruik maken van een computer die verbonden is met een computernetwerk. Een andere, bredere definitie van e-learning is elke leervorm die gebruik maakt van een computernetwerk voor distributie, communicatie over en weer en facilitering. E-learning maakt plaats- en tijdonafhankelijk onderwijs (distance learning of afstandsonderwijs) mogelijk. Afstandsonderwijs via e-learning verhoogt de arbeidsproductiviteit en verlaagt de vraag naar arbeid in de hbo-sector. Er zijn wel grenzen aan de mogelijkheden. In toenemende mate geven studenten aan behoefte te hebben aan meer contacturen. Ook het kabinetsbeleid zet in op meer contacturen in het hoger onderwijs.

In dat licht past de ontwikkeling van het zogenoemde 'blended learning'. Dit is een combinatie van e-learning met meer traditionele onderwijsvormen.⁷ Daarbij kan een intensieve samenwerking met het werkveld een belangrijke rol spelen. Voor de docent betekent blended learning een verschuiving van klassikaal doceren naar (ook) een meer coachende rol. De Haagse Hogeschool biedt sinds september 2011, samen met de Open Universiteit en drie andere hogescholen, de opleiding Informatica aan in een blended learning-vorm. Het onderwijs is een combinatie van afstandslernen via internet, zelfstudie en klassikaal leren.⁸

Naast technologische innovaties zijn voor de arbeidsmarkt in de hbo-sector ook sociale innovaties van belang. Daarbij gaat het vooral om slimmer werken: verhoging van de arbeidsproductiviteit en daarmee arbeidsbesparing door een andere organisatie van de werkzaamheden. Globaal kan het daarbij gaan om:

- Nieuwe onderwijsprincipes
- Functiedifferentiatie
- Intern reorganiseren
- Samenwerken

Een onderzoek dat de Onderwijsraad heeft laten uitvoeren lijkt er op te wijzen dat binnen het hbo, ten opzichte van de onderwijssector als geheel, meer innovatieprojecten worden uitgevoerd die te maken hebben met ICT in het onderwijs, en meer projecten gericht op samenwerken, bijvoorbeeld met het bedrijfsleven. Binnen alle onderwijssectoren, inclusief het hbo, heeft het grootste deel van de innovatieprojecten betrekking op nieuwe onderwijsprincipes. Deze projecten hebben vaak betrekking op primaire processen. Voorbeelden zijn taal- en leesverbeteringsprojecten, ontwikkelingsgericht werken, (veel) 'vormen' van leren, doelgroepspecifiek werken, verbetering van het pedagogisch klimaat, en de implementatie van competentiegericht onderwijs.⁹

5 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2010). *Langer doorwerken, werksituatie en productiviteit Vervolgmeting (2009) VPL-onderzoek*.

6 'Een opleiding volgen via e-learning', te vinden op:
<http://www.han.nl/start/bachelor-opleidingen/studie-kiezen/studievorm/e-learning/> (geraadpleegd op 15/11/2011).

7 Oliver, M. & Trigwell, K. (2005). Can 'Blended Learning' Be Redeemed?. In: *E-Learning*, Vol. 2, Nr. 1.

8 'De Haagse Hogeschool start met Open Universiteit innovatieve opleiding hbo-informatica', te vinden op
<http://www.dehaagsehogeschool.nl/bachelorstudies/aanbodopleidingen/noh-informatica/even-voorstellen> (geraadpleegd op 15/11/2011).

9 ResearchNed (2011). *Lukt het, loopt het, leert het? Zicht op innovatieprocessen in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs*, p. 11.

3.4 SAMENVATTING

POLITIEK EN BELEID

- Het kabinet voorziet in een kwaliteitsimpuls voor het hoger onderwijs. Voorgenomen maatregelen in de *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap* zijn onder meer strengere selectie van studenten (minder studenten en dus minder arbeidsvraag in de hbo-sector), intensivering van de begeleiding en meer contacturen (meer arbeidsvraag) en beter toegeruste docenten. Wat betreft het laatste, stelt de agenda onder meer dat alle docenten in het hbo in 2020 zelf over een masterniveau moeten beschikken om de rol van vakdocent goed te kunnen vervullen (hogere kwaliteit arbeidsaanbod).
- Om de extra investeringen voor de kwaliteitsimpuls te realiseren, vinden in het hoger onderwijs ook forse bezuinigingen plaats, onder meer door de invoering van een sociaal leenstelsel in de masterfase en maatregelen voor langstudeerders (minder studenten en dus minder arbeidsvraag).

SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJK

- Sociaal-maatschappelijk gezien zijn vooral de demografische ontwikkelingen relevant. De komende jaren komt in de – naar verhouding sterk vergrijsde – hbo-sector de uitstroom van (hoger opgeleide) babyboomers als gevolg van (pre)pensioen goed op gang (extra vervangingsvraag).

TECHNOLOGIE EN SOCIALE INNOVATIE

- Afstandsonderwijs via e-learning (dan wel een combinatie daarvan met traditionele onderwijsmethoden ofwel blended learning) verhoogt de arbeidsproductiviteit in de hbo-sector (minder vraag naar arbeid). Er zijn hieraan wel grenzen. Studenten geven aan behoefte te hebben aan meer contacturen; ook het kabinetsbeleid zet hier op in.
- Bij sociale innovaties gaat het om 'slimmer werken', i.e. verhoging van de arbeidsproductiviteit en daarmee arbeidsbesparing door een andere organisatie van de werkzaamheden. Daarbij kan het onder meer gaan om: nieuwe onderwijsprincipes; functiedifferentiatie (inzet onderwijsondersteunend personeel); intern reorganiseren; samenwerkingsvormen.

4 OMVANG EN SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE

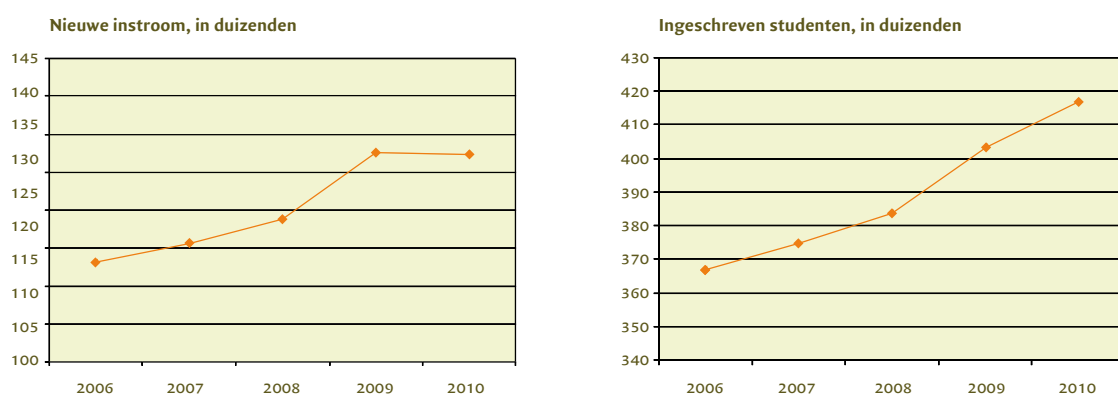
De omvang en samenstelling van het personeelsbestand in het hbo is sterk afhankelijk van het aantal en de soort studenten in het hbo. Daarom geeft dit hoofdstuk inzicht in de studentenpopulatie in de afgelopen periode, en de verwachte ontwikkeling daarvan in de toekomst. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de omvang van de populatie, de samenstelling ervan, en de ramingen voor de komende jaren. Het gaat in dit en de komende hoofdstukken over het regulier bekostigd onderwijs. Vanwege het ontbreken van gegevens blijft het niet-regulier bekostigd onderwijs buiten beschouwing.

4.1 OMVANG VAN DE STUDENTENPOPULATIE

In de periode 2006-2010 is de jaarlijkse instroom van studenten in het hbo toegenomen (figuur 4.1). In het jaar 2009 piekt de instroom. Dit wordt in 2010 gevolgd door een kleine terugval ten opzichte van het voorgaande jaar. In vijf jaar (2006-2010) is de jaarlijkse instroom met 13 procent gestegen. Ook in de voorgaande periode (2001-2006) bedroeg de groei 13 procent.

FIGUUR 4.1 Landelijke ontwikkeling van het aantal nieuw ingestroomde studenten en het totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo, 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

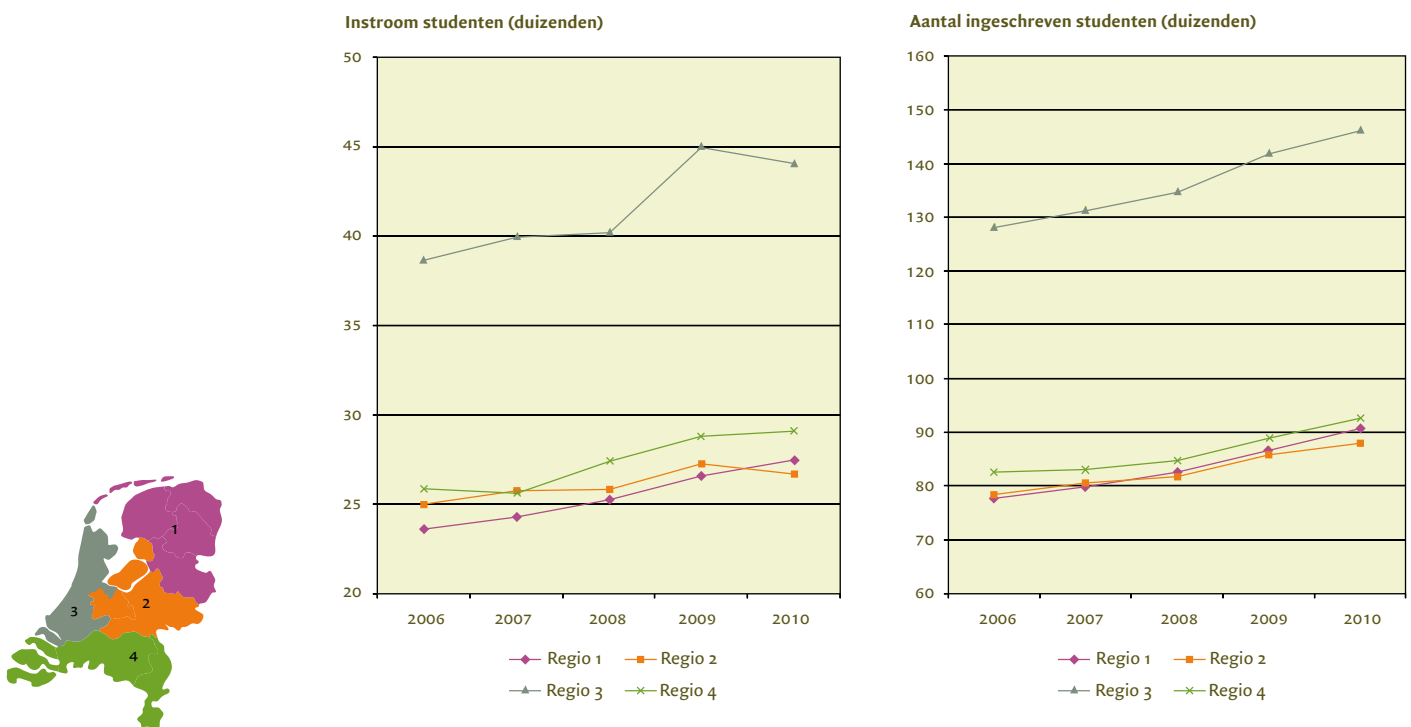


In 2010 studeerden 417 duizend studenten in het hbo. Dit betekent dat het totaal aantal ingeschreven studenten in de periode 2006-2010 is gestegen met 14 procent. Met name in 2009 is het aantal gestegen, mede als gevolg van de hoge instroom van nieuwe studenten in dat jaar.

Uit een peiling onder hogescholen in het najaar van 2011, op basis van de verwerking van ongeveer 80 procent van de inschrijvingen, blijkt dat de instroom in het hbo in 2011 met ongeveer 3 procent daalt, en het totaal aantal ingeschreven studenten met plusminus 1 procent.¹ Op dit moment is voor deze daling nog geen goede verklaring voorhanden.

FIGUUR 4.2 Regionale ontwikkeling van het aantal nieuw ingestroomde studenten en het totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo, 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; 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

In figuur 4.2 zijn de instroom en het aantal ingeschreven studenten per regio weergegeven. In alle vier onderscheiden regio's is de jaarlijkse instroom in de periode 2006-2010 toegenomen. Wel blijft de relatieve stijging in regio 2 (Gelderland, Utrecht en Flevoland, zie ook het kaartje) achter bij de overige regio's.

Opvallend is dat de piek in 2009 en relatieve terugval in 2010 zich met name in regio 3 (Noord- en Zuid-Holland) en in iets mindere mate in regio 2 (Gelderland, Utrecht en Flevoland) hebben voorgedaan. In regio 1 (Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel) is de instroom jaarlijks geleidelijk blijven stijgen, en deze regio streeft in 2010 qua aantal regio 2 voorbij. In regio 4 (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) is de instroom vanaf 2008 jaarlijks toegenomen.

Het totaal aantal ingeschreven studenten is in alle regio's toegenomen in de periode 2006-2010. Relatief gezien is de stijging het sterkste in regio 1. Waren hier in 2006 nog minder studenten ingeschreven dan in regio 2, in 2010 zijn dat er meer. Absoluut gezien is de stijging het sterkst in regio 3. Het aantal ingeschreven studenten is hier gestegen van 128 duizend naar 146 duizend. Dat is meer dan eenderde (35%) van alle hbo-studenten.

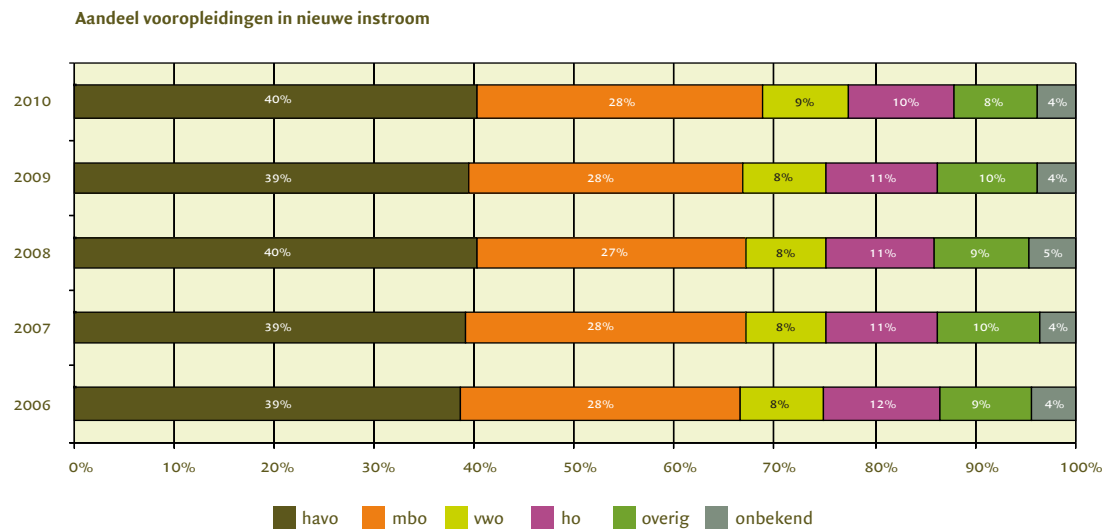
¹ Bron: HBO-raad, 31 oktober 2011, 'Lichte groei aantal hbo-studenten bij onverwachte daling van aantal eerstejaars', te vinden op <http://www.HBO-raad.nl/component/content/article/22/873> (geraadpleegd 15/11/2011).

4.2 SAMENSTELLING VAN DE STUDENTENPOPULATIE

STUDENTENPOPULATIE NAAR OPLEIDINGSKENMERKEN

FIGUUR 4.3 Nieuw ingestroomde studenten in het hbo naar vooropleiding, 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



In 2010 is ruim tweederde van de hbo-studenten afkomstig van de havo (40%) of het mbo (28%). Het aandeel van de verschillende vooropleidingen is in de periode 2006-2010 niet substantieel veranderd. Relatief de grootste verandering is te zien bij het hoger onderwijs; het aandeel in de totale instroom is afgenomen van 12 naar 10 procent.

FIGUUR 4.4 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar onderwijssector, 2006-2010

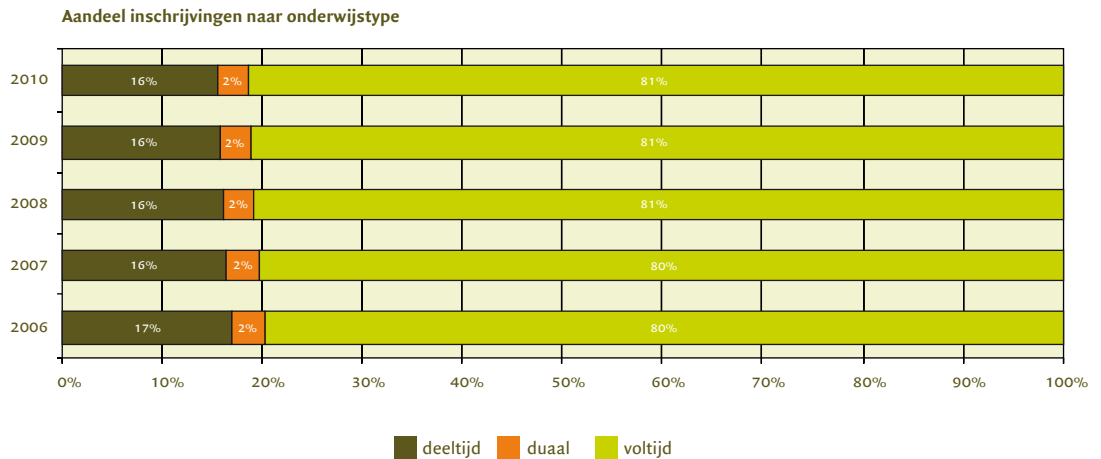
Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



Qua studentenaantallen is het hoger economisch onderwijs (heo) binnen het hbo de grootste sector (40 procent van de studenten in 2010). In de periode van 2006-2010 is het aandeel van het hoger pedagogisch onderwijs (hpo) afgenomen van 18 tot 15 procent. Bij de overige sectoren zijn geen grote veranderingen zichtbaar.

FIGUUR 4.5 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar onderwijstype (deeltijd, duaal, voltijd), 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



In 2010 was 81 procent van de hbo-ers als voltijdstudent ingeschreven. Het aandeel van de voltijdstudenten neemt in de periode 2006-2010 langzaam en geleidelijk toe ten opzichte van het aandeel van de deeltijdstudenten. Hoewel het aantal studenten dat een duale opleiding volgt is toegenomen (van 12 naar 13 duizend), is dit niet in de grafiek terug te zien omdat de duale opleidingen slechts een klein aandeel hebben in het totaal aantal studenten.²

Veruit de meeste hbo-studenten volgen een bacheloropleiding (97 procent in 2010),³ een klein deel volgt een masteropleiding (3 procent in 2010, minder dan 14 duizend studenten). Het aantal masterstudenten neemt in de periode 2006-2008 af, maar stijgt weer vanaf 2009. Per saldo is het aantal masterstudenten van 2006-2010 met 4 procent gegroeid. De groei van het aantal masterstudenten blijft daarmee achter bij de groei van het totaal aantal studenten op het hbo, die zoals eerder gemeld 13 procent bedraagt.

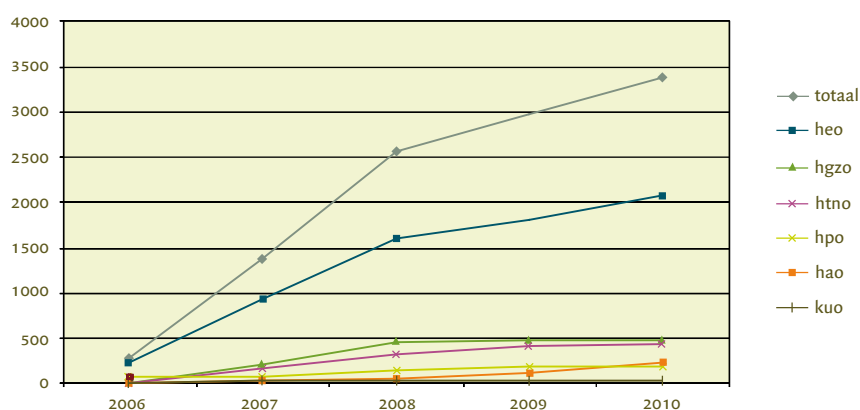
In 2006 is gestart met het aanbieden van zogenoemde associate-degree opleidingen. De Associate Degree (ad) is een kwalificatieniveau tussen mbo-4 en de hbo-bachelor in. In 2010 bieden de hogescholen 65 verschillende ad opleidingen aan. Het aantal studenten dat deze opleidingen volgt is gestegen tot 3.372 in 2010 (zie figuur 4.6). Dit is bijna 1 procent van het totaal aantal studenten aan het hbo. Ruim de helft van de ad-studenten (61%) volgt een opleiding in de heo-sector. De andere sectoren hebben veel minder studenten. In het hso zijn (nog) geen ad-opleidingen.

² Bij een duale opleiding worden werken en leren gecombineerd. De verdeling tussen werken en leren verschilt per opleiding, maar samen vormen werken en leren een studiebelasting die overeenkomt met een "gewone" voltijdopleiding. De studenten zitten slechts een deel van de tijd op school, maar leren 100 procent van de tijd. Duale opleidingen zijn volwaardige hbo-opleidingen, met hetzelfde inhoudelijke studieprogramma als de voltijdvariant. Deeltijdopleidingen zijn bedoeld voor reeds werkenden. Wie in deeltijd studeert, heeft in elk geval al een baan en soms ook een aantal jaren ervaring in de werksoort waar de studie toe opleidt. Het volgen van lessen door deeltijdstudenten blijft veelal beperkt tot een of twee dagdelen per week.

³ Hierbij zijn ook de associate degree opleidingen meegeteld.

FIGUUR 4.6 Associate degree studenten naar onderwijssector, absolute aantallen 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



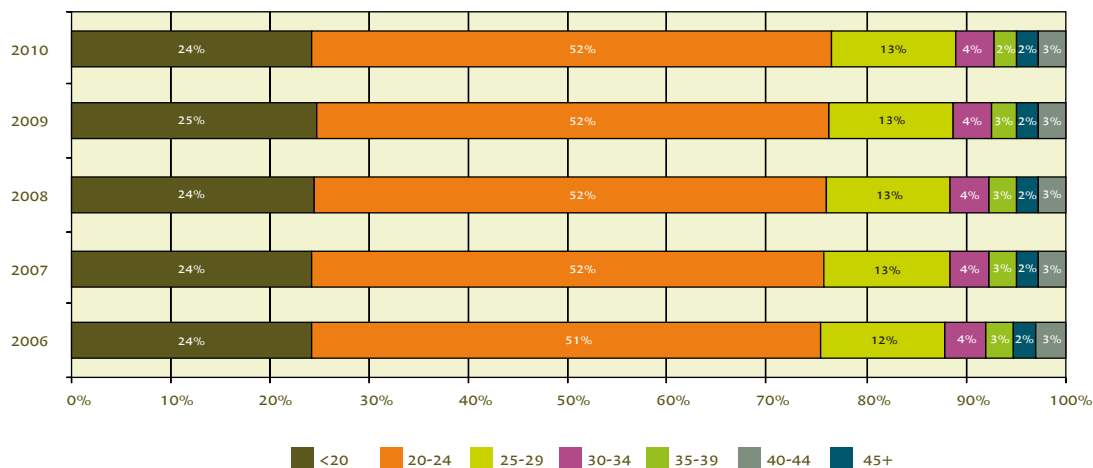
Het kabinet heeft, zo blijkt uit de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, gekozen voor definitieve invoering van de associate degree. Dit zal in de toekomst mogelijk leiden tot een substantiële toename van het aantal ad-studenten.

STUDENTENPOPULATIE NAAR GESLACHT, LEEFTIJD EN ETNICITEIT

De verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke studenten is al sinds 2000 constant: aan het hbo studeren meer vrouwen (52%) dan mannen (48%). Ook bij de instroom zijn de verhoudingen vrij constant, 53 tot 54 procent hiervan is vrouw en 46 tot 47 procent man. Vrouwelijke studenten staan dus gemiddeld kortere tijd ingeschreven dan mannen.

FIGUUR 4.7 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar leeftijd, 2006 en 2010

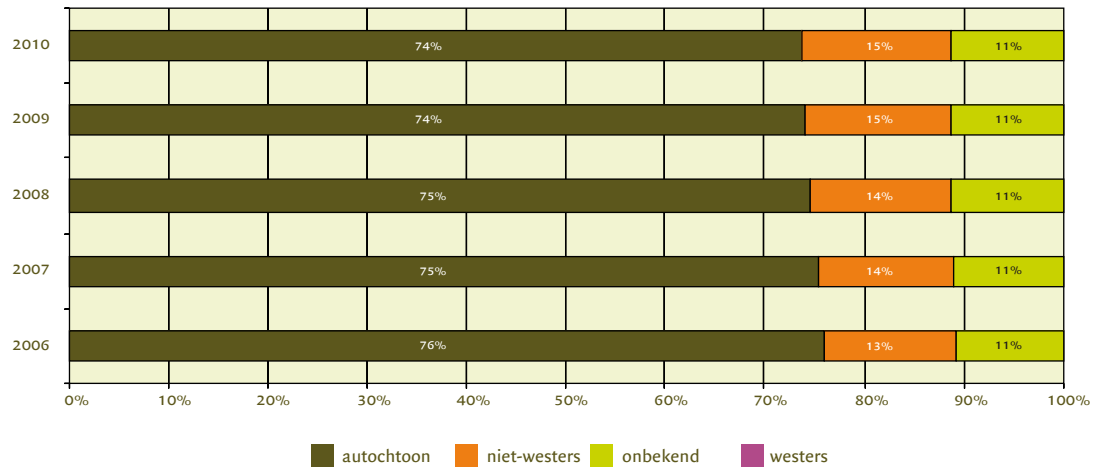
Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



Ten opzichte van 2006 zijn de hbo-studenten in 2010 gemiddeld jonger. Het aandeel van de groep studenten jonger dan 25 jaar is toegenomen, terwijl het aandeel van de studenten van 30 jaar en ouder is afgenomen.

FIGUUR 4.8 Totaal aantal ingeschreven studenten in het hbo naar etniciteit, 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



Het aandeel van westerse en niet-westerse allochtonen in het hbo neemt in de periode 2006-2010 ieder jaar toe. Gezamenlijk is het aandeel toegenomen van 24 procent in 2006 tot 26 procent in 2010.

Het Nuffic schat dat 6,7 procent van de hbo-studenten internationale studenten zijn, dus studenten die vanuit het buitenland voor studie naar Nederland zijn gekomen.⁴ Het belangrijkste herkomstland is Duitsland. In absolute aantallen is economie de studierichting waarin de meeste buitenlandse studenten zijn te vinden. Relatief gezien geldt dat voor studies op het gebied van taal en cultuur. In deze richtingen is nagenoeg één op de vier studenten van buitenlandse afkomst.⁵

⁴ Nuffic (2011). *Mobiliteit in Beeld 2011, Internationale mobiliteit in het Nederlandse hoger onderwijs*.

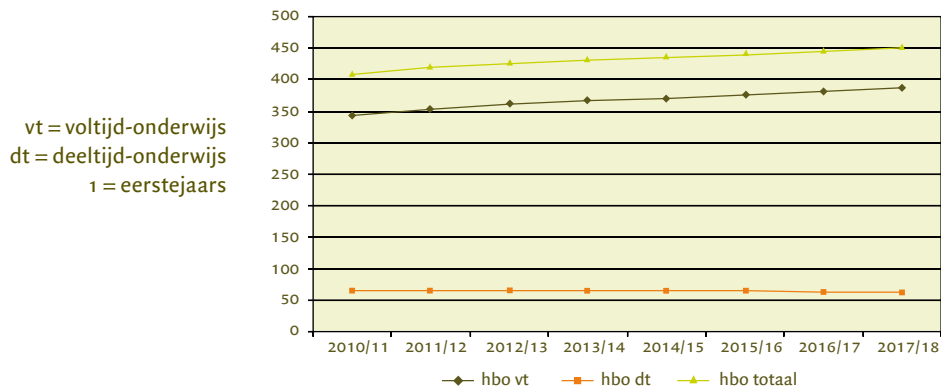
⁵ WODC (2012). *De Nederlandse migratiekaart, Achtergronden en ontwikkelingen van verschillende internationale migratietypen. Onderzoek en beleid 299*.

4.3 RAMINGEN VOOR DE KOMENDE JAREN

Volgens de referentieraming 2011 van het Ministerie van OCW blijft het aantal hbo-studenten in de periode tot 2017 groeien (zie figuur 4.9), maar wel minder hard dan in de voorgaande periode. De groei komt voor rekening van de voltijdstudenten. Bij de deeltijdopleidingen wordt geen groei voorzien, maar een lichte afname.

FIGUUR 4.9 Raming studentenaantallen hbo (voltijd, deeltijd en totaal) tot en met 2017/18 (RR2010 OCW, begroting (exclusief HAO⁶))

Bron: Ministerie van OCW (2011). Referentieraming 2011. Bewerking Research voor Beleid



Het ministerie baseert zich bij de ramingen verder op het volgende:

- Binnen het voortgezet onderwijs kiezen steeds meer leerlingen voor havo en vwo. Mede daardoor is er een voortdurend stijgende instroom in het hbo.
- De directe instroom vanuit de beroepsopleidende leerweg (bol) en de indirecte instroom zorgen ook voor verdere groei.
- Naast de stijging van de instroom leidt ook een toename van de gemiddelde verblijfsduur op het hbo tot meer ingeschreven studenten. Mogelijk hangt de toename van de verblijfsduur samen met de groei van het aantal studie-onderbrekers.

Als gevolg van deze ontwikkelingen stijgt de deelname aan het hoger onderwijs. De verwachting is dat deze stijging doorzet.

Uit tabel 4.1 blijkt dat tot 2020 met name groei wordt verwacht bij de opleidingen in de sectoren gezondheid en gedrag en maatschappij.

TABEL 4.1 Studenten hbo per sector (in duizenden), prognose 2020⁷

Bron: Ministerie van OCW, referentieraming 2011; bewerking Research voor Beleid

	2010	2020	Groei 2010-2020
Pabo	28	29	5%
OV onderwijs	42	46	10%
Techniek	66	78	17%
Gezondheid	37	45	22%
Economie	153	179	17%
Gedrag en maatschappij	65	77	20%
Taal en cultuur	18	19	8%
Groen	9	10	13%
Totaal	416	484	16%

⁶ Het hoger agrarisch onderwijs (hao) is niet meegenomen in de referentieraming voor de begroting van het Ministerie van OCW, omdat het hao wordt gefinancierd door het Ministerie van EL&I.

⁷ De referentieraming geeft per sector een prognose voor 2020. Dit wijkt af van de overige prognoses, die betrekking hebben op de periode tot 2017/18.

4.4 SAMENVATTING

De belangrijkste bevindingen over de studentenpopulatie in het hbo zijn:

- De jaarlijkse nieuwe instroom is in de periode 2006-2010 met 13 procent gestegen. In dezelfde periode is het aantal ingeschreven studenten gestegen met 14 procent. In 2009 deed zich een piek voor in de nieuwe instroom.
- In de regio bestaande uit de provincies Gelderland, Utrecht en Flevoland is de groei van de instroom achtergebleven bij de rest van het land.
- Ruim tweederde van de hbo-studenten is afkomstig van de havo (40%) en het mbo (28%). Het aandeel van studenten met een vooropleiding in het hoger onderwijs is gedaald van 12 procent in 2006 tot 10 procent in 2010.
- Het aandeel van het hoger pedagogisch onderwijs in het totaal aantal hbo-studenten is in de periode 2006-2010 gedaald van 18 tot 15 procent.
- In de jaren 2006-2010 neemt het aandeel studenten dat een voltijdopleiding volgt iets toe ten opzichte van het aandeel dat een deeltijdopleiding volgt. Het aantal studenten dat een duale opleiding volgt, is toegenomen.
- De meeste hbo-studenten volgen een bacheloropleiding (97 procent in 2010). Het aantal masterstudenten is in de periode 2006-2010 met 4 procent gegroeid. Het aantal studenten dat een ad-opleiding volgt, bedraagt 3.372 in 2010, bijna 1 procent van het totaal aantal studenten aan het hbo.
- Aan het hbo studeren meer vrouwen (52%) dan mannen. In 2010 studeren relatief minder studenten van 30 jaar en ouder aan het hbo dan in 2006. Het aandeel van westerse en met name niet-westerse allochtone studenten in het totaal is toegenomen.
- Het Ministerie van OCW verwacht dat het aantal hbo-studenten in de periode tot 2017 blijft groeien, maar wel minder hard dan in de voorgaande periode.

DEEL II

DE ARBEIDSMARKT
VAN HET HBO

5 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 van het werk (functie, arbeidsduur en dienstverband)
- Personeelsbestand naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau)
- Verhouding tussen aantallen studenten en personeel.

5.1 OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

DE ONTWIKKELING VAN DE HBO-SECTOR VERGELEKEN MET ANDERE SECTOREN

Het totaal aantal banen in Nederland tussen 2008 en 2009 is afgenomen (tabel 5.1). De krimp heeft zich met name voorgedaan in de marktsector. De onderwijssector als geheel krimpt ook, dit wordt vooral veroorzaakt door een afname van het aantal banen in het primair onderwijs. De sectoren openbaar bestuur en gezondheids- en welzijnszorg zijn veel sneller gegroeid dan de onderwijssector.

Uit de tabel is af te leiden dat het hbo in 2009 een half procent van het totaal aantal banen in Nederland vertegenwoordigt.¹ Het aantal banen in het hbo is in de afgelopen jaren gegroeid. De groei is ongeveer even groot als in het voortgezet onderwijs, maar minder groot dan in het wetenschappelijk onderwijs.

¹ Een persoon kan meer dan één baan hebben.

TABEL 5.1 Banen naar SBI-sector 2008-2009 (in duizenden)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid

SBI-sector	Banen ultimo 2008	Banen ultimo 2009*	Groei 2009 t.o.v. 2008	Percentage vrouwen in 2009
Totaal SBI, A-O (geen P en Q)	7892,3	7788,6	-1,31%	47%
A+B Landbouw, bosbouw, visserij (A+B)	113,2	111,9	-1,15%	29%
C Winning van delfstoffen	7,8	7,8	0,00%	14%
D Industrie	859,1	805,6	-6,23%	23%
E Energie	26	27,1	4,23%	24%
F Bouwnijverheid	379,8	364,1	-4,13%	10%
G Handel en reparatie	1283,8	1262,5	-1,66%	47%
H Horeca	312,7	309	-1,18%	52%
I Vervoer, opslag en communicatie	446,0	430,4	-3,50%	27%
J Financiële instellingen	343,9	342,4	-0,44%	41%
K Zakelijke dienstverlening	1552,8	1487,9	-4,18%	41%
Totaal marktsector	5325,1	5148,7	-3,31%	36%
L Openbaar bestuur	499,5	518	3,70%	39%
M Onderwijs	514,2	511,3	-0,56%	62%
- Primair onderwijs	201,4	194,9	-3,23%	80%
- Secundair onderwijs en educatie	177,4	179,5	1,18%	52%
- Hoger beroepsonderwijs	42,2	42,7	1,18%	52%
- Wetenschappelijk onderwijs	56,2	57,9	3,02%	45%
- Auto en motorrijdscholen, ..	36,9	36,3	-1,63%	48%
N Gezondheids- en welzijnszorg	1224,3	1279,2	4,48%	84%
O Overige niet-comm. dienstverlening	329,2	331,4	0,67%	54%

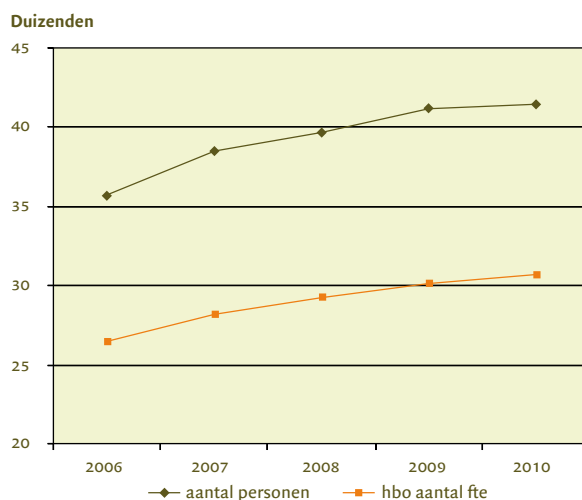
* voorlopige cijfers

ONTWIKKELING VAN DE OMVANG VAN HET PERSONEELSBESTAND

In 2010 vullen 41 duizend personen samen 31 duizend fte in bij de hogescholen in Nederland (figuur 5.1). Het aantal in het hbo werkzame personen is in 2007 relatief sterk gestegen. In de daarop volgende jaren is de stijging minder sterk, en in 2010 ligt het aantal werkzame personen nog geen 1 procent hoger dan in 2009. Over de gehele periode 2006-2010 is het aantal werkzame personen toegenomen met 16%. Het aantal fte's is in dezelfde periode eveneens met 16% toegenomen. Zoals eerder genoemd bedraagt de groei van het aantal ingeschreven studenten in deze periode 14%.

FIGUUR 5.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

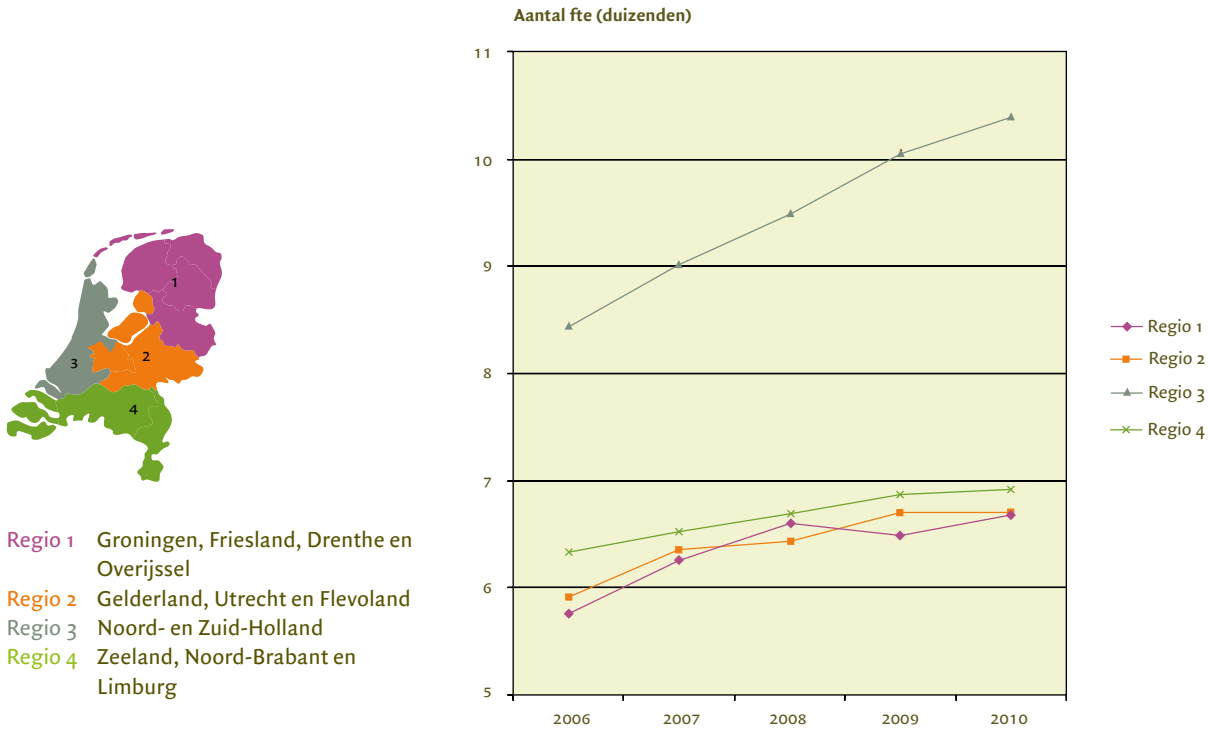


Het aantal werkzame personen stijgt 1,3 keer zo snel als het aantal fte's. Dit komt doordat een toenemend deel van de werkzame personen parttime werkt.

REGIONALE ONTWIKKELINGEN VAN HET PERSONEELSBESTAND

FIGUUR 5.2 Ontwikkeling van het personeelsbestand in het hbo naar regio, 2006-2010 (in aantal fte's)

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



Het aantal fte's is in de periode 2006-2010 met name gestegen in regio 3. De stijging bedraagt hier 23%, terwijl deze in de regio's 1, 2 en 4 respectievelijk 16, 13 en 9 procent bedraagt. In regio 1 is het aantal fte's in 2009 afgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar, om in 2010 weer te stijgen.

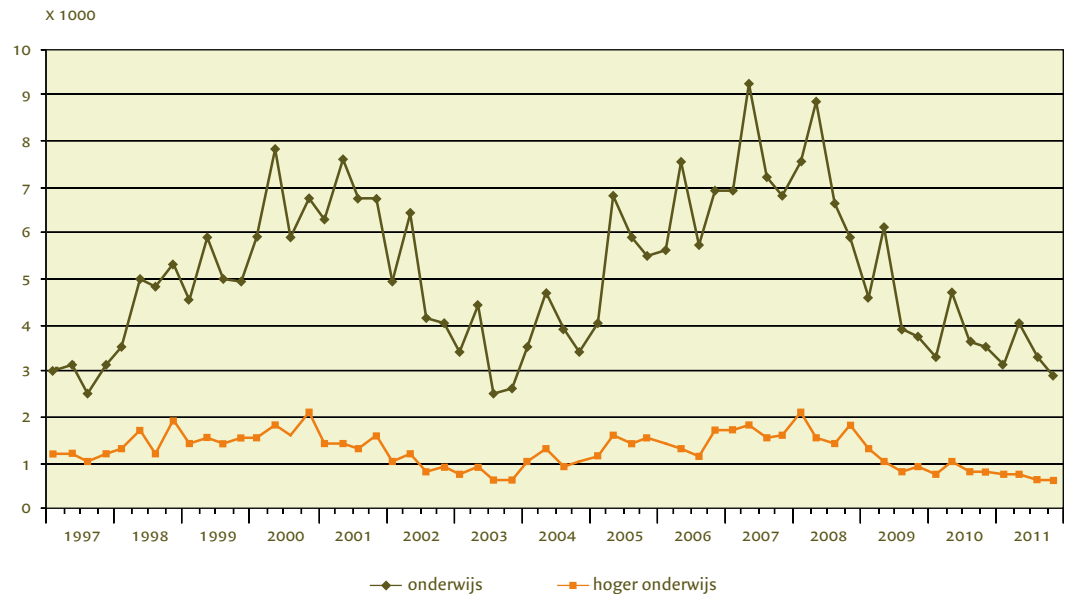
5.2 ONTWIKKELING VAN HET AANTAL VACATURES

CBS

Op basis van gegevens van CBS is een beeld te schetsen van de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in het onderwijs (figuur 5.3). Daarbij is helaas geen onderscheid te maken tussen hbo en wo. Het CBS baseert de gegevens op een enquête bij een gestratificeerde steekproef bij bedrijven en instellingen.

FIGUUR 5.3 Openstaande vacatures in het totale onderwijs en in het hoger onderwijs 1997 – 2011 4e kwartaal (kwartaalcijfers, peildatum ultimo kwartaal)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



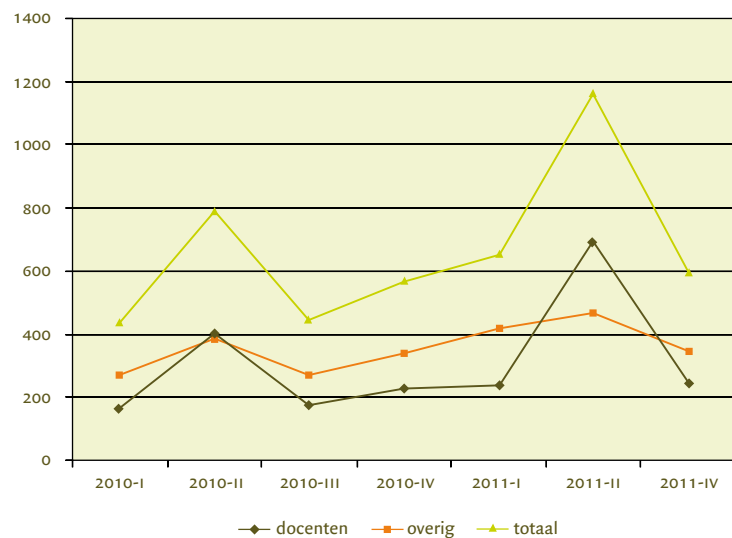
Uit bovenstaande figuur blijkt dat het aantal vacatures in het onderwijs sinds 2008 ongeveer is gehalveerd. Ook in het hoger onderwijs is dat het geval. Aan het eind van het vierde kwartaal van 2011 staan in het hoger onderwijs volgens het CBS ongeveer zeshonderd vacatures open, tegenover achthonderd in 2010 en in 2009.

Nieuw op internet geplaatste vacatures

Veel vacatures worden op internet gepubliceerd. In samenwerking met Textkernel heeft Research voor Beleid een instrument ontwikkeld dat het mogelijk maakt op internet geplaatste vacatures te verzamelen en te analyseren. De meeste vacatures in het hbo worden op internet gepubliceerd, waarbij werkenbijhogescholen.nl de belangrijkste vacaturesite is. Het totaal aantal nieuwe vacatures in het hbo ligt naar schatting ongeveer een factor 1,3 hoger dan het aantal nieuwe vacatures op internet.

FIGUUR 5.4 Op internet geplaatste nieuwe vacatures in het hbo naar functiecategorie, eerste kwartaal 2010 tot en met derde kwartaal 2011

Bron: Textkernel – Jobfeed, EIM; bewerking Research voor Beleid



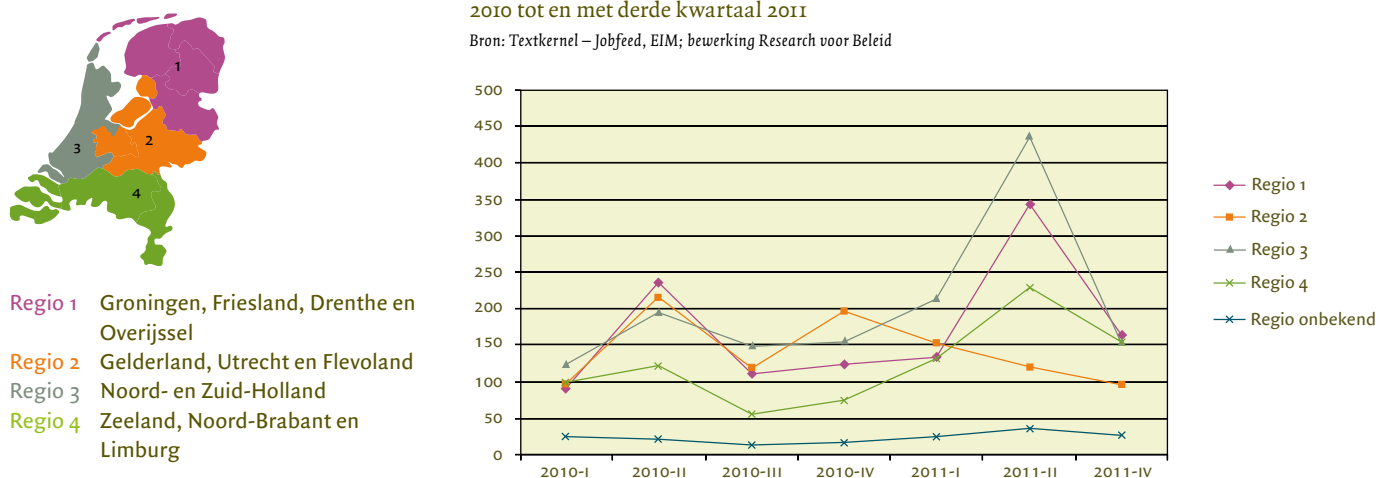
Zoals uit figuur 5.4 blijkt, piekt het aantal nieuwe vacatures in het tweede kwartaal van het jaar. Deze ‘seizoensinvloed’ hangt samen met het nieuwe onderwijsjaar dat in het derde kwartaal begint. In het tweede kwartaal stijgt namelijk vooral het aantal vacatures voor docenten. Bij de vacatures voor overig personeel is de invloed van seizoenen veel minder zichtbaar.

Het aantal nieuwe vacatures in het tweede kwartaal van 2011 is bijna anderhalf keer zo veel als in 2010. In het tweede kwartaal van 2011 werden namelijk 1.164 nieuwe vacatures op het internet geplaatst voor functies aan een hbo-instelling tegenover 788 een jaar eerder.

Het totaal aantal nieuwe vacatures dat tot en met het derde kwartaal van 2011 is gepubliceerd, is eveneens bijna anderhalf keer zoveel als het aantal nieuwe vacatures in de eerste drie kwartalen van 2010. Met name het aantal vacatures voor docenten stijgt; dit is in 2011 1,6 keer hoger dan in 2010, tegenover 1,3 keer bij het overige personeel.

FIGUUR 5.5 Op internet geplaatste nieuwe vacatures in het hbo naar regio, eerste kwartaal 2010 tot en met derde kwartaal 2011

Bron: Textkernel – Jobfeed, EIM; bewerking Research voor Beleid



De stijging van het aantal vacatures in het tweede kwartaal van 2011 doet zich voor in alle regio's behalve regio 2 (Utrecht, Gelderland, Flevoland). Deze regio had in het vierde kwartaal van 2010 nog het meeste nieuwe vacatures van alle regio's. Daarna is het aantal vacatures in deze regio echter geleidelijk teruggelopen. Een verklaring is dat het aantal studenten in deze regio ook minder is gegroeid (zie paragraaf 4.1).

5.3 SAMENSTELLING VAN HET PERSONEELSBESTAND

5.3.1 PERSONEELSBESTAND NAAR KENMERKEN WERK

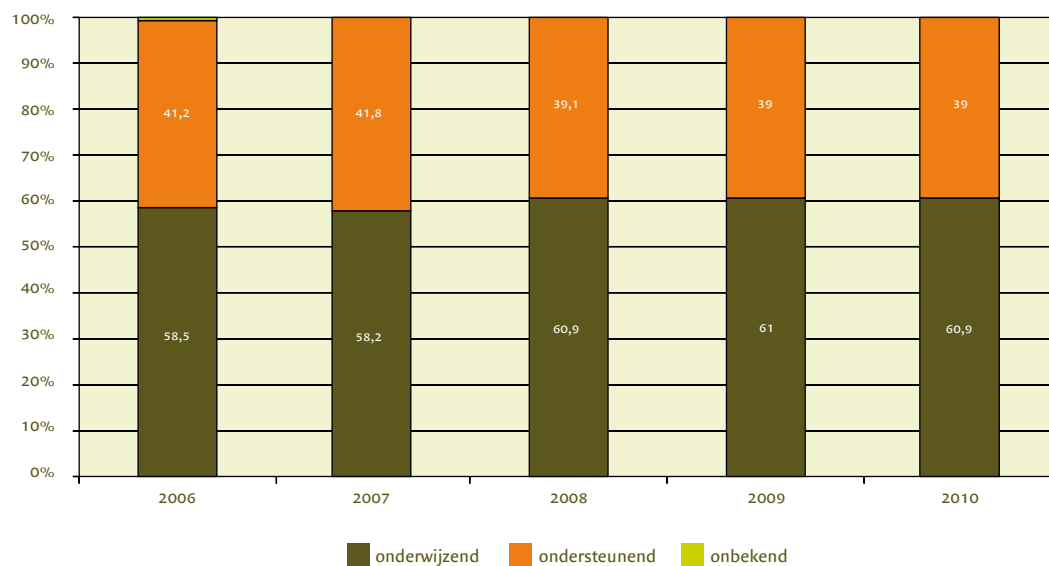
FUNCTIE

Het personeel van de hogescholen is in te delen in onderwijzend (inclusief direct onderwijsondersteunend²) en ondersteunend personeel (organisatie en beheerpersoneel). In de periode 2006-2010 is het aandeel van het ondersteunend gedaald van 41,2 procent in 2006 tot 39 procent in 2010.

² Verderop in dit rapport zijn, waar de brongegevens dit mogelijk maken, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel soms ook afzonderlijk beschreven. Bijvoorbeeld in het personeels- en mobiliteitsonderzoek van BZK worden vijf groepen onderscheiden: onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, ondersteunend personeel, management zonder lesgevende taak, en management met lesgevende taak. Dit rapport gaat meestal in op de eerste drie groepen.

FIGUUR 5.6 Personeelsbestand hbo (in personen) naar functiecategorie, 2006-2010 in %

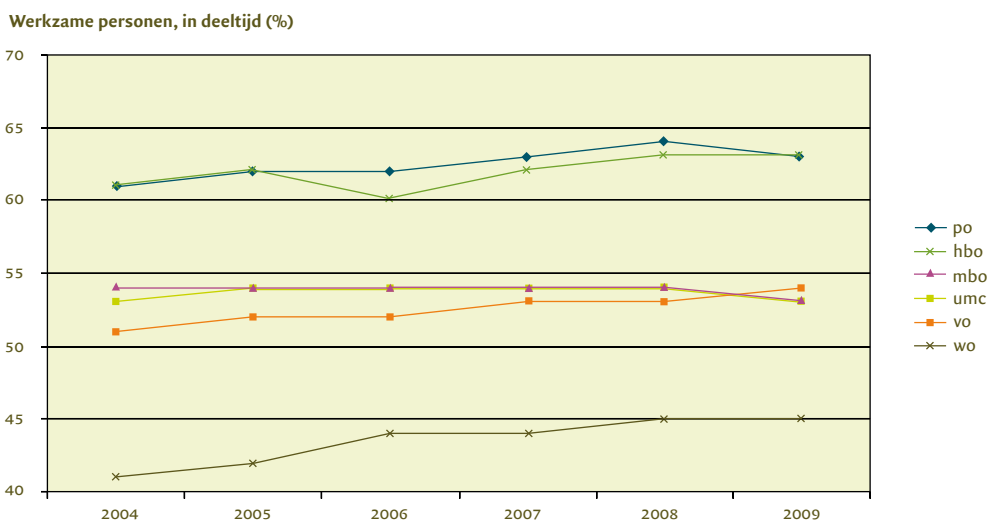
Bron: STAMOS; bewerking Research voor Beleid



ARBEIDSDUUR

FIGUUR 5.7 Werkzame personen in po, vo, mbo, hbo, wo en umc's naar arbeidsduur (% deeltijd), 2004-2009 (peildatum 31 december)³

Bron: BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel 2009; bewerking Research voor Beleid

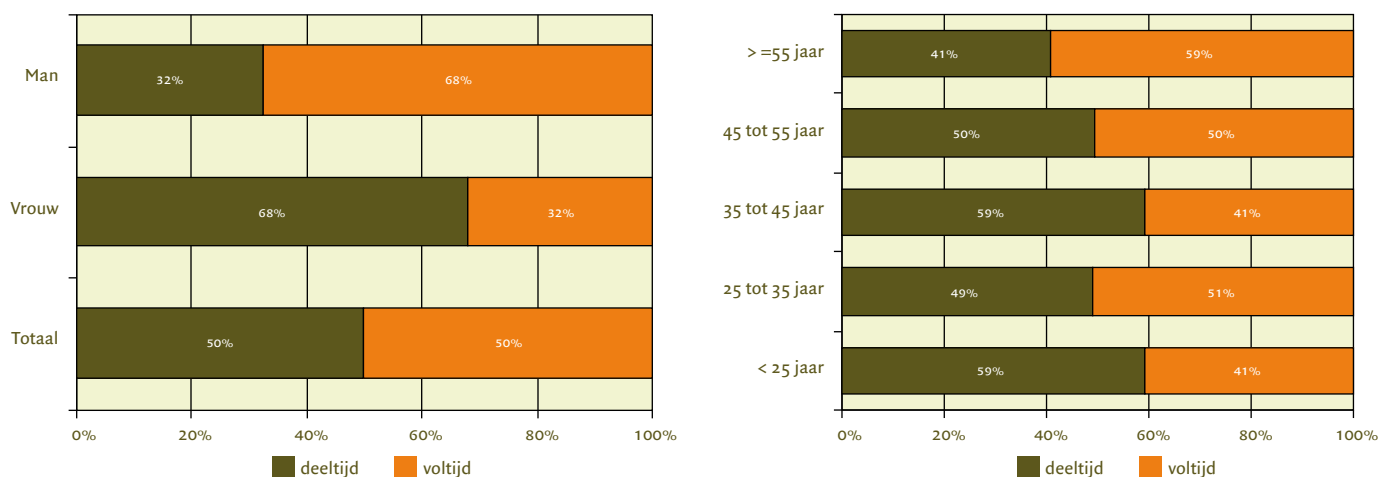


Het percentage werknemers in het hbo dat in deeltijd werkt, schommelt in de periode 2004-2009 tussen de 60% en 63%. Dit wijkt niet veel af van het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs en in het mbo werkt een kleiner deel van de werknemers in deeltijd.

³ Van deeltijd is sprake als niet de volledige gebruikelijke arbeidsduur gewerkt wordt. Voor het hoger onderwijs definieert het Ministerie van BZK een volledige werkweek als 36,86 uur.

FIGUUR 5.8 Werkzame personen in het hbo naar arbeidsduur (deeltijd-volgtijd) en geslacht (in fte), 2009

Bron: HBO-raad.nl, BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel 2010; bewerking Research voor Beleid



Van de totale arbeidsduur (fte's) in het hbo wordt de helft ingevuld door middel van deeltijd-functies. Bij vrouwen is het aandeel van deeltijdfuncties ruim tweederde (68%), bij mannen eenderde (32%). Werknemers van 55 jaar en ouder werken het minst in deeltijd, het personeel van 35-45 jaar en jonger dan 25 jaar het meest.

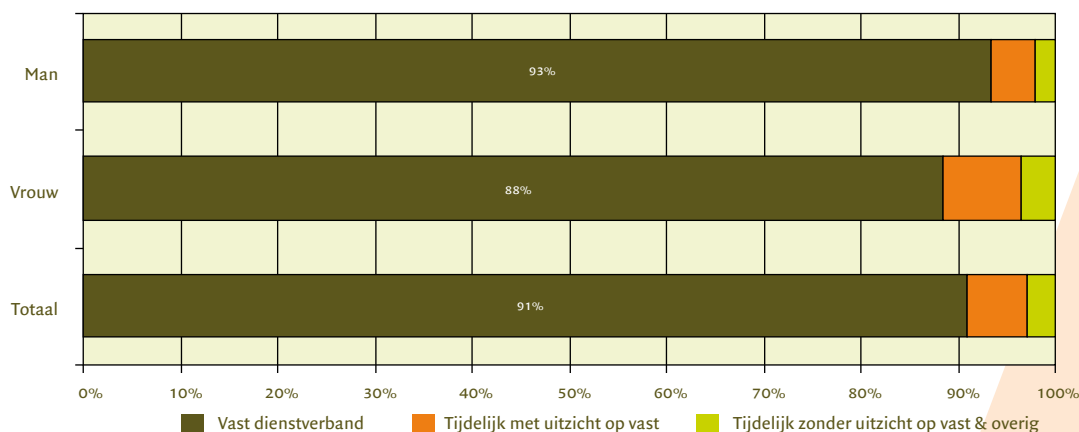
Het merendeel (93%) van de medewerkers in het hbo is tevreden over het aantal contracturen. Dit percentage ligt in de andere onderwijssectoren (po, vo, mbo en wo) vrijwel op hetzelfde niveau. In het hbo is van de mannen 94 procent tevreden van de vrouwen 92 procent.

Medewerkers die in deeltijd aan de hogeschool werken hebben de mogelijkheid daarnaast een andere baan te hebben. Medewerkers van hogescholen die ook een andere baan hebben, kunnen voor de hogescholen een belangrijke schakel vormen met de beroepspraktijk. Uit een analyse op de uitkomsten van het personeels- en mobiliteitsonderzoek blijkt dat in het hbo iets meer dan één op de zes deeltijders (17%) meerdere betaalde banen heeft.

DIENSTVERBAND

FIGUUR 5.9 Dienstverband van het hbo-personeel naar geslacht, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



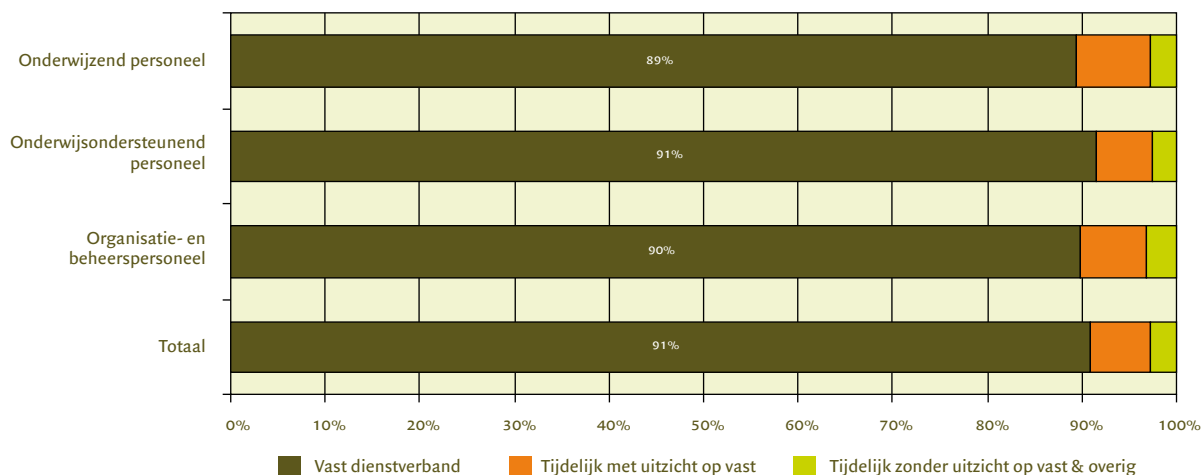
Uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek blijkt dat in 2009 het leeuwendeel (91 procent) van het personeel een vaste aanstelling heeft. De resterende 9 procent heeft een tijdelijke aanstelling, al dan niet met uitzicht op een vaste aanstelling.

Van de mannen heeft een wat groter deel (93%) een vaste aanstelling dan van de vrouwen (88%). In 2007 had 92 procent van de vrouwen nog een vast dienstverband (niet in grafiek weergegeven).

Bij deze cijfers moet bedacht worden dat de steekproef bij het personeels- en mobiliteitsonderzoek is getrokken onder het personeel dat volgens de administratie van het ABP geheel 2009 in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Personeel dat niet geheel 2009 in loondienst was of helemaal niet in loondienst, zoals zzp'ers en uitzendkrachten, valt hier dus niet onder.

FIGUUR 5.10 Dienstverband van het hbo-personeel naar functie, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Tussen het onderwijzend personeel, het onderwijsondersteunend personeel, en het organisatie- en beheerspersoneel bestaan wat betreft het dienstverband nauwelijks verschillen.

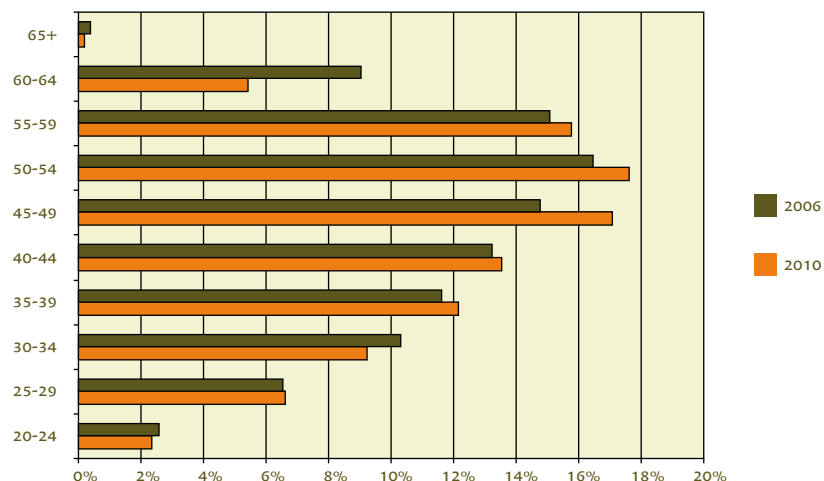
5.3.2 PERSONEELSBESTAND NAAR PERSOONSKENMERKEN

LEEFTIJD

Hieronder komt eerst de ontwikkeling van de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand in het hbo in de periode 2006-2010 aan bod. Daarna wordt dit afgezet tegen de overheid als geheel.

FIGUUR 5.11 Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw en de gemiddelde leeftijd van het hbo-personeel, 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

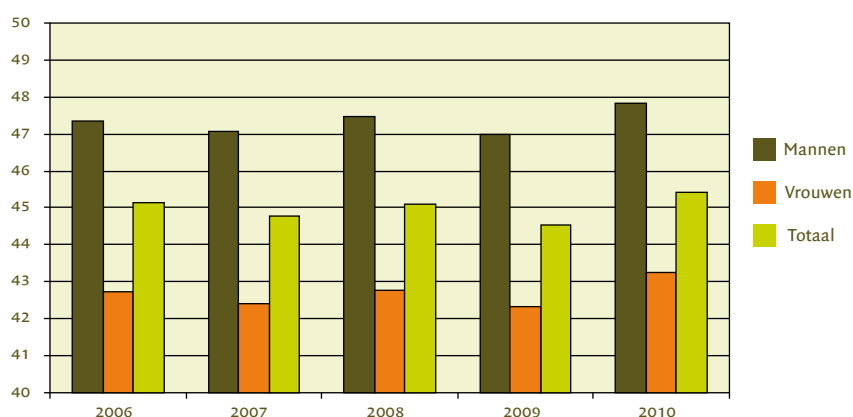


Zowel in 2006 als 2010 is ruim de helft van alle medewerkers in het hbo 45 jaar of ouder. De samenstelling van deze oudere groep is in deze periode echter wel veranderd. Met name het aandeel medewerkers ouder dan 60 jaar is fors gestegen: van 5,4 procent in 2006 tot 9,0 procent in 2010. Het aandeel medewerkers in de leeftijd van 45-59 jaar is daarentegen gedaald. In de jongere groepen zijn wat minder grote verschuivingen zichtbaar. Het aandeel van de groep van 30-34 jaar in het totale personeelsbestand is gestegen, dat van 35-39 jaar gedaald.

Een klein aantal personeelsleden is ouder dan 65. Dit aantal is in de periode 2006-2010 weliswaar verdubbeld, maar gezamenlijk maken zij nog geen 0,1% van het personeelsbestand uit.

FIGUUR 5.12 Ontwikkeling gemiddelde leeftijd van het hbo-personeel, 2006-2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

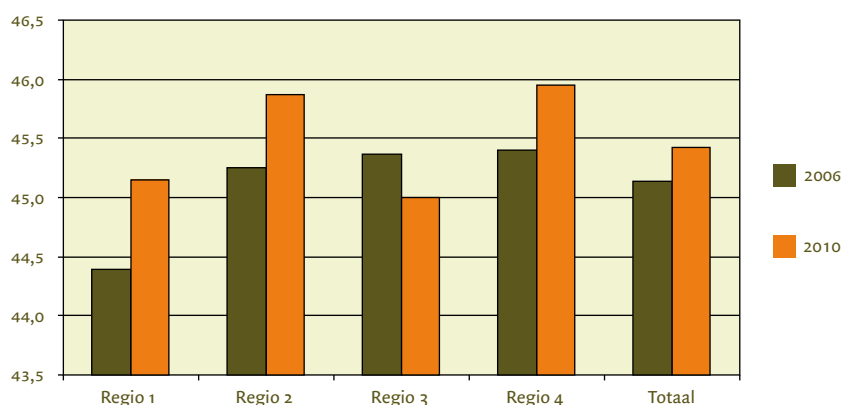
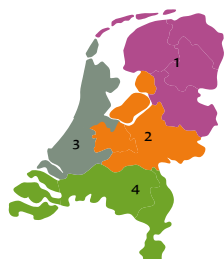


De gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand in het hbo schommelt in de periode 2006-2010 rond de 45 jaar, en komt in 2010 uit op 45,4. Dit is hoger dan in 2006. Het vrouwelijk personeel is gemiddeld beduidend jonger dan het mannelijk personeel (43,3 jaar tegenover 47,8 jaar).

FIGUUR 5.13 Gemiddelde leeftijd van het hbo-personeel naar regio, 2006 en 2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

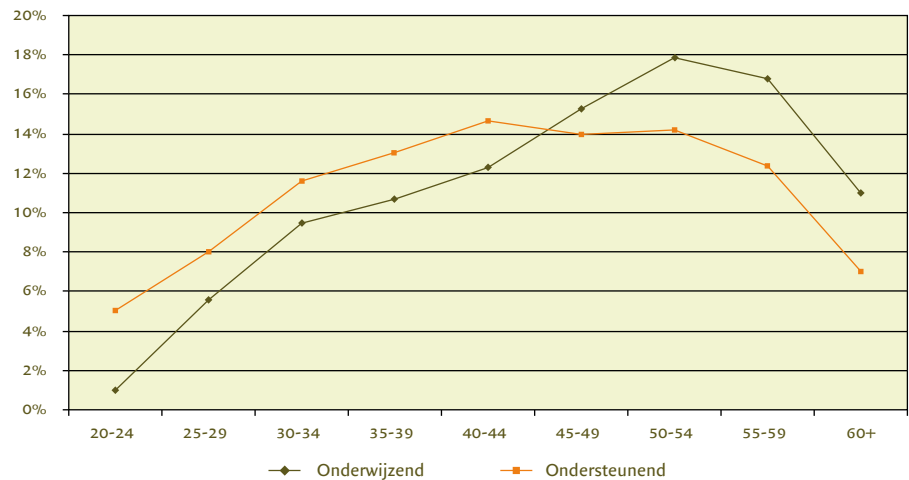
- Regio 1 Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel
- Regio 2 Gelderland, Utrecht en Flevoland
- Regio 3 Noord- en Zuid-Holland
- Regio 4 Zeeland, Noord-Brabant en Limburg



Het hbo-personeel in de regio's 2 en 4 is gemiddeld ouder dan in regio's 1 en 3. Alleen in regio 3 (de regio met het meeste personeel) is de gemiddelde leeftijd in de periode van 2006-2010 gedaald. Dit komt waarschijnlijk doordat in deze regio de studentengroei in deze periode het sterkste was (zie paragraaf 4.1).

FIGUUR 5.14 Leeftijdsopbouw personeel in het hbo en gehele overheid, 2009 (peildatum 31 december)

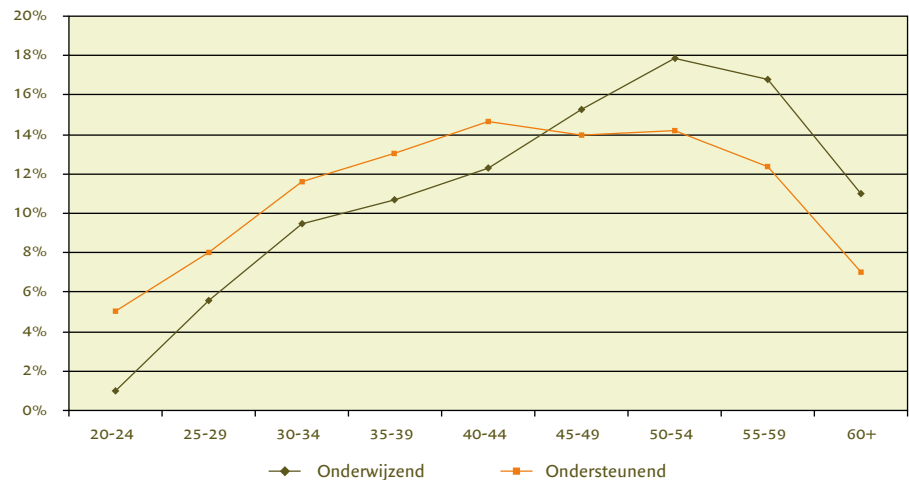
Bron: BZK, Kerngegevens Overheidspersoneel 2009; bewerking Research voor Beleid



Vergelijken we de leeftijdsopbouw van de werknemers in het hbo met die van de overheid als geheel (figuur 5.14), dan blijkt dat in het hbo meer oudere en minder jongere werknemers in dienst zijn. In het hbo werken met name meer werknemers ouder dan 50 jaar, en minder werknemers die tussen 20 en 30 jaar oud zijn.

FIGUUR 5.15 Leeftijdsopbouw personeelsbestand in het hbo naar functie, 2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



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

Het docentencorps (inclusief onderwijsondersteunend personeel) is in 2010 gemiddeld 46,7 jaar. Dit is iets lager dan in 2006 (46,8 jaar). Het organisatie- en beheerspersoneel is in 2010 gemiddeld 43,3 jaar, dat is juist hoger dan in 2006 (42,6 jaar).⁴

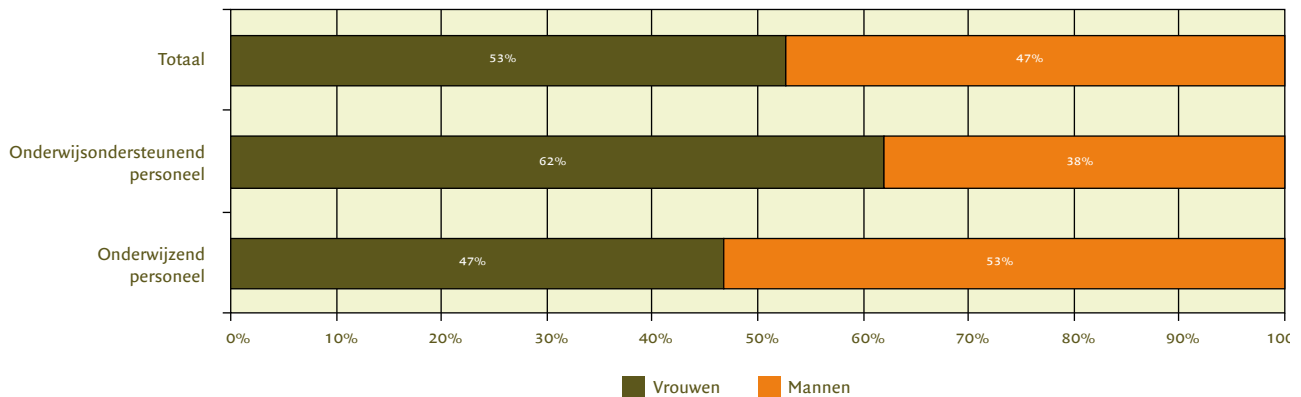
⁴ In 2008 was in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek van BZK een blok vragen opgenomen over pensionering en doorwerken, waarvan in de Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2009 verslag werd gedaan. Het blok is echter niet meer opgenomen in het onderzoek van 2010.

GESLACHT

In het hbo zijn steeds meer vrouwen werkzaam. Hun aandeel in het totale personeelsbestand stijgt van 48 procent in 2005 tot 53 procent in 2010 (figuur 5.16). Uitgedrukt in fte's is de verhouding tussen mannen en vrouwen precies 50/50. Bij het organisatie- en beheerspersoneel is het aandeel vrouwen hoger dan bij het docerend personeel.

FIGUUR 5.16 Hbo-personeel naar geslacht en functie, 2010 (in personen).

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

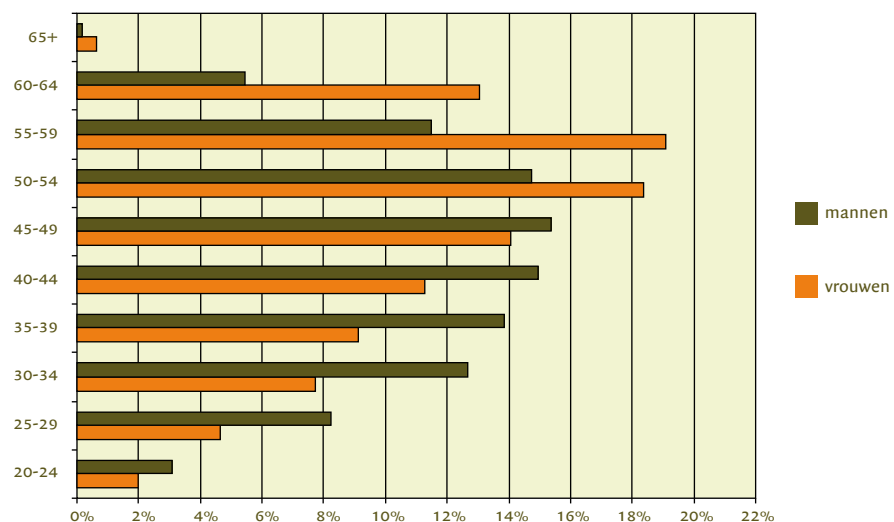


Het aandeel vrouwen is vergelijkbaar met het secundair onderwijs (52 procent in 2009), en iets hoger dan het wetenschappelijk onderwijs (45%). Het ligt veel lager dan in het primair onderwijs, waar 80 procent vrouw is.⁵

De vergrijzing leidt binnen het hbo tot verdere stijging van het aandeel vrouwen. Dit komt omdat binnen de oudere (50+), uitstromende leeftijdsgroepen het aandeel mannen groter is, terwijl in alle jongere leeftijdsgroepen het aandeel vrouwen hoger is. Dit is goed te zien in figuur 5.17.

FIGUUR 5.17 Leeftijdsopbouw hbo-personeel naar geslacht, 2010.

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



⁵ Zie tabel 5.1.

ETNICITEIT

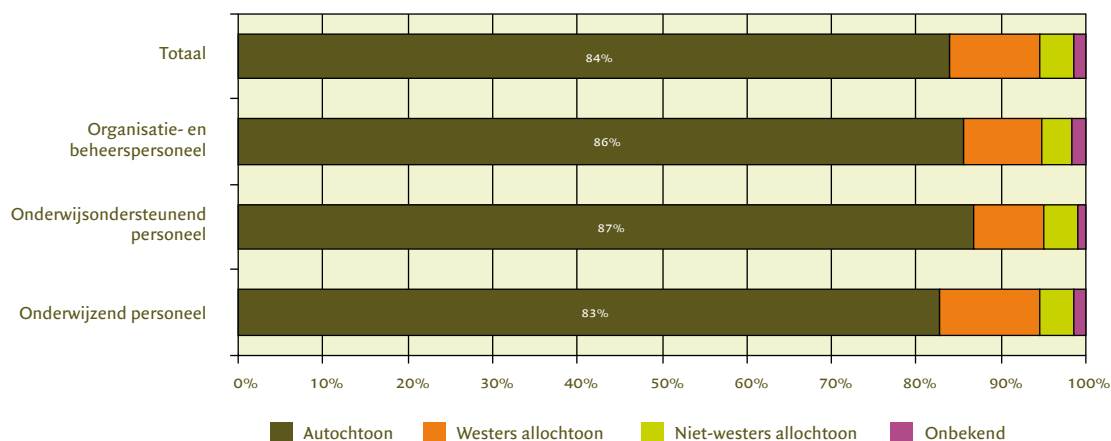
Uit de bestanden van het ABP blijkt dat in 2010 4,7 procent van de werkzame personen in het hbo van niet-westerse allochtone afkomst is. In 2004 was dit nog 3,3 procent. Sindsdien is het gestaag gestegen.⁶ Het percentage is in het hbo nog wel lager dan in het mbo (6,2 procent) en in het wo (8,7 procent).

Het personeels- en mobiliteitsonderzoek geeft meer inzicht in de etniciteit van het personeelsbestand in het hbo. Deze cijfers zijn gebaseerd op een steekproef, en daardoor minder betrouwbaar dan die van het ABP. In enkele eerdere onderzoeken is onder werknemers van allochtone afkomst onderrespons geconstateerd. In het personeels- en mobiliteitsonderzoek 2010 zijn daarom relatief veel werknemers van allochtone afkomst uitgenodigd voor deelname, om eenzelfde respons te krijgen als bij de autochtone medewerkers.⁷

Volgens het personeels- en mobiliteitsonderzoek is in het hbo in 2009 in totaal 15 procent van het personeel van allochtone afkomst: 11 procent is westers en 4 procent niet-westers allochtoon. Onder het onderwijzend personeel is het aandeel van de Westerse allochtonen groter (12%).

FIGUUR 5.18 Etniciteit personeelsbestand in het hbo naar functie, 2009

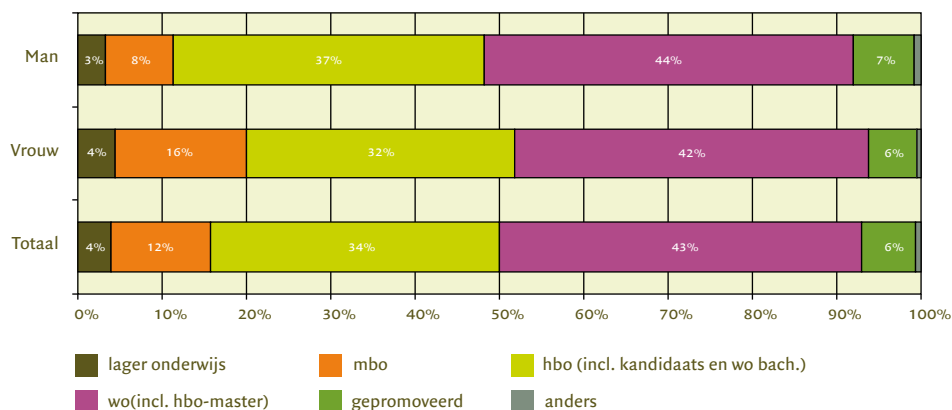
Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



OPLEIDINGSNIVEAU

FIGUUR 5.19 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar geslacht, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



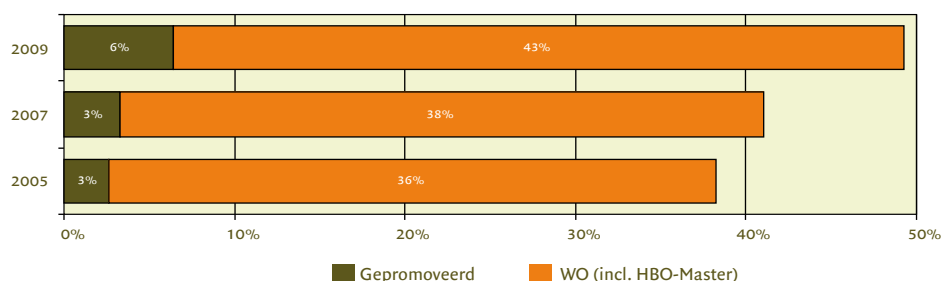
6 Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, kengetallen werknemers, BZK.

7 Deze methode staat bekend als 'oversampling'. Bron: BZK, 2010. QUICKSCAN PERSONEELS- EN MOBILITEITSONDERZOEK 2010. Den Haag.

Vrijwel de helft van het personeel in het hbo heeft een wetenschappelijke opleiding of een hbo-master afgerond. Ongeveer eenderde heeft een hbo-opleiding afgerond. Van het totale personeelsbestand in het hbo is 6,4 procent gepromoveerd.

FIGUUR 5.20 Aandeel van universitair opgeleiden in totaal personeelsbestand in het hbo, 2005-2009.

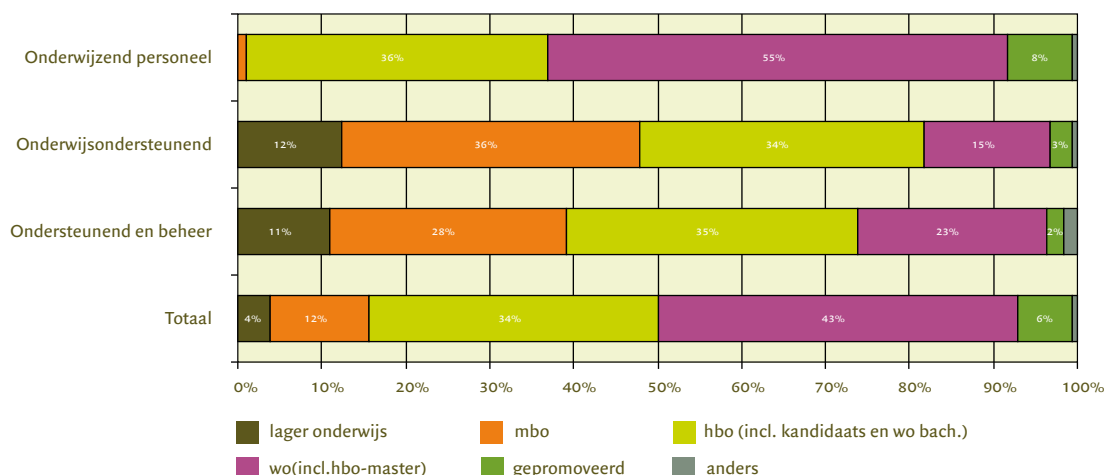
Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010, 2008 en 2006; bewerking Research voor Beleid



Uit figuur 5.20 blijkt dat het deel van het personeel dat een universitaire opleiding heeft afgerond steeds sneller is gestegen. Het aantal gepromoveerden is ten opzichte van 2007 zelfs verdubbeld. Van het onderwijzend personeel heeft 8 procent de doctorstitel. Uit het mobiliteitsonderzoek blijkt dat in 2010 de instroom van gepromoveerden 5 procent bedroeg. Eén procent is jonger dan 30 jaar, en waarschijnlijk dus direct afkomstig van de universiteit.

FIGUUR 5.21 Opleidingsniveau van het hbo-personeel naar functie, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Van het onderwijzend personeel is vrijwel iedereen (99 procent) hoger opgeleid. Bijna tweederde (63%) heeft een academische opleiding. In 2007 bedroeg dit nog 56 procent. In de strategische agenda voor het hoger onderwijs⁸ streeft de staatssecretaris er naar dat dit percentage in 2016 80 procent is, en in 2020 100 procent.

Het onderwijsondersteunend personeel bestaat voor iets minder dan de helft uit middelbaar en lager opgeleiden, bij het ondersteunend en beheerspersoneel is dit bijna 40 procent. Van de vrouwelijke medewerkers heeft een groter gedeelte een mbo-niveau. Dit komt doordat meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn in (onderwijs)ondersteunende functies.

Kennis en vaardigheden zijn niet alleen afhankelijk van de initiële opleiding, maar onder andere ook van opleidingen die daarna worden gevolgd (leven lang leren). Tabel 5.2 toont welk deel van de medewerkers in het hbo in 2009 een training of opleiding hebben gevolgd.

⁸ Ministerie van OCW (2011). Kwaliteit in verscheidenheid, Strategische agenda hoger onderwijs, onderzoek en wetenschap.

TABEL 5.2 Hbo-personeel dat in 2007 training of opleiding heeft gevolgd, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

Heeft u in 2009 een training of opleiding gevolgd?*	OP	OOP	OBP	Totaal (incl. management)
Ja,	57,4%	52,8%	57,8%	56,6%
- een vakinhoudelijke opleiding	33,2%	29,0%	33,4%	31,2%
- een opleiding gericht op vaardigheden	27,3%	24,2%	25,6%	27,4%
- een bedrijfsspecifieke opleiding	5,3%	8,6%	4,5%	6,4%
- een generieke opleiding	4,9%	2,8%	5,5%	4,8%
Nee, ik heb geen opleiding gevolgd, maar had daar wel behoefte aan.	17,4%	18,6%	14,2%	17,2%
Nee, ik heb geen opleiding gevolgd en had daar ook geen behoefte aan	26,3%	29,5%	28,0%	27,1%

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

Ruim de helft van het personeel in het hbo heeft in 2009 een training of opleiding gevolgd. Meestal gaat het daarbij om een vakinhoudelijke opleiding of een opleiding gericht op vaardigheden. Bedrijfsspecifieke opleidingen zijn relatief het meest gevolgd door ondersteunend personeel. Deze groep heeft minder vakinhoudelijke opleidingen of opleidingen gericht op vaardigheden gevolgd dan het onderwijzend personeel en het organisatie- en beheerspersoneel.

Ruim een kwart heeft geen opleiding gevolgd en heeft daar ook geen behoefte aan. Er is ook een groep (17%) die geen opleiding heeft gevolgd, maar daaraan wel behoefte had.

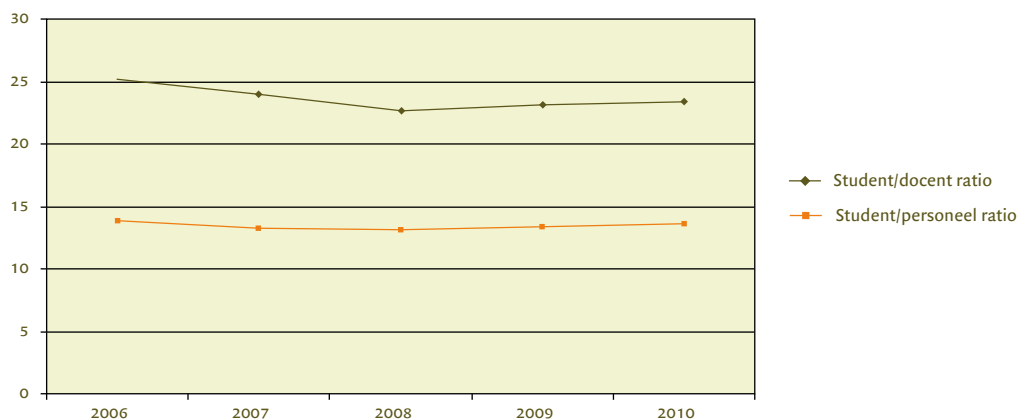
Oudere medewerkers volgen verhoudingsgewijs niet minder vakinhoudelijke opleidingen dan jongere medewerkers. Opleidingen gericht op vaardigheden worden wel vaker gevolgd door de groep van 24 jaar en jonger. Van het personeel ouder dan 55 jaar geeft eenderde aan geen behoefte aan opleidingen te hebben. Bij de groep tussen 25 en 55 jaar is dit ongeveer een kwart.

5.4 VERHOUDING TUSSEN AANTALLEN STUDENTEN EN PERSONEEL

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

FIGUUR 5.22 Student/personeel ratio en student/docent ratio in het hbo, 2006-2010 (personeel en docenten in fte's)

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



In 2010 was er in het hbo gemiddeld één docent per 23,4 studenten. Zowel de student/docent ratio als de student/personeel ratio is tussen 2006 en 2008 gedaald, om in de twee daaropvolgende jaren weer licht te stijgen. Over de gehele periode is het aantal studenten per docent gedaald. De student/personeel ratio is minder snel gedaald; dit komt doordat het aandeel docenten in het totale personeel is toegenomen ten opzichte van het ondersteunend en beheerspersoneel.

5.5 BLIK OP DE TOEKOMST

Er zijn specifiek voor het hbo voor de komende jaren geen prognoses beschikbaar van de ontwikkeling van het personeelsbestand. Uitgaande van een aantal veronderstellingen is wel een inschatting te maken van de groei van de wervingsbehoefte. Dit gebeurt op basis van de verwachte vervangingsvraag en de verwachte uitbreidingsvraag.

TABEL 5.3 Groei wervingsbehoefte hbo, 2011-2015

Bron: HBO-raad.nl, referentieraming OCW; bewerking Research voor Beleid

	Pensionering		Uitbreidingsvraag		Pensionering + uitbreidingsvraag		% van personeelsbestand
	fte	personen	fte	personen	fte	personen	op basis van fte's
2011	244	366	750	1028	994	1394	3,2%
2012	372	560	525	719	897	1279	2,8%
2013	583	780	338	463	920	1243	2,8%
2014	789	1008	308	421	1096	1429	3,4%
2015	806	1033	353	483	1158	1516	3,5%

Vervangingsvraag ontstaat doordat personeel uitstroomt naar, zoals dat heet, inactiviteit. Dit wil zeggen dat mensen met (vervroegd) pensioen gaan, arbeidsongeschikt of werkloos worden. Vanwege de vergrijzing is de uitstroom door pensionering met name relevant.

Uitgaande van de leeftijdsopbouw van het huidige personeelsbestand is een inschatting te maken van het aantal mensen dat met pensioen gaat. Ervan uitgaande dat het huidige personeel doorwerkt tot (bijna) 65 jaar, loopt dit op van 244 fte in 2011 tot 806 fte in 2015. Uitgedrukt in personen gaat het respectievelijk om 366 en 1033 personen.

De uitbreidingsvraag is in belangrijke mate afhankelijk van het aantal studenten. Het Ministerie van OCW gaat er in de referentieramingen van uit dat het aantal hbo-studenten in de komende jaren groeit. Uitgaande van de ramingen van OCW en een gelijkblijvende student-personeelratio kan een schatting worden gemaakt van de uitbreidingsvraag. De uitbreidingsvraag laat de omgekeerde beweging zien van de vervangingsvraag door pensionering. De uitbreidingsvraag is met name hoog in 2011, 750 fte, en loopt in de jaren daarna terug tot 353 fte. Uitgaande van een binnen het hbo gelijkblijvende gemiddelde deeltijdfactor gaat dit respectievelijk om 1.028 en 483 personen.

Bij elkaar komt de uitstroom door pensionering en de uitbreidingsvraag daarmee in 2011 op 994 fte, het loopt in het jaar daarna wat terug, om vanaf 2013 te stijgen naar 1158 fte (1.516 personen) in 2015. Uitgedrukt als percentage van het totale personeelsbestand bedraagt de extra wervingsbehoefte door pensionering en uitbreidingsvraag in 2011 3,2 procent, het daalt in 2012 en 2013 tot 2,8 procent, en stijgt in 2014 en 2015 tot 3,4 procent en 3,5 procent.⁹

In deze cijfers zijn de interne mobiliteit binnen het hbo en de vervangingsvraag door vertrek van tijdelijke krachten of uitval door bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid niet meegenomen.¹⁰ Hiermee rekening houdend, komt de daadwerkelijke wervingsbehoefte van de hbo-instellingen bij elkaar uiteraard aanzienlijk hoger uit. Ter vergelijking: in 2010 bedroeg de instroom in het hbo 10 procent van het totale personeelsbestand. Ongeveer 2,2 procent hiervan kan worden toegeschreven aan vervangingsvraag door regulier pensioen en uitbreidingsvraag. Dat betekent dat zo'n 7,8 procent is toe te schrijven aan andere factoren. Als dit percentage als uitgangspunt wordt genomen, dan bedraagt de wervingsbehoefte in het hbo de komende jaren rond de 11 procent van het personeelsbestand.

⁹ Het is mogelijk dat de wervingsbehoefte zich niet in elke regio even sterk manifesteert. Hiervan is op basis van bovenstaande gegevens geen inschatting te maken.

¹⁰ In de vorige Arbeidsmarktmonitor, die zich baseerde op de prognoses van SEOR, is de totale vervangingsvraag, dus inclusief uitstroom door werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, berekend.

5.5 SAMENVATTING

In dit hoofdstuk zijn de omvang en samenstelling van het personeelsbestand, de verhouding tussen personeel en studenten, en de toekomstige wervingsbehoefte aan de orde geweest.

De belangrijkste conclusies zijn:

- Het personeelsbestand in het hbo bestaat in 2010 uit 41 duizend personen, die samen invulling geven aan 31 duizend fte. In de periode 2006-2010 is de omvang van het personeelsbestand in het hbo met 16 procent gestegen. Het aantal fte's is in regio 3 (Noord- en Zuid-Holland) veel sterker gestegen dan in de overige regio's.
- Volgens het CBS is het aantal openstaande vacatures in het totale hoger onderwijs (hbo en wo) in de periode 2008 tot halverwege 2011 ongeveer gehalveerd.
- Het aantal op internet gepubliceerde nieuwe vacatures in het hbo ligt in de eerste drie kwartalen van 2011 ongeveer anderhalf keer zo hoog als in dezelfde periode in 2010. In 2011 zijn in het tweede kwartaal, het kwartaal waarin de meeste nieuwe vacatures verschijnen, 1.164 nieuwe vacatures op internet geplaatst. Met name het aantal vacatures voor docenten stijgt. De stijging van het aantal vacatures in 2011 doet zich voor in alle regio's behalve regio 2 (Utrecht, Gelderland, Flevoland).
- Het aandeel van het onderwijzend personeel in het totale bestand bedraagt in 2009 60,8 procent. Dit aandeel bedroeg in 2006 nog 56,3 procent.
- In de periode 2004-2009 werkte 60-63 procent van de werknemers in het hbo in deeltijd. Dit betekent dat de helft van de totale arbeidsduur (fte's) wordt ingevuld door werknemers die in deeltijd werken. Bij vrouwen is dit tweederde, en bij mannen éénderde. Werknemers van 55 jaar en ouder werken het minst in deeltijd.
- Vervult de meeste werknemers in het hbo (91%) hebben een vaste aanstelling. In de periode 2007-2009 is het percentage vrouwen met een vaste aanstelling gedaald.
- In het hbo zijn steeds meer vrouwen werkzaam. Hun aandeel in het personeelsbestand stijgt van 48 procent in 2005 tot 53 procent in 2010. In fte's is de verhouding tussen mannen en vrouwen in 2010 precies 50/50. Bij het organisatie- en beheerspersoneel is het aandeel vrouwen hoger dan bij het docerend personeel. Bij het personeel jonger dan 50 jaar zijn vrouwen sterker vertegenwoordigd dan mannen.
- In de periode 2006-2010 is ruim de helft van de medewerkers in het hbo ouder dan 45 jaar. In deze periode is het aandeel van het personeel van 60 jaar en ouder gestegen van 5,4 procent in 2006 tot 9,0 procent in 2010. Het aandeel van de groep van 45-59 jaar is geslonken. De gemiddelde leeftijd van het hbo-personeel schommelt in de periode 2006-2010 rond de 45 jaar. Regionaal zijn hier echter wel verschillen. In regio 3 (Noord- en Zuid-Holland, de regio met het meeste hbo-personeel) is de gemiddelde leeftijd gedaald, terwijl deze in de andere regio's is gestegen. Vergeleken met de overheid als geheel is de hbo-sector sterker vergrijsd. Binnen het hbo is het onderwijzend personeel sterker vergrijsd dan het onderwijsondersteunend personeel.
- Het aandeel niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand is sinds 2004 gestegen van 3,3 procent tot 4,7 procent in 2010.
- Vrijwel iedereen van het onderwijzend personeel is hoger opgeleid (hbo of wo), en bijna tweederde (63%) heeft in 2009 een wetenschappelijke opleiding afgerond. Bijna 1 op de twaalf docenten (8%) is gepromoveerd. Sinds 2005 stijgt het aandeel van personeel dat een universitaire opleiding heeft afgerond steeds sneller.
- Ruim de helft van het hbo-personeel heeft in 2009 een training of opleiding gevolgd.
- In 2010 is er in het hbo gemiddeld één docent per 23,4 studenten. In de periode 2006-2010 is het aantal studenten per docent (student/docent-ratio) en per personeelslid gedaald.
- De totale wervingsbehoefte van de hbo-sector als gevolg van uitbreiding en vervanging van uitstroom door pensionering bedraagt tot 2015 naar schatting gemiddeld ongeveer 3 procent van de personeelsomvang. Wanneer hier de wervingsbehoefte als gevolg van interne mobiliteit en uitstroom van tijdelijke krachten bij wordt opgeteld, komt de gemiddelde wervingsbehoefte van de hogescholen op zo'n 11 procent.

6 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)

6.1 OMVANG VAN INSTROOM EN UITSTROOM

FIGUUR 6.1 In- en uitstroom van werkzame personen als percentage van het totale personeelsbestand in het hbo, 2005-2010

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, kengetallen werknemers, BZK; bewerking Research voor Beleid



Uit figuur 6.1 blijkt dat de instroom, uitgedrukt als percentage van het totale personeelsbestand, in 2007 een piek heeft bereikt van 16 procent, om vervolgens te dalen tot 10 procent in 2010. De instroom is in de gehele periode 2005-2010 hoger dan de uitstroom. Het personeelsbestand is in die periode dus gegroeid. Vanaf 2008 is de uitstroom gedaald tot 9 procent in 2010. Zowel het instroom- als uitstroompercentage zijn binnen het hbo hoger dan binnen de overheid als geheel. Daar bedraagt zowel de in- als de uitstroom in 2010 7 procent. De percentages in het hbo zijn in 2010 hoger dan in het mbo (7 en 8 procent), maar lager dan in het wetenschappelijk onderwijs (16 procent).¹

6.2 INSTROOM EN UITSTROOM NAAR SECTOR

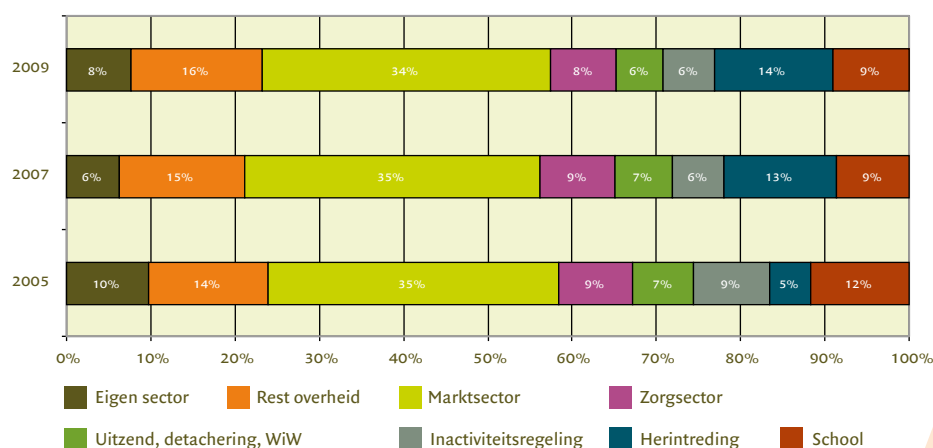
Vanuit het oogpunt van arbeidsmarktbeleid is niet alleen de omvang maar ook de herkomst van de instroom c.q. bestemming van de uitstroom interessant. Informatie over de herkomst van de instroom biedt de hbo-sector mogelijkheden het wervingsbeleid hierop af te stemmen. Gegevens over de bestemming van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

6.2.1 INSTROOM NAAR SECTOR VAN HERKOMST

Van de instroom van nieuw personeel in het hbo was - voordat men met de nieuwe baan in 2009 begon - 9 procent schoolverlater, 14 procent herintreder, 6 procent afkomstig uit een inactiviteitsregeling (uitkering zoals WW en Wia) en de overige 71 procent werkend (figuur 6.2). Ten opzichte van 2005 is het aandeel van herintreders in de instroom met 9 procentpunt toegenomen. Het aandeel van schoolverlaters en personeel uit inactiviteitsregelingen is daarentegen gedaald.

FIGUUR 6.2 Herkomst instroom (in personen), 2009

Bron: BZK, personeel- en mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



De volgende paragrafen hebben alleen betrekking op dat deel van de instroom dat, voordat men met de nieuwe baan in de hbo-instelling begon, betaalde arbeid verrichtte bij een andere werkgever.²

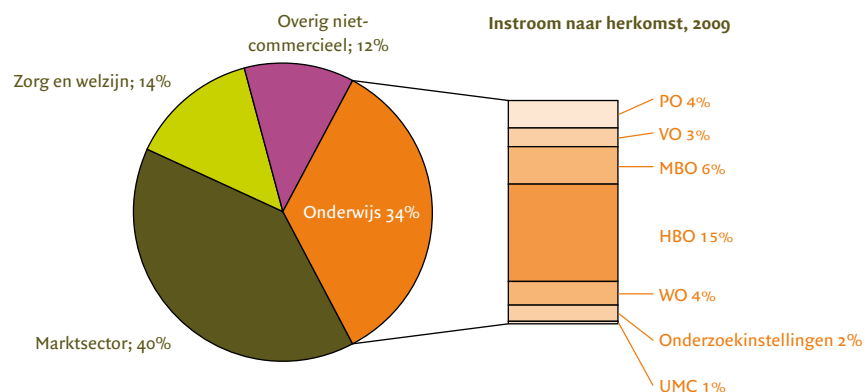
¹ Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, kengetallen werknemers, BZK.

² Zelfstandigen, freelancers en meewerkende gezinsleden zijn hierbij buiten beschouwing gelaten.

TOTAAL HBO-PERSONEEL

FIGUUR 6.3 Instroom van personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst, 2009

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



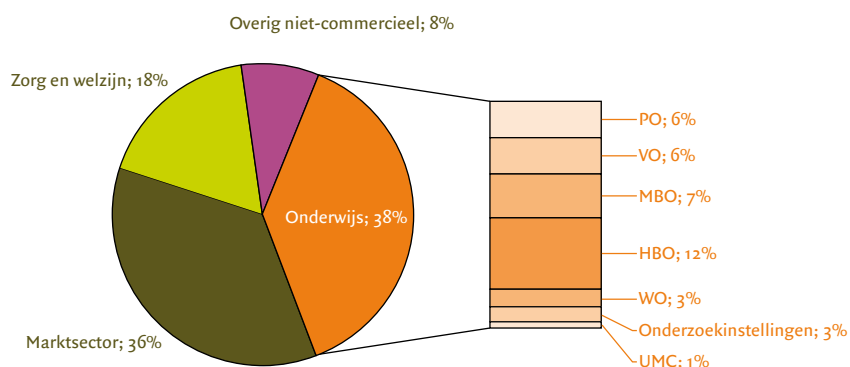
In 2009 is 40 procent van het eerder elders werkzame personeel in het hbo afkomstig uit de marktsector. Eén op de drie nieuwe werknemers (34%) is afkomstig uit de onderwijssector. Minder dan de helft hiervan was al werkzaam in het hbo, de anderen kwamen van overige onderwijsinstellingen. Daarin heeft het mbo het grootste aandeel (6%).

ONDERWIJZEND PERSONEEL

Het personeel van het hbo is onder te verdelen in vier grote groepen, namelijk het onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, organisatie- en beheerspersoneel en het management. Hieronder wordt kort ingegaan op de herkomst van de eerste twee groepen.

FIGUUR 6.4 Instroom van onderwijzend personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

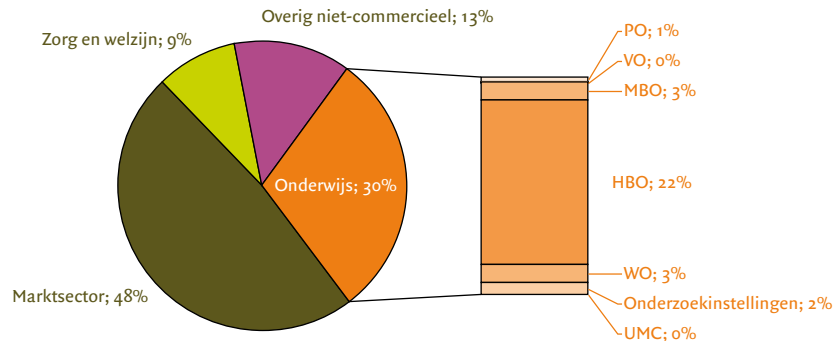


Het beeld voor het onderwijzend personeel wijkt iets af van dat voor het personeelsbestand als geheel. De sector met het grootste aandeel in de instroom is het onderwijs (38 procent); bijna eenderde hiervan komt uit het hbo. Het aandeel van primair, voortgezet en middelbaar onderwijs in de instroom is vrijwel even groot. Het aandeel van de marktsector in de instroom (36%) is bijna even groot als dat van het onderwijs.

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL

FIGUUR 6.5 Instroom van onderwijsondersteunend personeel in de hbo-sector naar sector van herkomst, 2003-2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Van het onderwijsondersteunend personeel is bijna de helft afkomstig uit de marktsector. Bijna één op de drie komt uit het onderwijs, en dan met name uit het hbo (22%). Het aandeel van de sector zorg en welzijn is met 8 procent beduidend lager dan bij het onderwijzend personeel (18%).

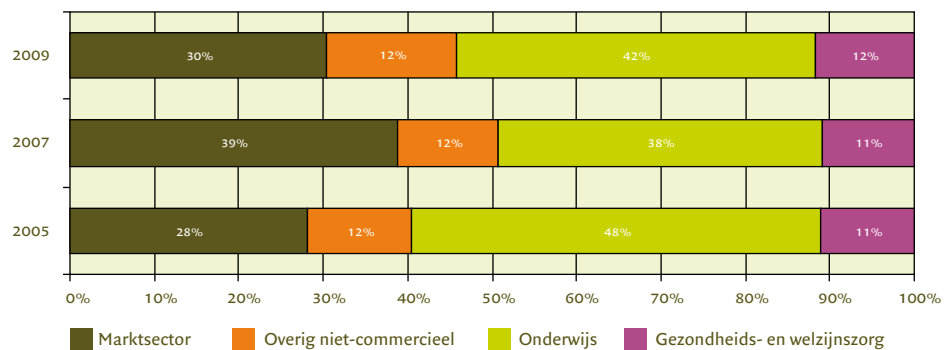
6.2.2 UITSTROOM NAAR SECTOR VAN BESTEMMING

Van de uitstroom verlaat bijna de helft (49%) het arbeidsproces, vanwege vervroegde uittreding of pensionering (19%), naar een inactiviteitsregeling (23%) of inactiviteit (7%). Deze subparagraaf heeft betrekking op dat deel van de uitstroom dat het arbeidsproces niet verlaat.

TOTAAL HBO-PERSONEEL

FIGUUR 6.6 Uitstroom van personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming, 2005-2009

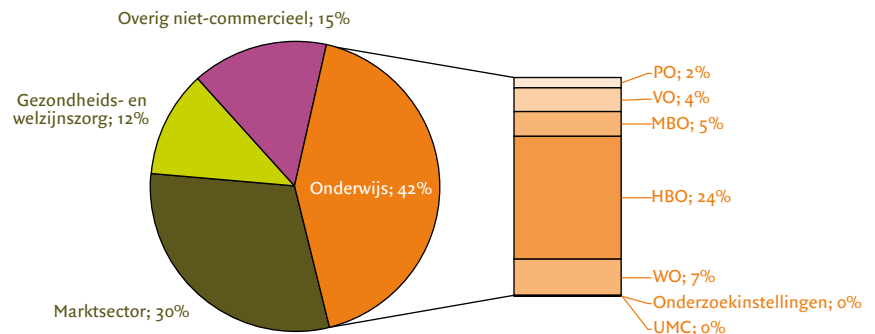
Bron: BZK, personeel- en mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Het grootste deel van het personeel dat in 2009 is uitgestroomd naar een andere baan blijft werkzaam binnen het onderwijs (42 procent, zie figuur 6.6). Dit is iets meer dan in 2007, maar minder dan in 2005. Ongeveer één op de drie uitstromende werknemers gaat aan de slag in de marktsector. Dat is ongeveer evenveel als in 2005, maar minder dan in 2007, toen 39 procent in de marktsector aan het werk ging.

FIGUUR 6.7 Uitstroom hbo-personeel, 2009

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoeken 2006, 2008, 2010; bewerking Research voor Beleid

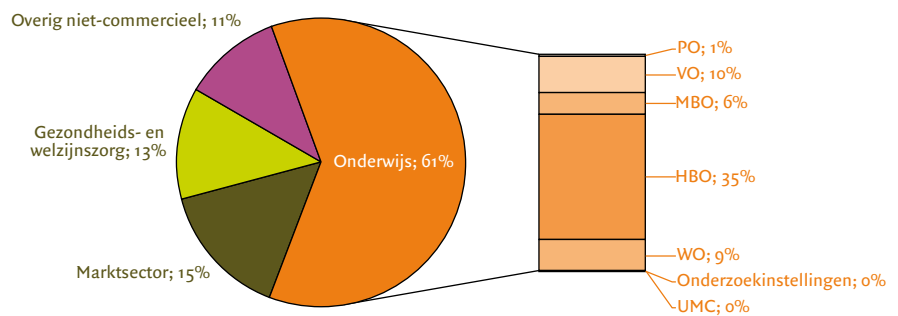


Een kwart (24%) gaat aan de slag bij een andere hbo-instelling (figuur 6.7). Van de uitstroom naar andere onderwijssectoren gaat relatief het grootste deel aan het werk in het wetenschappelijk onderwijs (7%), gevolgd door het mbo (5%) en het vo (4%).

ONDERWIJZEND PERSONEEL

FIGUUR 6.8 Uitstroom van onderwijzend personeel in de hbo-sector, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



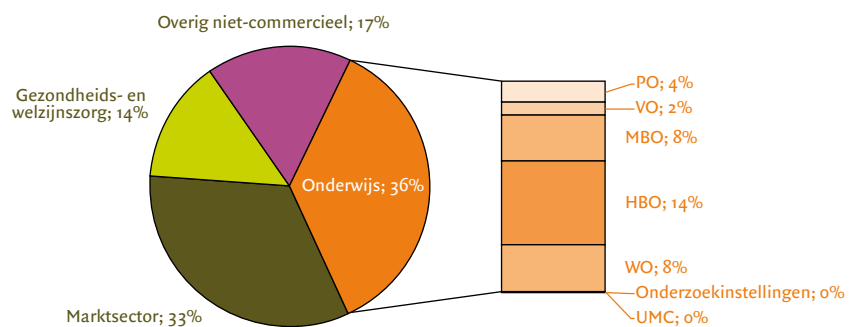
Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstellingen

De uitstroom van het onderwijzend personeel wijkt duidelijk af van de uitstroom van het totale personeel. Het onderwijzend personeel gaat veel minder in de marktsector aan de slag, en blijft veel meer in het onderwijs werkzaam (zie figuur 6.8). Ruim eenderde (35%) blijft werkzaam binnen het hbo. Het vo en het wo nemen beide (ongeveer) eentiende voor hun rekening. De uitstroom naar het mbo is wat lager (6%).

ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL

FIGUUR 6.9 Uitstroom van onderwijsondersteunend personeel in de hbo-sector naar sector van bestemming*, 2003-2007

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



* Onderwijssector inclusief UMC's en onderzoeksinstellingen

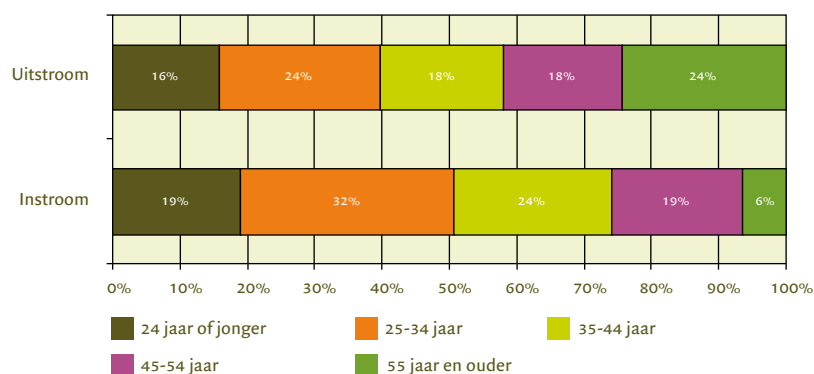
Bij het onderwijsondersteunend personeel is het aandeel van de marktsector en het onderwijs in de uitstroom bijna even groot. Van uitstroom naar het hbo is bij deze groep slechts sprake in 14 procent van de gevallen.

6.3 INSTROOM EN UITSTROOM NAAR PERSOONSKENMERKEN

LEEFTIJD

FIGUUR 6.10 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar leeftijdsklasse, 2009

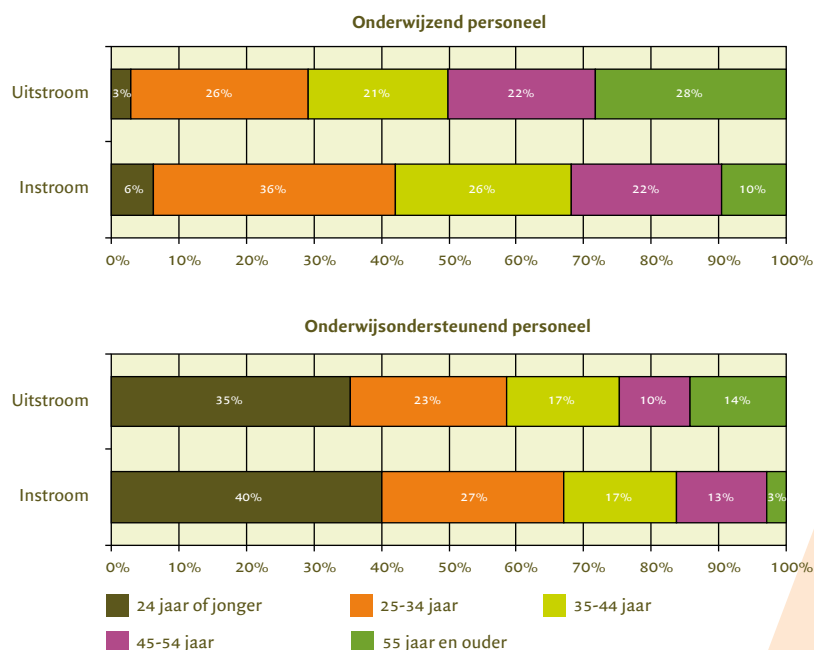
Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Uit figuur 6.10 blijkt dat een kwart van de uitstroom 55 jaar of ouder is. Daarnaast is een kwart 25-34 jaar. Van de instroom is eenderde 25-34 jaar en een kwart 35-44 jaar. In alle groepen behalve de groep van 55 jaar en ouder is de instroom hoger dan de uitstroom.

FIGUUR 6.11 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar functie en leeftijdsklasse, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Van het onderwijzend personeel wijkt zowel instroom als uitstroom af van het totale personeel. Het belangrijkste verschil is dat zowel de in- als uitstroom in de groep van 24 jaar of jonger veel lager is. Met andere woorden: beginnende docenten zijn meestal ouder dan 25 jaar. Bij het onderwijsondersteunende personeel is de jongste groep juist relatief sterk vertegenwoordigd in de in- en uitstroom.

Van de uitstromende docenten is meer dan de helft niet langer in dienst geweest dan drie jaar (zie tabel 6.1). Bijna een vijfde van de uitstromende docenten is na één jaar uitgestroomd. Bij het organisatie- en beheerpersoneel en het onderwijsondersteunend personeel is dit tweevijfde. Hieronder valt ook het personeel uit de zogenaamde 'flexibele schil', dat bewust voor een korte tijd wordt aangesteld.

TABEL 6.1 Hoe lang heeft u in totaal bij uw vorige werkgever gewerkt?

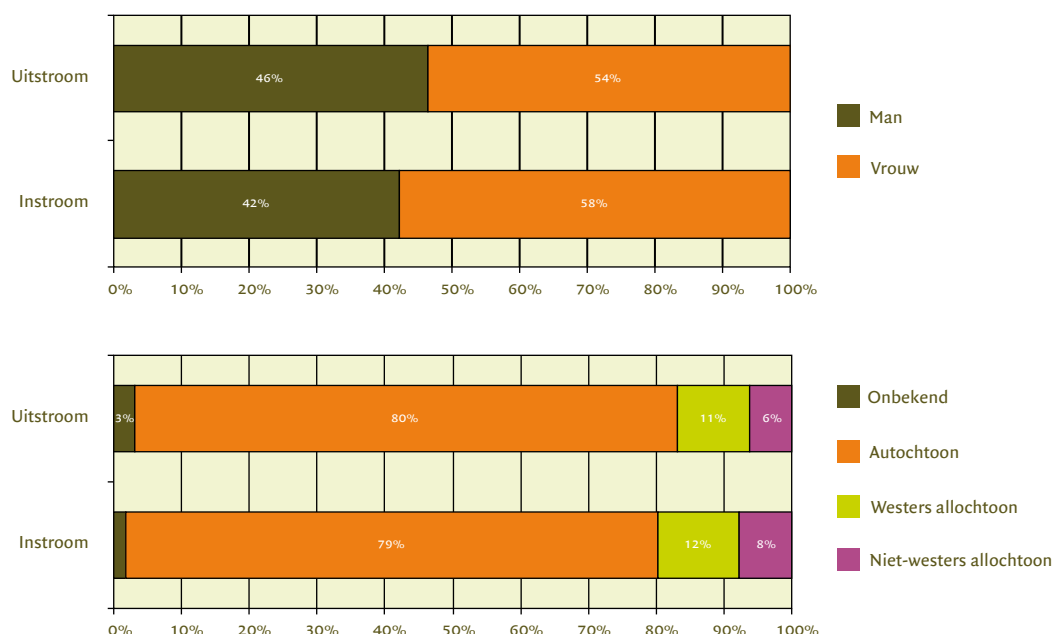
Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

	Onderwijsgevend personeel	Onderwijsondersteunend personeel	Organisatie- en beheerspersoneel	Totaal
1 jaar	18%	40%	38%	27%
2 jaar	19%	19%	17%	18%
3 jaar	18%	8%	11%	13%
4 en langer	45%	45%	34%	43%

GESLACHT EN ETNICITEIT

FIGUUR 6.12 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar respectievelijk geslacht en etniciteit, 2009 (totaal hbo-personeel)

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

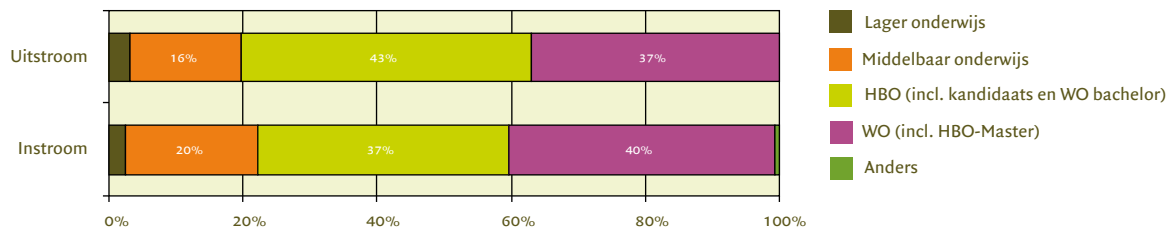


In 2009 is de instroom van vrouwen hoger dan de uitstroom (figuur 6.12). Bij mannen is dit precies omgekeerd. Het aandeel van vrouwen in het personeelsbestand is dus toegenomen. De mobiliteit van vrouwen, dus zowel de in- als de uitstroom, is hoger dan die van mannen. Aan de in- en uitstroom naar etniciteit is te zien dat het aandeel allochtonen toeneemt: de instroom van westerse en niet-westerse allochtonen samen is 20 procent terwijl de uitstroom 17 procent is. Ook in 2007 nam het aandeel vrouwen en allochtonen in het hbo toe. Deze trend zet zich dus door.

OPLEIDINGSNIVEAU

FIGUUR 6.13 In- en uitstroom van personeel in de hbo-sector naar opleidingsniveau, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



In 2009 is de instroom van wetenschappelijk opgeleiden hoger dan de uitstroom. Het aandeel wetenschappelijk opgeleiden in het hbo is dus toegenomen. Tegelijk is ook het aandeel van personeel met een middelbare opleiding toegenomen. Dit gaat ten koste van het aandeel personeel met een hbo-opleiding (of equivalent). In 2007 was de uitstroom van wetenschappelijk opgeleiden in het hbo nog groter dan de instroom. Dit is in 2009 dus niet meer het geval.

6.4 REDEN VAN UITSTROOM

TABEL 6.2 Hoofdrede van uitstroom hbo-personeel, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

	%
Ik nam zelf ontslag	38,2%
Mijn tijdelijk contract liep af	36,8%
Vervroegd uittreden	13,0%
Ik ging met pensioen	5,8%
Ik werd ontslagen door mijn werkgever	3,0%
Ik werd volledig arbeidsongeschikt	1,7%
Ik werd gedeeltelijk arbeidsongeschikt en heb mijn baan niet behouden	1,3%
Ik werd gedeeltelijk arbeidsongeschikt, maar heb mijn baan behouden	0,2%

De belangrijkste redenen voor het vertrek van het uitstromend personeel zijn het zelf ontslag nemen of het aflopen van een tijdelijk contract (tabel 6.2). Ten opzichte van 2007 is het aflopende tijdelijk contract als hoofdrede van vertrek duidelijk in opkomst. In dat jaar gaf namelijk minder dan een vijfde aan dat dit de hoofdrede van uitstroom was. Bij de groep van 24 jaar en jonger speelt het aflopen van een tijdelijk contract een belangrijkere rol dan bij de andere leeftijdsgroepen, bij deze groep is namelijk driekwart uitgestroomd doordat een tijdelijk contract afliep. Bij het onderwijzend personeel is het aflopende tijdelijke contract minder vaak de hoofdrede van vertrek (33%) dan bij het onderwijsondersteunend (53%) en het organisatie- en beheerspersoneel (39%).

Het deel van het uitstromend personeel dat zelf ontslag neemt, is gedaald. In 2007 was dit nog 54 procent. Net als de toename van het tijdelijk contract als hoofdrede, is dit vermoedelijk een effect van de economische crisis.

Vervroegd uittreden en pensioen waren in 2009 voor in totaal 19 procent van het uitstromend personeel de hoofdrede van vertrek. Ten opzichte van 2007 is het deel dat vervroegd uittreed, gedaald van 20 tot 13 procent. Vervroegd uittreden is in 2009 echter nog steeds een meer genoemde reden van vertrek dan pensionering.

Het kan zijn dat onder ‘vervroegd’ ook mensen vallen die in de maand vóór hun 65^{ste} verjaardag uittreden, dus net voordat zij daadwerkelijk 65 zijn. Voor mensen die tussen 1 februari 1942 en 31 december 1949 geboren zijn (deze mensen worden 65 in de periode van februari 2007 tot eind 2014), is het namelijk financieel gunstig om net voor hun 65^{ste} verjaardag uit te treden. Niet-gebruikte FPU- en VUT bedragen worden overgeheveld naar hun pensioen. Hoe langer de werknemer doorwerkt, hoe hoger de FPU en het ABP Ouderdomspensioen. Bij langer doorwerken worden alle componenten van de FPU-uitkering verhoogd (niet alleen het door de werknemer opgebouwde deel). Als de FPU uitstijgt boven het salaris, wordt het meerdere toegevoegd aan het ouderdomspensioen. Wie net voor de 65^e verjaardag stopt, heeft maximaal voordeel van deze regeling. Stopt een werknemer na de 65^e verjaardag, dan is er geen recht meer op FPU en vervalt het voordeel.³

TABEL 6.3 Pushfactoren voor hbo-personeel dat zelf ontslag neemt (% dat factor redelijk tot heel belangrijk vindt), 2007

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

Waarom heeft u de organisatie verlaten? Omdat...*	
Het werk niet (meer) uitdagend was	31%
Er onvoldoende loopbaanmogelijkheden waren	26%
Het werkniveau lager was dan mijn opleidingsniveau	23%
Ik uitgekeken was op mijn takenpakket	22%
De procedures in de organisatie te bureaucratisch waren	21%
Ik ontevreden was over de wijze waarop mijn leidinggevende leiding gaf	19%
De werkdruk te hoog was	18%
Ik onvoldoende gewaardeerd werd	17%
De reistijd van huis naar werk te lang was	17%
Er een gebrek aan sturing in de organisatie was	17%
Het werk inhoudelijk saai was	16%
Ik ontevreden was over de sfeer op de werkvloer	16%
Werk en privé moeilijk te combineren waren	14%
De organisatie niet resultaatgericht werkte	12%
De organisatie te veel was gericht op korte termijn resultaten	11%
De relatie met mijn leidinggevende niet goed was	10%
Ik te weinig in teamverband werkte	10%
Ik niet voldoende werk te doen had	8%
Het werk mentaal te zwaar was	6%
De werktijden niet flexibel waren	6%
Ik niet tevreden was over mijn salaris	6%
Ik in mijn werk te weinig zelfstandigheid had	5%
Ik mijn baan dreigde te verliezen vanwege een reorganisatie	5%
De organisatie te hiërarchisch was ingericht	5%
Ik ontevreden was over de relatie met mijn collega's	3%
Ik onheus bejegend werd door mijn collega's	3%
Ik mijn baan dreigde te verliezen om een andere reden dan een reorganisatie	3%

* Respondenten konden maximaal 5 redenen noemen. De percentages tellen daarom niet op tot 100 procent.

³ Bron: http://sites.abvakabofnv.nl/uploads/wur/Microsoft_Word_-_Document1.pdf (geraadpleegd 2 februari 2012)

De belangrijkste pushfactor voor personeel dat er zelf voor kiest te vertrekken, is dat zij het werk niet (meer) uitdagend vinden (tabel 6.3). Andere belangrijke pushfactoren voor uitstromend personeel hebben eveneens betrekking op de inhoud van het werk, namelijk dat het werkniveau lager is dan het eigen opleidingsniveau en dat men uitgekeken raakt op het takenpakket. Daarnaast zijn nog belangrijke pushfactoren: onvoldoende loopbaanmogelijkheden en te bureaucratische procedures in de organisatie.

6.5 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 6.4 Potentiële mobiliteit: hbo-personeel (totaal en naar functie) dat op zoek is naar een andere functie, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

Bent u momenteel op zoek naar een andere functie? [*]	OP	OOP	Totaal
Nee	78,2%	74,5%	77,0%
Ja, bij een andere werkgever in de sector Hoger Beroepsonderwijs	6,0%	3,0%	5,5%
Ja, bij een andere werkgever binnen de overheid	5,6%	4,8%	6,7%
Ja, bij een andere werkgever buiten de overheid	6,3%	7,0%	6,7%
Ja, bij dezelfde werkgever	9,3%	14,2%	11,1%
Geen antwoord	3,7%	4,9%	3,5%

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

In 2009 geeft zo'n 23 procent van het hbo-personeel aan op zoek te zijn naar een andere functie. In totaal 13,4 procent geeft aan buiten het hbo te zoeken. Daarvan zoekt de helft binnen en de helft buiten de overheid naar een nieuwe baan.

Het onderwijsondersteunend personeel is wat vaker op zoek naar een andere functie dan het onderwijzend personeel. Het gaat hierbij wel vaker om functies bij dezelfde werkgever. Van beide groepen is het gedeelte dat werk zoekt buiten de hbo-sector even groot.

6.6 SAMENVATTING

- De instroom van personeel piekt in 2007 tot 16 procent van het totale personeelsbestand, om vervolgens te dalen tot 10 procent in 2010.
- De marktsector is de belangrijkste leverancier van nieuw personeel voor de hbo-sector in de periode 2005-2009. Ongeveer eenderde van de instroom is hiervan afkomstig. Het aandeel van de herintreders neemt vanaf 2005 toe tot 14 procent in 2009.
- De uitstroom is gedaald van 11 procent in 2008 tot 9 procent in 2010.
- Van het hbo-personeel dat in 2007 uitstroomt en het arbeidsproces niet verlaat, gaat 42 procent in het onderwijs aan de slag. Bijna een kwart blijft in de hbo-sector. Van het onderwijzend personeel blijft een groter deel in de onderwijssector actief (61%). Ruim eenderde van de uitstromende docenten blijft behouden voor het hbo.
- In 2009 is een kwart van de uitstroom 55 jaar of ouder, een kwart is 25 tot 34 jaar. In alle groepen, behalve de groep van 55 jaar en ouder, is de instroom hoger dan de uitstroom. Dat betekent dat het hbo-personeel verjongt.
- Net als in 2007 stromen in 2009 meer vrouwen dan mannen in. Ook stromen meer allochtonen in dan uit. Ook in 2007 was dit het geval.
- In 2009 nam het aandeel van wetenschappelijk opgeleiden in het hbo toe, doordat de instroom hoger was dan de uitstroom. In 2007 was de uitstroom nog hoger dan de instroom.
- In totaal driekwart van het uitstromend personeel is vertrokken door ofwel het nemen van ontslag (38%) of een aflopend tijdelijk contract (37%). Het aflopend tijdelijk contract is ten opzichte van 2007 duidelijk in opkomst als hoofdreden van vertrek.
- De meest door uitgestroomd personeel genoemde pushfactoren voor vertrek zijn dat het werk niet meer uitdagend is, er onvoldoende loopbaanmogelijkheden zijn, en het werkniveau lager is dan het eigen opleidingsniveau. In 2009 is minder dan een kwart op zoek naar een andere baan, 13 procent zoekt deze baan buiten de hbo-sector.

7 MEDEWERKERTEVREDENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Onderwerp van dit hoofdstuk zijn de medewerkertevredenheid van het personeel van de hogescholen (paragraaf 7.1), en de arbeidsvoorwaarden (7.2).

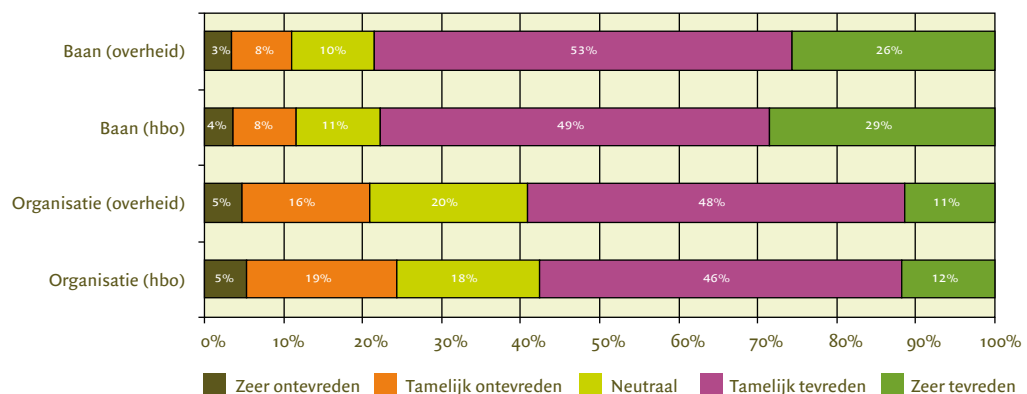
7.1 MEDEWERKERTEVREDENHEID

PERSONEELSONDERZOEK BZK

Onderstaande figuur biedt inzicht in de tevredenheid van het personeel in het hbo en het overheidspersoneel als geheel over hun baan en de organisatie waarin men werkzaam is. Dit blijkt uit het personeelsonderzoek 2010 dat het Ministerie van BZK heeft uitgevoerd.

FIGUUR 7.1 Tevredenheid van personeel in de overheidssector en in het hbo over baan en organisatie, 2009

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, Personeelsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid



Werknemers in het hbo zijn in het algemeen tevreden over hun baan. Van het personeelsbestand van de hogescholen geeft bijna viervijfde (79 procent) aan hierover tamelijk tot zeer tevreden te zijn. In 2008 was dit driekwart (74%). In vergelijking met de overheid als geheel is binnen het hbo een grotere groep zeer tevreden over de baan (29% versus 26%).

Over de organisatie waar men werkt, is het personeel van het hbo gemiddeld minder tevreden dan over de baan. In totaal is 58 procent tamelijk tot zeer tevreden over de organisatie. Dit is vrijwel hetzelfde binnen de overheid als geheel (59%).

De werknemers in het hbo zijn gemiddeld het meest tevreden over de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren van hun werk. De inhoud van het werk wordt door 22 procent genoemd als datgene waar zij het meest tevreden over zijn. Ter vergelijking: bij de overheid als geheel is dit 18 procent. De zelfstandigheid wordt binnen het hbo door 14 procent genoemd (binnen de overheid 13 procent).

Het minst tevreden zijn de werknemers in het hbo over de werkdruk en over de mate van bureaucratie in de organisatie. Respectievelijk 15 en 14 procent van het personeel noemt dit als aspecten waarover zij het minst tevreden zijn. Binnen de overheid als geheel zijn dit ook de aspecten waarover men het minst tevreden is; hier bedragen de percentages 12 en 13 procent.

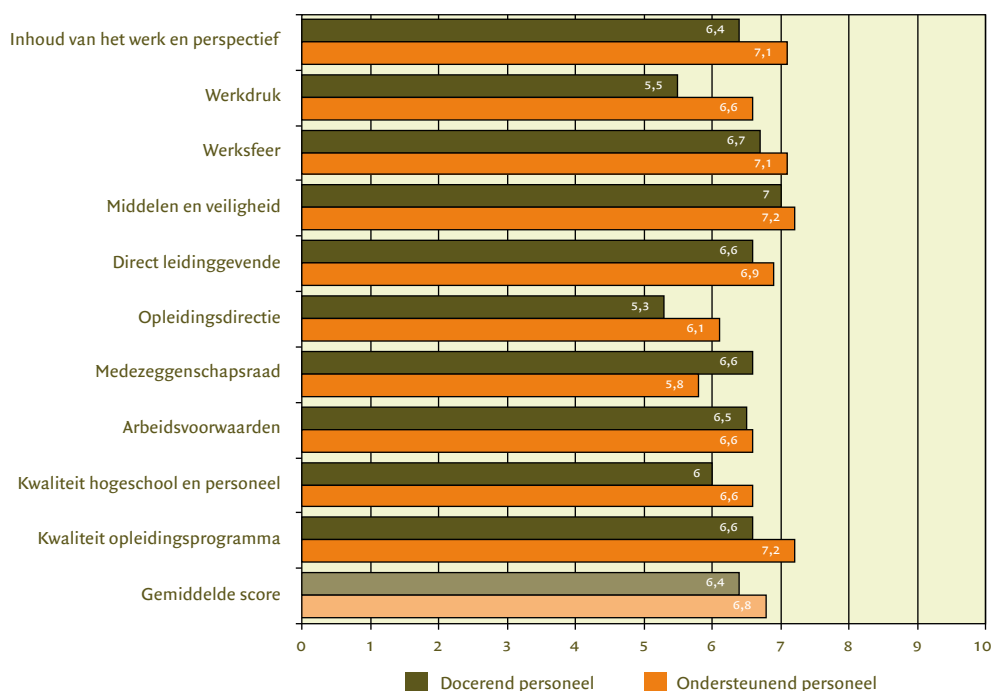
TEVREDENHEID INSTRUMENT MEDEWERKERS

Sinds 2009 biedt Zestor aan hogescholen het zogenoemde Tevredenheid Instrument Medewerkers (TIM) aan. Dit is een speciaal voor hogescholen ontwikkeld medewerkertevredenheidsonderzoek. In de periode van januari 2009 tot en met juni 2011 hebben 8 hogescholen dit instrument gebruikt, waarbij in totaal 4.200 medewerkers hebben meegewerkt. In juni 2011 is een benchmarkrapportage verschenen waarin de resultaten zijn gebundeld.

De tevredenheid van de medewerkers is in dit onderzoek uitgedrukt in een cijfer van 1-10. Voor de onderzochte hogescholen is de overall score gemiddeld een 6,8. Verder blijkt dat de medewerkers het meest tevreden zijn over de inhoud van het werk. Dit komt overeen met de uitkomsten van het personeelonderzoek van BZK. Het minst tevreden zijn de medewerkers over de opleidingsdirectie (gemiddeld cijfer 6,1) en de werkdruk (6,2). Medewerkers geven aan dat de directie niet goed weet wat er leeft op de werkvloer.

FIGUUR 7.2 Tevredenheid docerend en ondersteunend personeel (in cijfer van 1-10).

Bron: Benchmarkrapport medewerkertevredenheid hogescholen, Zestor 2011; bewerking Research voor Beleid



Het ondersteunend personeel is over diverse aspecten van het werk meer tevreden dan het onderwijsgevend personeel (figuur 7.2). Dit geldt met name voor de aspecten werkdruk, opleidingsdirectie, inhoud van het werk en perspectief. Ook over de kwaliteit van hogeschool, personeel en opleidingsprogramma is het ondersteunend personeel meer tevreden. De medezeggenschapsraad wordt omgekeerd door de docenten juist hoger beoordeeld.

In de benchmarkrapportage is naast tevredenheid over ook aandacht voor het belang van de onderscheiden aspecten van het werk. Het blijkt dat de medewerkers het meest belang hechten aan de kwaliteit van de opleidingsprogramma's, gevolgd door de kwaliteit van de hogeschool en het personeel. Aan de medezeggenschap en aan middelen en veiligheid wordt relatief het minst belang gehecht. De arbeidsvoorwaarden zijn voor de medewerkers van gemiddeld belang. De volgende paragraaf gaat dieper in op de arbeidsvoorwaarden.

7.2 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. Achtereenvolgens gaan we in op het belang dat aan verschillende arbeidsvoorwaarden wordt gehecht, en de ontwikkeling van primaire arbeidsvoorwaarden.

7.2.1 BELANG GEHECHT AAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Onderstaande tabel geeft aan welke arbeidsvoorwaarden door het hbo-personeel belang wordt gehecht.

TABEL 7.1 Belang van arbeidsvoorwaarden, percentage van het hbo-personeel dat arbeidsvoorwaarden belangrijk of zeer belangrijk vindt, 2009

Bron: BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010; bewerking Research voor Beleid

	%
Flexibele werktijden	87%
Eindejaarsuitkering / 13e maand	85%
Faciliteren van opleidingen door tijd	85%
Mogelijkheid om thuis te werken	80%
Faciliteren van opleidingen door geld	79%
Calamiteitenverlof	78%
Studieverlof	76%
Financieel voordelige deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensionering	75%
Mogelijkheid om eerder te stoppen met werken	74%
Mogelijkheid om minder uren te werken	70%
Betaald zorgverlof	69%
Taakverlichting voor oudere werknemers	69%
Toeslag voor overwerk	66%
Mogelijkheid om meer pensioen op te bouwen	65%
Collectieve ziektekostenverzekering	64%
Mogelijkheid om langer door te werken	63%
Toeslag voor onregelmatig werk	59%
Ondersteuning door loopbaancoaches	58%
Betaald ouderschapsverlof	56%
Kinderopvang	54%
Mogelijkheid om meer uren te werken	53%
Mobiliteitsinstrumenten als functieroulatie en projectwerk	52%
Levensloopregeling	49%
Variabele beloning / Prestatiebeloning	48%
Mogelijkheid extra vakantiedagen te kopen	40%

Bijna negen op de tien werknemers binnen het hbo hecht belang aan flexibele werktijden. Verder wordt door ten minste acht op de tien belang gehecht aan een eindejaarsuitkering, het faciliteren van opleidingen door tijd en geld, en de mogelijkheid om thuis te werken. Calamiteitenverlof en studieverlof zijn belangrijk voor meer dan driekwart van het personeel.

Tweederde van de vrouwelijke medewerkers (66%) vindt het (zeer) belangrijk dat de mogelijkheid bestaat meer uren te kunnen werken, en 78 procent vindt het (zeer) belangrijk dat de mogelijkheid bestaat minder te gaan werken. Mannen vinden dit over het algemeen minder belangrijk, hier bedragen de percentages respectievelijk 38 en 62 procent. Ook de mogelijkheden voor verschillende soorten verlof, de mogelijkheid thuis te werken, en kinderopvang zijn voor vrouwen belangrijker dan voor mannen.¹ Daarnaast vinden relatief meer vrouwen dan mannen het belangrijk de mogelijkheid te hebben meer pensioen op te bouwen, eerder te stoppen met werken, of juist langer door te werken. Vrouwen hechten ten slotte meer belang dan mannen aan het faciliteren van opleidingen door tijd en geld, ondersteuning door loopbaancoaches, taakverlichting voor oudere werknemers, en mobiliteitsinstrumenten als functieroulatie en projectwerk.

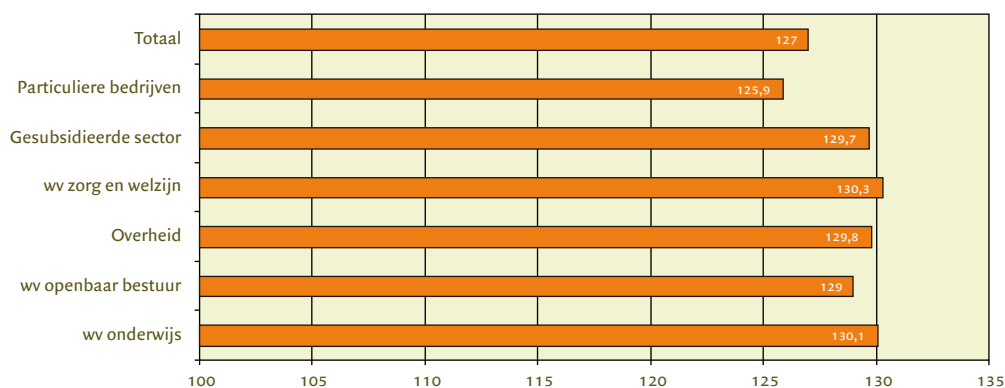
Het onderwijzend personeel vindt, in vergelijking met het ondersteunend personeel, studieverlof en de mogelijkheid thuis te werken belangrijk. Toeslag voor onregelmatig werk vinden de docenten juist minder belangrijk.

7.2.2 PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

RELATIEVE LOONONTWIKKELING ONDERWIJS

FIGUUR 7.3 Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen naar sector, indexcijfers, 2010 (2000=100)

Bron: CBS Statline; bewerking Research voor Beleid



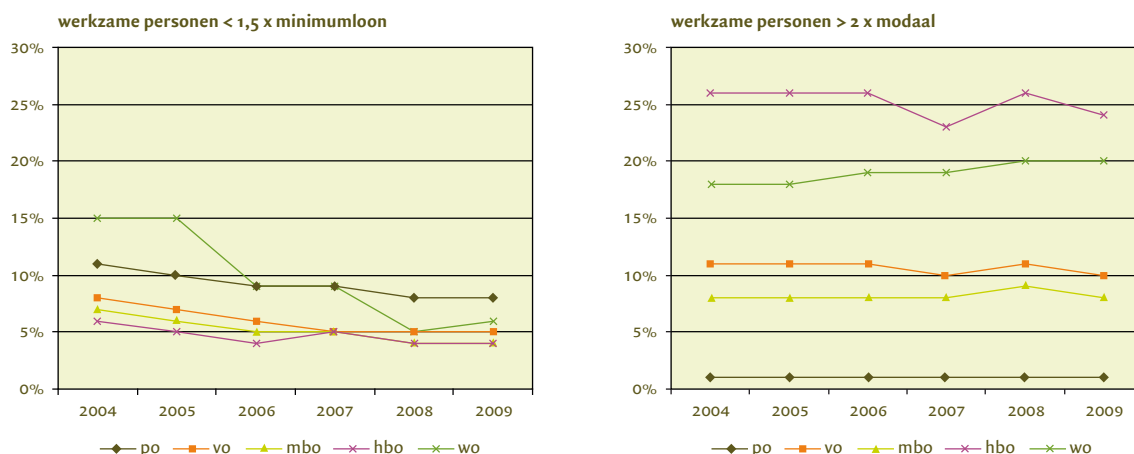
De cao-lonen in het onderwijs zijn in 2010 30,1 procent hoger dan in 2001. Dit is een sterkere stijging dan in het openbaar bestuur. In de periode 2000-2010 stegen de cao-lonen in de overheidssector als geheel gemiddeld sterker dan bij de particuliere bedrijven.

¹ Betaald zorgverlof, betaald ouderschapsverlof, studieverlof, de mogelijkheid extra vakantiedagen te kopen, calamiteitenverlof.

VERGELIJK BELONING HBO MET ANDERE ONDERWIJSOORTEN

FIGUUR 7.4 Aandeel bezoldigingsgroepen < 1,5 keer minimumloon en > 2 x modaal in het totale personeelsbestand in po, vo, mbo, hbo en wo (werkzame personen), 2004-2009

Bron: BZK (2010). Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011; bewerking Research voor Beleid

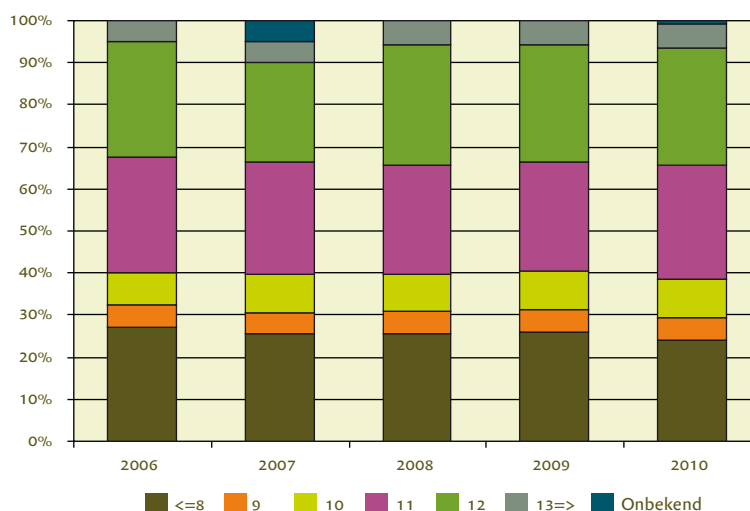


De salariëring van het personeel in het hbo is - in vergelijking met de overige onderwijssoorten - goed te noemen. Naar verhouding zijn er weinig werkzame personen die, omgerekend naar een voltijdsalaris, minder dan 1,5 keer het minimumloon zouden ontvangen. Het aandeel van deze groep is in 2009 gedaald ten opzichte van 2004 (van 6 naar 4 procent). Het aandeel van werkzame personen dat bij een voltijdssalaris meer zou verdienen dan twee keer modaal is in de onderwijssector bij het hbo het grootst. Dit is namelijk bij bijna een kwart van het aantal werkzame personen het geval. In het wetenschappelijk onderwijs is dit 20 procent², in de overige onderwijssectoren 10 procent en minder.

SALARISSCHALEN HBO

FIGUUR 7.5 Aandeel bezoldigingsgroepen (schalen) in totaal personeelsbestand (%)

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

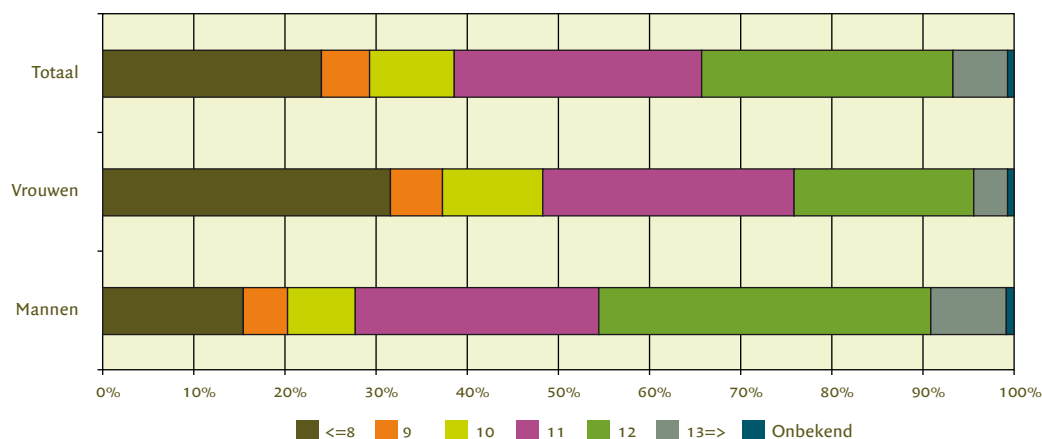


² Bij de universiteiten viel in 2010 wel een groter deel van het personeel (16%) in schaal 13 of hoger dan in het hbo (6%) (bron: VSNU, HBO-raad).

Tussen 2006 en 2010 is het aandeel van de verschillende salarisschalen in het totale personeelsbestand vrij constant gebleven. Wel is het aandeel personeel in schaal 8 en lager afgenomen (van 27 tot 24 procent). In 2010 zit een deel van het personeel in schaal 8 of lager, en in de schalen 11 (27%) en 12 (28%).

FIGUUR 7.6 Verdeling totaal hbo-personeel naar salarisschaal en geslacht, 2010

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid

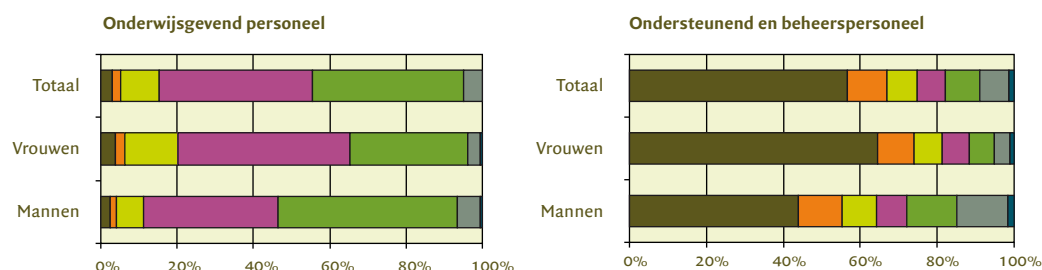


Er is in het hbo een duidelijk verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hogere salarisschalen en vrouwen in de lagere. Van de vrouwen zit 32 procent in schaal 8 of lager, van de mannen is dit slechts 15 procent. Andersom geldt dat 45 procent van de mannen in schaal 12 of hoger zit, bij vrouwen is dit 23 procent.

Van al het personeel in de hoogste schalen (13 en hoger) is in 2010 eenderde (33%) vrouw. Vijf jaar eerder, in 2006, was dit 27 procent. Het aandeel vrouwen in de hoogste schalen neemt dus wel toe.

FIGUUR 7.7 Verdeling onderwijzend respectievelijk onderwijsondersteunend personeel in het hbo naar salarisschaal en geslacht, 2007

Bron: HBO-raad.nl; bewerking Research voor Beleid



Het merendeel van het onderwijsgevend personeel valt in schaal 11 en 12. Het ondersteunende personeel valt over het algemeen in lagere salarisschalen; meer dan de helft in schaal 8 en daaronder. Bij zowel onderwijzend als ondersteunend personeel bevinden mannen zich gemiddeld in hogere salarisschalen dan vrouwen.

7.3 SAMENVATTING

- Bijna vier op de vijf (79%) personeelsleden is tamelijk tot zeer tevreden over hun baan. Dat is een toename ten opzichte van 2008 (74%). Over de organisatie waar men werkt is 58 procent tevreden.
- Het meest tevreden zijn de werknemers over de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren daarvan. Over de werkdruk en de mate van bureaucratie zijn de medewerkers het minst tevreden.
- Gemiddeld genomen is het ondersteunend personeel meer tevreden dan het onderwijzend personeel.
- De arbeidsvoorwaarden waar het meest belang aan wordt gehecht, zijn flexibele werktijden, eindejaarsuitkering/dertiende maand, faciliteren van opleidingen door tijd en geld, en de mogelijkheid om thuis te werken.
- De cao-lonen in de onderwijssector zijn in de periode 2000-2010 sterker gestegen dan in het openbaar bestuur en de private sector. In vergelijking met de andere onderwijssectoren is de beloning in het hbo goed.
- In het hbo zijn mannen oververtegenwoordigd in de hogere en vrouwen in de lagere salarisschalen (in 2010). Wel is het aandeel vrouwen in de hoogste schalen toegenomen van 27 procent in 2006 tot 33 procent in 2010.

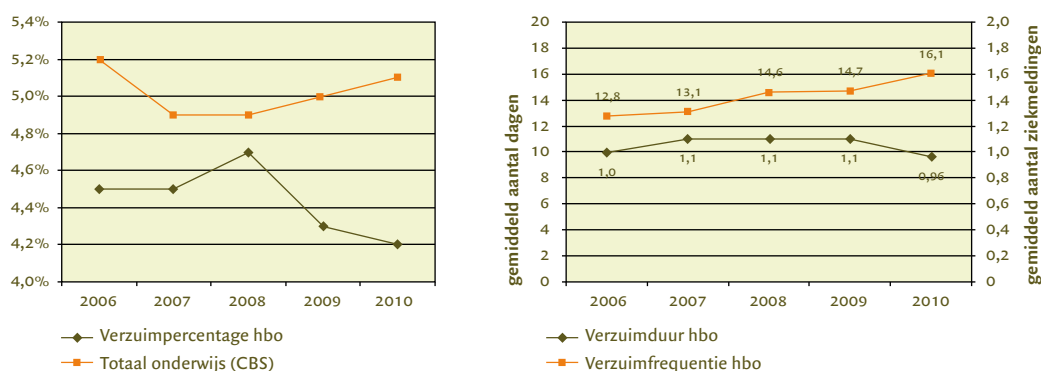
8 SOCIALE ZEKERHEID

In dit korte hoofdstuk gaan we in op de sociale zekerheid. Achtereenvolgens komen aan de orde het ziekteverzuim (paragraaf 8.1) en de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsverzekeringen (paragraaf 8.2).

8.1 ZIEKTEVERZUIM

FIGUUR 8.1 Ziekteverzuim* van personeel in het hbo, 2006-2010

Bron: Zestor, verzuimgegevens hbo 2010; CBS, Statline; bewerking Research voor Beleid



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

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 bedraagt in 2010 4,2 procent. In de periode 2006-2010 is het verzuimpercentage in het hbo steeds lager dan in het onderwijs als geheel. Vanaf 2008 is het verzuimpercentage in het hbo gedaald, terwijl dit in het onderwijs als geheel is gestegen. Zestor noemt hiervoor in haar publicatie Verzuimgegevens hbo 2010 twee mogelijke oorzaken. De eerste is dat meerdere hogescholen in de drie jaren voorafgaand aan 2010 een intensieve focus hebben gehad op het ontwikkelen en verbeteren van het verzuim- en gezondheidsbeleid. Een tweede mogelijke oorzaak is dat aangekondigde bezuinigingen voor 2010 er misschien voor hebben gezorgd dat personeel zich minder frequent ziek heeft gemeld.¹

¹ Zestor (2010). Verzuimgegevens hbo 2010.

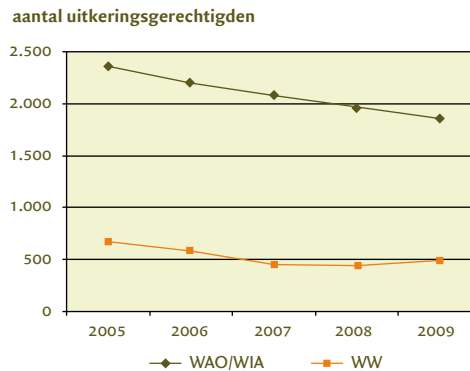
(<http://www.zestor.nl/fileadmin/zestor/data/afbeeldingen/Ziekteverzuimgegevens%20hbo%202010.pdf>, laatst geraadpleegd 6 januari 2012).

Hoewel het verzuimpercentage is gedaald, is het gemiddelde aantal dagen verzuim per ziekteverzuimgeval gestegen van 12,8 in 2006 tot 16,1 in 2010. Tegelijk is echter de verzuimfrequentie, het gemiddeld aantal ziektemeldingen per werknemer per kalenderjaar, gedaald. De verzuimfrequentie is in 2010 0,96 maal per jaar.

8.2 WAO/WIA EN WW

FIGUUR 8.2 WAO/WIA-uitkeringsgerechtigden en ontvangers WW in het hbo, 2005-2009 (peildatum 31 december)

Bron: STAMOS; bewerking Research voor Beleid



In 2009 zijn er in de hbo-sector zo'n 1.850 uitkeringsgerechtigden op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de voorloper daarvan, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Sinds de invoering van de WIA, eind 2005, is het aantal uitkeringsgerechtigden elk jaar afgenomen. In vijf jaar tijd is het aantal in totaal met zo'n 20 procent gedaald.

Een grote meerderheid van de WAO/WIA-uitkeringsgerechtigden (92 procent in 2009) is ouder dan 45 jaar. Meer dan de helft is vrouw. Bij de WAO gaat het in 2009 om 57 procent en bij de WIA (de 'nieuwe' gevallen) om 62 procent.

Iets meer dan eenderde (34,4%) is uitkeringsgerechtigd op basis van een diagnose van een psychische aandoening. Een groot deel van de diagnoses valt onder de noemer 'algemeen' (40,5%). Verder is relatief vaak een diagnose gesteld die te maken heeft met het bot- en spierstelsel (10,6%). Andere diagnoses komen veel minder vaak voor.²

Het aantal uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet (WW) is tussen 2005 en 2008 gedaald. Daarna stijgt dit weer. Eind 2009 bedraagt het aantal ontvangers van een WW-uitkering 496. Bijna tweederde van de ontvangers van WW (62%) is ouder dan 45 jaar, en net als bij de WAO/WIA uitkeringen is het aandeel van vrouwen (57%) hoger dan dat van mannen (43,3%).³

8.3 SAMENVATTING

- Het verzuimpercentage in het hbo (dat wil zeggen het deel van de werktijd dat in een kalenderjaar verloren is gegaan aan ziekte) is in de periode 2006-2010 gedaald van 4,5 tot 4,2 procent.
- Het aantal uitkeringsgerechtigden op grond van de WAO en WIA is van 2005-2009 geleidelijk gedaald van zo'n 2.350 tot ongeveer 1.850.
- Het ontvangers van WW is vanaf 2005 eveneens gedaald, maar vertoont in 2009 weer een stijging ten opzichte van 2008. Eind 2009 ontvingen 496 mensen een WW-uitkering.

² Bron: STAMOS.

³ Bron: STAMOS.

DEEL III

KNELPUNTEN EN
OPLOSSINGSRICHTINGEN

9 KNELPUNTEN EN OPLOSSINGSRICHTINGEN

In voorgaande hoofdstukken is de arbeidsmarkt van de hbo-sector in beeld gebracht, met name op basis van cijfers over de sector als geheel. In een goed functionerende arbeidsmarkt sluiten vraag en aanbod op elkaar aan. In de praktijk is dit vrijwel nooit helemaal het geval en zijn er knelpunten. Sommige knelpunten blijken meteen duidelijk uit de kwantitatieve gegevens, andere discrepanties zijn meer kwalitatief van aard.

Dit laatste hoofdstuk gaat in op discrepanties op de arbeidsmarkt van de hbo-sector. Ook gaat het in op relevante oplossingsrichtingen daarvoor. Dit gebeurt aan de hand van de Arbeidsradar. Ten slotte komen, gebaseerd op literatuur, publicaties van de hogescholen, en interviews met HRM-managers, enkele interessante concrete maatregelen aan de orde die personeelstekorten kunnen helpen voorkomen. De focus ligt in dit hoofdstuk met name op het onderwijzend personeel.

9.1 DISCREPANTIES OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE HBO-SECTOR

SOORTEN DISCREPANTIES

In een ideale arbeidsmarkt sluit het beschikbare aanbod aan kandidaten goed aan op de vraag naar personeel. 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 kunnen knelpunten ontstaan op de arbeidsmarkt voor het 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 voldoende 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.

DE SITUATIE IN HET HBO

Op dit moment is de situatie wat de discrepanties betreft als volgt:

- Van **kwantitatieve discrepanties** is sprake door de combinatie van groeiende instroom van studenten en vergrijzing van het personeelsbestand, waardoor er zowel uitbreiding- als vervangingsvraag is. Op langere termijn zal door demografische ontwikkelingen een afname van studenten gaan optreden, maar voor de komende tien jaar zal er zeker een kwantitatieve mismatch van vraag en aanbod zijn, indien andere factoren gelijk blijven. Verder zet het kabinet, blijkens uit de Strategische Agenda, in op intensivering van het onderwijs door intensievere begeleiding en meer contacturen. Intensivering zal leiden tot een grotere vraag naar docenten.

Op dit moment kunnen hogescholen, door de laagconjunctuur, hun vacatures over het algemeen goed opvullen. Het aanbod op de arbeidsmarkt is echter sterk afhankelijk van de conjunctuur. De economische vooruitzichten zijn onzeker, het is nog onduidelijk wanneer de economie weer zal aantrekken. Maar als het gebeurt, zal het voor hbo-instellingen steeds moeilijker worden de vrijkomende vacatures te vervullen. Zoals in hoofdstuk 2 opgemerkt is, is de verwachting dat op nog langere termijn structurele tekorten aan met name hoger-middelbaar en hoger opgeleide arbeidskrachten – in ieder geval op segmenten van de arbeidsmarkt - niet zullen uitblijven. Het vervullen van docentvacatures zal dan voor de hogescholen een grote uitdaging worden.

- **Kwalitatieve discrepanties** zijn er met name omdat de kwalificatie-eisen voor docenten stijgen. Het kabinet zet in op meer masters en meer gepromoveerden. Het zittende personeel voldoet niet altijd aan deze kwalificaties. Dit personeel zal daarom moeten worden opgeleid. Een mogelijk knelpunt hierbij is dat diplomagerichte opleidingen bij de medewerkers aan aantrekkelijkheid lijken te verliezen vergeleken met maatwerk trainingen en cursussen.¹ De hogere kwalificatie-eisen zullen er ook toe leiden dat in de werving meer moet worden ingezet op universitair geschoolden. Juist aan hoger opgeleiden wordt op langere termijn een tekort verwacht op de arbeidsmarkt. Bij sommige opleidingsrichtingen, zoals het kunstvakonderwijs, is het sowieso moeilijk om kandidaten met ervaring in de beroepspraktijk én een masteropleiding te vinden. De ambitie dat 100% van de docenten een masteropleiding heeft afgerond, lijkt daarom te hoog gegrepen. Dat neemt niet weg dat een verdere stijging van het aantal masters in het gehele personeelsbestand nog wel mogelijk lijkt. Op basis van de gerealiseerde stijging van het aantal masters in de afgelopen jaren (zie paragraaf 5.3) lijkt de ambitie van 80% masters in 2016 in principe haalbaar, maar dit zal niet gaan zonder inspanning van de hogescholen.

Een andere kwalitatieve discrepantie is dat het aandeel allochtonen in de studentenpopulatie hoger is dan in het personeelsbestand, ook wanneer de internationale studenten niet worden meegeteld. Als het personeelsbestand een goede afspiegeling moet vormen van het studentenbestand, dan zal de stijging van het aandeel allochtonen in het personeelsbestand door moeten zetten.

Uit de interviews met HRM managers blijkt bovendien dat bij de werving steeds meer aandacht komt voor kenmerken die te maken hebben met houding en gedrag. Het gaat dan bijvoorbeeld om aspecten als professionaliteit, flexibiliteit en bereidheid tot samenwerken in teams. Deze ontwikkeling past in de bredere trend van professionalisering van docenten. Door deze ontwikkelingen kan de discrepantie tussen vraag en aanbod toenemen. De sociaal vaardige hbo'er is op de gehele arbeidsmarkt in trek.

¹ Dit blijkt bijvoorbeeld uit het Intermediair Imago Onderzoek ('Mba's en andere postdoctorale opleidingen worden minder populair onder hoogopgeleiden', bron: <http://www.intermediair.nl/artikel/bedrijfskeuze/249749/de-50-meest-favoriete-werkgevers-van-2011.html#249756>, geraadpleegd op 18/11/2011).

- Er is tevens sprake van **ondoorzichtigheid** doordat vraag en aanbod elkaar niet goed kunnen vinden. Dit komt doordat ten eerste het wervingsgedrag van hogescholen en het zoekgedrag van potentieel personeel niet altijd met elkaar matchen, en ten tweede door imago-problemen. Het hoger beroepsonderwijs is gebaat bij docenten die ervaring hebben in het werkveld. Binnen het werkveld wordt de stap naar het docentschap echter lang niet altijd overwogen, bijvoorbeeld vanwege onbekendheid met de mogelijkheden van het werken in de hbo-sector.

Het imago van de sector stemt daarnaast waarschijnlijk nog niet altijd overeen met de realiteit. Hogescholen maken op verschillende gebieden een transitie door: van meer ambtelijk naar meer ondernemend, van onderwijs naar ook meer onderzoek, en toenemende aandacht voor de verbinding met de praktijk (bijvoorbeeld door docentstages). Er gaat enige tijd overheen voordat ook het imago van de sector zich aan de nieuwe realiteit heeft aangepast.

9.2 OPLOSSINGSRICHTINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE HBO-SECTOR

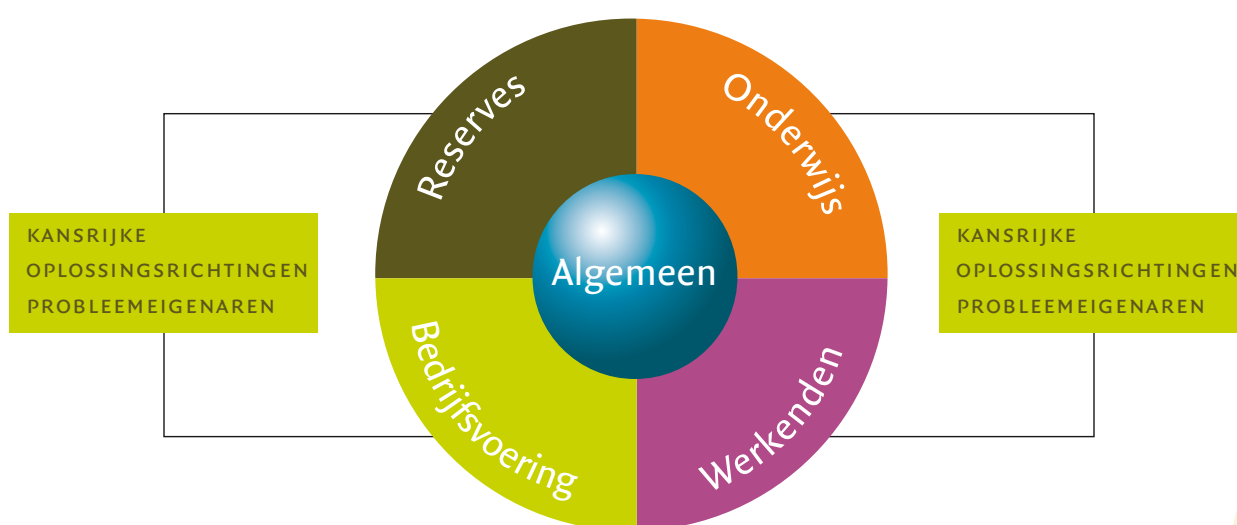
MOGELIJKE OPLOSSINGRICHTINGEN

Bij het formuleren van mogelijke oplossingsrichtingen binnen de arbeidsmarkt van de hbo-sector is het handig de Arbeidsradar als uitgangspunt te nemen. 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 9.1 Oplossingenmodel: de Arbeidsradar of Cirkel van Stimulus



OPLOSSINGEN MET NAME TE VERWACHTEN UIT DE RESERVES

Van de vier oplossingsrichtingen moet de werving uit de reserves (werving) de komende jaren de belangrijkste bijdrage gaan leveren aan het oplossen van de hierboven genoemde discrepanties. Oplossingsrichtingen door onderwijs, de bedrijfsvoering en beleid voor de werkenden zijn weliswaar belangrijk, maar zullen geen grote tekorten oplossen. Onderwijs niet, omdat het hoger beroepsonderwijs traditioneel georiënteerd is op mensen met werkervaring, en minder op schoolverlaters. Beleid gericht op werkenden waarschijnlijk niet, omdat het personeel nu over het algemeen tevreden is en het hbo al relatief aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden heeft. En ontwikkelingen in de bedrijfsvoering niet, omdat hier een tendens is in de richting intensivering van het onderwijs. Intensivering leidt tot extra vraag naar docenten en zal tekorten dus niet oplossen.

Hieronder wordt uitgebreid ingegaan op concrete maatregelen die hogescholen nu al nemen binnen de vier oplossingsrichtingen. Ten slotte wordt ingegaan op vooruitzichten en maatregelen voor de langere termijn.

9.2.1 RESERVES

De hbo-sector zal voor uitbreiding en vervanging van het personeelbestand moeten putten uit de reserves van werkzoekenden. Voor de docenten geldt dat ervaring in het werkveld een belangrijke pré is. Reserves zijn daarom met name te vinden in de markt- en overheidssector, de sectoren waar een groot deel van de instroom uit afkomstig is.

Het is niet altijd nodig een volledige overstap naar het hbo te maken. Vaak is het mogelijk het docentschap te combineren met een andere (parttime) baan, al dan niet tijdelijk. Een voordeel voor de hogeschool bij een dergelijke constructie is dat de verbinding met het werkveld blijvend is.

Om de reserves aan te kunnen spreken, is continue verbinding met het werkveld van groot belang. Netwerken en samenwerkingsverbanden kunnen de verbinding met het werkveld en de uitwisseling van personeel faciliteren. Verschillende hogescholen participeren in structurele samenwerkingsverbanden met grote werkgevers in de regio, die ook ten doel hebben de mobiliteit van personeel te vergroten.

Andere manieren die hogescholen inzetten om de verbinding met het werkveld te stimuleren, zijn werkstages en veldoriëntatie voor docenten en praktijkonderzoek. Dit soort samenwerkingsverbanden zijn vaak ingegeven vanuit onderwijs- of onderzoeksdoeleinden, maar kunnen ook bij de werving een rol spelen. Bewustzijn van de mogelijkheden en betrokkenheid vanuit de personeelsafdeling bij deze samenwerkingsverbanden is dan wel belangrijk.

Samenwerkingsverbanden van Hogeschool Zuyd

Hogeschool Zuyd werkt op diverse manieren samen met belangrijke regionale partners. Zo neemt de hogeschool deel aan het regionaal transitiecentrum Empower Limburg, samen met andere partijen in de sectoren overheid, onderwijs, zorg en zakelijke dienstverlening. Empower Limburg is een virtuele vind- en verzamelplaats van diensten, expertise, instrumenten en producten van de leden op het gebied van loopbaanactiviteiten. Het transitiecentrum heeft als doel een bijdrage te leveren aan de doorstroom in de regio. Werkgevers delen informatie met elkaar, en werknemers kunnen informatie vinden over scholing en vacatures.¹

Hogeschool Zuyd is ook een belangrijke partner in het Center of Expertise Chemie Zuid Limburg. Hierin werken ondernemers, wetenschappers, docenten en studenten samen. De Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) leveren een financiële bijdrage aan het centrum. De samenwerking heeft als doel een betere verbinding tot stand te brengen tussen het beroepsonderwijs, de wetenschap en het bedrijfsleven, en zo de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en de behoefte bij bedrijven te verbeteren.

¹ Zie www.empower-limburg.nl

In 2010 heeft Zestor onderzoek laten uitvoeren naar de bijdrage van uitwisseling van kennis en personeel tussen hogescholen en het bedrijfsleven aan de professionele kwaliteit van de docent en het onderwijs. In het onderzoeksrapport worden drie manieren onderscheiden waarop hogescholen hun relatie met het bedrijfsleven kunnen vormgeven:

- via studenten en alumni,
- via docenten (onder meer door praktijkopdrachten en docentstages, incompany onderwijs, duale banen),
- via onderzoek en organisatie (lectoraten, bevorderen ondernemerschap en multidisciplinariteit van docenten, betrokkenheid werkveld bij ontwikkeling van het curriculum).

Het onderzoek identificeert het aannemen van docenten met dubbelaanstellingen en het aanstellen van docenten met langdurige praktijkervaring als de meest kansrijke instrumenten. Daarbij is het wel van belang te letten op de vereiste pedagogisch didactische kennis, en ontbrekende kennis zo nodig aan te vullen.² Op dat laatste gaat de volgende paragraaf verder in.

Gepromoveerden kunnen een inhoudelijke bijdrage leveren aan het onderwijs en aan onderzoeksprojecten. Dit heeft ook gevolgen voor de werving: hogescholen zullen deels uit nieuwe reserves moeten putten. Om het aantal gepromoveerden te verhogen, werken diverse hogescholen samen met universiteiten. De Hanzehogeschool neemt bijvoorbeeld zelf promovendi aan, die bij de hogeschool in dienst komen en tegelijk promoveren aan de universiteit van Groningen. Samenwerking met universiteiten kan in potentie ook op andere manieren een bijdrage leveren aan de werving van hogescholen. Bij diverse hogescholen is de samenwerking met een universiteit in opbouw. Er zijn wel knelpunten voor de uitwisseling van personeel. Deze hebben met name te maken met het imago van de hogeschool ten opzichte van de universiteit.

Voor bepaalde specifieke (docent)functies werven hogescholen in toenemende mate ook op de internationale arbeidsmarkt.

9.2.2 ONDERWIJS EN TRAINING

Een instrument om discrepanties op de arbeidsmarkt weg te nemen is het (om)scholen van potentiële werknemers om hen geschikt te maken voor het werk op een hogeschool. Traditioneel zijn hogescholen in het kader van de werving niet in eerste instantie georiënteerd op lerarenopleidingen, omdat in het beroepsonderwijs werkervaring van docenten als zeer belangrijk wordt gezien. Vaak is er daarom voorkeur voor zij-instromers boven schoolverlaters. Van de master lerarenopleiding in Tilburg komen bijvoorbeeld bijzonder weinig mensen op het hbo terecht, ondanks de mastertitel van de afgestudeerden. Overigens komt dit niet alleen omdat de hbo-instellingen niet gefocust zijn op de lerarenopleidingen, maar ook de lerarenopleidingen hebben het hbo over het algemeen niet in het vizier. Studenten van de lerarenopleidingen lopen vooral stage in het voortgezet onderwijs, minder in het mbo en nog veel minder in het hbo. Mogelijk liggen hier wel kansen. Wanneer studenten van lerarenopleidingen stage lopen in het hbo, maken zij kennis met dit werk, en zullen later mogelijk ook sneller in het hbo gaan werken.

Zij-instromers hebben vaak wel een goede verbinding met het werkveld en praktijkkennis, maar de didactische vaardigheden zijn soms minder ontwikkeld. De meeste hogescholen bieden op dit gebied daarom verschillende cursussen aan. Vaak is het ook mogelijk na indiensttreding een educatieve opleiding te volgen, zoals een educatieve master. Hogescholen verschillen sterk in de wijze waarop zij de scholing aanpakken.

Master Leren & Innoveren van de Saxion hogeschool

Om docenten toe te rusten, heeft Saxion hogeschool zelf een educatieve master ontwikkeld. De master is bedoeld voor docenten die het onderwijs in de eigen opleiding willen verbeteren en ontwikkelen. Het programma van de master kent vier leerlijnen: ontwerpen en innoveren, onderzoeken, onderwijzen en het project (in de eigen onderwijspraktijk).

² Zestor (2010). *Hogeschool en bedrijf, Uitwisseling van kennis en personeel en de effecten op de professionalisering van de docent.*

Op hogescholen komt ook steeds meer aandacht voor de werving van promovendi, en ook voor de voorbereiding van promovendi op een carrière bij een hogeschool. In dat verband werken universiteiten en hogescholen soms samen om bijvoorbeeld aio's te laten participeren in de onderwijsactiviteiten van de hogeschool. Een zorg van sommige hogescholen is of zij ook op langere termijn gepromoveerden voldoende uitdaging kunnen bieden. De vrees is dat zij de hogeschool na een aantal jaren weer zullen verlaten.

Rector magnificus en universitaire masters, NHTV

De NHTV geeft op verschillende manieren vorm aan de academisering van de hogeschool. Zo heeft de NHTV een rector magnificus en een directeur onderzoek aangenomen. Bij deze mensen is het mogelijk te promoveren. Daardoor komen ook promotiegelden beschikbaar. Verder wordt samengewerkt met de universiteiten van Wageningen en Tilburg. De NHTV biedt zelf ook universitaire masters aan studenten aan.

9.2.3 PERSONEELSBELEID WERKENDEN

Personeelsbeleid kan een belangrijke bijdrage leveren aan het behoud en de ontwikkeling van medewerkers. De laatste jaren hebben de hogescholen minder te maken gehad met vrijwillige uitstroom. Dit heeft enerzijds te maken met de stand van de arbeidsmarkt als gevolg van de conjunctuur, en anderzijds met de aantrekkelijkheid van het hbo als werkgever. Met name de relatieve werkzekerheid en de mogelijkheden voor combinatie van werk en privé worden als aantrekkelijke aspecten beschouwd.

Strategisch personeelsbeleid is een middel waarmee hogescholen inzicht verkrijgen in hun personeelsbestand. Het gaat dan bijvoorbeeld om inzicht in factoren als leeftijd en opleidingsniveau. Op basis van dit inzicht kan de hogeschool behalve het wervingsbeleid ook het personeelsbeleid en de ontwikkeling vormgeven.

Een vaste beoordelings- en ontwikkelingscyclus is een steeds belangrijker instrument in het personeelsbeleid van de hogescholen. Het hbo loopt wat dat betreft voor op andere onderwijssectoren.³ In deze gesprekken komt de persoonlijke ontwikkeling van de individuele medewerker planmatig aan bod. Uit de interviews blijkt dat deze individuele benadering door HRM managers over het algemeen als meer effectief wordt beschouwd dan maatregelen voor speciale doelgroepen, zoals oudere werknemers. De benadering beoogt immers duurzame inzetbaarheid van het individu. Uit ander onderzoek van Zestor blijkt dat het thema duurzame inzetbaarheid leeft op de hogescholen, maar nog verder ontwikkeld kan worden.⁴

Exitgesprekken kunnen inzicht geven in redenen waarom personeel de hogeschool verlaat. De geïnterviewde HRM managers geven aan dat er wel exitgesprekken worden gehouden, maar dat er nog geen duidelijk inzicht bestaat in de uitkomsten op instellingsniveau, omdat de exitgesprekken meestal door de direct leidinggevende worden gevoerd. Hbo-instellingen kunnen de exitgesprekken dus mogelijk nog beter benutten.

HRM cyclus en academisering op NHTV

De HRM gesprekscyclus is een structuur waarin medewerker en leidinggevende regelmatig met elkaar spreken over doelen, prestaties en ontwikkeling. De cyclus heeft niet alleen een centrale rol in het HRM beleid, maar is ook een van de belangrijke instrumenten voor de academisering van de hogeschool. NHTV werkt in de HRM cyclus met jaarthema's. In 2011 staat de onderzoeksfunctie en de relatie met het onderwijs centraal. In overleg kiezen de docenten een onderzoeksrol en vervolgens worden bijpassende prestatieafspraken gemaakt. Daarbij kan gedacht worden aan bijdragen aan interne conferenties en aan publicaties. Deze output levert een bijdrage aan de versterking van het hbo-onderzoek, de academisering van NHTV, en de tevredenheid van de medewerkers. Dit versterkt het imago en de wervingskracht van de hogeschool.

³ Research voor Beleid (2011). Tussenmeting Convenant Leerkracht 2011.

⁴ Zestor (2011). Tijd voor mobiliteit? Concept, op moment van schrijven nog niet gepubliceerd.

Ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers zijn divers: formele opleidingstrajecten, corporate trainingen, onderzoeks- en praktijkstages. Vanwege de mastereis is er op de hogescholen meer aandacht gekomen voor mastertrajecten van docenten. Het kan dan zowel om vakinhoudelijke als educatieve masters gaan. In de praktijk blijkt het wel eens lastig een reguliere masteropleiding te combineren met een baan aan de hogeschool. Particulier gefinancierde masters zijn vaak beter afgestemd op werkenden, en daarom makkelijker te combineren. Wel zijn de kosten van deze opleidingen over het algemeen hoger.

'Versterk je talent', Hanzehogeschool Groningen

'Versterk je talent' is een instrument van de Hanzehogeschool Groningen gericht op loopbaanontwikkeling. Het is een regeling waarop alle medewerkers van de HG aanspraak kunnen maken. De regeling heeft als doel barrières op het gebied van financiën en tijd weg te nemen. Medewerkers moeten een voorstel schrijven voor een invulling van hun ontwikkelbehoefte. Dit wordt beoordeeld door een comité. Beoordelingscriteria zijn dat het een bijdrage moet leveren aan de strategie, en dat de medewerker zelf ook een (financiële) bijdrage levert. Bij goedkeuring van het voorstel verstrekt de hogeschool een voucher. In 'Versterk je Talent' mag het ook gaan om plannen die mogelijk op de langere termijn pas hun vruchten zullen afwerpen.¹ Behalve dat het instrument een bijdrage levert aan de ontwikkeling, creëert het ook goodwill bij medewerkers en draagt daarmee bij aan het aantrekkelijk werkgeverschap.

¹ Voor de regeling, zie

<http://www.hanze.nl/NR/rdonlyres/4CE2EAE2-2E81-4EB7-B920-972996093F47/0/110228Beoordelingskader.doc>

Waar docenten vroeger voornamelijk konden doorstromen naar managementfuncties, is daar nu het onderzoek als tweede ontwikkelrichting bijgekomen. Eén van de manieren om de onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen is een promotietraject. Een dergelijk traject wordt op de hogescholen meestal gekoppeld aan een lectoraat.

9.2.4 BEDRIJFSVOERING

Op het gebied van bedrijfsvoering bestaan diverse mogelijkheden om de werking van de arbeidsmarkt voor de hogescholen te bevorderen.

Eén van de mogelijkheden om meer dynamiek te geven aan de arbeidsmarkt van het hbo is interne mobiliteit. Veel hogescholen hebben diverse locaties en diverse clusters of faculteiten, en docenten die in principe op verschillende plaatsen inzetbaar zouden kunnen zijn. In de praktijk komt interne mobiliteit niet altijd van de grond, omdat niet alle docenten op een andere locatie of in een ander team willen werken. Zodra sprake is van gedwongen mobiliteit, heeft mobiliteit vaak een negatieve associatie bij medewerkers en management. Samenwerking met andere hogescholen op het gebied van mobiliteit komt nog nauwelijks voor.⁵

Een ander aspect van de bedrijfsvoering dat een bijdrage kan leveren aan de arbeidsmarkt-mobiliteit is het onderwijs aan werkenden. Hierbij kunnen belangrijke contacten tussen docenten en het werkveld tot stand komen. Het speelt een rol in de beeldvorming bij werkenden van het hbo en het beroep van docent. Het contact met de hbo-instelling kan er voor zorgen dat werkenden het (parttime) docentschap overwegen, omdat zij bekend raken met de mogelijkheden. Op deze manier draagt het onderwijs aan werkenden bij aan de werving van zij-instromers.

⁵ bron: Zestor (2011) *Tijd voor mobiliteit?* Concept, nog niet gepubliceerd.

Wat betreft wervingskanalen heeft een duidelijke verschuiving plaatsgevonden naar online media. Behalve de eigen website en belangrijke portals zoals regionale banenwebsites en de website www.werkenbijhogescholen.nl, zijn social media zoals LinkedIn, Twitter en Facebook sterk in opkomst als wervingskanaal. Met behulp van social media kunnen alle medewerkers in potentie een bijdrage leveren aan de werving. Er is een netwerk social media opgericht om een beeld te krijgen van de mogelijkheden van de inzet van social media voor werkenbijhogescholen.nl en de afzonderlijke hogescholen.⁶

'Iedereen een recruiter', Hogeschool Leiden

Op de hogeschool van Leiden worden steeds meer docenten geworven uit het netwerk van de docenten zelf. De hogeschool publiceert vacatures altijd eerst intern. De verschillende teams van docenten bespreken met elkaar of zij binnen het eigen netwerk nog mensen kennen die bij de functie passen. Veel mensen uit het werkveld blijken het leuk te vinden parttime les te geven op een hogeschool wanneer zij worden benaderd. Door het gebruik van de netwerken van de docenten hoeft de hogeschool minder te adverteren met vacatures.

9.3 AANPAK OP DE LANGERE TERMIJN

VOORUITZICHTEN VOOR DE LANGERE TERMIJN

Uit de interviews blijkt dat de hogescholen bij de werving van docenten op dit moment over het algemeen niet veel problemen op de arbeidsmarkt ervaren. Op de korte termijn worden, afgezien van enkele specifieke sectoren, ook weinig problemen voorzien. Met de huidige stand van de economie is het over het algemeen eenvoudiger om personeel te werven dan in economisch voorspoedigere tijden. Met name in de economische richtingen is het gemakkelijker vacatures te vullen dan voor de crisis. Op dit moment is er veel uitstroom bij werkgevers in andere sectoren dan het onderwijs, waardoor meer kandidaten beschikbaar zijn.⁷

Ook van de effecten van vergrijzing ondervinden hogescholen op dit moment nog niet veel last. Op langere termijn worden geleidelijk wel meer effecten van de vergrijzing verwacht. Gecombineerd met een dan misschien ook weer aantrekkende economie, zal dit logischerwijze leiden tot meer uitstroom en een krappere arbeidsmarkt.

Ook bevolkingskrimp gaat zich de komende jaren naar verwachting in verschillende regio's van Nederland manifesteren. Dit kan leiden tot lagere studentenaantallen. De strategische vraag die hogescholen in de krimpregio's moeten beantwoorden, is of zij zelf ook gaan krimpen of dat zij zich meer gaan richten op andere studenten, zoals werkenden en internationale studenten.

Hieronder gaan wij in op enkele manieren waarop hogescholen de uitdagingen, waarmee zij op langere termijn worden geconfronteerd, aan kunnen gaan.

INSTRUMENTEN VOOR DE LANGERE TERMIJN

Voor de langere termijn wordt employer branding als een belangrijk instrument gezien om personeel vast te houden en nieuw personeel aan te trekken. Hogescholen kunnen zich profileren met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden als mogelijkheden voor het combineren van werk en privé, salaris, vitaliteit en inhoudelijk interessant werk.

⁶ Zie <http://www.zestor.nl/arbeidsmarktbeleid/positionering-profilering-hogescholen/netwerk-social-media> (bezocht op 27 maart 2012).

⁷ Op vacatures voor ondersteunende functies komen nog veel meer reacties dan op vacatures voor onderwijzend personeel. Dit is waarschijnlijk een direct gevolg van de ontwikkeling van de conjunctuur.

Wil de hogeschool ook voor masters en gepromoveerden een aantrekkelijke werkgever zijn, dan is de verdere ontwikkeling tot kennisinstituut (onderwijs én onderzoek) met ruimte voor de professional erg belangrijk. Zestor levert een bijdrage aan het profileren van hogescholen door middel van de website www.werkenbijhogescholen.nl, een voor de hogescholen belangrijk wervingskanaal.

Employer branding van de Hanzehogeschool

De Hanzehogeschool beschouwt employer branding als een belangrijk instrument in de voorbereiding op een krappere arbeidsmarkt in de toekomst. De Hanzehogeschool profileert zich zowel zelfstandig als samen met anderen. Samen met de universiteit, het UMCG en de gemeente Groningen doet de Hanzehogeschool mee aan 'City of talent', een landelijke marketingcampagne met als doel de positie van Groningen als kennis- en innovatiestad verder te ontwikkelen.¹

In de regio staat de Hanzehogeschool bekend als een goede werkgever. Mede daardoor zijn er voldoende goede kandidaten voor de vacatures, en is er weinig uitstroom. Voor nieuwe medewerkers organiseert de Hanzehogeschool na een aantal maanden een bijeenkomst, waar medewerkers onder andere wordt gevraagd waarom zij voor de Hanze hebben gekozen, en wat hun eerste indrukken zijn. Uit de antwoorden blijkt dat de Hanze bekend staat als goede werkgever, en dat de hogeschool in de praktijk ook een prettige werkgever blijkt te zijn. Dat de eigen medewerkers positief gestemd zijn, levert weer een bijdrage aan de verbetering van het imago, omdat de medewerkers dit in hun eigen netwerk verspreiden.

Dat de medewerkers positief gestemd zijn, wordt bevestigd in het onderzoek 'Beste werkgevers 2011' van Effectory. De Hanzehogeschool eindigt hier op de achtste plaats in de categorie werkgevers met meer dan duizend medewerkers (in alle sectoren). De uitslag van het onderzoek is gebaseerd op het oordeel van medewerkers zelf.²

¹ zie www.cityoftalent.nl

² Deelnemers aan de Beste Werkgevers hebben ofwel een op maat gemaakt onderzoek uit laten voeren onder hun totale populatie of een Beste Werkgevers quickscan onder een a-selecte steekproef van hun totale medewerkersbestand. Afhankelijk van de grootte van de organisatie bestond de steekproef uit minimaal 300 medewerkers om een betrouwbaar beeld te geven van de organisatie. De quickscan is gebaseerd op een vaste set gevalideerde vragen die deel uitmaken van een uitgebreid op maat gemaakt onderzoek. Zo is vergelijkbaarheid tussen organisaties optimaal. (bron: <http://www.beste-werkgevers.nl/faq/onderzoeksverantwoording/>).

Een ander instrument voor de langere termijn is de opbouw van databanken met potentiële medewerkers door hogescholen, bijvoorbeeld door een actief alumnibeleid (bijvoorbeeld met gebruikmaking van social media) of het opbouwen van digitale kandidatenbanken van de binnengekomen reacties op gestelde vacatures.

Ten slotte is het voor hogescholen belangrijk er voor te zorgen dat ouder personeel niet uitstroomt maar productief aan het werk blijft. Uit onderzoek blijkt dat alleen financiële prikkels niet voldoende zijn om medewerkers langer door te laten werken. Deze prikkels kunnen er zelfs toe leiden dat oudere werknemers minder gemotiveerd raken waardoor de productiviteit daalt. Daarom zijn aanvullende maatregelen nodig om de demotiverende werking van financiële prikkels te compenseren en de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden.⁸ De aandacht voor langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid groeit, maar het wordt nog niet tot uitvoering gebracht.⁹ Op dit terrein liggen bij hogescholen dus verbetermogelijkheden.

⁸ ROA (2010). Langer doorwerken, werksituatie en productiviteit, Vervolgmeting (2009) VPL-onderzoek.

⁹ Zestor (2011). Tijd voor mobiliteit? Concept, op moment van schrijven nog niet gepubliceerd.

9.4 SAMENVATTING

DISCREPANTIES OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE HBO-SECTOR

Op de arbeidsmarkt van de hbo-sector zijn (in theorie) drie soorten knelpunten te onderscheiden:

- *Kwantitatieve discrepanties*: er is ofwel een absoluut tekort aan docenten met voor de sector relevante competenties (aanbod) ofwel aan arbeidsplaatsen voor die docenten (vraag).
- *Kwalitatieve discrepanties*: op zich zijn er wel voldoende werknemers/arbeitsplaatsen, maar hogescholen vragen andere competenties dan docenten kunnen bieden ofwel docenten/werkzoekenden stellen andere eisen aan arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en dergelijke 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 imagoproblemen.

Kwantitatieve discrepanties

- De verwachting is dat in ieder geval de komende tien jaar de instroom van studenten in het hbo zal blijven toenemen. Ook wordt ingezet op intensievere begeleiding en meer contacturen. Dat betekent een grotere behoefte aan personeel in de hbo-sector. Naast uitbreidingsvraag is sprake van extra vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing van het personeelsbestand.
- Door de laagconjunctuur kunnen hogescholen op dit moment hun vacatures (voor docenten) over het algemeen goed vervullen. Als de economie weer aantrekt, zal de concurrentie met de marktsectoren toenemen. Gecombineerd met de geleidelijk sterker wordende effecten van de vergrijzing, zal dit voor de hbo-sector leiden tot meer uitstroom en een krappe arbeidsmarkt.

Kwalitatieve discrepanties

- Het kabinet zet in op meer masters en meer gepromoveerden in de hbo-sector. Het zittende docentenkorps voldoet niet altijd aan deze kwalificaties. Dat betekent dat docenten moeten worden opgeschoold en de werving zich meer moet richten op academisch geschoolden. Probleem is dat juist aan hoger opgeleiden op langere termijn tekorten worden verwacht.
- De hbo-sector stelt aan het personeel ook steeds hogere eisen in termen van professionaliteit, flexibiliteit en bereidheid tot samenwerken in teams. De sector is daarin niet de enige. De sociaal vaardige en klantgerichte hoger opgeleide is op de gehele arbeidsmarkt in trek. Voor hogescholen wordt het steeds moeilijker dit soort mensen aan te trekken.
- Hoewel het aantal allochtone werknemers in de hbo-sector toeneemt, is het personeelsbestand op dit punt nog onvoldoende een afspiegeling van de studentenpopulatie.

Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt

- Wervingsgedrag van hogescholen en zoekgedrag van potentiële werknemers matchen niet altijd. Met name jongeren maken bij het zich oriënteren op een baan steeds meer gebruik van social media. Nog niet alle hogescholen benutten de wervingsmogelijkheden van social media in voldoende mate.
- Het hbo is gebaat bij zij-instroom vanuit het werkveld. Daar is echter vaak sprake van onbekendheid met het werken in de hbo-sector. En onbekend maakt onbemind.
- Potentiële werknemers die wel bekend (denken te) zijn met de sector hebben daarvan soms een beeld (ambtelijk, alleen onderwijs, weinig praktijkgericht) dat niet altijd in overeenstemming is met de realiteit (ondernemend, ook onderzoek, verbindingen met de praktijk bijvoorbeeld door docentstages). Dergelijke imagoproblemen zijn doorgaans hardnekkig.

OPLOSSINGSRICHTINGEN VOOR DISCREPANTIES

Globaal zijn vanuit vier invalshoeken oplossingen denkbaar voor de discrepanties op de arbeidsmarkt van de hbo-sector:

- het werven vanuit de *reserves* aan werkzoekenden (ingeschreven niet-werkende werkzoekenden; nuggers; zij-instromers; pendelaars; arbeidsmigranten) al dan niet in combinatie met op-, om- of bijscholing,
- het bevorderen van instroom in en gediplomeerde uitstroom uit het *initiële onderwijs*,
- personeelsbeleid gericht op de *werkenden* (boeien en binden van personeel; mobiliteitsbeleid; strategisch personeelsbeleid en dergelijke),
- en aanpassingen in de *bedrijfsvoering* (verhoging arbeidsproductiviteit door technologische en sociale innovaties).

Dit hoofdstuk bevat een aantal concrete maatregelen binnen deze vier oplossingsrichtingen. Naar verwachting zal op korte en middellange termijn werving vanuit de reserves (al dan niet in combinatie met op-, om- of bijscholing) de belangrijkste bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van de hierboven genoemde discrepanties. Oplossingsrichtingen in de sfeer van onderwijs, personeelsbeleid gericht op werkenden en aanpassingen in de bedrijfsvoering zijn weliswaar eveneens van belang, maar zullen geen grote tekorten oplossen. Onderwijs niet, omdat het hbo traditioneel georiënteerd is op mensen met werkervaring, en minder op schoolverlaters. Personeelsbeleid gericht op werkenden waarschijnlijk ook niet, omdat het personeel nu al over het algemeen tevreden is en het hbo al relatief aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden heeft. En aanpassingen in de bedrijfsvoering niet, omdat er momenteel een tendens is in de richting van intensivering van het onderwijs. Intensivering van het onderwijs leidt tot extra vraag naar docenten en zal tekorten dus niet oplossen maar eerder vergroten.

Als kansrijke instrumenten voor de langere termijn komen uit het onderzoek onder meer employer branding, het opbouwen van databanken met potentiële werknemers (bijvoorbeeld via communities op social media) en duurzaam inzetbaarheidsbeleid door hogescholen naar voren.

BIJLAGE 1 BRONNEN

PUBLICATIES

- CBS, 2010. *Bevolkingsprognose 2010–2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*, Den Haag.
- CBS, 2010. *Jaarboek Onderwijs in Cijfers, 2010*, Den Haag.
- CBS/PBL, 2011. *Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2011–2040: sterke regionale contrasten*, Den Haag.
- CPB, 2011. *Macro Economische Verkenning 2012*, Den Haag.
- Integron, 2011. *Benchmarkrapport Medewerkertevredenheid Hogescholen*, Rotterdam (inclusief bijlagen met tabellen voor ondersteunend en onderwijzend personeel, verstrekt door Zestor)
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2011. *Kerngegevens Personeel Overheid en Onderwijs 2010*. Den Haag.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2010. *Kerngegevens Personeel Overheid en Onderwijs 2009*. Den Haag.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2010. *Quickscan Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2010*, Den Haag.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2010. *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011*, Den Haag (Kamerstukken II, 2010/2011, 32 501, nr. 2).
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2010. *Nota Werken in het onderwijs 2011*, Den Haag.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2011. *Referentieraming 2011*, Den Haag.
- Nuffic, 2011. *Mobiliteit in Beeld 2011, Internationale mobiliteit in het Nederlandse hoger onderwijs*. Den Haag (te vinden op <http://www.nuffic.nl/nederlandse-organisaties/docs/kerncijfers/mib2011-online.pdf>, geraadpleegd 18/11/2011).
- Overheid en Onderwijs, 2009, Den Haag.
- PBL, 2011. *Nederland in 2040. Een land van regio's*, Den Haag.
- Research voor Beleid, 2010. *Aanmeldingsgolf door crisis? Analyse van studentenaantallen en studiemotieven 2009-10*, Zoetermeer.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), 2010. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. Maastricht.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), 2010. *Langer doorwerken, werksituatie en productiviteit, Vervolgmeting (2009) VPL-onderzoek*. Maastricht.
- UWV WERKbedrijf, 2011. *Arbeidsmarktprognose 2011-2012, met een doorkijk naar 2016*, Amsterdam.
- UWV, 2012. *Vacatures in Nederland 2011*, Amsterdam.
- WODC, 2012. *De Nederlandse migratiekaart, Achtergronden en ontwikkelingen van verschillende internationale migratietypen. Onderzoek en beleid 299*, Den Haag.
- Zestor, 2010. *Hogeschool en bedrijf, Uitwisseling van kennis en personeel en de effecten op de professionalisering van de docent*. Den Haag.
- Zestor, 2011. *Verzuimgegevens hbo 2010*. Den Haag.

DATABESTANDEN

Personeels- en mobiliteitsonderzoek

Het personeels- en het mobiliteitsonderzoek wordt uitgevoerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Voor de Arbeidsmarktmonitor is gebruik gemaakt van de databestanden van de volgende onderzoeken:

- 1 Personeelsonderzoek onder zittend personeel: een onderzoek onder een steekproef van werknemers die volgens de administratie van het ABP heel 2009 in dienst is geweest bij dezelfde publieke werkgever.
- 2 Mobiliteitsonderzoek onder ingestroomd personeel: een onderzoek onder een steekproef van werknemers die volgens de administratie van het ABP in 2009 in dienst zijn getreden bij een publieke werkgever.
- 3 Mobiliteitsonderzoek onder uitgestroomd personeel: een onderzoek onder een steekproef van werknemers die volgens de administratie van het ABP in 2009 zijn uitgestroomd bij een publieke werkgever.

Ten opzichte van het zittend personeel worden relatief veel werknemers van allochtone afkomst uitgenodigd voor de onderzoeken. Deze oversampling vindt plaats omdat in voorgaande metingen er onder werknemers van allochtone afkomst onderrespons is geconstateerd. Om eenzelfde respons te krijgen zijn er twee procent meer westerse allochtonen en drie procent niet-westerse allochtonen opgenomen in de steekproef. Tegelijkertijd zijn er vijf procent minder werknemers van autochtone afkomst opgenomen in de steekproef.

In 2010 zijn iets minder dan 148.000 vragenlijsten verstuurd. De respons van het personeelsonderzoek is 34 procent (26.876 vragenlijsten), van het mobiliteitsonderzoek 26 procent (17.661 vragenlijsten).¹

In de hbo-sector zijn 1.612 vragenlijsten ingevuld voor het personeelsonderzoek, 564 voor het mobiliteitsonderzoek onder instromend personeel, en 540 onder uitstromend personeel.

Voor de tabellen en figuren in dit rapport is gebruikgemaakt van de met de door BZK berekende wegingsfactor gewogen uitkomsten.

Databank HBO-raad.nl

De HBO-raad publiceert cijfers op haar website www.HBO-raad.nl. De cijfers zijn ontleend aan diverse bronnen.

De gegevens over het personeel zijn afgeleid uit de Registratie Arbeidsrelaties Hoger Onderwijs (RAHO). Dit is een gegevensbron die bestaat uit een extract van CASO (het salarissysteem dat veel hogescholen gebruiken) en een aparte levering van de hogescholen die geen gebruik maken (of maakten) van CASO.²

De kengetallen van de HBO-raad over studenten zijn gebaseerd op een extract uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO) dat de IB-groep in de eerste week van december 2010 heeft gemaakt. Hogescholen en universiteiten zorgen er zelf voor dat de gegevens in het CRIHO correct zijn. Desondanks komt het voor dat de gegevens uit de studentenadministraties van de instellingen afwijken van het CRIHO. Meestal is dit het gevolg van wijzigingen in de administratie na de datum waarop het extract uit het CRIHO is gemaakt.³

¹ Bron: Ministerie van BZK (2010). Quickscan Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2010.

² Bron: HBO-raad, beschrijving bron en definities personeel (http://www.HBO-raad.nl/HBO-raad/feiten-en-cijfers/doc_download/1309-definities-personeel-kengetallen, geraadpleegd 14/11/2011).

³ Bron: HBO-raad, beschrijving bron en definities studenten (http://www.HBO-raad.nl/HBO-raad/feiten-en-cijfers/doc_download/1339-bron-en-definities-student-kengetallen, geraadpleegd 14/11/2011).

RESPONDENTEN INTERVIEWS

- Hanzehogeschool Mw. B. Hendriks, directeur P&O
- Hogeschool Zuyd Dhr. P. Stallenberg, directeur P&O
- NHTV Breda Dhr. T. van Beusekom, hoofd P&O
- Saxion hogeschool Mw. J. Luitjens – Spoel, manager HRM
- Hogeschool Leiden Mw. M. Geerdes, manager HRM

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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

www.zestor.nl