

Beweegredenen uitstromende mbo-docenten

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Persoons- en baankenmerken	3
Baanverschillen tussen mbo-baan en baan buiten mbo	5
Kwalitatieve beweegredenen	6
Conclusie	9

Inleiding

In 2021 heeft ABF Research onderzoek gedaan naar de sectorale in- en uitstroom van personeel in het mbo, waarbij de nadruk lag op docenten. Uit dit onderzoek blijkt dat jaarlijks zo'n 10% van de docenten het mbo instroomt en 9% het mbo uitstroomt. Met een hogere instroom dan uitstroom is het aantal docenten in de mbo-sector de afgelopen jaren gegroeid. In- en uitstroom van personeel zijn normale arbeidsmarktprocessen die zorgen voor vernieuwing in de sector en veroudering tegengaan. Ongewenste uitstroom kan echter leiden tot een extra vervangingsvraag en daarmee een extra opgave op het gebied van werving en training.

Tegen deze achtergrond heeft SOM, het onderwijsarbeidsmarktfonds voor het mbo, door ABF Research onderzoek laten uitvoeren naar de beweegredenen van uitstromende docenten. Het ministerie van OCW heeft daartoe subsidie verstrekt en wel vanuit de RAP-subsidieregeling. Op basis van de resultaten uit het eerdere onderzoek naar personeelsmobiliteit uit 2021 wordt in deze notitie ingezoomd op de doelgroep uitstromende docenten tussen de 25 en 55 jaar naar een baan buiten het mbo. De resultaten kunnen handvaten geven voor het beperken van ongewenste uitstroom van de doelgroep. De analyses in deze notitie zijn uitgevoerd met behulp van CBS-microbestanden. De notitie is in september 2023 door het bestuur van SOM vastgesteld.

Afbakening onderzoek

Tenzij anders vermeld betreft de doelgroep in dit onderzoek de uitstromende docenten tussen de 25 en 55 jaar naar een baan buiten het mbo. In 2018 stroomden 2.800 docenten uit het mbo. Hiervan vielen 925 docenten, 33% van alle uitstromende docenten, in de doelgroep. In deze notitie wordt verder ingezoomd op de persoons- en baankenmerken van de doelgroep en worden de kwalitatieve beweegredenen van de doelgroep in beeld gebracht. Om de cijfers in perspectief te plaatsen wordt de doelgroep vergeleken met alle blijvende mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar (referentiegroep). In 2018 bestaat de referentiegroep uit 17.935 docenten. Dit komt neer op 65% van alle docenten in 2018.

Persoons- en baankenmerken

In 2018 stroomt ruim 5% van de mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar uit naar een baan buiten het mbo. Tabel 1 geeft een samenvattend overzicht van verschillende persoons- en baankenmerken van de doelgroep (uitstromende mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar naar een baan buiten het mbo) en de referentiegroep (blijvende docenten tussen de 25 en 55 jaar).

Over het algemeen zien we dat naarmate docenten ouder worden zij minder snel zullen uitstromen. Ook heeft de doelgroep minder vaak een vast contract en gemiddeld een lager bruto jaarinkomen per voltijdbaan.

Hybride docenten – dit zijn docenten die een tweede baan hebben buiten het onderwijs – zijn een belangrijke groep voor het mbo. Zij vervullen namelijk een rol in de aansluiting tussen het onderwijs en de praktijk. Zo'n 16% van alle mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar is een hybride docent. Kijken we echter naar de uitstromende doelgroep, dan is met 32% de hybride docent oververtegenwoordigd.

Het grote aandeel hybride docenten in de uitstromende doelgroep zien we terug in de deeltijdfactor en het aandeel docenten met een afgeronde lerarenopleiding. Logischerwijs hebben hybride docenten gemiddeld gezien een lagere deeltijdfactor dan docenten met maar één baan. De deeltijdfactor van de doelgroep is dan ook lager dan de referentiegroep. In de doelgroep zitten met name een groot aandeel uitstromers met een mbo-baan van minder dan 0,4 fte. Daarnaast komen

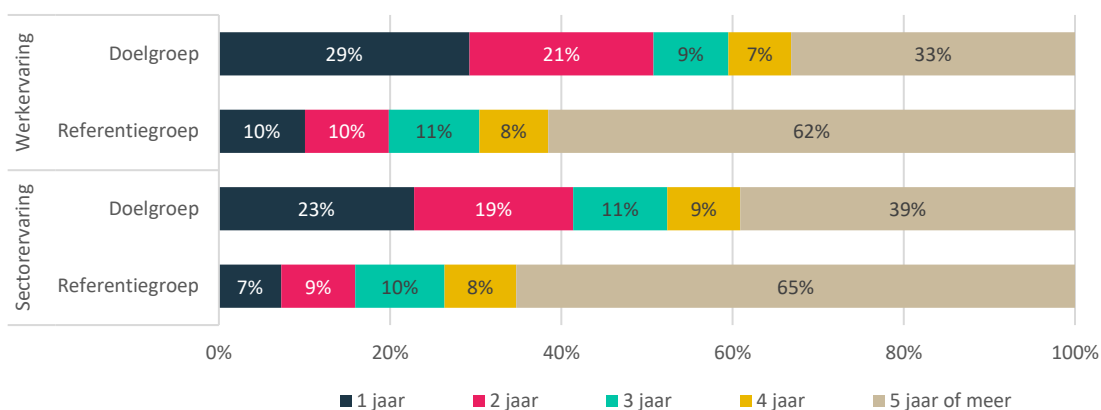
hybride docenten vanuit de praktijk en hebben zij daarom minder vaak een lerarenopleiding afgerond.

Tabel 1: Persoons- en baankenmerken van de doelgroep en referentiegroep. Bron: CBS microbestanden, bewerking ABF Research

2018	Doelgroep	Referentiegroep
Verdeling man vrouw	39% 61%	41% 59%
Gemiddelde leeftijd	38,8 jaar	40,8 jaar
Leeftijd in klassen		
25-34 jaar	36%	29%
35-44 jaar	34%	31%
45-54 jaar	30%	40%
Aandeel hoog opgeleid	92%	91%
Aandeel lerarenopleiding	41%	49%
Aandeel vast contract	45%	79%
Deeltijdfactor (fte)	0,67	0,80
Deeltijdfactor in klassen		
<0,4 fte	15%	4%
0,4-0,8 fte	56%	48%
>0,8 fte	29%	48%
Mediaan bruto jaarinkomen per fte	€ 54.300	€ 58.270
Mediane reisafstand in kilometers	12,6	11,0
Aandeel hybride docent	32%	16%

Figuur 1 geeft weer hoeveel jaar van de afgelopen 6 jaar medewerkers in de organisatie (werkervaring) dan wel de mbo-sector (sectorervaring) hebben gewerkt. In het figuur is duidelijk te zien dat hoe langer mbo-docenten in de sector werken, hoe minder snel zij zullen uitstromen naar een andere baan. Met name mbo-docenten met maximaal 2 jaar ervaring stromen vaak uit. Bijna de helft van de doelgroep heeft op het moment van uitstroom maximaal 2 jaar bij de mbo-instelling gewerkt.

Figuur 1: Aantal jaren ervaring in de mbo-instelling (werkervaring) en de mbo-sector (sectorervaring) in de afgelopen 6 jaar. Bron: CBS microbestanden, bewerking ABF Research



Het aantal jaren ervaring zien we ook goed terug bij de snelle uitstromers van de doelgroep. Snelle uitstromers zijn personen die binnen drie jaar na instroom weer uitstromen. Snelle uitstromers

zorgen voor een hoge personeelsomloop met bijbehorende extra kosten. Inzichten in de groep snelle uitstromers binnen de doelgroep geven handvaten om deze uitstroom te beperken.

In 2018 betreft 60% van de doelgroep een snelle uitstroomer. Ongeveer de helft van de snelle uitstromers stroomt al binnen één jaar uit. Daarnaast is ruim één derde van de snelle uitstromers een hybride docent. Hybride docenten zijn hiermee oververtegenwoordigd onder snelle uitstromers ten opzichte niet-snelle uitstromers (35% versus 25%), zie Tabel 2. Waar hybride docenten erg waardevol zijn in de aansluiting tussen het onderwijs en de praktijk, is het ook een kwetsbare groep als het om uitstroom gaat.

Met een groot deel aan hybride docenten kennen snelle uitstromers logischerwijs een lagere deeltijdfactor dan niet-snelle uitstromers van de doelgroep. Verder zijn snelle uitstromers gemiddeld genomen jonger en hebben zij een lager bruto jaarinkomen per voltijd baan dan de niet-snelle uitstromers.

Tabel 2: Persoons- en baankenmerken van de doelgroep uitgesplitst naar snelle uitstromers en niet-snelle uitstromers. Bron: CBS microbestanden, bewerking ABF Research

2018	Snelle uitstromers	Niet-snelle uitstromers
Verdeling man vrouw	40% 60%	39% 61%
Gemiddelde leeftijd	37,6 jaar	40,6 jaar
Leeftijd in klassen		
25-34 jaar	43%	25%
35-44 jaar	31%	40%
45-54 jaar	26%	36%
Aandeel hoog opgeleid	91%	93%
Aandeel lerarenopleiding	38%	45%
Aandeel vast contract	21%	82%
Deeltijdfactor (fte)	0,63	0,74
Deeltijdfactor in klassen		
<0,4 fte	20%	8%
0,4-0,8 fte	58%	53%
>0,8 fte	22%	39%
Mediaan bruto jaarinkomen per fte	€ 50.300	€ 58.860
Mediane reisafstand in kilometers	12,9	12,2
Aandeel hybride docent	35%	25%

Baanverschillen tussen mbo-baan en baan buiten mbo

Docenten die in 2018 uitstromen naar een baan in loondienst gaan gemiddeld meer werken dan bij hun baan in het mbo (van 0,67 naar 0,76 fte), zie Tabel 2. Een belangrijke verklaring is te vinden in de hybride docenten. Hybride docenten hebben, vanwege een dubbele baan, in de mbo-baan een lagere deeltijdfactor. Na uitstroom uit het mbo gaan zij meer uren in de tweede baan die ze naast hun mbo-baan hadden werken. De gemiddelde deeltijdfactor tussen hybride docenten in de mbo baan en in de baan na uitstroom stijgt hiermee van 0,54 naar 0,76 fte. Bij mbo-docenten die één baan hebben in het mbo stijgt de deeltijdfactor in de nieuwe baan beperkt (van 0,72 naar 0,75 fte).

Uitstromers hebben in de baan na uitstroom minder vaak een vast contract dan in het laatste jaar in het mbo. Verder zien we dat de mediane reisafstand en het bruto jaarinkomen per voltijd baan van de doelgroep in het laatste jaar in het mbo iets beter zijn dan bij de nieuwe baan. Mbo-docenten gaan gemiddeld meer verdienen als zij uitstromen naar een baan bij een andere onderwijssector of

de landbouw en industrie, terwijl het inkomen het meest terugloopt als zij gaan werken in de sectoren horeca, nutsbedrijven, transport of cultuur en sport.

Tabel 3: Baankenmerken tussen baan in het mbo één jaar voor uitstroom en de baan in loondienst buiten het mbo na uitstroom van de doelgroep. Bron: CBS microbestanden, bewerking ABF Research

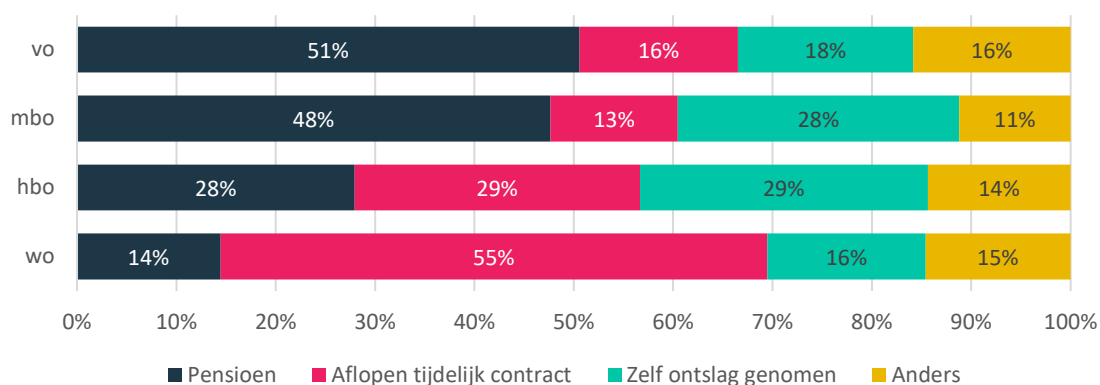
2018	Baan mbo één jaar voor uitstroom	Baan in loondienst na uitstroom
Aandeel vast contract	45%	26%
Deeltijdfactor (fte)	0,67	0,76
Mediaan bruto jaarinkomen per fte	€ 54.300	€ 53.200
Mediane reisafstand in kilometers	12,6	13,4

Kwalitatieve beweegredenen

Tot nu toe is de doelgroep vanuit verschillende kwantitatieve hoeken benaderd. Het is ook interessant om naar de kwalitatieve beweegredenen van uitstromende mbo-medewerkers te kijken. Dit kan worden gedaan middels het Werkonderzoek. Dit is een enquête die eens in de drie jaar onder personeel in de publieke sector wordt uitgezet.

In het Werkonderzoek is aan reeds uitgestroomd personeel gevraagd naar de uitstroommotieven. Vanwege de vulling op deze vraag is naar alle uitstromers gekeken en niet enkel naar de doelgroep. Van alle uitgestroomde mbo-medewerkers is bijna de helft uitgestroomd vanwege pensioen. Dit ligt op vergelijkbaar niveau met de uitstromers uit het vo en een stuk hoger dan uitstromers uit het hbo en wo. In het mbo valt met name op dat het aandeel uitstromers vanwege een aflopend tijdelijk contract uitstroomt laag ligt vergeleken met de andere onderwijssectoren. Dit zou ermee te maken kunnen hebben dat in het mbo minder tijdelijke contracten zijn of dat in het mbo vaker tijdelijke contracten worden verlengd of worden omgezet in een vast contract. In het mbo gaan juist vaker dan in de andere onderwijssectoren medewerkers weg omdat zij zelf ontslag nemen.

Figuur 2: Reden van uitstroom van alle uitstromende medewerkers uit de publieke sector naar type onderwijssoort. Bron: Werkonderzoek 2019



Aan de medewerkers die zelf ontslag hebben genomen is naar de belangrijkste redenen gevraagd waarom zij uit de publieke sector zijn vertrokken, zie Figuur 3. Ongeveer de helft van de vertrokken mbo-medewerkers geeft aan dat de werkwijze en cultuur binnen de organisatie één van de redenen is geweest om te vertrekken. Dit aandeel ligt hoger dan bij de overige onderwijssectoren (40%). Daarnaast vertrekken in het mbo ook opvallend veel medewerkers vanwege de werkdruk ten

opzichte van het totaal van de onderwijssectoren vo, mbo, hbo en wo (42% versus 24%). Aan de andere kant zijn maar weinig medewerkers uit het mbo vertrokken vanwege de sfeer op de afdeling (4%) of omdat zij zin hebben om iets nieuws te gaan doen (27%). Deze aandelen liggen in het totaal van de onderwijssectoren vo, mbo, hbo en wo op respectievelijk 14% en 51%.

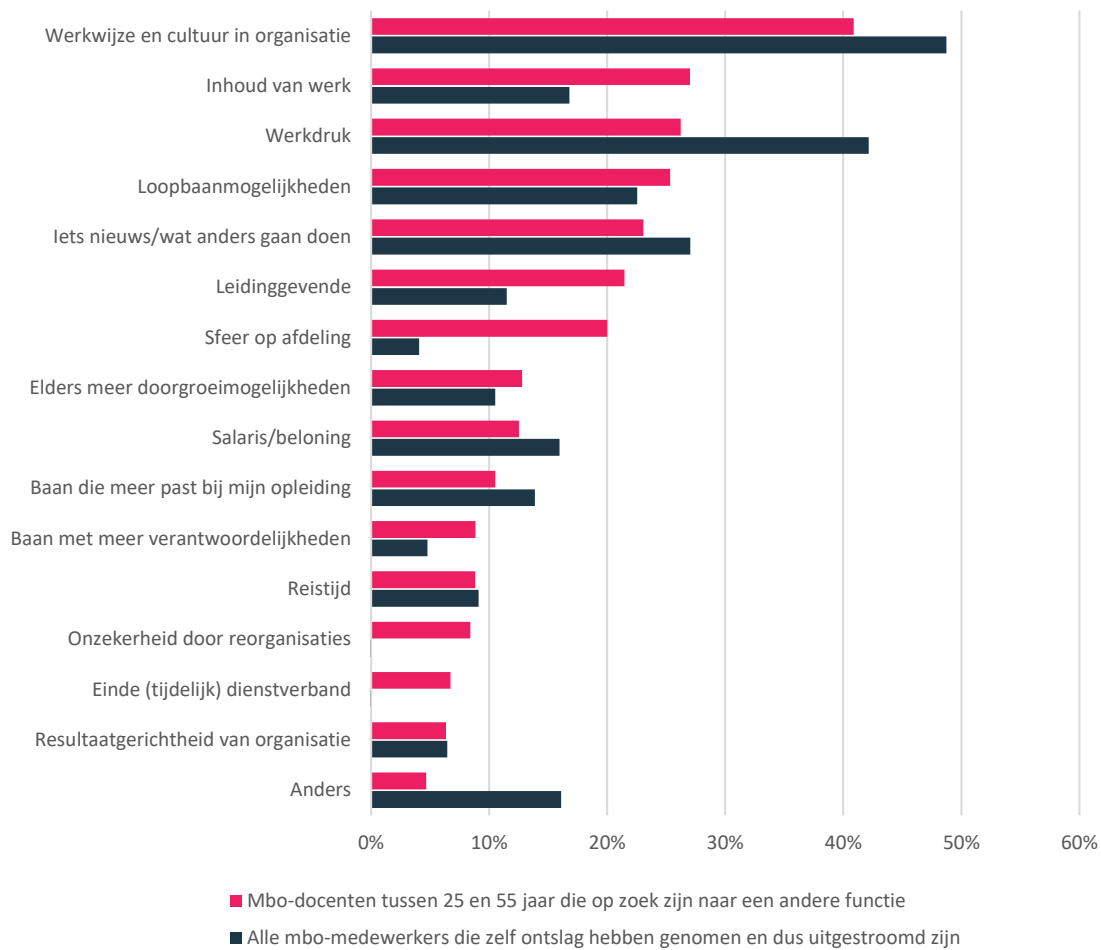
Potentiële uitstroom

Naast de uitstroommotieven van de reeds uitgestroomde mbo-medewerkers, is het ook interessant om te kijken naar het personeel dat potentieel zal uitstromen. In het Werkonderzoek is gevraagd of medewerkers op dit moment op zoek zijn naar een andere functie en/of het afgelopen jaar reeds naar een andere functie te hebben gesolliciteerd. Hieruit blijkt dat 26% van de docenten tussen de 25 en 55 jaar op zoek is naar een andere functie, waarvan twee derde een functie buiten de mbo-sector zoekt. Het aandeel docenten tussen de 25 en 55 jaar dat het afgelopen jaar daadwerkelijk heeft gesolliciteerd ligt met 24% op een vergelijkbaar niveau. Deze aandelen liggen een stuk hoger dan het aandeel docenten tussen de 25 en 55 jaar dat daadwerkelijk uitstroomt (7%).

In Figuur 3 zijn de belangrijkste redenen van docenten tussen de 25 en 55 jaar te vinden die op zoek zijn naar een andere functie bij een andere werkgever. Met name de werkwijze en cultuur in de organisatie is een belangrijke redenen om naar andere functies te gaan kijken. Daarnaast spelen factoren als inhoud van het werk, werkdruk en loopbaanmogelijkheden ook een belangrijke rol in het besluit van docenten om naar een andere functie op zoek te gaan.

Al met al zijn werkdruk en de werkwijze en cultuur van de organisatie de belangrijkste redenen waardoor mbo-medewerkers op zoek gaan naar een andere functie en uiteindelijk de mbo-instelling daadwerkelijk verlaten. Door in het beleid aan deze punten aandacht te geven kan ongewenste uitstroom verder worden beperkt.

Figuur 3: Belangrijkste redenen van mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar die op zoek zijn naar andere functie en belangrijkste redenen van uitstroom van mbo-medewerkers die zelf ontslag hebben genomen. Bron: Werkonderzoek 2019



Door de tevredenheid over verschillende baanaspecten van mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar te vergelijken tussen docenten die wel en niet op zoek zijn naar een andere functie, kan goed inzichtelijk worden gemaakt wat de belangrijkste aspecten zijn om medewerkers te behouden. In Figuur 4 is te zien dat docenten die op zoek zijn naar een andere functie (zowel binnen als buiten de mbo-sector) gemiddeld genomen minder tevreden zijn over de verschillende baanaspecten dan docenten die niet op zoek zijn naar een functie.

Figuur 4: Aandeel mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar die (zeer) tevreden zijn met verschillende baanaspecten uitgesplitst naar wel/niet op zoek naar een andere functie. Bron: Werkonderzoek 2019



De docenten die op zoek zijn naar een andere functie buiten de mbo-sector zijn vooral minder tevreden over de kans die zij krijgen om te doen waar ze goed in zijn. Daarnaast zijn zij ook minder tevreden over hun baan en de organisatie in het algemeen. Docenten die op zoek zijn naar een andere functie binnen de mbo-sector zijn voornamelijk niet tevreden met de wijze waarop de leidinggevende leiding geeft.

Hoeveelheid werk en beloning lijken geen aspecten die ertoe leiden dat docenten op zoek gaan naar een andere functie. Hierover zijn docenten die op zoek zijn naar een andere functie ongeveer even tevreden als docenten die niet op zoek zijn naar een andere functie.

Conclusie

In 2018 stroomt ruim 5% van de mbo-docenten tussen de 25 en 55 jaar uit naar een baan buiten het mbo. Over het algemeen zien we dat naarmate docenten ouder worden, zij minder snel zullen uitstromen. Ook heeft de doelgroep minder vaak een vast contract en gemiddeld een lager bruto jaarinkomen per voltijdbaan.

Waar hybride docenten erg waardevol zijn in de aansluiting tussen het onderwijs en de praktijk, is het ook een kwetsbare groep als het om uitstroom gaat. Een relatief groot deel van hybride docenten stroomt kort na de instroom alweer uit het mbo.

Docenten die in 2018 uitstromen naar een baan in loondienst gaan gemiddeld meer werken dan bij hun baan in het mbo (van 0,67 naar 0,76 fte). Daarnaast hebben zij in de baan na uitstroom minder vaak een vast contract dan in het laatste jaar in het mbo. Ook zijn de mediane reisafstand en het bruto jaarinkomen per voltijdbaan niet beter dan bij de baan in het mbo.

Kijkend naar de baanaspecten binnen het mbo, zijn werkdruk en de werkwijze en cultuur van de organisatie de belangrijkste redenen waardoor mbo-medewerkers op zoek gaan naar een andere functie en uiteindelijk de mbo-instelling daadwerkelijk verlaten. Door in het beleid aan deze punten aandacht te geven kan ongewenste uitstroom verder worden beperkt.

Docenten die op zoek zijn naar een andere functie buiten de mbo-sector zijn vooral minder tevreden over de kans die zij krijgen om te doen waar ze goed in zijn. Daarnaast zijn zij ook minder tevreden over hun baan en de organisatie in het algemeen. Hoeveelheid werk en beloning lijken daarentegen geen aspecten die ertoe leiden dat docenten op zoek gaan naar een andere functie. Hierover zijn docenten die op zoek zijn naar een andere functie ongeveer even tevreden als docenten die niet op zoek zijn naar een andere functie.