

# Samenvatting onderzoek Medewerkers in het MBO

Uitgevoerd door ABF Research in opdracht van SOM

## *Aanleiding*

De arbeidsmarkt voor mbo-personeel is dynamisch. Nieuw personeel stroomt in en ander personeel verlaat de sector na daarin korte of langere tijd werkzaam te zijn geweest. De arbeidsmarkt voor het middelbaar beroepsonderwijs wordt gekenmerkt door een relatief open karakter met de arbeidsmarkt buiten het onderwijs. Een belangrijke reden hiervoor is dat er voor veel mbo-opleidingen geen specifieke lerarenopleiding bestaat. De in- en uitstroom van werkenden in het mbo is dan ook divers van karakter, afkomstig uit een breed scala aan arbeidsmarktsectoren. Inzicht in deze arbeidsmarktstromen in het mbo is van strategisch belang voor het arbeidsmarkt-, wervings- en personeelsbeleid in de sector.

Dit onderzoek richt zich op het transparant maken van de instroom en uitstroom van personeel bij mbo-instellingen. Daarbij wordt gekeken naar de aantallen en de achtergrondkenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring) van de instromende en uitstromende medewerkers. De nadruk ligt hierbij op de functiegroep docenten. Het onderzoek is uitgevoerd door ABF Research.

## *Data*

De analyses zijn gebaseerd op persoonsinformatie afkomstig van de opdrachtgever /DUO en informatie uit microbestanden die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) onder strikte voorwaarden aan onderzoeksbureaus ter beschikking stelt. De gemeenschappelijke periode waarvoor in de diverse bronbestanden informatie beschikbaar is beslaat 2009 tot en met 2015.

## **Werkgelegenheid in het mbo**

Eind 2015 bood de mbo-sector werk aan 54.230 personen, iets minder dan in 2009 (55.790). Ruim twee derde van deze personen (69%) heeft de volledige periode (2009-2015) bij dezelfde mbo-instelling gewerkt. Voor de totale onderwijssector is dit 58 procent, wat mogelijk verklaarbaar is vanuit de kleinere instellingen in het vo en po, waar een leraar uit meerdere werkgevers kan kiezen.

Ruim de helft van het personeelsbestand (31.600) in het mbo bestaat uit docenten. De overige werkenden in het mbo zijn werkzaam als instructeur (2.080 personen) of in overige functies (20.580). Het aandeel instructeurs is sinds 2009 fors toegenomen, vooral als gevolg van een betere registratie van deze functiegroep.

## *Aandeel vrouwen in de sector neemt geleidelijk toe*

Ruim de helft van het mbo-personeel (56%) is vrouw, een lichte stijging sinds 2009, maar nog wel iets lager dan het aandeel voor de gehele onderwijssector. Onder docenten is het aandeel vrouwen sinds 2009 toegenomen van 50 naar 53 procent, onder instructeurs van 48 procent in 2009 naar 55 procent in 2015. Onder het overige personeel is het aandeel vrouwen 62 procent. Vrouwen hebben gemiddeld een kleinere aanstelling dan mannen.

## *Gemiddelde leeftijd van docenten daalt licht*

De gemiddelde leeftijd onder docenten in het mbo is ruim 48 jaar. Mannen zijn gemiddeld 50,2 jaar, vrouwen gemiddeld 46,4 jaar. Instructeurs zijn gemiddeld jonger (43,5 jaar) en medewerkers in de overige functiegroepen zijn 47,5 jaar. De gemiddelde leeftijd van docenten is tussen 2009 en 2015 met 5 maanden afgenomen.

#### *Mbo-docenten overwegend hbo- of wo-opgeleid*

Het opleidingsniveau van mbo-personeel kan bij benadering worden vastgesteld, omdat niet van alle medewerkers de opleiding bekend is.<sup>1</sup> Van degenen waarvan het opleidingsniveau bekend is heeft bijna negen op de tien docenten een hbo- of wo-opleiding afgerond. Van ongeveer de helft van de docenten is tevens bekend welke opleiding zij hebben afgerond.<sup>2</sup> Eind 2015 heeft 49 procent van deze groep een eerste- of tweedegraads docentenopleiding afgerond. Hierbij dient te worden opgemerkt dat vakbekwame beroepsbeoefenaren zich als zij-instromer kwalificeren voor het beroep van docent in het mbo door een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) te halen. Omdat de scholing voor het PDG niet is opgenomen in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO), wordt het aantal behaalde PDG's niet centraal geregistreerd.

#### *Regionale verschillen*

De arbeidsmarkt voor mbo-personeel laat regionale variatie zien. Demografische ontwikkelingen, verschuivingen in opleidingslocaties of kenmerken van het opleidingsaanbod kunnen hiervan de oorzaak zijn.

In de periode 2009-2015 is de werkgelegenheid in het mbo het sterkst gegroeid in de regio's Gooi- en Vechtstreek en Midden-Holland. De sterkste dalers zijn de regio's Gorinchem en Midden-Limburg met respectievelijk een daling van 60 procent en 20 procent.

De gemiddelde arbeidsduur van vrouwelijke mbo-medewerkers in het zuiden van het land ligt gemiddeld hoger dan in het noorden van het land. In Zeeland en Rijnmond werken vrouwen gemiddeld het langst met respectievelijk 28,9 uur/week en 29,6 uur/week. In de arbeidsmarktregio's Rijk van Nijmegen en Amersfoort hebben vrouwen een aanstellingsomvang van gemiddeld 25,2 uur/week.

Het percentage mbo-medewerkers met opleidingsniveau hoog (hbo/wo) schommelt rond de 70 procent. Achterhoek en Gorinchem zijn met 77 procent en 78 procent twee uitschieters naar boven en Noord-Limburg en Zuid-Holland centraal met 64 procent twee uitschieters naar beneden.

### **Instroom van docenten**

In 2015 bedroeg de instroom onder docenten 3.390 personen. Dit betreft de *bruto instroom*, dat wil zeggen inclusief de docenten die binnen de sector van werkgever (mbo-instelling) veranderen. De instroom komt overeen met 11 procent van het aantal werkenden. Tussen 2010 en 2015 ging het in totaal om 15.030 docenten. De instroom concentreert zich in de jongere leeftijdsklassen: met 33 procent is de leeftijdsklasse 25 tot 35 jaar het grootst onder de instromers. Van één op de drie instromende docenten is bekend dat zij een eerste- of tweedegraads docentenopleiding als hoogst behaalde opleiding hebben afgerond. Daarnaast volgt een deel van de instromende docenten een eerste- of tweedegraads docentenopleiding.

#### *Relatief veel instroom van docenten uit bedrijfsleven en andere arbeidsorganisaties*

---

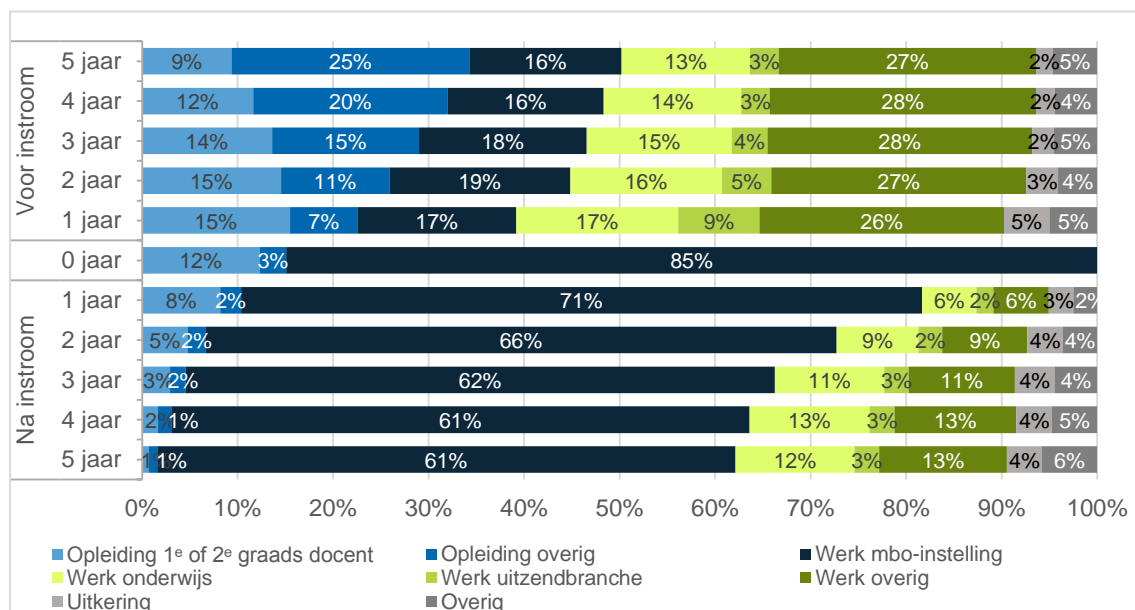
<sup>1</sup> Van 75 procent van de docenten is het opleidingsniveau bekend.

<sup>2</sup> Voor de overige 48 procent geldt dat er geen opleiding is afgerond of dat de afgeronde opleiding niet is opgenomen in de bronbestanden. Dit laatste kan komen omdat het hbo-/wo-diploma voor het jaar 2000 is behaald, het mbo-diploma voor 2004 is behaald, of omdat de opleiding niet onder het Nederlandse bekostigingsstelsel valt. Wel kan voor deze groep het opleidingsniveau bekend zijn.

Zoals eerder opgemerkt is de herkomst van mbo-docenten divers. Wanneer we kijken naar de (arbeidsmarkt-/opleiding)positie van ingestroomde docenten een jaar vóór hun instroom, dan kunnen we deze diversiteit nader benoemen (figuur 1):

- Een kwart van de ingestroomde docenten is afkomstig uit een arbeidsorganisatie buiten het onderwijs. Dit bevestigt het beeld dat een groot deel van de mbo-docenten voorafgaand aan hun baan in het onderwijs werkervaring hebben in het bedrijfsleven of in andere arbeidsorganisaties, bijvoorbeeld in de zorg of bij de politie.
- Wanneer we alleen kijken naar de startende docenten die 1 jaar voor instroom in het mbo *niet* als docent werkzaam waren, dan komt een op de drie startende docenten in het mbo (37%) van een 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding en twee op de drie van de startende leraren (63%) komen uit een arbeidspositie buiten het mbo ('werk overig'). De veronderstelling hierbij is dat de overige groepen die instromen grotendeels bestaan uit personen die óf al reeds docent zijn / waren óf waar het minder scherp te duiden is of dit nu zij-instromers betreft of niet.
- Ongeveer een op de zes (17%) ingestroomde docenten is van werkgever (mbo-instelling) veranderd binnen de sector. Een even groot deel (17%) van de instroom is afkomstig uit een andere baan in het onderwijs, bijvoorbeeld leraren Nederlands, Engels of wiskunde uit het voortgezet onderwijs die in het mbo zijn gaan werken.
- Eén jaar voor instroom volgt 22 procent een voltijdopleiding. Voor een groot deel betreft dit een eerste- of tweedegraads docentenopleiding (15 procent). 15 procent van de instromers vanuit een eerste- of tweedegraads docentenopleiding is 35 jaar of ouder.
- 26 procent stroomt in vanuit ander werk. 61 procent is 35 jaar of ouder en 78 procent heeft een hoog opleidingsniveau.

Wanneer we kijken naar de positie van docenten 1 jaar na hun instroom dan blijkt dat het leeuwendeel (71%) nog steeds werkzaam is bij een mbo-instelling. Echter, zeker 20 procent van de instromers werkt na één jaar niet meer in het mbo. Na drie jaar is dit opgelopen tot ruim 30 procent. Het valt niet uit te sluiten dat een deel van hen nog een (kleine) deeltijdbaan heeft in het mbo.



Figuur 1: arbeidsmarktpositie van docenten vijf jaar voor tot en met vijf jaar na instroom in de periode 2010 t/m 2015 (bron: opdrachtgever en CBS, bewerking ABF Research)

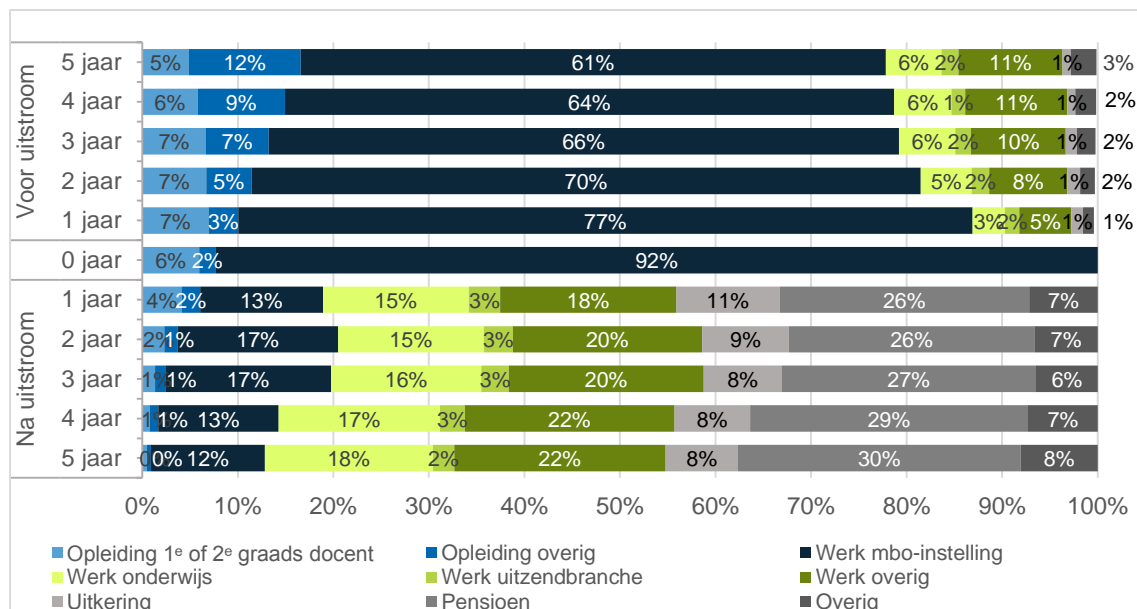
## Uitstroom van docenten

In 2015 bedroeg de uitstroom onder docenten 2.950 personen; dit is 9 procent van het aantal docenten in dat jaar. Dit betreft de *bruto uitstroom*, dat wil zeggen inclusief de uitstroom naar een andere mbo-instelling. In de wetenschap dat van de uitstromende docenten ongeveer 12-17% (zie figuur 2) in het mbo (bij een andere mbo-instelling) werkzaam blijft, bedroeg de netto-uitstroom onder docenten in 2015 circa 8%.

Tussen 2010 en 2015 was de totale uitstroom 17.060 docenten. De uitstroom concentreert zich in de hogere leeftijdsklassen: 47 procent van de uitstroom is 55 jaar of ouder, terwijl het aandeel docenten van 55 jaar of ouder 36 procent bedraagt.

Figuur 2 laat zien dat een groot deel van de docenten één jaar na uitstroom niet meer bij een mbo-instelling werkt:

- Eén jaar na uitstroom werkt 28 procent bij een andere onderwijsinstelling. Deze groep betreft voor bijna de helft (13%) uitstroom naar een andere mbo-instelling en blijft derhalve voor de sector behouden; 15 procent van de docenten stroomt uit naar een onderwijsinstelling anders dan het mbo.
- Een op de vijf uitgestroomde docenten vindt werk buiten het onderwijs, een klein deel hiervan (3%) bij een uitzendbureau (dit kan ook werk in het onderwijs inhouden).
- Een klein deel van de uitstroom (6%) is een jaar na uitstroom (weer) terug te vinden in de onderwijsbanken en volgt een opleiding.
- Een kwart van de uitgestroomde docenten (26%) ontvangt één jaar na uitstroom een pensioenuitkering, hetgeen niet verbaast gezien het relatief hoge aandeel ouderen dat in de sector werkzaam is.
- Nog eens 11 procent van de uitgestroomde docenten ontvangt één jaar na uitstroom een uitkering.



Figuur 2: arbeidsmarktpositie van docenten vijf jaar voor tot en met vijf jaar na uitstroom in de periode 2010 t/m 2015 (bron: opdrachtgever en CBS, bewerking ABF Research)

## Conclusie

De uitkomsten van deze door ABF uitgevoerde analyses op de personeelsbestanden in de mbo-sector geven een interessante verdieping op bestaande inzichten over de werkgelegenheid in het mbo. Vooral de analyse van in- en uitstroom van personeel en hun respectievelijke herkomst en bestemming illustreren de arbeidsmarktdynamiek van de mbo-sector. Zo laat het onderzoek duidelijk zien dat een aanzienlijk deel van de (nieuwe) instroom van docenten/vakprofessionals afkomstig is van een werkgever buiten het onderwijs. Ook wanneer docenten het onderwijs verlaten, kiezen zij vaak (weer) voor een baan buiten het onderwijs. Er is in dat opzicht sprake van personele uitwisseling tussen onderwijs en bedrijfsleven of andere organisaties in de (semi)publieke sector.

Daarnaast blijkt er ook tussen mbo-instellingen personele mobiliteit van enige omvang te bestaan, evenals mobiliteit vanuit een andere onderwijssector naar het mbo.

Volgend op de instroom van nieuw personeel is het belangrijk om gekwalificeerd en gemotiveerd personeel aan de sector te binden. Als we kijken naar het nieuw ingestroomde personeel is dit niet altijd het geval. Een vijfde van de instromers werkt na één jaar niet meer in het mbo, hoewel niet kan worden uitgesloten dat zij in deeltijd nog in de sector actief zijn. Na drie jaar is dit opgelopen tot ruim 30 procent. Ook in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs is het eerste jaar bepalend voor de uitstroom uit de sector, hoewel daar 10 (po) tot 20 procent (vo) lager dan in het mbo (3 jaar na instroom).<sup>3</sup> In het primair en voortgezet onderwijs vormt de begeleiding van startende leraren een belangrijk punt van aandacht om ongewenst personeelsverloop in de beginjaren te beperken.

Ook in de mbo-sector is hier aandacht voor. Cao-partijen hebben in de lopende cao afspraken gemaakt over begeleiding van startende docenten en over inwerktijd.

---

<sup>3</sup> Zie Factsheet **Uitstroom van beginnende leraren, DUO, 2014.**