

evaluatie, monitoring, effectonderzoek en data



Vraag en aanbod van mbo-personeel

Een onderzoek naar beschikbaarheid van informatie

Jos Lubberman | Carolien van Rens | Marjolijn Hovius |
Menno Wester

oktober 2013



Projectnummer: 34001280
Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

© 2013 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

De basis op orde. Dat zou een alternatieve titel voor dit rapport kunnen zijn. In dit onderzoek is nagegaan of beleidsvragen als hoeveel mensen werken er in het mbo, hoe zijn ze verdeeld over de functies en in welke vakken geven ze les, op grond van de huidige personele informatievoorziening zijn te beantwoorden. Het blijkt dat dit niet zonder meer mogelijk is, doordat niet alle hiervoor benodigde informatie beschikbaar is. Deze rapportage is dan ook geen arbeidsmarktanalyse van het mbo als zodanig, maar meer een speurtocht naar beschikbare integrale personeelsinformatie uitmondend in enkele aanbevelingen voor hoe in de toekomst de dataverzameling valt te verbeteren. Dit neemt niet weg dat op basis van de beschikbare gegevens –ondanks de haken en ogen die hier soms aan zitten– wel een globaal beeld van de werkgelegenheid en personeelsaanbod in het mbo wordt geschetst. Het uitgangspunt was informatie te genereren vanuit integrale personeelsdata op individueel niveau. Het onderzoek bestond voornamelijk uit secundaire bestandsanalyses, aanvullende desk research en gesprekken met vertegenwoordigers van mbo-instellingen en maatschappelijk middenveld.

Langs deze weg danken wij eenieder die op welke wijze dan ook heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit rapport, niet in de laatste plaats de deelnemers aan de gesprekken. Bijzondere dank gaat ook uit naar de medewerkers van DUO, CBS, APG en BZK die zich in enkele gevallen veel moeite hebben getroost om de gewenste informatie te kunnen leveren. Tot slot een woord van dank aan de begeleidingscommissie, bestaande uit Anneke de Wolff, Hans Ruesink (beiden OCW), Riemer Kemper (CAOP), Luud Bochem, Nienke Hornstra (beiden MBO Raad), Olaf van Nugteren (Summa College) en Louise van de Venne (ECBO), voor hun constructieve commentaar op eerdere versies van dit rapport.

Nijmegen, oktober 2013

Namens het onderzoeksteam

Jos Lubberman
Projectleider

Inhoud

Voorwoord	iii
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel en onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksopzet	3
1.4 Leeswijzer	5
2 Werkgelegenheid in het mbo	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Werkgelegenheid 2008-2011	7
2.3 Werkgelegenheid naar functiegroep	9
2.4 Werkgelegenheid naar leeftijd	10
2.5 Vacaturevervulling	13
2.6 Flexibele schil	15
2.6.1 In loondienst	15
2.6.2 Niet in loondienst	16
2.7 Toekomstverwachtingen	17
3 Personeelsaanbod	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Ontwikkelingen aan de aanbodzijde	19
3.2.1 De lerarenopleidingen als wervingsbron	19
3.2.2 De brede arbeidsmarkt als wervingsbron	20
3.3 Achtergronden van werkenden in het mbo	21
3.3.1 Opleiding en bevoegdheid	21
3.3.2 Geslacht	24
4 In- en uitstroom van mbo-personeel	25
4.1 Inleiding	25
4.2 Instroom	25
4.3 Uitstroom	27

5	Kwalitatieve verdieping	31
5.1	Inleiding	31
5.2	Dalende deelnemersaantallen én vergrijzend personeelsbestand	31
5.3	Verschillen tussen sectoren	33
5.4	Flexibele schil onder druk	34
5.5	Eisen aan personeel	35
5.6	Uitwisseling met bedrijfsleven stimuleren	36
6	Wenselijkheid en beschikbaarheid van informatie	39
6.1	Inleiding	39
6.2	Wenselijkheid	39
6.3	Beschikbaarheid	41
7	Conclusies en aanbevelingen	47
7.1	Inleiding	47
7.2	Samenvattende terugblik	47
7.3	Samenstelling, vraag, aanbod en mobiliteit	49
7.4	Informatievoorziening	54
7.4.1	Benodigde stuurinformatie	54
7.4.2	Beschikbaarheid van stuurinformatie	56
7.4.3	Op weg naar een verbeterde informatievoorziening	57
Bijlagen		59
Bijlage 1	– Onderzoeksvragen	61
Bijlage 2	– Toelichting onderzoeksopzet	63
Bijlage 3	– Bevoegdheid en benoembaarheid in het mbo	69
Bijlage 4	– Opleidingsachtergrond volgens CBS	71
Bijlage 5	– Aanvullende tabellen	73
Bijlage 6	– Benodigde data voor gewenste informatie	81
Bijlage 7	– Overzicht van beschikbare data	83

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het mbo heeft een bijzondere plek in het Nederlandse onderwijssysteem. Zo heeft het mbo een sterke binding met de beroepspraktijk en biedt het onderwijs aan mensen met uiteenlopende opleidingsniveaus en leeftijden. De sector verzorgt onderwijs om deelnemers naar een startkwalificatie toe te geleiden, maar ook onderwijs om deelnemers voor te bereiden op het hbo. Daarnaast geven de instellingen volwasseneneducatie waarmee 18-plussers alsnog een vo-diploma kunnen halen en/of deelnemers worden voorbereid op hun rol in de Nederlandse maatschappij. Daarnaast heeft een deel van de instellingen gerichte contractactiviteiten voor bedrijven om werknemers bij te scholen. Verder zijn er instellingen die tevens vmbo aanbieden. Dit alles maakt de sector bestaande uit roc's, aoc's en vakinstellingen – in vergelijking met andere onderwijssectoren – ten aanzien van de arbeidsmarkt een complexe sector. Als het gaat om vraag en aanbod naar onderwijspersoneel dienen we dan ook rekening te houden met de wijze waarop (het onderwijs in) de sector is georganiseerd. Naast de avo-vakken zoals Nederlands, Engels en rekenen waaraan in principe één docent/bevoegdheid is te koppelen, werkt men in het mbo veelal met domeinvakken of vakkenclusters. Aan deze domeinen is niet direct een docent/bevoegdheid te koppelen. Bovendien zijn bij deze domeinvakken regelmatig meerdere medewerkers betrokken: docenten en instructeurs. Informele en formele eisen (zoals kennis en bevoegdheid) die aan het personeel worden gesteld zijn dan ook anders dan de eisen aan bijvoorbeeld het personeel in het voortgezet onderwijs. Hierdoor werft het mbo zijn onderwijspersoneel niet alleen op de arbeidsmarkt voor docenten (afgestudeerden aan de lerarenopleidingen), maar juist ook op de algemene arbeidsmarkt. Personeel uit de beroepspraktijk van de verschillende beroepssectoren waarvoor ze de deelnemers opleiden is zeer gewenst. De sector heeft dan ook een brede vijver tot haar beschikking, maar de vraag is of zich daarin ook het gewenste personeel bevindt en in hoeverre het mbo in staat is voldoende personeel daaruit te vissen?

Informatievoorziening

Het gevolg van deze complexe arbeidsmarkt is dat het voor het voeren van personeelsbeleid op de instellingen en degelijk arbeidsmarktbeleid door de overheid gedetailleerd zicht nodig is op de daadwerkelijke personele samenstelling en te verwachten knelpunten, zodat beter gefundeerde uitspraken mogelijk zijn over ontwikkelingen in het mbo. In tegenstelling tot het voortgezet onderwijs, kent het mbo geen integrale personeelstelling (IPTO) waarin per personeelslid diens inzet en bevoegdheid in kaart wordt gebracht. Informatie over werkgelegenheid naar vakkencluster, domein en/of sector lijkt dan ook te ontbreken. Het ontbreken van dergelijke gedetailleerde sturingsinformatie op vakkenclusterniveau maakt het lastig sterk gefundeerde inschattingen van de toekomstige knelpunten te maken. Passende maatregelen zowel op landelijk als op instellingsniveau worden hierdoor bemoeilijkt. Bij het parlement, het ministerie van OCW en de

MBO Raad bestaat dan ook een behoefte aan verbeterde onderwijsarbeidsmarktinformatie ten behoeve van sturings- en beleidsinformatie.

Samenvattend

De aanleiding voor dit onderzoek is kortom een verbeterde informatiebehoefte doordat de bestaande informatie niet inzoomt op de personele samenstelling op het niveau van de regio, sector en vakkencluster. Het open karakter van der arbeidsmarkt in het mbo leidt er bovendien toe dat het mbo, meer dan de andere onderwijssectoren, rekening moet houden met de algehele arbeidsmarktontwikkelingen. Bij het aantrekken van personeel ondervindt het mbo concurrentie met niet-onderwijs gerelateerde sectoren en met het voortgezet onderwijs.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Tegen voornoemde achtergrond heeft het ministerie van OCW het ITS, Radboud Universiteit Nijmegen opdracht gegeven onderzoek te doen naar vraag naar en aanbod van personeel voor het mbo. Daarbij ging het zowel om het (op basis van bestaande informatie) waar mogelijk verkrijgen van meer inzicht in enkele specifieke ontwikkelingen als om het vergaren van inzicht in de beschikbare en vooral ook ontbrekende informatie om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Het onderzoek is dan ook met name een zoektocht gebleken naar beschikbaarheid (en bruikbaarheid) van informatie over ‘vraag en aanbod van mbo-personeel’. De doelstelling bij de start van het onderzoek is als volgt verwoord:

Het onderzoek dient inzicht te verschaffen in de huidige omvang van vraag en aanbod van onderwijspersoneel in de sector mbo, niet alleen op landelijk niveau maar ook naar vak(kencluster), regio, typen onderwijs, functies, etc. Daarnaast dient ook de mobiliteit van onderwijspersoneel (instroom en uitstroom uit het mbo) in beeld te worden gebracht. Ook dient in kaart te worden gebracht welke informatie, naast de bestaande informatie, in de komende jaren nodig is om de juiste stuurinformatie te hebben over vraag en aanbod van onderwijspersoneel in het mbo en hoe deze informatie systematisch verzameld kan worden.

Deze doelstelling valt uiteen in een viertal hoofdvragen voor het onderzoek, te weten:

- a) Hoe ziet de vraag naar (werkgelegenheid) en het aanbod van personeel eruit?
- b) Wat is de personele samenstelling?
- c) Wat is de herkomst van nieuw personeel en bestemming van vertrekkers (mobiliteit)?
- d) Welke informatiebehoefte is er en (hoe) kan in die behoefte worden voorzien?

De bijbehorende negentien onderzoeksvragen staan beschreven in bijlage 1. Tijdens de uitvoering bleek al snel dat er weliswaar veel informatie beschikbaar is, maar dat dit niet altijd op de gewenste manier benut kan worden, hetzij dat benodigde nadere informatie ontbreekt (zie ook bijlage 2 en de volgende paragraaf voor een nadere toelichting).

1.3 Onderzoeksopzet

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van drie methodieken:

- 1) Secundaire analyse van bestaande dataverzamelingen over vraag en aanbod;
- 2) Beknopte desk research;
- 3) Gesprekken met het veld.

Secundaire analyse

Op basis van bestaande databronnen is nagegaan of de onderzoeksvragen aangaande de arbeidsmarktontwikkelingen nu en/of in de toekomst zijn te beantwoorden met behulp van deze bronnen. Daarvoor zijn diverse bronnen geïnventariseerd en is nagegaan of nog niet beantwoorde onderzoeksvragen door eventuele aanvullende bewerkingen en koppelingen van bestanden van diverse leveranciers alsnog de gewenste informatie opleverde. De bestanden die bruikbare informatie over de werkgelegenheid in het mbo hebben opgeleverd, zijn – met tussen haakjes de periode waarover een bestand beschikbaar was met een zeker mate van betrouwbaarheid:

- etalagebestanden DUO (periode 2008-2011);
- individuele leveringen mbo-instellingen uit hun salarisadministraties (m.n. functie) aan DUO (februari 2012), via bsn gekoppeld aan CBS-banen- en diplomabestand (respectievelijk september 2010 en oktober 2012);
- deelnemerbestanden onderwijs van ABP (ultimo 2010);
- bestanden van het personeels- en mobiliteitsonderzoek van BZK (2012).

Naast voornoemde bestanden is ook gekeken naar de gebruiksmogelijkheden van andere bestanden. Die bestanden leverden echter (vooralsnog) niet het gewenste resultaat. Het gaat dan voornamelijk om het (bewerkte) bronbestand van DUO met personeelsinformatie over 2011 en het banenbestand van CBS (zonder koppeling met DUO). Het bewerkte bronbestand van DUO is rijk aan informatie, maar vraagt veel analysekeuzes die door DUO reeds gemaakt zijn ten behoeve van de etalagebestanden. Dit maakt dat de bestanden bewerkelijk zijn, het risico op cijfermatige verschillen groot en de meeropbrengst –ondanks de mogelijkheid om op het niveau van individuele arbeidsverhoudingen analyses te maken- voor deze studie relatief klein is. De ‘ongekoppelde’ microdata van CBS - dat wil zeggen zonder verdere koppeling met DUO-gegevens - bleken voor deze mbo-studie niet geschikt. De mbo-sector is bij het CBS niet eenduidig uit de CBS-bestanden te selecteren. Een koppeling met behulp van de registratienummers van de mbo-instellingen bij de Kamer van Koophandel heeft de betrouwbaarheid van deze data vergroot, maar roept toch nog teveel vragen op over de exacte afbakening. Daarnaast is het in de microdata niet mogelijk om - zonder koppeling met de DUO-gegevens - enig onderscheid te maken in functies van het mbo-personeel. De analyses op de bronbestanden van DUO en op de ‘ongekoppelde’ microdata hebben we (op een enkele uitzondering na) dan ook buiten deze rapportage gehouden.¹

In bijlage 2 is het gebruik van de bestanden en de onderzoeksopzet nader toegelicht.

¹ Daar waar de data wel zijn gebruikt is dit in de tekst nadrukkelijk vermeld.

Desk research

In deze studie was de secundaire analyse het uitgangspunt om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Die diende er immers voor om diepgaand en vernieuwend inzicht te krijgen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor het mbo. Aanvullend hierop heeft een beknopte desk research plaatsgevonden om na te gaan of eventuele onbeantwoorde onderzoeksvragen op een zinvolle wijze alsnog zijn te beantwoorden met beschikbare informatie uit rapporten en websites.

Gesprekken met instellingen, brancheorganisaties en maatschappelijk middenveld

Naast een beknopte desk research en secundaire bestandsanalyse hebben we in dit onderzoek ook interviews ingezet om de meer kwalitatieve onderzoeksvragen te beantwoorden. Het gaat dan voornamelijk om door instellingen en brancheorganisaties waargenomen en verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor mbo-personeel (denk onder meer aan specifieke behoefte en eisen aan het personeel, flexibele schil). Daarvoor is ook gesproken met brancheorganisaties. Het andere thema in de gesprekken was de wenselijk geachte en beschikbare stuurinformatie op de mbo-instellingen, hetzij beleidsniveau. Naast mbo-instellingen is over dit onderwerp ook gesproken met enkele organisaties uit het ‘maatschappelijk middenveld’.

De volgende organisaties zijn geïnterviewd:

- drie personeelsfunctionarissen van mbo-instellingen (groepsgesprek);
- acht personeelsfunctionarissen van mbo-instellingen;
- zes brancheorganisaties, te weten de Ondernemersorganisatie voor de Technologische Industrie (FME-CMW), Transport en Logistiek Nederland (TLN), Verbond van Verzekeraars, het Bankwezen (in de vorm van Rabobank Nederland), de Land- en Tuinbouworganisatie (LTO Nederland) en de landelijke brancheorganisatie voor Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening (MO-groep);
- het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo (Zestor);
- de Inspectie van het Onderwijs;
- de AOC-raad;
- projectleider van de Benchmark MBO.

Benchmark MBO

Het mbo laat sinds enige jaren een benchmark uitvoeren. Doel van deze benchmark is instellingen de mogelijkheid te bieden elkaar onderling te vergelijken op financiële kerncijfers. Voor deze benchmark leveren instellingen op geaggregeerd niveau informatie over hun instelling en ook personele informatie. Deze informatie wordt per instelling geleverd in fte, uitgesplitst naar onderwijssector (bve, vo, educatie; niet naar techniek, zorg etc.), functie (andere afbakening dan DUO) en arbeidsovereenkomst (eigen loonlijst, inhuur, detachering). De instellingen leveren de informatie voor deze benchmark door een excelsheet in te vullen. De informatie is niet openbaar toegankelijk en alleen in te zien door instellingen zelf en de uitvoerders van de benchmark. Wel zijn er overzichten over de sector als geheel beschikbaar.

1.4 Leeswijzer

Het onderzoek is voornamelijk bedoeld als een inventarisatie van beschikbare gegevens over het mbo-personeel. Daarbij dient ook antwoord gegeven te worden op vragen als hoeveel personen werken er in het mbo, hoe ziet de werkgelegenheid eruit en hoe het aanbod? Het onderzoek is dus geen gedetailleerde arbeidsmarktanalyse van het mbo. Dit zien we ook terug in de opbouw van het rapport, waarvoor de onderzoeksvragen leidend zijn geweest. Ook is het onderzoek zeer kwantitatief van aard en kent het, met uitzondering van hoofdstuk 5, weinig tot geen kwalitatieve verdieping.

- *Hoofdstuk 2* geeft een beeld van de (ontwikkelingen in) werkgelegenheid in het mbo, alsmede vacatures en te verwachten toekomstvraag naar personeel (uitbreidings- en vervangingsvraag). Waar mogelijk en relevant worden resultaten uitgesplitst naar functie, regio en/of instelling.;
- *Hoofdstuk 3* geeft vervolgens nader informatie over het zittende personeel: wie werken er in het mbo? Daarbij gaat het onder meer om de opleidingsachtergrond mbo-personeel;
- In *hoofdstuk 4* volgt een beschrijving van de mobiliteit in de sector in kwantitatieve en meer kwalitatieve zin. Denk dan aan het aantal in- en uitstromers uit de sector naar type (opleidingsachtergrond bv.), herkomst/bestemming en overwegingen;
- *Hoofdstuk 5* gaat op basis van gesprekken met vertegenwoordigers van instellingen en brancheorganisaties in op volgens de geïnterviewden relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor mbo-onderwijspersoneel en de wijze waarop instellingen hiermee omgaan;
- In *hoofdstuk 6* wordt op basis van gesprekken met vertegenwoordigers van onder meer de AOC-raad, Inspectie van het Onderwijs, Benchmark MBO, Zestor en de instellingen ingegaan op de gewenste en beschikbare sturings- en beleidsinformatie op de verschillende niveaus.
- Tot slot worden in *hoofdstuk 7* de voorgaande resultaten gebundeld in conclusies en aanbevelingen voor de toekomstige dataverzameling.

Hieronder volgen enkele overwegingen die van belang zijn bij de interpretatie van de navolgende rapportage.

Functie-indeling

De functie-indeling vanuit de Etalagebestanden van DUO is in dit rapport leidend. Dit houdt in dat we onderscheid maken tussen management, docenten, ondersteunend (oop)/onderwijsbeheerspersoneel (obp), leraar in opleiding en onbekend. Uitspraken op een lager niveau, bijvoorbeeld instructeurs, zijn hierdoor niet mogelijk. Om misinterpretatie van de gegevens te voorkomen, stellen we hier met nadruk dat uit deze indeling niet direct valt op te maken of managementpersoneel wel/geen onderwijsgevende taak heeft en in hoeverre ondersteunend personeel al dan niet ingezet wordt voor onderwijsgevende taken. Het is dan ook niet zo dat een toe- of afname van management- of overig (obp/oop) personeel een toe- of afname in overhead, d.w.z. minder lesgevende taken, inhoudt. De hier gepresenteerde data lenen zich niet voor dit type conclusies (zie tabel B2.8 in bijlage 2 voor de gehanteerde functieindeling).

Afbakening arbeidsmarkt mbo-personeel

In deze rapportage is het mbo afgebakend tot de instellingen die middelbaar beroepsonderwijs verzorgen (roc's en aoc's) en - gezien het benodigde gebruik van uitdraaien uit salarisadministraties - daarmee automatisch tot al het personeel dat bij die instelling op de loonlijst staat. Een deel van deze instellingen (zeker bij de aoc's) verzorgt ook voortgezet onderwijs en heeft dit personeel dan ook op de loonlijst staan, maar dat is niet als zodanig herkenbaar. Het gebruik van de salarisadministratie heeft dan ook als consequentie dat het personeel dat in principe tot het voortgezet onderwijs behoort in de werkgelegenheid is meegenomen. In tegenstelling tot een onderscheid tussen bve-instellingen en aoc's is een onderscheid naar vo vervolgens niet te maken. In de beschrijvingen met als bron de etalagebestanden van DUO, ABP en microdata CBS bevatten dan ook het vo-deel van het personeel. Alleen bij de koppeling van DUO-CBS gaan we er vanuit dat het deel dat alleen in het vo werkzaam is, niet in de bestanden is opgenomen. In principe mogen mbo-instellingen daar geen bsn leveren van personeel dat alleen in het voortgezet onderwijs werkzaam is. Overigens blijkt uit gesprekken met vertegenwoordigers van mbo-instellingen dat lang niet altijd een eenduidige scheidslijn tussen beide sectoren is te plaatsen. Zo werken sommige personeelsleden voor beide sectoren en valt het vo-personeel ook onder de cao voor bve.

Alleen geregistreeerde werkgelegenheid

Een bijkomstigheid van de afbakening is dat personeel dat niet op de loonlijst staat, maar wel in het mbo wordt ingezet, bijvoorbeeld via payroll² of een uitzendbureau, niet in de werkgelegenheidscijfers zijn terug te vinden. Schommelingen in de werkgelegenheid hoeven dus niet direct te duiden op een daling of groei, maar kunnen ook het gevolg zijn van een andere verhouding tussen personeel op de loonlijst en in de flexibele schil. In het rapport gaan we nader in op de omvang van deze flexibele schil.

Tot slot

De rapportage signaleert huidige ontwikkelingen en maakt een inschatting van de toekomst op basis van onder meer personeelsopbouw. Er is geen rekening gehouden met eventuele beleidsontwikkelingen, zoals *Focus op Vakmanschap*, die een effect op de arbeidsmarktontwikkelingen kunnen hebben.

2 Bij payroll² is de mbo-instelling niet de werkgever, maar komt het personeel in dienst van een onderneming die de juridische en administratieve aangelegenheden voor zijn rekening neemt. Het gaat dan onder meer om salarisadministratie, afdracht van sociale premies en betaling pensioenen. De cao voor het mbo is voor deze medewerkers in principe niet van toepassing.

2 Werkgelegenheid in het mbo

2.1 Inleiding

De werkgelegenheid in het mbo hangt sterk samen met het aantal deelnemers in het mbo. Schommeling in aantal deelnemers en de verdeling tussen domeinen en sectoren kan jaarlijks leiden tot een wisselende personele behoefte. In dit hoofdstuk kijken we aan de hand van beschikbare databestanden (de etalagebestanden van DUO , de koppeling tussen DUO-bestanden en banenbestand CBS) en enkele beschikbare rapportages naar de werkgelegenheid en ontwikkelingen daarin in de afgelopen jaren. Daarbij komt ook het deelnemersaanbod aan de orde. Verder kijken we in dit hoofdstuk ook naar verwachte ontwikkelingen in de werkgelegenheid op grond van het aantal deelnemers en de huidige leeftijdsopbouw van het personeel. Het hoofdstuk sluit af met een inschatting van de inzet van personeel dat niet bij instellingen op de loonlijst staat, maar buiten de cao om wordt ingehuurd.

Korte typering mbo-sector 2012

- 66 instellingen
- 43 roc's, 12 vakscholen (samen bve exclusief aoc's)
- 11 aoc's
- 508.000 deelnemers

Bron: Kerncijfers 2008-2012, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW, 2013)

2.2 Werkgelegenheid 2008-2011

De werkgelegenheid in het mbo bedroeg op 1 oktober 2011 ruim 43.000 fte en werd vervuld door ruim 54.000 personen (zie Tabel 2.1 en Tabel 2.2). De werkgelegenheid is verdeeld over 66 instellingen, die onderling grote verschillen in omvang kennen (zie Tabel B5.3). De vijftien grootste instellingen zijn goed voor bijna de helft van de werkgelegenheid. De werkgelegenheid is verder voornamelijk geclusterd bij instellingen die hun hoofdvestiging in de Randstad/G4 hebben (zie Tabel B5.4). Ongeveer één op de acht arbeidsplaatsen komt voor rekening van een aoc.

Tabel 2.1 – Werkgelegenheid in het mbo naar onderwijstype 2008-2012, in fte

Onderwijstype	2008	2009	2010	2011	2011-2008	2012*
bve (exclusief aoc)	39.423	39.437	39.587	38.245	-3,0%	36.253
aoc	5.458	5.305	5.359	5.166	-5,4%	5.497
<i>Totaal</i>	<i>44.881</i>	<i>44.742</i>	<i>44.947</i>	<i>43.411</i>	<i>-3,3%</i>	<i>41.749</i>

Bron: DUO, bewerking ITS

* De gegevens over 2012 blijven in dit onderzoek buiten beschouwing, vanwege vraagtekens bij de betrouwbaarheid (zie bijlage 2 voor een nadere toelichting). Om toch enig zicht te geven op de totale werkgelegenheid in 2012 is deze hier onder voorbehoud opgenomen.

Tabel 2.2 – Werkgelegenheid in het mbo naar onderwijstype 2008-2011, in personen

Onderwijstype	2008	2009	2010	2011	Vershil 2011-2008
bve (exclusief aoc)	49.547	49.574	49.514	47.974	-3,2%
aoc	6.627	6.452	6.501	6.335	-4,4%
<i>Totaal</i>	<i>56.174</i>	<i>56.026</i>	<i>56.015</i>	<i>54.309</i>	<i>-3,3%</i>

Bron: DUO, bewerking ITS

De werkgelegenheid in fte is sinds 2008 gedaald met zo'n 3%, waarvan de grootste daling zich het laatste jaar voordeed. Ter vergelijking: in dezelfde periode daalde het aantal deelnemers in het gehele bve (exclusief aoc's) met 0,2%; van 479.600 in 2008 naar 478.500 in 2011.³ Bij deze cijfers moet echter wel worden bedacht dat hierin mogelijke administratieve verschillen een rol spelen doordat sinds 2011 een nieuw protocol voor aanlevering van de gegevens geldt. Verder is het de vraag of de daling in de werkgelegenheid zich daadwerkelijk voordoet, of dat er sprake is van een toename van aanstellingen buiten de cao om (zie ook paragraaf 2.6 over de flexibele schil).

Gemiddelde betrekkingssomvang

De gemiddelde betrekkingssomvang in het mbo is 0,8 fte (af te leiden uit Tabel 2.1 en Tabel 2.2). Voor managementpersoneel is de betrekkingssomvang gemiddeld hoger, te weten 1,0 fte en bij docenten en ondersteunend personeel gemiddeld 0,8. Ook blijkt dat ongeveer zes op de tien personeelsleden (docenten en ondersteunend) een betrekkingssomvang heeft van meer dan 0,8 fte. Bij aoc's ligt de groep docenten met een betrekkingssomvang van meer dan 0,8 fte met 68% beduidend hoger dan de 60% in de bve exclusief aoc's.⁴

3 OCW (2013). *Kerncijfers 2008-2012 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Den Haag: Ministerie van OCW.

4 DUO, bewerking ITS.

2.3 Werkgelegenheid naar functiegroep

De werkgelegenheid in de bve exclusief aoc's (Tabel 2.3 en Tabel 2.4) bestaat voornamelijk uit docenten en onderwijsondersteunend personeel. Deze laatste categorie is sinds 2008 met acht procent toegenomen, terwijl de groep docenten in dezelfde periode met een vergelijkbaar percentage is afgenomen. Beide groepen groeien dan ook naar elkaar toe. De groep managementpersoneel is sinds 2008 met vijftien procent afgenomen.

Deze groeicijfers moeten wel met de nodige voorzichtigheid worden bekeken, aangezien het aantal onbekenden in de populatie door de jaren heen behoorlijk fluctueert en de cijfers zijn gebaseerd op de salarisadministratie waardoor de functieverdeling aan discussie onderhevig kan zijn (zie ook bijlage 2).

Tabel 2.3 – Werkgelegenheid bve (exclusief aoc's) naar functie 2008-2011, in fte

Functiegroep	2008	2009	2010	2011	Groei 2011 - 2008
management	443	331	413	375	-16%
docenten	22.964	20.588	21.990	21.311	-7%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	14.988	15.381	17.095	16.337	9%
leraren in opleiding (LIO)	37	38	75	76	
onbekend	991	3.099	15	147	
<i>Totaal</i>	<i>39.423</i>	<i>39.437</i>	<i>39.587</i>	<i>38.245</i>	<i>-3%</i>

Bron: DUO, bewerking ITS

Tabel 2.4 – Werkgelegenheid bve (exclusief aoc's) naar functie 2008-2011, in personen

Functiegroep	2008	2009	2010	2011	Groei 2011 - 2008
management	461	348	433	393	-15%
docenten	28.939	26.106	27.729	26.935	-7%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	18.774	19.137	21.194	20.252	8%
leraren in opleiding (LIO)	66	70	128	172	
onbekend	1.307	3.914	28	223	
<i>Totaal</i>	<i>49.547</i>	<i>49.574</i>	<i>49.514</i>	<i>47.974</i>	<i>-3%</i>

Bron: DUO, bewerking ITS

Bij de aoc's (Tabel 2.5 en Tabel 2.6) valt direct de grote procentuele stijging op van de werkgelegenheid bij het managementpersoneel. Verder zien we hier ook een forse toename van onderwijsondersteunend personeel en een toename van docenten. We moeten echter voorzichtig zijn met uitspraken hierover, omdat over het geheel sprake is van een daling van de werkgelegenheid bij de aoc's en de absolute aantallen hier relatief klein zijn. Het aantal onbekende functies kent grote verschillen en als alle functies bekend zijn, daalt in eerste instantie het management-

personeel om vervolgens weer fors te stijgen. De schommeling maakt het echter lastig hier harde uitspraken over te doen.

Tabel 2.5 – Werkgelegenheid aoc's naar functie 2008-2011, in fte

Funcatiegroep	2008	2009	2010	2011	Groei 2011 t.o.v. 2008
management	108	99	140	186	72%
docenten	2.952	3.659	3.644	3.431	16%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	952	1.537	1.571	1.493	57%
leraren in opleiding (LIO)	2	11	5	12	
onbekend	1.445	**	**	45	
<i>Totaal</i>	<i>5.458</i>	<i>5.305</i>	<i>5.359</i>	<i>5.166</i>	<i>-5%</i>

Bron: DUO, bewerking ITS

Tabel 2.6 – Werkgelegenheid aoc's naar functie 2008-2011, in personen

Funcatiegroep	2008	2009	2010	2011	Groei 2011 t.o.v. 2008
management	109	100	142	189	74%
docenten	3.501	4.391	4.370	4.155	19%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	1.239	1.941	1.979	1.886	52%
leraren in opleiding (LIO)	4	20	10	16	
onbekend	1.774	**	**	88	
<i>Totaal</i>	<i>6.627</i>	<i>6.452</i>	<i>6.501</i>	<i>6.335</i>	<i>-4%</i>

Bron: DUO, bewerking ITS

2.4 Werkgelegenheid naar leeftijd

Het mbo is een sterk vergrijsde sector, zoals blijkt uit de hieronder beschreven leeftijdsopbouw. Dit houdt in dat de komende jaren een groot deel van het personeel definitief de sector gaat verlaten.

Gemiddelde leeftijd

Overall ligt de gemiddelde leeftijd redelijk hoog en tegen de 50 jaar aan (zie Tabel 2.7 voor bve exclusief aoc's en Tabel 2.8 voor aoc's).

Tabel 2.7 – Ontwikkeling gemiddelde leeftijd naar functie in bve (exclusief aoc's) 2008-2011

Functiegroep	2008	2009	2010	2011	VROUW 2010*	MAN 2010*	vrouw-man 2010*
management	52,8	51,2	52,0	52,3	50,2	53,0	-2,8
docenten	48,7	48,8	48,9	49,0	47,6	50,2	-2,6
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	44,5	45,3	45,5	45,9	44,7	46,7	-2,0
leraren in opleiding (LIO)	25,9	25,9	26,7	25,7	26,8	26,4	0,5
onbekend	45,3	47,0	22,3	39,3	22,3	22,3	0,0

* In 2011 is van een omvangrijke groep personeel de leeftijd onbekend. Daarom is gekozen voor de cijfers over 2010.

Bron: DUO, bewerking ITS

Tabel 2.8 – Ontwikkeling gemiddelde leeftijd naar functie in aoc's 2008-2011

Functiegroep	2008	2009	2010	2011	VROUW 2010*	MAN 2010*	vrouw-man 2010*
management	51,5	51,6	50,1	50,6	47,2	51,2	-4,0
docenten	43,9	44,1	44,4	44,6	39,7	48,1	-8,4
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	44,4	44,8	45,1	45,7	43,3	47,4	-4,1
leraren in opleiding (LIO)	*	24,2	22,2	35,7	22,5	21,8	0,8
onbekend	44,8	**	**	34,4	**	**	**

* In 2011 is van een omvangrijke groep personeel de leeftijd onbekend. Daarom is gekozen voor de cijfers over 2010.

Bron: DUO, bewerking ITS

Het valt op dat de gemiddelde leeftijd onder mannen in het mbo hoger ligt dan bij vrouwen, met name bij de aoc's. Waar in de bve (exclusief aoc's) dit verschil ongeveer twee jaar bedraagt, loopt dit verschil bij de docenten op de aoc's op tot bijna negen jaar.

Leeftijdsopbouw

Een hoge gemiddelde leeftijd is een belangrijke indicator dat de komende jaren veel personeel de sector dreigt te verlaten. In Tabel 2.9 en Tabel 2.10 is de leeftijdsopbouw uit 2010⁵ opgenomen om inzichtelijk te krijgen hoe omvangrijk de verwachte uitstroom op basis van leeftijd de komende jaren bedraagt. In de bve (exclusief aoc's) is bijna een derde (31%) 55 jaar of ouder en bij aoc's een kwart (24%). Ter vergelijking: in het voortgezet onderwijs is negentien procent 55-plus en in het hbo 25 procent. Dit maakt de mbo-sector relatief oud, ook aangezien de jongere personeelscategorieën (tot 35) bij het vo en hbo ook beter zijn gevuld.⁶

5 In 2011 is van een omvangrijke groep personeel de leeftijd onbekend. Daarom is gekozen voor de cijfers over 2010. Het beeld over 2011 wijkt hier naar verwachting nauwelijks van af.

6 Bron vo en hbo: www.stamos.nl

Tabel 2.9 – Aandeel personen naar leeftijdsklasse in bve (exclusief aoc's) 2010*

Functiegroep	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 65	ouder dan 65	Totaal (100%)
management	0,0%	1,5%	13,3%	44,4%	40,2%	0,5%	433
docenten	0,9%	11,0%	16,9%	35,5%	35,4%	0,2%	27.729
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	5,1%	14,3%	23,0%	32,0%	25,4%	0,3%	21.194
leraren in opleiding (LIO)	50,8%	40,0%	2,5%	5,0%	1,7%	0,0%	128
onbekend	76,9%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28
Totaal	2,9%	12,4%	19,4%	34,0%	31,0%	0,3%	49.514

* In 2011 is van een omvangrijke groep personeel de leeftijd onbekend. Daarom is gekozen voor de cijfers over 2010. Het beeld over 2011 wijkt hier naar verwachting nauwelijks van af.

Bron: DUO, bewerking ITS

Tabel 2.10 – Aandeel personen naar leeftijdsklasse in aoc's 2010*

Functiegroep	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 65	ouder dan 65	Totaal (100%)
management	0,7%	7,0%	13,4%	47,2%	31,0%	0,7%	142
docenten	2,7%	22,2%	21,8%	29,2%	23,9%	0,1%	4.370
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	5,6%	14,6%	23,1%	32,6%	23,4%	0,7%	1.979
leraren in opleiding (LIO)	90,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10
Totaal	3,7%	19,5%	22,0%	30,6%	23,9%	0,3%	6.501

* In 2011 is van een omvangrijke groep personeel de leeftijd onbekend. Daarom is gekozen voor de cijfers over 2010. Het beeld over 2011 wijkt hier naar verwachting nauwelijks van af.

Bron: DUO, bewerking ITS

Regionale en instellingsverschillen

Als we naar het aandeel 55-65-jarigen per instelling kijken (zie Tabel B5.3 in bijlage 5), blijkt dat bij sommige instellingen ruim twee vijfde tot de helft van hun personeel 55+ is. Iets vergelijkbaars zien we bij de regionale werkgelegenheid (zie Tabel B5.4 in bijlage 5). Daar is met name bij werkgevers in Limburg, in delen van Gelderland en in Den Haag het aandeel 55+ hoog (twee vijfde of meer). Tegelijkertijd zien we dat (eveneens) in delen van Gelderland, Brabant, Eemland en Utrecht het aandeel 55+ voor mbo-begrippen laag is (doorgaans een kwart van het personeel 55+). Bij deze regionale indelingen moet wel worden bedacht dat deze is gebaseerd op de hoofdvestiging van een mbo-instelling, terwijl de instellingen vaak meerdere vestigingen kennen verspreid over meerdere regio's. Mbo-personeel staat echter geadministreerd op de hoofdvestiging.

Ingeschatte verdeling over sectoren

Op grond van de koppeling tussen DUO en CBS is een inschatting gemaakt van de leeftijdsopbouw over de sectoren (zie Tabel 2.11). Hierbij moet wel worden gemeld dat *een instelling volledig aan één sector wordt toegevoegd op grond van het aantal deelnemers binnen een bepaalde sector.*

Tabel 2.11 – Werkgelegenheid per instellingstype naar leeftijdsklasse (n=34.305)*

	agrarisch	economie	techniek	zorg en welzijn	Totaal
jonger dan 25 jaar	4%	3%	3%	3%	3%
25-35 jaar	19%	13%	13%	14%	14%
34-45 jaar	23%	20%	22%	20%	21%
45-55 jaar	32%	34%	33%	34%	34%
55-65 jaar	22%	30%	28%	28%	28%
Totaal (n) 100%	14%	25%	13%	48%	100%

Bron: koppeling DUO-CBS door ITS

* Instelling op grond van verdeling deelnemers volledig aan een sector toegewezen.

Bijna de helft van het mbo-personeel werkt op een instelling waar zorg en welzijn de meest gevolgde sector is en een kwart op een instelling met economisch ‘profiel’. De leeftijdsopbouw over de verschillende typen/sectoren verschilt nauwelijks. Hooguit is de vergrijzing in instellingen met agrarische typering minder groot dan in de andere drie typen. Dit klopt ook met het beeld dat we eerder zagen: aoc’s hebben minder te maken met vergrijzing dan de overige bve-instellingen.

2.5 Vacaturevervulling

In het schooljaar 2011/2012 zijn er in het mbo 427 vacatures online geteld bij de instellingen (zie Tabel 2.12)⁷, voornamelijk voor onderwijzend personeel.

Tabel 2.12 – Ontstane vacatures per functiegroep, in aantal en fte 2011/2012

	aantal	fte
managementpersoneel	26	25
onderwijzend personeel	290	198
ondersteunend personeel	111	87
Totaal	427	310

Bron: Arbeidsmarktbarometer 2011/2012

Op basis van de arbeidsmarktbarometer die ITS momenteel uitvoert voor het ministerie van OCW, weten we dat tussen oktober 2012 en april 2013 al zeker 600 vacatures in het mbo zijn geïnventariseerd. Het verschil tussen beide jaren komt voor een groot deel voort uit een andere

⁷ Kurver et al, (2012). *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2011/2012. Jaarrapport*. Den Haag: Ministerie van OCW.

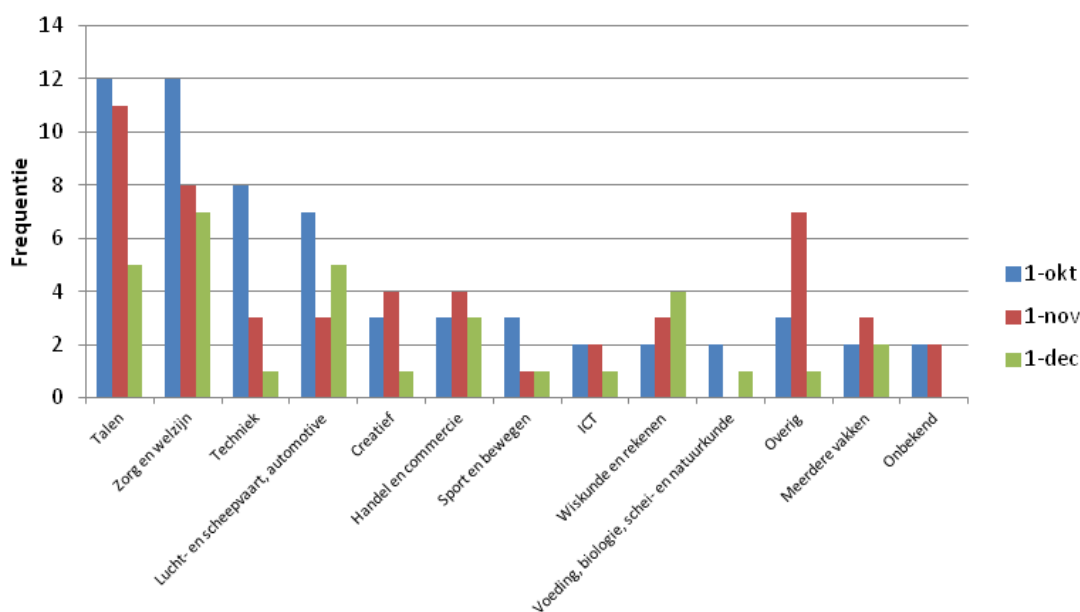
meetmethode, zodat aan deze stijging geen conclusies kunnen worden verbonden.⁸ We moeten hierbij eveneens bedenken dat het aantal geïnventariseerde vacatures vrijwel zeker een onderschatting is van het werkelijke aantal.

Gevraagd naar de vacaturevervulling geven de meeste instellingen aan dat ze de vacatures voor onderwyzend en ondersteunend personeel in 2011/2012 gemiddeld genomen binnen een maand vervuld krijgen. Voor management duurt dit doorgaans iets langer. De instellingen geven daarbij aan dat de nog openstaande vacatures naar verwachting op korte termijn worden gevuld. Op specifieke vakgebieden kunnen er echter zeker wel knelpunten zijn. Daarbij ervaart het mbo ruim de helft van de openstaande vacatures in 2011/2012 als moeilijk vervulbaar en lijkt dit aandeel halverwege het schooljaar 2012/2013 gestegen naar bijna 80% van de openstaande vacatures voor docenten⁹.

Vakgebieden

Als we naar het vierde kwartaal van 2012 kijken, dan zien we dat er 144 vacatures voor docenten geïnventariseerd zijn (peilmomenten waren 1 oktober, 1 november en 1 december), verdeeld over diverse vakgebieden (zie Figuur 2.1).

Figuur 2.1 – Vacatureoverzicht docenten naar vakgebied en peildatum



Bron: Inventarisatie ITS t.b.v. Arbeidsmarktbarometer 2012/2013

8 Dit betreffen eerste indicatieve gegevens op basis van spidering van websites van mbo-instellingen. De gegevens worden momenteel nader bekeken en geanalyseerd ten behoeve van de Arbeidsmarktbarometer van het ministerie van OCW die later dit jaar verschijnt.

9 Bron: meting ITS t.b.v. vierde kwartaal 2012, Arbeidsmarktbarometer

In het mbo was men voornamelijk op zoek naar docenten in de talen, zorg en welzijn en techniek. Opvallend is dat voor wiskunde en rekenen nog niet veel docenten werden gezocht. De verwachting is dat dit – mede gezien de hieraan door de overheid geformuleerd eisen - de komende jaren wel gaat stijgen. De vacatures bevinden zich met name in Zuid-Holland, Noord-Brabant, Utrecht en Noord-Holland; de Randstad dus met een uitloop naar het Zuiden (zie ook Tabel 0.3 in bijlage 5).

2.6 Flexibele schil

De flexibele schil in het onderwijs bestaat in principe uit twee groepen, namelijk 1) personeel in loondienst met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en 2) personeel dat niet in loondienst is van de mbo-instelling, maar wordt ingehuurd.

Het personeel dat in loondienst is en een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft, is zichtbaar in de bestanden (die zijn immers gebaseerd op de salarisadministraties) en is dus meegerekend in het werkgelegenheidscijfer. Het personeel dat niet in loondienst is, wordt ook niet meegeteld in de hiervoor gepresenteerde werkgelegenheid, aangezien de omvang daarvan niet duidelijk is. Hieronder passeren beide groepen de revue.

2.6.1 In loondienst

Veruit de meerderheid van de werknemers in het mbo heeft een vaste aanstelling, zoals ook blijkt uit Tabel 2.13 en Tabel 2.14. Ongeveer 15% heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst (13% in het vo¹⁰). Wel zitten hierin verschillen tussen de diverse functiegroepen. Daar waar onder managementpersoneel negen op de tien een vaste aanstelling heeft, is dat bij docenten en ondersteunend personeel acht op de tien. Door de jaren heen stijgt alleen in de aoc's het aandeel medewerkers met een vaste aanstelling.

Tabel 2.13 – Aandeel vaste aanstellingen per functie in bve (exclusief aoc's) 2009-2011, in personen

Functiegroep	N 2009	% 2009	N 2010	% 2010	N 2011	% 2011
management	328	94%	391	90%	361	92%
docenten	23.191	89%	24.584	89%	23.731	88%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	15.933	83%	17.668	83%	17.117	85%
leraren in opleiding (LIO)	0	0%	0	0%	2	
onbekend	3.293	84%	0	0%	115	
Totaal	42.746	86%	42.643	86%	41.325	86%

Bron: DUO, bewerking ITS

¹⁰ Bron: www.stamos.nl

Tabel 2.14 – Aandeel vaste aanstellingen per functie in aoc's 2009-2011, in personen

Funcatiegroep	N 2009	% 2009	N 2010	% 2010	N 2011	% 2011
management	82	82%	130	92%	168	89%
docenten	3.468	79%	3.503	80%	3.495	84%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	1.520	78%	1.564	79%	1.609	85%
leraren in opleiding (LIO)	0	0%	0	0%	5	
onbekend	**	**	**	**	19	
Totaal	5.070	79%	5.197	80%	5.296	84%

Bron: DUO, bewerking ITS

2.6.2 Niet in loondienst

De hiervoor gepresenteerde cijfers over werkgelegenheid zijn gebaseerd op de salarisadministraties van het mbo. Hierdoor blijft de eventuele inzet van flexibel personeel, zoals zzp'ers, payrollers¹¹, uitzendkrachten en ander personeel dat niet op de loonlijst staat van een bevinstelling buiten beschouwing. De feitelijke werkgelegenheid ligt vermoedelijk dan ook iets hoger. In deze paragraaf gaan we daar nader op in.

Over de omvang van de flexibele schil buiten de cao bestaan geen betrouwbare gegevens. *Onderwijs Werkt 2012!*¹² laat zien dat geen van de responderende mbo-medewerkers een flexcontract heeft, gedetacheerd is of via het uitzendbureau werkt.¹³ Echter, de betreffende enquête is uitgevoerd onder deelnemers aan het ABP-pensioenfonds en dat zijn vrijwel¹⁴ zonder uitzondering personeelsleden die op de loonlijst van de instelling staan. Deze gegevens zijn dan ook geen betrouwbare inschatting. Uit een inventarisatie die het ITS heeft uitgevoerd ten behoeve van de arbeidsmarktbarometer onder mbo-instellingen komt naar voren dat 62 procent van de mbo-instellingen wel eens gebruikt maakt van uitzendbureaus en 42 procent van de respondenten van payrolling. Deze vorm van flexibele schil is dus wel degelijk aanwezig, maar wat is nu de omvang?

In Tabel 2.15 zijn de kosten van personeel dat niet in loondienst is, afgezet tegen de voltallige kosten van personeel (wel/niet in loondienst).

11 Bij payrolling is de mbo-instelling niet de werkgever, maar komt het personeel in dienst van een onderneming die de juridische en administratieve aangelegenheden voor zijn rekening neemt. Het gaat dan onder meer om salarisadministratie, afdracht van sociale premies en betaling pensioenen. De cao voor het mbo is voor deze medewerkers in principe niet van toepassing.

12 *Onderwijs Werkt 2012!* is een naar geslacht en leeftijd representatieve enquête onder onderwijspersoneel. Vanuit het mbo hebben 2.928 personen de vragenlijst ingevuld (255 directie/management en 2.673 onderwijzend personeel)

13 Berndsen, F.E.M., Dekker, B. & Bergen, C.T.A van (2013). *Onderwijs Werkt 2012! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Nul-meting*. Den Haag: Ministerie van OCW.

14 Tijdens de gesprekken met de instellingen gaven enkelen aan dat ook flexibel personeel (payrolling) sinds kort de mogelijkheid heeft pensioen op te bouwen via het ABP. In welke mate dit gebeurt is niet duidelijk.

Tabel 2.15 – Kosten personeel niet in loondienst afgezet tegen totaal kosten en lonen en salarissen personeel in het mbo

	2008	2009	2010
Roc's	9%	7%	7%
Aoc's	11%	10%	11%
Vakscholen	6%	5%	5%
Totaal	9%	8%	8%

Bron: DUO, bewerking ITS

Het blijkt dan dat tussen 2008 en 2010 circa acht à negen procent van de personele kosten werd besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Aangezien niet duidelijk is in welke functies deze inhuur zich bevindt of wat de kosten per individu zijn, zijn geen uitspraken mogelijk over de omvang van de flexibele schil in personen en/of fte. Wel geeft de tabel een indicatie dat de flexibele schil meebeweegt met de totale omvang aan personeel (percentages door de jaren heen blijven vrijwel gelijk) en dus de waargenomen daling in de werkgelegenheid zich ook daadwerkelijk voordoet.

2.7 Toekomstverwachtingen

De werkgelegenheid is voor een groot deel afhankelijk van het aanbod aan deelnemers. Daalt de instroom, dan daalt de werkgelegenheid iets later ook. Stijgt de instroom, dan is meestal ook sprake van een stijgende werkgelegenheid. Dit komt doordat bekostiging voor een deel gekoppeld is aan het aantal deelnemers. Schommelingen in deelnemersaantallen tussen jaren en sectoren kunnen grote gevolgen met zich meebrengen voor individuele instellingen en het al dan niet te maken hebben met personele knelpunten. Naast deze uitbreidingsvraag (die voor een groot deel bepaald wordt door het aantal deelnemers en wijzigingen in de deelnemer-doeconcentratio) wordt de vraag naar personeel ook beïnvloedt door de mate waarin zittend personeel vertrekt: de vervangingsvraag. Belangrijkste indicator daarvoor is de leeftijdsopbouw van het huidige personeel. In de praktijk kan het zo zijn dat personeel weliswaar vertrekt, maar dit niet tot een vervangingsvraag leidt omdat de arbeidsplek niet vervuld hoeft te worden. Hieronder gaan we in op verwachte ontwikkelingen die de uitbreidings- en vervangingsvraag zullen beïnvloeden.

Verwachte ontwikkelingen in de uitbreidingsvraag

Zoals hiervoor geconstateerd is, is er in het mbo sprake van een dalende werkgelegenheid. Deze daling zet de komende jaren naar verwachting door, als we kijken naar de verwachte deelnemersaantallen in de komende jaren (o.b.v. de referentieramingen 2012 voor het mbo van het ministerie van OCW). Daarin wordt de komende 15 jaar een jaarlijkse daling verwacht van 1 à 2 procent. Op landelijk niveau lijkt dit verwaarloosbaar, maar voor specifieke regio's en/of domeinen kan een dergelijke daling veel grotere gevolgen hebben. Uit de referentieramingen komen tot 2020 geen grote verschillen naar voren tussen sectoren (het aantal deelnemers techniek daalt iets harder dan andere sectoren). Wel wordt verwacht dat bbl en deeltijd-bol fors

afnemen, terwijl bol zelf toeneemt. Aangezien bol-leerlingen veel meer contacttijd hebben op de instellingen, kan dit leiden tot een toenemende personele vraag.

Verwachte ontwikkelingen in de vervangingsvraag

De belangrijkste indicator voor de vervangingsvraag op langere termijn is het vertrek van personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Hoewel zaken als veranderingen in de aanstellingsomvang, het gebruik van de BAPO, functiewijziging en het saldo van regionale mobiliteit ook een rol spelen bij de vervangingsvraag, hebben we ons hier beperkt tot de vergrijzing. We nemen aan dat bij de groep 55-plussers de aanstellingsomvang de komende jaren niet veel zal veranderen ten opzichte van de huidige situatie en dat ook de BAPO-verschillen gering zijn. Dit is weliswaar niet geheel terecht en kan per jaar tot grote verschillen leiden. De vergrijzing op zich zet door en 55-plussers zullen de komende jaren normaliter definitief het onderwijs verlaten.

Uit voorgaande blijkt duidelijk dat zowel in de bve (exclusief aoc's) als in de aoc's het personeel aan het vergrijzen is. Bij de aoc's is meer dan de helft van het personeel ouder dan 45 en in de bve (exclusief aoc's) is dit twee derde. Hiervan is om en nabij de helft ouder dan 55 jaar. Voornamelijk managementpersoneel en - in de bve exclusief aoc's - docenten verlaten de komende jaren de sector in verband met fpu en pensionering. Er vanuit gaande dat tot en met 2022 (als de laatsten 67 worden) vrijwel de gehele groep 55-plussers uit 2010 met pensioen zal gaan (zie voor de cijfers paragraaf 2.4), verwachten wij dat ongeveer 17.000 werknemers (13.800 fte) in deze periode de sector verlaten. Hieronder zitten naar schatting bijna 11.000 docenten (8.800 fte). Bijna een derde van het personeelsbestand verlaat de komende jaren dus de sector. In dezelfde periode daalt het aantal deelnemers in het mbo naar verwachting met circa 35.000 (7%)¹⁵. Uitgaande van een vergelijkbare deelnemer-personeelratio (circa 0,11, berekend op basis van de referentieramingen) houdt dit in dat ruim 3.800 arbeidsplaatsen door daling van het aantal deelnemers kunnen worden opgevangen. De overige 10.000 fte wordt hier dus niet door opgevangen.

Sommige instellingen krijgen de komende jaren naar verwachting met een veel grotere vergrijzing te maken dan andere (zie het aandeel 55-65-jarigen per instelling in Tabel B5.3). Enkele instellingen zien volgens deze cijfers ruim twee vijfde tot de helft van hun personeel in de komende tien jaar vertrekken. Indien deze instellingen niet of nauwelijks worden geraakt door dalende deelnemersaantallen, dan lijkt het een behoorlijke uitdaging dit vertrek op te vangen. Iets vergelijkbaar zien we bij de regionale werkgelegenheid (zie Tabel B5.4). Daar verwachten we met name vertrek bij werkgevers in Limburg, delen van Gelderland en Den Haag (twee vijfde of meer 55+). Tegelijkertijd zien we dat de vergrijzing in andere delen van Gelderland, in Brabant, Eemland en Utrecht meevalt. In de regionale uitsplitsingen ontbreken cijfer over de noordelijke provincies. Een blik op de instellingen aldaar leert wel dat deze een hoge mate van vergrijzing kennen. Overigens zal ook de mate waarin de conjunctuur zich de komende jaren ontwikkelt, in hoge mate van belang zijn voor de wervingskracht van het mbo. In laagconjunctuur is het doorgaans makkelijker personeel te werven.

¹⁵ Referentieramingen mbo 2012, ministerie van OCW

3 Personeelsaanbod

3.1 Inleiding

De arbeidsmarkt in het mbo is open. Veel meer dan het voortgezet onderwijs heeft men in het mbo docenten aan het werk die niet de traditionele route van de lerarenopleiding naar de instelling hebben afgelegd. Dit maakt dat het mbo een breed potentieel aanbod heeft van mogelijk onderwijspersoneel: niet alleen de lerarenopleidingen, maar ook de (lokale) arbeidsmarkt voor middelbaar en hoger opgeleiden.¹⁶ In dit hoofdstuk typeren we het personeelsaanbod door enerzijds te kijken naar de uitstroom uit de lerarenopleidingen en anderzijds naar het huidige potentiële aanbod van mbo-onderwijspersoneel. Bij aanbod gaat het niet alleen om de vraag of mensen zich aanbieden, maar ook om de vraag wie er momenteel werkzaam zijn in het mbo. Daarom wordt hier ook ingegaan op de achtergronden van het personeel. De informatie is grotendeels tot stand gekomen door secundaire analyses op het personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO) uit 2012 van het ministerie van BZK en koppelingen met CBS, aangevuld met desk research (zie bijlage 2 voor een nadere toelichting op POMO en koppelingen met CBS). De instroom -ook een belangrijke factor in het personeelsaanbod - komt in hoofdstuk 4 over mobiliteit aan de orde.

3.2 Ontwikkelingen aan de aanbodzijde

3.2.1 De lerarenopleidingen als wervingsbron

Tussen de dertien en twintig procent van de afgestudeerden aan een lerarenopleidingen kiest direct na afstuderen voor een baan in het mbo (enquête: 16-20%, microdata CBS: 13%)¹⁷. Kijkend naar de verhouding in werkgelegenheid tussen het voortgezet onderwijs (ruim 105.000 personen)¹⁸ en het mbo (bijna 55.000 personen, zie hoofdstuk 2) is dit relatief laag. Van de ruim 7.000 gediplomeerden (zie Tabel 3.1) van de lerarenopleidingen in 2011 (tweedegraads en ulo), stromen dan naar schatting tussen de 900 en 1.400 afgestudeerden naar het mbo.

16 In het mbo mag iemand zonder onderwijsbevoegdheid aan de slag, zolang de instelling aangeeft dat iemand geschikt is en de betreffende persoon op korte termijn een pedagogisch-didactische aantekening haalt (zie bijlage 3).

17 Leenen, H, van & Berndsen, F. (2012). *Loopbaanmonitor 2011. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen in 2010*. Den Haag/: Ministerie van OCW.

18 Bron: www.stamos.nl

Tabel 3.1 – Afgestudeerden van de lerarenopleiding 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
leraar vo (2e-graads)	3.581	3.651	3.795	4.116	4.615
leraar vo (1e-graads, hbo)	996	1.034	1.244	1.392	1.449
leraar vo (1e-graads, ulo)	622	596	719	853	977
Totaal	5.199	5.281	5.758	6.361	7.041

Bron: Stamos, bewerking ITS

Deze instroom neemt dan absoluut gezien wel toe. Het aantal gediplomeerden aan lerarenopleidingen in het vo is de afgelopen jaren (tussen 2011 en 2007) namelijk met ruim een derde toegenomen. Dit is op zich goed nieuws voor de afnemende onderwijsinstellingen. Het blijkt echter dat het aantal gediplomeerden in de beroepsgerichte vakken in deze periode met een kwart is gedaald (zie ook Tabel B5.6 in bijlage 5).

De komende twee à drie jaar zal de gediplomeerde uitstroom naar verwachting nog licht stijgen. Uit de Referentieramingen 2012 blijkt echter dat het totaal aantal ingeschreven studenten aan de lerarenopleidingen voor vo de komende jaren schommelt rond het huidige niveau (eerder kleine daling dan stijging).

3.2.2 De brede arbeidsmarkt als wervingsbron

Volgens de enquête *Onderwijs Werkt 2012!* is ruim een kwart van de mbo-docenten (29,1%) gestart als zij-instromer in het onderwijs¹⁹. Dit houdt in dat het potentiële aanbod aan mbo-personeel deels afhankelijk is van algehele arbeidsmarktontwikkelingen. Als er een groot algemeen tekort is aan werknemers in een bepaalde regio, sector en/of opleidingsniveau (m.n. middelbaar en hoger opgeleid), dan ondervindt het mbo concurrentie bij het aantrekken van het gewenste personeel. Hieronder gaan we kort in op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die het personeelsaanbod beïnvloeden.

Een belangrijk deel van het aanbod aan onderwijspersoneel voor mbo is te vinden bij de middelbaar en hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt. Het blijkt dat het potentiële aanbod aan hoger opgeleiden de afgelopen jaren is gegroeid door de toename van het opleidingsniveau.²⁰ ROA²¹ constateerde (in 2011 met enigszins andere economische vooruitzichten) ook dat de arbeidsmarktperspectieven voor hoger opgeleiden tot 2016 goed zijn. Met name de perspectieven voor afgestudeerden aan opleidingen gericht op het onderwijs en de zorg scoren goed. Verder geven ze aan dat enkele technische en economische hbo-opleidingen, alsmede medische en enkele grotere bètatechnische opleidingen een goed arbeidsmarktperspectief kennen. Indien mbo-instellingen personeel nodig hebben dat zich in deze richtingen heeft bekwaamd, viel hier veel

19 Berndsen, F.E.M., Dekker, B. & Bergen, C.T.A van (2013). *Onderwijs Werkt 2012! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Nul-meting*. Den Haag: Ministerie van OCW.

20 UWV (2013). *UWV Arbeidsmarktprognose 2013-2014. Met een doorkijk naar 2018*. Amsterdam: UWV.

21 ROA (2011). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. Maastricht: ROA.

concurrentie te verwachten bij de werving. Gezien de huidige economische situatie is het de vraag of deze inschatting van ROA nog actueel is. Een nieuwe raming wordt in het najaar van 2013 verwacht.

Het personeelsaanbod op de regionale arbeidsmarkt bepaalt voor een groot deel of de arbeidsmarkt voor mbo-personeel soepel verloopt. Op Flevoland na zal de werkgelegenheid de komende twee jaar in alle regio's dalen, aldus UWV. Verder is de daling in de regio's Midden-Holland, Groot Amsterdam, Zuid-Gelderland en Haaglanden de komende jaren relatief beperkt. Mbo-instellingen in deze regio's zullen meer last van concurrentie ondervinden op de arbeidsmarkt dan de instellingen buiten deze regio's. Voor het aantrekken van hoger opgeleiden hoeft dit niet op te gaan. ROA constateert dat zij een grotere geografische mobiliteit hebben dan middelbaar en lager opgeleiden. Landelijke werving kan er dan alsnog voor zorgen dat een mbo-instelling in een specifiek behoefte kan voorzien.

3.3 Achtergronden van werkenden in het mbo

3.3.1 Opleiding en bevoegdheid

Uit Tabel 3.1 blijkt dat onderwijzend personeel of management met een lesgevende taak op een enkele uitzondering na beschikt over een hbo-opleiding of hoger.

Tabel 3.2 – Hoogst genoten opleiding mbo-personeel naar functie (n=1235), gewogen

	Onderwijzend personeel	Management zonder lesgeven- de taak	Management met lesgevende taak	OOP	OBP
Voortgezet onderwijs	3%	3%	0%	31%	20%
Mbo	6%	2%	2%	32%	30%
Hbo	67%	46%	71%	25%	35%
Wo	11%	33%	15%	6%	7%
Hbo master	12%	13%	12%	3%	4%
Promotie/post-doc	1%	3%	0%	0%	1%
Anders (bv. basisonderwijs)	1%	0%	0%	4%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: POMO zittend personeel, 2012, bewerking ITS

Twee derde van het onderwijsgevend personeel en van het management met lesgevende taken heeft een lerarenopleiding gevolgd (zie Tabel 3.3). Verder blijkt dat er veel personeel in dienst is met een economisch, administratieve achtergrond of een IT-achtergrond. Voor de rest is de achtergrond van het personeel zeer divers. Dit beeld is op hoofdlijnen vergelijkbaar met de analyse op basis van DUO-CBS (zie Tabel 0.2).

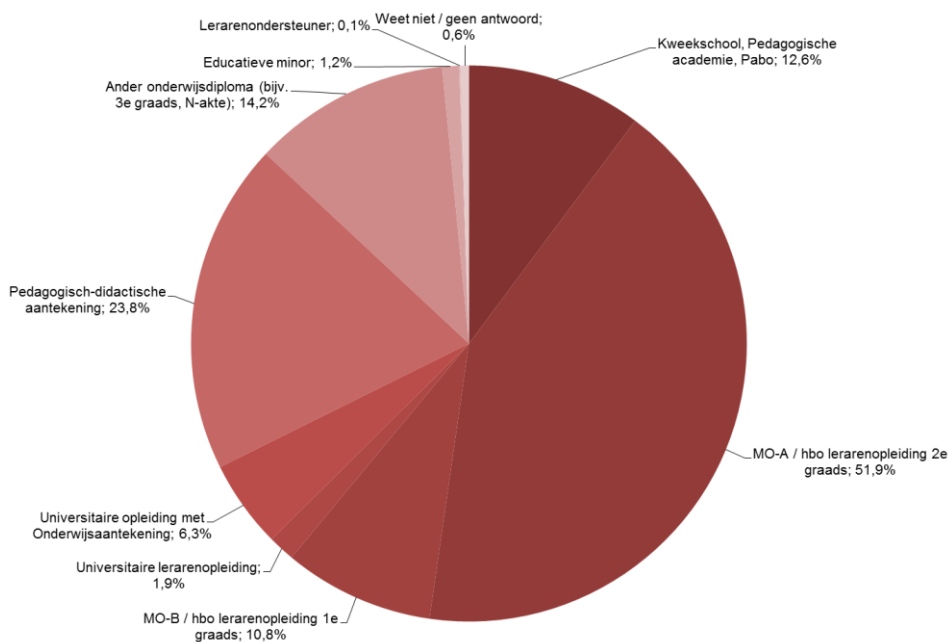
Tabel 3.3 – Opleidingsrichting mbo-personeel die het beste aansluit bij de hoogst genoten opleiding (n=1106), gewogen

	Onderwij- zend personeel	Management zonder lesge- vende taak	Management met lesge- vende taak	OOP	OBP
Lerarenopleiding, onderwijskunde	61%	47%	62%	15%	7%
Sociale richtingen, maatschappelijk werk, welzijn	6%	6%	3%	7%	7%
Techniek, wis- en natuurwetenschappen	6%	4%	6%	8%	3%
Economisch, administratief, commercieel	5%	15%	6%	32%	50%
Medisch, paramedisch, gezondheidszorg	4%	2%	0%	7%	5%
Letteren, kunst en cultuur	4%	6%	8%	2%	2%
Agrarisch, natuur en milieu	2%	2%	2%	1%	1%
Bouwkunde, weg- en waterbouw	2%	2%	2%	2%	1%
Rechten, bestuurskunde	1%	4%	0%	1%	2%
Openbare orde en veiligheid, beveiliging	1%	1%	2%	2%	1%
Persoonlijke verzorging, voeding, horeca	1%	0%	0%	2%	1%
Informatica, ICT, automatisering	1%	2%	2%	9%	11%
Transport, vervoer en logistiek	1%	1%	0%	1%	1%
Anders	5%	6%	8%	10%	8%

Bron: POMO zittend personeel, 2012, bewerking ITS

Uit de enquête *Onderwijs Werkt 2012!* blijkt dat de lerarenopleiding tweedegraads (evt. MO-A) voor docenten in het mbo het overheersende diploma is. Ruim de helft (52%) van de respondende docenten heeft dit diploma (zie Figuur 3.1). Daarnaast komt de pedagogisch didactische aantekening met bijna een kwart (24%) veel voor.

Figuur 3.1 – Type lerarenopleiding docenten in het mbo (n=2.673, gewogen %)



Bron: *Onderwijs Werkt 2012!* (2013), bewerking ITS

Vergelijken we dit met andere sectoren (zie ook Tabel B5.7 in bijlage 5), dan blijkt dat in het vo de tweedegraadslerarenopleidingen in dezelfde mate voor komt (52%) als in het mbo, en dat in het hbo een vijfde van het onderwijzend personeel een dergelijke opleiding heeft (1%). Verder heeft het personeel in het vo (23%) en hbo (29%) bijna drie tot vier keer vaker een universitaire (leraren)opleiding dan in het mbo (8%) en is de pedagogisch-didactische aantekening met name in het hbo veel voorkomend: een derde (34%) heeft deze aantekening.²²

Lerarenopleiding naar vakgebied

Om meer zicht te krijgen op het vakgebied waarvoor de lerarenopleiding opleidt, is op basis van de DUO-CBS-koppeling een nadere uitsplitsing gemaakt van de specifieke lerarenopleidingen van mbo-personeel. Dit is alleen representatief voor de mbo-medewerkers die jonger zijn dan 40²³ jaar. Desondanks is hiermee wel goed vast te stellen wat de meest gevolgde lerarenopleidingen zijn van jong personeel en daarmee de herkomst van het aanbod. De opleidingen tot leraar verpleegkunde (2^e graads) en lichamelijke oefening (1^e graads) blijken het meest gevolgd. Zie Tabel 3.4 voor een top 10 van meest gevolgde opleidingen.

Tabel 3.4 – Top 10 meest gevolgde lerarenopleidingen mbo-personeel (indien opleiding bekend)

Lerarenopleiding	N
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in verpleegkunde	573
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in lichamelijke oefening	439
Docent beeldende kunst en vormgeving b fine art and design in education	119
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in gezondheidszorg en welzijn	117
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in consumptieve techniek	75
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in motorvoertuigtechniek	72
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in bedrijfseconomie	70
Plantenteelt en verwerking	60
Opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad in bouwtechniek	53

Bron: koppeling DUO-gegevens met CBS-diplomabestand door ITS

Bevoegdheid

Op basis van de resultaten van de enquête *Onderwijs Werkt 2012!* is de mate van eerste en tweedegraads bevoegdheid ingeschat. Vrijwel het gehele onderwijzend personeel in het mbo geeft aan over een bevoegdheid te beschikken (95%). Zoals in Figuur 3.1 is te zien, is ruim de helft van deze personen met een bevoegdheid tweedegraads bevoegd (52%).

Ongeveer één op de twaalf docenten (8%) heeft een eerstegraads bevoegdheid (dan nemen we ulo en de universitaire aantekening samen). Daarnaast is één op de tien onderwijsgeevenden

22 De pedagogisch-didactische aantekening in het mbo is niet gelijk aan die in het hbo. Voor beide aantekeningen is een afzonderlijk opleidingstraject nodig.

23 Het CBS beschikt over een bestand met per studie alle gediplomeerden in het hoger onderwijs sinds 1999. Dit houdt in dat alleen van personeel jonger dan 35 á 40 jaar met vrij grote zekerheid een diploma bekend is. Van onder personeel is dit vrijwel niet beschikbaar.

eerstegraads bevoegd via een hbo-opleiding of mo-b. Zoals in Tabel 3.4 te zien, zijn dat vermoedelijk voornamelijk docenten lichamelijke oefening.

Opvallend is dat één op de acht docenten van de groep met een bevoegdheid (12%) te kennen geeft de pabo te hebben gevolgd. De pabo voorziet namelijk niet in een bevoegdheid voor het mbo (zie ook bijlage 3). De Educatieve minor, die sinds 2009 opleidt voor een beperkte tweede-graads bevoegdheid, is vooralsnog verwaarloosbaar in de populatie.

3.3.2 Geslacht

Zoals in Tabel 3.5 en Tabel 3.6 is te zien, is het mbo een redelijk evenwichtige sector qua verhouding man-vrouw. In de bve (exclusief aoc's) werken iets meer vrouwen, in de aoc's iets meer mannen. Kijken we echter naar de managementfuncties, dan blijft het aandeel vrouwen in beide sectoren sterk achter. Aangezien sprake lijkt van een zeer lichte stijging van het aandeel werkzame vrouwen, die gezien de lagere gemiddelde leeftijd van vrouwen de komende jaren naar verwachting door zal zetten, mag ook worden verwacht dat het aandeel vrouwen in managementfuncties toe zal nemen. Ook in het vo is de man-vrouw verhouding bij onderwijzend personeel in evenwicht (50/50 in 2011) en slaat de balans bij het management door naar de man (74%). In het hbo werken iets meer vrouwen (53%) dan mannen.²⁴

Tabel 3.5 – Aandeel vrouwen per functie in bve (exclusief aoc's) 2008-2011, in personen

Functiegroep	N 2008	% 2008	N 2009	% 2009	N 2010	% 2010	N 2011	% 2011
Management	170	37%	137	39%	159	37%	135	34%
Docenten	14.330	50%	13.195	51%	14.073	51%	13.720	51%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	11.664	62%	11.621	61%	12.892	61%	12.409	61%
leraren in opleiding (LIO)	43	65%	46	66%	78	61%	112	
Onbekend	717	55%	2.142	55%	24	85%	93	
Totaal	26.924	54%	27.141	55%	27.226	55%	26.468	55%

Bron: DUO, bewerking ITS

Tabel 3.6 – Aandeel vrouwen per functie in aoc's 2008-2011, in personen*

Functiegroep	N 2009	% 2009	N 2010	% 2010	N 2011	% 2011
Management	23	23%	40	28%	51	27%
Docenten	1.902	43%	1.948	45%	1.925	46%
onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	1.077	55%	1.094	55%	1.053	56%
leraren in opleiding (LIO)	13	65%	6	60%	9	
Onbekend	**	**	**	**	43	
Totaal	3.015	47%	3.088	48%	3.081	49%

* In 2008 is voor een groot deel van de werknemers bij aoc's het geslacht onbekend.

Bron: DUO, bewerking ITS

24 Bron: www.stamos.nl

4 In- en uitstroom van mbo-personeel

4.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 constateerden we een daling van de werkgelegenheid in het mbo sinds 2008 van ruim drie procent. De instellingen hebben echter nog wel vacatures, zoals we eveneens zagen in hoofdstuk 2. De vraag is nu welk personeel stroomt de sector in en welk personeel vertrekt. In dit hoofdstuk komt deze in- en uitstroom van personeel aan bod. Om de stromen en achtergronden daarvan in kaart te brengen, is gebruik gemaakt van bestanden van het pensioenfonds ABP met het onderwijspersoneel uit 2009 en 2010 en de uitgevoerde koppeling van gegevens van het CBS en DUO. Tevens is een secundaire analyse uitgevoerd op POMO 2012 van het ministerie van BZK om meer inzicht te krijgen in de achtergronden en overwegingen van instromers en vertrekkers (zie bijlage 2 voor een nadere toelichting).

4.2 Instroom

De instroom in het mbo bedroeg in 2012 vijf procent van de werkgelegenheid²⁵. Dit is een daling ten opzichte van 2010 toen nog acht procent nieuw instroomde. Uit de cijfers over 2010 blijkt dat het mbo voornamelijk mensen aantrekt die voorheen niet in het onderwijs werkzaam waren (zie Tabel 4.1) met een gemiddelde leeftijd van 37,8 jaar. Dit kunnen zowel schoolverlaters als zij-instromers/herintreders uit andere sectoren zijn.

Tabel 4.1 – *Herkomst mbo-personeel 2010 t.o.v. 2009 in fte*

Positie in 2010 vergeleken met 2009	Aantal	%
nog steeds werkzaam in mbo	42.525	93%
nieuw werkzaam in bve, afkomstig buiten onderwijs	3.111	7%
nieuw werkzaam in bve, afkomstig binnen onderwijs	315	1%
Totaal	45.950	100%

Bron: ABP, bewerking ITS

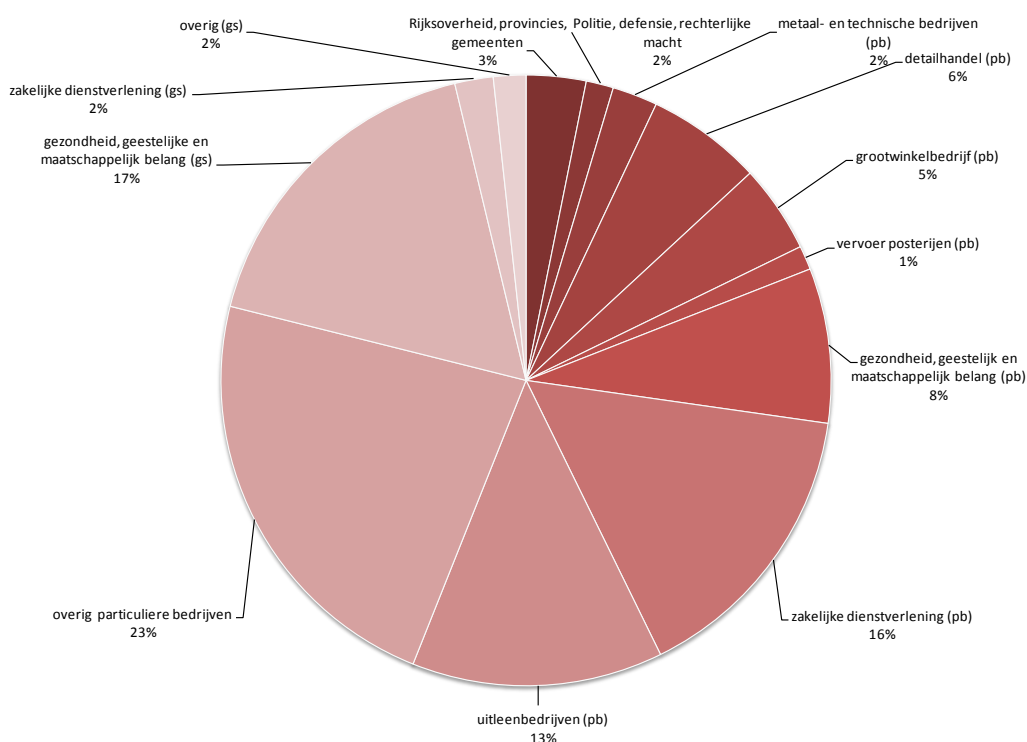
Als de instroom niet uit het onderwijs of van de opleiding komt, waar komen ze dan wel vandaan? Van de nieuwe instroom tussen februari 2012 en oktober 2010 blijkt driekwart (74%) uit

25 Bron: Kennisbank APS, Ministerie van BZK.

de particuliere sector te komen en nog eens een vijfde uit de gesubsidieerde sector (21%).²⁶ De overige vijf procent is afkomstig uit overheidssectoren (zie ook Figuur 4.1).

De nieuwe instroom was voornamelijk werkzaam in de zakelijke dienstverlening en in de cao-sector gezondheid, geestelijk en maatschappelijk belang, waarbij het niet uitmaakt of de instellingen tot de particuliere hetzij gesubsidieerde sector worden gerekend. De gezondheidszorg en zakelijke dienstverlening zijn dus belangrijke leveranciers voor het mbo.

Figuur 4.1 – Banen in 2010 van nieuwe instromers in de mbo-sector in 2012 naar cao-sector (N=1.641 personen, 2.209 banen), ***



Bron: Koppeling DUO-CBS door ITS

* gs = gesubsidieerde sector, pb = particuliere bedrijven

** gebaseerd op nieuwe instromers tussen 2010 en 2012 bij tweederde van de instellingen.

26 Het CBS hanteert een CAO-sectorindeling op basis van de positie van de werknemers bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Er worden drie CAO-sectoren onderscheiden: particuliere bedrijven, overheid en de gesubsidieerde instellingen. In het laatste geval gaat het om privaatrechtelijke bedrijven die door subsidie of via wettelijk vastgestelde bijdragen worden gefinancierd, voor zover zij niet tot de overheid behoren. Denk aan het grootste deel van de gezondheids- en welzijnszorg, de uitvoeringsorganen voor de sociale verzekeringen en de sociale werkplaatsen.

Instream van onderwijsgeevenden

In het voorgaande wordt geen onderscheid gemaakt naar functie. Als we kijken naar verschillen in de instroom tussen functies dan blijkt dat bij het oop de nieuwe instroom iets hoger is dan bij de andere functies (11% oop, versus 7% bij management en onderwijzend personeel, obp 9%).

Uit de koppeling van DUO met CBS blijkt dat twaalf procent van de nieuwe instroom van het onderwijsgevend personeel dat tussen 1 februari 2012 en 1 oktober in dienst is getreden, op 1 oktober 2010 nog geen baan had. Deze twaalf procent kan een opleiding hebben gevolgd, maar ook werkloos zijn geweest. In ieder geval lijkt het erop dat maximaal één op de acht instromende onderwijsgeevenden rechtstreeks van een opleiding komt, zonder betaalde werkervaring (anders hadden we ze in 2010 in het banenbestand kunnen selecteren).

Een nadere analyse op het tweejaarlijkse personeels- en mobiliteitsonderzoek van het ministerie van BZK ondersteunt deze bevinding. Daaruit blijkt dat tien procent van de geënquêteerde nieuwe instroom bij een mbo-instelling in 2011 en 2012 (onderwijsgevend personeel, n=196)²⁷ maximaal 1,5 jaar geleden de opleiding heeft verlaten. Van de instromende docenten blijkt bijna een vijfde (18%) afkomstig te zijn van een andere mbo-instelling.

Deze interne mobiliteit binnen de eigen subsector is laag in vergelijking met het vo (40%) en hoog in vergelijking met het hbo (3%). De uitwisseling tussen mbo en vo is ongeveer gelijk. Zo is acht procent van de nieuwe mbo-docenten afkomstig uit het voortgezet onderwijs (in vo komt zeven procent uit mbo). Verder valt op dat mbo net als het hbo sterk rekruteert in de Gezondheids- en welzijnszorg (beide 17%) en dat de Detailhandel, groothandel en horeca voor mbo (12%) en het vo (10%) een belangrijke bron is van nieuwe docenten. Voor een exacte vergelijking wordt verwezen naar Tabel B5.8 in bijlage 5).

Ongeveer de helft (49%) van de instromende docenten is jonger dan 35 jaar (zie Tabel B5.9). Dit is vergelijkbaar met het hbo, maar lager dan het vo waar twee derde van de nieuwe docenten jonger is dan 35 jaar. Het mbo rekruteert verder voornamelijk onderwijsgeevenden in de leeftijden tussen 35 en 55 jaar (44%), waarbij ze meer in de leeftijdsklasse 45 tot 55 jaar rekruteren dan het vo en hbo.

4.3 Uitstroom

De jaarlijkse uitstroom uit het mbo bedraagt ongeveer negen procent van de werkgelegenheid²⁸, met een gemiddelde leeftijd van 53,5 jaar. Uit POMO komt naar voren dat (pre)pensionering de belangrijkste reden voor vertrek bij de werkgever is (36%; zie Tabel 4.2).

²⁷ De respons binnen andere functies is naar onze mening te laag om daar nadere uitspraken over te doen. Overigens zijn de percentages gewogen.

²⁸ Bron: Kennisbank APS, Ministerie van BZK.

Tabel 4.2 – Reden voor vertrek bij werkgever (n=490), gewogen

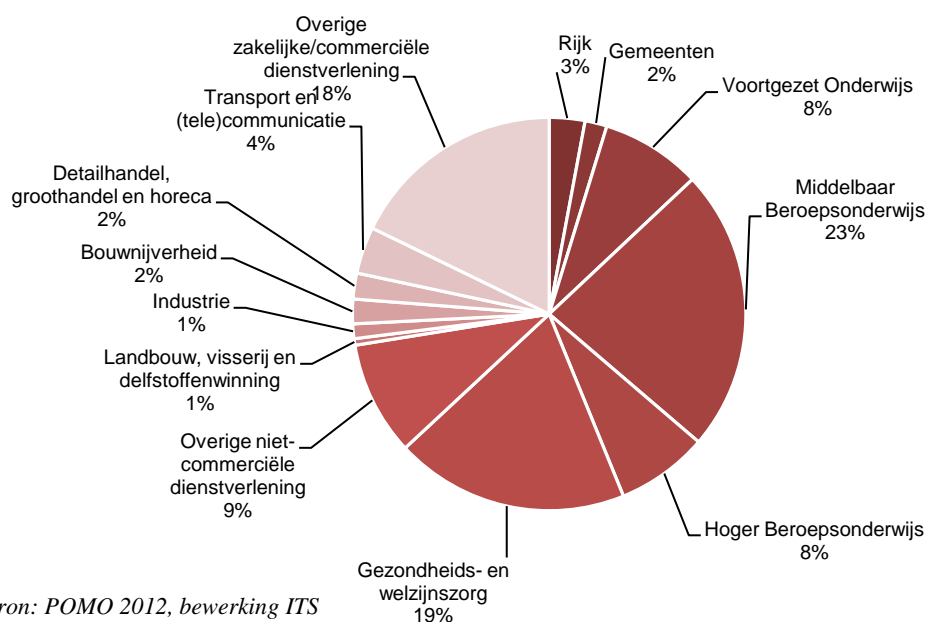
	Onderwij- zend perso- neel	Manage- ment zonder lesgevende taak	Manage- ment met lesgevende taak	OOP	OBP
vervroegd uittreden	25%	22%	54%	17%	17%
pensioen	11%	10%	10%	15%	13%
volledig arbeidsongeschikt	1%	1%	0%	2%	1%
gedeeltelijk arbeidsongeschikt en baan niet behouden	1%	0%	8%	3%	3%
gedeeltelijk arbeidsongeschikt, maar baan behouden	0%	0%	0%	0%	0%
ontslagen door werkgever	3%	19%	0%	4%	4%
tijdelijk contract liep af	18%	6%	12%	24%	16%
de mogelijkheid om tijdelijk contract te verlengen zelf afgewezen	3%	2%	0%	4%	0%
reorganisaties	6%	10%	7%	8%	9%
zelf ontslag genomen	32%	30%	9%	25%	38%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Mbo-personeel kiest er bijna even vaak voor om zelf de instelling voortijdig te verlaten en iets anders te gaan doen. Zelf ontslag nemen of een verlenging van een tijdelijk contract af te wijzen komt bij ruim een derde van de uitstroom voor (35%).

De meerderheid van de uitstroom bij een mbo-instelling (60%) verlaat het onderwijs en stapt over naar een verscheidenheid aan sectoren (zie Figuur 4.2). De overige veertig procent blijft behouden voor het onderwijs. Ongeveer een kwart van de vertrekkers stapt over naar een andere mbo-instelling en nog eens zestien procent maakt de overstap naar hetzij vo, hetzij hbo. Bij deze cijfers moet wel worden bedacht dat de aantallen zeer klein zijn.

Figuur 4.2 – Uitstroombestemming vertrekkend onderwijzend personeel (n=102), gewogen



Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Mbo-docenten die de onderwijssector verlaten, kiezen het meest voor de sector Gezondheids- en welzijnszorg (19%) en de Overige zakelijke/commerciële dienstverlening (18%). Als in het vo docenten de werkgever verlaten blijven ze vrijwel altijd in het vo (63%) of gaan in een andere onderwijssector werken (12%). In het hbo verlaat ook de meerderheid (58%) de onderwijssector. Hbo'ers stromen dan bijna even vaak uit naar dezelfde marktsectoren als mbo'ers (zie Tabel B5.10 in bijlage 5). De leeftijden waarop onderwijsgeevenden in het vo en het hbo de sector verlaten zijn onderling vergelijkbaar (iets meer vertrekker uit het vo in de categorie tot 24; zie Tabel B5.11). In het mbo zijn het juist de ouderen (55+) die vertrekken (50% van de vertrekkers). Dit valt voor een deel te verklaren door pensionering (mbo 36% tegenover vo 30%; hbo 29%)

Redenen van vertrek

Waarom verlaat onderwijspersoneel de instelling als ze nog niet pensioengerechtigd zijn? Zien ze elders betere loopbaankansen, of is hun vertrek ingegeven doordat het arbeidscontract wordt beëindigd? Ongeveer een kwart vertrekt door het aflopen van een tijdelijk contract, reorganisatie of ontslag (27%). Het aandeel onderwijsgeevenden dat arbeidsongeschikt raakt, is hier verwaarloosbaar. De redenen voor onderwijzend personeel om vrijwillig te vertrekken zijn zeer divers. Voor het onderwijzend personeel springen de organisatie, werkomstandigheden en het werk zelf er uit, zoals blijkt uit Tabel 4.3.

Tabel 4.3 – Redenen om de mbo-instelling te verlaten (meerdere antwoorden mogelijk)

	Onderwijzend personeel	Management zonder lesgeven- de taak	Management met lesgevende taak	OOP	OBP
Het werk zelf	27%	64%	50%	23%	33%
Collega's	15%	20%	0%	12%	37%
Werkomstandigheden	32%	23%	0%	20%	0%
Randvoorwaarden	21%	9%	0%	12%	0%
De organisatie	38%	51%	50%	21%	52%
Anders	44%	41%	100%	45%	26%
NVT (geen eigen keus)	0%	4%	0%	2%	23%

Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Bij organisatie gaat het voornamelijk om bureaucratische procedures, gebrek aan sturing en te hiërarchische organisatie. Bij werkomstandigheden gaat het voornamelijk om te hoge werkdruk, ontevredenheid over de wijze waarop de leidinggevende leiding gaf en het werk mentaal te zwaar werd bevonden. Degenen die vertrekken vanwege het werk zelf, doen dan voornamelijk omdat het werk niet meer uitdagend was en men uitgekeken was op het takenpakket. Deze uitspraken zijn overigens gebaseerd op de mate waarin de vertrokken onderwijsgeevenden het eens zijn met enkele uitspraken per vertrekreden (zie Tabel B5.12 in bijlage 5).

5 Kwalitatieve verdieping

5.1 Inleiding

Welke ontwikkelingen nemen instellingen waar? Hoe reageren ze op deze ontwikkelingen? Op welke wijze wordt personeel in het mbo wordt ingezet? Deze en andere vragen komen in dit hoofdstuk aan de orde vanuit de zienswijze van vertegenwoordigers van hrm-afdelingen van de bve-instellingen (acht telefonische interviews en een groepsgesprek met drie deelnemers) en vertegenwoordigers van zes branches (technologie, transport en logistiek, welzijn en maatschappelijke dienstverlening, land- en tuinbouw, verzekeraars en het bankwezen). In dit hoofdstuk volgen dan ook de beelden die deze geïnterviewden over de arbeidsmarkt in het mbo hebben. Deze zijn niet altijd representatief.

5.2 Dalende deelnemersaantallen én vergrijzend personeelsbestand

De vertegenwoordigers van de instellingen waarmee we hebben gesproken, zien hun instelling vrijwel zonder uitzondering voor dezelfde uitdaging geplaatst: een zeer sterk vergrijzend personeelsbestand (bij sommige is meer dan 60 procent 50+, een instelling meldt ter illustratie dat het aantal gepensioneerden van 1 vorig jaar naar 12 dit jaar is gestegen) en tegelijkertijd een daling van het aantal deelnemers (soms oplopend tot 25 procent in de komende jaren). Men wordt dus op korte termijn geconfronteerd met een aanzienlijke vervangingsvraag en negatieve uitbreidingsvraag. Idealiter heffen beide vragen elkaar op, maar dat is voor het mbo niet het geval. Enerzijds doen de dalende deelnemersaantallen zich nu al voor en heeft een deel van de instellingen bovendien te maken met reorganisaties en heroriëntatie op het opleidingsaanbod (een gevolg van macrodoelmatigheid), anderzijds krijgt de vergrijzing pas de komende jaren zijn beslag. Bovendien spelen teruglopende deelnemersaantallen en vergrijzing niet in elk vakkencluster in dezelfde mate. Er is, kortom, momenteel een overschot aan personeel en een dreigend tekort. Dat tekort is zowel kwalitatief als kwantitatief van aard.

Gevolgen

De hr-managers maken zich zorgen doordat ze nu het recent ingestroomde personeel, soms met moeite geworven en vaak in geïnvesteerd, weer moeten laten gaan. Leraren met tijdelijke contracten zijn het eerste ‘slachtoffer’ van de dalende deelnemersaantallen, waardoor “de klap onevenredig hard terecht komt bij het jongere personeel.” Dit door het door sommige respondenten genoemde ‘granieten bestand’ met “gouden koorden”. Hiermee bedoelt men dat het lastig is om een deel van het personeel (met vaste contracten) door verworven rechten te ontslaan, terwijl ander goed personeel (met flexibele contracten) makkelijker ontslagen kan worden. “We hebben niet de middelen om tijdelijk extra personeel in dienst te houden”, zoals een van de gesprekspartners het verwoordt. En een ander zegt: “Het beleid staat in het teken van

bezuinigingen. Nu niet nodig is nu eruit.” De instellingen ervaren het als problematisch dat het personeel straks weer gevonden moet worden en dan misschien is afgehaakt van het mbo. Ook geeft een respondent aan: “Het doet best wel pijn om mensen die je met veel moeite hebt geselecteerd en die goed werk leveren na drie jaar toch te moeten laten gaan omdat we geen vast contract kunnen bieden.” Niet iedereen ziet het overigens zo somber in. Een hrm’er stelt: “De vijver voor andere instellingen groeit op deze manier weer.” En een andere instelling is hier strategisch op ingesprongen. Deze instelling heeft tijdelijk bewust enige overformatie gecreëerd in teams waar een grote pensioenuitstroom aankomt, zodat ze deze uitstroom kunnen opvangen en continuïteit in het team gewaarborgd is. De meeste instellingen hebben echter dergelijke activiteiten niet ondernomen.

Een gevolg van het teruglopend aantal deelnemers is niet alleen dat instellingen nu recent geworven personeel weer moeten laten gaan, maar ook dat herplaatsing van personeel nodig is. Enkele instellingen geven aan dat vacatures eerst intern moeten worden opengesteld en dat alleen voor echt heel specifieke functies externe werving mogelijk is. Dit heeft tot gevolg dat een meer strategisch personeelsbeleid weliswaar nodig wordt geacht, maar nu erg lastig is. Wel vindt veel om- en bijscholing plaats, maar beleid om zittend personeel meer in beweging te krijgen is lastig. Meer mogelijkheden in het personeelsbeleid en mobiliteit worden dan ook wenselijk geacht, met name om de oudere generatie in beweging te krijgen. “We bevinden ons momenteel in een aparte situatie”, zo vat een van de gesprekspartners de huidige situatie samen.

Gedwongen ontslagen probeert men zoveel mogelijk te voorkomen, maar bij sommige instellingen kost dit veel moeite. “Het absorptievermogen is op.” aldus een hrm’er. Een instelling heeft het afgelopen jaar wel mensen moeten ontslaan doordat een voorgenomen fusie op het laatste moment niet door kon gaan. Overigens zijn het niet alleen de onderwijsgevende functies die onder druk staan. Een deel van de instellingen meldt dat ze eerst kijken naar niet onderwijsgerelateerde functies, de overhead, om op te korten. Bij één instelling is het zelfs het streven alle niet-onderwijsgevende functies uiteindelijk overbodig te maken (iedereen heeft dan – ook - een onderwijsgevende taak). Ook geeft een instelling aan dat de afgelopen jaren “wel erg makkelijk mensen zijn aangenomen die niet in het onderwijsproces worden ingezet. Daar wordt nu kritisch naar gekeken.” Een andere instelling geeft aan momenteel een overschot te hebben aan instructeurs. Deze groep wordt nu onder de loep genomen: zijn ze om- of bij te scholen. In enkele gevallen wordt expliciet vermeldt dat men naar mogelijkheden zoekt om personeel buiten de eigen instelling te plaatsen.

Dat de gesproken instellingen niet eerder hebben ingespeeld op bovenstaande ontwikkelingen lijkt voor een deel het gevolg te zijn van ontbrekend strategisch personeelsbeleid. Slechts een enkele instelling geeft aan dat er strategisch personeelsbeleid is. Veel instellingen hebben weliswaar hrm-beleid, maar zijn voor hun informatie over personeelsopbouw regelmatig afhankelijk van de verschillende teams of sectoren binnen hun organisatie. Organisatiebrede informatie is nog lang niet overal beschikbaar (zie ook hoofdstuk 6). Een respondent - voorheen werkzaam in het bedrijfsleven en sinds enkele jaren in het mbo - geeft aan dat het hem heeft verbaasd hoe slecht men binnen zijn instelling op de hoogte was van de demografie van het personeelsbestand.

5.3 Verschillen tussen sectoren

Sommige domeinen hebben meer last van een dalend aantal deelnemers dan andere. Bovendien zijn er ook domeinen en vakken(clusters) die de afgelopen jaren juist op een groei konden rekenen of waarvoor het erg lastig was personeel te vinden. Ook binnen het type opleiding doen zich verschillen voor. Zo neemt het aantal deelnemers in de bbl meer af dan in de bol.

Moelijk vervulbare vakken

Bij moeilijk vervulbare vakken gaat het met name om:

- techniek (soms heel specifiek, zoals automotieve, vliegtuigbouw);
- zorg in den breedte (onder meer verzorging, verpleging en specifieke artsen);
- avo-vakken (rekenen en taal, ook Spaans, Duits en Frans indien die vakken worden gegeven).

Bovenstaande knelpunten komen ook naar voren uit een survey onder mbo-instellingen in het kader van de Arbeidsmarktbarometer. Gevraagd naar eventuele ervaren knelpunten in de personeelsvoorziening noemen de respondenten dat het werven van docenten in de vakken techniek, wiskunde/rekenen, talen, economie en maritiem lastig gaat. Naast de genoemde punten blijkt het met name moeilijk om onderwijzend personeel te krijgen dat beschikt over een bevoegdheid in combinatie met praktijkervaring. Deze combinatie geldt met name voor functies in de gezondheidszorg, een belangrijke sector voor werving van personeel zoals we eerder al zagen. In de interviews geven enkele instellingen aan dat het voor avo-vakken een voordeel is dat ze zowel voortgezet onderwijs als mbo binnen de instelling hebben. Hierdoor kunnen ze personeel eenvoudig uitwisselen.

Naast bovenstaande meer algemene knelpunten, blijkt het ook lastig om voor specialistische functies personeel te krijgen. Het gaat dan onder meer om tandartsen voor opleidingen mondverzorging, goudsmeden, juweliers en patholoog-anatomen. Een instelling geeft aan voor deze laatste functie uiteindelijk een dierenarts te hebben aangesteld. Overall zeggen de instellingen overigens wel dat ze er veelal wel in slagen om iemand te vinden. Het ene vak is gewoon lastiger dan het andere. Dat de vervulling van functies moeilijk ligt komt voor een groot deel doordat meestal mensen uit de praktijk nodig zijn die dan eerst nog de bevoegdheid moeten halen. Bij de avo-vakken geldt dat met name concurrentie met het voortgezet onderwijs aan de orde is. De aangescherpte eisen rond taal en rekenen in zowel het mbo als voortgezet onderwijs dragen daar verder aan bij.

Ontwikkelingen in sectoren

Naast bovenstaande domeinen worden door de respondenten ook enkele sectoren genoemd waar de komende jaren juist een overschot aan personeel wordt verwacht, doordat het aantal deelnemers zal afnemen door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit zijn voornamelijk Kinderopvang, Bouw en Logistiek. Het Bank- en verzekeringswezen is een sector die genoemd wordt als één waar veel banen gaan verdwijnen, maar of en wat de consequenties zijn voor de sector is onduidelijk. Techniek is verder een beetje een vreemde sector in dezen. Deze sector is bij sommige instellingen groeiend, bij andere juist dalend. Het zal ook even afwachten zijn wat het effect is van het onlangs afgesloten Techniekpact. Wel hebben ook de instellingen waar de

instroom voor Techniek daalt, problemen met het binnenhalen van voldoende gekwalificeerd personeel. Iets soortgelijks komen we tegen bij Economie. De ene respondent zegt makkelijk personeel te vinden voor de administratieve opleidingen, terwijl een ander dit lastig noemt en dat wijt aan concurrentie met bedrijfsleven en voortgezet onderwijs. Er zijn ook groeiende sectoren te onderscheiden. Het betreft dan veelal de Zorg en Ict. De sector Economie is volgens de instellingen redelijk stabiel.

Branches

De in de genoemde sectoren geconstateerde daling van de werkgelegenheid voor mbo-personeel wordt bevestigd in de gesprekken met de brancheorganisaties. Zij geven aan dat hun branche momenteel als gevolg van de krimpende economie te maken heeft met een lagere personele behoefte. Deze gaat in de meeste sectoren echter gepaard met een enorme vergrijzing van het personeelsbestand. Hierdoor wordt een toekomstige vraag verwacht waarvoor nu mensen opgeleid zouden moeten worden.

Vrijwel iedere sector roept om meer gediplomeerde mbo-uitstroom, die beter aansluit bij de eisen van de praktijk. Dit zien ze overigens veelal als een gedeelde verantwoordelijkheid van bedrijfsleven en onderwijs. Een ontwikkeling die zich hierbij lijkt voor te doen, is een grotere vraag naar hoger opgeleid personeel. Dan hebben we het over meer vraag naar personeel op niveau-4 en associate degrees.

5.4 Flexibele schil onder druk

De ene instelling maakt meer gebruik van payrolling dan een andere instelling. De hrm'ers geven aan dat als het even kan, men personeel bij voorkeur in dienst neemt. Alle geïnterviewden zijn van mening dat de flexibele schil een belangrijk onderdeel is van de bedrijfsvoering van de instelling. Dit is nodig om fluctuaties in deelnemersstromen op te kunnen vangen. Deze flexibele schil staat volgens deze instellingen echter onder druk (zowel tijdelijke contracten als payrolling, uitzendbureaus e.d.), doordat men hier de gevolgen van de dalende deelnemersaantallen in eerste instantie op moet vangen. Gevolg hiervan is dat de flexibiliteit in de organisatie is verdwenen en gedwongen ontslagen de volgende stap zijn. Bij de geïnterviewde instellingen varieert de totale flexibele schil van vijf tot twintig procent, waarbij de meesten aangeven dat circa tien procent ideaal is. Daarbij kan het overigens ook gaan om personeel met een tijdelijk dienstverband dat wel op de eigen loonlijst staat. Als ze de tijdelijke contracten buiten beschouwing laten lijkt de flexibele schil de enkele procenten niet te overstijgen. Dat er een trend zou zijn richting payrolling wordt dan ook lang niet door iedereen herkend, of als een gunstige ontwikkeling gezien. Zo stelt één van de respondenten: "De voordelen van payrolling wegen niet op tegen de nadelen. Als je je personeelsbeleid goed inricht, door het treffen van voorzieningen voor de bovenwettelijke ww bij indiensttreding, heb je dit niet nodig. Het voorkomt bovendien een interne discussie over afwijkende arbeidsvoorwaarden." Ook anderen geven aan het duur en onhandig te vinden.

Keuze voor payrolling is volgens de hrm'ers veelal een financiële afweging: er is geen doorbetaling bij ziekte en bovenwettelijke ww. Ook voor uiterst specialistische functies maakt men

nog wel eens gebruik van een dergelijke constructie, hoewel inhuur van zzp'ers dan ook een mogelijkheid is. Een instelling geeft aan dat ze vooraf een risicoschatting maken van de kandidaat: als iemand na ontslag naar verwachting weer snel aan de slag komt, geven ze wel een eigen contract, ligt dat lastiger dan payroll: "De kosten voor payroll zijn hoger dan het op de eigen loonlijst plaatsen."

Er lijkt een trend te zijn bij instellingen om zelf een soort uitzendconstructies/bv's op te richten. Sommige instellingen hebben dit al, andere overwegen het. Het is daarbij wel de vraag waar in de nabije toekomst het ww-risico wordt gelegd. Als dat in alle gevallen (deels) bij de werkgever terecht komt, kan deze ontwikkeling wel eens snel stoppen volgens een van de gesprekspartners. Er is dan geen meerwaarde meer ten opzichte van de bovenwettelijke ww-regeling.

5.5 Eisen aan personeel

Zoals eerder aangegeven proberen instellingen de daling in het aantal deelnemers op te vangen door personeel waar mogelijk intern te herplaatsen. Probleem hierbij is dat het vaak specialistisch personeel betreft dat niet zomaar is uit te wisselen met andere sectoren: "Metselen is toch iets anders dan uiterlijke verzorging." Veel instellingen staan voor de keuze om bepaalde sectoren (bv. bouw) al dan niet te sluiten. Er zijn geen deelnemers en/of geen stages (groot probleem in de bouw en kinderopvang), maar op termijn zijn deze gediplomeerden wel weer nodig. Een eenmaal gesloten afdeling start je niet zomaar meer op. Samenwerking tussen instellingen biedt hier op sommige plaatsen wel oplossingen voor, maar of dit toereikend is zal de toekomst moeten uitwijzen.

De vraag naar de eisen die instellingen stellen aan het onderwijzende mbo-personeel wordt door instellingen veelal beantwoord met de opmerking dat personeel met onderwijsgevende taken moet voldoen aan wettelijk omschreven eisen (i.c. bevoegdheid). De meesten geven aan dat daar "geen misverstanden over mogen bestaan". Sommigen geven expliciet aan op zoek te zijn naar mogelijkheden hoe het onderwijs vorm te geven conform de eisen, maar wel door gebruik van instructeurs (die feitelijk niet meetellen voor de onderwijstijd), terwijl een ander direct zegt: "Wij doen geen water bij de wijn." De meesten geven aan dat het lastig is om personeel te vinden dat aan de wettelijke eisen voldoet. Voor het mbo blijkt het met name belangrijk om personeel te hebben dat praktijkervaring heeft. Dat personeel beschikt vaak niet over de nodige bevoegdheid en moet die dus gaan halen. Instellingen geven hierin veelal ondersteuning, maar niet altijd.

Hbo-geschoolde praktijkmensen met pedagogisch-didactische vaardigheden

Het feit dat er bekwaamheidseisen zijn voor personeel, leidt niet tot discussie bij de gesprekspartners. Men vindt het wel lastig om gegeven de eisen goed personeel te vinden. Daarnaast geven sommige instellingen aan dat niet iedereen bevoegd kan zijn, terwijl ze wel met die geluiden wordt geconfronteerd: "Als iedereen een tweedegraads of een master moet halen, komen we niet meer toe aan lesgeven." Verder geven sommigen aan dat je zonder de eisen wel een kanjer van een docent kunt zijn en dat potentiële docenten dan ook afknappen op de eisen (volgen van een opleiding naast de nieuwe baan). Het doorlopen van een EVC-procedure wordt

door enkele instellingen als een lastig weg genoemd. Vanuit een van de branches wordt aangegeven dat het ministerie flexibeler met de eisen om zou moeten gaan, opdat de kwaliteit van het personeel meer de doorslag geeft. De belangrijkste eis voor docenten in praktijkvakken is toch dat men kennis heeft van de praktijk, iets waar het volgens de brancheorganisaties regelmatig aan schort. Daarnaast noemt men dat het van belang is het niveau van de deelnemers te overstijgen, met andere woorden een hbo-opleiding wordt geëist. Toch onderkent men direct dat dit niet altijd reëel is. “In sommige beroepen excelleren vaklieden die nooit hoger zijn opgeleid dan mbo.” Bij dergelijke beroepen moet volgens de respondenten gedacht worden aan beroepen als kapper of geluidstechnicus. Uit het gevoerde groeps gesprek kwam naar voren dat naast uitwisseling met bedrijfsleven/praktijkervaring vooral de pedagogisch-didactische vaardigheid van het onderwijzend personeel belangrijk is.

Brede inzetbaarheid

Een van de andere gesprekspartners geeft aan dat er steeds meer behoefte is aan personeel dat breed inzetbaar is. Duurzame inzetbaarheid is daarmee een eis aan personeel en een issue voor het personeelsbeleid. Zelfreflectie van docenten is volgens deze persoon een eis aan het personeel. Verder hebben instellingen geen uitgesproken ideeën over de eisen aan onderwijspersoneel en houdt men dus vooral vast aan de wettelijke eisen en de cao.

5.6 Uitwisseling met bedrijfsleven stimuleren

Om meer praktijkervaring in het onderwijs te krijgen, ligt een uitwisseling met het bedrijfsleven voor de hand. Dit zou kunnen bestaan uit mensen die vanuit het bedrijfsleven gedetacheerd worden in het onderwijs, of docenten die stage lopen in de bedrijven. In de praktijk zijn hier wel initiatieven voor. Zo zijn er branches die hun bedrijven stimuleren gastlessen te verzorgen of zelf vakken te adopteren door docenten of materialen te leveren. Ook docentstages worden mogelijk gemaakt, zij het veelal op incidentele basis. Ook vanuit de onderwijsinstellingen komt het beeld naar voren dat dergelijke personele uitwisselingen en/of samenwerking veelal niet ingebed zijn als standaardbeleid. Momenteel werken sommige instellingen op kleine schaal met gastdocenten (zzp'ers en/of bedrijfsleven) die men een beperkt aantal keer kan inhuren. Ook noemen enkele instellingen materiële samenwerking met bedrijven; men krijgt nieuwste machines in ruil voor gebruik lesruimtes in avonden voor bijscholing werknemers.

De instellingen verwachten wel dat uitwisselingen met het bedrijfsleven het toekomstbeeld is. Het is in elk geval de kant die de instellingen graag op willen. Personeel moet immers steeds meer up-to-date blijven om de deelnemers daarvoor te kunnen opleiden. Dit vraagt om docenten die zelf ook meer in beroepspraktijk staan. Personeel op die manier ‘flexibiliseren’ is volgens de respondenten heel lastig: “CAO’s zijn op dit punt in beton gegoten” Daarbij is het extra lastig dat de instellingen in deze tijd hun personeel weinig zekerheid bieden, een tijdelijke arbeidsovereenkomst is het hoogst haalbare. Vanuit een van de branches wordt opgemerkt dat sectoroverstijgende arbeidsovereenkomsten hierin kunnen bijdragen, hoewel het maar de vraag is of personeel (zowel vanuit de branches als vanuit het mbo) een dergelijke arbeidsovereenkomst

ziet zitten. “Twee werkplekken brengt toch de nodige nadelen met zich mee.” De meeste respondenten zien dit idee dan ook vanwege de praktische bezwaren niet direct zitten.

Dat de uitwisseling tussen bedrijfsleven en onderwijs nu nog maar weinig tot stand komt, wordt door de respondenten voor een groot deel geweten aan het feit dat onderwijs en bedrijven elkaar nog maar moeizaam weten te vinden. Dit lijkt echter niet het gehele probleem. Brancheorganisaties merken ook op dat de belangstelling vanuit docenten er soms niet lijkt te zijn: “ik hoor van onze leden regelmatig terug dat bij bezoeken van klassen aan het bedrijf de docent zich vaak terugtrekt en het verwordt tot puur het informeren van de leerlingen.” Door enkele instellingen wordt echter ook aangegeven dat docentstages de nodige kosten met zich meebrengen en men de handen al vol heeft aan onderwijs geven (m.n. het halen van de urennorm).

6 Wenselijkheid en beschikbaarheid van informatie

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal welke informatie over de arbeidsmarkt in het mbo wenselijk wordt geacht en in hoeverre deze beschikbaar is. Daarbij gaan we zowel uit van de wensen en behoeften die leven bij het ministerie van OCW – onder meer ingegeven door de Tweede Kamer – als de wensen van de instellingen (benoemd door de hr-medewerkers). Ook is nagegaan in hoeverre de beschikbare informatie aan de informatiebehoefte op beide niveaus kan voldoen. Deels komt het antwoord voort uit hetgeen de gesproken instellingen aangeven dat zij beschikbaar hebben, deels uit de bevindingen die wij als onderzoekers hebben opgedaan bij het uitvoeren van dit onderzoek. De input uit het veld is afkomstig uit gesprekken met vertegenwoordigers van onder meer de AOC-raad, Inspectie van het Onderwijs, Benchmark MBO, Zestor en hr-medewerkers van elf instellingen.

6.2 Wenselijkheid

Zowel mbo-instellingen als de rijksoverheid hebben belang bij goede arbeidsmarktinformatie. Voor mbo-instellingen is inzicht in de samenstelling van hun formatie nuttig om een goed (strategisch) personeelsbeleid te voeren. Het gaat dan om vragen als:

- Wie heb ik waar in dienst en waarvoor zijn ze nu en in de toekomst inzetbaar?
- Hoe gaat de toekomstige vraag naar en aanbod van personeel zich ontwikkelen als gevolg van stromen in de deelnemersaantallen (zowel als geheel als per sector of opleiding) dan wel als gevolg van de personele samenstelling (denk aan leeftijd en uitstroomrisico)?
- Als er vervanging nodig is, hebben we die dan al in huis, of dient elders personeel te worden aangetrokken?
- Als personeel elders vandaan moet komen, is dat personeel dan wel beschikbaar?

Voor de overheid is het belangrijk om over de juiste informatie te beschikken om gedegen arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Tot slot hebben de instellingen en de overheid er gezamenlijk belang bij dat het afleggen van verantwoording mogelijk is door instellingen aan de overheid en door de overheid (lees het ministerie) aan het parlement.

Instellingsniveau

De geïnterviewde instellingen gebruiken allemaal personeelsinformatie als sturingsinformatie bij het nemen van personele beslissingen. Daarbij gaat het voornamelijk om informatie over (verwachte) deelnemersstromen, de regionale arbeidsmarkt en personeelsopbouw in leeftijd. Deels beschikken de instellingen zelf over deze informatie (bv. leeftijd personeel), deels ver-

wachten ze dat het ministerie en/of de MBO Raad hen van dergelijke informatie voorziet (bv. regionale arbeidsmarkt en toekomstige deelnemersstromen). Over de gewenste informatie is men niet heel uitgesproken. Gericht gevraagd blijkt dat informatie over regionale spreiding van personeel, personele samenstelling op vakkencluster, opleidingsachtergrond, herkomst en bestemming van vertrekkend personeel meestal als nuttige informatie wordt gezien. Hierbij geldt informatie over de personele samenstelling per vakkencluster (leeftijd, opleidingsachtergrond, regionale spreiding) als absolute need, terwijl de herkomst en bestemming van vertrekkend personeel als nice to know wordt gezien. Dit varieert per instelling.

Landelijk niveau

Het ministerie van OCW heeft een informatiebehoefte die voortkomt uit de wens tot verantwoording over de bestede middelen aan onder meer de Tweede Kamer en het kunnen voeren van specifiek beleid gericht op de onderwijsarbeidsmarkt. Hoewel de instellingen positief staan tegenover deze basisinformatiebehoefte van de overheid en begrijpen dat dit zowel voor de verantwoording als voor beleidsacties dient, zetten ze er wel vraagtekens bij of altijd alle informatie noodzakelijk is: “Er is al veel onderzoek.” Bovendien geeft men aan dat het delen van bepaalde informatie gevoelig kan liggen. Zo hebben de instellingen de flexibele schil naar eigen zeggen redelijk goed in kaart. Niet alleen tijdelijke en vaste contracten, maar ook inhuur via payroll, uitzendkrachten en dergelijke. “Het ligt echter gevoelig om deze informatie te delen in verband met mogelijke politieke discussies die kunnen ontstaan.” Een uitgesproken mening over de wenselijke data op landelijk niveau heeft men niet.

De andere geïnterviewde organisaties hebben evenmin direct duidelijke wensen over informatie op landelijk niveau. Zo geeft de Inspectie aan dat zij in het toezicht met name risicogericht te werk gaat en op grond daarvan nadere informatie opvraagt bij de instellingen. Informatie over bijvoorbeeld het aantal vacatures of functiewisselingen op instellingsniveau kan daarbij als indicatie voor mogelijke kwaliteitsrisico's dienen. Het lerarenregister kan daarbij behulpzaam zijn, evenals een register over bevoegdheden. Echter, vanuit hun primaire taak ten aanzien van het toezicht achten ze een database met dergelijke personeelsdata niet noodzakelijk.

Afrondend

Als we bovenstaande resultaten combineren met de door het ministerie van OCW geuite wensen (zie onderzoeksvragen 1 tot en met 16 in bijlage 1), komen we tot het volgende overzicht van wenselijk geachte informatie om beleid ten aanzien van de personele invulling van het mbo (hetzij op landelijk, hetzij op instellingsniveau) te kunnen voeren:

Instelling

- verwachte ontwikkeling deelnemersaantallen
- leeftijdsopbouw
- verdeling werkgelegenheid naar vak(ken)cluster, domein en sector (ook t.b.v. deelnemer-personeelratio's)
- aard van de arbeidsovereenkomst (tijdelijk/vast/flexibele schil/ zzp'ers)
- bevoegdheid
- opleidingsachtergrond
- competenties
- reden vertrek
- uitsplitsingen van bovenstaande gegevens naar functie

Landelijk (aanvulling²⁹)

- werkgelegenheid (in personen en fte)
- herkomst nieuwe instroom
- bestemming uitstroom
- uitsplitsingen van voorgaande naar functie, instelling en regio

In bijlage 6 is voornoemde informatiebehoefte vertaald in een overzicht van benodigde gegevens om dit (op landelijk niveau) inzichtelijk te kunnen krijgen.

6.3 Beschikbaarheid

De vraag is nu in hoeverre de gewenste informatie en daarvoor benodigde gegevens beschikbaar zijn op landelijk hetzij instellingsniveau.

Landelijk niveau

We hebben eerder in deze rapportage geconstateerd dat op landelijk niveau veel informatie beschikbaar is bij onder meer CBS, DUO en ABP. Deze beschikbare informatie biedt weliswaar aanknopingspunten voor uitspraken over vraag naar en aanbod van personeel in het mbo op landelijk niveau, maar laat uiteindelijk te wensen over. Deels doordat de gewenste informatie simpelweg nergens in kaart wordt gebracht (bv. uitsplitsingen naar domeinen), deels doordat het koppelen van informatie en interpreteren van definities op problemen stuit (bv. de toewijzing van personeel aan functiecategorieën). Dat de informatie op landelijk niveau niet goed is te ontsluiten, komt onder meer doordat de beschikbare bestanden geen geïntegreerd onderzoeksdoel hebben, maar registratiebestanden zijn. Dergelijke bestanden dienen bijvoorbeeld voor het uitbetalen van salarissen. Zo is registratie van de juiste functie voor een instelling niet altijd noodzakelijk en is het mogelijk dat systemen hierin beperkt zijn. Tijdens dit onderzoek kwamen de volgende aandachtspunten rond de beschikbare data naar voren:

29 Er is hier sprake van een *aanvulling* aangezien het ministerie reeds in het offerteverzoek heeft aangegeven over welke informatie men wilde beschikken. Die lijst is geïnterpreteerd als de door het ministerie wenselijk geachte informatie.

- *Er zijn verschillende cijfers over de totale werkgelegenheid in het mbo*
Zowel DUO, de Benchmark MBO als CBS leveren een ander beeld op van de werkgelegenheid in het mbo. Als we alleen kijken naar de dekkinggraad³⁰ maakt CBS het beste bestand. Hierin staan alle banen in een bepaald jaar (2010 meest recent) op persoonsniveau. In de door CBS gedefinieerde mbo-sector missen echter meerdere mbo-instellingen. Bovendien komen hierin instellingen voor die niets met het mbo van doen hebben. Op basis van het inschrijvingsnummer van een mbo-instelling bij de Kamer van Koophandel is het mogelijk alle mbo-instellingen te achterhalen en daarmee alle personen die hiervoor in een bepaald jaar hebben gewerkt. Er is op deze manier echter geen selectie te maken van personeel dat in het vo werkzaam is en in dienst is van een mbo-instelling. Dit geldt overigens ook voor de etalagebestanden van DUO.

De Benchmark MBO wordt door de sector gezien als het beste referentiekader voor de werkgelegenheid. Maar ook hierbij zijn vraagtekens te zetten. Zo is deze bron opgezet om financiële kerngegevens inzichtelijk te maken en is de informatie op instellingsniveau niet openbaar. Bovendien kan de Benchmark MBO door gebruik voor landelijke gegevens en verantwoording in een ander daglicht komen te staan. Als verzamelde informatie geen benchmarkdoel-einde meer dient maar een politiek doel, ligt het gevaar op de loer dat dergelijke informatie strategisch wordt ingevuld, aldus enkele respondenten.

- *De functie-indeling is onduidelijk*
Tussen OCW, DUO en de MBO Raad zijn afspraken gemaakt over de levering van informatie. Daarbij is afgesproken welke functiecategorieën te hanteren. Deze categorieën worden geclusterd om uitspraken te doen over directie, onderwijzend en ondersteunend personeel. Er bestaat echter discussie over welke functies tot welke categorie behoren en zijn instellingen niet altijd in staat om de functies aan te leveren conform de gevraagde definities te leveren. Zo ontbreken van sommige instellingen gehele functiecategorieën in de bestanden (bv. onderwijzend personeel). Enerzijds komen dergelijke onvolkomenheden door interpretatieverschillen, anderzijds doordat sommige instellingen met salarissystemen werken (bv. CASO) waarin het toewijzen van bepaalde functies niet goed mogelijk is en ze de juiste data dus niet aan (kunnen) leveren. Hierdoor is het momenteel alleen mogelijk op een hoog aggregatieniveau uitspraken te doen over de functies, die bovendien met de nodige voorzichtigheid bekeken dienen te worden.
- *Instroom en uitstroom onduidelijk*
Het aantal nieuwe instromers en uitstromers in de sector is vooralsnog alleen te identificeren in de bestanden van het pensioenfonds ABP. Niet alle mbo-instellingen leveren de persoonsinformatie aan bij DUO en de mbo-sector is in CBS-bestanden lastig te definiëren. Dit maakt het lastig om vergelijkingen te maken tussen jaren om zo na te gaan of personeel nieuw is in de sector of de sector heeft verlaten (nog los van administratieve wijzigingen). Op grond van ABP zijn geen uitspraken mogelijk over de functie van de nieuwkomers en vertrekkers. Achtergrond gegevens over in- en uitstromers zoals herkomst/bestemming en oplei-

30 Niet iedere instelling levert gegevens aan DUO en Benchmark MBO. Hierin zijn jaarlijks verschillen mogelijk.

ding zijn dan ook niet op integrale personeelsdata te genereren, maar vooralsnog alleen op enquêtegegevens (bv. POMO).

- *Geen gegevens beschikbaar over vak(ken)cluster, domein of sector van het personeel*
Mits de instelling de gegevens heeft aangeleverd bij DUO is het mogelijk om per instelling een analyse te maken van de werkgelegenheid op de instelling. Echter, over zaken als vak, domein en sector is geen informatie voorhanden. Dergelijke informatie is hooguit beschikbaar binnen individuele instellingen. Ook binnen de MBO Benchmark is geen dergelijke informatie beschikbaar over de instellingen. Wel wordt daar op basis van de verdeling van deelnemers over sectoren binnen een instelling een inschatting gemaakt van de verdeling van personeel over de verschillende sectoren.
- *Uitsplitsingen naar regio lastig*
Personeel in het mbo staat geregistreerd op de hoofdvestiging van een mbo-instelling. Mbo-instellingen zijn doorgaans grote instellingen met vestigingen op diverse locaties, verspreid over verschillende regio's. Dit maakt het niet mogelijk de werkgelegenheid betrouwbaar toe te delen aan specifieke regio's. Uitspraken over regio's zijn dus altijd gebaseerd op de locatie van de hoofdvestiging. Zodra een volledige koppeling van DUO met CBS mogelijk is, valt te overwegen de woonplaats van het personeel als uitgangspunt te nemen voor deze indeling van werkgelegenheid.
- *Geen inzicht in de flexibele schil*
Personeel dat niet op de loonlijst staat van een mbo-instelling wordt niet meegenomen als onderdeel van de werkgelegenheid. Wel wordt flexibel personeel soms de mogelijkheid geboden pensioen op te bouwen bij ABP. Via het ABP de aard en omvang van deze groep inventariseren bleek nu niet mogelijk. De vraag daarbij is ook of de gevraagde inspanningen in verhouding staan tot de opbrengsten. Een deel van de flexibele werkgelegenheid komt immers ook via ABP nog niet in beeld. Uitzend- en bemiddelingsbureaus werken immers niet allemaal met de ABP-mogelijkheid.
- *Opleiding van ouder personeel niet bekend*
Het ho-diplomabestand van CBS gaat niet verder terug dan 1999. Hierdoor is van personeel dat ouder is dan 35 á 40 jaar (meer dan twee derde van het personeel in het mbo) geen opleiding terug te vinden, tenzij ze op latere leeftijd nog een opleiding hebben gevolgd. Aan de hand van de opleiding is het mogelijk te bepalen of iemand over een eerste- of tweedegraadsbevoegdheid beschikt.

Instellingsniveau

De gewenste informatie is op landelijk niveau momenteel lastig te generen, ondanks de grote beschikbaarheid van omvangrijke databestanden.. Houdt dit ook in dat instellingen, die belang hebben bij een deel van de informatie, ook niet beschikken over de data op instellingsniveau? Bieden, met andere woorden, de instellingen een alternatief om de gewenste informatie boven water te krijgen en heeft men zelf inzicht in noodzakelijke data om bijvoorbeeld (strategisch) personeelsbeleid te kunnen voeren?

De instellingen geven aan dat zij de eigen benodigde informatie vaak wel op een rij hebben. Soms is dit, zoals een respondent het verwoordt, “houtje-touwtje”, soms in professionele hr-systemen. Zo kan de ene instelling met een druk op de knop een complete analyse opleveren over domeinen waar in de nabije toekomst knelpunten worden verwacht, terwijl de andere instelling (handmatig) informatie bij teamleiders moet verzamelen om helder zicht te krijgen op de totaal benodigde of soms zelfs gepleegde personele inzet. Dit hangt samen met de wijze waarop mbo-instellingen georganiseerd zijn (centraal dan wel decentraal). Wel zijn meerdere instellingen momenteel bezig deze informatie voor hun interne procesvoering beter toegankelijk te maken. Hierin wordt onder meer informatie over personeel zoals leeftijd, bevoegdheden, opleidingsachtergrond en domein waarin men werkzaam is, meegenomen. Dit is een interessante ontwikkeling aangezien de interne beschikbaarheid van informatie –indien een instelling daartoe bereid is- levering naar landelijk niveau kan vergemakkelijken.

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat het in principe mogelijk is de informatie over bijvoorbeeld de door het personeel gevolgde opleidingen aan te leveren. Dit wil zeggen dat de informatie aanwezig is. Feitelijke doorlevering van de informatie is uiteraard een bestuurlijke kwestie waarover nadere afspraken gemaakt moeten worden.

Levering van de gegevens is wel arbeidsintensief en een verwerkingsslag/categorisering is nodig alvorens dit bruikbaar is voor nadere analyse. Daarnaast leveren instellingen nu ook al veel informatie aan voor de Benchmark MBO en op grond van de UWEB aan DUO. In beide gevallen zijn heldere afspraken over de definitie onontbeerlijk “en dan nog zijn er grote verschillen tussen de instellingen” in de wijze waarop ze de gegevens verzamelen en aanleveren aldus een van de respondenten die hiermee de betrekkelijkheid en complexiteit aan wil geven van het naleven van dergelijke afspraken.

Momenteel getroust de MBO Raad zich dan ook grote moeite om de *Informatie-encyclopedie* - een set afspraken over te leveren data en te hanteren definities opgesteld door een samenwerkingsverband van de MBO Raad, SaMbo-ICT en Kennisnet - onder de aandacht van de instellingen te brengen. Dit moet leiden tot een meer eenduidige sectorbrede administratie van bijvoorbeeld functies. Dit levert op termijn beter bruikbare informatie op voor onder meer de instellingen zelf, de MBO Raad, DUO en OCW.

Afrondend

Er zijn grofweg vier instellingen die gedetailleerde integrale informatie op het individuele personeelsniveau verzamelen, die voor landelijke verzameling interessant is, te weten:

- DUO;
- CBS;
- ABP;
- Instelling zelf/MBO Benchmark.

De aldaar aanwezige gegevens brengen echter de nodige problemen met zich mee indien we op landelijk niveau betrouwbare uitspraken willen doen. Het gaat dan onder meer over functieverdelingen en opleidingsachtergrond van het voltallige personeel. Er dienen dan ook aanvullende gegevens verzameld te worden om in de gewenste informatie te kunnen voorzien, te weten:

- diploma (indien huidige uitsplitsingen o.b.v. steekproeven niet volstaan);
- vak(ken) die iemand verzorgt op de instelling;
- sector en domein waar iemand deel van uitmaakt;
- vestiging waar iemand werkt;
- inhuur (flexibele schil, feitelijk alle informatie die ook voor het personeel op de eigen loonlijst geleverd wordt, maar dan met een indicator voor inhuur).

Dat data beschikbaar zijn wil overigens nog niet zeggen dat de gewenste informatie daadwerkelijk aangeleverd kan worden, zoals ook in dit onderzoek nadrukkelijk naar voren is gekomen. In deze studie is getracht de informatie zoveel mogelijk uit beschikbare databestanden (CBS, ABP, DUO) te halen via koppeling en secundaire analyse. Deels was dit succesvol, deels moest worden uitgeweken naar surveyonderzoek (bv. POMO), waarbij het maar de vraag is in hoeverre die studies jaarlijks worden herhaald en of de respons uiteindelijk voldoende is om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.³¹

31 In bijlage 7 is op grond van de eerder geïnventariseerde gewenste informatie en daarvoor benodigde gegevens (zie ook bijlage 6) per informatiebehoefte aangegeven waar deze informatie eventueel beschikbaar is.

7 Conclusies en aanbevelingen

7.1 Inleiding

In dit afsluitende hoofdstuk laten we alle onderzoeksvragen waar we mee begonnen weer de revue passeren. Daarbij gaan we na of er een antwoord op de vraag mogelijk is en zo ja wat dat antwoord – op hoofdlijnen - dan is. Daarbij hanteren we de splitsing tussen enerzijds de vragen over samenstelling, vraag, aanbod en mobiliteit (paragraaf 7.3) en anderzijds de vragen over de gewenste stuurinformatie (paragraaf 7.4). We starten met een samenvattende terugblik op dit onderzoek (paragraaf 7.2).

7.2 Samenvattende terugblik

Complexe arbeidsmarkt

We constateerden in hoofdstuk 1 dat de arbeidsmarkt van het mbo complex is. Het mbo wijkt sterk af van andere onderwijssectoren zoals het primair en voortgezet onderwijs. Daar is het over het algemeen redelijk eenduidig wat het aanbod van leerlingen inhoudt voor de vraag naar personeel. In het mbo is onder meer als gevolg van niveauverschillen, grote variëteit in het opleidingsaanbod en sterke beroepsgerichtheid de vraag naar personeel minder eenduidig. Dit geldt met name voor de kwalitatieve vraag naar personeel. Een andere meer praktijkgerichte achtergrond is nodig. De lerarenopleiding is niet de primaire wervingsgroep voor het mbo.

Ook instellingen hebben belang bij juiste informatievoorziening

Het is gebleken dat er (landelijk) weinig informatie bekend is als het gaat om werkgelegenheid en personeelsaanbod naar vakkencluster en/of domeinen. Voor een goed arbeidsmarktbeleid is het noodzakelijk om wel over deze informatie te beschikken zodat de juiste beleidsbeslissingen worden genomen. Bovendien is deze informatie in het kader van de verantwoording door de sector aan de overheid en het parlement noodzakelijk. Daarbij is correcte informatie belangrijk, zodat er geen oneigenlijke argumenten kunnen worden gebruikt om het mbo te confronteren met of onthouden van bijvoorbeeld aanvullende wet- en regelgeving of taakstellingen. Een adequate informatievoorziening is dus niet alleen in het belang van de overheid, maar zeker ook in het belang van de instellingen zelf. De instellingen hebben er niet alleen baat bij hun informatievoorziening over personeel op orde te brengen in het kader van landelijke discussies in de Tweede Kamer, maar ook (en bovenal) voor het voeren van een goed strategisch personeelsbeleid. De gewenste informatie draagt eraan bij om voldoende kwantitatief en kwalitatief personeel te behouden en het voortbestaan van een kwalitatief goed onderwijsproces in de nabije toekomst veilig te kunnen stellen.

Vergrijzing

Een derde van het personeelsbestand is ouder dan 55 jaar en stroomt de komende tien jaar definitief het onderwijs uit. De verwachte personeelsuitstroom tot 2022 als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd bedraagt zo'n 13.800 fte, waarvan 8.800 fte voor docenten. Niet alleen de overheid zou hierop moeten anticiperen, maar vooral ook de instellingen zelf. Bij een deel van de instellingen is de verhouding namelijk nog veel ongunstiger en hebben we het over meer dan de helft van het personeel dat ouder is dan 55 en binnen tien jaar vertrekt. Als dit zich concentreert in specifieke vakgebieden, domeinen en/of regio's, kan dit grote gevolgen hebben voor instellingen waarbij het niet valt uit te sluiten dat sommige opleidingen niet meer verantwoord overeind zijn te houden (denk bv. aan een braindrain met gebrekkige onderwijskwaliteit tot gevolg). Het is dan ook sterk aan te raden dat voor zover instellingen zich hier nog niet mee bezig houden, de komende jaren dit inzicht proberen te vergroten. Onderlinge informatiedeling kan daarbij helpen om onaangename verrassingen te voorkomen.

Dalende deelnemersaantallen

Naast vergrijzing heeft het mbo te maken met dalende deelnemersaantallen. Deze daling heeft tot gevolg dat de bekostiging voor instellingen terugloopt. Omdat het grootste deel van de begroting van instellingen bestaat uit personeelskosten, zijn bezuinigingen soms onvermijdelijk. De werkgelegenheid in het mbo zal dan waarschijnlijk ook teruglopen. Deze daling lijkt gezien de vergrijzing op het eerste gezicht erg welkom voor de mbo-instellingen. Op macroniveau heeft deze daling van de werkgelegenheid tot gevolg dat het vertrek als gevolg van vergrijzing (normaliter uitmondend in een vervangingsvraag) deels opgevangen kan worden door een dalende werkgelegenheid. Er is momenteel echter onvoldoende informatie beschikbaar om zowel lokaal als landelijk de gevolgen van deze dalende deelnemersaantallen voor de personeelsvraag in te schatten als het gaat om specifieke vakkenclusters, domeinen en sectoren. Het belang van gedetailleerde informatie over werkgelegenheid is ook hier evident.

Nauwelijks gedetailleerde informatie beschikbaar

Gedetailleerde informatie over regio's, sectoren of vakkenclusters is niet of nauwelijks bekend. Ook uitspraken over typen onderwijs (bol/bbl) of functies zijn op basis van de bestaande data moeilijk. Daar waar onderscheid tussen bol/bbl qua personeelsaanbod niet relevant lijkt (personeel geeft aan beide typen les), is het functieonderscheid dat juist wel. De toedeling van functies in de benutte bestanden is echter aan discussie onderhevig, waardoor we niet veel dieper zijn gegaan dan het onderscheid tussen management, docent, oop/obp en lio. Instructeurs zijn voornamelijk niet goed uit de data te halen. Ook ander personeel (bv. managers met onderwijsgevende taken) is niet uit de beschikbare data te halen. De MBO Raad werkt er momenteel hard aan om de gemaakte afspraken in de *Informatie-encyclopedie* over het voetlicht te brengen bij de instellingen. Op regionaal niveau kunnen we door toedeling van de hoofdvestiging van een mbo-instelling aan een regio, uitspraken doen over de arbeidsmarkt. Gezien de spreiding van sommige instellingen over diverse regio's is dit niet terecht. Desondanks valt wel enig zicht te geven op de te verwachten ontwikkelingen in regio's. Zo zal de vergrijzing zich voornamelijk voordoen in Limburg, delen van Gelderland en in Den Haag.

Verschillen tussen onderwijstypen

Voor gefundeerde uitspraken over verschillen tussen sectoren of vakkenclusters ontbreekt het aan informatie. Feitelijk is momenteel alleen goed zicht te krijgen op verschillen tussen individuele instellingen (werkgelegenheid, leeftijdsopbouw). Daarnaast is een vergelijking te trekken tussen roc's hetzij vakinstellingen enerzijds en aoc's anderzijds. Daaruit blijkt onder meer dat aoc's over het algemeen minder vergrijsd zijn dan vakinstellingen. De effecten hiervan op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel zijn moeilijk in te schatten, aangezien er geen informatie beschikbaar is over de personele verdeling naar type onderwijs, vakkencluster en domein.

Een open arbeidsmarkt

Naast gedetailleerde informatie over de werkgelegenheid(sontwikkelingen) is informatie van belang over het personeelsaanbod. Als er een personeelsvraag gaat ontstaan, is het goed te weten of naar verwachting in die vraag kan worden voorzien. Hier is de informatie wederom gebrekkig. Dit is grotendeels het gevolg van de open arbeidsmarkt in het mbo. Hoewel driekwart van het zittende onderwijsgevend personeel een lerarenopleiding heeft gevolgd, komt de nieuwe instroom voor een groot deel uit andere sectoren. Circa driekwart van de volledig nieuwe instroom in de sector komt van buiten het onderwijs. Hiervan komt ongeveer één op de acht à tien onderwijsgevenden rechtstreeks van de opleiding. De zorg en zakelijke dienstverlening blijken daarnaast populair als wervingsbron. Zoals we in de inleiding al constateerden, leidt het open karakter ertoe dat het mbo - meer dan de andere onderwijssectoren - rekening moet houden met de algehele arbeidsmarktontwikkelingen. Om voldoende onderwijspersoneel aan te trekken zal het mbo in toenemende mate de concurrentie moeten aangaan met zowel met sectoren buiten het onderwijs als het voortgezet onderwijs.

Tot slot

De combinatie van dalende deelnemersaantallen, vergrijzing van het personeelsbestand en een open arbeidsmarkt in crisistijd (waardoor het personeelsaanbod relatief groot is) brengt normaliter veel kansen met zich mee voor instellingen om het personeelsbestand eens flink op te schudden. Zo biedt vergrijzing mogelijkheden nieuw bloed in te laten stromen en het opleidingsaanbod in het kader van de macrodoelmatigheidsdiscussie in het mbo kritisch onder de loep te nemen. De personeelsbehoefte kan daardoor meer in lijn worden gebracht met een aangepast opleidingsaanbod. De geïnterviewde instellingen zien zich echter nu al geconfronteerd met een daling in het aantal deelnemers, waardoor sommigen er nu reeds voor kiezen afscheid te nemen van personeel. Dit geldt volgens hen dan voornamelijk voor jonge/nieuwe docenten met tijdelijke contracten.

7.3 Samenstelling, vraag, aanbod en mobiliteit

In deze paragraaf zijn de onderzoeksvragen (zie bijlage 1) geclusterd en per vraag van een beknopte conclusie voorzien. Gezien de aard van de vragen –soms zeer beschrijvend en doelend op een breed geheel aan informatie ontsloten in een hoofdstuk of paragraaf - verwijzen we in voorkomende gevallen naar die paragraaf. Bij het lezen van de conclusies is het van belang de opmerkingen over de betrouwbaarheid van de data, zoals ook gemaakt in paragraaf 6.3 in het

achterhoofd te houden. Niet alles is even eenduidig vast te stellen, deels zijn we uitgegaan van integrale populatiebestanden waarbij discussie bestond over definitiekwesties en volledigheid, deels zijn we uitgegaan van voor het mbo als geheel representatieve surveyresultaten.

Vraag naar personeel

Wat is landelijk de omvang van de vraag aan onderwijspersoneel in het mbo?

In totaal hebben de mbo-instellingen op 1 oktober 2011 ruim 54.300 personen in dienst (43.400 fte). De werkgelegenheid is de afgelopen vier jaar gedaald met circa drie procent.

Wat is regionaal de omvang van de vraag naar onderwijspersoneel in het mbo?

Uit de beschikbare gegevens over vacatures in het vierde kwartaal van 2012 blijkt dat er met name in Zuid-Holland, Noord-Brabant, Utrecht en Noord-Holland een grotere vraag was naar personeel; de Randstad dus met een uitloop naar het Zuiden. Verder is de vergrijzing (zie Tabel B5.4 in bijlage 5) relatief hoog in Limburg, delen van Gelderland en in Den Haag. Tegelijkertijd zien we dat de vergrijzing in andere delen van Gelderland, Brabant, Eemland en Utrecht meevalt.

Wat is per domein/vakkencluster de omvang van de vraag (onderscheiden naar uitbreidingsvraag en vervangingsvraag) aan onderwijspersoneel in het mbo?

Als het gaat om de feitelijke werkgelegenheid naar domein/vakkencluster, dan zijn hierover geen uitspraken mogelijk door het ontbreken van de benodigde data. Deze kunnen ook niet betrouwbaar worden geconstrueerd met spreiding van deelnemers. Kijken we naar de vacatures die we aantreffen, dan is men in het mbo voornamelijk op zoek naar docenten in de talen, zorg & welzijn en techniek. De verwachting is dat de vraag naar rekendocenten –gezien de hieraan door de overheid geformuleerd eisen - de komende jaren gaat stijgen.

Aanbod van personeel

Wat is landelijk het aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?

Het aanbod aan onderwijspersoneel is voor het mbo moeilijk vast te stellen. In 2011 studeerden ruim 7.000 studenten af aan een lerarenopleiding. Historisch gezien gaan hiervan 900 tot 1.400 studenten naar het mbo. Het mbo zou kunnen proberen dat aandeel te vergroten, maar afgezien van toenemende concurrentie met het voortgezet onderwijs, vragen de instellingen ook praktijkervaring van hun docenten. Bovendien is het de vraag of de uitstroom van de lerarenopleiding qua vakgebied overeenkomt met de specifieke vraag van mbo-instellingen. Op dit moment is daarop onvoldoende zicht. We weten dat bijna een derde van de werkende mbo-docenten als zij-instromer in het mbo is begonnen en dat dit aandeel in de nieuwe instroom bovendien fors hoger ligt (bijna driekwart). De arbeidsmarkt als geheel (zie ook paragraaf 3.2) is daarom een belangrijk wervingskanaal.

Wat is regionaal het aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?

Gezien de grote omvang van het potentiële aanbod van personeel voor het mbo is het aanbod lastig te identificeren, zeker naar regio. Wel kunnen we op grond van arbeidsmarktontwikkelingen over alle bedrijfssectoren heen constateren dat mbo-instellingen in de regio's Flevoland (een stijging van de werkgelegenheid), Midden-Holland, Groot Amsterdam, Zuid-Gelderland en

Haaglanden (relatief beperkte daling) meer moeite zullen ondervinden om personeel te werven dan mbo-instellingen buiten deze regio's. Simpelweg omdat potentieel personeel in deze regio's doorgaans meer keuze heeft.

Wat is per vakkencluster het aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?

Aangezien het aanbod van mbo-personeel feitelijk uit de gehele arbeidsmarkt (voor hoger en middelbaar opgeleiden) bestaat, is dit aanbod lastig af te bakenen. Wel verwacht ROA (zie hoofdstuk 3) dat het aantal gediplomeerden in de lerarenopleidingen voor praktijkgerichte vakken terugloopt en dat de arbeidsmarkt voor afgestudeerden in de (bèta)technische, economische en medische/zorg-hoek de komende jaren nog goed is. Dit heeft tot gevolg dat het aanbod aan personeel (en dus ook onderwijzend personeel voor het mbo) in deze sectoren schaars is.

Vraag en aanbod: knelpunten

Wat zijn de verwachte knelpunten in vraag en aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?

Als we kijken naar de knelpunten die worden verwacht, dan staat met name de huidige daling in het aantal deelnemers met als gevolg een dalende werkgelegenheid afgezet tegen de te verwachten uitstroom als gevolg van vergrijzing in de komende jaren centraal. Beide ontwikkelingen doen zich voor, maar de daling in deelnemersaantallen slaat momenteel harder toe dan de vergrijzing. Uiteindelijk zal de vergrijzing harder optreden.

Is er sprake van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod aan onderwijspersoneel en op welke gebieden doet zich deze voor?

De huidige daling van de werkgelegenheid zien we terug bij het moeten ontslaan en herplaatsen van personeel binnen de instellingen. Doordat in de cao afspraken zijn gemaakt over ontslagvolgorde en herplaatsing komt het voor dat beter geschikt personeel vervangen moet worden door ander personeel. Zo hebben instellingen niet altijd de juiste match voor de functie. Dus een kwalitatieve mismatch doet zich op dat terrein zeker voor. Daarnaast wordt het steeds moeilijker om personeel te vinden voor specifieke functies, te weten:

- techniek (soms heel specifiek, zoals automotive, vliegtuigbouw);
- zorg in den breedte (onder meer verzorging, verpleging en specifieke artsen);
- avo-vakken (rekenen en taal, ook Spaans, Duits en Frans indien die vakken worden gegeven).

Samenstelling personeel

Welke verhouding tussen vast en flexibel personeel wordt gebruikt?

In hoofdstuk 2 zagen we dat ongeveer vijftien procent van de arbeidsovereenkomsten in loondienst bij de mbo-instellingen zijn van tijdelijke aard. Dit komt ook overeen met de door opleidingen zelf gewenste omvang van de flexibele schil. Deze varieert tussen de instellingen van vijf tot twintig procent. Naast deze vorm van flexibiliteit beschikken instellingen ook over een flexibele schil in de vorm van uitzendbureaus, payrolling of een eigen detacheringsbureau. Uit gegevens van DUO blijkt dat circa acht à negen procent van de personele kosten werden besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Aangezien niet duidelijk is in welke functies deze inhuur zich bevindt of wat de kosten per individu zijn, zijn geen uitspraken mogelijk over de omvang van de flexibele schil in personen en/of fte. Overigens bewegen deze uitgaven mee met de groei/daling in de werkgelegenheid in de sector, wat niet duidt op een verplaatsing van arbeid

naar de flexibele schil. Uit de gesprekken met de instellingen kwam ook naar voren dat de flexibele schil wordt ingekrompen en dat nu ook degenen met een tijdelijk contract in loondienst worden geraakt. Tijdelijke contracten worden op deze instellingen nauwelijks nog verlengd en sporadisch omgezet in vaste contracten. Als personeel aan het maximale aantal tijdelijke contracten zit, nemen deze instellingen in principe afscheid van het personeel.

Wat is per instelling de omvang van de formatie naar domein/vakkencluster voor het onderwijs-personeel in het mbo?

De formatie naar domein/vakkencluster is onbekend. Wel hebben we een grove inschatting kunnen maken van de verdeling over de sectoren. Dit biedt echter nauwelijks een nader/bruikbaar inzicht, aangezien dit sterk is gekoppeld aan de instelling. De formatie op instellingsniveau en ontwikkelingen daarin naar onder meer leeftijd laten opvallende verschillen zien. Zo zijn er instellingen die tot 2022 meer dan de helft van hun personeel zien vertrekken (zie Tabel B5.3 in bijlage 5), terwijl dit voor andere instellingen voor iets minder dan een derde geldt. Een onderscheid van de vergrijzing naar domein en vakkencluster is niet mogelijk.

Hoeveel personen hebben een eerste- of tweedegraads onderwijsbevoegdheid gehaald via HBO/ULO en voor welk vakkencluster?

Uit koppeling van DUO-gegevens en CBS-data is het vooralsnog niet mogelijk een betrouwbare indicatie te geven van de bevoegdheden/genoten opleidingen van het mbo-personeel. Op basis van de enquête Onderwijs Werkt 2012 is wel een en ander bekend, zij het zelfrapportage. De helft van de mbo-docenten is volgens deze enquête tweedegraads bevoegd. Ongeveer een kwart van de mbo-docenten beschikt over een pedagogisch-didactische aantekening en circa één op de vijf docenten heeft een eerstegraads bevoegdheid. Dit zijn voornamelijk docenten lichamelijke oefening. Ook heeft één op de acht een bevoegdheid voor het basisonderwijs (pabo). Deze voorziet niet in een bevoegdheid voor het mbo, waardoor deze groep dus feitelijk niet bevoegd is en eigenlijk nog een andere bevoegdheid, bijvoorbeeld de pedagogisch-didactische aantekening, zou moeten behalen. De Educatieve minor, die sinds 2009 opleidt voor een beperkte tweedegraads bevoegdheid, is vooralsnog verwaarloosbaar in de populatie.

Welke samenstelling van functies wordt gezien de huidige ontwikkelingen de komende jaren verwacht door de instellingen en voldoet het aanbod hieraan?

Bij de instellingen leven hier niet direct ideeën over. Een aantal instellingen geeft aan te willen krimpen op de ondersteunende functies die niet direct gelieerd zijn aan het primaire proces, of een overschot te hebben aan instructeurs. Verder komt in het onderzoek naar voren dat het moeilijk is personeel te vinden dat over de combinatie van een bevoegdheid en praktijkervaring (in de beroepspraktijk van de opleiding) beschikt. De praktijkervaring wordt daarbij doorgaans als belangrijker beoordeeld dan de bevoegdheid.

Herkomst en bestemming (mobiliteit)

Uit welke sectoren is de instroom van onderwijspersoneel afkomstig?

De nieuwe instroom in het mbo is voor driekwart afkomstig uit de zakelijke dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg en de detailhandel, groothandel en horeca. Van de instromende docenten blijkt – volgens POMO - maximaal een op de acht (12%) direct afkomstig van de

opleiding. Als we ook kijken naar wisselingen binnen de sector, dan blijkt dat bijna een vijfde van de mobiliteit (18%) afkomstig is van een andere mbo-instelling.

Bij bovenstaande cijfers over de mobiliteit plaatsen we hier wel een kanttekening. Jaarlijks stromen volgens de Loopbaanmonitor zo'n 900 -1.400 afgestudeerden van de lerarenopleidingen direct het mbo in. Als dit 12% is van de totale instroom, zou dit betekenen dat de jaarlijkse instroom aan onderwijspersoneel in elk geval tussen de 7.200 en 11.000 personen zou moeten liggen. Dit is fors hoger dan de 3.400 instromers die wij via ABP waarnemen, ook als we dit corrigeren van betrekkingssomvang naar aantallen personeel. De percentages moeten we dan ook met de nodige voorzichtigheid bekijken.

Waar gaat onderwijspersoneel van het mbo heen wanneer men deze sector verlaat? M.a.w. naar welke sectoren vertrekt onderwijspersoneel uit de sector mbo? (liefst naar vakkencluster). Ongeveer een derde van het personeel gaat met pensioen als ze het mbo-verlaten. Degenen die nog blijven werken gaan vaak naar de sector Gezondheids- en welzijnszorg en de Overige zakelijke/commerciële dienstverlening.

Zijn er specifieke kenmerken te benoemen van instromend en uitstromend onderwijspersoneel ten opzichte van zittend personeel in de sector?

De herkomst en bestemming van instromend en uitstromend personeel zijn qua sectoren vergelijkbaar (gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening). Dit zijn ook groepen die bij het zittend personeel voorkomen, maar daar is ook een grote groep aanwezig die de lerarenopleiding heeft gevolgd. In hoeverre de groepen zich van elkaar onderscheiden, anders dan in leeftijd en aard dienstverband, maar bijvoorbeeld qua vakkencluster is vooralsnog niet te beantwoorden.

Onderscheidt instromend, zittend en uitstromend onderwijspersoneel uit de sector mbo zich ten opzichte van onderwijspersoneel uit de sectoren vo en ho?

Op basis van POMO constateren we dat de interne sectorale mobiliteit (binnen mbo) laag is in vergelijking met het vo en hoog in vergelijking met het hbo. Het mbo rekruteert volgens POMO net als het hbo sterk in de Gezondheids- en welzijnszorg en de Detailhandel, groothandel en horeca zijn voor zowel mbo als vo (10%) een belangrijke bron van nieuwe docenten. Ongeveer de helft van de instromende docenten is jonger dan 35 jaar. Dit is vergelijkbaar met hbo, maar lager dan het vo, waar twee derde van de nieuwe docenten jonger is dan 35 jaar. Het mbo rekruteert verder voornamelijk onderwijsgevenden in de leeftijden tussen 35 en 55 jaar.

Bij het zittend onderwijzend personeel zien we dat het mbo-personeel ouder is dan in het vo en het hbo. In de bve (exclusief aoc's) is 31 procent 55 jaar of ouder en bij de aoc's 24 procent. In het voortgezet onderwijs is negentien procent 55-plus en in het hbo 25 procent. Verder is in het mbo de man-vrouwverhouding bij onderwijzend personeel evenals in het vo in evenwicht, maar slaat de balans in het vo bij het management verder door naar de man. In het hbo werken iets meer vrouwen dan mannen. Kijken we naar de opleiding, dan blijkt dat in het vo driekwart van het personeel de tweedegraadslerarenopleidingen heeft gevolgd tegenover twee derde in het mbo, en twee vijfde in het hbo. Verder heeft het onderwijzend personeel in het vo en hbo bijna drie tot vier keer vaker een universitaire (leraren)opleiding dan het mbo en is de pedagogisch-

didactische aantekening met name in hbo veel voorkomend: een derde heeft deze aantekening tegenover een kwart in het mbo.

Als mbo-docenten de werkgever verlaten, vertrekt men meestal uit het onderwijs als geheel. Als in het vo docenten de werkgever verlaten, blijven ze vrijwel altijd in het vo of gaan ze in een andere onderwijssector werken. In het hbo verlaat net als in het mbo het merendeel van de uitstroom wel de sector. De leeftijden waarop onderwijsgeevenden in het vo en het hbo de sector verlaten zijn onderling vergelijkbaar (iets meer vertrekkers uit het vo in de categorie tot 24). In het mbo zijn het juist de ouderen (55+) die vertrekken. De mate waarin sprake is van pensioering verschilt ook tussen de sectoren (vo 30%; hbo 29%; mbo 36%).

7.4 Informatievoorziening

In deze paragraaf bespreken we de conclusies ten aanzien van de wenselijkheid en huidige beschikbaarheid van de personele informatie. De paragraaf sluit af met een aanbeveling over hoe de gewenste informatie valt te verzamelen. Feitelijk gaat het in dit hoofdstuk om de laatste drie onderzoeksvragen (nummer 17, 18 en 19, zie bijlage 1)

7.4.1 Benodigde stuurinformatie

Zoals we in hoofdstuk 6 en in paragraaf 7.2 reeds beschreven, lijkt het evident dat mbo-instellingen zelf inzicht hebben in de samenstelling en achtergronden van de eigen formatie. Dit maakt het voor instellingen mogelijk tijdig te anticiperen op aanstaand vertrek van personeel of eventuele ontwikkelingen in het deelnemersaanbod dan wel opleidingsaanbod. Daarbij is de sector niet alleen gebaat bij goede stuurinformatie ten behoeve van het eigen beleid, maar kan dit ook een belangrijke rol spelen in de landelijke besluitvorming. Met correcte informatie kunnen de Tweede Kamer en het ministerie de juiste afwegingen maken om te komen tot beleid dat de sector ten goede komt. Als er bijvoorbeeld duidelijke afspraken zijn over de functieindeling dan kan iedereen nagaan of er nu wel of geen sprake is van toename van management zonder onderwijsgevende taken ten koste van personeel met onderwijsgevende taken. Op dit moment wordt deze discussie vertroebeld doordat de definitie niet eenduidig is en de cijfers hierdoor ter discussie worden gesteld. Ondertussen ontstaat op grond van publicaties als Kerncijfers Onderwijs 2008-2012 wel het beeld dat het aantal managementfuncties de afgelopen jaren bijna is verdubbeld. Met correcte stuurinformatie kan dergelijke beeldvorming – indien onterecht – worden voorkomen. Naast het belang voor de instelling en de sector (die we hier voor het gemak gelijk schakelen), is het ook duidelijk dat de overheid over informatie wenst te beschikken om zo de vinger aan de pols van de mbo-arbeidsmarkt te kunnen houden en beleidsbeslissingen ten behoeve van het arbeidsmarktbeleid kan nemen, passend binnen haar taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van het mbo. Bijvoorbeeld door maatregelen te treffen die het aanbod aan het onderwijspersoneel waar de sector behoefte aan heeft te kunnen vergroten.

Noodzakelijke informatie

Niet alle wenselijk geachte informatie is ons inziens noodzakelijk op landelijk niveau. Voor het beleid kan het volstaan als instellingen en/of de sector daar zelf inzicht in hebben. Bij het opstellen van onderstaande verdeling is de afweging gemaakt of de personele sturingsinformatie op landelijk niveau nodig is vanuit de overheidstaak ten aanzien van het mbo. Dan gaat het om het bevorderen van de kwaliteit, de toegankelijkheid en doelmatigheid (waaronder de besteding van de middelen en daarmee verantwoording door de instellingen). Voor de instellingen is –op grond van de informatie uit de elf instellingen- meer uitgegaan van het belang van de informatie voor het kunnen voeren van (strategisch) personeelsbeleid en het afleggen van verantwoording. Hierbij is het denkbaar dat individuele instellingen een andere behoefte hebben en informatie voor hen toch niet direct als noodzaak geldt. De onderstaande lijst moet dan ook als een richtsnoer worden gezien. In hoeverre deze informatie ook beschikbaar is, komt in paragraaf 7.4.2 aan bod.

Instelling/sector

- verwachte ontwikkeling deelnemersaantallen
- verdeling werkgelegenheid naar vak(ken)cluster, domein en sector (ook t.b.v. deelnemer-personeelratio's)
- leeftijdsopbouw naar voornoemde verdeling
- aard van de arbeidsovereenkomst (tijdelijk/vast/flexibele schil/ zzp'ers)
- reden vertrek
- bevoegdheid
- opleidingsachtergrond
- competenties
- uitsplitsingen van voorgaande naar functie
- personeelsaanbod in de regio

Landelijk/OCW

- verwachte ontwikkeling deelnemersaantallen
- totale werkgelegenheid (in personen en fte, hiervoor is ook zicht nodig op de aard en omvang van de flexibele schil buiten de cao!)
- leeftijdsopbouw
- instroom van nieuw personeel en herkomst
- uitstroom van personeel en bestemming
- reden vertrek
- uitsplitsingen van werkgelegenheid naar functie, regio en vakgebied
- bevoegdheid
- uitstroom van de lerarenopleidingen

Aanvullende wensen

Bovenstaand overzicht sluit niet uit dat het in sommige gevallen wenselijk is om als ministerie van OCW ook over andere informatie te beschikken. In deze gevallen ligt het voor de hand hier nadere afspraken over te maken met de instellingen, hetzij een eigen aanvullende dataverzameling op te tuigen. Een voorbeeld hiervan is de vacaturevervulling. Dit kan meer over het evenwicht tussen vraag en aanbod zeggen. Dit gegeven wordt momenteel voor het mbo in kaart gebracht via de Arbeidsmarktmonitor met behulp van *spidering* van websites van het mbo en het stellen van vervolgvragen aan de instellingen over de vervulling van de vacature. Daarnaast is - gezien de open arbeidsmarkt - ook inzicht wenselijk in de arbeidsmarktontwikkelingen in zijn geheel en in de (lieftst geregionaliseerde) uitstroom van de lerarenopleidingen. Voor beide gegevens zijn bronnen beschikbaar van UWV (bv. werkloosheid), ROA (bv. arbeidsmarkt naar opleiding en beroep) en de Loopbaanmonitor (eventueel aan te vullen met de hbo- en wo-monitor).

7.4.2 Beschikbaarheid van stuurinformatie

De beschikbaarheid van de juiste stuurinformatie laat te wensen over. Hieronder wordt dat achtereenvolgens voor het niveau van de instellingen en landelijk nader toegelicht.

Instelling/sector

De instellingen beschikken deels over de voor henzelf wenselijk geachte stuurinformatie, bijvoorbeeld in het kader van de Benchmark MBO. Echter, daarmee is niet alle hiervoor als noodzakelijk benoemde informatie afgedekt. De Benchmark vraagt –passend binnen diens doelstelling- namelijk geaggregeerde data op en zoomt niet in op zaken als de leeftijdsopbouw, verdeling over vakkenclusters, opleidingsachtergrond en dergelijke. De noodzakelijk geachte informatie uit de vorige subparagraaf is soms wel en soms niet centraal beschikbaar in de systemen van de mbo-instellingen. Een deel van de instellingen heeft er naar verwachting dan ook veel werk aan om de informatie naar boven te krijgen.

Landelijk/OCW

Als betrouwbare uitspraken over de noodzakelijk geachte landelijke sturingsinformatie en daarbij diverse uitsplitsingen nodig worden geacht, volstaat het eigenlijk alleen om de informatie zoveel mogelijk op het niveau van het individu te verzamelen. Het goede nieuws is dat in de beschikbare bronnen op landelijk niveau reeds veel gegevens aanwezig zijn die bij de juiste ontsluiting tot de gewenste informatie leiden (zie bijlage 7). Het minder goede nieuws is dat deze ontsluiting momenteel niet altijd goed mogelijk is en de data de nodige beperkingen kennen:

- er zijn als gevolg van verschillende definities verschillende cijfers over de totale werkgelegenheid in het mbo in officiële publicaties, wat tot verwarring en moeilijk te voeren discussies;
- de functie-indeling is onduidelijk, waardoor bv. geen eenduidige conclusies over de ontwikkeling van managementpersoneel mogelijk zijn. De Benchmark MBO zou hierin kunnen voorzien, maar is niet openbaar beschikbaar en zal vermoedelijk ook niet beschikbaar komen voor OCW;
- instroom- en uitstroom is onduidelijk, waardoor het lastig is om over de ‘gezondheid’ van de sector te oordelen ;
- er zijn geen gegevens beschikbaar over vak(ken)cluster, domein of sector van het personeel, waardoor lastig te voorzien is waar zich een personele behoefte zal manifesteren;
- het maken van uitsplitsingen naar regio is lastig (idem) ;
- er is geen inzicht in de flexibele schil (buiten de cao), waardoor de totale werkgelegenheid onbekend is;
- opleiding en daarmee bevoegdheid van ouder personeel is niet bekend.

In de (landelijke) gewenste informatiebehoefte kan alleen worden voorzien door (op persoonsniveau) aanvullende gegevensverzameling op te zetten:

- diploma (indien huidige uitsplitsingen o.b.v. steekproeven niet volstaan);
- vak(ken) die iemand verzorgt op de instelling;
- sector en domein waar iemand deel van uitmaakt;

- vestiging waar iemand werkt;
- inhuur (flexibele schil, liefst alle informatie die ook voor het personeel op de eigen loonlijst geleverd wordt, maar dan met een indicator voor inhuur).

7.4.3 Op weg naar een verbeterde informatievoorziening

Het voorliggende onderzoek toont aan dat niet alle wenselijke data voorhanden zijn. Deels is het aan de overheid om de aanvullende dataverzamelingen mogelijk te maken, deels aan de instellingen om dit te verbeteren. Zij hebben daar immers ook baat bij. We hebben gezien dat de instellingen een slag aan het maken zijn om dergelijke informatie te automatiseren en te kunnen genereren. Ook de MBO Raad stimuleert de instellingen om bepaalde informatie eenduidiger ter beschikking te stellen, zodat ook sectorbreed eenduidige informatie ontstaat. Echter, dit voorziet vooralsnog voornamelijk in een opsomming van personeel per functie en onderwijstype alsmede een schatting naar sector. Informatie over spreiding naar domein en/of vakkencluster, laat staan opleidingsachtergrond en bevoegdheden is vooralsnog niet beschikbaar. Gezien het doel van de MBO Benchmark is het de vraag of dit ooit op dit niveau beschikbaar kan komen voor de overheid.

Tegelijkertijd zien we dat er op landelijk niveau reeds veel informatie beschikbaar is die - indien beter ontsloten - kan bijdragen aan het gewenste inzicht op landelijk én instellingsniveau. Het ligt dan ook voor de hand om als overheid en instellingen samen na te gaan hoe de bestaande dataverzamelingen, zoals CBS en DUO kunnen worden ingezet ten behoeve van zowel de instelling als de overheid. Een dergelijke verbeteringslag in de levering en benutting van de huidige data beperkt de administratieve lasten voor de instellingen. Bovendien kan een verbeterde levering de instelling ook specifiekere informatie over het eigen personeel opleveren. Hierbij dient uiteraard wel rekening te worden gehouden met geldende wetgeving, zoals de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

In dit onderzoek is het verzamelen van gegevens op individueel niveau het uitgangspunt geweest. Daar waar individuele data onvoldoende beschikbaar of betrouwbaar zijn, is gekozen voor enquêtegegevens. Dit leidt er echter toe dat de afhankelijkheid van toevallig gehouden dataverzamelingen groter is en dat je ook afhankelijk bent van de uiteindelijke respons op de vragenlijsten. Analyse van de registratiebestanden geeft een beter beeld van de werkelijkheid. In dit advies gaan we er van uit dat het opbouwen van een mbo-personeelsbestand ten behoeve van nadere analyse voor zowel instellingen als de overheid de voorkeur verdient. Het is echter aan de overheid in overleg met de instellingen om na te gaan of dit wenselijk wordt geacht.

Aanbeveling

1. Stel met alle belanghebbenden (OCW, DUO, MBO Raad, instellingen, salarisverwerkers) heldere eenduidige definities op voor aanlevering van gegevens door instellingen aan DUO (grotendeels reeds vastgelegd in de UWEB en de *informatie-encyclopedie*) en zorg ervoor dat die nageleefd worden.

2. Zorg ervoor dat alle instellingen de UWEB naleven en daadwerkelijk al hun gegevens leveren in het gewenste format. Hierin moeten onbekende of lege velden worden tegengegaan. Met name volledige levering van BSN is cruciaal. Niet alleen voor koppelingen met CBS, maar ook om betrouwbare cijfers over in- en uitstroom te kunnen genereren binnen de DUO-bestanden.
3. Stimuleer instellingen om hun eigen personeelsinformatie meer op orde te brengen conform het overzicht in paragraaf 7.4.1.
4. Laat DUO afspraken maken met CBS binnen het kader van de WBP over de wijze waarop BSN wordt verwerkt, opdat de opgeschoonde en bewerkte bestanden van DUO binnen CBS te koppelen zijn aan de daar beschikbare data. Dit maakt nadere analyse van de cijfers mogelijk. Verken ook de mogelijkheden van het verrijken van de DUO-data met CBS-gegevens ten behoeve van het landelijke beleid en de instellingen. De DUO-data zijn noodzakelijk om uitspraken over functies te kunnen doen.
5. Maak als overheid –na een eigen afweging van het belang van de beschikbaarheid van de informatie- en instellingen afspraken over aanvullende leveringen van de gewenste informatie op niveau van diploma, vak(ken)cluster, domeinen, sectoren en vestiging door de instellingen. Het lijkt erop dat deze informatie niet direct geleverd kan worden door de instellingen en ook de Benchmark MBO (een initiatief van en voor de mbo-instellingen) leent zich hiervoor zonder aanpassingen niet. In overleg tussen overheid en mbo-veld is te overwegen gezamenlijk een survey uit te zetten die qua indeling en methodiek aansluit bij de Benchmark MBO. De verdeling over de domeinen en sectoren kan hieraan worden toegevoegd. Dit leidt tot een stijging van de bevraginglast voor het veld, maar kan wellicht worden beperkt. Het toevoegen van vestiging, vakkenclusters en diploma's lijkt gezien de grote verschillen in het mbo-veld echter lastig. Met name voor diploma's (bevoegdheid) lijkt bijna individuele personeelsregistratie nodig.

Als blijkt dat op korte termijn een verbeterde levering van gegevens niet mogelijk is, valt te overwegen de gebruiksmogelijkheden van CBS te verbeteren. In overleg met CBS is vast te stellen hoe de mbo-sector (d.w.z. alle mbo-instellingen) kunnen worden gedefinieerd. Idealiter vindt koppeling plaats via het BRIN van de mbo-instellingen. Op deze wijze heb je in elk geval de gehele mbo-sector in beeld en zijn vrijwel alle analyses op CBS-data uit te voeren. Voor uitsplitsingen op het niveau van de functie is koppeling met DUO echter noodzakelijk. CBS beschikt hier niet over. Verder hebben ze ook geen vak(ken)cluster, domeinen, sectoren en genoten opleidingen voor 1999 en zijn binnen CBS geen uitspraken mogelijk over individuele instellingen en cellen met minder dan tien personen/instellingen.

Een deel van de gewenste gegevens kunnen feitelijk alleen worden geleverd door hetzij de werknemer hetzij de werkgever. Diploma's van na 1999 zijn bekend bij DUO en CBS, maar personeel dat tussen eind jaren zestig en negentig is afgestudeerd, is in DUO-diplomabestanden onbekend. Indien DUO dit niet kan ontsluiten, blijft de mbo-instelling als enige reële optie over.³² Bij deze gegevens moet nog verder worden nagedacht over het niveau waarop de data idealiter beschikbaar dient te zijn. Per persoon of per arbeidsovereenkomst, hetzij de werktijdfactor waarvoor iemand is 'toegewezen' aan bijvoorbeeld een bepaalde sector en/of domein. Dit heeft namelijk consequenties voor de verzameling van deze data.

32 Uiteraard kan ook het personeel zelf aangeven welke diploma's men heeft. Dit vraagt dan een koppeling met eerder uitgevoerde enquêtes, hetzij een aanvullende bevraging. Het lerarenregister lijkt hiervoor vooralsnog niet geschikt.

Bijlagen

Bijlage 1 – Onderzoeksvragen

In hoofdstuk 7 worden onderstaande vragen beknopt beantwoord.

Vraag naar en aanbod van personeel

1. Wat is landelijk de omvang van de vraag aan onderwijspersoneel in het mbo?
2. Wat is regionaal de omvang van de vraag aan onderwijspersoneel in het mbo?
3. Wat is per domein/vakkencluster de omvang van de vraag (onderscheiden naar uitbreidingsvraag en vervangingsvraag) aan onderwijspersoneel in het mbo?
4. Wat is landelijk het aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?
5. Wat is regionaal het aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?
6. Wat is per vakkencluster het aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?
7. Wat zijn de verwachte knelpunten in vraag en aanbod aan onderwijspersoneel in het mbo?
8. Is er sprake van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod aan onderwijspersoneel en op welke gebieden doet zich deze voor?

Samenstelling personeel

9. Welke verhouding tussen vast en flexibel personeel wordt gebruikt?
10. Wat is per instelling de omvang van de formatie naar domein/vakkencluster voor het onderwijspersoneel in het mbo?
11. Hoeveel personen hebben een eerste- of tweedegraads onderwijsbevoegdheid gehaald via HBO/ULO en voor welk vakkencluster?
12. Welke samenstelling van functies wordt gezien de huidige ontwikkelingen de komende jaren verwacht door de instellingen en voldoet het aanbod hieraan?

Herkomst en bestemming (mobiliteit)

13. Uit welke sectoren is de instroom van onderwijspersoneel afkomstig?
14. Waar gaat onderwijspersoneel van het mbo heen wanneer men deze sector verlaat? M.a.w. naar welke sectoren vertrekt onderwijspersoneel uit de sector mbo? (liefst naar vakkencluster).
15. Zijn er specifieke kenmerken te benoemen van instromend en uitstromend onderwijspersoneel ten opzichte van zittend personeel in de sector?
16. Onderscheidt instromend, zittend en uitstromend onderwijspersoneel uit de sector mbo zich ten opzichte van onderwijspersoneel uit de sectoren vo en ho?

Informatiebehoefte

17. Welke stuurinformatie is nodig voor de komende jaren?
18. Welke informatie dient er dan, aanvullend op de bestaande informatie, te worden verzameld?
19. Hoe is deze informatie te verzamelen?

Bijlage 2 – Toelichting onderzoeksopzet

Gebruikte databestanden voor secundaire analyse

Etalagebestanden en bronbestanden DUO

Voor de overzichten over werkgelegenheid in de sector is uitgegaan van de zogenoemde etalagebestanden van DUO. Deze bestanden zijn gebaseerd op de salarisadministraties van de bve-instellingen en dienen ook als uitgangspunt voor de Kerncijfers van OCW en zijn de basisbestanden voor beleidsinformatie voor onder meer het ministerie van OCW. De achterliggende bronbestanden zijn door ons wel bekeken, maar bieden naar onze mening weinig tot geen aanvullende informatie over de werkgelegenheid in de sector, zonder dat dat vragen oproept over onderlinge vergelijkbaarheid van data en te nemen analysebeslissingen. Voor deze rapportage zijn de etalagebestanden over 2011 gebruikt, aangezien de dekkinggraad in de levering over 2012 in vergelijking zeer laag is (zie tabel B2.1; 86% o.b.v. het aantal leerlingen, voorgaande jaren lag dit minimaal zeven procentpunt hoger).

Tabel B2.1 – Dekkinggraad van de mbo-personeelsgegevens 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012
BVE					
Aantal geleverde instellingen	54	53	51	53	49
Dekkinggraad in % o.b.v. instellingen	93,1	91,38	89,47	94,64	89,09
Dekkinggraad in % o.b.v. leerlingen	99,93	95,89	93,41	95,73	86,16
AOC					
Aantal geleverde instellingen	11	11	11	10	11
Dekkinggraad in % o.b.v. instellingen	91,67	91,67	91,67	83,33	91,67
Dekkinggraad in % o.b.v. leerlingen	93,74	94,06	94,02	89,52	93,93

Bron: DUO

In deze bestanden is de functie van het personeel herleid uit de registratie in de salarisadministratie.

Verschil met Kerncijfers

De jaarlijkse kerncijfers van het ministerie van OCW (Kerncijfers Onderwijs 2008-2012) laten een ander beeld zien dan in deze rapportage wordt gepresenteerd op grond van de etalagebestanden van DUO. Dit valt onder meer te verklaren doordat in Kerncijfers het voortgezet onderwijs uit de cijfers wordt gefilterd. Verder is in Kerncijfers een veel groter deel van het personeel toegewezen aan managementfuncties dan bij de etalagebestanden het geval is, deels door het hanteren van een ander definitie, deels doordat in 2012 een grote groep functies op onbekend is gezet en deze buiten beschouwing blijft in Kerncijfers.

Koppeling DUO-bestanden met CBS-banenbestand

Naast deze openbare DUO-bestanden zijn we nagegaan in hoeverre bestanden vanuit de microdata van CBS bruikbaar zijn om onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Het CBS beschikt over tal van interessante databronnen die de achtergrond van de vraag en aanbod van het onderwijspersoneel mbo. Zo is er een banenbestand waarin jaarlijks alle banen van werknemers zijn opgenomen. Ook kenmerken van de baan zoals branche, startdatum en vaste hetzij flexibele dienstbetrekking worden geregistreerd. Door bestanden van meerdere jaren te koppelen is het mogelijk om personeelsstromen over een periode inzichtelijk te maken. Aangezien voor het banenbestand niet de functie wordt geregistreerd hebben wij bij DUO een bestand samengesteld uit de ‘ruwe’ dataleveringen van mbo-instellingen uit de salarisadministraties. Dit bestand is vervolgens aan het CBS geleverd, waardoor het mogelijk is koppelingen uit te voeren met onder meer het banen- en diplomabestand.

Het bleek niet mogelijk van alle instellingen de gegevens op te nemen in een koppelbaar DUO-bestand (door het ontbreken van BSN bijvoorbeeld). Uiteindelijk hebben we een bestand kunnen samenstellen op basis van twee derde van de instellingen (42) die tezamen twee derde (64%) van alle mbo-leerlingen huisvesten, met als peildatum 1 februari 2012. Met dit bestand is een betrouwbaar beeld te geven van het totale mbo-personeel. Geslacht, leeftijd en type arbeids-overeenkomst zijn in beide bestanden vergelijkbaar verdeeld. Voor de regio geldt dit niet, maar dat is op zich verklaarbaar doordat regio in hoge mate samenhangt met de beschikbaarheid van instellingsdata (zie tabellen B2.2 en verder voor de vergelijking van de bestanden). Het salaris-administratiebestand hebben we gekoppeld aan twee bestanden van het CBS te weten het banenbestand en een bestand met de hoogst behaalde opleiding. Voor het banenbestand gebruiken we het jaar 2010 aangezien dit het meest recente bestand is. Het bestand met de hoogst behaalde opleiding gaat over de jaren 1996 t/m 2011.

De koppeling van de bestanden van DUO aan de integrale diplomabestanden van CBS moest meer inzicht geven in de opleidingsachtergrond van het zittend personeel. Uiteindelijk hebben we moeten vaststellen dat het opleidingsniveau voor 70% in de diplomabestanden onbekend is (zie bijlage 4, Tabel B4.1). Dit is te verklaren doordat de beschikbare diplomabestanden niet verder teruggaan dan 1999. Personeel dat ouder is dan 35 á 40 jaar zijn in deze bestanden niet terug te vinden. Gezien de vergrijzing in de mbo-sector en de gemiddelde leeftijd van bijna 50 jaar, is dit hoge aantal onbekend dus niet vreemd. Dit hoge percentage onbekend leidt er toe dat deze bestanden op dit punt vooralsnog niet representatief zijn en ongeschikt zijn om iets over het opleidingsniveau, laat staan de bevoegdheid in het mbo te zeggen. De analyses op basis van de DUO/CBS-koppeling zijn in verband met de kansen die deze bestanden bieden voor toekomstige analyses ter informatie opgenomen in bijlage 4.

Analyse op microdata CBS

Naast een koppeling tussen DUO en CBS zijn we ook nagegaan of puur op basis van de microdata van CBS uitspraken mogelijk zijn over de mbo-sector. Dit bleek niet goed mogelijk. De sector mbo is –evenals andere bedrijven en instellingen– door middel van een Standaard Bedrijfsindeling-code (SBI) gedefinieerd. Uitgaande van deze code zouden er echter ruim meer dan honderd bve-instellingen actief zijn. Na controle bleken in de gedefinieerde mbo-sector ook

andere instellingen en bedrijven geregistreerd te zijn. Om tot een betere selectie te komen, is besloten van alle mbo-instellingen de inschrijfnummers van Kamer van Koophandel te verzamelen en CBS te vragen dit bestand te koppelen aan de eigen bestanden. Vervolgens is van alle mbo-instellingen via CBS een nieuwe koppeling gemaakt en zijn de werknemers die bij deze organisaties een arbeidsrelatie hadden geselecteerd. Hiermee kwamen we op bijna 61.000 werknemers op 1 oktober 2010. Dit is circa 5.000 personen hoger dan het werkzame personeel volgens DUO en de Benchmark MBO³³ op 1 oktober 2010. Hoewel hiervoor enkele verklaringen zijn te geven (vo-deel van de mbo-instellingen, personeel voor contractactiviteiten, administratieve wijzigingen), kunnen we dit verschil niet acceptabel terugbrengen en/of personeel dat niet aan de sector toebehoort eruit filteren. Dit houdt in dat vrijwel alle analyses op dit banenbestand voor dit onderzoek niet zijn gebruikt.

Analyse op ABP

Van het ABP hebben we toestemming gekregen een reeds bij ITS aanwezig bestand met deelnemers aan de pensioenregeling over stromen uit 2010 te benutten voor nadere analyse. In deze bestanden is nagegaan hoeveel mensen de mbo-sector zijn ingestroomd in 2010 en wat de herkomst was (binnen/buiten de overheid). Ook de uitstroom (2010 t.o.v. 2009) is op deze manier in beeld gebracht. De bestemming kan daarbij bestaan uit (pre)pensioen of naar een andere sector. Interne mobiliteit in het mbo is hiermee niet in beeld te brengen.

POMO

Om meer en diepgaander zicht te krijgen op de mobiliteit in de sector is het bestand van de tweejaarlijkse personeels- en mobiliteitsenquête opgevraagd bij BZK voor secundaire analyse. Deze enquête wordt gehouden onder een streekproef van personeel dat een overheidswerkgever zojuist heeft verlaten, daar net is begonnen, hetzij al werkzaam was bij de werkgever. Hierdoor is het mogelijk zicht te krijgen in de overwegingen van personeel om de werkgever/sector te verlaten, dan wel in te stromen. Daarbij is de achtergrond van deze personeelsstroom bekeken (o.a. leeftijd en opleiding). Dergelijke informatie is ook achterhaald voor het zittend personeel in de sector. Uit de enquête zijn niet alleen gegevens over mbo-personeel, maar ook over aanverwante sectoren te halen.

Aan POMO 2012 hebben voor het mbo-deel 354 nieuwe instromers bij de instellingen, 490 uitstromers en 1235 zittenden meegewerkt. Waar nodig is middels weging gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. De resultaten mogen als representatief voor de sector worden beschouwd. POMO is en blijft echter enquêteonderzoek waarbij zelfrapportage centraal staat.

³³ Aangezien we hiervan alleen de cijfers in de sectorrapportage hebben en de achterliggende meer gedetailleerde cijfers i.v.m. privacy niet kunnen gebruiken, blijft de benchmark hier verder buiten beschouwing.

Tabellen vergelijking DUO en koppeling DUO/CBS (representativiteit)

Tabel B2.2 – Omvang werkgelegenheid in personen volgens...

	n	% populatie
DUO op 1 oktober 2011	54.309	100%
koppeling DUO/CBS 1 februari 2012	34.375	63%

Tabel B2.3 – Verdeling geslacht in koppeling en duo

	koppeling		DUO	
	n	%	n	%
man	15.407	45%	24.757	46%
vrouw	18.968	55%	29.549	54%
Totaal	34.375	100%	54.307	100%

Tabel B2.4 – Verdeling vast/flexibel in koppeling en duo

	koppeling		DUO	
	n	%	n	%
vast contract	29.120	85%	46.621	86%
flex contract / tijdelijk	5.069	15%	7.687	14%
zowel vast als flex contract	186	1%	*	
Totaal	34.375	100%	54.309	100%

Tabel B2.5 – Verdeling leeftijd in koppeling en duo

	koppeling		DUO	
	n	%	n	%
jonger dan 25	1.164	3%	1.527	3%
25-35	4.923	14%	6.971	13%
34-45	7.125	21%	10.409	20%
45-55	11.576	34%	16.990	32%
55-65	9.517	28%	16.643	32%
ouder dan 65	70	0%	153	0%
Totaal	34.375	100%	52.693	100%

Tabel B2.6 – Verdeling provincie in koppeling en duo

	koppeling		DUO	
	n	%	n	%
Groningen	1.075	3%	3.386	7%
Friesland	1.686	5%	**	**
Flevoland	629	2%	734	1%
Drenthe	*	*	764	2%
Overijssel	2.464	7%	3.471	7%
Noord-Holland	6.874	20%	8.349	17%
Utrecht	4.147	12%	4.236	8%
Gelderland	4.178	12%	7.133	14%
Noord-Brabant	4.590	13%	7.950	16%
Limburg	1.427	4%	2.797	6%
Zuid-Holland	6.054	18%	10.186	20%
Zeeland	1.251	4%	1.192	2%
Totaal	34.375	100%	50.198	100%

Tabel B2.7 – Herkomst personeel DUO-bestand 2012 t.o.v. 2010, naar functie

	wel in het banenbestand maar niet in het onderwijs		baan in het onderwijs, maar niet aan een mbo-instelling		baan in een mbo-instelling		geen baan in 2010 geregistreerd		totaal	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
directie en bestuur	64	5%	22	2%	1.187	93%	8	1%	1.281	100%
onderwijzend personeel	686	3%	641	3%	18.858	93%	169	1%	20.354	100%
onderwijsondersteunend personeel	273	7%	81	2%	3.287	89%	52	1%	3.693	100%
beheer en administratief personeel	618	7%	132	1%	8.419	91%	115	1%	9.284	100%
Totaal	1.641	5%	876	3%	31.751	92%	344	1%	34.612	100%

Functie-indeling

Tabel B2.8 – Functie-indeling Etalagebestanden duo

Funciecatogorie (FCAT)	Funciegroep
Bestuurslid, lid college van bestuur	management
(Bovenschoolse) directeur	management
Adjunct- of waarnemend directeur	management
Overige managementfuncties op het niveau van directie en bestuur	management
Staf functionaris (bijv. hoofd facilitaire dienstverlening)	oop/obp
Onderwijs coördinator (bijv. teamcoördinator)	oop/obp
Overige managementfuncties op het niveau van een afdeling of ander onderdeel van de organisatie	oop/obp
Groepsleerkracht (incl. remedial teacher)	docenten
Vakleraar	docenten
Leraar in opleiding	lio
Overig onderwijzend personeel	docenten
Onderwijs assisterende functies	oop/obp
Therapeutische en zorg functies	oop/obp
Instructeur	oop/obp
Overig onderwijsondersteunend personeel	oop/obp
Beheerfuncties (bijv. conciërge, schoonmaker, beheerder/ICT)	oop/obp
Administratieve functies (bijv. personeelszaken, leerlingenadministratie)	oop/obp
Overig beheer- en administratief personeel	oop/obp

Ontleend aan DUO

Bijlage 3 – Bevoegdheid en benoembaarheid in het mbo³⁴

Docenten zijn *bekwaam* als zij aan de wettelijk vastgestelde bekwaamheidseisen³⁵ voldoen. Docenten die met een diploma van de lerarenopleiding afkomen, zijn startbekwaam voor het beroep van docent. Vervolgens moeten docenten in hun loopbaan hun bekwaamheid onderhouden.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet op de Beroepen in het Onderwijs (1 januari 2006) geldt dat docenten *bevoegd* zijn als zij een getuigschrift hoger onderwijs van een lerarenopleiding hebben. Hieruit blijkt dat zij aan de bekwaamheidseisen voldoen. Docenten die al vóór 1 augustus 2006 een bevoegdheid hebben behaald, behouden deze. Voor de vakken in het mbo geldt als hoofdregel: de docent moet voor het vak waarin hij/zij lesgeeft een diploma hebben van de tweedegraads- of eerstegraads lerarenopleiding.

Een mbo-instelling kan een docent in elk vak benoemen als deze voldoet aan de bekwaamheidseisen, wat blijkt uit het bezit van:

- a) een getuigschrift van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs van een hogeschool of een universitaire lerarenopleiding, of
- b) een door het bevoegd gezag afgegeven geschiktheidsverklaring en getuigschrift pedagogisch didactische scholing WEB (ook wel pedagogisch-didactische aantekening genoemd).

Docenten die (nog) niet bevoegd zijn, zijn onder bepaalde voorwaarden *benoembaar*. Op hoofdlijnen geldt dat ze dan

- a) een leraar in opleiding (LIO) zijn;
- b) een zij-instromer zijn, of
- c) volgens de wet tijdelijk onbevoegd mogen werken.

Dit houdt in dat personen zonder getuigschrift op basis van een geschiktheidsverklaring van het bevoegd gezag kunnen worden benoemd, als ze vervolgens binnen twee jaar de pedagogisch-didactische aantekening behalen. Docenten die voldoen aan de bekwaamheidseisen voor een het tweedegraads vakgebied in een bepaald vak mogen breder worden ingezet, namelijk voor de vakken waarvoor het bevoegd gezag deze docent voldoende bekwaam acht. De overheid zegt daarover:

34 Deze bijlage is volledig overgenomen van bijlage 1 uit Lubberman, J., Langejans, M. & Kemper, R. (2011). *Arbeidsmarktanalyse MBO 2011*. Den Haag: SBO. De toelichting aldaar is gebaseerd op de informatie van de website <http://bevoegd.minocw.nl/Uitleg.aspx#bevoegdheidmbo>, aangevuld met informatie uit kst1542-62 (brief van de staatssecretaris aan de Tweede Kamer).

35 De bekwaamheidseisen omvatten de kennis en vaardigheden waaraan een docent moet voldoen om te mogen lesgeven. De bekwaamheidseisen zijn onder andere interpersoonlijk, pedagogisch, vakinhoudelijk, vakdidactisch en organisatorisch van aard en worden ook wel de 7 SBL-competenties genoemd.

“Het bevoegd gezag mag dit uiteraard alleen doen als het zich ervan overtuigd heeft dat de leraar bekwaam is om het vak te geven. In elk geval zijn scholen verplicht ervoor te zorgen dat leraren de bekwaamheid voor hun werk kunnen onderhouden.”³⁶

Lesgeevenden die alleen beschikken over een pabo-diploma zijn niet bevoegd om les te geven in het mbo.

³⁶ Brief van de staatssecretaris van OCW aan de Tweede Kamer, 2 april 2010 (ksted 31524-62)

Bijlage 4 – Opleidingsachtergrond volgens CBS

Aangezien de beschikbare opleidingsbestanden niet verder teruggaan dan 1999, is voor een aanzienlijk deel van het mbo-personeel de opleidingsachtergrond onbekend (70%). Onderstaande resultaten zijn dus voornamelijk van toepassing op de jongere mbo-werknemers.

Bij onderwijzend personeel en het management met onderwijskundige taak is het percentage onbekend een stuk lager dan in de andere functies. We zien daar dat het gros van het personeel waarvan de opleiding bekend is een hbo-opleiding heeft als hoogst genoten opleiding. Verder valt op dat het aandeel wo-opgeleiden binnen elke functie gelijk lijkt (in elk geval voor de jongere instroom dus), maar dat in het management meer wo-afgestudeerden aanwezig lijken.

Tabel B4.1 – Opleidingsniveau zittend personeel naar functie

	hbo	wo	onbekend	Totaal	
	%	%	%	n	%
directie en bestuur	16%	11%	73%	1.008	100%
management met onderwijskundige taak	30%	5%	66%	273	100%
onderwijzend personeel	36%	5%	59%	20.354	100%
onderwijsondersteunend personeel	12%	3%	84%	3.693	100%
beheer en administratief personeel	10%	4%	87%	9.284	100%
Totaal	26%	5%	70%	34.612	100%

Bron: Koppeling DUO-CBS door ITS

Zoomen we dieper in op de 30% werknemers waarvan het opleidingsniveau bekend is, dan blijkt dat bijna twee derde van hen een lerarenopleiding heeft gevolgd (62%). Verder springen ook de bedrijfskundige/administratieve opleidingen (8%) en opleidingen maatschappelijke dienstverlening (7%) in het oog³⁷. Als we het vervolgens uitsplitsten naar functiegroep, dan blijkt dat binnen alle functiegroepen sprake is van personeel dat een lerarenopleiding heeft gevolgd (zie Tabel 0.2).

37 Bij deze percentages is uitgegaan van het voltallige personeel waarvan een opleiding bekend is.

Tabel B4.2 – Genoten opleiding (ho) naar functiegroep, voor deel waarvan opleiding bekend is

	directie en bestuur (n=320)	onderwijzend personeel (n=7.257)	onderwijs- dersteunend personeel (n=480)	beheer en administratief personeel (=997)	totaal (n=9.054)
Lerarenopl., ped. studies en onderwijs- kunde; totaal	62%	79%	43%	33%	71%
Talen, theologie, geschiedenis en filosofie	6%	4%	4%	4%	4%
Sociale wetenschappen (incl. economie)	8%	3%	13%	14%	5%
Bedrijfskunde en administratie; totaal	15%	5%	23%	31%	10%
Maatschappelijke dienstverlening	5%	8%	14%	7%	8%
Persoonlijke dienstverlening	4%	1%	4%	11%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

* Alleen opleidingsclusters met minimale celvulling van tien cases.

Bron: Koppeling DUO-CBS door ITS

Bijlage 5 – Aanvullende tabellen

Werkgelegenheid

Tabel B5.3 – Werkgelegenheid in fte per instelling (bestuur) en aandeel 55-65 jarigen, 2011

Instelling	FTE 2011	% 55-65
Regionaal Opleidingen Centrum Leeuwenborgh	584	51%
Regionaal Opleidingen Centrum Rivor	160	42%
Regionaal Opleidingen Centrum Arcus College	518	41%
Regionaal Opleidingen Centrum Kop van Noord-Holland voor VAVO MBO VW	185	40%
Regionaal Opleidingen Centrum Friesland College	818	40%
ROC Mondriaan	1.393	40%
Stichting ROC Midden Nederland	1.488	39%
Regionaal Opleidingen Centrum Nijmegen eo	747	39%
Regionaal Opleidingen Centrum Gilde Opleidingen Beroepsonderwijs en Educatie	902	39%
Stichting Regionaal Opleidingen Centrum AVENTUS	810	39%
Regionaal Opleidingen Centrum Leiden Duin- en Bollenstreek	507	38%
Regio College voor Beroepsonderwijs en Educatie Zaanstreek-Waterland	377	38%
Regionaal Opleidingen Centrum Horizon College	965	38%
Regionaal Opleidingen Centrum Da Vinci College	759	37%
Edudelta Onderwijsgroep	165	36%
Regionaal Opleidingen Centrum A12	486	36%
CITAVERDE College	301	35%
ROC van Amsterdam	2.079	35%
Regionaal Opleidingen Centrum Nova College	917	35%
Regionaal Opleidingen Centrum Drenthe College	772	35%
Koning Willem I College	889	34%
ROC West-Brabant	1.835	34%
Stichting Regionaal Opleidingencentrum Ter AA	324	34%
Onbekend	199	34%
Berechja College voor MAVO HAVO VBO	61	33%
Scalda voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	572	33%
Regionaal Opleidingen Centrum Tilburg	820	32%
Zadkine	1.610	32%
Deltion College	938	32%
Regionaal Opleidingen Centrum Albada College	1.801	31%
Hout en Meubileringscollege Mbo	190	31%
Regionaal Opleidingen Centrum Flevoland	528	31%
Regionaal Opleidingen Centrum Rijn IJssel	1.105	31%
Regionaal Opleidingen Centrum Eindhoven	1.260	31%
Regionaal Opleidingen Centrum	880	30%
ROC de Leijgraaf	465	30%
Nimeto Algemeen Bijzondere Scholengemeenschap voor Mbo Kmbo	95	30%
Regionaal Opleidingen Centrum Graafschap College	563	29%
ROC Menso Alting	44	29%
Regionaal Opleidingen Centrum Friese Poort	992	28%
Helicon Opleidingen	677	28%
Wellantcollege	1.200	28%
Regionaal Opleidingen Centrum Alfa College	869	27%
Amarantis*	1.270	27%

Instelling	FTE 2011	% 55-65
Clusius College	560	27%
Agrarisch Opleidingen Centrum Groenhorst	511	27%
Leidse Instrumentmakers School	23	27%
Grafisch Lyceum Utrecht	152	26%
Agrarisch Opleidingen Centrum De Groene Welle	144	26%
Mediacollege Amsterdam Ma	173	26%
Scheepvaart en Transport College	413	25%
SOMA College	69	25%
Landstede	969	25%
Stichting SintLucas - De Eindhovense school	242	25%
Agrarisch Opleidingscentrum Terra	514	23%
Agrarisch Opleidingen Centrum Oost	540	23%
C I B A P Christelijk MBO	102	23%
Lentiz onderwijsgroep	298	20%
Scholengemeenschap De Rooi Pannen	615	19%
Hoornbeek College voor Mbo op Reformatorische Grondslag	329	19%
Grafisch Lyceum Rotterdam voor MBO en VMBO	301	17%
SVO Opleidingen	118	16%
Stichting voor Beroepsonderwijs, Volwasseneneducatie en Voortgezet onderwijs	1.286	0%
<i>Nordwin College**</i>	<i>318</i>	<i>28%</i>
<i>Regionaal Opleidingencentrum van Twente**</i>	<i>1.609</i>	<i>34%</i>

Bron: DUO, bewerking ITS***

* Amarantis is voortgezet in aparte instellingen te weten ROC TOP, St. Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht en St. Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Amersfoort

** Het aantal fte van het Nordwin college en het ROC Twente ontbraken in het DUO bestand. De informatie is afkomstig uit hun jaarverslag over 2011 en geeft de situatie weer op 31/12/2011. Bovendien is het aandeel 55+ bij Nordwin berekend op grond van het aantal personen en niet in fte. Bij het ROC Twente stond het aantal fte alleen uitgezet in een figuur en is geschat op 550 fte.

*** Voor Effatha stond twee fte geregistreerd bij MBO> Dit komt vermoedelijke door het specifieke karakter van deze instelling voor doven en slechthorenden. De instelling is in bovenstaand overzicht buiten beschouwing gelaten.

Een koppeling van bovenstaande instellingen met het instellingsregister van DUO (mbo/aoc) leert dat er geen instellingen ontbreken in het overzicht. Het totaal aantal fte op grond van het DUO-bestand kwam uit op 41.481 fte. De toevoeging uit de twee jaarverslagen geeft aan dat het aantal fte 43.408 bedraagt. Dit komt vrijwel volledig overeen met het aantal fte dat volgens DUO op 1 oktober 2011 werkzaam was in het mbo, te weten 43.411 fte.

Regionale werkgelegenheid

Regionale cijfers over onderwijspersoneel in het mbo-personeel hangen voor een groot deel samen met de instellingen. In Tabel B5.4 is een overzicht gegeven van de vraag naar onderwijspersoneel in het mbo per RPA-regio in fte en personen. Dit is echter geen volledig overzicht van de werkgelegenheid (ongeveer 5.000 fte ontbreekt). Dat valt onder meer te verklaren doordat het moeilijk is instellingen toe te wijzen aan een regio door hun overschrijdende karakter.

Tabel B5.4 – Werkgelegenheid voor bve (inclusief aoc's) naar regio in fte en personen, aandeel vast, vrouwen en leeftijdsopbouw in 20011 (n=39.641)

Regio	Fte's	Personen	% vaste dienst	% vrouwen	% 55 65	Gem. leeftijd
Centraal Groningen	2.713	3.386	86%	54%	**	
Friesland	**	**	**	**	**	**
Zuid- en Midden-Drenthe	772	764	91%	54%	35%	48,8
IJssel en Vecht	2.153	2.707	84%	53%	28%	45,6
Twente	**	**	**	**	**	**
Noordwest-Veluwe	69	75	79%	25%	25%	45,8
Stedendriehoek	810	1.023	97%	54%	38%	49,8
De Vallei	997	1.306	89%	51%	30%	46,9
IJssel en Rijn	1.105	1.386	83%	59%	30%	47,1
Achterhoek	1.103	1.342	88%	49%	26%	45,3
Nijmegen	1.403	1.793	85%	55%	33%	46,7
Rivierenland	160	208	94%	56%	43%	50,3
Flevoland excl. Almere	61	80	83%	46%	34%	46,0
Eemland	329	412	78%	44%	16%	43,0
Utrecht-Midden excl. Utrecht	1.318	1.588	85%	47%	26%	45,3
Noord-Holland Noord	1.711	2.190	85%	60%	33%	47,3
Zuidelijk Noord-Holland excl. Amsterdam	1.295	1.728	85%	58%	35%	48,9
Rijn-Gouwe	529	713	85%	48%	38%	49,4
Haaglanden excl. Den Haag	883	1.167	84%	68%	30%	47,1
Rijnmond excl. Rotterdam	1.056	1.304	80%	56%	32%	45,6
Zeeland	936	1.192	87%	48%	32%	48,0
West Brabant	1.835	2.277	85%	53%	32%	47,1
Midden Brabant	1.428	1.786	91%	57%	26%	46,5
Noordoost Brabant	1.355	1.649	98%	55%	32%	48,3
Zuidoost Brabant	1.825	2.238	86%	54%	30%	46,7
Roermond	1.203	1.467	96%	53%	37%	47,9
Parkstad Limburg	518	631	81%	50%	40%	48,1
Maastricht Mergelland	584	699	99%	46%	50%	52,5
Amsterdam	3.523	4.431	82%	54%	31%	46,9
Rotterdam	4.311	5.280	82%	53%	29%	46,7
Den Haag	1.393	1.722	100%	61%	41%	50,0
Utrecht	1.735	2.236	86%	56%	37%	48,4
Almere	528	654	88%	59%	31%	47,8

Bron: DUO, bewerking ITS

Tabel B5.5 – Openstaande vacatures op websites van mbo-instellingen naar provincie

	1 oktober 2012		1 november 2012		1 december 2012	
	n	%	n	%	n	%
Zuid-Holland	31	24%	17	18%	17	24%
Noord-Brabant	23	17%	14	15%	10	14%
Utrecht	17	13%	16	17%	10	14%
Noord-Holland	13	10%	18	19%	12	17%
Flevoland	10	8%	6	6%	1	1%
Limburg	9	7%	3	3%	3	4%
Groningen	8	6%	1	1%	4	6%
Zeeland	7	5%	6	6%	5	7%
Friesland	5	4%	2	2%	2	3%
Gelderland	4	3%	7	7%	2	3%
Overijssel	3	2%	4	4%	2	3%
Drenthe	2	2%	4	4%	2	3%
Diverse locaties	0	0%	1	1%	1	1%
Totaal	132	100%	96	100%	71	100%

Bron: Inventarisatie ITS

Uitstroom lerarenopleidingen

Tabel B5.6 – Gediplomeerde uitstroom lerarenopleidingen 2007-2011 naar richting

	2007	2008	2009	2010	2011	Stijging 2011 t.o.v. 2007
leraar vo (2e graads)						
totaal	3.581	3.651	3.795	4.116	4.615	
Waarvan						
beroepsgericht	403	282	330	292	300	-26%
exact	427	461	466	585	675	58%
kunst	638	667	638	720	739	16%
maatschappij	1.239	1.279	1.392	1.543	1.751	41%
talen	698	765	817	826	966	38%
overig	176	197	152	150	184	5%
leraar vo (1e graads, hbo)						
totaal	996	1.034	1.244	1.392	1.449	45%
Waarvan						
exact	96	83	96	146	162	69%
kunst	30	46	61	65	72	140%
maatschappij	78	89	98	111	181	132%
talen	114	106	87	141	221	94%
lichamelijke opvoeding	678	710	902	929	813	20%
leraar vo (1e graads, ulo)						
totaal	622	596	719	853	977	57%
waarvan						
exact	152	136	170	228	243	60%
kunst	17	20	27	22	32	88%
maatschappij	225	252	284	333	401	78%
talen	228	188	238	270	301	32%

Bron: Stamos, bewerking ITS

Gevolgte lerarenopleiding

Tabel B5.7 – Type lerarenopleiding docenten

	Po	Vo	Mbo	Hbo
Kweekschool, Pedagogische academie, Pabo	95,1%	18,9%	12,6%	12,1%
MO-A / hbo lerarenopleiding 2e graads	3,9%	52,2%	51,9%	18,8%
MO-B / hbo lerarenopleiding 1e graads	2,7%	21,2%	10,8%	21,3%
Universitaire lerarenopleiding	0,4%	11,9%	1,9%	7,9%
Universitaire opleiding met onderwijsaantekening	0,6%	10,6%	6,3%	21,5%
Pedagogisch-didactische aantekening	2,5%	4,9%	23,8%	33,9%
Ander onderwijsdiploma (bijv. 3e graads, N-akte)	4,9%	9,5%	14,2%	7,8%
Educatieve minor	1,1%	0,7%	1,2%	1,2%
Diploma associate degree lerarenondersteuner	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
Weet niet / geen antwoord	0,4%	0,3%	0,6%	1,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: *Onderwijs Werkt 2012! (2013)*

Instroom

Tabel B5.8 – Nieuwe instroom van onderwijsgeevenden in mbo, vo en hbo naar herkomst

	mbo (n=116)	vo (n=339)	hbo (n=131)
Middelbaar Beroepsonderwijs	18%	7%	1%
Gezondheids- en welzijnzorg	17%	6%	17%
Detailhandel, groothandel en horeca	12%	10%	1%
Voortgezet Onderwijs	8%	40%	6%
Transport en (tele)communicatie	5%	2%	5%
Industrie	5%	4%	7%
Primair Onderwijs	3%	5%	4%
Politie	2%	0%	0%
Bank- en verzekeringswezen	2%	3%	3%
Bouwnijverheid	2%	0%	3%
Gemeenten	2%	0%	3%
Hoger Beroepsonderwijs	1%	1%	3%
Landbouw, visserij en delfstoffenwinning	1%	2%	1%
Rijk	1%	0%	1%
Wetenschappelijk Onderwijs, inclusief onderzoekinstellingen behorende tot een universiteit	1%	1%	4%
Defensie	1%	1%	0%
Gemeenschappelijke regelingen	0%	0%	0%
Provincies	0%	0%	0%
Rechterlijke Macht	0%	0%	0%
Waterschappen	0%	0%	0%
Onderzoekinstellingen	0%	1%	2%
Universitair Medische Centra	0%	0%	0%
Overige niet-commerciële dienstverlening	0%	1%	6%
Nutsbedrijven (o.a. elektriciteit / waterleiding)	0%	0%	1%
Overige zakelijke/commerciële dienstverlening	20%	16%	34%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: *POMO 2012, bewerking ITS*

Tabel B5.9 – Nieuwe instroom van onderwijsgeevenden in mbo, vo en hbo naar leeftijd

	15 – 24 jaar	25 – 34 jaar	35 – 44 jaar	45 – 54 jaar	55 jaar en ouder	totaal
mbo (n=200)	14%	35%	22%	22%	6%	100%
vo (n=711)	30%	34%	14%	15%	6%	100%
hbo (n=233)	8%	42%	28%	17%	5%	100%

Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Uitstroom

Tabel B5.10 – Uitstroom van onderwijsgeevenden in mbo, vo en hbo naar sector (niet pensioering)

	mbo	vo	hbo
Rijk	3%	0%	1%
Gemeenten	2%	1%	0%
Gemeenschappelijke regelingen	0%	0%	1%
Provincies	0%	0%	2%
Rechterlijke Macht	0%	0%	0%
Waterschappen	0%	0%	0%
Primair Onderwijs	0%	3%	2%
Voortgezet Onderwijs	8%	63%	4%
Middelbaar Beroepsonderwijs	23%	6%	4%
Hoger Beroepsonderwijs	8%	2%	22%
Wetenschappelijk Onderwijs, inclusief onderzoekinstellingen behorende tot een universiteit	0%	1%	9%
Onderzoekinstellingen	0%	1%	0%
Universitair Medische Centra	0%	0%	2%
Defensie	0%	0%	0%
Politie	0%	1%	0%
Gezondheids- en welzijnszorg	19%	3%	16%
Overige niet-commerciële dienstverlening	9%	4%	5%
Landbouw, visserij en delfstoffenwinning	1%	2%	0%
Industrie	1%	1%	1%
Bouwnijverheid	2%	0%	3%
Nutsbedrijven (o.a. elektriciteit / waterleiding)	0%	1%	0%
Detailhandel, groothandel en horeca	2%	0%	0%
Transport en (tele)communicatie	4%	1%	4%
Bank- en verzekeringswezen	0%	2%	0%
Overige zakelijke/commerciële dienstverlening	18%	8%	23%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Tabel B5.11 – Uitstroom van onderwijsgeevenden in mbo, vo en hbo naar leeftijd

	15 – 24 jaar	25 – 34 jaar	35 – 44 jaar	45 – 54 jaar	55 jaar en ouder	totaal
mbo (n=280)	0%	18%	15%	16%	50%	100%
vo (n=664)	10%	24%	14%	13%	39%	100%
hbo (n=222)	3%	26%	17%	17%	37%	100%

Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Tabel B5.12 – Mate waarin vertrokken onderwijsgeevenden het eens zijn met mate waarin een pushfactor een rol speelde (gewogen)

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens	n (100%)
het werk zelf (bijv. de inhoud van het werk						
het werk inhoudelijk saai was	17%	41%	7%	30%	5%	27
het werk niet (meer) uitdagend was	0%	32%	3%	49%	16%	27
ik uitgekeken was op mijn takenpakket	10%	14%	20%	42%	14%	27
het werkniveau lager was dan mijn opleidingsniveau	27%	18%	5%	33%	18%	27
de mensen op het werk (bijv. de relatie met collega's)						
de relatie met mijn leidinggevende niet goed was	0%	7%	5%	88%	0%	15
ik ontevreden was over de relatie met mijn collega's	5%	5%	49%	35%	5%	15
ik onheus bejegend werd door mijn collega's	10%	51%	19%	20%	0%	15
ik ontevreden was over de sfeer op de werkvloer	5%	7%	18%	19%	51%	15
ik te weinig in teamverband werkte	5%	26%	38%	30%	0%	15
de werkomstandigheden)						
ik ontevreden was over de wijze waarop mijn leiding- gevende leiding gaf	4%	31%	4%	37%	24%	31
ik in mijn werk te weinig zelfstandigheid had	10%	39%	30%	10%	11%	31
ik onvoldoende gewaardeerd werd	6%	37%	19%	21%	17%	31
de werkdruk te hoog was	0%	2%	24%	45%	28%	31
ik niet voldoende werk te doen had	58%	31%	11%	0%	0%	31
het werk mentaal te zwaar was	7%	20%	21%	41%	11%	31
de werktijden niet flexibel waren	8%	45%	41%	6%	0%	31
de lichamelijke belasting te zwaar was	19%	28%	44%	9%	0%	31
de randvoorwaarden in uw werk (bijv. de arbeids- voorwaarden)						
er onvoldoende loopbaanmogelijkheden waren	9%	10%	39%	12%	30%	21
ik niet tevreden was over mijn salaris	6%	6%	42%	31%	15%	21
ik mijn baan dreigde te verliezen vanwege een reorga- nisatie	58%	38%	0%	0%	4%	21
ik mijn baan dreigde te verliezen om een andere reden dan een reorganisatie	56%	33%	3%	9%	0%	21
werk en privé moeilijk te combineren waren	15%	59%	7%	19%	0%	21
de reistijd van huis naar werk te lang was	59%	6%	6%	22%	6%	21
de organisatie						
de organisatie niet resultaatgericht werkte	6%	12%	37%	25%	20%	37
de organisatie te veel was gericht op korte termijn resultaten	0%	10%	31%	24%	35%	37
de procedures in de organisatie te bureaucratisch waren	0%	0%	4%	55%	41%	37
de organisatie te hiërarchisch was ingericht	2%	13%	25%	40%	20%	37
er een gebrek aan sturing in de organisatie was	1%	7%	17%	18%	56%	37

Bron: POMO 2012, bewerking ITS

Bijlage 6 – Benodigde data voor gewenste informatie

Minimaal benodigde gegevens om te kunnen voorzien in gewenste informatie

Gewenste informatie	Minimaal benodigde gegevens/indicatoren (op individueel niveau; de medewerker dus)
<ul style="list-style-type: none">• werkgelegenheid (in personen en fte);	<ul style="list-style-type: none">• arbeidsovereenkomsten op specifieke datum• betrekkingssomvang• persoonlijk identificatienummer (bsn)
<ul style="list-style-type: none">• leeftijdsopbouw ;	<ul style="list-style-type: none">• geboortedatum
<ul style="list-style-type: none">• opleidingsachtergrond;	<ul style="list-style-type: none">• hoogst behaalde opleidingsniveau• opleidingsnaam van het hoogst behaalde diploma (hbo/wo)
<ul style="list-style-type: none">• bevoegdheid (eerste of tweede graads);	<ul style="list-style-type: none">• bevoegdheid volgens de instelling (hier zou ook pedagogisch-didactische aantekening bij moeten komen. Indien alleen eerste of tweede graads van belang is, kan op grond van de opleiding en de bevoegdheidentabel van DUO worden vastgesteld welke bevoegdheid van toepassing is
<ul style="list-style-type: none">• herkomst nieuwe instroom;	<ul style="list-style-type: none">• vorige baan (werkgever)
<ul style="list-style-type: none">• bestemming uitstroom;	<ul style="list-style-type: none">• baan na vertrek bij instelling (werkgever)
<ul style="list-style-type: none">• reden vertrek;	<ul style="list-style-type: none">• uitstroom naar sociale voorzieningen (pensioen, wia, ww e.d.)• kwalitatief → enquête
<ul style="list-style-type: none">• aard van de arbeidsovereenkomst (tijdelijk/vast/flexibele schil);	<ul style="list-style-type: none">• aard arbeidsovereenkomst• instelling waar arbeidscontract is gesloten
<ul style="list-style-type: none">• verdeling voorgaande naar vak(ken)cluster, domein en sector;	<ul style="list-style-type: none">• sector• domein• vak(ken) die persoon geeft
<ul style="list-style-type: none">• uitsplitsingen van al het voorgaande naar functie, instelling en regio;	<ul style="list-style-type: none">• functiecode• instellingscode• vestigingscode

Bijlage 7 – Overzicht van beschikbare data

Tabel B8.1 – Overzicht van waar gewenste/benodigde gegevens zijn te halen

Gewenste informatie	Minimaal benodigde gegevens/ indicatoren (op individueel niveau de medewerker dus)	DUO	CBS	ABP	Instelling	Opmerking
werkgelegenheid (in personen en fte)	arbeidsovereenkomsten op specifieke datum	x	x	x	x	
	betrekkingsomvang	x	x	x	x	
	persoonlijk identificatienummer (bsn)	x	x	x	x	
leeftijdsopbouw	geboortedatum	x	x	x	x	
opleidingsachtergrond	hoogst behaalde opleidingsniveau		x		?	bij instellingen in principe in het personeelsdossier
	opleidingsnaam van het hoogst behaalde diploma (hbo/wo)		x		?	bij instellingen in principe in het personeelsdossier
bevoegdheid (eerste of tweedegraads)	bevoegdheid behorend bij opleiding	?				Niet op persoonsniveau, maar wel bekend welke opleiding tot welke bevoegdheid leidt. In hoeverre dit in goed bestand zit is onbekend.
herkomst nieuwe instroom	vorige baan (werkgever)		x	x		abp gedeeltelijk, alleen binnen overheidssector
bestemming uitstroom	baan na vertrek bij instelling (werkgever)		x	x		abp gedeeltelijk, alleen binnen overheidssector
reden vertrek	uitstroom naar sociale voorzieningen (pensioen, wia, ww e.d.)			x	x	
	kwalitatief à enquête				?	POMO, informatie uit exit-interviews van instellingen (niet overal bekend)
aard van de arbeidsovereenkomst (tijdelijk/vast/flexibele schil)	aard arbeidsovereenkomst		x		x	
	instelling waar arbeidscontract is gesloten	x	x	x	x	Flexibele schil is niet in registratiebestanden bekend, alleen bekend bij instelling zelf. CBS heeft wel enige informatie, maar bruikbaarheid is de vraag
verdeling voorgaande naar vak(ken)cluster, domein en sector	Sector				x	
	domein				x	
	vak(ken) die persoon geeft				x	
uitsplitsingen van al het voorgaande naar functie, instelling en regio	functiecode	x			x	
	instellingscode	x	x	x	x	
	vestigingscode (nodig voor regionale uitsplitsingen)				x	Personeel staat geregistreerd op de instellingscode en kan daardoor niet uitgesplitst worden naar vestiging waar men werkzaam is.