

ONDERZOEK FLEXIBELE SCHIL IN HET HBO

Eindrapportage

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo is opgericht door partijen bij de cao-hbo:

ONDERZOEK FLEXIBELE SCHIL IN HET HBO

Eindrapportage

Het onderzoek naar de omvang van de flexibele schil in het hbo is in opdracht van Zestor uitgevoerd door SEOR. Dit rapport betreft de omvang van de flexibele schil in het hbo over de jaren 2011 t/m 2015.

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

Februari 2017

INHOUD

Samenvatting	i
1. Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek	1
1.2 Aanpak van het onderzoek	1
1.3 Definitie flexwerk.....	2
1.4 Opzet van het rapport.....	2
2. Flexibilisering via eigen personeel (binnen cao)	3
2.1 Inleiding	3
2.2 Omvang	3
2.3 D3 contracten	8
2.4 Tijdelijke uitbreiding van contracten.....	10
3. Flexibilisering via externe inhuur	12
3.1 Inleiding	12
3.2 Uitbesteding en inhuur	12
3.3 Omvang externe inhuur	13
Literatuur.....	19
Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording.....	20
Bijlage 2 Flexibele schil hbo in perspectief.....	25

SAMENVATTING

Achtergrond, doel en opzet onderzoek

Voorliggend onderzoek heeft tot doel een zo nauwkeurig mogelijke schatting te geven van de omvang en aard van de flexibele schil in het hbo. Dit in het licht van de afspraak dat hogescholen zich inspinnen om, gedurende de looptijd van de huidige cao, het aandeel van de flexibele schil te verkleinen. Deze rapportage betreft de resultaten van de eerste meting in 2015 en een tweede meting in 2016.

Het onderzoek maakt verder gebruik van gegevens uit het RAHO, financiële gegevens van DUO, een specifieke enquête die is uitgezet onder de hogescholen en enkele interviews, die aanvullend zijn gehouden met P&O functionarissen en MR leden.

De respons op de enquête was in beide enquêtes hoog (35 van de 37 hogescholen hebben deelgenomen). De deelnemende hogescholen dekken ongeveer 97 procent van de directe werkgelegenheid. Tijdens de eerste meting is de enquête onder hogescholen gebruikt om de externe inhuur vast te stellen. In de laatste meting is, ook voor eerdere jaren, gebruik gemaakt van, door de hogescholen gerapporteerde uitgaven aan Personeel Niet In Loondienst (PNIL). Deze gegevens worden door DUO openbaar gemaakt.

Omvang van de flexibele schil binnen cao

Van de werkgelegenheid (fte) op cao-basis betreft 22 procent flexibele arbeid. Dit betekent dat ruim 20 procent van de werkgelegenheid wordt verricht op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (tijdelijk dienstverband of tijdelijke uitbreiding). Het gaat daarbij hoofdzakelijk om tijdelijke dienstverbanden, 18 procent van de omvang in fte. De tijdelijke uitbreiding van arbeidscontracten levert een bijdrage van ongeveer 4 procent aan de flexibele schil.

In de eerste meting is gebleken dat de gemiddelde omvang van tijdelijke contracten, gemeten in uren, een fractie lager is bij vaste aanstellingen: gemiddeld ongeveer 10 procent. In de periode 2011-2015 werkt in termen van personen 22 procent van de werkenden in het hbo op tijdelijke basis, tegenover 18 procent wanneer wordt gemeten op basis van fte. Deze uitkomsten zijn vergelijkbaar met de omvang van de flexibele schil, zoals deze in het onderzoek in 2013 is vastgesteld.

Tabel 1 Samenvatting flexibele schil in het hbo binnen de cao (gemiddelde 2011-2015) *

	OP		OBP		Totaal	
	personen	fte	personen	fte	personen	Fte
Aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomst	22%	18%	18%	15%	22%	18%
Aandeel tijdelijke uitbreiding	(26%)	5%	(12%)	2%	(21%)	4%
Totaal		23%		17%		22%
Aandeel ingehuurde arbeid (in procenten van de totale personeelslasten)						10%

* Tussen haakjes betreft het aandeel van de werkkenden in de betreffende personeelscategorie dat (ook) via een tijdelijke uitbreiding werkzaam is. Bijvoorbeeld: 26% van het docerend personeel in het hbo heeft een tijdelijke uitbreiding naast zijn tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst.

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015

De omvang van de flexibele schil is in het hbo de afgelopen jaren, met kleine fluctuaties, op sectorniveau ongeveer gelijk gebleven. De flexibele schil is in het hbo lager dan gemiddeld in Nederland en ook de trend in het hbo wijkt af van de landelijk sterk toenemende flexibele schil (zie bijlage B2)¹. Achter dit gemiddelde zijn per hogeschool (soms grote) veranderingen in het aantal tijdelijke contracten waar te nemen.

Vanwege de fluctuaties kan geen duidelijke trend worden afgeleid. Geconstateerd kan worden dat in 2014 de flexibele schil iets was toegenomen, terwijl deze in 2015 is afgenomen. Er is een samenhang met de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het hbo. Het aandeel tijdelijke contracten neemt sterk toe naarmate de werkgelegenheid in de hogeschool sterk groeit. Vooraf was de verwachting dat deze samenhang er ook zou zijn met de externe inhuur. Dat blijkt niet het geval. Het aandeel externe inhuur bij een hogeschool hangt dus *niet* samen met de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

D3 contracten

D3 contracten worden beperkt ingezet. In 2015 is naar schatting 2,5% van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten een D3 contract. Het gaat dan om een iets grotere aanstelling dan gemiddeld; in totaal betreft 4 procent van de werkgelegenheid D3 contracten. De contractvorm komt in vergelijkbare mate bij docenten en ondersteunend personeel voor. Hogescholen verwachten geen grote veranderingen in het gebruik van deze contractvorm. In 2015 zijn iets meer D3 contracten ingezet dan in 2014.

¹ Op basis van de onderwijsdata op www.duo.nl kan het percentage tijdelijke contracten worden afgeleid voor andere onderwijssectoren: in het po is dit 9 procent en vo en mbo rond 16 procent.

Externe inhuur

Op basis van de in de eerste meting verzamelde gegevens kan worden vastgesteld dat bovenop de flexibele schil binnen de cao, nog eens 10 procent van de personeelslasten betrekking heeft op de (directe) inzet van personeel, op basis van detachering, uitzendconstructies of zzp/freelance. Een deel van deze uitgaven betreft inhuur via aan hogescholen gelieerde organisaties.

Uit de enquête blijkt dat ongeveer 60 procent van de inhuur onderwijsgevend personeel betreft (6 procent van de totale personeelsuitgaven) en tot de flexibele schil kan worden gerekend. Deze uitgaven hangen mede samen met de wens om mensen uit de beroepspraktijk meer in te schakelen in het onderwijsproces, vaak op zzp basis, vooral in het kunstonderwijs, maar ook elders.

De overige 40 procent (4 procent van de totale personeelsuitgaven) betreft uitgaven betreft uiteenlopende functies, van ingehuurde consultants tot uitzendkrachten ter vervanging van ziek personeel. De beschikbare gegevens laten niet toe om vast te stellen welk deel van deze uitgaven aan overig personeel tot de flexibele schil kan worden gerekend, in die zin dat het werk betrekking heeft op de primaire activiteiten van het hbo. Een deel van de uitgaven betreft echter incidentele behoefte aan personeel (specifieke deskundigheid) of vervanging (bedrijfseconomische motief).

De beschikbare enquêtegegevens over externe inhuur kunnen niet worden omgezet in aantal personen en/of aantal uren inzet. Daarvoor zijn gedetailleerde gegevens nodig over het aantal uren inzet en/of tarief per uur. Deze gegevens zijn bij vrijwel geen enkele hogeschool direct beschikbaar. Uit de bij DUO geregistreerde financiële gegevens blijkt dat gemiddeld 9,8% van de personeelsuitgaven betrekking heeft op personeel dat niet in loondienst is (gewogen gemiddelde). De externe inhuur is in de afgelopen vijf jaar ongeveer op hetzelfde niveau gebleven. Er is geen samenhang waar te nemen tussen de (omvang van de) externe inhuur, de omvang van de hogeschool en het aandeel van de werkgelegenheid met een tijdelijke aanstelling.

Deze omvang van de externe flexibele schil is vergelijkbaar met de uitkomsten uit het onderzoek uit 2013. Beide metingen zijn gebaseerd op (financiële) gegevens over de inhuur. Op basis van onze vragenlijst kan echter onderscheid worden gemaakt naar inhuur van docenten en inhuur van ander personeel, een onderscheid dat in de in 2013 gebruikte CBS cijfers niet kon worden gemaakt.

1. INLEIDING

1.1 Achtergrond en doel van het onderzoek

Aanleiding

De cao-partijen in het hbo hebben Zestor gevraagd om een herhaling van het eerder door SEOR uitgevoerde onderzoek naar de flexibele schil in hbo. Dit in het licht van de afspraak dat hogescholen zich inspanssen om gedurende de looptijd van de huidige cao (1 oktober 2014 – 1 april 2016) het aandeel van de flexibele schil te verkleinen. Daarbij dient het aandeel D-3 personeel apart in beeld te worden gebracht. Een D3-contract betreft een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast.

Doel

Het doel van het onderzoek is een zo nauwkeurige mogelijke meting van de omvang en aard van de flexibele schil in het hbo, in fte en in personen en trends daarin. In het eerste onderzoek (nulmeting) voor de periode 2011, 2012, 2013 en 2014 en een tweede onderzoek met een herhaling (actualisatie) van de meting voor 2015.

Het gaat om het in kaart brengen van drie vormen van flexibele arbeid:

- **Tijdelijk personeel** op de loonlijst. Het gaat om personeel werkzaam voor bepaalde tijd (D-4 contract) of voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd (D-3 contract);
- **Tijdelijke uitbreiding** van het dienstverband van personeel met een (vast of tijdelijk) dienstverband;
- **Ingehuurd personeel** (extern personeel) dat via detachering, op zzp basis, als uitzendkracht, of op interim basis bij de hogescholen werkzaam is.

1.2 Aanpak van het onderzoek

Voor het in kaart brengen van de flexibele schil in het hbo zijn de volgende bronnen benut:

1. Gegevens uit het RAHO.
2. Een enquête onder hogescholen.
3. Financiële gegevens uit DUO registratie (uitgaven aan Personeel Niet in Loondienst).
4. Interviews met drie P&O functionarissen en twee vertegenwoordigers van medezeggenschapsraden.

De gegevens uit het RAHO geven informatie over de omvang van de flexibele schil in het hbo, voor zover het gaat om personeel met een dienstverband. Dit bestand bevat echter geen informatie over D3 contracten, tijdelijke uitbreiding en externe inhuur. Bovendien ontbreken gegevens voor sommige hogescholen, soms in het geheel, soms voor bepaalde jaren.

De enquête onder hogescholen was dus om drie redenen nodig:

- De noodzaak van een **integrale** meting, dat wil zeggen gegevens over alle hogescholen;
- Voor het verzamelen van gegevens over het aantal zogenaamde D3 contracten en tijdelijke uitbreidingen van dienstverbanden;
- Voor het verzamelen van gegevens over de externe inhuur van personeel.

De integrale benadering is vrijwel geslaagd; in beide metingen hebben 35 van de 37 hogescholen aan het onderzoek meegewerkt. Deze hoge respons is mede gerealiseerd door het verlengen van de responstijd en door ondersteunende acties van het bestuur en/of het bureau van Zestor.

Niettemin is de dataverzameling niet volledig. Diverse hogescholen konden niet alle gevraagde gegevens over het eigen personeel leveren over de gehele periode 2011-2014. Wel zijn de gegevens over de totale werkgelegenheid voor 2014 en 2015 (op peildatum 1 oktober) voor vrijwel alle hogescholen beschikbaar.

Vooral de gegevens over de externe inhuur die in de eerste meting zijn verzameld, zijn in de meeste gevallen tamelijk globaal en niet volledig. Om die reden zijn deze gegevens niet gevraagd in de tweede meting. De omvang van de externe inhuur is daarom eind 2016 ook vastgesteld op basis van de gegevens van de hogescholen die in de DUO registratie worden vastgelegd.

Tot slot hebben we de hogescholen die (ook) werken met een “eigen” payroll organisatie, via een e-mail aanvullend op de eerste enquête, gevraagd hoeveel personeelsleden en fte via deze organisatie werkzaam zijn. De aanvullende interviews zijn gehouden voor het verkrijgen van een goed beeld van de rol van externe inhuur in het hbo.

1.3 Definitie flexwerk

Werkenden in het hbo kunnen op basis van de volgende overeenkomsten werkzaam zijn:

1. Aanstelling via loonlijst (op basis van hoofdstuk D, cao-hbo) betreft een arbeidsovereenkomst:
 - a. D2. Voor onbepaalde tijd (vast dienstverband);
 - b. D3. Voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast);
 - c. D4. Voor bepaalde tijd (tijdelijk dienstverband);
 - d. D5. Voortgezette dienstbetrekking (specifieke regeling voor het kunstonderwijs)
 - e. Student-assistent (tijdelijk dienstverband – artikel H-11, cao-hbo);
2. Tijdelijke uitbreiding van het (vaste of tijdelijke) dienstverband (D6);
3. Aanstelling buiten loonlijst (externe inhuur), op basis van:
 - a. Uitzendovereenkomst;
 - b. Payrolling;
 - c. Detachering;
 - d. Freelancers, zzp'ers, e.d.
4. Aanstelling bij een werkgever (bedrijf) dat werkzaamheden verricht op basis van inhuur (uitbesteding), zoals op het terrein van schoonmaak, beveiliging, catering.

In principe behoren alle niet vaste dienstverbanden tot de flexibele schil. In deze rapportage wordt uitbesteding van werkzaamheden (punt 4.) niet tot de flexibele schil gerekend.

1.4 Opzet van het rapport

Hierna bespreken we in hoofdstuk 2 de omvang van de flexibele schil binnen de cao. Daarbij besteden we aandacht aan de omvang via tijdelijke contracten en via tijdelijke uitbreiding van contracten. Specifiek wordt ingezoomd op D3 contracten.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de omvang van de flexibele schil via externe inhuur van personeel. We sluiten het hoofdstuk af met een korte beschouwing van de ontwikkeling in de totale flexibele schil (intern en extern).

2 Flexibilisering via eigen personeel (binnen cao)

2.1 Inleiding

De cao-hbo biedt verschillende mogelijkheden voor flexibele invulling van het personeelsbestand. Hieronder beschrijven en analyseren we deze mogelijkheden op basis van (a) de via de Vereniging Hogescholen beschikbare gegevens (RAHO) en (b) de via de speciale enquêtes verzamelde gegevens.

Het gaat binnen de cao om tijdelijke contracten en om tijdelijke uitbreidingen van bestaande contracten. Hierna gaan we eerst in op de tijdelijke contracten (de som van D3, D4 en D5). Vanwege de focus van het onderzoek zoomen we daarna specifiek in op omvang en achtergronden van de inzet van D3 contracten. Daarna bespreken we de tijdelijke uitbreidingen.

2.2 Omvang

Totaal

In figuur 2.1 hebben we de informatie uit RAHO en onze enquête samengevoegd, zodat een tijdreeks over de periode 2009-2015 ontstaat. De cijfers betreffen het aantal tijdelijke contracten als percentage van het totaal aantal contracten. De verschillen tussen beide metingen worden nader toegelicht in bijlage 1. Het belangrijkste verschil doet zich voor bij het percentage personen met een tijdelijke aanstelling. Het gaat vooral om de trends in de cijfers. In de analyse hebben we gebruik gemaakt van de beschikbare gegevens².

De belangrijkste conclusie is dat het aandeel tijdelijke contracten vrijwel constant is over de gehele periode. Verschillen van jaar op jaar hangen vooral samen met de beschikbare gegevens. In termen van fte is het percentage tijdelijke contracten ongeveer 18 procent; in termen van personen ongeveer 21 procent. Dit betekent dat de gemiddelde omvang van tijdelijke contracten, gemeten in uren, ongeveer 10 procent kleiner is dan die van vaste aanstellingen.

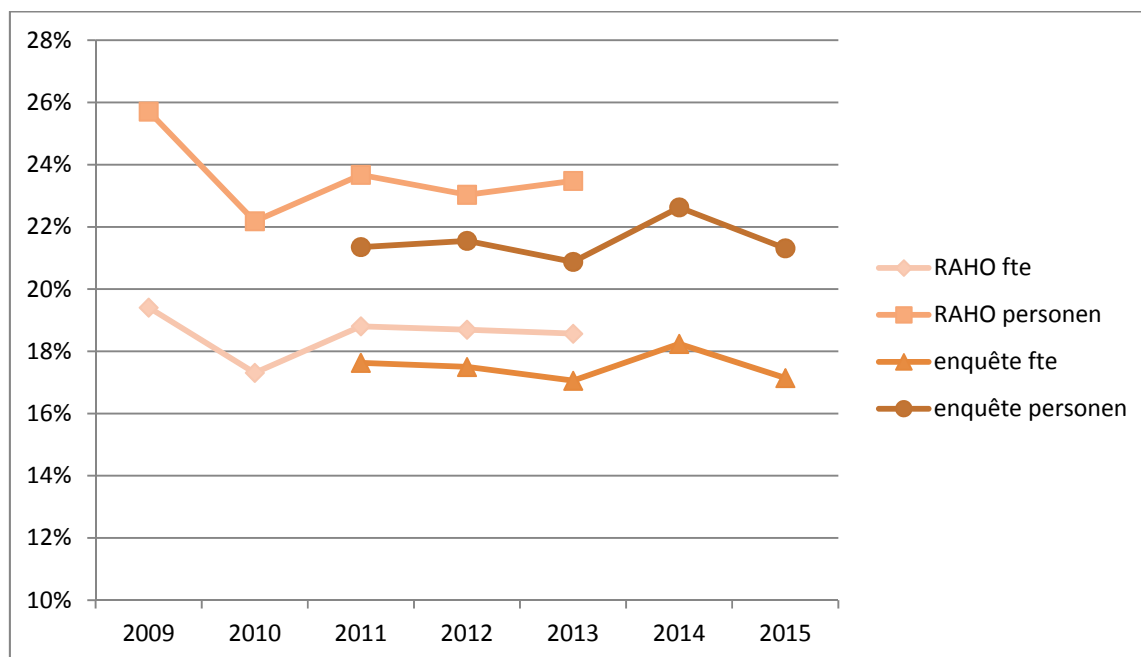
Deze resultaten zijn vergelijkbaar met de uitkomsten van het onderzoek dat enige jaren geleden in opdracht van Zestor is uitgevoerd (Zandvliet, e.a., 2013).

Het aandeel tijdelijke contracten loopt sterk uiteen tussen de hogescholen. Het aandeel tijdelijke contracten is vooral hoog in het kunstonderwijs. Dit heeft te maken met de wens om actieve kunstenaars als docent aan te stellen. Voltijds docenten komen in steeds mindere mate voor in het kunstonderwijs. Ook de cao voorziet in deze wens. Niettemin is het percentage tijdelijke contracten bij sommige hogescholen zonder kunstonderwijs even hoog als in het kunstonderwijs. En overigens krijgen ook in andere sectoren beroepsbeoefenaren in deeltijd een baan als docent bij een hogeschool naast hun andere / reguliere werkkring.

In figuur 2.2 hebben we het kunstonderwijs niet meegenomen. Het aandeel tijdelijke contracten varieert dan van gemiddeld rond 7,5 procent tot rond 33 procent per hogeschool. Vanwege de onvolledigheid van gegevens is het niet verstandig om conclusies te trekken over trends in de cijfers.

² Dat wil zeggen, we hebben de gegevens van een hogeschool alleen gebruikt, wanneer er gegevens over het aantal vaste en tijdelijke dienstverbanden beschikbaar zijn, voor een bepaald jaar. Per jaar wisselt dus het aantal hogescholen dat is meegenomen.

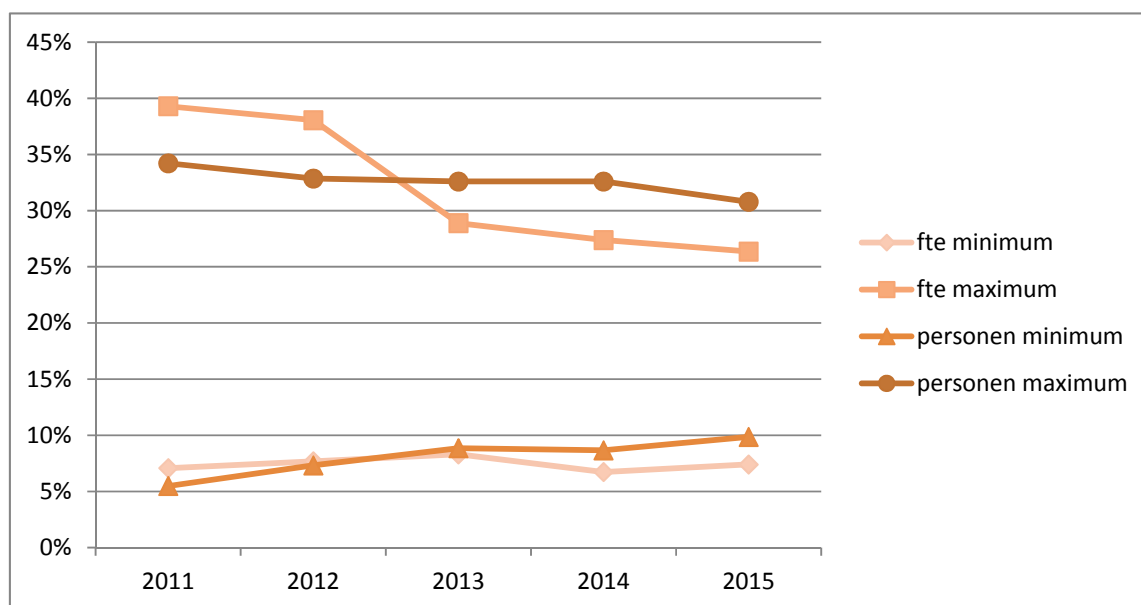
Figuur 2.1 Aandeel tijdelijke contracten totaal in personen en fte (a)



(a) Exclusief hogescholen waarvoor gegevens over aard dienstverband ontbreken (wisselt per jaar).

Bron: Vereniging Hogescholen, RAHO en SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

Figuur 2.2 Aandeel tijdelijke contracten totaal in personen en fte - minimum en maximum per hogeschool (a) (b)



(a) Exclusief hogescholen waarvoor gegevens over aard dienstverband ontbreken (wisselt per jaar).

(b) Exclusief kunstonderwijs

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

Van belang is dat er geen duidelijke samenhang is waar te nemen tussen de omvang van de hogeschool en het aandeel tijdelijke contracten. Andere factoren dan de omvang van de hogeschool en het type onderwijs (kunstonderwijs) zijn medebepalend voor de hoogte van het aandeel tijdelijke contracten.

Trends

Zoals hiervoor aangegeven is het moeilijk om op basis van de totaalcijfers trends te herleiden. Niettemin is het hoofddoel van het onderzoek het waarnemen van een trend, in ieder geval in de eindrapportage.

Het ontbreken van een trend op sectorniveau heeft niet alleen te maken met onvolledigheid van gegevens, maar ook met het feit dat ontwikkelingen per hogeschool uiteenlopen. Waar in de ene hogeschool het aandeel tijdelijke contracten afneemt in de tijd, is er bij andere hogescholen sprake van een toename. Maar nog vaker is er sprake van een van jaar op jaar wisselend patroon. De omvang van de hogeschool speelt hierbij nauwelijks of geen rol.

In tabel 2.1 hebben we de feitelijke ontwikkelingen in het aantal tijdelijke contracten per hogeschool weergegeven, van 2013 op 2014, 2014 op 2015 en gemiddeld per jaar over 2013-2015. Een relatief sterke verandering in het aantal tijdelijke contracten van jaar op jaar is mogelijk, zeker wanneer het gaat om kleine aantallen werkenden (kleine hogescholen), maar onder de hogescholen met een sterke toe- of afname zijn ook grote hogescholen vertegenwoordigd. De gegevens illustreren dat er over het geheel van 2013 op 2014 eerder sprake is van een toename van het aantal tijdelijke contracten dan een afname. Van 2014 op 2015 lijkt er daarentegen sprake van een daling. Over de hele periode (2013-2015) is er in termen van fte een redelijk evenwicht. Er zijn ongeveer evenveel hogeschool met een toename, als met een afname in het aantal tijdelijke contracten. In termen van personen is er vaker sprake van toename dan van afname. De waarnemingen zijn gebaseerd op gegevens van hogescholen die samen ruim 90 procent van de werkgelegenheid in het hbo omvatten.

Tabel 2.1 Procentuele verandering in het aantal tijdelijke contracten 2013-2015 per hogeschool (a)

	2013-2014		2014-2015		2013-2015 Gemiddeld per jaar	
	Personen	Fte	Personen	Fte	Personen	Fte
Toename 10% of meer	16	16	6	6	9	8
Toename 5% - 10%	2	3	2	2	2	4
Toename 2 tot 5%			3	1	3	1
Constant (tussen -2% en + 2%)	2	5	3	4	5	7
Afname met 2 tot 5%	2		2	1	1	1
Afname met 5% - 10%		1	4	6	2	2
Afname met 10% of meer	3	5	11	12	3	7
Totaal aantal hogescholen (N)	25	30	31	32	25	30

(a) *Aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten in jaar t+1 gedeeld door aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het jaar t. Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016*

Het **aandeel** tijdelijke contracten zou in principe minder hoeven te fluctueren, wanneer veranderingen in de vraag in gelijke mate terug zijn te zien in de veranderingen in tijdelijke en vaste contracten. Hier zijn echter vergelijkbare patronen te vinden als bij de verandering in het aantal tijdelijke contracten. Van 2013 op 2014 lijkt er eerder sprake van een toename dan een afname van de omvang van de flexibele schil in de vorm van tijdelijke contracten. Gemeten in fte laten 14 hogescholen in 2014 een groei van het aandeel tijdelijke contracten zien met meer dan één procentpunt, 6 hogescholen laten een daling van het aandeel tijdelijke contracten zien met meer dan één procentpunt. Bij vijf hogescholen blijft het aandeel min of meer gelijk.³ Van 2014 op 2015 zijn er echter veel meer hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten afneemt dan hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten toeneemt. Ook over de hele periode 2013-2015 is het aantal hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten, gemeten in fte afneemt groter dan het aantal hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten toeneemt. Gemeten in personen is het aantal hogescholen waar het aandeel toeneemt ongeveer gelijk aan het aantal waar het aandeel tijdelijke contracten afneemt.

Tabel 2.2 Verandering in het aandeel tijdelijke contracten 2013-2014 per hogeschool (a)

	2013-2014		2014-2015		2013-2015 Gemiddeld per jaar	
	Persone n	Fte	Persone n	Fte	Persone n	Fte
Toename 6 procentpunt of meer	1	3				
Toename 3 - 6 procentpunt	9	5		2	2	2
Toename 1 - 3 procentpunt	4	9	4	2	6	4
Constant (tussen -1 en + 1 procentpunt)	4	5	4	7	8	12
Afname met 1 - 3 procentpunt	4	6	9	10	7	9
Afname met 3 - 6 procentpunt	1	1	9	7	2	3
Afname met 6 procentpunt of meer		1	1	3		
Totaal aantal hogescholen (N)	23	30	27	31	24	30

(a) Aandeel van de tijdelijke contracten in procentpunten in het jaar t+1 min hetzelfde aandeel in het jaar t.

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015

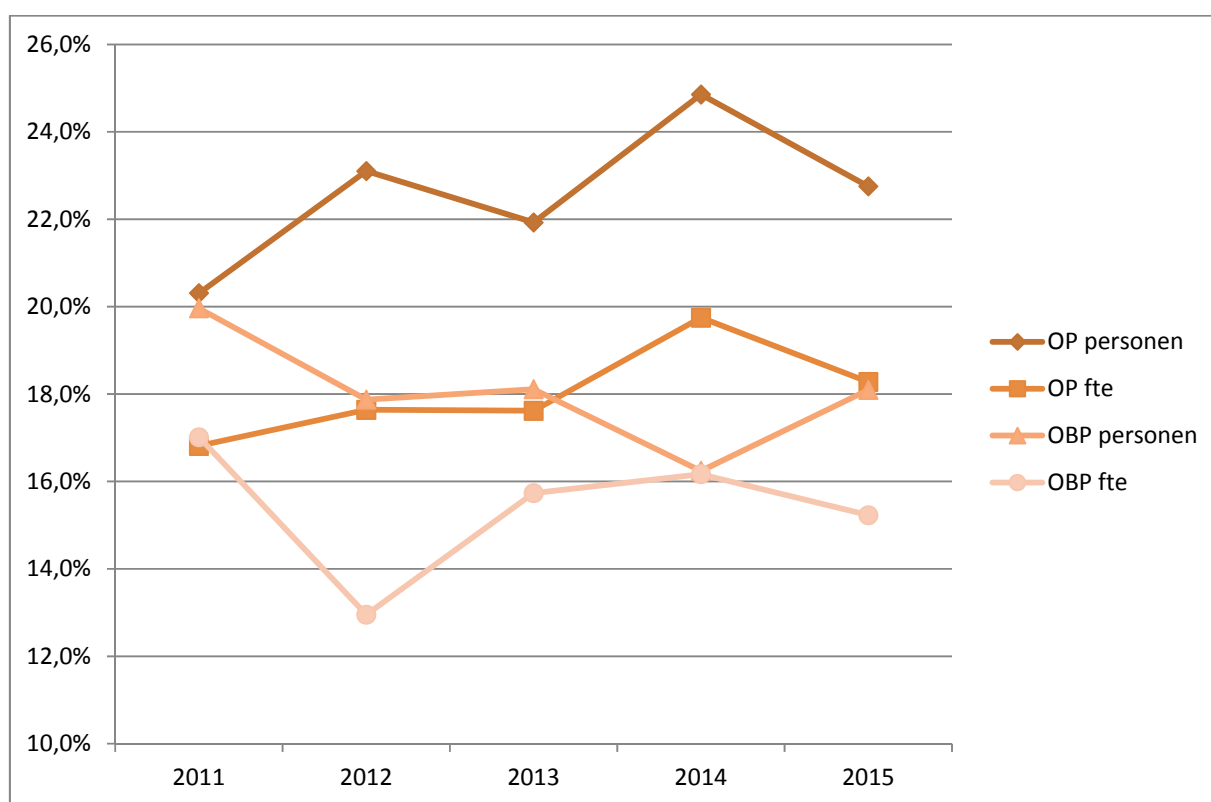
De conclusies veranderen niet wanneer een wat langere periode (2011-2015) wordt bekeken. Ook dan loopt de verandering in het aandeel tijdelijke contracten sterk uiteen tussen hogescholen en is er vaak sprake van afwisselend (soms sterk) stijgende en dalende aandelen bij een hogeschool.

³ In totaal hebben 27 hogescholen het aantal en aandeel tijdelijke contracten in 2014 ingevuld (10 ontbrekende waarden). Van 25 van deze hogescholen was dit getal ook in 2013 bekend. Voor de metingen in personen lagen deze aantallen iets lager. Vergelijkbare non-respons is voor 2015 waarneembaar.

Naar personeelscategorie

Zowel in termen van personen, als in termen van fte is het percentage tijdelijke contracten een fractie hoger voor onderwijsgevend (OP), dan voor ondersteunend personeel (OBP) (zie figuur 2.3). Gemiddeld over de jaren 2011-2015 heeft ruim 22 procent van het onderwijsgevend personeel een tijdelijke aanstelling, tegen 18 procent van het ondersteunend personeel. In termen van fte is 18 procent van de werkgelegenheid voor onderwijsgevend en 16 procent van de werkgelegenheid voor ondersteunend personeel van tijdelijke aard. Ook hier geldt dat het als gevolg van de kwaliteit van de gegevens niet mogelijk om trends af te leiden. Ook in deze cijfers is de toename in 2014 en de afname in 2015 waarneembaar⁴.

Figuur 2.3 Aandeel tijdelijke contracten in personen en fte, uitgesplitst naar personeelscategorie (a) (b)



(a) Exclusief hogescholen waarvoor gegevens over aard dienstverband ontbreken (wisselt per jaar).

(b) OP = Onderwijzend en onderzoekend personeel; OBP = Ondersteunend en Beheerspersoneel

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

⁴ Het aantal fte's en het aantal personen in tijdelijke contracten in het OBP laten tegengestelde bewegingen zien tussen 2013 en 2014. In het jaar daarop keren beide cijfers weer terug naar de beginwaarde. Achter deze toezichtzitten per hogeschool wisselende patronen. Bij sommige hogescholen neemt het aandeel over de hele periode 2013-2015 af, bij andere hogescholen juist toe, bij weer andere eerst af en dan toe en als laatste enkele hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten eerst toeneemt en dan weer afneemt.

2.3 D3 contracten

Aantal

Het aantal D3 contracten is zeer beperkt. Op basis van de enquêtegegevens blijkt dat gemiddeld over de periode 2011-2015 circa 3 procent van de tijdelijke contracten een D3 contract betreft. Wel is er sprake van een U-vormig verloop. Van 2011 tot en met 2013 neemt zowel het aantal, als het aandeel van D3 contracten af. Vanaf 2013 nemen beide weer enigszins toe. In 2013 was 2,1 procent van de tijdelijke overeenkomsten een D3-contract, in 2015 was dit 2,5 procent.

In termen van fte gaat het bij D3 contracten gemiddeld om het 4 procent van de tijdelijke werkgelegenheid. Dit wijst er op dat het bij D3 vaker gaat om grote dienstverbanden. Ook hier is van een U-vormige trend sprake, dat wil zeggen afname in de periode 2011-2013 en een lichte stijging in de jaren daarna.

D3 contracten komen in vergelijkbare mate voor bij onderwijsgevenden en ondersteunend personeel.

Verwachtingen

We hebben de hogescholen enkele directe vragen gesteld over het gebruik van D3 contracten. Uit tabel 2.3 blijkt dat de hogescholen de komende jaren weinig verandering verwachten in het gebruik van D3 contracten. Tussen 2014 en 2015 is bij enkele hogescholen het aantal D3 contracten relatief toegenomen en bij enkele afgenomen. In de meeste gevallen is dit aantal nagenoeg gelijk gebleven. Diverse hogescholen maken geen gebruik van D3 contracten.

Tabel 2.3 Gerealiseerde en verwachte trend in aantal D3 contracten

Ontwikkeling aantal D3 contracten (in verhouding tot aantal tijdelijke contracten)	Tussen 2014 en 2015	Plan voor 2016 en 2017
Meer	4	3
Ongeveer evenveel	15	6
Minder	4	1
Afhankelijk van de omstandigheden (keuze studenten, leiding, e.d.)		8
Dat weten we (nog) niet	1	7
Geen gebruik van D3	7	8
Geen antwoord	6	4
Totaal (a)	37	37

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015

Achtergronden

In de eerste meting (2015) hebben we de hogescholen een vraag gesteld over de achtergronden van de inzet van D3 contracten. Mede vanwege het beperkte aantal D3 contracten zien de hogescholen gemiddeld weinig invloed van verschillende achtergrondfactoren op de toekomstige ontwikkeling van het aantal D3 contracten. De score op alle factoren ligt ongeveer rond de score "geen invloed". De aanwezigheid van voldoende formatieruimte en de strategisch gewenste omvang van de flexibele schil zijn het meest van invloed.

Tabel 2.4 Achtergronden verwachte trend in aantal D3 contracten

De kans dat genoemd criterium leidt tot een voorkeur voor een D3 contract is:							
	Zeerklein	Klein	Geen invloed	Groot	Zeergroot	Totaal	Gemiddelde score
De aanwezigheid van voldoende formatieruimte	7	3	4	10	5	29	3,1
De ontwikkeling van het aantal studenten	7	3	7	8	4	29	3,0
De snelheid van het personeelsverloop	8	5	9	6	1	29	2,6
Er is een goede personeelsplanning	5	6	9	8	1	29	2,8
De gewenste omvang van de flexibele schil en de strategische keuze daarvoor	5	2	7	9	6	29	3,3
De mate waarin kandidaat flexibel inzetbaar is (in verschillende functies of richtingen)	6	1	13	9		29	2,9
Totaal (gemiddeld aantal dat deze antwoordmogelijkheid aankruist)	6,3	3,7	8,1	8,3	2,7	174	

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015

Enkele hogescholen geven nog een nadere toelichting en/of andere overwegingen:

- **Redenen verband houdend met de kandidaat:**
 - o de enige reden waarom een D3 contract overwogen wordt, betreft een kandidaat die we graag aan ons willen binden en zelf twijfelt, maar die zich wel nog moet bewijzen binnen de specifieke omgeving van de hogeschool;
 - o De ambitie en wensen van de betreffende medewerker zelf. Bij mogelijke ambitie van een verdere carrière buiten de hogeschool is D4 beter passend dan D3
 - o De arbeidsmarkt positie van de kandidaat;
 - o De kennis van de kandidaat van de arbeidsverhoudingen in het hbo;
 - o het belangrijkste is de twijfel die je op voorhand hebt over de kwaliteiten van de medewerker c.q. de cultuur match;
- **De situatie op de arbeidsmarkt:**
 - o Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (schaarste personeel, vooral in geval van sleutelfuncties);
- **Formele achtergronden:**
 - o De BKO (Basiskwalificatie Onderwijs) en andere instroomeisen. Als de duur om aan eisen te voldoen meer dan 1 jaar kan worden, dan keuze voor D4;
 - o D3 contracten zijn lastiger om te laten eindigen dan D4 contracten. D4 geeft meer flexibiliteit;
- **De situatie op de hogeschool (inclusief (strategische) keuzes):**
 - o Bij managementfuncties, maar dit is geen regel. We gebruiken D3 bijna nooit; het aantal is op een hand te tellen;
 - o Namelijk of het gaat om een bestaande of nieuwe functie;
 - o De contacten met hogere posities binnen de instelling (?);
 - o De hogeschool wil docenten binden aan de hogeschool ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs;

- We zitten momenteel in een curriculum vernieuwingstraject en een organisatiestructuur vernieuwing. Dit leidt er toe dat we zeer terughoudend zijn in het afgeven van vaste contracten en dus ook geen D3 contracten afgeven
- We hebben op dit moment veel vaste aanstellingen en dus wel een flexibele schil nodig, al hebben we op het gebied van personeelsbeleid voorkeur voor D3 boven D4;

2.4 Tijdelijke uitbreiding van contracten

Procedure

De cao kent in artikel D6 de mogelijkheid van een tijdelijke uitbreiding van contracten, bij zowel vaste als tijdelijke contracten. Bij de eerste meting over het jaar 2014 is de vraag in welke vorm de hogeschool deze mogelijkheid benut door 29 hogescholen beantwoord. Vrijwel al deze hogescholen (25 van de 29) bieden een uitbreiding aan conform de cao (addendum bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst). Twee hogescholen doen dit in de vorm van een 2^e arbeidscontract, één hogeschool via een zogenaamde bevestigingsbrief en één via de jaartaak (voor onderwijsgevend personeel). Wij kunnen niet precies beoordelen wat deze verschillende benaderingen betekenen.

Omvang

Gemiddeld over de periode 2011-2015 wordt 4 procent van de werkgelegenheid ingevuld via uitbreidingen van bestaande arbeidscontracten (zie tabel 2.5). Het gaat dan op jaarbasis om een aantal uitbreidingen dat in totaal ruim 20 procent van de bestaande dienstverbanden betreft.

Contractuitbreidingen betreffen vooral onderwijsgevend personeel. Deze vorm van flexibilisering wordt in beduidend mindere mate toegepast bij ondersteunend personeel.

Tabel 2.5 Aandeel contractuitbreidingen (D6) op jaarbasis naar personeelscategorie (gemiddelde 2011-2015) (a)

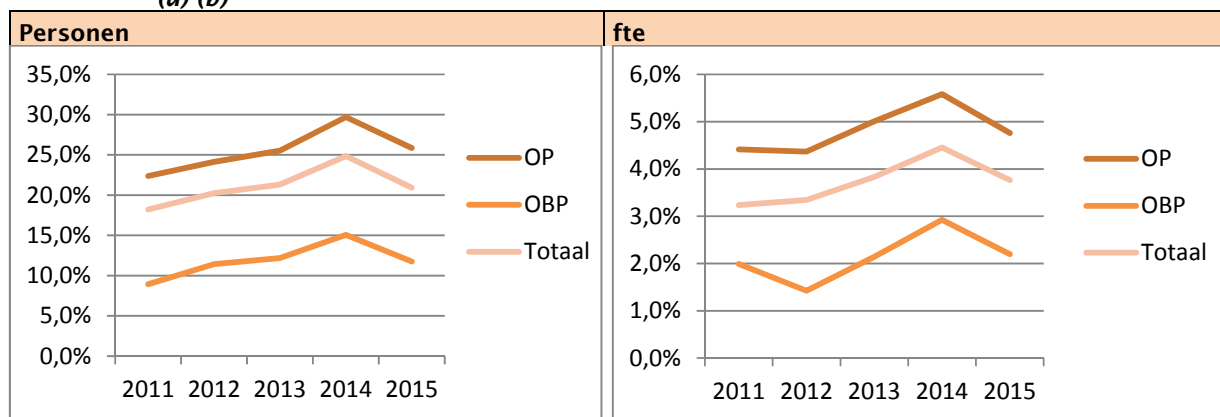
	OP	OBP	Totaal
Personen	26%	12%	21%
Fte	5%	2%	4%

(a) Exclusief hogescholen waarvoor gegevens over aard dienstverband ontbreken (wisselt per jaar).

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015

Figuur 2.4 laat zien dat in 2015 het aandeel tijdelijke uitbreiding afneemt, voor beide personeelscategorieën en in termen van personen en fte. Vanaf 2011 waren deze aandelen gestaag toegenomen.

Figuur 2.4 Aandeel contractuitbreidingen in personen en fte, uitgesplitst naar personeelscategorie (a) (b)



(a) Exclusief hogescholen waarvoor gegevens over aard dienstverband ontbreken (wisselt per jaar).

(b) OP = Onderwijzend en onderzoekend personeel; OBP = Ondersteunend en Beheerspersoneel

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

Bij de eerste meting is gebleken dat tijdelijke uitbreidingen van contracten beduidend vaker voorkomt bij medewerkers met een tijdelijk dienstverband, dan bij degenen met een vast contract⁵. Van de medewerkers met een tijdelijke aanstelling heeft grofweg⁶ 26 procent (ook) een tijdelijke uitbreiding van het arbeidscontract. Bij degenen met een vast dienstverband is dit 15 procent.

Degenen met een vaste aanstelling nemen twee derde van de totale werkgelegenheid in de vorm van contractuitbreidingen voor hun rekening, namelijk 2 procent versus 1 procent door degenen met een tijdelijk contract. Voor degenen met een tijdelijk contract vormt de uitbreiding gemiddeld echter een groter deel van hun arbeidscontract (namelijk 9 procent) dan voor degenen met een vaste aanstelling (gemiddeld ruim 3 procent).

⁵ Bij de tweede meting is niet gevraagd of de uitbreiding betrekking had op vaste of tijdelijke dienstverbanden.

⁶ We kunnen niet nagaan in hoeverre per persoon per jaar meer dan een tijdelijke uitbreiding optreedt.

3. Flexibilisering via externe inhuur

3.1 Inleiding

Naast flexibilisering via tijdelijke arbeidscontracten en tijdelijke uitbreiding van contracten, kan flexibilisering worden gerealiseerd via externe inhuur van personeel.

Hierbij moet onderscheid gemaakt worden tussen uitbesteding aan bedrijven en inhuur van individuele arbeidskrachten. Op dit punt gaan we in paragraaf 3.2 nader in.

Daarna beschrijven en bespreken we in paragraaf 3.3 de informatie over de externe inhuur die via de eerste meting is verzameld⁷. Het betreft hier dus extern personeel dat direct is ingehuurd; niet het personeel dat via uitbesteding werkzaam is.

3.2 Uitbesteding en inhuur

Uitbesteding betreft de inhuur van een extern bedrijf voor het uitvoeren van specifieke werkzaamheden, zoals schoonmaak, beveiliging, catering, e.d. Dit zal in de regel niet aan de externe inhuur worden toegerekend. Op de jaarrekening van hogescholen zijn immers aparte posten voor huisvesting, schoonmaak, onderhoud, etc. opgenomen. Inhuur van personen heeft veelal betrekking op specifieke werkzaamheden, specifieke projecten of ter vervanging van tijdelijk afwezig of ziek personeel. Op de jaarrekening van hogescholen staat de externe inhuur vermeld onder de post "personeel niet in loondienst".

Tabel 3.1 laat zien welke type activiteiten er kunnen vallen onder de externe inhuur, zoals naar voren gekomen in de vijf interviews.

Tabel 3.1 *Indicatief overzicht rol externe inhuur*

Docenten
Onderwijsondersteunend personeel
a. Studiebegeleiding, studentbegeleiding, studentendecanen
b. Leden examencommissies
c. Examen surveillanten
d. Ander onderwijsondersteunend personeel (namelijk.....)
Interimmanagement
Consultancy en advisering (juridisch advies, organisatieadvies, e.d.)
Administratie
a. Financiële administratie
b. Loonadministratie
Automatisering
a. ICT (systeembeheer, e.d.)
b. Webredactie/-marketing

⁷ Zoals in het inleidend hoofdstuk aangegeven, zijn deze gegevens in de tweede meting niet uitgevraagd.

Volgens de geïnterviewde personen wordt bij docenten en onderwijsondersteunend personeel in de meeste gevallen gekozen voor aanstelling op basis van een vast of tijdelijk contract. Rond examens is gedurende korte tijd behoefte aan relatief grote aantallen ondersteuning. Door veel hogescholen wordt een inhuurconstructie dan geprefereerd boven een tijdelijke aanstelling. Voor de functie van docent geldt dat deze ook door zzp'ers kan worden vervuld. Door de belastingdienst en de toekomstige wijzigingen rondom de VAR zijn de regels hierover wel aan het verschuiven. Zoals eerder genoemd worden zzp'ers vaak ingehuurd vanuit de wens om meer mensen uit de beroepspraktijk in te schakelen in het onderwijsproces. Dit speelt vooral in het kunstonderwijs, maar zeker ook elders.

Uiteraard worden docenten (zzp'ers, gedetacheerd personeel en uitzendkrachten) ook ingehuurd vanwege vervanging van tijdelijk afwezig of ziek personeel. Bij activiteiten op projectbasis, zoals onderzoeksprojecten voor derden, kan worden gewerkt met tijdelijke aanstellingen, bijvoorbeeld bij lectoraten. Wanneer personeel in dienst is van samenwerkingspartners (derden) wordt echter gebruik gemaakt van externe inhuur.

Bij interim-management wordt zowel gebruik gemaakt van detachering als van inhuur van zzp'ers. Ook krijgen interim-managers soms een tijdelijk dienstverbanden. Specialistische adviseurs zijn soms bij grote hogescholen in dienst, maar inhuur in geval van specifieke omstandigheden is gebruikelijk, meestal op basis van detachering en/of inhuur van zzp'ers. Denk hierbij aan juridisch advies of aan organisatieadviesbureaus.

Administratieve werkzaamheden worden merendeels door eigen personeel uitgevoerd. Soms is (een deel van) de salarisadministratie uitbesteed. Dat valt dan onder externe inhuur. Voor kunsthogescholen geldt dat inhuur bovendien plaatsvindt van personeel betrokken bij opvoeringen, uitvoering, exposities, e.d. Op het terrein van automatisering is het beeld het meest divers. Hier gaat het zowel om eigen personeel als inhuur via diverse vormen.

Eén hogeschool meldde in het interview dat men op proef (één locatie) gaat beginnen met het opnieuw in dienst nemen, oftewel inbesteden, van ondersteunend personeel voor schoonmaak en beveiliging.

3.3 Omvang externe inhuur

Omvang externe inhuur op basis van de enquête

Gegevens over de externe inhuur zijn in de eerste meting ontvangen van ongeveer de helft (17) van de hogescholen. Het gaat dan in de meeste gevallen uitsluitend om de totale kosten van externe inhuur. De meeste van deze hogescholen (10) kunnen de kosten ook uitsplitsten naar OP en OBP en naar type inleen (detachering, uitzendarbeid en zzp). Het betreft dan alle personele kosten die op basis van facturering door externen in rekening zijn gebracht, in de meeste gevallen behoudens uitbestede activiteiten (de kosten hiervan vallen onder posten huisvesting, exploitatie, e.d.).

Niet bekend is hoeveel personen en/of uren de inzet betreft, dus een gemiddeld uurtarief kan ook niet worden berekend. De financiële administraties zijn niet ingericht op het vastleggen van deze informatie, omdat alleen het factuurbedrag van belang is. De inzet van externen wordt ook niet in personele administraties verwerkt. Het verzamelen van dit type gegevens (aantal uren inzet extern personeel) is daarmee een tijdrovende klus⁸. Door de onvolledige respons kan de beschrijving en analyse van de externe inhuur slechts op hoofdlijnen plaatsvinden.

⁸ Deze informatie is bijvoorbeeld ook niet opgenomen in jaarverslagen.

Om een vergelijking tussen hogescholen mogelijk te maken, gebruiken we de volgende maatstaven (zie tabel 3.2):

1. De totale uitgaven aan extern personeel lopen op jaarbasis uiteen van tweeduizend tot twaalfduizend euro per fte werkgelegenheid (eigen personeel met vast of tijdelijk dienstverband).
2. Het aandeel van onderwijsgevenden in de totale uitgaven aan extern ingehuurd personeel loopt uiteen van ruim 40 tot ruim 80 procent.
3. Het bedrag besteed aan ingeleend onderwijsgevend personeel loopt uiteen van 1.500 euro tot 8.500 euro per fte werkgelegenheid voor OP personeel.

Tabel 3.2 *Uitgaven aan externe inhuur van personeel*

	Totaalbedrag inleen per fte werkgelegenheid (N = 17)	Aandeel OP in uitgaven externe inhuur	Bedrag inleen OP per fte werkgelegenheid OP (N=10)
Minimum	€ 2.000,-	42%	€ 1.500,-
Gemiddelde	€ 8.500,-	62%	€ 5.000,-
Maximum	€ 12.000,-	86%	€ 8.500,-

Bron: SEOR enquête onder hogescholen 2015

Relatief hoge uitgaven aan extern personeel houden voor een deel verband met het gebruik van een aan de hogeschool gelieerde organisatie, via welke personeel wordt ingehuurd. Dit geldt, zoals eerder aangegeven, voor enkele hogescholen.

Op basis van de beschikbare uitsplitsing naar type inleen kan worden geconcludeerd dat het aandeel van zzp'ers iets hoger ligt dan dat van detachering, in het bijzonder in het kunstonderwijs. Zoals gezegd hangt dit voor een deel samen met de wens om mensen uit de beroepspraktijk in het onderwijs in te zetten. Het aandeel zzp'ers bedraagt, voor de 14 hogescholen die dit hebben ingevuld, ongeveer 50 procent van de kosten van de externe inhuur (dus ongeveer 5 procent van de totale personeelskosten). In 2014 hield 35 procent van de uitgaven van de 12 hogescholen die dit hebben ingevuld, verband met uitzendkrachten. De rest van de kosten (15 procent in 2014) hield verband met detacheringen van personeel bij de hogescholen. Het gaat om ruwe schattingen vanwege de lage respons op deze vraag. Bovendien is de variatie tussen de hogescholen groot.

Ongeveer 60 procent van de inhuur betreft onderwijsgevend personeel (6 procent van de totale personeelsuitgaven) en kan tot de flexibele schil worden gerekend. De overige 40 procent (4 procent van de totale personeelsuitgaven) betreft uitgaven betreft uiteenlopende functies, van ingehuurde consultants tot uitzendkrachten ter vervanging van ondersteunend personeel.

De precieze betekenis in termen van werkgelegenheid is niet vast te stellen, omdat deze bepaald wordt door het uurtarief van de ingezette externe arbeid. Deze loopt tussen beroepen sterk uiteen (bijvoorbeeld docent op freelance basis versus administratieve uitzendkracht).

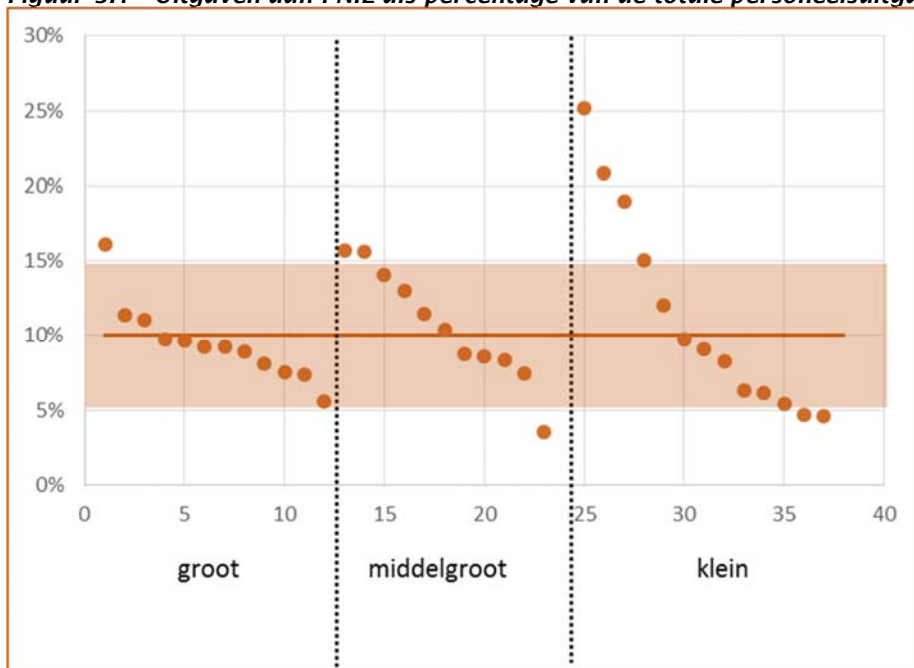
Omvang van de externe inhuur op basis van DUO gegevens

Gemiddeld betreffen de uitgaven van hogescholen aan extern personeel 10,5 procent van de totale personeelsuitgaven (ongewogen gemiddelde). Rekening houdend met de omvang van de uitgaven, bedraagt het gemiddelde 9,8 procent, het zogenaamde gewogen gemiddelde. Het percentage loopt tussen hogescholen uiteen van 3,6 tot 25,1 procent (zie figuur 3.1). Voor het overgrote deel van de hogescholen kan worden vastgesteld dat de relatieve uitgaven aan extern personeel zich bewegen binnen de marges van de standaarddeviatie (gemiddelde plus, c.q. min de standaarddeviatie, zie het gearceerde gedeelte in figuur 1).

Verder gaat het bij de hoogste en laagste scores (buiten de marges) in de meeste gevallen om kleine hogescholen. Bij de zeven hoogste scores (> 15 procent) zitten drie kunstenhogescholen, één pabo en twee wat grotere hogescholen. De hoogste percentages zijn te vinden in de kunstensector.

Bij de grootste hogescholen loopt het percentage uiteen van (afgerond) 6 tot 16 procent, bij de middelgrote hogescholen van 4 tot 16 procent.

Figuur 3.1 Uitgaven aan PNIL als percentage van de totale personeelsuitgaven 2015 (a)



(a) Hogescholen zijn per grootteklasse gerangschikt op volgorde van relatieve omvang uitgaven extern personeel
Bron: DUO, Exploitatiegegevens Hogescholen

3.4 Verandering externe inhuur in vijf jaar

Belangrijke vraag is of op basis van de gegevens van hogescholen nagegaan kan worden of de externe flexibele schil in de periode van 2011-2015 is gestegen of gedaald. Hoewel er bij individuele hogescholen stijgers en dalers zijn, is het beeld van de sector zeer constant. In tabel 3.3 is te zien dat het gemiddelde aandeel van de externe inhuur licht is gestegen als alleen wordt gekeken naar het ongewogen gemiddelde. Het gewogen gemiddelde verandert echter niet of nauwelijks. Dit betekent dat een beperkte stijging bij de kleine hogescholen samengaat met een (procentueel kleinere) daling bij de grotere hogescholen.

Tabel 3.3 Ontwikkeling externe flexibele schil (aandeel personeel niet in loondienst in totale personeelsuitgaven)

	Ongewogen gemiddelde	Gewogen gemiddelde
2011	9,3%	9,7%
2012	9,9%	9,9%
2013	9,7%	9,7%
2014	10,3%	9,9%
2015	10,5%	9,8%

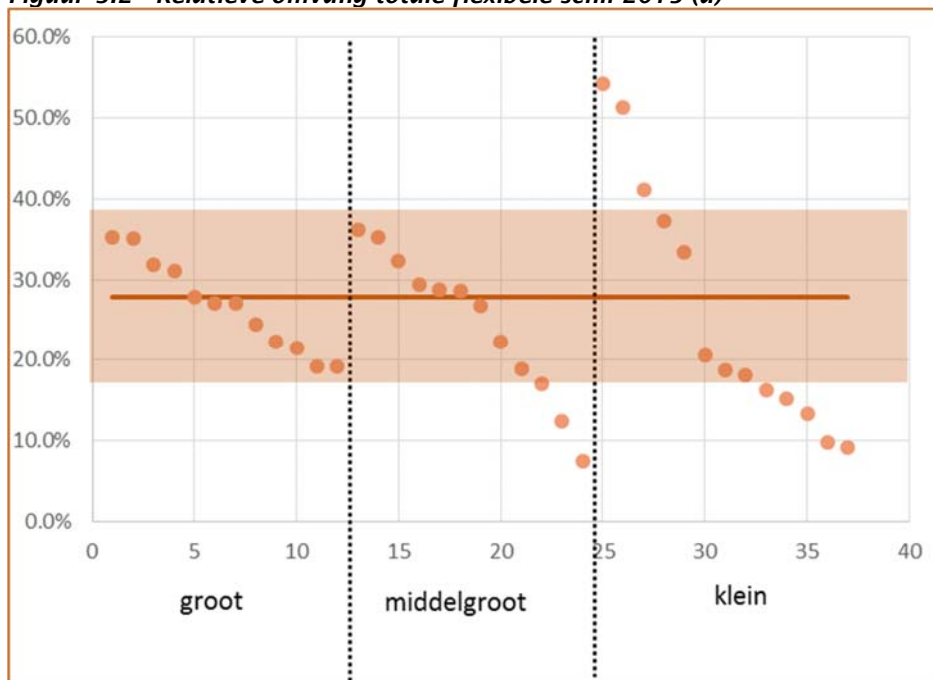
Bron: DUO, Exploitatiegegevens Hogescholen

3.5 Samenhang aandeel tijdelijke contracten en externe inhuur

Omvang totale flexibele schil

Inclusief externe inhuur loopt de omvang van de flexibele schil in 2015 uiteen van 7 procent tot 54 procent (zie figuur 3.2). Ook hier geldt dat de variatie in de meeste gevallen valt binnen de marges van de standaarddeviatie, en dat de variatie groter is bij kleine en middelgrote hogescholen.

Figuur 3.2 Relatieve omvang totale flexibele schil 2015 (a)



(a) Hogescholen zijn per grootteklasse gerangschikt op volgorde van relatieve omvang van de totale flexibele schil
Bronnen: DUO, Exploitatiegegevens Hogescholen; SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

Nagegaan is of er een samenhang is tussen de ontwikkeling in de omvang van de interne en externe flexibele schil. Door ontbrekende waarnemingen zijn de trends niet voor alle hogescholen te bepalen.

In tabel 3.4 onderscheiden we vier groepen:

- (a) Hogescholen waar zowel het aandeel tijdelijke contracten, als de externe inhuur is toegenomen in de periode 2011-2015 (+ +).
- (b) Hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten is toegenomen, maar de flexibele inhuur is afgenomen (+ -).
- (c) Hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten is afgenomen, maar de externe inhuur is toegenomen (- +).
- (d) Hogescholen waar zowel het aandeel tijdelijke contracten, als de externe inhuur is afgenomen (- -).

Uit tabel 3.4 blijkt dat alle situaties in enige mate voorkomen en dat de omvang van de hogeschool hierbij nauwelijks een rol speelt. Verder laat de tabel zien dat bij een groei van de werkgelegenheid in een hogeschool, deze hogeschool meer tijdelijk personeel aanneemt. Bij de hogescholen waar het aandeel tijdelijke contracten is gegroeid is de werkgelegenheid sterk gegroeid; in deze twee groepen zien we in de tabel 14,3 procent en 20,7 procent groei van de werkgelegenheid. Er is echter géén samenhang tussen de verandering in externe inhuur en de groei van de werkgelegenheid.

Tabel 3.4 Samenhang ontwikkeling interne en externe flexibele schil

<i>(Aantal hogescholen)</i>	Intern + Extern + ++	Intern + Extern - + -	Intern - Extern + - +	Intern - Extern - - -	Niet te Bepalen missing	Totaal
Grote hogescholen	2	2	2	6		12
Middelgrote hogescholen	3	1	2		6	12
Kleine hogescholen	2	1	5	1	4	13
Totaal	7	4	9	7	10	37
Groei werkgelegenheid	14,3%	20,7%	7,7%	5,9%	Onbekend	
Aandeel werkgelegenheid 2015	21,8%	16,5%	15,0%	41,2%	5,4%	

Bronnen: DUO, Exploitatiegegevens Hogescholen; SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

Hierboven hebben we gekeken of er een verband bestaat tussen de groei van de flexibele schil (groei of krimp) en de arbeidsmarktontwikkeling. Een andere vraag is of de groeiende hogescholen (met een stijgende werkgelegenheid) ook een gemiddeld grotere flexibele schil hebben. Bewijs daarvoor is niet te vinden in de cijfers. Tabel 3.5 laat zien dat er geen verband lijkt te zijn tussen de omvang van de totale flexibele schil en de groei in de werkgelegenheid. Daarbij moet wel worden bedacht dat de verschillende soorten hogescholen hierbij allemaal langs dezelfde criteria worden bekeken, dus de kunstenhogescholen, de monosectorale Pabo's en de bredere hogescholen. We weten dat de kunstenhogescholen en de Pabo's ook door andere factoren worden beïnvloed: kunstenhogescholen hebben een toelatingsbeleid (en numerus fixus) en Pabo's hanteren de laatste jaren strengere toelatingseisen.

Tabel 3.5 *Samenhang omvang totale flexibele schil en trend in werkgelegenheid (aantal hogescholen) (a)*

Omvang totale flexibele schil	hoog	gemiddeld	laag	Totaal
Groei werkgelegenheid				
Positief (+)	9	9	9	27
Negatief (-)	3	2	4	9
Missing			1	1
Totaal	12	11	14	37

(a) *Gemiddelde omvang flexibele schil is met een marge van 4% boven en onder het gemiddelde van 26%.*

Bronnen: DUO, Exploitatiegegevens Hogescholen; SEOR enquête onder hogescholen 2015 en 2016

Literatuur

Kees Zandvliet, José Gravesteijn en Jaap de Koning (2013), *Flexwerk in het hbo*, onderzoek in opdracht van Zestor, uitgave Zestor, Den Haag, juni 2013.

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

RAHO

De mogelijkheden om op basis van RAHO zinvolle uitspraken te doen over de omvang en ontwikkeling in het aantal tijdelijk contracten worden beperkt door het ontbreken van gegevens voor een groot aantal hogescholen. Er zijn slechts 4 hogescholen waarvoor voor alle jaren (2009 – 2013) gegevens beschikbaar zijn over het aantal vaste en tijdelijke arbeidscontracten, uitgesplitst naar personeelscategorie. Vooral voor 2012 ontbreken voor veel hogescholen gegevens. Wel is het totaal aantal personeelsleden beschikbaar voor alle hogescholen in de jaren 2009-2012; voor 2013 ontbreken deze gegevens (nog) voor 11 hogescholen.

Tabel B1.1 Aantal hogescholen waarvoor gegevens beschikbaar zijn in RAHO (a)

	2009	2010	2011	2012	2013
Totaal aantal personeel	42	42	42	42	35
Naar dienstverband (vast - tijdelijk)	27	23	23	15	24
Naar type personeel (DOP – OBP)	27	23	23	15	24
Naar dienstverband en type personeel	27	23	23	15	24

(a) Door fusies en verzelfstandiging is het aantal hogescholen in de loop der jaren iets gewijzigd

Bron: Vereniging Hogescholen - RAHO

Enquête onder hogescholen

Bij beide metingen is voor het verzamelen van de gegevens is een ruime tijd uitgetrokken, omdat gestreefd is naar een volledige respons (100 procent). Deze is uiteindelijk niet gehaald; twee hogescholen hebben niet meegewerkt aan de enquête.

De eerste enquête is begin mei (eind april) 2015 verstuurd. De laatste ingevulde enquêtes zijn begin september 2015 ontvangen. In 2016 zijn de enquêtes begin februari 2016 verstuurd en is de laatste ingevulde enquête begin mei 2016 ontvangen.

Tijdens het veldwerk zijn bij beide metingen door het onderzoeksbureau en (in de laatste fase) de opdrachtgever diverse herinneringen en oproepen tot medewerking verstuurd. Over het algemeen waren de hogescholen (zeer) bereid tot medewerking, maar had men vaak meer (kalender)tijd nodig om de gevraagde gegevens te kunnen verstrekken.

De via de enquête verzamelde gegevens zijn niettemin onvolledig. Ook voor onze dataverzameling geldt dat veel hogescholen niet alle gevraagde gegevens voor alle jaren hebben ingevuld. Enkele hogescholen hebben aangegeven dat zij als gevolg van wijzigingen in het administratieve systeem de gegevens van (enkele van de) voorgaande jaren ook niet meer kunnen opleveren.

Enkele hogescholen konden gegevens niet op jaarbasis verstrekken, maar alleen op peildatum. In de vragenlijst was bewust gekozen voor meting op jaarbasis, mede om een vergelijking met RAHO (peildatum) te kunnen maken. Dit omdat bij meting op peildatum het aantal tijdelijke contracten (op jaarbasis) lager ligt dan over een heel jaar, en dan vooral als het gaat om kortdurende contracten⁹. Een deel van de hogescholen heeft uiteindelijk wel de gevraagde gegevens verstrekt, een ander deel heeft dit

⁹ Niettemin zal het verschil niet dramatisch groot zijn, omdat het overgrote deel van de tijdelijke contracten aan het begin van het schooljaar wordt gesloten.

niet gedaan en gegevens op peildatum verstrekt. In de presentatie is met deze verschillen rekening gehouden.

Verschillen in meetwijze en verslaglegging

Het belangrijkste verschil tussen de resultaten op basis van RAHO en de enquête is – voor zover wij kunnen nagaan - de verwerking van de zogenaamde uitbreidingen (D6 addendum). In de RAHO cijfers zijn deze verwerkt in het aantal tijdelijke dienstverbanden. In de enquête zijn deze niet meegenomen in de telling van het aantal tijdelijke contracten. De gepresenteerde cijfers over het aantal personen met een tijdelijk contract is dus op basis van de gegevens uit de enquête zuiverder. Bovendien is de enquête ingevuld door meer hogescholen, aangezien bijvoorbeeld in 2013 slechts 24 hogescholen in RAHO het aantal tijdelijke en vaste contracten hadden ingevuld. Ten slotte betreft het RAHO, gemeten in personen, (vermoedelijk) het aantal arbeidscontracten (dus inclusief uitbreidingen)¹⁰.

Dit probleem doet zich niet voor bij meting op basis van fte. Dit is ook zichtbaar in de cijfers in figuur 2.1, in het bijzonder voor de jaren 2010 en 2011. Het aantal ontbrekende waarden is voor deze jaren ook relatief klein, in beide bronnen.

DUO

De gegevens over Personeel niet in Loondienst (PNIL) zijn beschikbaar op de website van DUO. Ze hebben betrekking op de periode van 2011-2015. Deze gegevens zijn gebruikt in deze rapportage. In het eerder gepubliceerde rapport over de periode 2011-2014 is gebruik gemaakt van een enquête naar de flexibele schil bij hogescholen door onderzoeksbureau SEOR, zoals hiervoor beschreven, aangevuld met gegevens van het CBS. Hoewel er geen vergelijking is gemaakt op het niveau van de individuele hogescholen, is het totale percentage van de externe inhuur (PNIL) zoals berekend in het rapport vrijwel hetzelfde als gerapporteerd door DUO.

In de eerdere schatting was er sprake van een externe inhuur van afgerond 10 procent. De gegevens van DUO wijzen op een externe inhuur in 2014 van 10,3 procent (ongewogen gemiddelde).

De cijfers van DUO zijn betrouwbaarder, aangezien deze vollediger zijn en bovendien afkomstig uit de jaarrekeningen van de hogescholen. De cijfers van DUO hebben betrekking op 36 hogescholen. De 37e hogeschool, hogeschool Videntum cq. Aeres hogeschool, ontbreekt.

De gegevens van DUO zijn opgenomen in de eindrapportage. Zij waren niet opgenomen in de tweede tussenrapportage. In de eerste tussenrapportage zijn de jaren 2011 t/m 2014 beschreven. Deze eerste tussenrapportage is niet gepubliceerd. De tweede tussenrapportage is wel gepubliceerd in juli 2016.

Overzicht non-respons enquête per item

Tabel B1.2 geeft per item van de vragenlijst een overzicht van de non-respons.

¹⁰ Op dit verschil werden we gewezen door enkele hogescholen in hun toelichtingen op de geleverde gegevens.

Tabel B1.2 Aantal respons per item (N=37) (a)

Vraag	Omschrijving	Personeel s categorie	dimensie	Variabelenaam	2011	2012	2013	2014	2015
A1	Aantal personen op loonlijst per 1 oktober	OP	personen	TotaalOP	34	34	35	33	35
	Aantal personen op loonlijst per 1 oktober	OBP	personen	TotaalOBP	34	34	35	33	35
	Aantal personen op loonlijst per 1 oktober	Totaal	personen	TotaalTOT	35	35	35	34	35
A2	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	OP	personen	D2OP	19	21	24	29	30
	Contract voor bepaalde tijd (D3, D4)	OP	personen	D3enD4OP	18	19	22	27	29
	Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	OP	personen	D3OP	14	16	12	16	18
	Contract voor bepaalde tijd (D4)	OP	personen	D4OP	14	16	12	16	18
	Totaal (D2+D3+D4)	OP	personen	D2D3D4OP	22	23	26	32	34
	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	OBP	personen	D2OBP	19	21	24	29	30
	Contract voor bepaalde tijd (D3, D4)	OBP	personen	D3enD4OBP	18	19	22	27	29
	Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	OBP	personen	D3OBP	14	16	14	27	29
	Contract voor bepaalde tijd (D4)	OBP	personen	D4OBP	14	16	12	16	18
	Totaal (D2+D3+D4)	OBP	personen	D2D3D4OBP	22	23	26	32	34
	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	Totaal	personen	D2TOT	23	22	24	27	32
	Contract voor bepaalde tijd (D3, D4)	Totaal	personen	D3enD4TOT	19	20	22	30	32
	Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	Totaal	personen	D3TOT	19	20	22	24	22
	Contract voor bepaalde tijd (D4)	Totaal	personen	D4TOT	19	20	22	24	22
	Totaal (D2+D3+D4)	Totaal	personen	D2D3D4TOT	23	24	27	30	32
	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	OP	fte	D2OP	24	22	26	28	30
	Contract voor bepaalde tijd (D3, D4)	OP	fte	D3enD4OP	24	22	26	27	29
	Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	OP	fte	D3OP	14	16	12	17	20
	Contract voor bepaalde tijd (D4)	OP	fte	D4OP	14	16	12	17	20
	Totaal (D2+D3+D4)	OP	fte	D2D3D4OP	32	31	32	32	31

Vraag	Omschrijving	Personeel s categorie	dimensie	Variabelenaam	2011	2012	2013	2014	2015
	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	OBP	fte	D2OBP	23	22	24	28	30
	Contract voor bepaalde tijd (D3, D4)	OBP	fte	D3enD4OBP	19	20	22	27	28
	Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	OBP	fte	D3OBP	19	20	22	24	24
	Contract voor bepaalde tijd (D4)	OBP	fte	D4OBP	19	20	22	24	24
	Totaal (D2+D3+D4)	OBP	fte	D2D3D4OBP	23	24	27	32	31
	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	Totaal	fte	D2TOT	32	28	30	32	33
	Contract voor bepaalde tijd (D3, D4)	Totaal	fte	D3enD4TOT	27	23	28	32	33
	Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op vast (D3)	Totaal	fte (b)	D3TOT	17	17	15	18	21
	Contract voor bepaalde tijd (D4)	Totaal	fte (b)	D4TOT	17	17	15	18	21
	Totaal (D2+D3+D4)	Totaal	fte	D2D3D4TOT	33	33	32	36	34
B1	Aantal contractuitbreidingen totaal	OP	aantalpj	uitbOP	14	15	16	23	22
	Aantal contractuitbreidingen totaal	OBP	aantalpj	uitbOBP	14	15	16	22	21
	Aantal contractuitbreidingen personeel in vaste dienst	Totaal	aantalpj	uitbD2TOT	10	12	13	15	ng
	Aantal contractuitbreidingen personeel in tijdelijke dienst (D3, D4)	Totaal	aantalpj	uitbD3D4TOT	9	12	12	14	ng
	Aantal contractuitbreidingen totaal	Totaal	aantalpj	uitbTOT	13	16	17	24	23
	Aantal contractuitbreidingen totaal	OP	fte	uitbOP	14	17	18	25	25
	Aantal contractuitbreidingen totaal	OBP	fte	uitbOBP	14	17	18	24	24
	Aantal contractuitbreidingen personeel in vaste dienst	Totaal	fte	uitbD2TOT	9	11	12	15	ng
	Aantal contractuitbreidingen personeel in tijdelijke dienst (D3, D4)	Totaal	fte	uitbD3D4TOT	8	11	11	14	ng
	Aantal contractuitbreidingen totaal	Totaal	fte	uitbTOT	14	18	19	26	26
C1	Inhuur totaal	OP	bedrag	totinOP	7	7	7	8	ng
	Inhuur totaal	OBP	bedrag	totinOBP	7	7	7	8	ng
	Gedetacheerd personeel	Totaal	bedrag	detaTOT	10	10	10	10	ng

Vraag	Omschrijving	Personeel s categorie	dimensie	Variabelenaam	2011	2012	2013	2014	2015
	Uitzendkrachten, payroll	Totaal	bedrag	uitzTOT	10	10	11	12	ng
	Zzp'ers, freelancers, e.d.	Totaal	bedrag	zzpTOT	11	12	13	14	ng
	Inhuur totaal	Totaal	bedrag	totinTOT	14	14	14	15	ng

- (a) Een hogeschool heeft bij beide metingen niet gereageerd. Een wel in 2015 maar niet in 2016 en een niet in 2015 maar wel in 2016. In beide metingen hebben dus 2 hogescholen in het geheel niet gereageerd.
- (b) De non-respons is hier feitelijk lager. In verschillende gevallen zijn de aantallen wel bekend voor OP en OBP. Deze cel is dan gewoon niet gevuld in de vragenlijst.

Bijlage 2 Flexibele schil hbo in perspectief

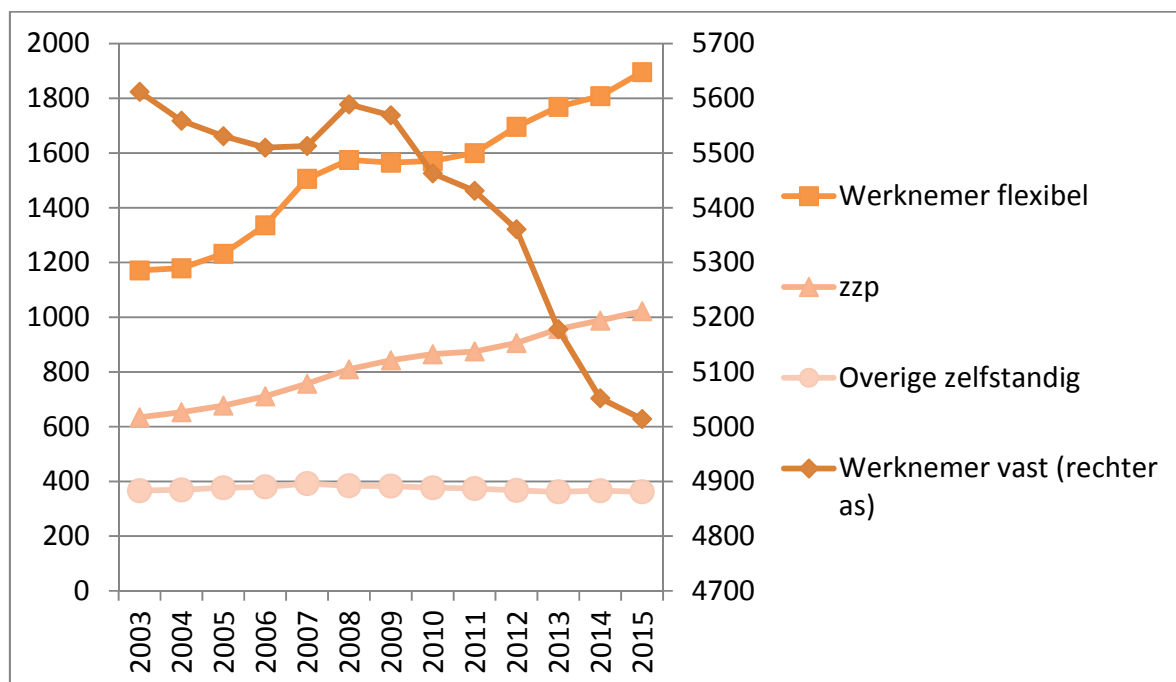
In voorliggend onderzoek in het hbo is gekeken naar alle flexibele arbeid, inclusief ingehuurd personeel, waaronder zelfstandigen, en inclusief kleine banen (van minder dan 12 uur per week), zoveel mogelijk in termen van personen en fte.

De meest zuivere vergelijkingsmaatstaf met de gegevens uit ons onderzoek betreft dus CBS cijfers die hierop aansluiten: werkzame beroepsbevolking naar positie in de werkkring (inclusief kleine banen).

Figuur B2.1 laat zien dat het aantal werkzame personen dat in Nederland werkzaam is op flexibele basis (werknemers en zzp) gestaag toeneemt over de periode 2003-2015. Het aantal werknemers met een vast dienstverband fluctueert enigszins met de conjunctuur, maar neemt over de gehele periode (sterk) af. Het aantal overige zelfstandigen (met personeel en meewerkende gezinsleden) blijft nagenoeg constant.

De omvang van de flexibele schil is door beide bewegingen (toename van het aantal flexibele arbeidsrelaties en afname van het aantal vaste) landelijk gestegen van 33 procent in 2008 naar 40 procent in 2015.

Figuur B2.1 Werkzame beroepsbevolking naar positie in de werkkring, Nederland, 2003-20154 (ILO definitie)



Bron: CBS, Statline.

In het hbo is de flexibele schil met in totaal 31 procent in 2014 (dat is dus inclusief externe inhuur), lager dan het landelijke gemiddelde (38 procent). In 2015 is de flexibele schil in het hbo ongeveer gelijk gebleven, terwijl landelijk de flexibele schil is doorgegroeid tot 40 procent.

Ook wanneer alleen naar werknemers (binnen de cao) wordt gekeken is het aantal werkzame personen met een tijdelijk contract in het hbo met 21 procent lager dan het landelijke gemiddelde (26 procent) in 2014.

De tabel hieronder bevat enkele landelijke cijfers over de omvang van de flexibele schil. De tabel laat zien dat de flexibele schil landelijk beduidend groter is dan in het hbo. Deze conclusie geldt wanneer er alleen naar werknemers wordt gekeken, maar ook wanneer zelfstandigen (PNIL) worden meegerekend. Het geldt ook zowel in termen van personen als in termen van arbeidsvolume (fte).

Tabel B2.1 *Vergelijking flexibele schil hbo met Nederlands gemiddelde*

Categorie		Bron NL (CBS) en definitie	Nederland 2014	Hbo 2014 (enquête)
Werkzame beroepsbevolking	Alleen werknemers	Enquête beroepsbevolking (EBB) ILO definitie (15-75 jaar; inclusief minder dan 12 uur per week werkzaam)	26%	21%
	Totale beroepsbevolking (inclusief zelfstandigen)	Idem	38%	31%
Banen	Alleen werknemers	Sociaal Statistisch Bestand (SBB) Definitie: werknemers, exclusief DGA (directeur groootaandeelhouders)	31% (2013)	21%
Arbeidsvolume (fte)	Alleen werknemers	Idem	26%	19%

Bron: CBS, Statline, SEOR enquête hbo 2014