



PAPER

BEWEGING OP DE ARBEIDSMARKT

THEMATISCHE ANALYSE OP BASIS VAN DE
IN-, UIT- EN DOORSTROOM VAN HOGESCHOLEN



BEWEGING OP DE ARBEIDSMARKT

THEMATISCHE ANALYSE OP BASIS VAN DE IN-, UIT- EN DOORSTROOM VAN HOGESCHOLEN

De arbeidsmarkt van personeel op hogescholen wordt iedere twee jaar beschreven in de Arbeidsmarktmonitor, die wordt opgesteld in opdracht van Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo. In april 2019 is een tussentijdse rapportage uitgebracht, met als titel “In-, door- en uitstroom hbo-personeel”. Deze tussentijdse rapportage is [hier](#) te vinden. De onderstaande analyse beschrijft de hoofdpunten van deze rapportage, onderverdeeld in verschillende thema’s. Daarbij is in voorkomende gevallen tevens gebruik gemaakt van andere bronnen.

SCHETS VAN DE HBO-SECTOR

De sector hbo bestaat uit 48.000 werknemers (stand van zaken 2017), die voor het grootste gedeelte werkzaam zijn als docent. In tegenstelling tot docenten in het primair onderwijs (po) en in het voortgezet onderwijs (vo), hebben de meeste hbo-docenten geen opleiding tot docent gekregen, maar zijn zij opgeleid als beroepsbeoefenaar. Vaak zijn ze op latere leeftijd docent geworden.

Op basis van de meting in de Arbeidsmarktmonitor 2017 is minimaal 63% van het personeel werkzaam als docent. Van het personeel is 87% opgeleid op minimaal bachelorniveau en slechts 13% op het niveau mbo of mbo min.¹

PROFESSIONALISERING

Onder de instroom bij hogescholen heeft 40% een master en is 68% hbo of hbo-plus opgeleid. Hierbij kan geen onderscheid worden gemaakt tussen docenten en ondersteuners. Wel kunnen we instroom, uitstroom en zittend bestand met elkaar vergelijken.

Tabel 1 Opleidingsniveau van werknemers in het hbo²

	INSTROOM	UITSTROOM	ZITTEND BESTAND
Mbo of mbo-min	26-32%	35-41%	15%
Bachelor	26-28%	25-29%	30%
Master of gepromoveerd	40-46%	32-39%	55%

Bron: “In-, door- en uitstroom hbo-personeel” en Arbeidsmarktmonitor 2017

¹ *Arbeidsmarktmonitor 2017*, p. 33, p. 37, p. 43. Zie ook: https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/868/original/Factsheet_Personeel_2017.pdf?1522246248

² Gemiddelde van cijfers uit verschillende jaren. Noot: het CBS heeft geen registratie van voor 1986 behaalde diploma’s voor hoger onderwijs. Dit betekent dat het aandeel hoger opgeleiden iets hoger ligt dan deze inschatting van het CBS. Dit geldt met name voor ‘ouderen’. Deze mensen zijn nu ingedeeld in de categorie ‘onbekend’ en zijn niet opgenomen in de tabel.

Het valt op dat de instroom en de uitstroom van lager opgeleiden hoog is in het hbo. Hun aandeel in de instroom en uitstroom is veel hoger dan hun aandeel onder de zittende werknemers. Dit betekent dat lager opgeleid personeel een veel hogere doorloopsnelheid heeft en veel minder kans maakt op een vaste baan. Bovendien blijkt dat het aantal lager opgeleiden in de uitstroom groter is dan het aantal lager opgeleiden in de instroom. Dat betekent dat het aantal lager opgeleiden aan het dalen is en de komende jaren nog verder kan dalen. Mogelijk hangt dit samen met de digitalisering en het veranderende werk voor de ondersteunende diensten op hogescholen, zoals de studentenadministratie.

Cijfermatig zien we dat, van de lager en middelbaar opgeleiden, jaarlijks ongeveer een kwart uitstroomt. Onder hoger opgeleiden is dit ongeveer acht procent. Dat betekent dat de kans om uit te stromen voor de groep lager en middelbaar opgeleiden ongeveer drie keer zo groot is als voor hoger opgeleiden. We weten niet waarom ze uitstromen. Is dat bijvoorbeeld omdat hun contract niet is verlengd of omdat ze elders een betere baan hebben gevonden? Wel zien we dat er relatief veel lager opgeleiden na één of twee jaar uitstromen, en dat er bij de lager opgeleide uitstromers relatief veel banen met weinig uren zijn. Ook studenten(bij)baantjes en werkzaamheden als surveillant zijn meegeteld; onbekend is welk deel van de werknemers dit betreft.

Aangezien de lager opgeleiden oververtegenwoordigd zijn zowel onder de instroom als onder de uitstroom, zou je verwachten dat de beide andere categorieën ondervertegenwoordigd zijn. De ondervertegenwoordiging is sterker van de masteropgeleiden en sterker bij de uitstroom dan bij de instroom. Dat suggereert dat vooral masteropgeleide medewerkers langer dan gemiddeld bij een hogeschool in dienst blijven. De bacheloropgeleide medewerkers zijn een tussencategorie; zij blijven gemiddeld langer in dienst dan de mbo'ers maar minder lang dan de masteropgeleide medewerkers.

INSTROOM EN WERVING

De arbeidsmarkt in 2018 is natuurlijk vooral een overspannen arbeidsmarkt. Hogescholen hebben het lastig om kandidaten te vinden voor vacatures, met name vacatures als docent in de techniek en gezondheidszorg. Ook bepaalde specialisten in de sector economie (een brede sector met ook opleidingen zoals communicatie, accountancy, rechten, etc.) zijn lastig te vinden.

In de instroom- en uitstroomcijfers is krapte op de arbeidsmarkt niet zo goed zichtbaar. Mogelijk kun je de krapte zien in een stijging van het aanvangssalaris. Dit zien we echter niet terug in de getallen, omdat de fluctuaties daarin groot genoeg zijn en het aanvangssalaris ook van andere dingen afhangt (aandeel ondersteuners, aandeel lectoren en managers). Bovendien is de laatst gemeten instroom de instroom in het jaar 2017.

Kijken we naar het plaatje van de instroomsalarissen teruggerekend naar voltijdsdienstverbanden, dan zien we dat de salarissen in de vier jaren sinds 2014 een uitschieter laten zien in 2016³, in het derde jaar. In 2017 zijn de salarissen echter weer teruggekeerd naar het oude niveau, het gaat dus om een eenmalige uitschieter met hogere salarissen voor de werknemers die in 2016 startten.

3 Zie figuur 4.6, pagina 18 *In-, door- en uitstroom hbo-personeel*

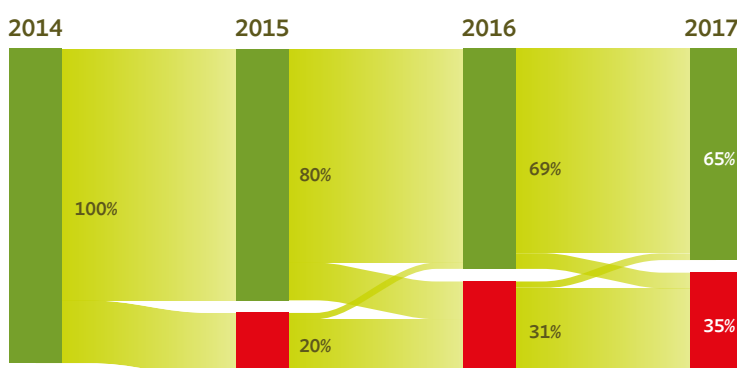
BEHOUD PERSONEEL EN UITSTROOM

Tegenover de instroom van personeel staat de uitstroom. Wanneer we de instroom en de uitstroom vergelijken, dan verwachten we dat de instroom meer vrouwen en meer deeltijders bevat dan de uitstroom. Dit was het geval tijdens de metingen in de arbeidsmarktmonitor 2017. Dat blijkt echter bij deze meting niet het geval. Het verschil met de vorige meting wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het grote aandeel ondersteuners onder de instroom en onder de uitstroom, of in ieder geval het grote aandeel van ondersteuners met een lager salaris. Eerder was al bekend dat onder de ondersteuners vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Ze hebben een gemiddeld grotere aanstellingsomvang (in uren per week) en zijn gemiddeld jonger.⁴

Bij de vergelijking van de instroom en de uitstroom vallen enkele dingen op. Zo zien we dat het aandeel voltijders onder de instroom groter is dan onder de uitstroom. Zowel onder de instroom als onder de uitstroom werkt ongeveer een derde van de werknemers relatief weinig, 12 uur of minder. Uiteraard zijn de uitstromers gemiddeld ouder, maar toch is 36% van de uitstromers onder de 30 jaar.

Tegenover de instroom van nieuw personeel staat ook het behoud van personeel. Onderzocht is in hoeverre nieuw personeel van hogescholen binnen één tot twee jaar weer weggaat bij de hogeschool. Van de hoger opgeleide starters in 2012 werkte ongeveer 65% drie jaar later nog in de sector. Van de hoger opgeleide starters in 2014 is dit hetzelfde: eveneens 65%. De rest, 35%, heeft de sector verlaten. Tijdens eerder onderzoek (Arbeidsmarktmonitor 2015) was nog gemeten dat 50% van de startende docenten het hbo binnen drie tot vier jaar had verlaten. Volgens de huidige meting zijn de hogescholen beter in staat hun personeel te behouden.⁵ Dit geldt overigens niet voor de lager opgeleide starters; bij hen wordt een grotere uitstroomkans gemeten. Hierboven werd al berekend dat de uitstroomkans voor de groep lager en middelbaar opgeleiden in het zittend personeel ongeveer drie keer zo groot is als voor hoger opgeleiden. Ten slotte moet worden opgemerkt dat de groep lager opgeleiden divers kan zijn samengesteld: ook studentenbaantjes of werkzaamheden als surveillant kunnen hieronder vallen.

Figuur 1 Stroomdiagram: arbeidsmarktsituatie hoger opgeleide starters 2013-2014 in de hierop volgende jaren



⁴ Om het beeld nog verder te duiden: de instromende docenten bestaan voor 52% uit vrouwen en voor 48% uit mannen. Onder instromende docenten zijn minder voltijders dan onder het zittend personeel en juist meer mensen die maar één of twee dagen in de week komen lesgeven (Arbeidsmarktmonitor 2017, blz. 65).

⁵ De meting die bij het CBS is gedaan, is betrouwbaarder dan de meting tijdens de Arbeidsmarktmonitor, omdat op basis van registratiegegevens en niet op basis van enquêtes wordt gerekend.

UITSTROOMBESTEMMING

Beperken we ons tot de hoger opgeleide werknemers, dan blijkt dat ongeveer zestig procent van de uitstromers op het peilmoment, één jaar voor zij uitstroomden, geen andere baan had naast hun dienstverband in het hbo (figuur 3.7, “In-, door- en uitstroom hbo-personeel”). De overige 40% had dat dus wel: zij hadden twee banen als werknemer of zij hadden een baan als werknemer (in het hbo) en waren daarnaast actief als zelfstandige. Merk op dat deze hybride docenten (voor het gemak even aannemend dat het allemaal docenten zijn), daarmee een even groot aandeel uitmaken van de uitstroom dan van de instroom (eveneens 40% van de hoger opgeleide werknemers). Het aandeel van de instroom is gemeten in het eerste jaar dat men op de hogeschool werkt, het aandeel van de uitstroom in het laatste jaar dat men daar nog werkte.

Na uitstroom is direct aansluitend iets minder dan de helft (figuur 3.8, idem) aan het werk in een andere baan. Van de mensen die een andere baan vinden, blijft iets meer dan 20% werkzaam in het onderwijs. Meer dan de helft van het personeel van hogescholen stroomt uit naar één van de drie sectoren onderwijs, gezondheids- en welzijnzorg en de zakelijke dienstverlening (figuur 3.9, idem). Hetzelfde geldt voor de instroom: de sectoren van instroom en uitstroom komen goed met elkaar overeen. Van de personen die niet aan het werk zijn in een nieuwe baan, blijkt ongeveer een derde met pensioen (figuur 3.10, idem). Ongeveer 15% is ingeschreven als student, een even groot deel ontvangt een WW-uitkering. Een deel is werkzaam als zelfstandige (10% tot 13%). Dit is overigens een onderschatting van het aandeel zelfstandigen omdat er ook mensen zijn die én een baan hebben én zelfstandige zijn, en dit is niet in kaart gebracht als aparte uitstroombestemming.

VERGRIJZING

De groep werknemers in het hbo bestaat voor 56% uit vrouwen. De sector is relatief (in vergelijking met de rest van Nederland) vergrijsd: 42% is ouder dan 50 jaar (onder docenten 43%). Onder deze ouderen zijn voltijders en mannen oververtegenwoordigd, onder de jongere werknemers zijn meer deeltijders en meer vrouwen. Dit geldt zowel voor de totale groep medewerkers in het hbo als voor de docenten.

De vergrijzing valt echter wel mee wanneer je bedenkt dat ongeveer de helft van de ingestroomde docenten hun 40e verjaardag al hebben gevierd als ze bij de hogeschool gaan werken. De sector vergrijsd niet zozeer, het hbo blijft grijs doordat ervaren beroepsbeoefenaren instromen als nieuwe docenten. De vergrijzing die we in de sector de afgelopen jaren wel degelijk hebben gezien, is vooral het effect van het langer doorwerken van docenten. Dit komt door de afschaffing van de vut en door het opschuiven van de pensioenleeftijd. Het generatie-effect heeft een minder grote invloed op de vergrijzing, zo lijkt het. In vergelijking met het gemiddelde in Nederland geldt echter nog steeds dat het hbo-personeel gemiddeld ouder is. Het gemiddeld aandeel 50-plussers in Nederland in alle sectoren is 32%.

HYBRIDE DOCENTEN

Er zijn relatief veel hybride docenten in het hbo: docenten die naast hun werk in het hbo nog een andere baan hebben of een werkring als zzp'er. Hogescholen zijn enthousiast over het inschakelen van hybride docenten, onder meer omdat ze vaak goed op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen op het vakgebied en omdat ze goed worden gewaardeerd door studenten. Specifiek is in het onderzoek gekeken naar de vraag of het hoger opgeleide personeel in het hbo meerdere banen of meerdere bronnen van inkomsten had. We gaan er voor het gemak even vanuit dat dit allemaal "hybride docenten" zijn. Dit gold in 2017 voor 23% van de hoger opgeleide werknemers. Eerder hebben we gemeten dat het ging om 22% van de docenten (Arbeidsmarktmonitor 2017).

Als vervolgvraag hebben we gekeken naar de loopbaanpaden van hybride docenten. Komen docenten binnen als hybride docent, of worden ze dat nadat ze een tijdje op de hogeschool hebben gewerkt en ze ergens anders een leuke tweede baan voorbij zien komen? Het is niet verrassend dat vooral de eerste situatie veel voorkomt. Kijken we alleen naar de instroom, dan had 43% van het hoger opgeleide nieuwe personeel een tweede inkomstenverhouding of inkomsten als zelfstandige (om precies te zijn: van de instroom gemeten in oktober 2016 was 19% ZZP'er en 19% had een tweede baan; 4% had beide). Dat is dus veel meer dan het aandeel in het zittend personeel.

Volgen we de groep starters in het hbo, de werknemers die tussen 2008 en 2016 een baan aanvaardden, dan daalde de groep hybride docenten langzaam van 36% naar 10% in een periode van acht jaar. Let op: uiteraard tellen mensen die het hbo verlaten niet meer mee; dit kan de daling vertekenen. Immers, de kans is groter dat iemand met twee banen het hbo verlaat dan dat iemand met één baan het hbo verlaat. Dit blijkt bovendien uit een nadere analyse van de uitstroom: in het jaar voorafgaand aan uitstroom had 40% van het hbo-personeel een tweede inkomstenverhouding of inkomsten als zelfstandige.

PARTICIPATIE & DIVERSITEIT

Ongeveer 16% van de nieuwe studenten in het hbo hebben een niet-westerse migratieachtergrond (Bron: Vereniging Hogescholen, hbo-kerncijfers). De hogescholen hebben zich als doelstelling gesteld om op termijn het aandeel niet-westerse werknemers in het hbo naar het zelfde niveau te krijgen.

Hiertoe heeft de sector hbo een "Charter diversiteit" ondertekend in het najaar van 2018. Daarin is opgenomen dat gestreefd wordt, zonder daarbij een datum te noemen, naar een representativiteitseis van 20% niet-westerse werknemers. Ook wordt gestreefd naar 50% vrouwen in hogere functies. Bij de laatste meting had 6,3% van de werknemers in het hbo een niet-westerse achtergrond. Van de 10% best betaalde werknemers in het hbo is op dit moment 40% vrouw (Ministerie van BZK, Trends en cijfers 2018: Werken in de overheid- en onderwijssectoren).

In het hbo is zowel aandacht voor intercultureel werven, aandacht voor internationaal werven en voor de interculturele competenties van docenten. Deze drie thema's staan allemaal op de agenda's van hogescholen, zonder dat gezegd kan worden welk thema nu het belangrijkste of het dringendst is.

Veel hogescholen zijn al sinds 2014 actief met het invullen van participatiebanen in het kader van de participatiewet. Aanvankelijk was het streefcijfer voor de sector vastgesteld om 990 extra banen voor mensen onder deze doelgroep te hebben gerealiseerd in 2023. Hierbij gold de situatie per 1 januari 2013 als nulmeting. Hoewel er sindsdien een wettelijk quotum is afgesproken, hebben hogescholen besloten om vast te houden aan de banenafpraak. Daarbij zijn enkele nieuwe afspraken gemaakt met het Rijk, onder meer over het meetellen van de inkoop bij de inkopende werkgever.

SALARISONTWIKKELING EN ONTWIKKELING UREN

In een krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om te weten wat de pull- en pushfactoren zijn voor personeel om in het hbo te gaan werken. Uit het **imago-onderzoek** dat is uitgevoerd door Zestor (2015) weten we dat in de sectoren techniek en economie veel masteropgeleide medewerkers denken dat een baan in het hbo niet aantrekkelijk is, onder meer omdat de inkomsten te laag zouden zijn. Er is overigens in dat onderzoek niet onderzocht of dit oordeel terecht is, we weten dus niet of dit mensen zijn die inderdaad meer verdienen dan in het hbo mogelijk is.

Wat we wel weten, is dat in vergelijkingen met andere onderwijssectoren het hbo een groter deel van haar werknemers een hoog salaris betaalt. In de onderstaande tabel hebben we het aandeel van de salarissen boven de 5000 euro bruto per maand aangegeven in de vijf onderwijssectoren. We zien dat in het hbo een kwart van de werknemers een salaris heeft boven deze grens.

Tabel 2 Lonen: welk deel van de medewerkers verdient meer dan 5000 euro per maand op voltijdsbasis (definities BZK, kunnen verschillen van gebruikte definities door Regioplan)

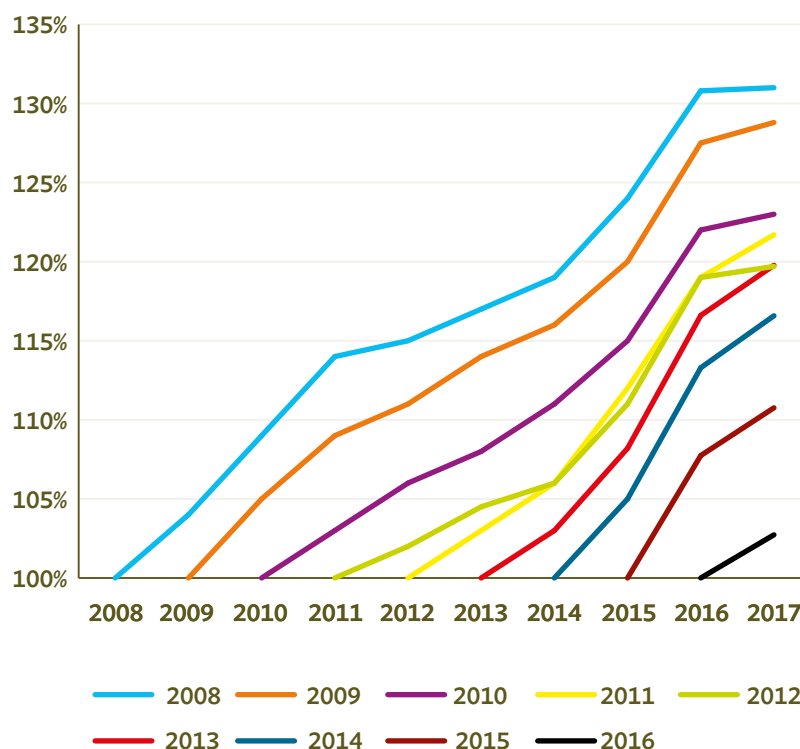
Po	1,96 %
Vo	18,27 %
Mbo	7,41 %
Hbo	25,51 %
Universiteiten	20,07 %

Bron: kennisopenbaarbestuur.nl, werknemers overheid en onderwijs, bewerking Zestor

We hebben uitgezocht hoe het salaris zich heeft ontwikkeld van de werknemers die tussen 2008 en 2016 zijn gaan werken in het hbo. Bij de ontwikkeling van het salaris zie je dat de gemiddelde salarisstijging na 9 jaar (voor de groep die in 2008 is begonnen) ongeveer 32% is. De salarisstijgingen zijn voor meerdere instroomjaren te bekijken. Hierbij zien we weinig uitschieters. Bij deze analyse gaat het om de ontwikkeling van het salaris teruggerekend naar een voltijds dienstverband. In deze 9 jaar zijn de cao-lonen gestegen met ongeveer 11%. De gemiddelde salarisstijging is dus 21% bovenop de stijging van de cao-schalen.

Ook is berekend welke groep een flinke salarisgroei heeft doorgemaakt, dat wil hier zeggen: een stijging van meer dan 40% ten opzichte van het startsalaris. We zien dat na 7 jaar arbeidsverleden in het hbo 20% van de werknemers er meer dan 40% in salaris op is vooruitgegaan. Na 8 en 9 jaar arbeidsverleden groeit dit flink naar respectievelijk 32% en 37%.

Figuur 2 Gemiddelde salarisstijging: per instroomjaar de gemiddelde inkomensstijging t+i jaar later* (in %, t+0=100%)



* Werknemers die in 2017 nog werkzaam zijn in het hbo.

Door het volgen van een groep starters door de jaren heen, kunnen we kijken wat er gebeurt met hun gewerkte uren en met hun salaris. Daarbij hebben we een grove indeling gebruikt: na 9 jaar is ongeveer 24% van de werknemers minder uren gaan werken, ongeveer 34% van de werknemers werkt juist meer uren dan tijdens de instroom. De grootste groep (41%) is stabiel. Wel moet worden bedacht dat deze analyse geen rekening houdt met de mensen die in de tussentijd zijn weggegaan naar een andere sectoren. Alleen van de mensen die zijn gebleven in het hbo kan worden gezegd dat per saldo het aantal gewerkte uren per medewerker is toegenomen in die 9 jaar.

WWW.ZESTOR.NL

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

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