

Arbeidsmarktanalyse WO

Den Haag, november 2020

Sean Stevenson
Daphne Weij
Jo Scheeren

Inhoudsopgave

1	<i>Inleiding</i>	1
1.1	<i>Onderzoeksopdracht</i>	1
	Onderzoeksmethode.....	1
1.2	<i>Leeswijzer</i>	1
	Opmerking vooraf	2
2	<i>Omvang personeelsbestand</i>	4
2.1	<i>Werkgelegenheid</i>	4
a)	Werkgelegenheidsontwikkeling 2010-2019	4
b)	Ontwikkeling van de gemiddelde aanstellingsomvang	5
c)	Percentage werkgelegenheidsgroei per jaar	5
d)	Ontwikkeling WP en OBP (in fte en in personen)	5
e)	Werkgelegenheid per functiecategorie 2010 en 2019 in personen	6
2.2	<i>Werkgelegenheid per functiecategorie</i>	6
f)	Werkgelegenheidsontwikkeling naar functiecategorie (WP) in fte.....	6
g)	Ontwikkeling werkgelegenheid OBP - in fte	7
h)	Werkgelegenheidsontwikkeling naar functiecategorie (OBP).....	7
2.3	<i>Werkgelegenheid per instelling</i>	8
i)	Instellingsaantallen per jaar - in fte	8
j)	Instellingsaantallen per jaar - in personen	9
k)	Leeftijdscohorten per instelling – percentages (2019)	9
l)	Percentage vrouwelijke medewerkers per instelling (2010-2019).....	10
m)	Percentage vrouwelijke hoogleraren per instelling (2010-2019)	11
3	<i>Samenstelling personeelsbestand</i>	12
3.1	<i>Naar functie</i>	12
a)	Percentage vrouwen per functiecategorie (WP) in fte	12
b)	Percentage vrouwen binnen OBP-functies.....	13
3.2	<i>Naar leeftijd</i>	13
c)	Leeftijdsopbouw - in personen	14
d)	Leeftijdsopbouw naar geslacht - in fte (2019)	14
e)	Leeftijdsverdeling naar geslacht, WP en OBP in fte (2019)	15
f)	Leeftijdsverdeling naar functiecategorie, in fte (2019)	15
3.3	<i>Naar geslacht</i>	16
g)	Aandeel werkgelegenheid voor vrouwen - in fte	16
h)	Aandeel vrouwelijke hoogleraren – in fte	17

3.4	<i>Contract en salarisopbouw</i>	17
i)	Verhouding vaste-tijdelijke contracten per functiecategorie.....	17
j)	Salarisschaal naar functiecategorie - in fte.....	18
k)	Ontwikkeling salarisschaal - in fte	19
3.5	<i>Mobiliteit</i>	19
l)	Instroom en uitstroom per jaar, in personen	19
m)	Instroom en uitstroom nader gespecificeerd	20
3.6	<i>Ziekteverzuim en sociale zekerheid</i>	21
n)	Ziekteverzuim	21
o)	Ontwikkeling aantal WW'ers in het WO 2010-2019.....	22
p)	Ontwikkeling aantal en type WIA-uitkeringen in het WO	22
q)	Ontwikkeling aantal WGA-uitkeringen in het WO.....	23
r)	Aantal WIA-uitkeringen naar mate van arbeidsongeschiktheid	23
s)	Aantal IVA-uitkeringen in het WO	24
3.7	<i>Werkbeleving en arbeidstevredenheid</i>	25
3.8	<i>Duurzame ontwikkeling en inzetbaarheid</i>	25
t)	Actuele inzetbaarheid.....	25
u)	Doorwerken	26
v)	Fysieke arbeidsbelasting.....	26
3.9	<i>Psychosociale arbeidsbelasting</i>	27
w)	Zelfstandigheid in het werk	27
x)	Werkdruk	28
y)	Regeldruk.....	30
3.10	<i>Promovendi</i>	31
z)	Ontwikkeling gepromoveerden naar geslacht.....	31
aa)	Promoties per wetenschapsgebied	32
3.11	<i>Studenten</i>	33
bb)	Studentaantallen eerstejaars WO	33
cc)	Studentenaantallen masteropleiding	34
dd)	Totaal aantal studenten WO	35
ee)	Prestaties: Gediplomeerden wo	36
3.12	<i>Beleidsontwikkelingen</i>	38
	Inclusie	38
	Competitie.....	38
4	<i>Bronbestanden</i>	39
5	<i>Afkortingen</i>	40

1 *Inleiding*

In de Kamer WO-vergadering van 26 november 2019 is besloten om in 2020 een arbeidsmarktanalyse uit te laten voeren. Het meerjarenplan met de huidige programmalijnen loopt af in 2020. Als input voor een nieuw programma biedt een arbeidsmarktanalyse inzicht in kwantitatieve en kwalitatieve personele ontwikkelingen in de sector en de recente (beleids)ontwikkelingen die hierop van invloed zijn.

1.1 *Onderzoeksopdracht*

De arbeidsmarktanalyse heeft tot doel om de sector te ondersteunen in de informatiebehoefte en arbeidsmarktinformatie op een toegankelijke wijze te ontsluiten, waarmee een bijdrage wordt geleverd aan de totstandkoming van gefundeerd arbeidsmarktbeleid. De uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse kunnen gebruikt worden bij het formuleren en uitvoeren van beleid, projecten en andere activiteiten.

Het onderzoek bestaat een korte en bondige rapportage waarin een overzicht wordt gegeven van de arbeidsmarkt in het WO. In principe wordt in de arbeidsmarktanalyse gefocust op landelijke ontwikkelingen. De rapportage gaat in op relevante ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt, waaronder de thema's:

- Samenstelling personeelsbestand (leeftijd, geslacht, functiecategorie, internationalisering)
- Werkgelegenheid
- Mobiliteit
- Ziekteverzuim en sociale zekerheid (WW en WIA)
- Werkbeleving en arbeidstevredenheid
- Duurzame ontwikkeling en inzetbaarheid
- Studentenaantallen
- Beleidsontwikkelingen

Onderzoeksmethode

Voor het opstellen van de arbeidsmarktanalyse wordt gebruik gemaakt van reeds beschikbare informatie. Deze informatie is verzameld via deskresearch. Het gaat om rapporten, verslagen, analyses, onderzoeken en notities met relevante informatie over de arbeidsmarkt in het WO (bijvoorbeeld van het Rathenau Instituut, het LNVH, VSNU en het Ministerie van OCW).

Daarnaast zijn relevante (secundaire) databestanden verzameld, zoals de WOPI-bestanden van de VSNU, de Werkmonitor (voorheen Basismonitor Arbeid en Organisatie) en informatie van de Kennisbank Openbaar Bestuur. Een belangrijke bron die niet meer beschikbaar is betreft Stamos. Daar waar mogelijk is deze data op andere plekken opgevraagd, echter niet alle Stamos-gegevens zijn beschikbaar gebleven of geactualiseerd. Een belangrijke andere bron is de NEA van TNO en CBS.

1.2 *Leeswijzer*

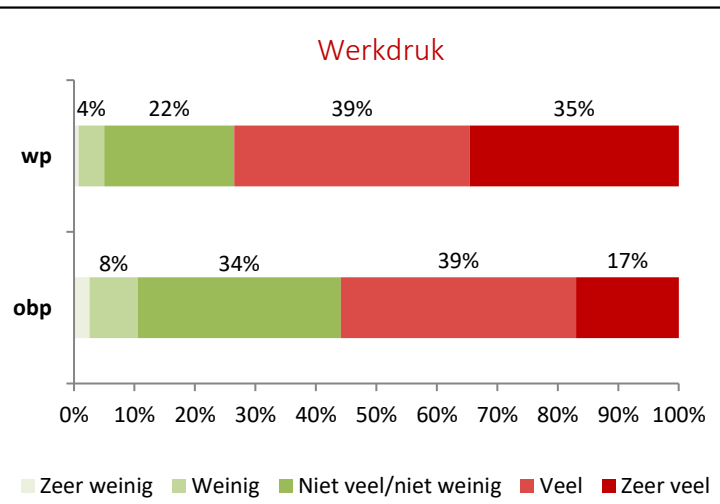
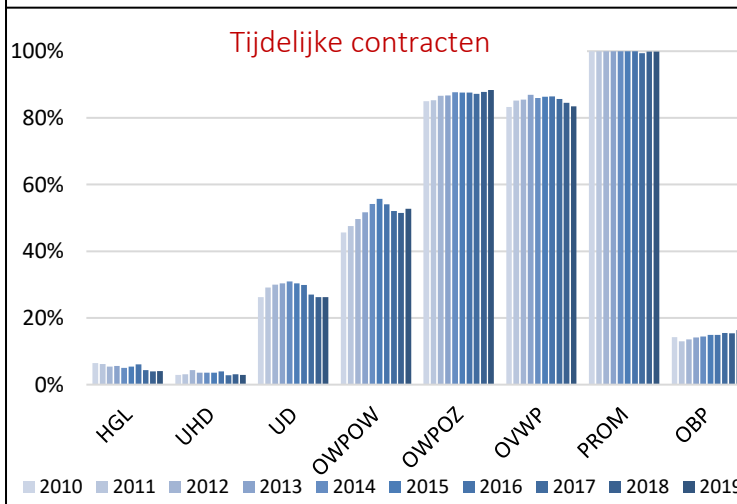
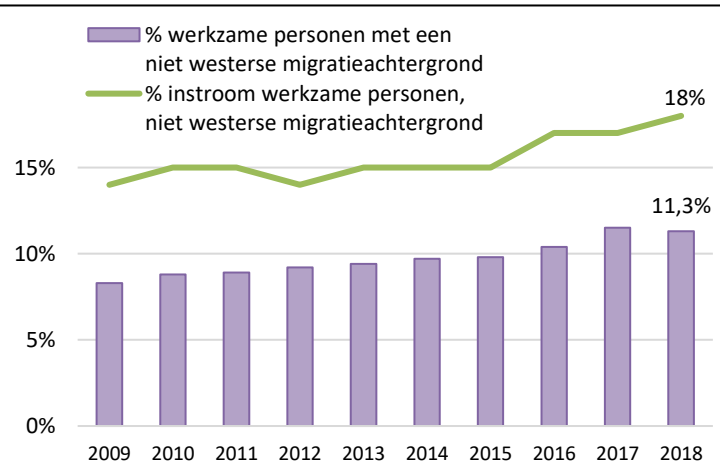
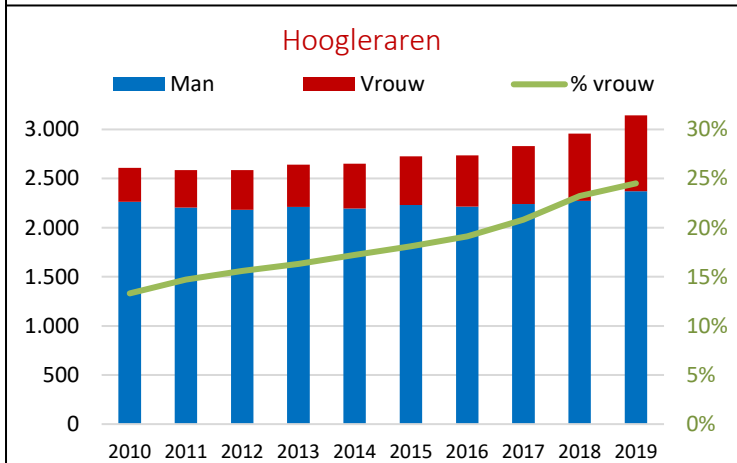
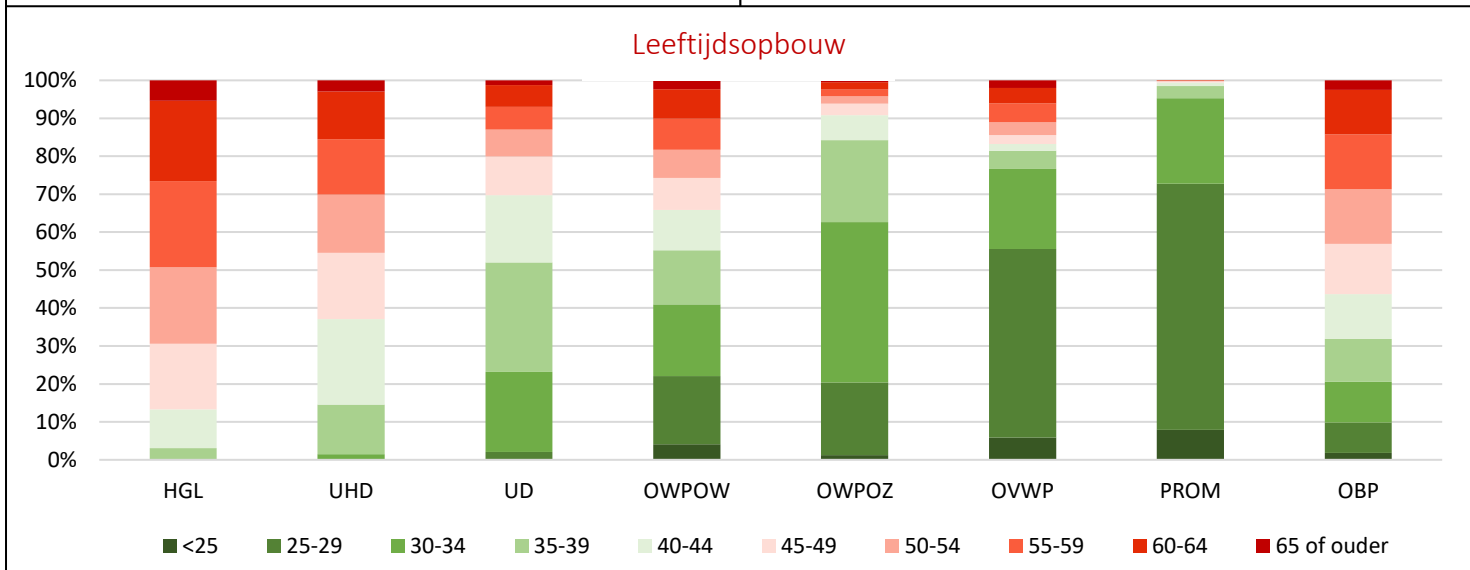
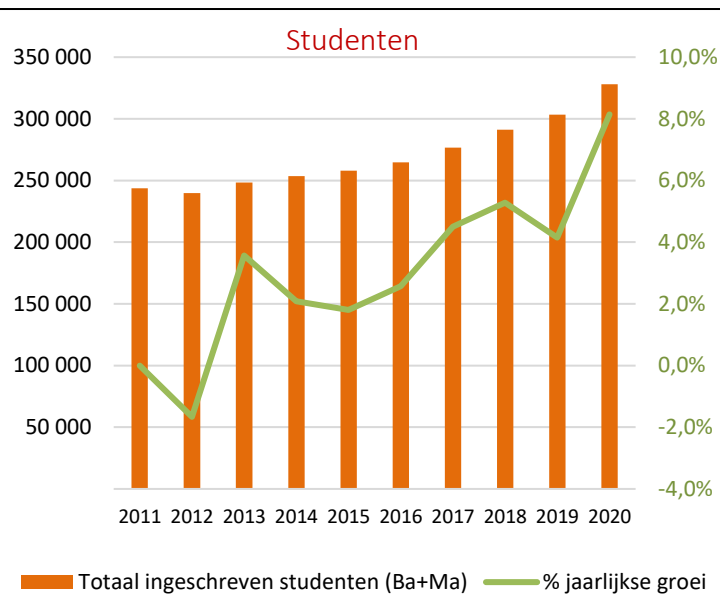
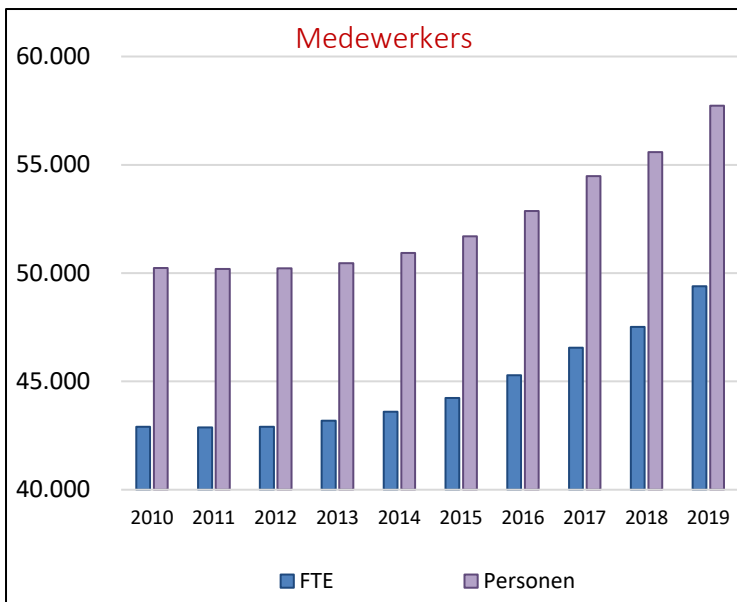
Uiteindelijk is data pas betekenisvol in samenhang. Daarom wordt daar waar mogelijk de samenhang getoond met andere indicatoren of de ontwikkeling van een indicator in de tijd. Indien beschikbaar wordt de ontwikkeling over de laatste tien jaar weergegeven.

In grafieken en tabellen wordt het aantal fte in blauw weergegeven, het aantal personen wordt in paars getoond.

Opmerking vooraf

In de loop van de jaren is van bijna alle academische ziekenhuizen het personeel van de medische faculteiten overgegaan van de universiteit als werkgever naar het academische ziekenhuis (universitair medisch centrum) als werkgever. Het HOOP-gebied Gezondheid laat om die reden bij vergelijkingen over jaren een inconsistent beeld zien. Omdat de arbeidsmarktanalyse onder andere wordt opgesteld ter voorbereiding op de strategische sessie van de cao-partijen, wordt in dit rapport een zo compleet mogelijk beeld geschetst: inclusief het HOOP-gebied Gezondheid. HOOP-gebied Gezondheid bevat niet alleen de umc's maar bij een aantal universiteiten ook de studies tandheelkunde en diergeneeskunde.

In 2005 hebben alle universiteiten een nieuw systeem van functieordening (UFO) ingevoerd. Vanaf 2005 zijn de functiecategorieën gebaseerd op UFO. Met ingang van 2005 worden student-assistenten niet langer in de WOPI statistiek opgenomen. In dit rapport worden de lange termijn-trends gebaseerd op de jaren 2010 tot en met 2019.



2 Omvang personeelsbestand

Dit hoofdstuk beschrijft de omvang van het personeelsbestand in het wetenschappelijk onderwijs, verdeeld in twee onderdelen. Onderdeel 2.1 toont de werkgelegenheid van de sector als geheel. Daarbij is er aandacht voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen 2010-2019, zowel in personen als in aantal fte. Ook komt de aanstellingsomvang aan bod. Onderdeel 2.2 geeft een specificatie van deze ontwikkelingen per universiteit. Hierbij komen ook instellingsaantallen, leeftijdscohorten en aantal vrouwelijke medewerkers aan bod.

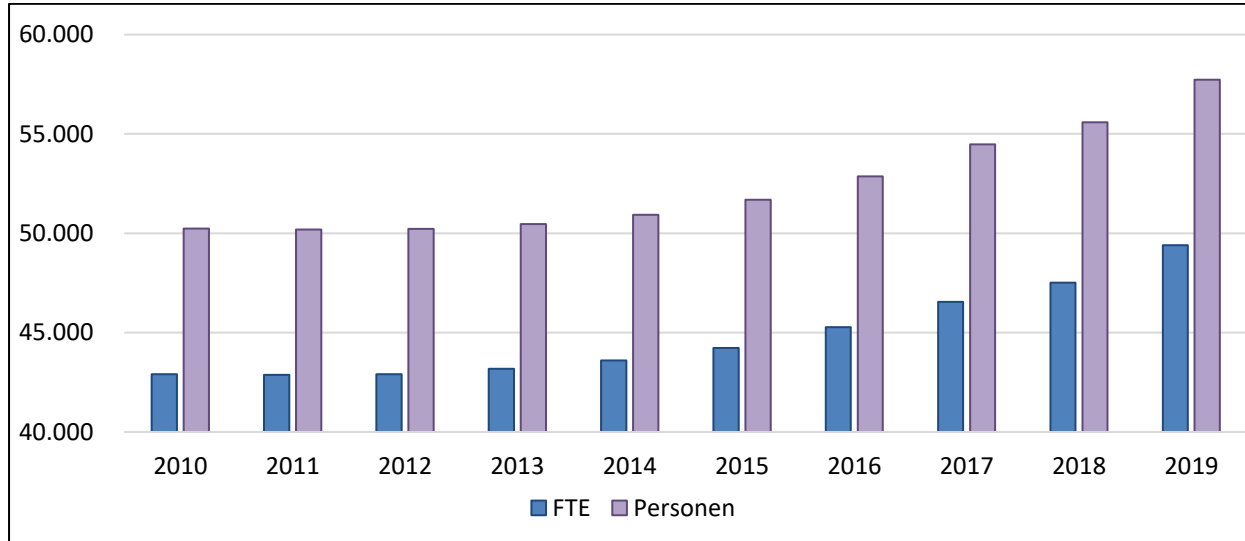
2.1 Werkgelegenheid

Het WO vertoont tussen 2010 en 2019 een sterke werkgelegenheidsontwikkeling. Met name in de afgelopen 5 jaar is er een sterke stijging van zowel het aantal personen, als het aantal fte zichtbaar. Daarbij blijft de gemiddelde aanstellingsomvang stabiel, met waarden tussen de 0,85 en 0,86. Het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) heeft met 0,8 fte een iets lagere gemiddelde aanstellingsomvang dan het wetenschappelijk personeel (WP) met 0,9 fte. Ondanks de werkgelegenheidsontwikkeling is de verdeling van het aantal fte over alle functiecategorieën de afgelopen 10 jaar nagenoeg gelijk gebleven.

a) Werkgelegenheidsontwikkeling 2010-2019

De werkgelegenheid in de gehele sector neemt de afgelopen jaren sterk toe. Zowel het aantal fte als het aantal personen werkzaam in het WO is tussen 2010 en 2019 ieder jaar gestegen. De werkgelegenheid is met name sinds 2014 sterk toegenomen, met een gemiddelde groei van 2,5 procent per jaar.

Figuur 2.1: *Werkgelegenheidsontwikkeling, 2010-2019, in fte en personen*



Bron: WOPI-data, VSNU

Tabel 2.1: *Jaarlijks percentage instroom en uitstroom, 2009-2018*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% instroom	19%	15%	16%	15%	15%	17%	16%	18%	18%	18%
% uitstroom	15%	16%	15%	16%	16%	16%	16%	17%	16%	17%

Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur ([link](#))

b) Ontwikkeling van de gemiddelde aanstellingsomvang

De gemiddelde aanstellingsomvang (het totale aantal fte gedeeld door het totaal aantal personen) ligt stabiel op 0,85 en 0,86. Dit is omgerekend gemiddeld 32 uur per week.

Tabel 2.2: *Ontwikkeling van de gemiddelde aanstellingsomvang, 2010-2019*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
fte	42.910	42.877	42.902	43.185	43.605	44.233	45.282	46.554	47.521	49.395
Personen	50.239	50.190	50.219	50.463	50.929	51.693	52.866	54.475	55.592	57.724
Omvang	0,85	0,85	0,85	0,86	0,86	0,86	0,86	0,85	0,85	0,86

Bron: WOPI-data, VSNU

c) Percentage werkgelegenheidsgroei per jaar

De afgelopen tien jaar is de werkgelegenheid (zowel gezien in fte als in personen) met gemiddeld 1,6% per jaar toegenomen, ten opzichte van het voorgaande jaar. Deze toename vindt met name plaats in de afgelopen vijf jaar, waarin de werkgelegenheid toeneemt met gemiddeld 2,5% per jaar. In de periode daarvoor, van 2010 tot 2015, neemt het aantal personen jaarlijks gemiddeld jaarlijks met 0,56% toe en het aantal fte met 0,68%.

Tabel 2.3: *Percentage werkgelegenheidsgroei per jaar, 2010-2019*

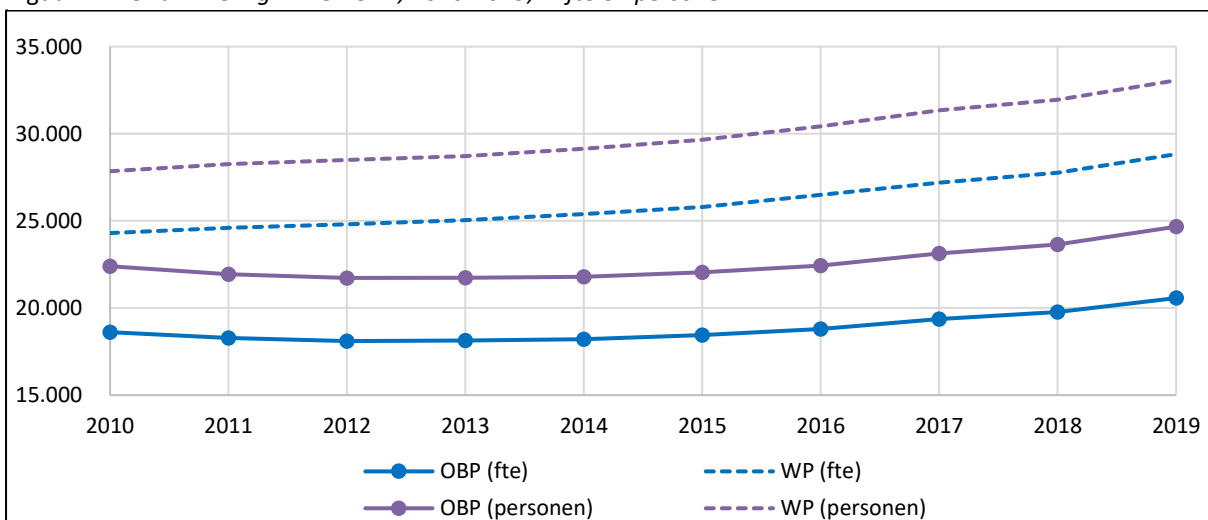
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
fte	1,7%	-0,1%	0,1%	0,7%	1,0%	1,4%	2,4%	2,8%	2,1%	3,9%
Personen	1,4%	-0,1%	0,1%	0,5%	0,9%	1,5%	2,3%	3,0%	2,1%	3,8%

Bron: WOPI-data, VSNU

d) Ontwikkeling WP en OBP (in fte en in personen)

De gemiddelde aanstellingsomvang bij het OBP (ondersteunend en beheerspersoneel) is iets lager dan bij het WP (wetenschappelijk personeel). In 2019 werkt een persoon in het OBP gemiddeld 0,8 fte en bij het WP is dat gemiddeld 0,9 fte. Zowel het aantal personen als het aantal fte onder het WP neemt sinds 2010 sterk toe. Sinds 2010 zijn er in totaal 4.527 fte, vervuld door 8.214 personen, bijgekomen. Na een periode van daling in het aantal fte en het aantal personen, nemen ook bij het OBP sinds 2014 de aantallen duidelijk weer toe. Vergeleken met 2010 is er in 2019 sprake van een groei van 1.957 fte en 2.271 personen in het OBP.

Figuur 2.2: *Ontwikkeling WP en OBP, 2010-2019, in fte en personen*

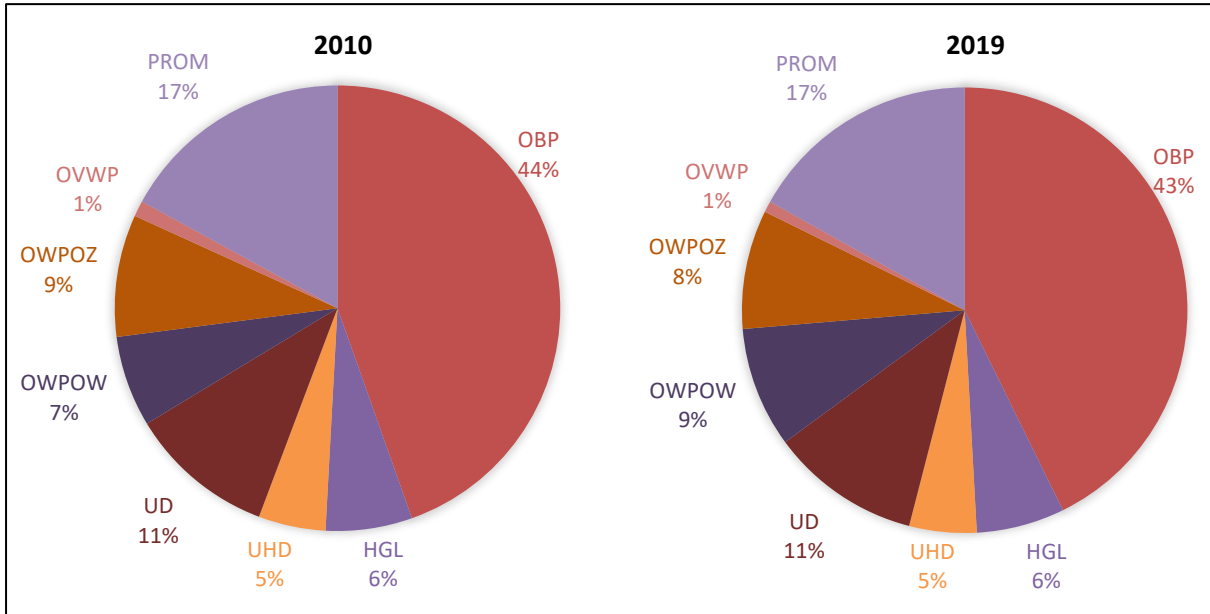


Bron: WOPI-data, VSNU

e) Werkgelegenheid per functiecategorie 2010 en 2019 in personen

Ondanks de sterke toename van het aantal personen en fte, is de verhouding tussen de verschillende functiecategorieën stabiel gebleven tussen 2010 en 2019.

Figuur 2.3: Werkgelegenheid per functiecategorie, 2010 en 2019, in personen



Bron: WOPI-data, VSNU

Functiecategorieën:

HGL	Hoogleraar	PROM	Promovendus
UHD	Universitair hoofddocent	OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel
UD	Universitair docent	OVWP	Overig WP
OWPOW	Overig WP Onderwijs	OWPOZ	Overig WP Onderzoek

2.2 Werkgelegenheid per functiecategorie

Alle functiecategorieën zijn in absolute aantallen fte en personen sterk toegenomen in de afgelopen tien jaar. Het merendeel, bijna zes op de tien fte, behoort tot het wetenschappelijk personeel. Het ondersteunend en beheerspersoneel vervult ruim vier op de tien fte. Binnen het wetenschappelijk personeel vormen de promovendi een derde van het personeel (34%), gevolgd door de universitair docenten (22%).

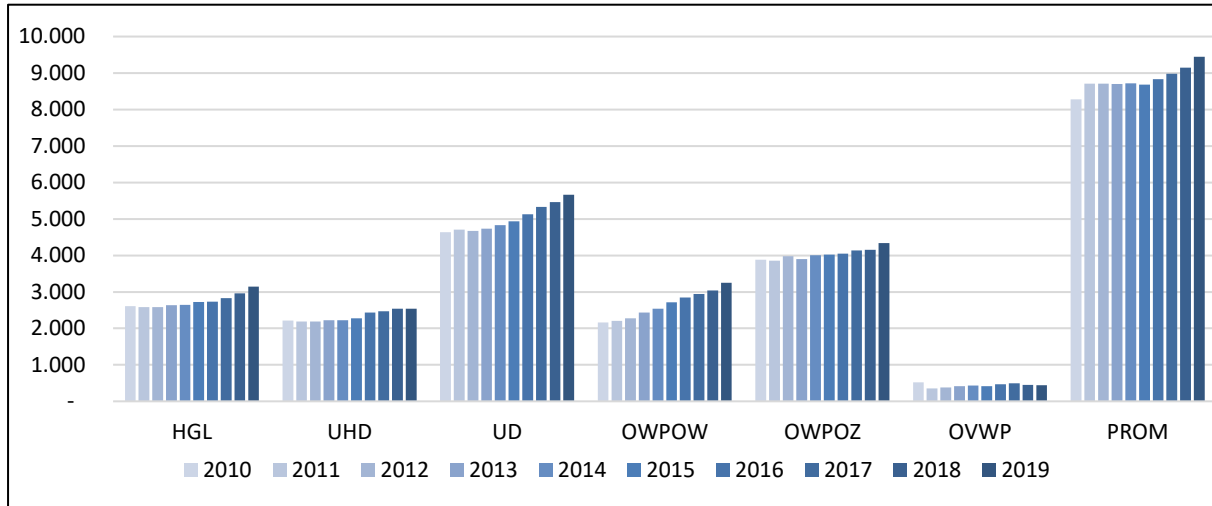
Het wetenschappelijk personeel bestaat uit hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten, overig wetenschappelijk personeel en promovendi. De grootste groep betreft promovendi (9.759 personen in 2019). De universitair hoofddocenten vormen de kleinste groep (6.292 personen in 2019).

f) Werkgelegenheidsontwikkeling naar functiecategorie (WP) in fte

Alle functiecategorieën laten een toename zien van het aantal fte, met uitzondering van het overig wetenschappelijk personeel (OVWP) waar het aantal met 80 fte is afgenomen tussen 2010 en 2019. De grootste stijging van de absolute aantallen fte in de afgelopen 10 jaar is te zien bij het OBP (1.957 fte) en de

promovendi (1.171 fte). Ook het aantal fte voor universitair docenten (UD) en Overig WP Onderwijs (OWPOW) nam fors toe sinds 2010, met respectievelijk 1.024 en 1.088 fte.

Figuur 2.4: Ontwikkeling werkgelegenheid wetenschappelijk personeel, 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

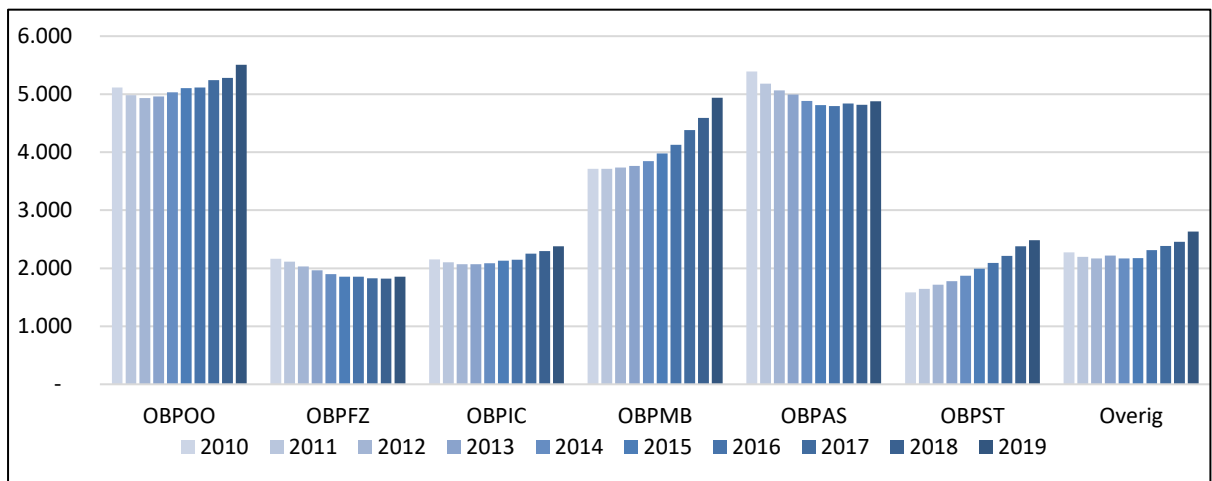
Functiecategorieën:

HGL	Hoogleraar	PROM	Promovendus
UHD	Universitair hoofddocent	OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel
UD	Universitair docent	OVWP	Overig WP
OWPOW	Overig WP Onderwijs	OWPOZ	Overig WP Onderzoek

h) Werkgelegenheidsontwikkeling naar functiecategorie (OBP)

De totale werkgelegenheid in het OBP is tussen 2010 en 2019 met 2.271 personen gestegen, in fte is dit 1.957. Deze stijging zet zich, na een daling van zes jaar, vanaf 2016 in. De functiecategorieën Facilitaire zaken (OBP FZ) en Administratieve en secretariële ondersteuning (OBP AS) zijn echter tussen 2010 en 2019 met respectievelijk 308 fte en 514 fte gekrompen. De overige functiecategorieën binnen het OBP zijn sinds 2010 in aantal fte gegroeid. Management en bestuur ondersteuning (OBP MB) en Student ondersteuning (OBP ST) zijn sinds 2010 het sterkst gegroeid, met respectievelijk 1.229 en 900 fte.

Figuur 2.5: Werkgelegenheidsontwikkeling naar functiecategorie (OBP) 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

OBP nader gespecificeerd:

OBP OO	Onderwijs en onderzoek ondersteuning	OBP IC	ICT
OBP AS	Administratieve en secretariële ondersteuning	OBP FZ	Facilitaire zaken
OBP MB	Management en bestuur ondersteuning	OBP ST	Student ondersteuning

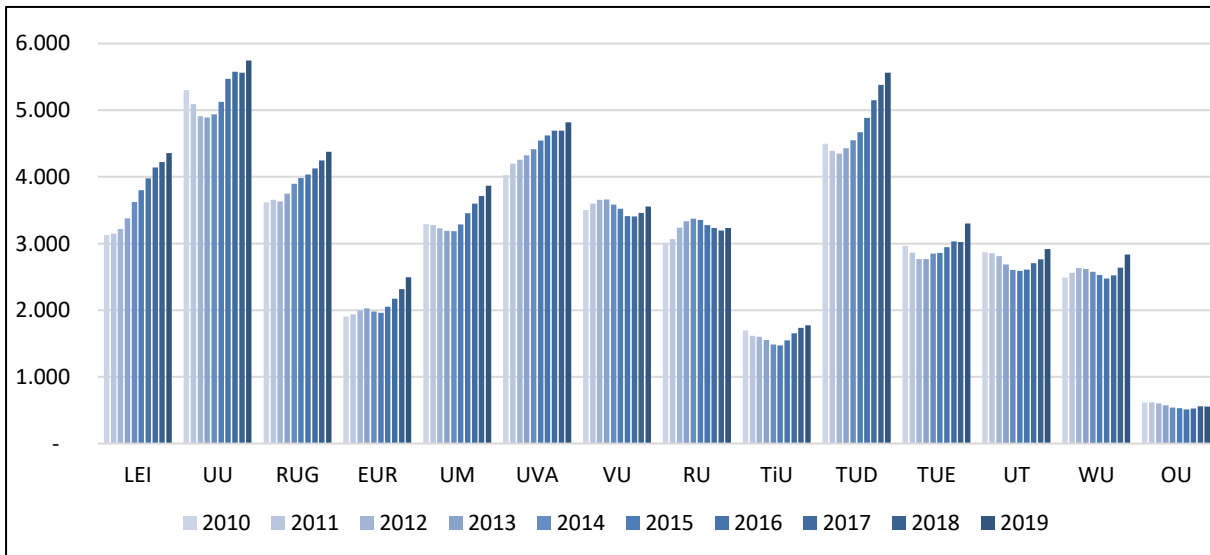
2.3 Werkgelegenheid per instelling

De meeste universiteiten tonen een stijging van de werkgelegenheid in de afgelopen tien jaar, zowel in fte als in aantal personen. Alleen de personeelsomvang van de Open Universiteit is niet toegenomen sinds 2010. De leeftijdsverdeling van het personeelsbestand aan de Nederlandse universiteiten is onderling tamelijk gelijk. Opvallend is dat de Open Universiteit relatief de oudste werknemerspopulatie kent (62% is ouder dan 44 jaar). De Erasmus Universiteit Rotterdam kent de jongste werknemerspopulatie (33% is ouder dan 44 jaar). Het percentage door vrouwen vervulde fte is in de afgelopen tien jaar sterk gestegen. Ondanks deze stijging, blijven de technische universiteiten in Delft (35%) en Eindhoven (36%) en de Universiteit Twente (39%) achter. Bij alle overige universiteiten is het percentage door vrouwen vervulde fte's minimaal 48%.

i) Instellingsaantallen per jaar - in fte

De werkgelegenheid is op nagenoeg alle universiteiten gestegen of relatief stabiel gebleven ten opzichte van 2010. Het grootste deel van de universiteiten (LEI, UU, RUG, EUR, UM, UVA, RU, TUD, TUE en WU) vertonen een stijging in het aantal fte. Op drie universiteiten (VU Amsterdam, Universiteit Tilburg en de Universiteit Twente) is het aantal fte relatief stabiel gebleven. Enkel bij de Open Universiteit is de werkgelegenheid in fte afgenomen. Het patroon waarin de werkgelegenheid zich over de jaren heen ontwikkelt verschilt echter wel per universiteit:

Figuur 2.6: *Werkgelegenheid per instelling, 2010-2019, in fte*



Bron: WOPI-data, VSNU

Universiteiten:

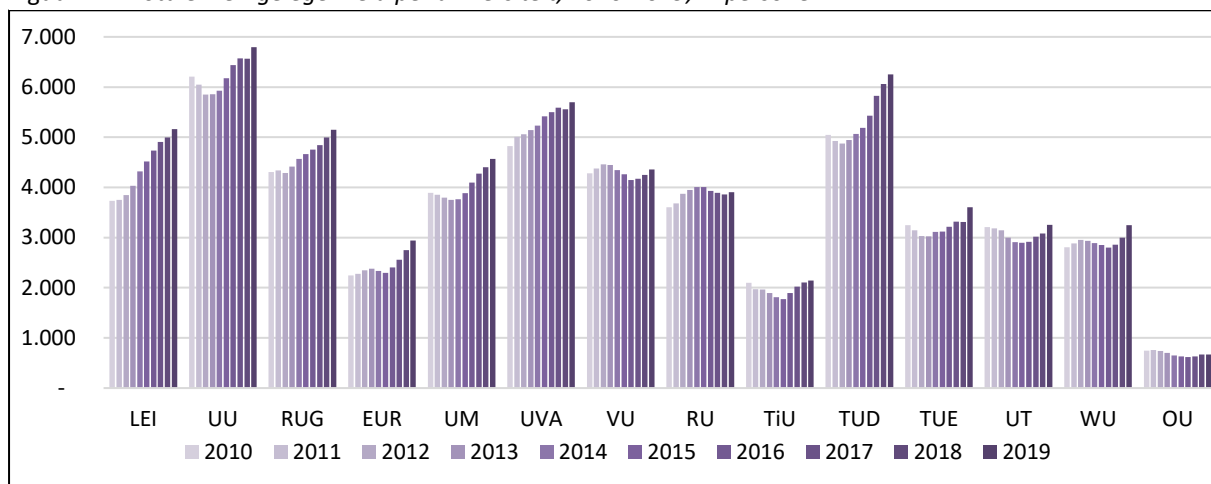
LEI	Universiteit Leiden	RU	Radboud Universiteit Nijmegen
UU	Universiteit Utrecht	TiU	Universiteit van Tilburg
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam	TUD	Technische Universiteit Delft
RUG	Rijksuniversiteit Groningen	TUE	Technische Universiteit Eindhoven

UM	Universiteit Maastricht	UT	Universiteit Twente
UvA	Universiteit van Amsterdam	WU	Wageningen Universiteit
VU	Vrije Universiteit Amsterdam	OU	Open Universiteit

j) Instellingsaantallen per jaar - in personen

Ook de werkgelegenheid in aantal personen is op nagenoeg alle universiteit gestegen of relatief stabiel gebleven ten opzichte van 2010. Bij tien universiteiten (LEI, UU, RUG, EUR, UM, UVA, RU, TUD, TUE en WU) is sprake van een aanzienlijke stijging in het aantal werknemers. Bij drie universiteiten (VU Amsterdam, de Universiteit Tilburg en de Universiteit Twente) is het aantal werknemers relatief stabiel gebleven. Enkel bij de Open Universiteit is de werkgelegenheid in personen afgenomen. Het patroon waarin de werkgelegenheid zich over de jaren ontwikkelt verschilt per universiteit, zoals te zien in onderstaande grafiek.

Figuur 2.7: Totale werkgelegenheid per universiteit, 2010-2019, in personen

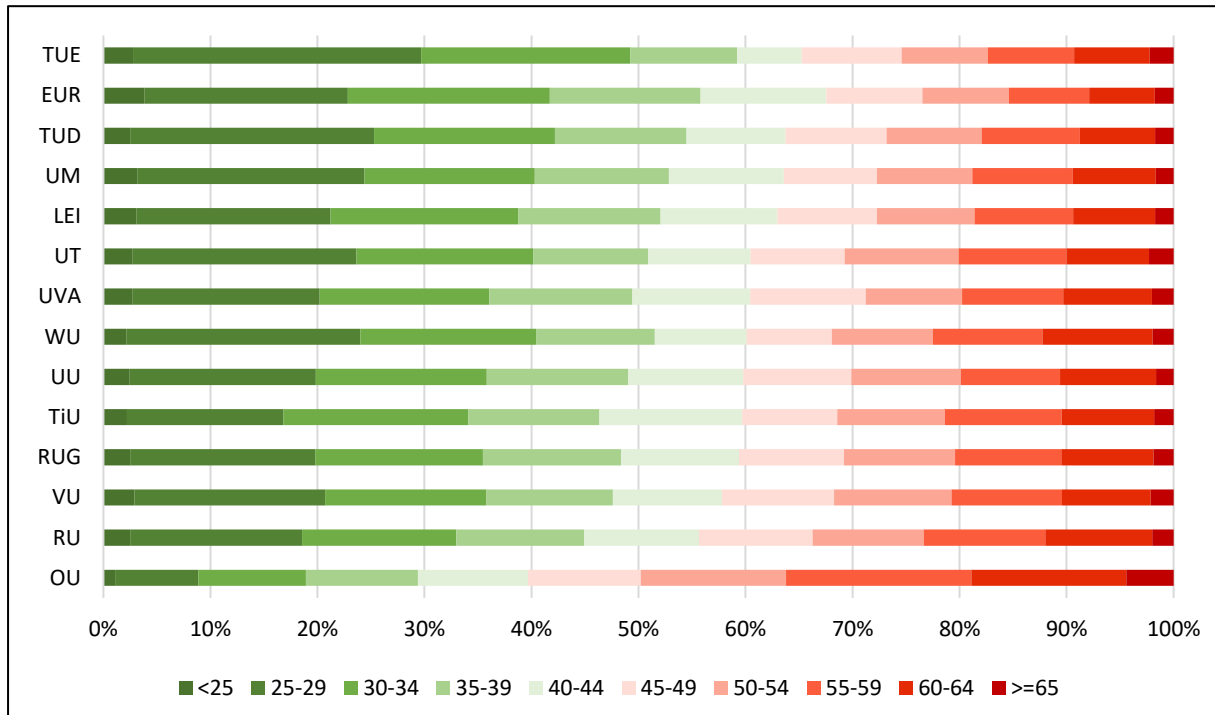


Bron: WOPI-data, VSNU

k) Leeftijdscohorten per instelling – percentages (2019)

De leeftijdsverdeling van het personeelsbestand aan de Nederlandse universiteiten verschilt niet in grote mate tussen de instellingen. Er zijn twee uitschieters. De Open Universiteit vertoont relatief de oudste werknemerspopulatie, 62% is ouder dan 44 jaar. Bij de Erasmus Universiteit Rotterdam is het tegenovergestelde beeld te zien, slechts 33% van het personeelsbestand is ouder dan 44 jaar. Ook de TU Eindhoven (37%), TU Delft (38%) en de Universiteit Leiden (38%) hebben een relatief jong personeelsbestand. Bij een onderlinge vergelijking van de leeftijdscohorten, zijn de grootste onderlinge verschillen zichtbaar in de cohorten 25-29 jaar (27% bij de TUE vergeleken met 8% bij de OU) en 30-34 jaar (20% bij de TUE vergeleken met 10% bij de OU).

Figuur 2.8: Leeftijdscohorten per instelling, 2019, in fte

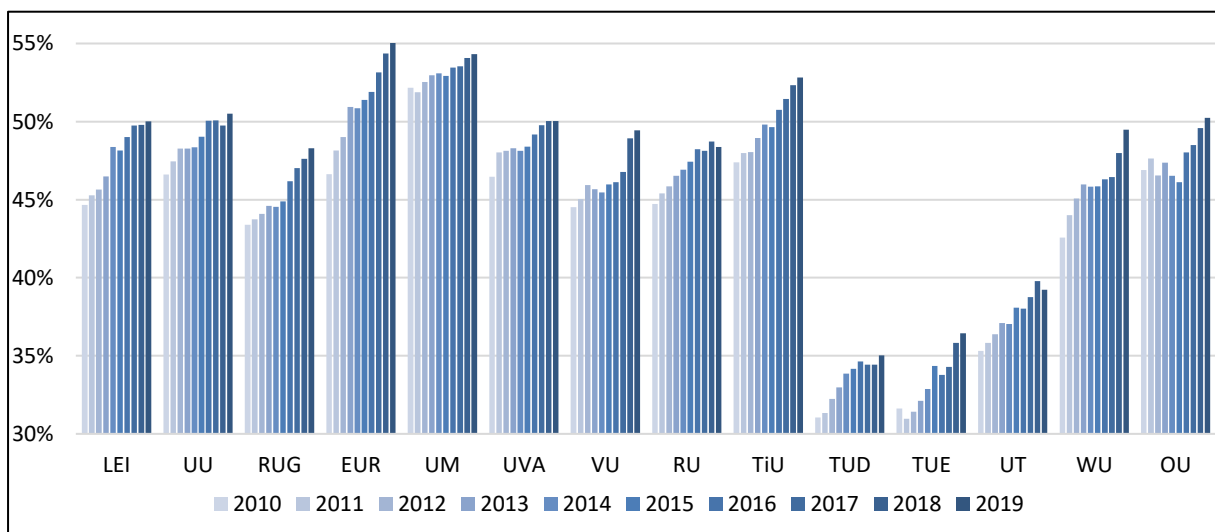


Bron: WOPI-data, VSNU

I) Percentage vrouwelijke medewerkers per instelling (2010-2019)

Er is aan alle universiteiten een duidelijke groei zichtbaar van het aantal fte dat wordt vervuld door vrouwen. Op vier universiteiten bestaat het percentage medewerkers voor meer dan de helft uit vrouwen: Universiteit Utrecht, Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit Maastricht en Universiteit Tilburg. Daar staat tegenover dat bij de TU Delft (35%), TU Eindhoven (36%) en de Universiteit Twente (39%) het percentage onder de 40% ligt. Voor alle overige universiteiten ligt het percentage tussen de 48% en de 50%.

Figuur 2.9: Percentage vrouwelijke medewerkers per instelling, 2010-2019, in fte

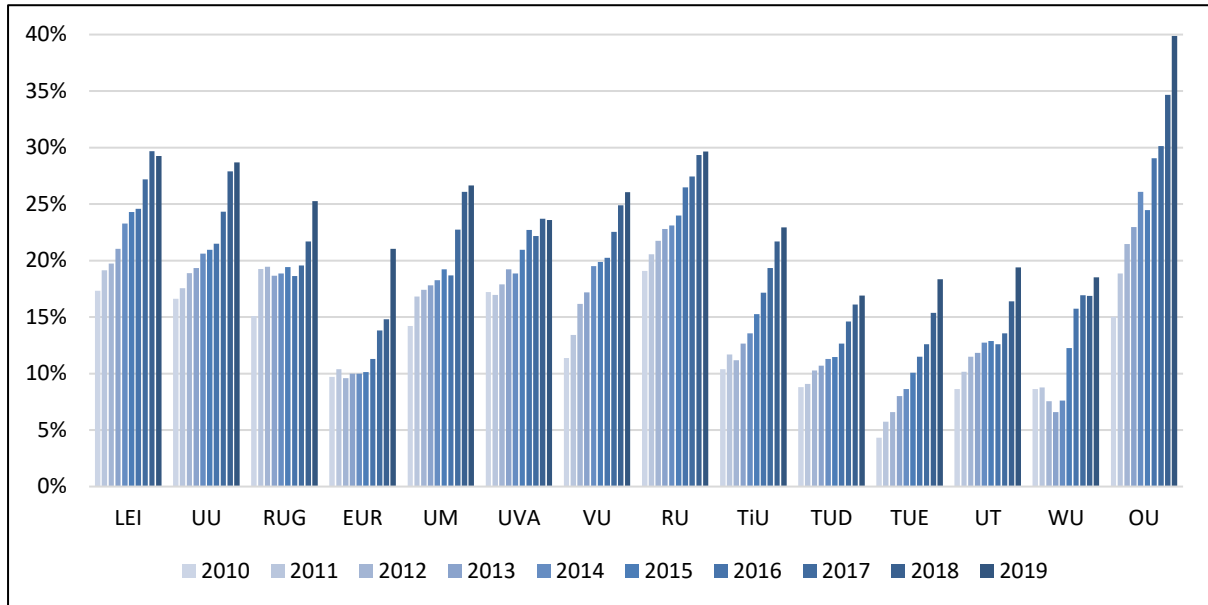


Bron: WOPI-data, VSNU

m) Percentage vrouwelijke hoogleraren per instelling (2010-2019)

Het percentage vrouwelijke hoogleraren is de afgelopen tien jaar sterk toegenomen aan alle universiteiten, al is het sectorgemiddelde in 2019 nog 24,5% wat betekent dat in het WO ruim driekwart van de hoogleraar-uren door een man wordt vervuld. Het hoogst aantal fte dat door vrouwen wordt vervuld is bij de Open Universiteit, waar 40% van de hoogleraar-uren door een vrouw wordt vervuld, ver boven het sectorgemiddelde.

Figuur 2.10: Percentage vrouwelijke hoogleraren per instelling, 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

3 Samenstelling personeelsbestand

Dit hoofdstuk beschrijft de samenstelling van het personeelsbestand in het WO aan de hand van elf indicatoren. Onderdeel 3.1 bekijkt de samenstelling vanuit de functie. Hierin staat het aantal vrouwen in het wetenschappelijk personeel en ondersteunend en beheerspersoneel centraal. Vervolgens gaat onderdeel 3.2 in op de leeftijd in personen en in fte. Als derde behandelt onderdeel 3.3 de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen. Hierbij staan het aandeel vrouwen en hoogleraren in fte centraal. Onderdeel 3.4 betreft de contracten en salarisopbouw. Vervolgens verdiept onderdeel 3.5 zich in de mobiliteit. Daarna gaat onderdeel 3.6 over het ziekteverzuim en de sociale zekerheid. Hierbij komt onder andere het ziekteverzuim, de WW, de WIA, de WGA en de IVA aan de orde. Onderdeel 3.7 behandelt de werkbeleving en arbeidstevredenheid. Het volgende onderdeel, 3.8, gaat in op de duurzame ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers. Daarbij staan actuele inzetbaarheid, de leeftijd tot waarop mensen willen doorwerken en de fysieke arbeidsbelasting centraal.

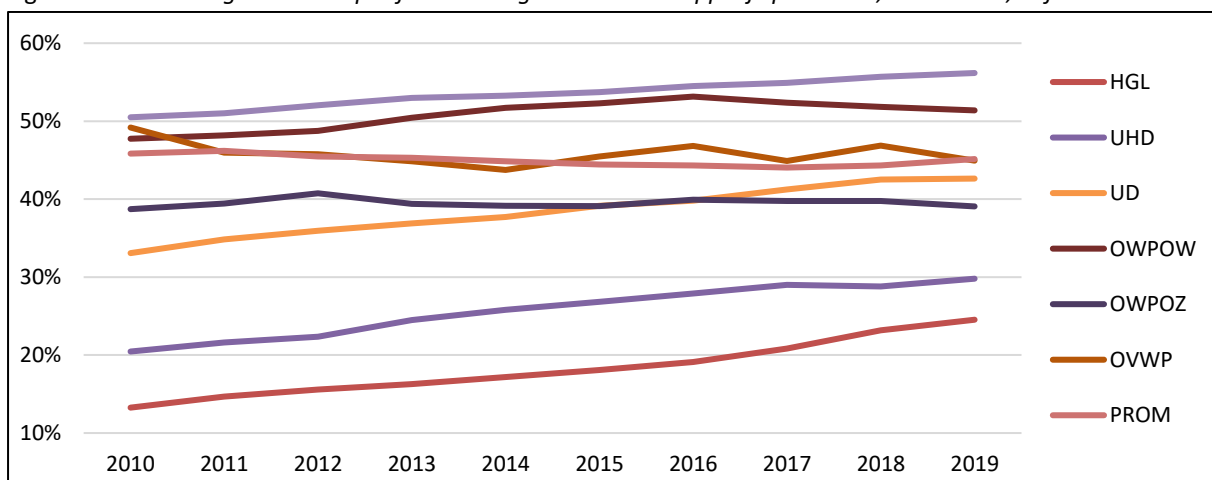
3.1 Naar functie

Het aantal door vrouwen vervulde fte binnen het wetenschappelijk personeel is in vrijwel alle functiecategorieën gestegen. De grootste stijging is te zien onder hoogleraren en universitair hoofddocenten. Deze functies worden ook gekenmerkt door het laagste percentage vrouwen, met respectievelijk 25% en 30%. Bij het ondersteunend en beheerspersoneel is over alle functiegroepen het percentage vrouwen gestegen. In de functiegroep OBP ICT (OBP IC) is het percentage vrouwen het laagst met slechts 16%. Het hoogste percentage vrouwen (61%) treft men bij de groep OBP Administratieve en secretariële ondersteuning (OB PAS).

a) Percentage vrouwen per functiecategorie (WP) in fte

Het aantal vrouwen is aan het toenemen in bijna alle functiecategorieën. Enkel bij het overig wetenschappelijk personeel (OVWP) daalde het aandeel vrouwen tussen 2010 en 2019. Desalniettemin ligt het aandeel vrouwen daar met 45% nog steeds op bijna de helft. Het ondersteunend en beheerspersoneel heeft met 56% het hoogste percentage fte dat door vrouwen wordt vervuld. Het percentage vrouwen ligt bij de hoogleraren (25%) en universitair hoofddocenten (30%) het laagst, daar is echter wel de grootste stijging te zien in de afgelopen tien jaar.

Figuur 3.1: Percentage vrouwen per functiecategorie wetenschappelijk personeel, 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

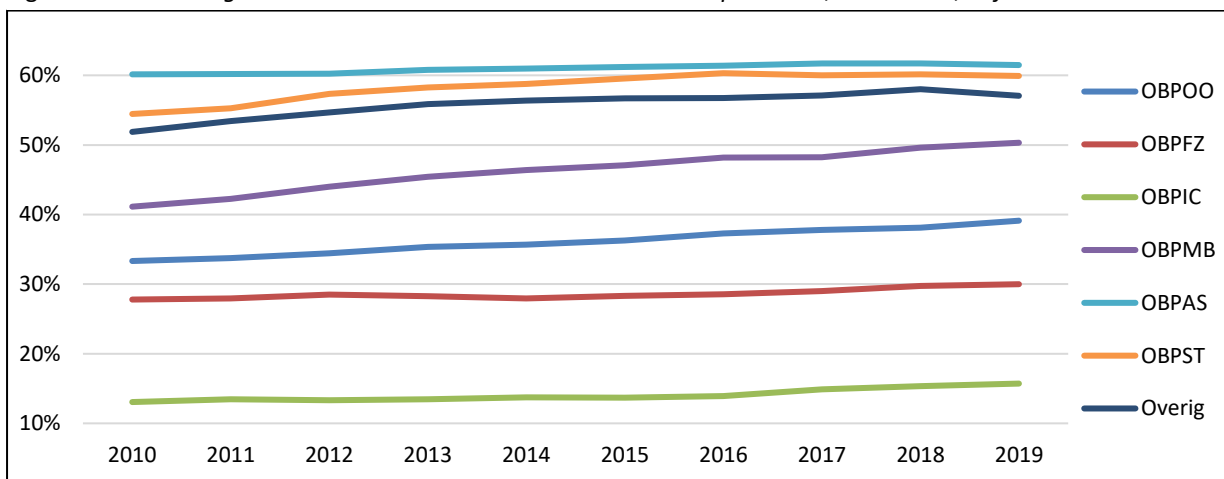
Functiecategorieën:

HGL	Hoogleraar	PROM	Promovendus
UHD	Universitair hoofddocent	OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel
UD	Universitair docent	OVWP	Overig WP
OWPOW	Overig WP Onderwijs	OWPOZ	Overig WP Onderzoek

b) Percentage vrouwen binnen OBP-functies

Binnen OBP is over alle functiegroepen het percentage vrouwen gestegen. De grootste stijging is bij het OBP management en bestuur ondersteuning (OBP MB), deze is met 9 procentpunt gestegen. Daarmee komt het percentage fte vervuld door vrouwen in deze functiegroep op 50%. Daarnaast is een relatief hoge stijging waar te nemen onder de functiegroepen Onderwijs en onderzoek ondersteuning (OBP OO) met 6 procentpunt naar 39%, Student ondersteuning (OBP ST) ook met 6 procentpunt, naar 60% en de OBP-functie categorie Overig (+5%, naar 57%). In de functiegroep ICT (OBP IC) is het percentage vrouwen het laagst met 16%. De afgelopen tien jaar hebben vrouwen in deze functiegroep altijd het laagste percentage fte vervuld. Het hoogste percentage vrouwen (61%) is zichtbaar bij de groep OBP administratieve en secretariële ondersteuning (OBP AS). Hier is het percentage de afgelopen tien jaar stabiel gebleven.

Figuur 3.2: Percentage vrouwen binnen ondersteunend en beheerspersoneel, 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

OBP nader gespecificeerd:

OBP OO	Onderwijs en onderzoek ondersteuning	OBP IC	ICT
OBP AS	Administratieve en secretariële ondersteuning	OBP FZ	Facilitaire zaken
OBP MB	Management en bestuur ondersteuning	OBP ST	Student ondersteuning

3.2 Naar leeftijd

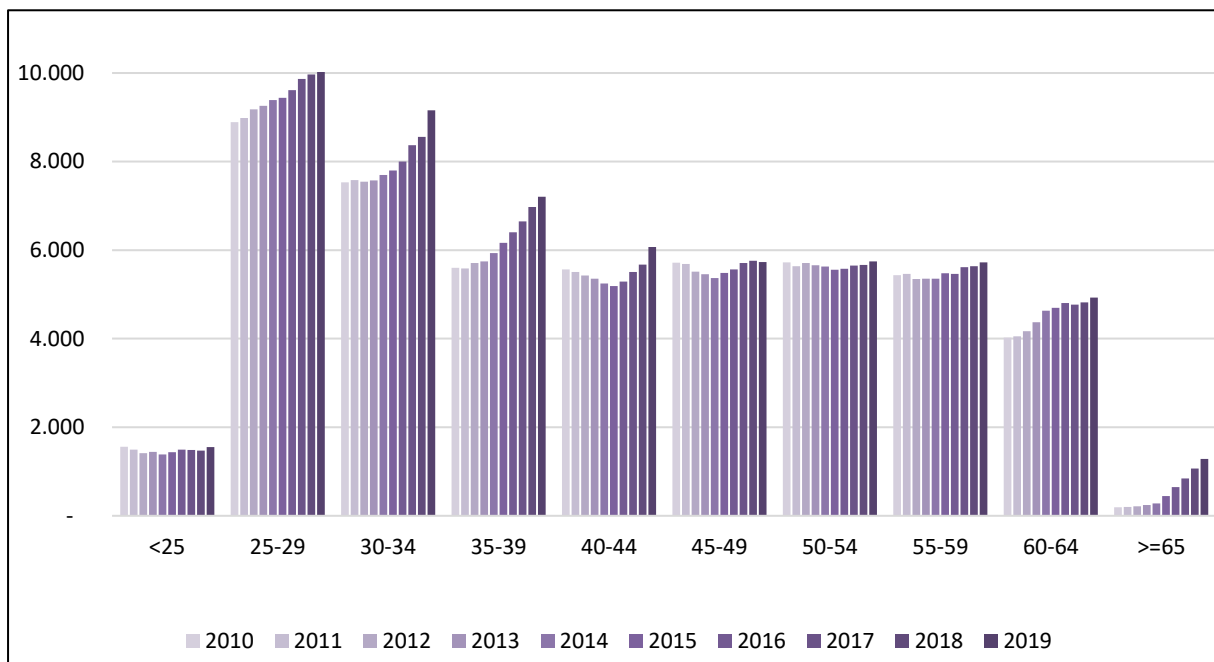
Het leeftijdscohort 25-34 jaar is de afgelopen tien jaar zowel in aantal personen als in aantal fte het grootste leeftijdscohort binnen het WO. Het aantal 65-plussers is de afgelopen 5 jaar wel duidelijk toegenomen. Zij gaan van 0% van het totale aantal werknemers en fte tussen 2010-2014, naar 3% (1.286 werknemers of 670 fte) in 2019. Tot aan het leeftijdscohort 55-59 jaar is de verdeling tussen mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Van de oudste leeftijdscohorten is het overgrote deel man, oplopend tot 71% van de 65-plussers.

c) Leeftijdsofbouw - in personen

Het aandeel personen in de leeftijd tot 25 jaar is de afgelopen tien jaar stabiel gebleven op 2% van het totaal. Er is wel een sterke toename te zien in het aantal werknemers dat wordt vervuld door de cohorten van 25-29 en 30-34 jaar. In de periode van 2010 tot 2019 is het cohort 25-29 jaar in omvang het grootste cohort. Opvallend is dat het cohort van 45-49 jaar en van 50-54 jaar tussen 2010 en 2019 in omvang is afgenomen met respectievelijk 2 en 3 procentpunt.

Het cohort 60-64 jaar stijgt vanaf 2010 sterk en beslaat 10% van het totale aantal werknemers in de sector. Het aantal werknemers met een leeftijd van 65 en hoger is de afgelopen 5 jaar duidelijk toegenomen. Zij gaan van 0% van het totale aantal werknemers tussen 2010-2014, naar 3% van het totale aantal werknemers in 2019. Dit betreft een absolute stijging van 1.286 werknemers.

Figuur 3.3: Ontwikkeling van leeftijdscohorten, 2010-2019, in personen



Bron: WOPI-data, VSNU

d) Leeftijdsofbouw naar geslacht - in fte (2019)

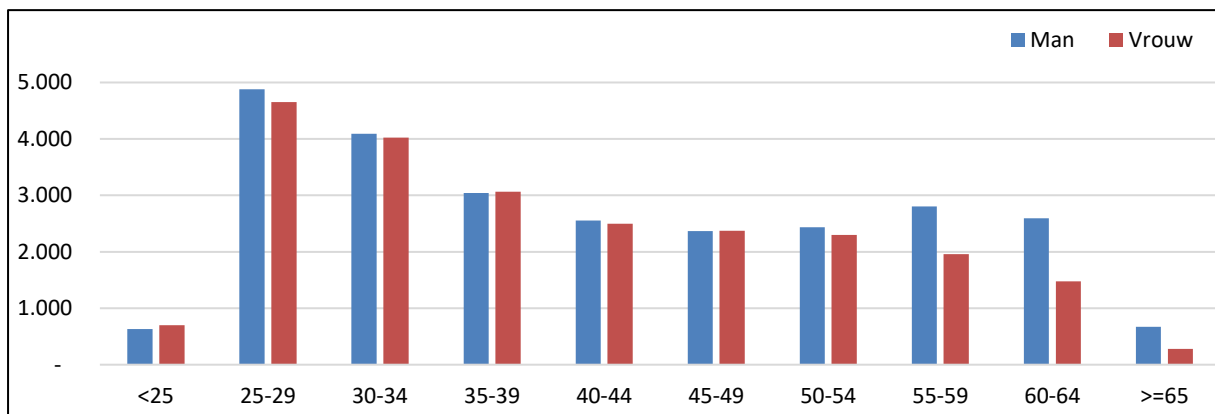
Tot aan het leeftijdscohort 55-59 jaar is de verdeling tussen mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Van de oudste leeftijdscohorten is het overgrote deel man, oplopend tot 71% van de 65-plussers.

Tabel 3.1: Leeftijdsofbouw naar geslacht (procentueel), 2019, in fte

%	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>=65
Man	48%	51%	50%	50%	51%	50%	51%	59%	64%	71%
Vrouw	52%	49%	50%	50%	49%	50%	49%	41%	36%	29%

Bron: WOPI-data, VSNU

Figuur 3.4: Leeftijdsofbouw naar geslacht, 2019, in fte

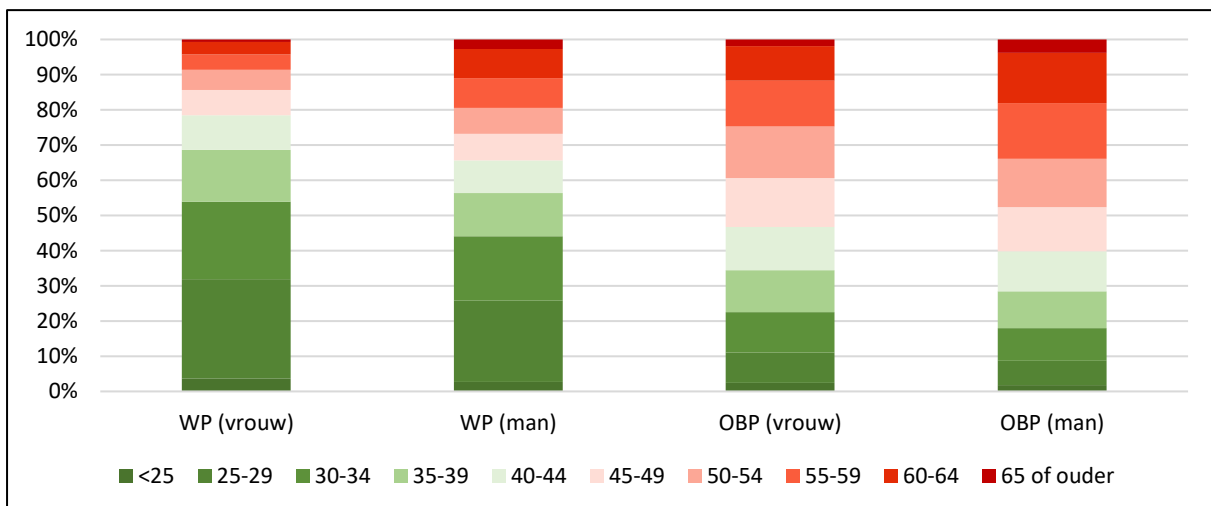


Bron: WOPI-data, VSNU

e) Leeftijdsverdeling naar geslacht, WP en OBP in fte (2019)

Binnen het ondersteunend en beheerspersoneel is voor mannen en vrouwen de leeftijdsverdeling relatief gelijk. De vrouwen zijn gemiddeld jonger dan de mannen binnen het WO, dit verschil is het duidelijkst zichtbaar in het WP. Voor zowel mannen als vrouwen geldt dat de leeftijdsverdeling over de leeftijdscohorten relatief gelijk is. Het wetenschappelijk personeel vergeleken met het OBP relatief jong, dit komt met name door het groot aantal promovendi. 79% van de vrouwen is niet ouder dan 44 jaar. Voor mannen ligt dit percentage met 65% veel lager, zij zijn gemiddeld ouder. Vanaf leeftijdscohort 50-54 neemt het aandeel mannen sterk toe.

Figuur 3.5: Leeftijdsverdeling naar geslacht, WP en OBP, 2019, in fte



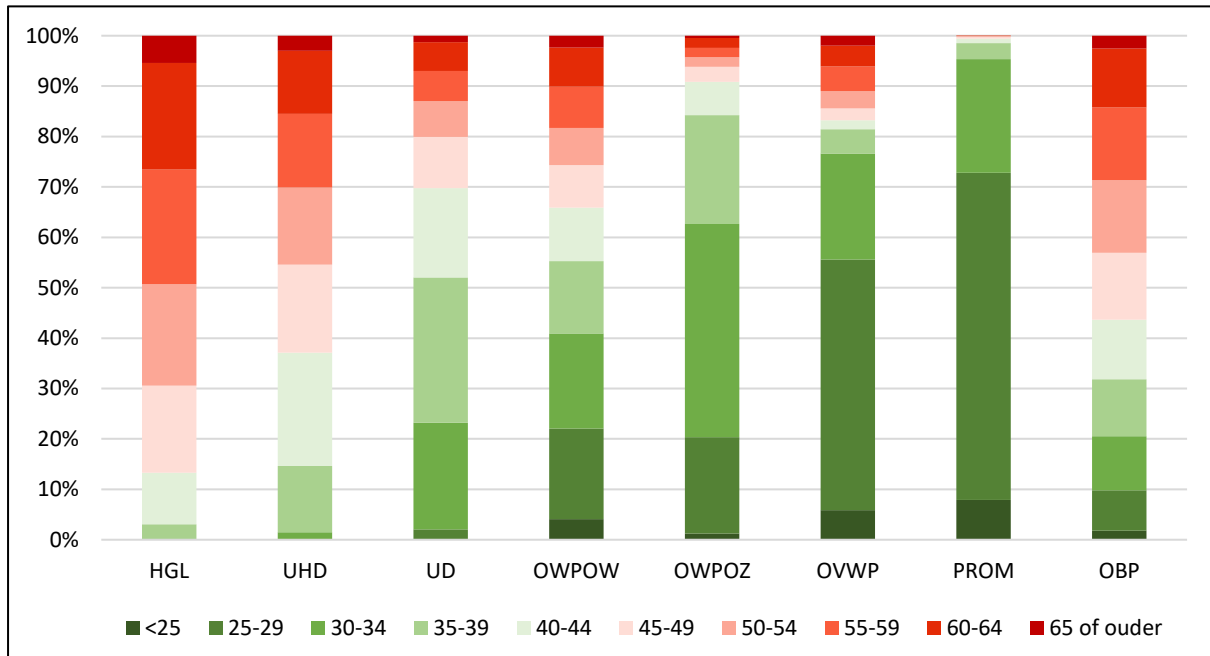
Bron: WOPI-data, VSNU

f) Leeftijdsverdeling naar functiecategorie, in fte (2019)

Promovendi zijn een grote groep jonge werknemers. Ongeveer 96% heeft een leeftijd tot 35 jaar. Bij hoogleraren (HGL) is het tegenovergestelde beeld te zien en heeft slechts 3% een leeftijd tot 40 jaar. Voor de functiecategorie HGL geldt dat zij geen mensen onder de 35 jaar bevat. Bij het overig WP Onderzoek (OWPOZ) en het overig WP (OVWP) is het percentage tot 45 jaar relatief groot, dit zijn met respectievelijk 91% en 84% 45-min jonge functiecategorieën. De functiecategorie universitair docent (UD) bevat geen werknemers onder de 25 jaar, maar is relatief jong met 70% van de werknemers onder de 45 jaar. Vervolgens geldt voor de

universitair hoofddocent (UHD) dat niemand onder de 30 jaar deze functie heeft. Deze functiecategorie is relatief oud met 63% ouder dan 45 jaar. Het ondersteunend en beheerspersoneel heeft een relatief gelijke verdeling over de leeftijdscategorieën. Ook bij het overig WP Onderwijs (OWPOW) is een redelijk gelijke verdeling te zien, al is de leeftijd tot 45 jaar zwaarder vertegenwoordigd.

Figuur 3.6: Leeftijdverdeling naar functiecategorie, 2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

3.3 Naar geslacht

Sinds 2010 is het aantal fte dat door vrouwen wordt vervuld met ruim 5.000 fte gestegen, van 42,7% naar 47,2%. Voor mannen is er in dezelfde periode 1.480 fte bijgekomen. Het aantal vrouwelijke hoogleraren is de afgelopen tien jaar gemiddeld met 1,3 % gestegen naar 24,5%. Daarmee is er nog steeds sprake van een achterstand.

g) Aandeel werkgelegenheid voor vrouwen - in fte

De afgelopen tien jaar is het aantal fte dat door vrouwen wordt vervuld aan de Nederlandse universiteiten met 5 procentpunt gestegen naar 47,2%. Dat betekent dat er sinds 2010 ruim 5.000 fte werkgelegenheid voor vrouwen is toegevoegd, vergeleken met een toename van een kleine 1.480 fte werkgelegenheid voor mannen sinds 2010.

Tabel 3.2: Ontwikkeling van het aantal mannen en vrouwen in het WO, 2010-2019, in fte

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Man	24.594	24.294	24.042	23.966	24.079	24.244	24.534	25.048	25.274	26.068
Vrouw	18.316	18.584	18.860	19.220	19.526	19.989	20.747	21.506	22.246	23.327
% vrouw	42,7%	43,3%	44,0%	44,5%	44,8%	45,2%	45,8%	46,2%	46,8%	47,2%

Bron: WOPI-data, VSNU

h) Aandeel vrouwelijke hoogleraren – in fte

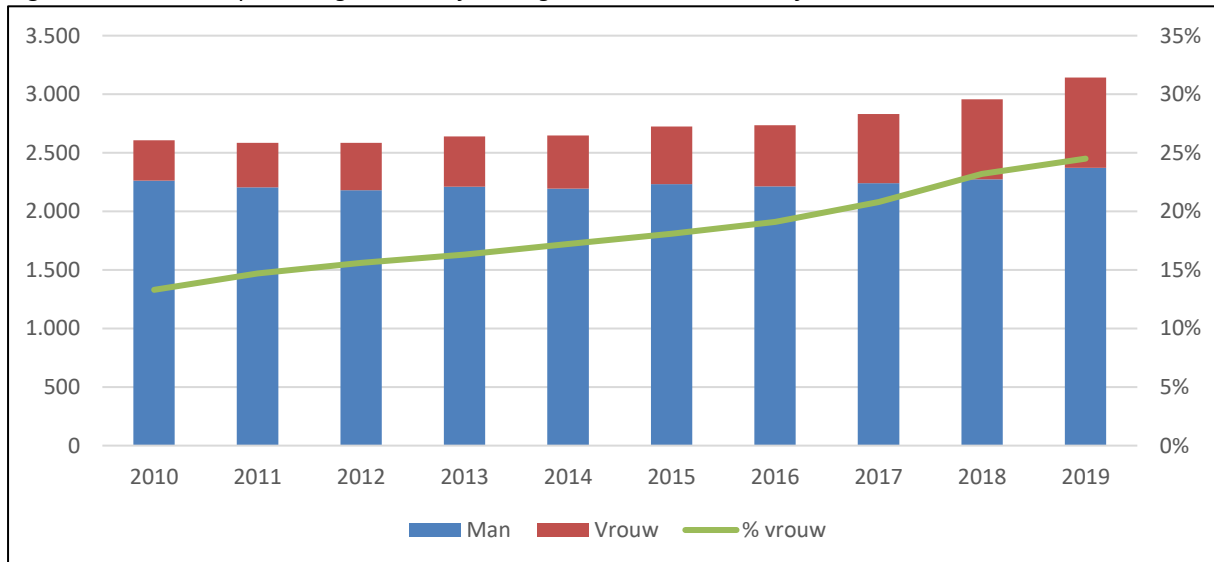
Het absolute aantal vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten is de afgelopen tien jaar ruim verdubbeld. Het percentage vrouwelijke hoogleraren is gestegen van 13,3% in 2010 tot 24,5% in 2019. Nog steeds is er sprake van een achterstand, deze wordt elk jaar verder ingelopen met gemiddeld 1,3% per jaar. In dit tempo duurt het ongeveer tot 2040 voordat de verdeling man/vrouw gelijk is voor deze functiecategorie.

Tabel 3.3: *Ontwikkeling van het aantal hoogleraren naar geslacht, 2010-2019, in fte*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Man	2.262	2.205	2.181	2.210	2.194	2.231	2.213	2.240	2.272	2.371
Vrouw	346	379	403	429	455	493	523	590	685	771
% vrouw	13,3%	14,7%	15,6%	16,3%	17,2%	18,1%	19,1%	20,8%	23,2%	24,5%

Bron: WOPI-data, VSNU

Figuur 3.7: *Aantal en percentage vrouwelijke hoogleraren, 2010-2019, in fte*



3.4 Contract en salarisopbouw

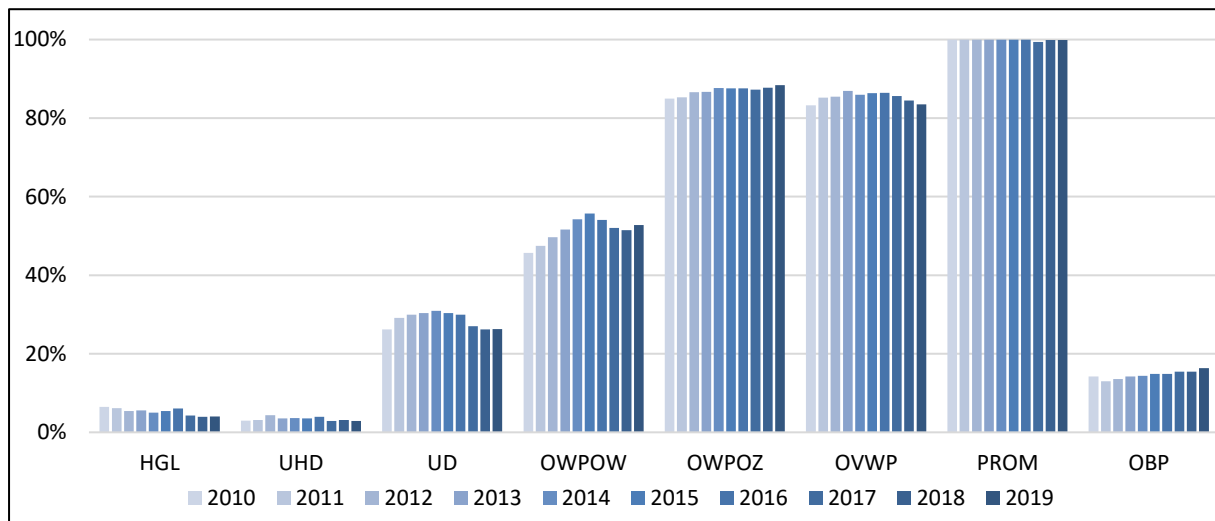
De verhouding tussen het aantal vaste en tijdelijke contracten is in de afgelopen tien jaar, met uitzondering van overig WP onderwijs (OWPOW), niet sterk verschoven. Het aantal promovendi (PROM) met een tijdelijk contract is stabiel rond 100%. De functiegroepen hoogleraar (HGL) en universitair hoofddocent (UHD) tonen het tegenovergestelde beeld met 4% en 3% tijdelijke contracten. De formatie-opbouw naar salarisschaal aan alle Nederlandse universiteiten toont een duidelijke clustering. De hoogleraar is over het algemeen ingedeeld vanaf schaal 15. Daarna volgt de universitair hoofddocent die vooral in salarisschaal 13-14 is geplaatst. Vervolgens zijn universitair docent (UD), overig WP onderwijs, overig WP onderzoek (OWPOZ) en promovendi hoofdzakelijk in salarisschaal 10-12 ingedeeld. Voor de verdeling van het totale aantal fte naar salarisschaal zijn salarisschaal 10-12 (30.321 fte) en salarisschaal 6-9 (10.697 fte) de grootste. Salarisschalen 10-12 onderscheiden zich daarnaast ook door een flinke groei van 6.123 fte in de afgelopen tien jaar.

i) Verhouding vaste-tijdelijke contracten per functiecategorie

De verhouding tussen het aantal vaste en tijdelijke contracten is in de afgelopen tien jaar, met uitzondering van overig WP onderwijs (OWPOW), niet sterk veranderd. De functiegroep OWPOW kent een stijging van 7

procentpunt tijdelijke contracten ten opzichte van tien jaar geleden en komt daarmee op 53% uit. Het aantal promovendi (PROM) met een tijdelijk contract is stabiel met 100%. Ook de functiegroepen overig WP onderzoek (OWPOZ) en overig WP (OVWP) kenmerken zich door met een relatief hoog percentage tijdelijke contracten te werken (achtereenvolgens 88% en 83%). De functiegroepen hoogleraar (HGL), universitair hoofddocent (UHD) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) tonen het tegenovergestelde beeld met 4%, 3% en 16% tijdelijke contracten. Wel neemt het aandeel tijdelijke contracten onder OBP gestaag toe.

Figuur 3.8: Percentage tijdelijke contracten per functiecategorie, 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

Funcatiecategorieën:

HGL	Hoogleraar	PROM	Promovendus
UHD	Universitair hoofddocent	OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel
UD	Universitair docent	OVWP	Overig WP
OWPOW	Overig WP Onderwijs	OWPOZ	Overig WP Onderzoek

j) Salarisschaal naar functiecategorie - in fte

De formatie-opbouw naar salarisschaal aan alle Nederlandse universiteiten toont een duidelijke clustering. De hoogleraar (HGL) is over het algemeen ingedeeld in de hoogste salarisschalen, '15-16' en '17 of hoger'. Daarna volgt de universitair hoofddocent (UHD) die vooral in salarisschaal 13-14 is geplaatst. Vervolgens zijn universitair docent (UD), overig WP onderwijs (OWPOW), overig WP onderzoek (OWPOZ) en promovendi (PROM) hoofdzakelijk in salarisschaal 10-12 ingedeeld. Het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) is over alle salarisschalen verdeeld. Alle functiegroepen hebben, in verschillende mate te maken met de salarisschaal 'divers'. Dit aantal is het hoogste onder OVWP, OBP en hoogleraren.

Tabel 3.4: Verdeling van functiecategorieën over de salarisschalen, 2019, in fte

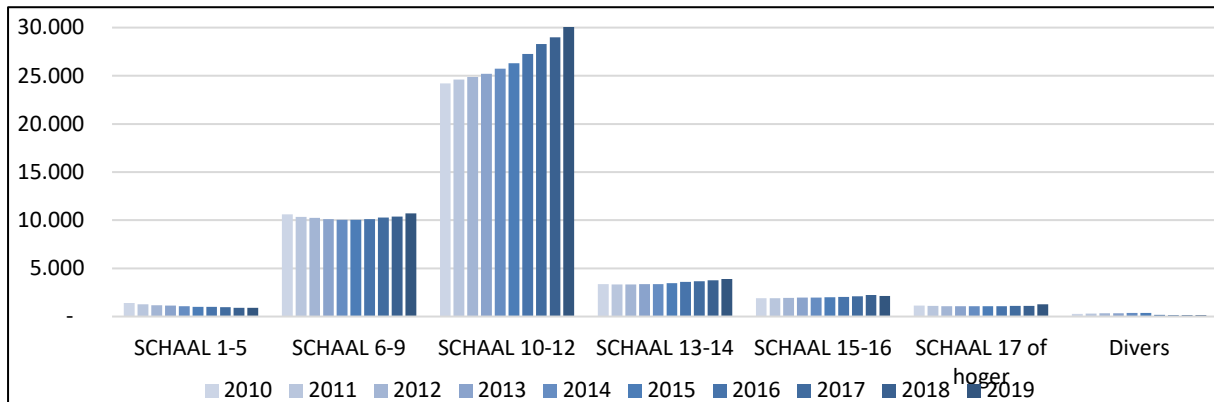
in 2019	HGL	UHD	UD	OWPOW	OWPOZ	OVWP	PROM	OBP
1 - 5								899
6 - 9		4		3	68	38	336	10.247
10 - 12	1	15	5.625	3.054	4.198	276	9.103	8.049
13 - 14	84	2.487	34	192	69	12		1.030
15 - 16	1.802	34		2	4	39		263
17 of hoger	1.238	1				19		29
Divers	16	1	3	3	1	57	8	50

Bron: WOPI-data, VSNU

k) Ontwikkeling salarisschaal - in fte

Kenmerkend voor de verdeling van het totale aantal fte naar salarisschaal is de uitschieter van salarisschaal 10-12 (30.321 fte) en in mindere mate de salarisschaal 6-9 (10.697 fte). Deze twee schalen zijn het omvangrijkst en sterk aan het groeien in de afgelopen tien jaar. Verder bevatten de salarisschalen '1-5', '13-14', '15-16', '17 of hoger' en 'divers' allen minder dan 4.000 fte. De groei in salarisschaal 10-12 betreft in totaal 6.123 fte in de afgelopen tien jaar. Alle andere categorieën zijn in relatief beperkte mate gestegen of gedaald.

Figuur 3.9: Ontwikkeling salarisschaal, 2010-2019, in fte



Bron: WOPI-data, VSNU

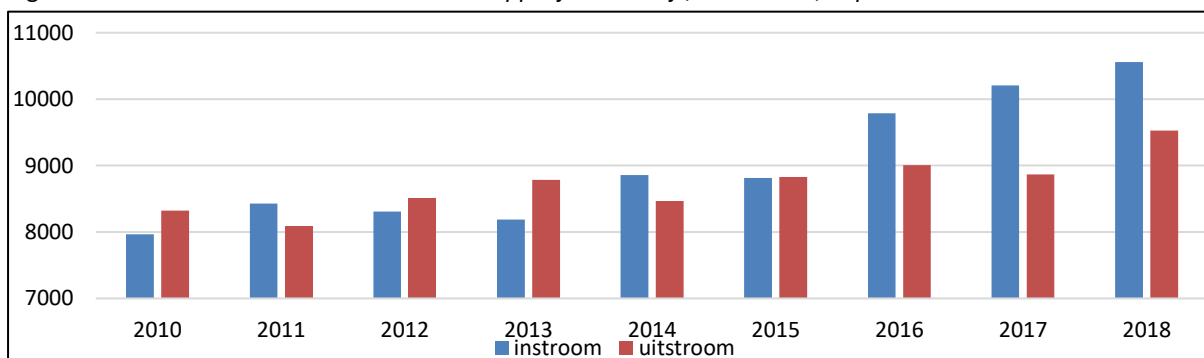
3.5 Mobiliteit

Na een wisselende instroom tussen 2010 en 2015, stijgt sinds 2016 het aantal personen dat instroomt in het WO aanzienlijk. In 2018 is de instroom 2.594 personen hoger dan in 2010. Vanaf 2016 neemt ook het absolute aantal uitstromende personen toe. Het aantal instromers stijgt vanaf dit punt dusdanig snel dat er in 2018 1.035 mensen meer instromen dan uitstromen.

l) Instroom en uitstroom per jaar, in personen

Tussen 2010 en 2015 is het aantal in- en uitstromende mensen in het wetenschappelijk onderwijs afwisselend positief en negatief. Desalniettemin is er te allen tijde sprake van een groei in de instroomcijfers ten opzichte van 2010. Sinds 2016 is het aantal personen dat instroomt aanzienlijk gestegen. In 2018 stromen er 10.560 personen in en 9.525 personen uit, wat per saldo een toename van 1.035 personen is. Vanaf 2016 neemt het absolute aantal uitstromende mensen nog steeds toe. Echter, het aantal instromers stijgt vanaf 2016 dusdanig snel dat de werkgelegenheid jaarlijks met ongeveer duizend personen toeneemt.

Figuur 3.10: Instroom en uitstroom wetenschappelijk onderwijs, 2010-2019, in personen



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur ([link](#))

m) Instroom en uitstroom nader gespecificeerd

De instroom van vrouwen neemt langzaam toe, er is steeds een aantal procent meer vrouwen dan mannen dat instroomt in het WO. Ook het aandeel personen met een niet-westerse migratieachtergrond neemt gestaag toe, van 14% van de instroom in 2009 tot 18% van de instroom in 2018.

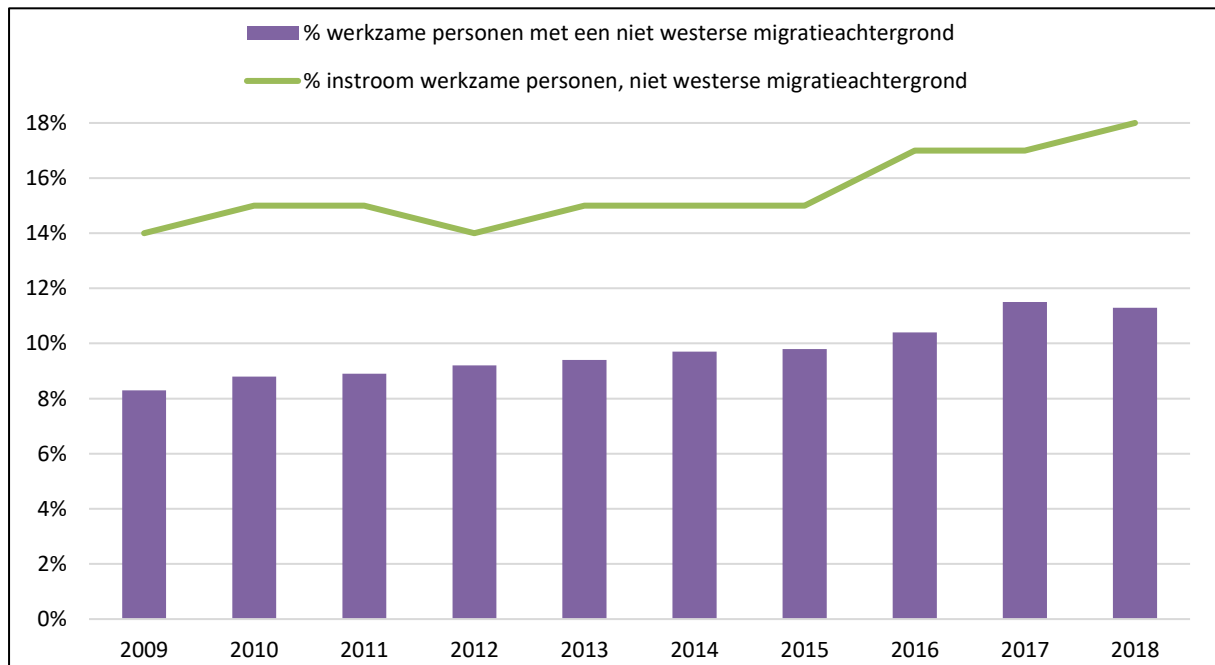
Tabel 3.5: Percentage instroom en uitstroom, 2009-2018, in personen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% instroom werkzame personen	19%	15%	16%	15%	15%	17%	16%	18%	18%	18%
% instroom werkzame personen, vrouw	51%	51%	50%	51%	50%	51%	51%	53%	52%	53%
% instroom werkzame personen, niet westerse migratieachtergrond	14%	15%	15%	14%	15%	15%	15%	17%	17%	18%
% werkzame personen met een niet westerse migratieachtergrond	8,3%	8,8%	8,9%	9,2%	9,4%	9,7%	9,8%	10,4%	11,5%	11,3%
% uitstroom werkzame personen	15%	16%	15%	16%	16%	16%	16%	17%	16%	17%

Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur ([link](#))

De uiteindelijke samenstelling van het personeelsbestand wordt niet alleen door de instroom bepaald maar ook sterk door wie uitstroomt. Kijkend naar het uiteindelijk percentage werkzame personen met een niet-westerse migratieachtergrond, dan blijkt dat de instroom hoger dan de uitstroom en stijgt het aantal personen met een niet-westerse migratieachtergrond in tien jaar tijd langzaam van 8,3% in 2009 naar 11,3% in 2018.

Figuur 3.11: Instroom en percentage werkzame personen met niet-westerse migratieachtergrond, 2009-2018



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur ([link](#))

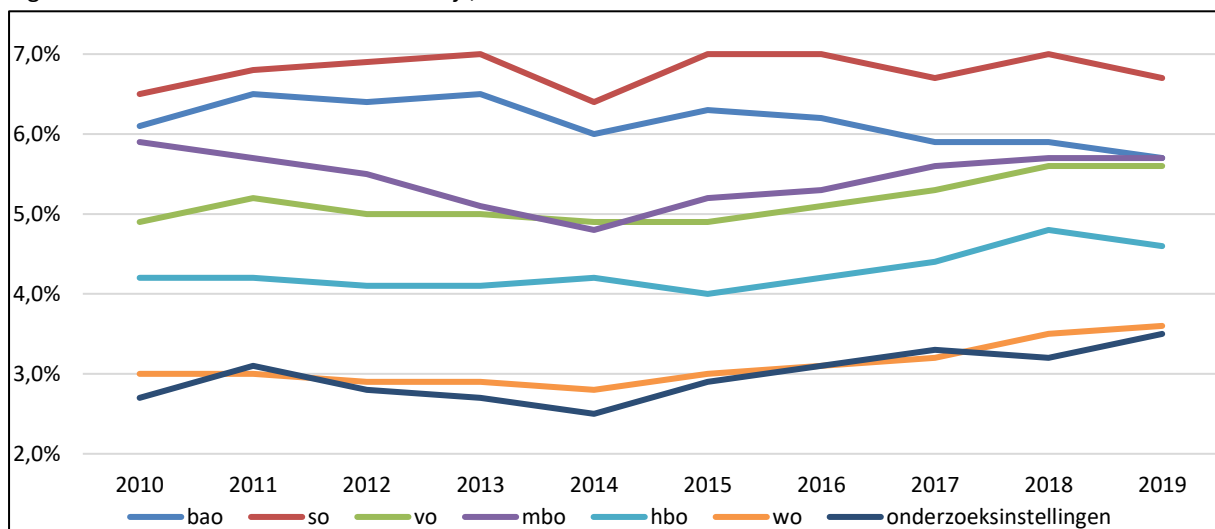
3.6 Ziekteverzuim en sociale zekerheid

Sinds 2010 groeit het ziekteverzuim onder de onderzoeksinstituten (+0,8%) en het wetenschappelijk onderwijs (WO) (+0,6%) het snelst. Desalniettemin heeft het WO, ten opzichte van de overige onderwijssectoren, een relatief laag verzuimpercentage van 3,6% in 2019. Het totale aantal WW-uitkeringen is tussen 2010 en 2019 met 487 uitkeringen gestegen. Wat de WW-uitkering betreft is er sprake van zowel een hoge instroom als een hoge uitstroom. Na een afname in LGU loopt het aantal sinds 2015 weer op met een uitschieter naar 137 in 2018. De categorie >70% restverdiencapaciteit is ieder jaar gestegen. Deze categorie wordt met 266 uitkeringen het sterkst vertegenwoordigd. Het aantal WIA-uitkeringen is ieder jaar tussen 2009 en 2018 voor alle percentages arbeidsongeschiktheid toegenomen. In omvang is de categorie 80-100% arbeidsongeschikt tussen 2009 en 2018 de grootste groep. Ten opzichte van 2009 is de categorie 55-65% arbeidsongeschikt in 2018 het meeste gestegen met een vermenigvuldiging van 6,75. Het totale aantal WGA-uitkeringen is tussen 2009 en 2018 verdrievoudigt (van 153 naar 478). Ook het totaal aantal IVA-uitkeringen is tussen 2009 en 2018 aanzienlijk gestegen (van 61 naar 261). Met het relatief hoge aantal nieuwe WGA- en IVA-uitkeringen enerzijds en het relatief lage aantal beëindigde uitkeringen anderzijds, neemt het totale aantal uitkeringen de laatste jaren aanzienlijk toe.

n) Ziekteverzuim

Sinds 2010 groeit het ziekteverzuim onder de onderzoeksinstituten (+0,8%) en het wetenschappelijk onderwijs (+0,6%) het meest. Desalniettemin hebben het WO en de onderzoeksinstituten, ten opzichte van de overige onderwijssectoren, een relatief laag verzuimpercentage van respectievelijk 3,6% en 3,5%. Het speciaal onderwijs (so) wordt over alle jaren gekenmerkt door het hoogste percentage ziekteverzuim, met 6,7% in 2019. Een beperkte groei in het ziekteverzuim is terug te zien bij het hoger beroepsonderwijs (hbo), het voortgezet onderwijs (vo) en het so. Een minimale daling van het ziekteverzuim komt terug bij het basisonderwijs (bao) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Het bao, vo en mbo hebben daarom in 2019 een gedeeld verzuimpercentage van 5,7%. Daarop volgt het hbo met 4,2%.

Figuur 3.12: Ziekteverzuim in het onderwijs, 2010-2019



Bron: Onderwijs in Cijfers ([link](#))

Sectoren:

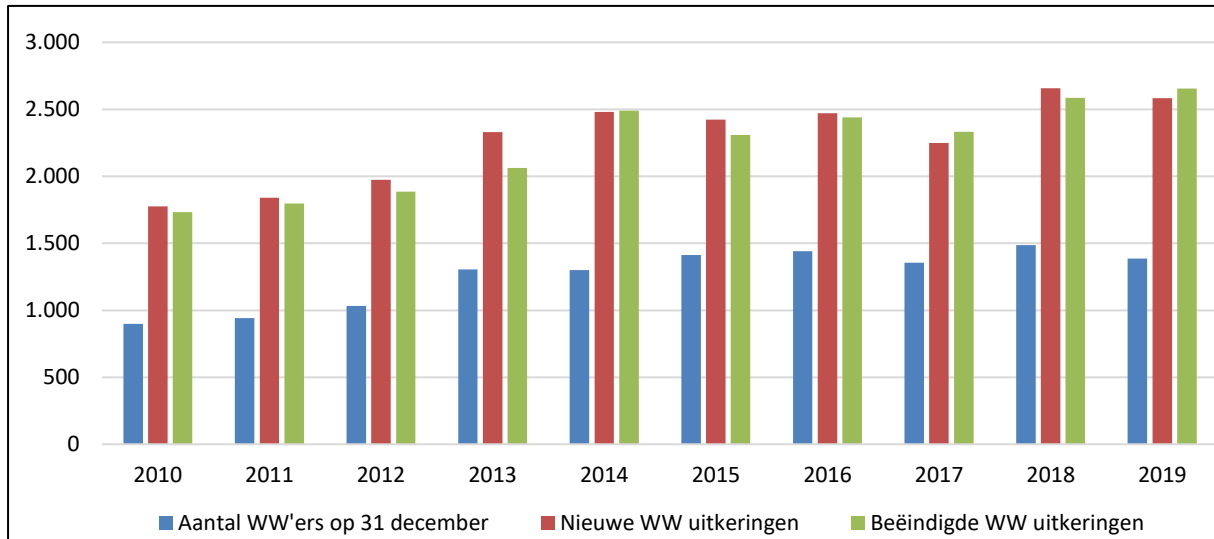
Bao	Basisonderwijs	Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
So	Speciaal onderwijs	Hbo	Hoger beroepsonderwijs
Vo	Voortgezet onderwijs	Wo	Wetenschappelijk onderwijs

Definitie: Percentage van de totale arbeidstijd die men door ziekte niet heeft gewerkt. De cijfers voor bao, so, vo, mbo, hbo en wo geven het totaal van het ziekteverzuim over de eerste twee ziektejaren. De cijfers voor onderzoekinstellingen laten alle verzuim langer dan een jaar buiten beschouwing.

o) Ontwikkeling aantal WW'ers in het WO 2010-2019

Het totaal aantal WW-uitkeringen is tussen 2010 en 2019 met 487 uitkeringen gestegen. In deze periode neemt zowel het aantal nieuwe als het aantal beëindigde uitkeringen toe met respectievelijk 45,6% en 53,3%. Ieder jaar is er sprake van een relatief hoog aantal nieuwe uitkeringen (2.584 in 2019), maar tegelijkertijd beëindigen ook een relatief hoog aantal uitkeringen (2.656 in 2019). De stijging en daling van het totale aantal uitkeringen is daarom minder extreem dan de aantallen omtrent de nieuwe en beëindigde uitkeringen. Een uitzondering hierop zijn de relatief hoge stijgingen in 2013 (+ 268) en 2015 (+113).

Figuur 3.13: Ontwikkeling aantal WW'ers in het wetenschappelijk onderzoek, 2010-2019



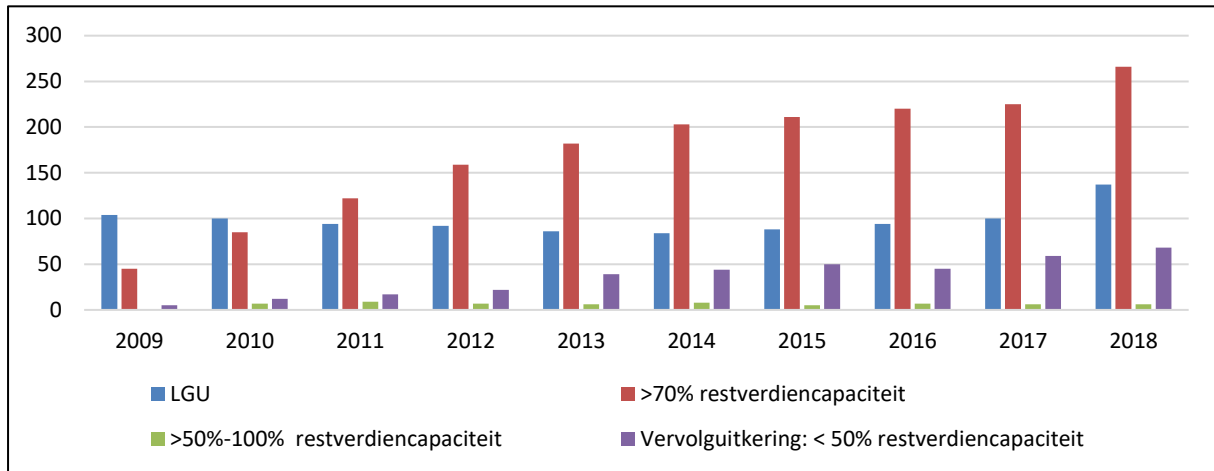
Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur ([link](#))

Toelichting: De gegevens van 2015 t/m 2019 betreffen voorlopige cijfers van het UWV.

p) Ontwikkeling aantal en type WIA-uitkeringen in het WO

Als je na 2 jaar ziekte een uitkering krijgt, is dat meestal eerst een loongerelateerde uitkering (LGU). Deze tijdelijke uitkering is gebaseerd op: het vroegere loon, het arbeidsverleden en het loon dat nu wordt verdiend. De duur van de uitkering hangt af van het aantal jaren dat is gewerkt. Tussen 2009 en 2014 is er een afname in LGU van respectievelijk 104 naar 88. Vanaf 2015 loopt dit aantal weer op met een uitschieter naar 137 in 2018. De categorie 50-100% restverdien capaciteit is, na een groei tussen 2009 en 2010 (van 0 naar 7), in de periode tussen 2010 en 2018 relatief stabiel gebleken. De categorie >70% is ieder jaar gestegen en is met 266 het grootst.

Figuur 3.14: Ontwikkeling aantal en type WIA-uitkering in het wetenschappelijk onderwijs, 2009-2018



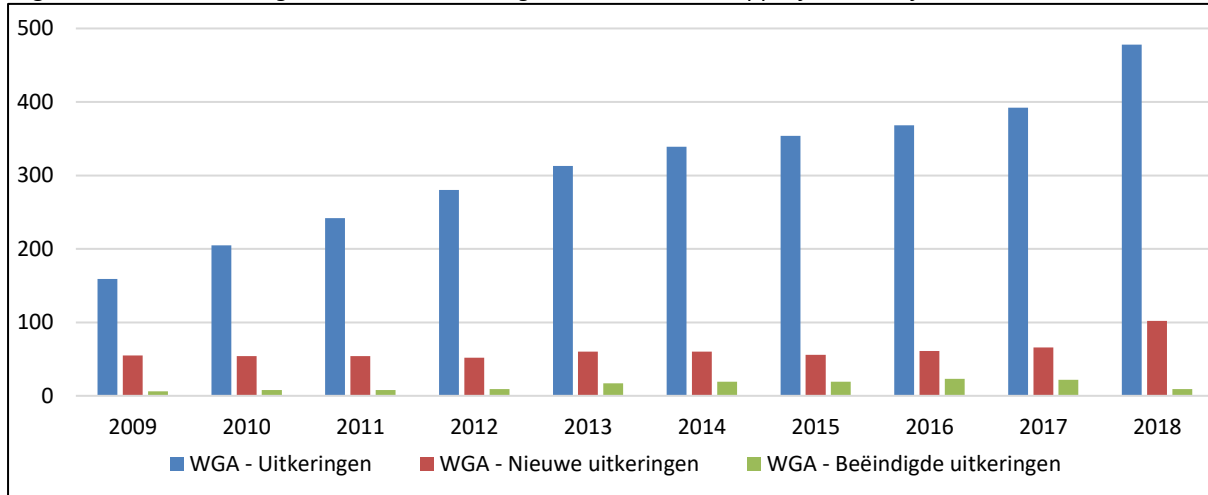
Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur

Toelichting: De gegevens van 2015 t/m 2018 betreffen voorlopige cijfers.

q) Ontwikkeling aantal WGA-uitkeringen in het WO

Het totale aantal WGA-uitkeringen (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) is tussen 2009 en 2018 verdrievoudigd (van 153 naar 478). Jaarlijks komen er tussen de 52 en 61 nieuwe personen met een uitkering bij. Een uitzondering hierop zijn 2017 (66 nieuwe uitkeringen) en 2018 (102 nieuwe uitkeringen). Het aantal beëindigde uitkeringen loopt tussen 2009 en 2016 op van 6 naar 23 per jaar. Vanaf 2017 loopt dit aantal terug naar 9 beëindigde uitkeringen in 2018. Met het relatief hoge aantal nieuwe uitkeringen en het relatief lage aantal beëindigde uitkeringen, neemt het totale aantal uitkeringen in 2018 sterk toe.

Figuur 3.15: Ontwikkeling aantal WGA-uitkeringen in het wetenschappelijk onderwijs, 2009-2018



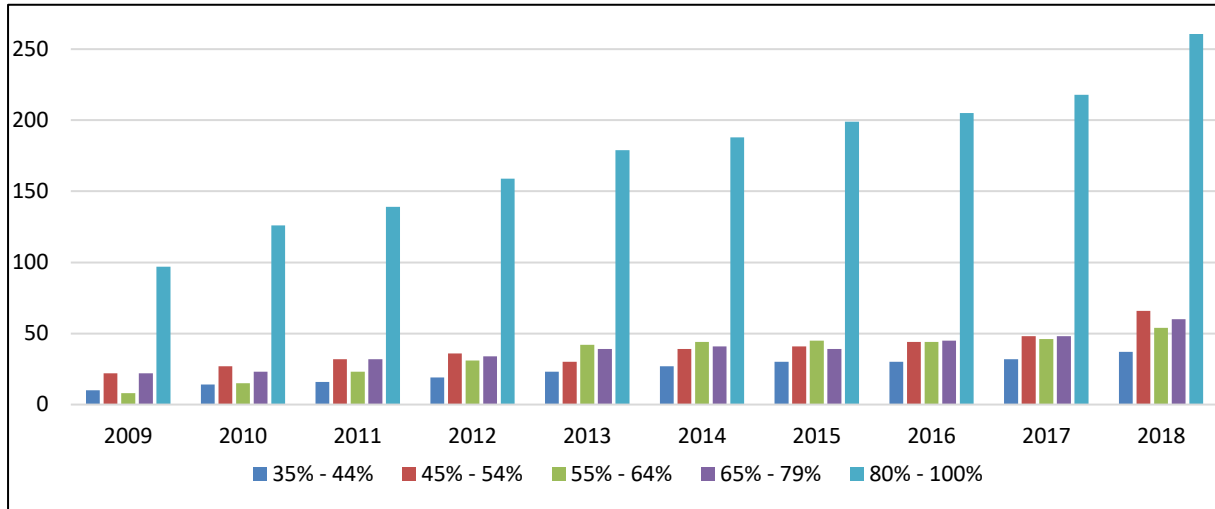
Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur

r) Aantal WIA-uitkeringen naar mate van arbeidsongeschiktheid

Het aantal WIA-uitkeringen is ieder jaar tussen 2009 en 2018 op alle percentages arbeidsongeschiktheid toegenomen. Hierbij is bij een enkel jaar sprake van een kleine daling ten opzichte van het jaar ervoor. In omvang is de categorie 80-100% arbeidsongeschikt tussen 2009 (97 uitkeringen) en 2018 (261 uitkeringen) de grootste groep. Het verschil met de overige categorieën is in 2018 minimaal 195 uitkeringen (45-55%

arbeidsongeschikt) en maximaal 224 uitkeringen (35-45% arbeidsongeschikt). Ten opzichte van 2009 heeft de categorie 55-64% arbeidsongeschikt in 2018 een groei van 675% doorgemaakt en is daarmee het meest gestegen.

Figuur 3.16: *Mate van arbeidsongeschiktheid (WIA) in het wetenschappelijk onderwijs, 2009-2018*

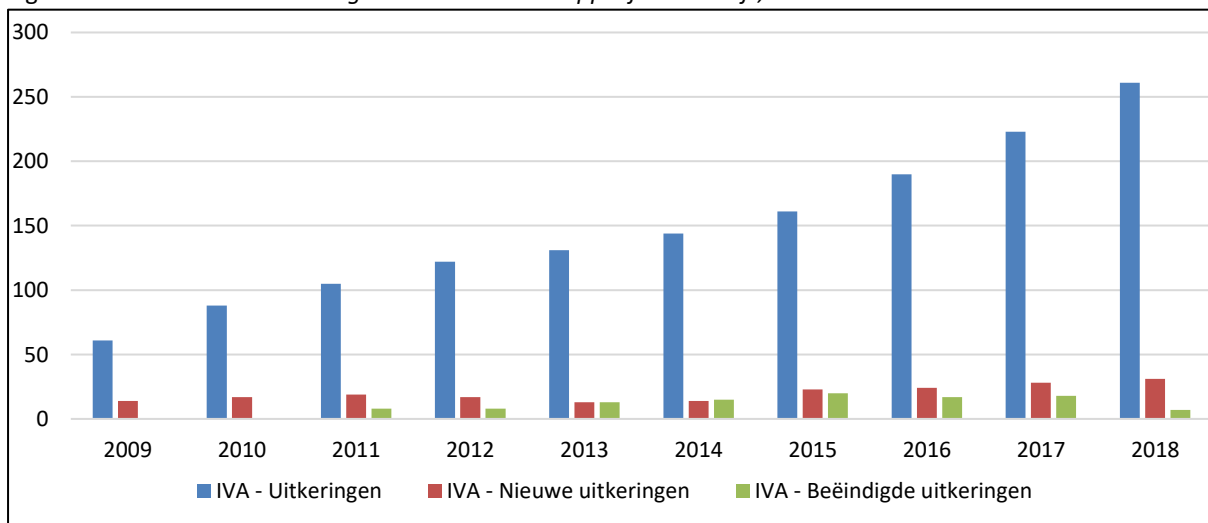


Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur

s) Aantal IVA-uitkeringen in het WO

Het totale aantal IVA-uitkeringen (Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten) is tussen 2009 en 2018 ruim verviervoudigt (van 61 naar 261). Tussen 2009 en 2014 komen er jaarlijks tussen de 13 en 19 nieuwe uitkeringen bij. Vanaf 2015 stijgt het aantal nieuwe uitkeringen van 23 naar 31 in 2018. Het aantal beëindigde uitkeringen loopt tussen 2009 en 2015 op van 0 naar 20 per jaar. Vanaf 2016 loopt dit aantal terug naar 7 beëindigde uitkeringen in 2018. Met het relatief hoge aantal nieuwe uitkeringen en het relatief lage aantal beëindigde uitkeringen, neemt het totale aantal uitkeringen in 2018 sneller toe dan de voorgaande jaren.

Figuur 3.17: *Aantal IVA-uitkeringen in het wetenschappelijk onderwijs, 2009-2018*



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur

3.7 *Werkbeleving en arbeidstevredenheid*

Het burn-outpercentage in het onderwijs is hoger dan het landelijk gemiddelde. De laatste vier jaar is dit percentage gestegen. Dat blijkt uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden door TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek. De resultaten waren al half april gepubliceerd, maar zijn aan de aandacht onttrokken vanwege de uitbraak van het corona-virus.

In 2019 kampt 27,4 procent van alle docenten in Nederland met burn-out klachten. Het landelijke gemiddelde ligt op 17 procent. Het onderwijs is het meest gevoelige beroep voor burn-out. Wat wel opvalt is dat onderwijsmedewerkers van alle beroepsgroepen wel het meest tevreden zijn over hun baan. Hoeveel last een onderwijsprofessional heeft van burn-out klachten hangt af van de functie: docenten hebben het meeste last van stress en andere burn-out klachten, algemeen directeuren het minst. Er zijn ook verschillen tussen leraren onderling: docenten van algemene vakken in voortgezet onderwijs en mbo voeren de lijst aan met één op drie (31,9 procent) die kampt met burn-outklachten. Docenten in hbo, wo en hoogleraren hebben binnen de onderwijssector het minste last van werkdrukklachten (24 procent), maar nog steeds veel meer dan het landelijk gemiddelde van beroepen. In het basisonderwijs ligt het percentage op 27,3 procent.

3.8 *Duurzame ontwikkeling en inzetbaarheid*

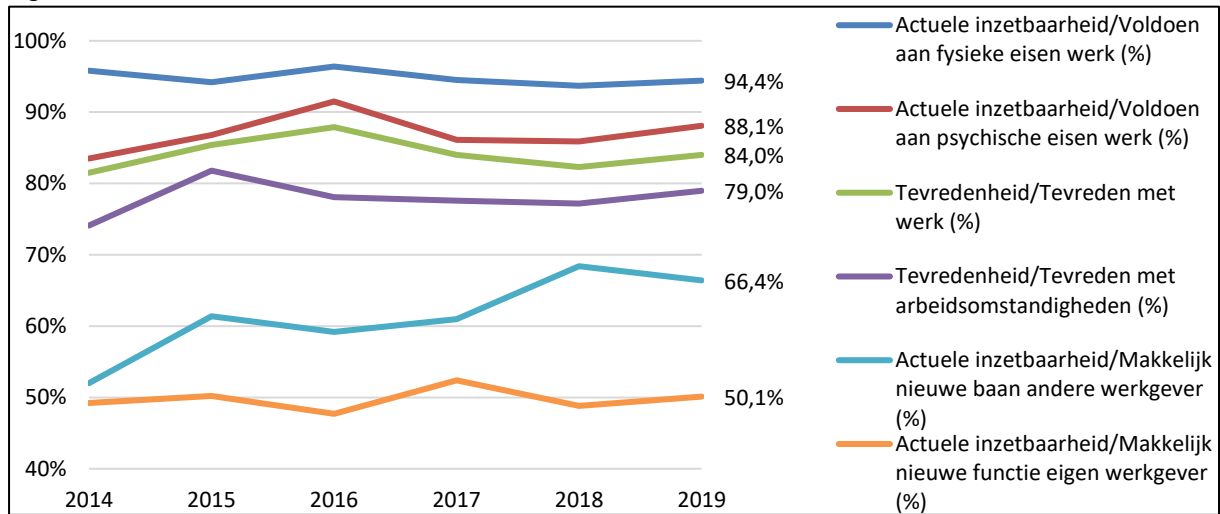
De actuele inzetbaarheid is het vermogen om gezond, vitaal en productief mee te kunnen doen aan (betaalde) arbeid. Veruit de meeste mensen (94,4%) voldoen aan de fysieke eisen die het werk stelt. Deze data betreffen de NEA data voor beroepsgroep '0111 Docenten hoger onderwijs, hoogleraren, universitair (hoofd) docenten, studentassistenten en hbo-leraren' en beschrijft daarmee niet alleen het werk van docenten in het WO maar ook docenten in het HBO. Ook beschrijft deze data niet de ontwikkelingen bij het OBP.

t) *Actuele inzetbaarheid*

Veruit de meeste mensen (94,4%) voldoen aan de fysieke eisen die het werk stelt. Tussen 2014 en 2019 fluctueert dit percentage tussen de 93,7% en 96,4%. In 2019 geeft 88,1% aan te voldoen aan de psychische eisen van het werk. Ten opzichte van 2014 (83,5%) is dit een stijging, maar ten opzichte van 2016 (91,5%) is dit een daling. Kijkende naar het makkelijk verkrijgen van een nieuwe baan, geeft 50,1% aan dit bij de eigen werkgever te kunnen en 66,4% geeft aan dit bij een nieuwe werkgever te kunnen. Het percentage dat bij een nieuwe werkgever makkelijk een andere baan kan vinden is daarmee aanzienlijk gestegen ten opzichte van 2014 (+ 14,4%). Het percentage dat bij de eigen werkgever makkelijk een nieuwe baan kan vinden is met 0,9% gestegen.

In 2019 is 79% tevredenheid over de arbeidsomstandigheden. Daarmee is de tevredenheid met 4,9 procentpunt gestegen ten opzichte van 2014. De tevredenheid met het werk zelf ligt tussen 2014 en 2019 hoger dan de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden. In 2019 is 84% tevreden met diens werk. Dit is een stijging van 2,5% ten opzichte van 2014.

Figuur 3. 18: Actuele inzetbaarheid en tevredenheid werknemers, 2014-2019

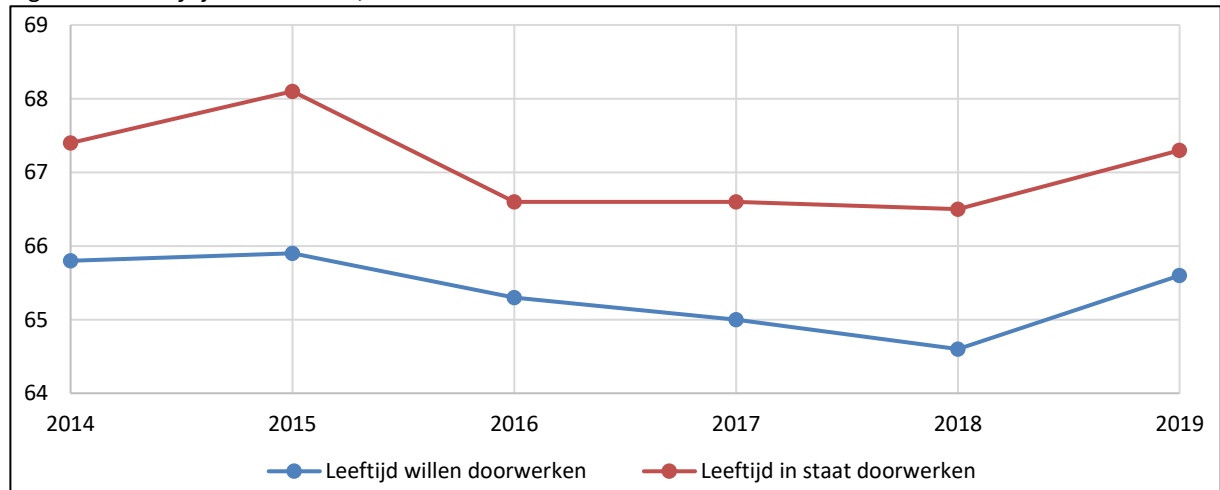


Bron: NEA (Statline)

u) Doorwerken

De leeftijd tot wanneer men door wil werken is in 2019 65,6 jaar. Daarmee is een lichte daling van 0,2 jaar te zien ten opzichte van 2014. Tussen 2016 en 2018 was deze leeftijd gedaald naar 64,4 jaar. Werknemers denken dat zij langer in staat zijn door te werken dan de daadwerkelijke leeftijd tot wanneer zij door willen werken. In 2019 denken werknemers tot 67,3 jaar lichamelijk en geestelijk in staat te zijn om door te kunnen blijven werken. Daarmee is de leeftijd nagenoeg gelijk gebleven met 2014 (67,4 jaar). Tussen 2016 en 2018 was deze leeftijd gedaald naar 66,5 jaar.

Figuur 3.19: Leeftijd doorwerken, 2014-2019

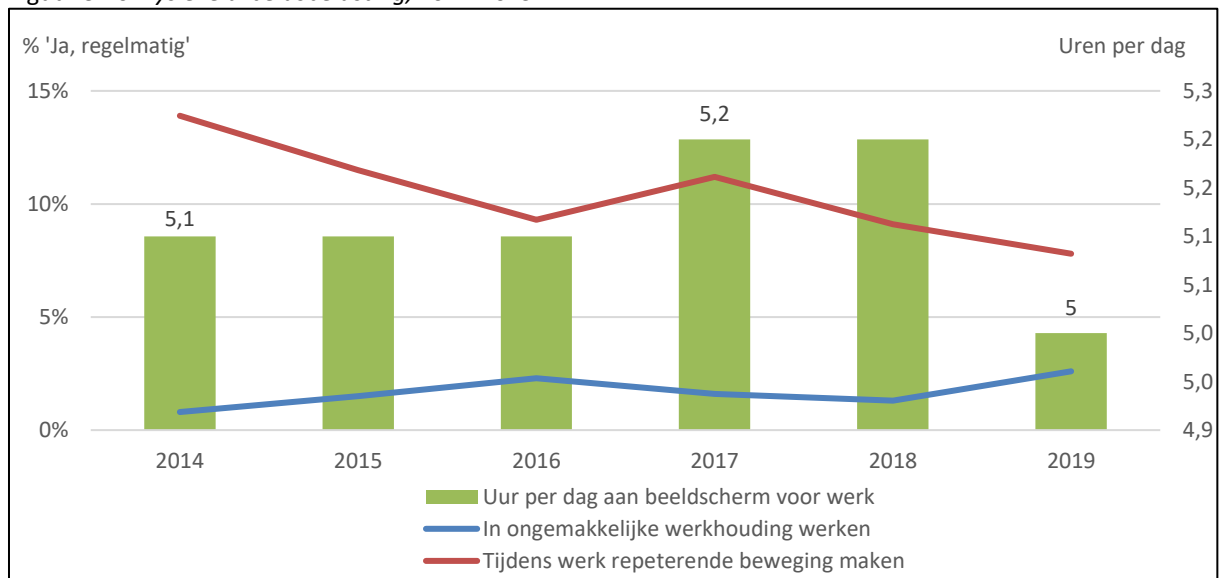


Bron: NEA (Statline)

v) Fysieke arbeidsbelasting

Het percentage werknemers dat in een ongemakkelijke werkhouding werkt is tussen 2014 en 2019 toegenomen van 0,8% naar 2,6%. Tegelijkertijd is het percentage werknemers dat tijdens het werk repeterende bewegingen maakt, tussen 2014 en 2019 bijna gehalveerd van 13,9% naar 7,8%. Het aantal uren per dag dat een werknemer naar een beeldscherm kijkt is sinds 2014 nagenoeg gelijk gebleven, schommelend tussen 5,0 en 5,2 uur.

Figuur 3.20: Fysieke arbeidsbelasting, 2014-2019



Bron: NEA (Statline)

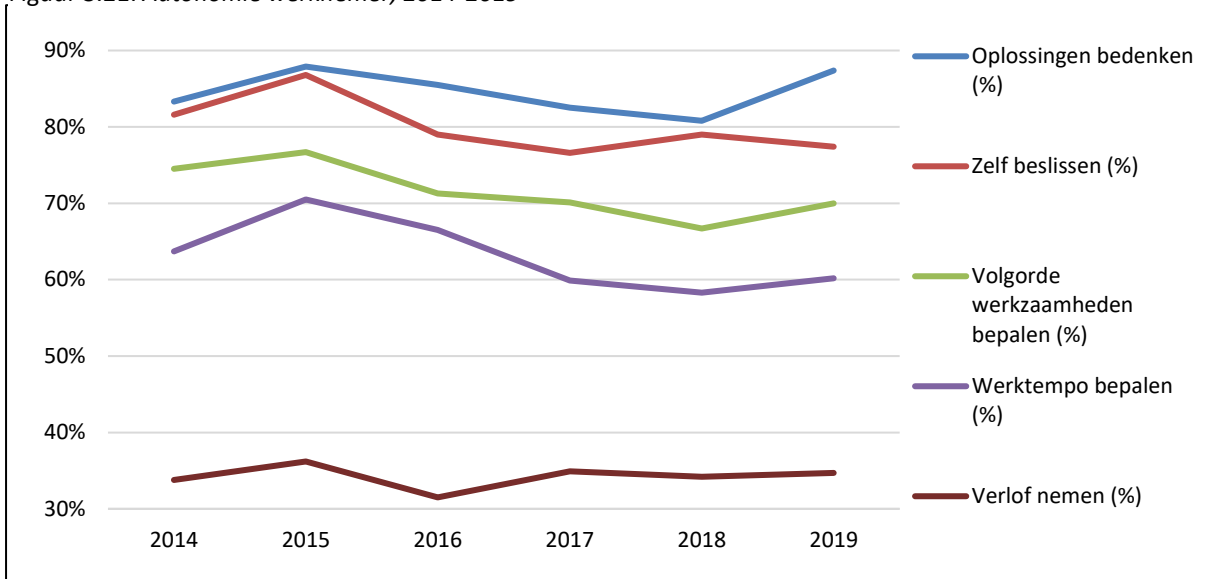
3.9 Psychosociale arbeidsbelasting

Tussen 2014 en 2019 geven werknemers aan de meeste autonomie te ervaren in het zelf bedenken van oplossingen (87,4%). Zij ervaren de minste autonomie (34,6% in 2019) bij het opnemen van verlof wanneer de werknemer dit zelf wil. Er is sprake van werkdruk op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord is. Bijna de helft van de werkgevers geeft aan extra hard te werken (42,5%) en heel veel werk te doen (57,1%). Het wetenschappelijk personeel ervaart daarbij meer werkdruk dan het ondersteunend en beheerspersoneel. Daarnaast ervaart wp met een vast contract meer werkdruk (78%) dan wp met een tijdelijk contract (63%), waarbij het vaste contract niet zelf een voorspeller is van werkdruk, maar de type functies die vaker een vast contract hebben zoals hoogleraren ervaren meer werkdruk dan functies waar minder vaste contracten worden gegeven. Verder ervaart ongeveer vier op de tien medewerkers regeldruk, bijvoorbeeld door veel tijd kwijt te zijn aan het invullen van formulieren en systemen (43%) en aan het voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen de organisatie (41%).

w) Zelfstandigheid in het werk

Autonomie in het werk gaat bijvoorbeeld over het zelfstandig kunnen beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd, zelf de volgorde van werkzaamheden bepalen of zelf het werktempo bepalen. Het 'zelf oplossingen bedenken' komt tussen 2014 en 2019 het meeste voor als bron van autonomie, met 81,6% in 2014 en 87,4% in 2019. In 2019 is het percentage dat zelf beslissingen neemt over de eigen werkzaamheden (77,4%), de volgorde van de werkzaamheden zelf bepaalt (70%) en het werktempo zelf bepaalt (60,2%) gedaald ten opzichte van 2014 met respectievelijk 4,2 en 4,5 en 3,5 procentpunt. Het percentage mensen dat verlof op kan nemen wanneer zij dat willen, is tussen 2014 en 2019 gestegen met 0,9 procentpunt. Desondanks blijft het percentage dat zelf kan bepalen wanneer er verlof wordt opgenomen met 34,7% beduidend lager dan de overige vormen van autonomie.

Figuur 3.21: Autonomie werknemer, 2014-2019



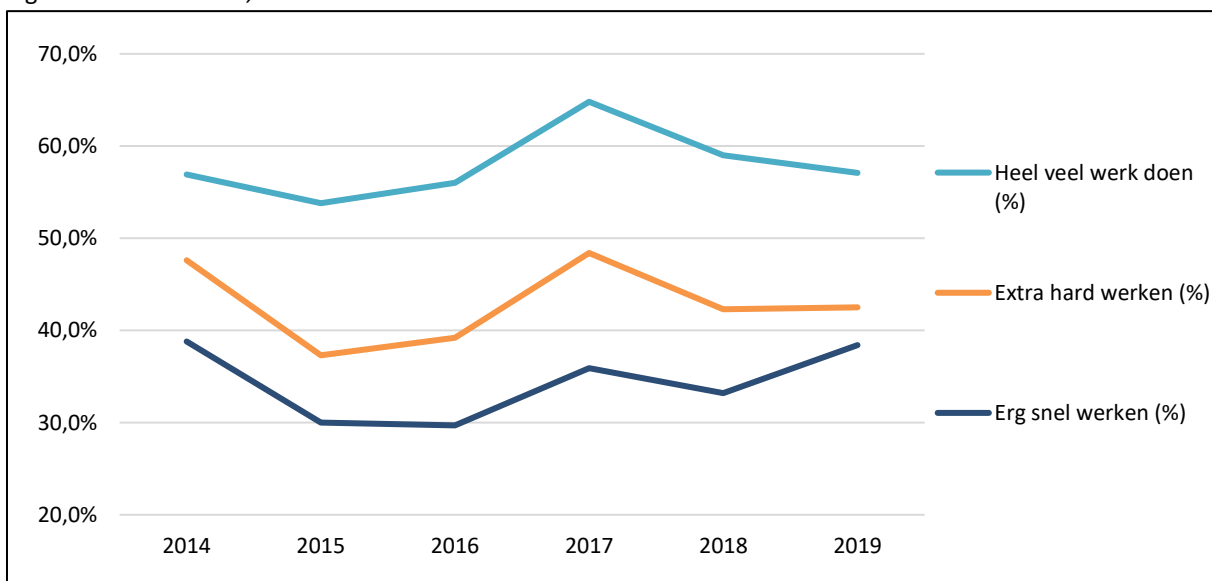
Bron: NEA ([Statline](#))

Toelichting: Cijfer betreft het percentage werknemers dat antwoordde met: Ja, regelmatig.

x) Werkdruk

Er is sprake van werkdruk op het moment dat de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer verstoord is. Werkdruk treedt op als men het werk niet binnen de gestelde tijd af kan krijgen of niet aan de gestelde eisen kan voldoen. Drie verschillende vormen van werkdruk verlopen tussen 2014 en 2019 in grote mate op eenzelfde manier. In 2015 is er sprake van een (aanzienlijke) daling, waarna een nieuwe piek ontstaat in 2017. In 2018 volgt wederom een daling. In 2019 geeft 38% aan erg snel te moeten werken. Na een daling in 2015, is het niveau in 2019 nagenoeg gelijk aan het niveau van 2014. Verder geeft 42,5% aan extra hard te moeten werken. Ten opzichte van het niveau in 2014 (47,6%) is er sprake van een daling. Echter, het percentage is sinds 2015 (37,7%) aanzienlijk gestegen. Ten slotte geeft 57,1% aan heel veel werk te doen. Daarmee is het percentage hoger dan het niveau in 2014 (56,9%)

Figuur 3.22: Werkdruk, 2014-2019

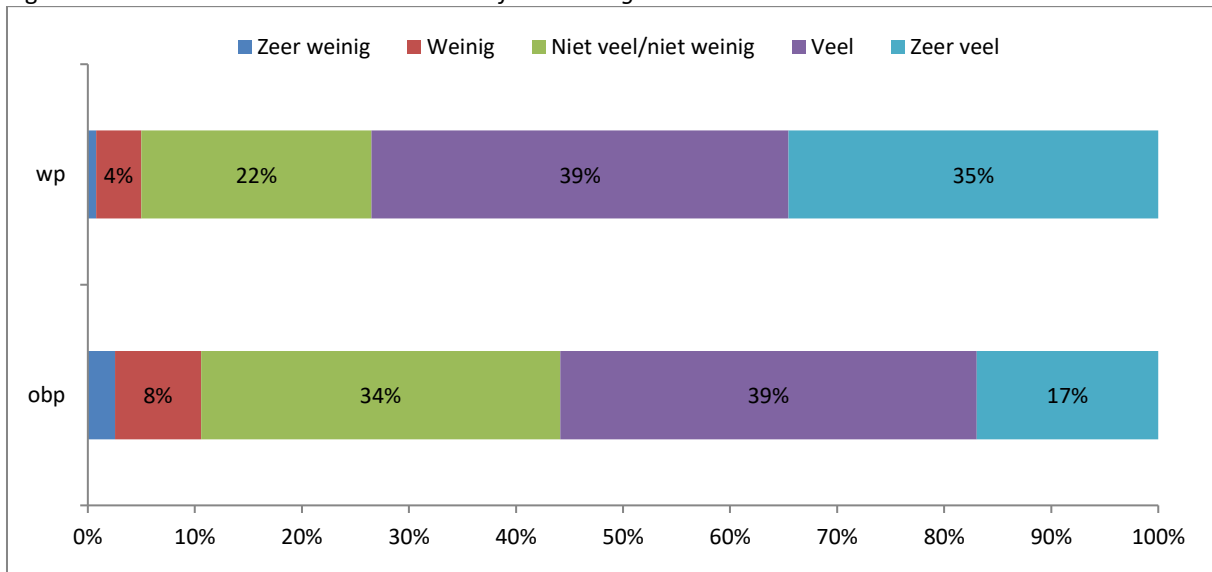


Bron: NEA ([Statline](#))

Toelichting: Cijfer betreft het percentage werknemers dat antwoordde met 'altijd' of met 'vaak'.

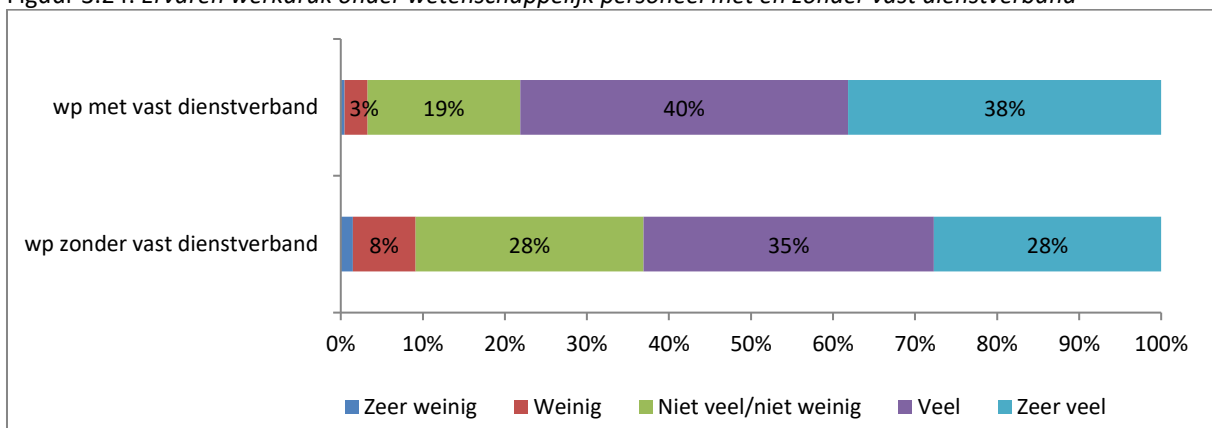
Van het wetenschappelijk personeel geeft 74% aan veel tot zeer veel werkdruk te ervaren. Binnen het wetenschappelijk personeel is onderscheid te maken tussen de ervaren werkdruk naar het type dienstverband. Ruim driekwart (78%) van het personeel met een vast dienstverband geeft aan veel tot zeer veel werkdruk te ervaren. Voor het personeel zonder vast dienstverband ligt dit percentage op 63%. Het vaste contract is niet zelf een voorspeller van werkdruk, maar de type functies die vaker een vast contract hebben (zoals hoogleraren) ervaren meer werkdruk dan functies waar minder vaak een vast contract wordt gegeven. Daarnaast ervaart 56% van het ondersteunend en beheerspersoneel veel tot zeer veel werkdruk.

Figuur 3.23: *Ervaren werkdruk in het wo naar functiecategorie*



Bron: SoFoKleS, 2020

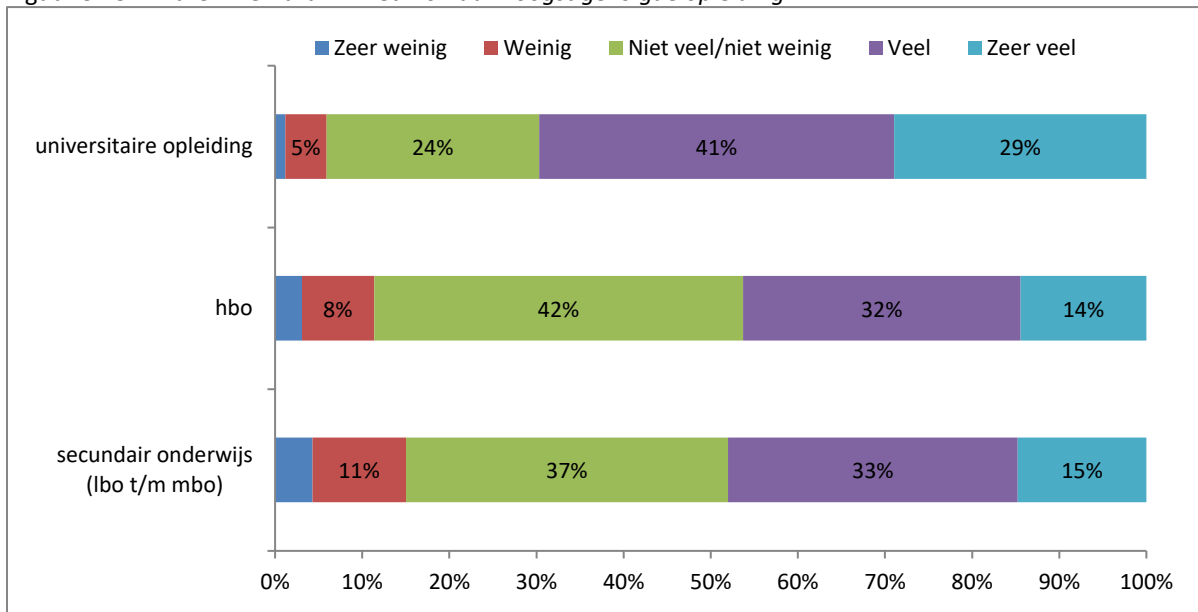
Figuur 3.24: *Ervaren werkdruk onder wetenschappelijk personeel met en zonder vast dienstverband*



Bron: SoFoKleS, 2020

Naast het type dienstverband is ook de hoogst genoten opleiding vergeleken met de ervaren werkdruk. Van de medewerkers met als hoogst gevolgde opleiding een universitaire opleiding geeft 70 procent aan veel tot zeer veel werkdruk te ervaren. Deze groep ervaart daarmee de hoogste werkdruk. Voor medewerkers die als hoogst genoten opleiding hbo of secundair onderwijs hebben betreft het aandeel dat aangeeft veel tot zeer veel werkdruk te ervaren respectievelijk 46% en 48%. Het opleidingsniveau is niet van invloed op werkdruk, maar hangt samen met type functies waar een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid wordt verwacht.

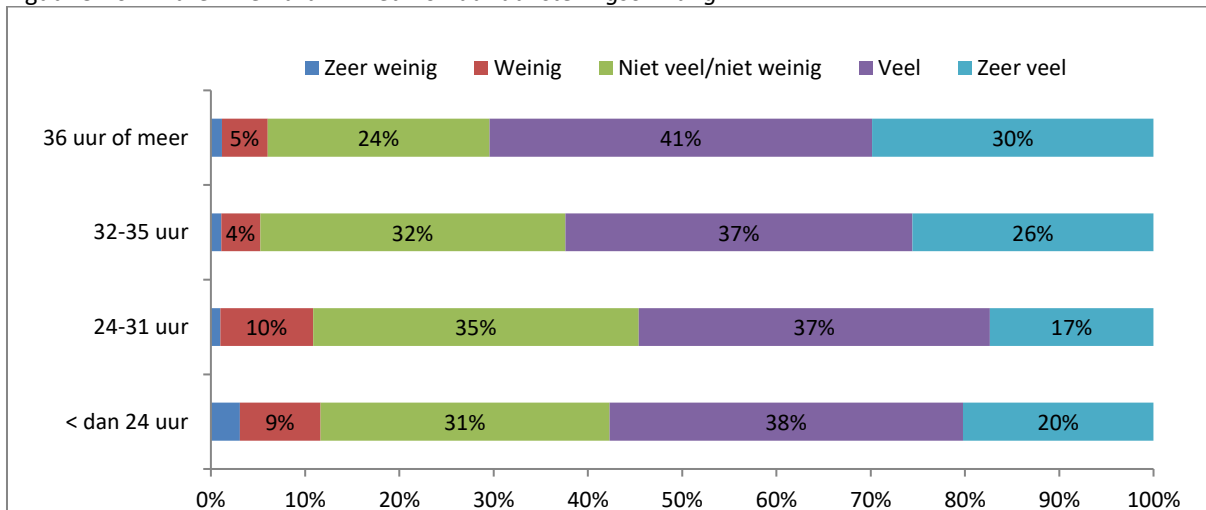
Figuur 3.25: *Ervaren werkdruk in het wo naar hoogst gevolgde opleiding*



Bron: SoFoKleS, 2020

Ten slotte is ook de aanstellingsomvang bezien langs de as van ervaren werkdruk, al ervaart meer dan de helft van iedere aanstellingsomvang veel tot zeer veel werkdruk. Over het algemeen ervaren medewerkers met een hogere aanstellingsomvang ook meer werkdruk dan de medewerkers met een kleinere aanstellingsomvang. Van de medewerkers met een aanstellingsomvang van 36 uur of meer ervaart 71% veel tot zeer veel werkdruk. Binnen de aanstelling 32-35 uur ervaart 63% veel tot zeer veel werkdruk. De medewerkers met een aanstellingsomvang van 24-31 uur en <24 uur ervaren in gelijke mate veel tot zeer veel werkdruk, met respectievelijk 54% en 58%.

Figuur 3.26: *Ervaren werkdruk in het wo naar aanstellingsomvang*



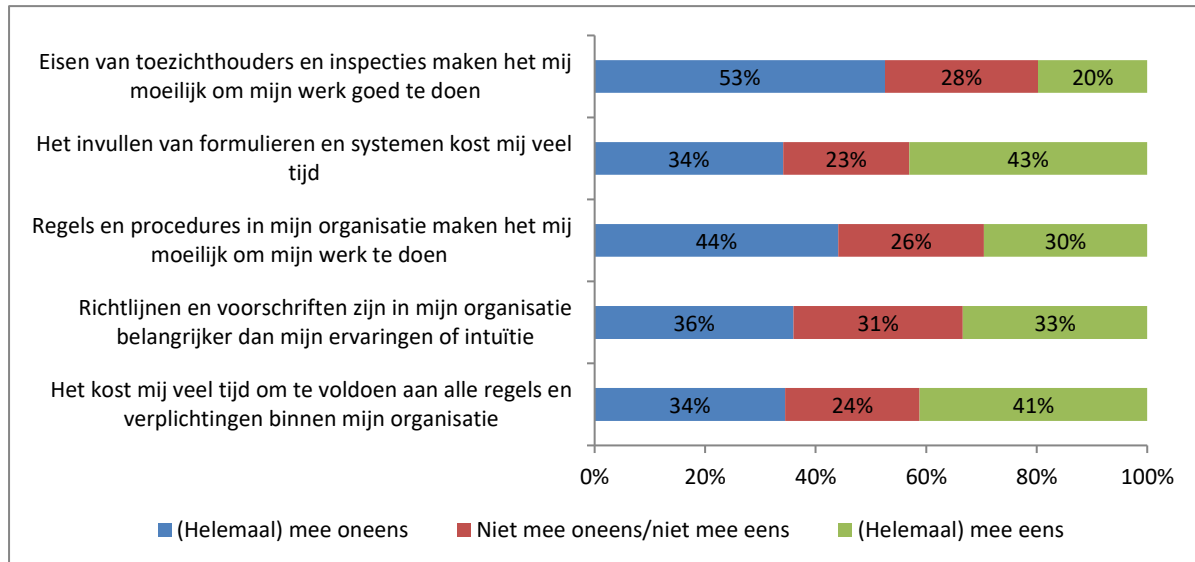
Bron: SoFoKleS, 2020

y) Regeldruk

Op regeldruk (5 stellingen) scoren medewerkers in het WO gemiddeld een 3 (1= lage regeldruk en 5= hoge regeldruk). In onderstaande figuur staan de 5 stellingen die samen de schaal regeldruk vormen. Hieruit blijkt dat ongeveer vier op de tien medewerkers veel tijd kwijt is aan het invullen van formulieren en systemen (43%)

en aan het voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen de organisatie (41%). Ongeveer drie op de tien medewerkers geeft aan dat richtlijnen en voorschriften belangrijker zijn dan hun ervaringen en intuïtie (33%) en dat regels en procedures het hen moeilijk maken om het werk te doen (30%). Volgens een vijfde maken de eisen van de toezichthouders en inspecties het hen moeilijk om hun werk goed te kunnen doen.

Figuur 3.27: *Ervaren regeldruk in het wo*



Bron: SoFoKleS, 2020

3.10 Promovendi

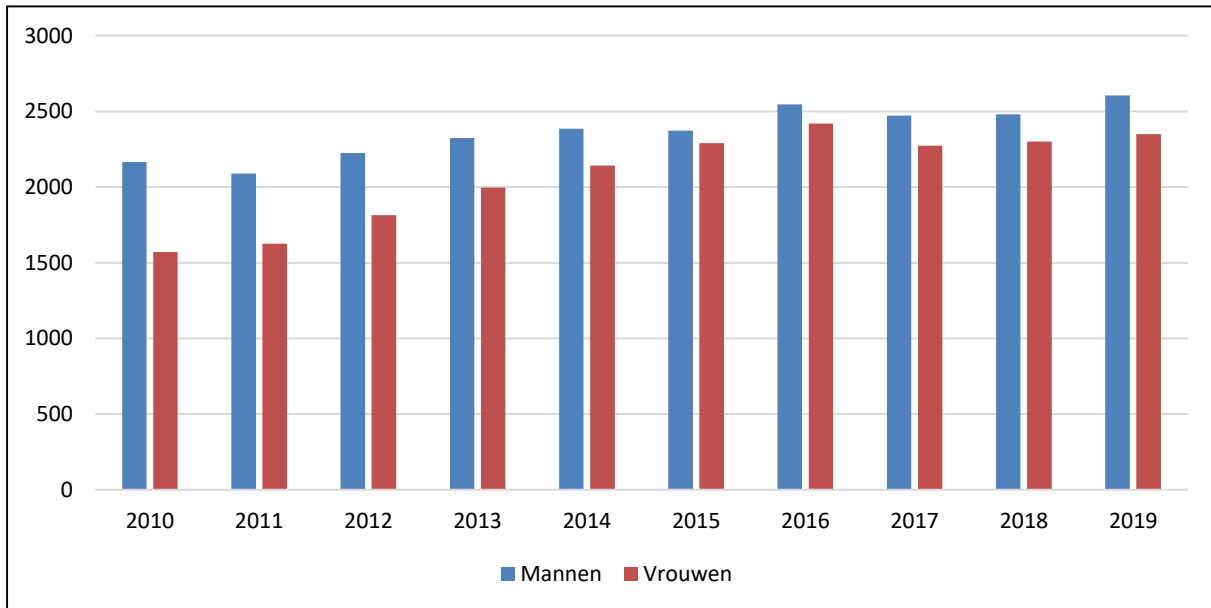
In 2019 promoveerden 4.956 mensen. Dit is een toename van 1.220 mensen ten opzichte van 2010. Tussen 2010 en 2016 neemt het percentage vrouwen toe van 42% naar 49%. Vanaf 2017 zakt het percentage vrouwen dat promoveert terug naar 47% in 2019. In Nederland promoveren de meeste mensen binnen de gezondheidszorg (36,1%), dit is het grootste percentage binnen Europa. Daarnaast scoort Nederland ook hoger dan het Europese gemiddelde op een aantal wetenschapsgebieden zoals bedrijfskunde (8% EU, 9,1% NL) en landbouw (2,9% EU, 6,6% NL). Promoveren is een zeer intensieve activiteit, waarbij structureel veel wordt overgewerkt en veel uitval plaatsvindt.

Uit de PhD Survey 2020 van Promovendi Netwerk Nederland (PNN), afgenomen onder 1.601 promovendi, blijkt dat 62,9% van hen meer werkt dan ze zouden moeten volgens hun promotieovereenkomst. Gemiddeld werken promovendi 4,4 uur per week meer dan afgesproken. Van de promovendi vindt 59,6% de werkdruk van hun promotieproject hoog of te hoog. Daarnaast heeft 47,1% van de promovendi een verhoogd risico op het ontwikkelen van een psychiatrische stoornis. Hoe slechter promovendi hun eigen gezondheid beoordelen, hoe meer symptomen van mentale gezondheidsproblemen ze hebben. Ten slotte vertoont 38,8% van de promovendi ernstige symptomen van burn-out. Vrouwen vertonen vaker ernstige symptomen van burn-out dan mannen (40%), net als beurspromovendi (43,6%) en internationale promovendi (44,5%).

z) Ontwikkeling gepromoveerden naar geslacht

Ten opzichte van 2010 is het totale aantal gepromoveerden met 1.220 mensen toegenomen naar 4.956 gepromoveerden per jaar in 2019. Zowel het absolute aantal mannen als het absolute aantal vrouwen dat promoveert neemt sterk toe. Het aantal vrouwen dat promoveert blijft achter bij het aantal mannen, in 2010 is dit verschil nog 594 personen en in 2019 nog 256 personen. Tussen 2010 en 2016 neemt het percentage vrouwen toe van 42% naar 49%. Vanaf 2017 zakt het percentage vrouwen dat promoveert terug naar 47%.

Figuur 3.28: Ontwikkeling aantal gepromoveerden per jaar naar geslacht, 2010-2019



Bron: Rathenau instituut ([Link](#))

Tabel 3.6: Ontwikkeling gepromoveerden naar geslacht, 2010-2019, in personen

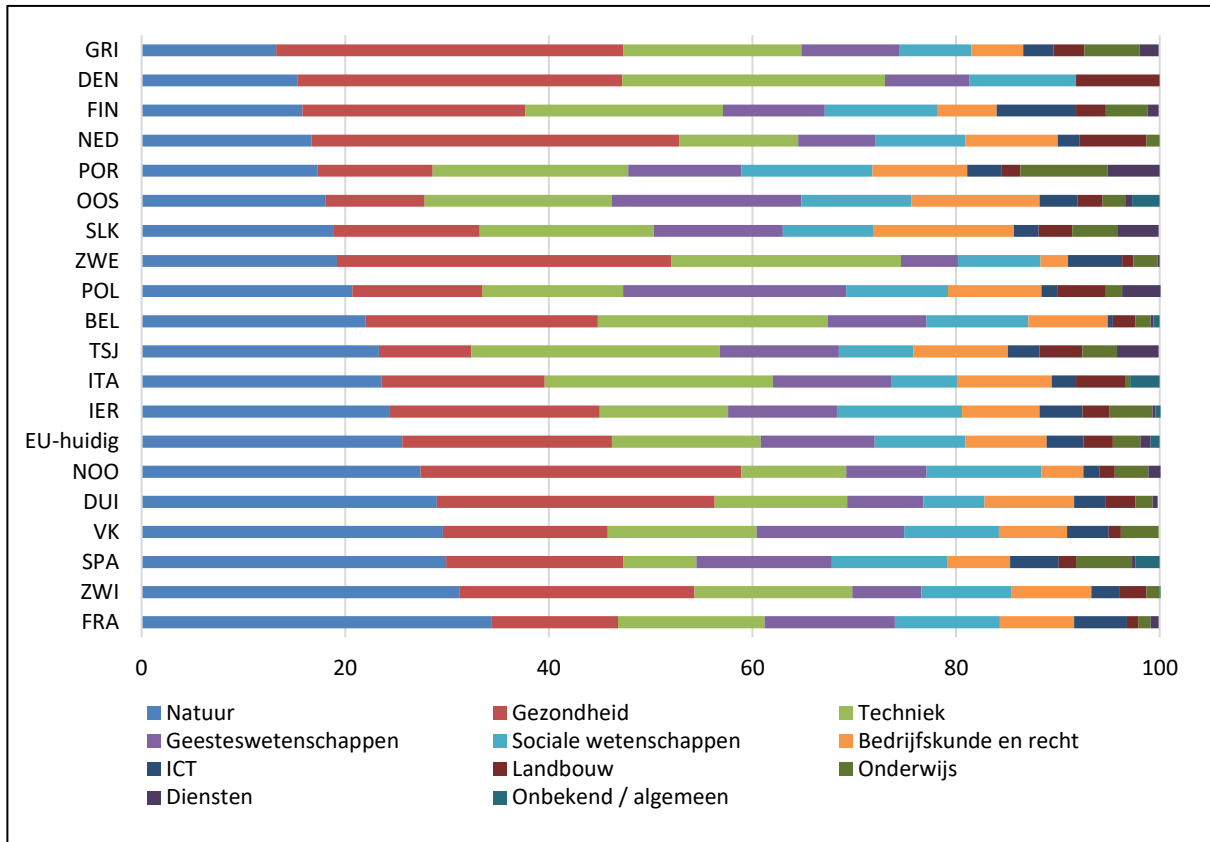
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mannen	2.165	2.089	2.225	2.324	2.386	2.373	2.547	2.473	2.481	2.606
Vrouwen	1.571	1.626	1.815	1.997	2.142	2.290	2.420	2.274	2.300	2.350
% vrouwen	42%	44%	45%	46%	47%	49%	49%	48%	48%	47%

Bron: Rathenau instituut ([link](#))

aa) Promoties per wetenschapsgebied

In Nederland promoveren de meeste mensen binnen de gezondheidszorg (36,1%). Dit is het grootste percentage van alle landen in Europa. Daarnaast scoort Nederland hoger dan het Europese gemiddelde op een aantal wetenschapsgebieden zoals bedrijfskunde (8% EU gemiddelde versus 9,1% in NL) en landbouw (2,9% EU gemiddelde versus 6,6% in NL). Verder scoort Nederland onder het Europese gemiddelde op de wetenschapsgebieden natuurkunde (25,6% EU gemiddelde versus 16,7% NL), techniek (14,6% EU gemiddelde versus 11,7% NL), geesteswetenschappen (11,2% EU gemiddelde versus 7,6% NL), ICT (3,6% EU gemiddelde versus 2,1% NL) en onderwijs (2,7% EU gemiddelde versus 1,3% NL).

Figuur 3.29: Promoties per wetenschapsgebied, 2018, in percentages



Bron: Rathenau instituut ([Link](#))

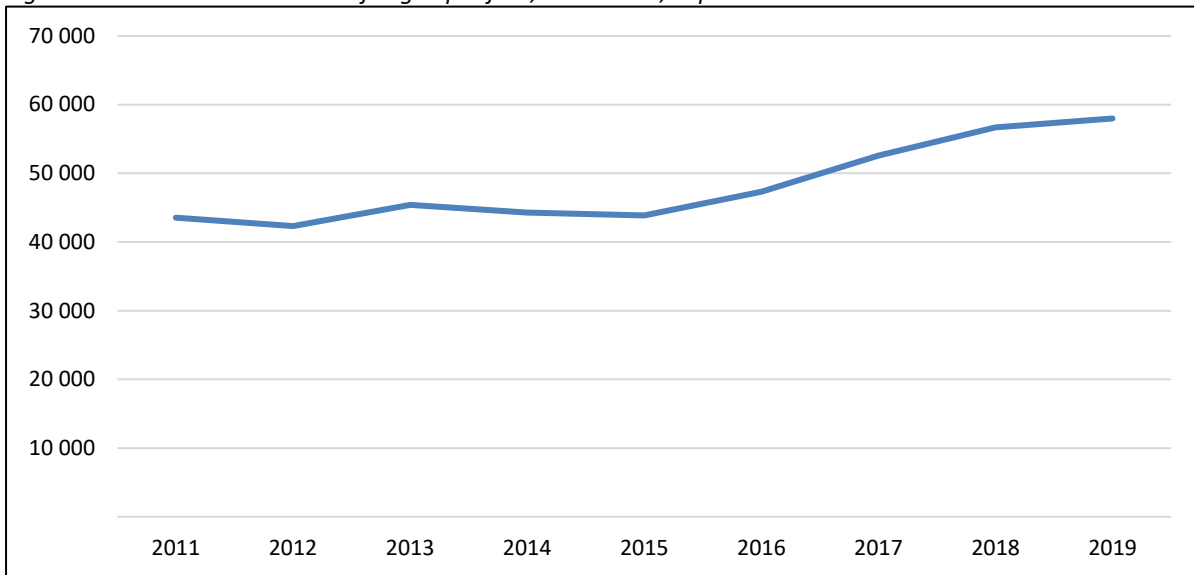
3.11 Studenten

In studiejaar 2020 staan in totaal 328.000 studenten ingeschreven in het WO. Dit is forse toename, met een stijging van 8,1% ten opzichte van 2019, toen er nog 303.300 studenten stonden ingeschreven. Voor 2020 is alleen het totaal aantal studenten bekend en geen opsplitsing naar universiteit, geslacht of studierichting. In 2019 hebben 57.983 studenten zich voor het eerst ingeschreven in het wetenschappelijk onderwijs en hebben 46.887 studenten zich voor het eerst ingeschreven voor een masteropleiding. Dit betreft een stijging van 35% ten opzichte van 2011. Het percentage vrouwen dat staat ingeschreven aan een opleiding in het wetenschappelijk onderwijs is de afgelopen negen jaar stabiel tussen de 51% en de 52% gebleven. In 2018 behaalden 37.767 bachelor studenten een diploma. Dit betreft een stijging van 6.536 diploma's (21%) ten opzichte van 2010. In studiejaar 2018 behaalden 46.810 studenten hun masterdiploma. Ten opzichte van 2010 betreft dit een stijging van 12.493 (36%) diploma's. Dit geeft aan dat het aantal studenten aan de Nederlandse universiteiten het afgelopen decennium sterk is toegenomen, met de sterkste groei van het aantal ingeschreven studenten in 2020, wat wellicht te maken heeft met Corona.

bb) Studentaantallen eerstejaars WO

Onder instroom eerstejaars worden studenten verstaan die in de voorgaande jaren niet aan een Nederlandse universiteit stonden ingeschreven. In 2019 hebben zich 57.983 studenten ingeschreven. Dit is een stijging van 14.438 studenten ten opzichte van 2011. Tussen 2011 en 2013 stijgt het aantal studenten naar 45.401, waarna de aantallen tot 2016 weer dalen naar 43.874. Tussen 2016 en 2019 stijgt het aantal studenten weer.

Figuur 3.30: Totaal aantal inschrijvingen per jaar, 2011-2019, in personen



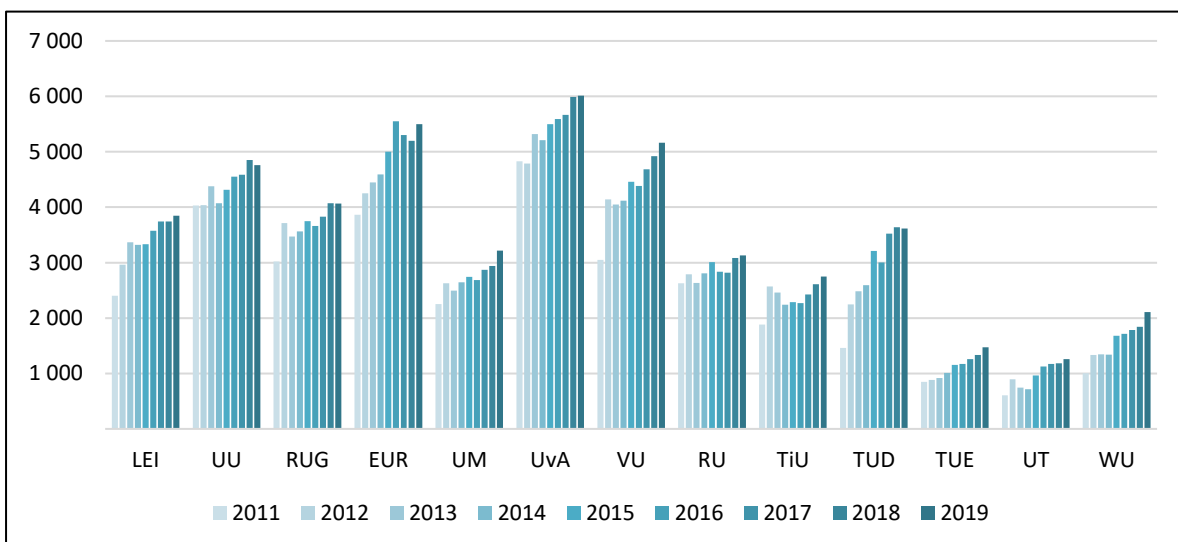
Bron: VSNU ([Link](#))

*Alleen hoofdschrijvingen zoals bekend op 1 oktober van dat jaar, neveninschrijvingen zijn niet meegenomen

cc) Studentenaantallen masteropleiding

In studiejaar 2019-2020 hebben 46.887 studenten zich ingeschreven voor een masteropleiding. Dit is een stijging van 47% (15.010 studenten) ten opzichte van studiejaar 2011-2012. Op alle universiteiten is het aantal inschrijvingen toegenomen. De studentaantallen aan de Universiteit Tilburg zijn tussen studiejaar 2013-2014 en 2017-2018 gedaald, waarna zich sinds studiejaar 2018-2019 weer een stijging inzet. De overige universiteiten laten een meer continue groei zien. Sector-breed kan gesteld worden dat er een constante groei zichtbaar is.

Figuur 3.31: Aantal nieuwe studenten dat begint aan masteropleiding, 2011-2019



Bron: VSNU ([Link](#))

* Betreft alle actieve inschrijvingen, ook van neveninschrijvingen, zoals bekend op 1 oktober van dat jaar.

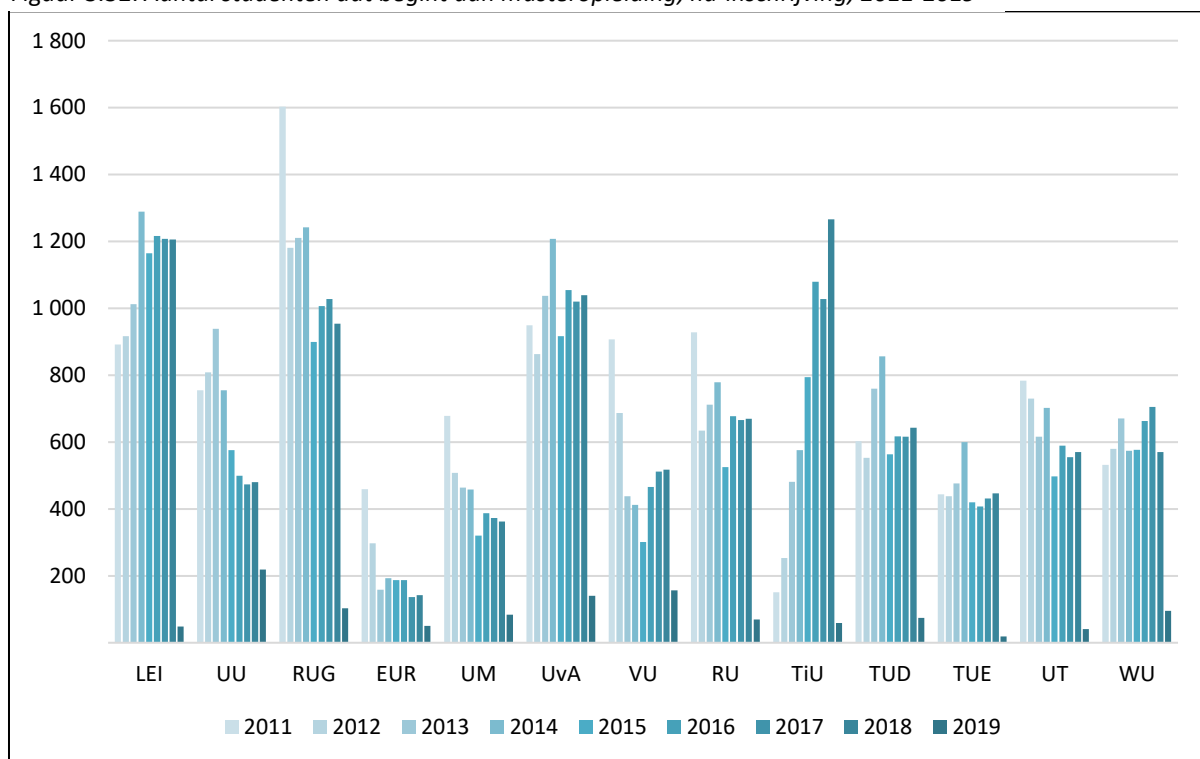
** De Vrije Universiteit en Tilburg University schrijven sinds studiejaar 2011-2012 HBO schakelstudenten (pre-master) in als bachelor-student, in plaats van in de master. Bij Universiteit Twente vond deze verschuiving van

schakelstudenten van master naar bachelor plaats tussen de academische jaren 2009-2010 en 2010-2011. Hierdoor ontstaat een trendbreuk met de voorgaande jaren.

*** De gegevens uit het studiejaar 2019-2020 zijn nog niet compleet.

In studiejaar 2014-'15 schreven bovenmatig veel bachelor studenten zich in de maand augustus al bij de masteropleiding in om nog onder het oude Studiefinanciering stelsel te mogen studeren. De na-inschrijving ligt over de jaren heen tussen de 8.500 en 9.000. Uitzondering hierop zijn de studie jaren 2011-2012 (9.685), 2014-2015 (9.644), 2015-2016 (7.740) en 2019-2020 (1.159). De grootste groei is zichtbaar in 2020, als het totaal aantal studenten (master-studenten en bachelor-studenten samen) toeneemt met 8,1% ten opzichte van 2019, wat de na-inschrijving voor 2020 zal zijn is pas in 2021 bekend, maar zou wellicht ook hoger kunnen liggen dan in andere jaren.

Figuur 3.32: Aantal studenten dat begint aan masteropleiding, na-inschrijving, 2011-2019



Bron: VSNU ([Link](#))

* Betreft alle actieve inschrijvingen, ook van neveninschrijvingen, vanaf 1 oktober.

** De Vrije Universiteit en Tilburg University schrijven sinds studiejaar 2011-2012 HBO schakelstudenten (pre-master) in als bachelor-student, in plaats van in de master. Bij Universiteit Twente vond deze verschuiving van schakelstudenten van master naar bachelor plaats tussen de academische jaren 2009-2010 en 2010-2011. Hierdoor ontstaat een trendbreuk met de voorgaande jaren.

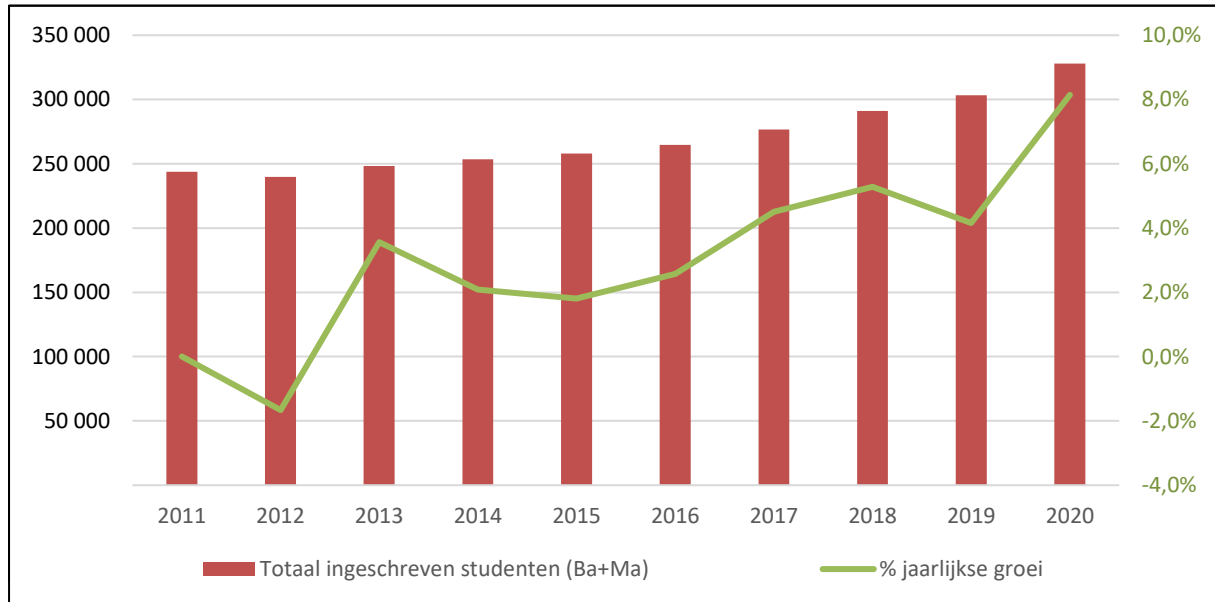
*** De gegevens uit het studiejaar 2019-2020 zijn nog niet compleet.

dd) Totaal aantal studenten WO

In schooljaar 2020 staan in totaal 328.000 studenten ingeschreven. Dit betreft een stijging van 84.204 studenten (35%) ten opzichte van 2011, toen er nog 303.300 studenten stonden ingeschreven. In 2020 is de sterkste jaarlijkse stijging zichtbaar, er staan in totaal 8,1% meer studenten ingeschreven ten opzichte van 2019. Tussen 2011 en 2019 is onder alle universiteiten het studentenaantal gestegen. De stijging is onder mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Het percentage ingeschreven vrouwen in het wetenschappelijk onderwijs

is in de afgelopen negen jaar stabiel tussen de 51% en de 52% gebleven. De vrouwen zijn daarmee net in de meerderheid. Kijkende naar de verschillende universiteiten, is er een onderscheid in het percentage vrouwen. Het percentage vrouwen aan de Technische Universiteit Delft, de Technische Universiteit Eindhoven en de Universiteit Twente is het laagste met respectievelijk 29%, 27% en 36%. Op alle andere universiteiten komt het percentage vrouwen boven de 50% uit. De universiteit Maastricht heeft, met 61%, het hoogste percentage.

Figuur 3.33: Totaal aantal ingeschreven studenten, 2011-2020 inclusief jaarlijks groeipercentage



Bron: VSNU ([Link](#))

Tabel 3.7: Percentage vrouwen ingeschreven studenten, 2011-2019

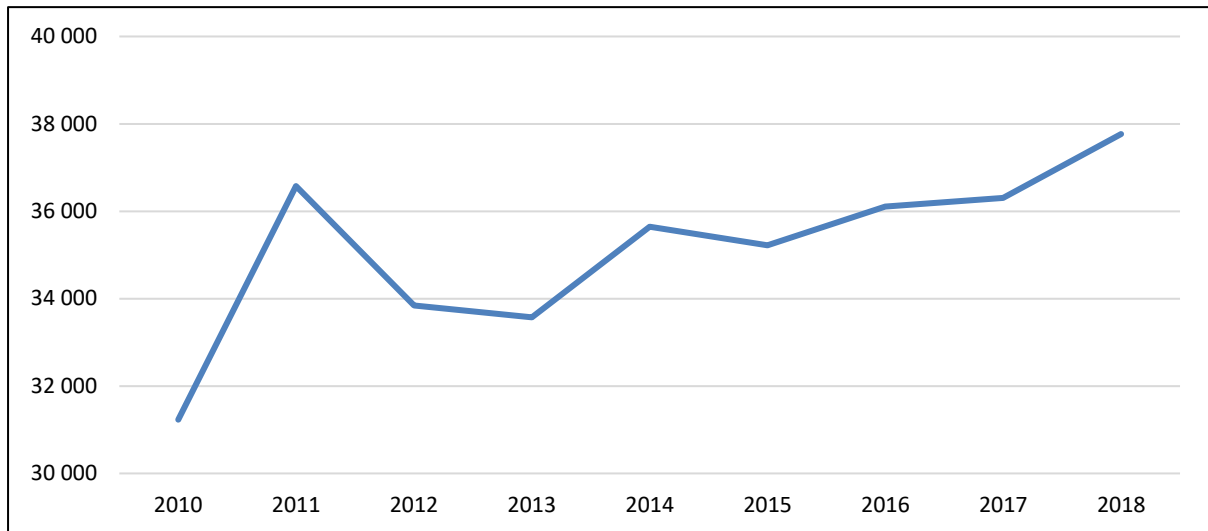
Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mannen	118.417	116.741	121.236	123.706	126.632	129.564	134.748	140.630	144.751
Vrouwen	125.379	123.001	127.052	129.759	131.409	135.117	141.850	150.574	158.548
Totaal	243.796	239.742	248.288	253.465	258.041	264.681	276.598	291.204	303.299
% Vrouwen	51%	51%	51%	51%	51%	51%	51%	52%	52%

Bron: VSNU ([Link](#))

ee) Prestaties: Gediplomeerden wo

In studiejaar 2018 halen 37.767 bachelor studenten hun diploma. Het totale aantal behaalde bachelor diploma's is daarmee met 21% (of 6.536 diploma's) gestegen ten opzichte van 2010. Tussen 2010 en 2011 stijgt het aantal studenten van 31.231 naar 36.578, om vervolgens in 2012 terug te zakken naar 33.841. Vanaf 2014 is het absolute aantal studenten dat een bachelorsdiploma haalt stijgende.

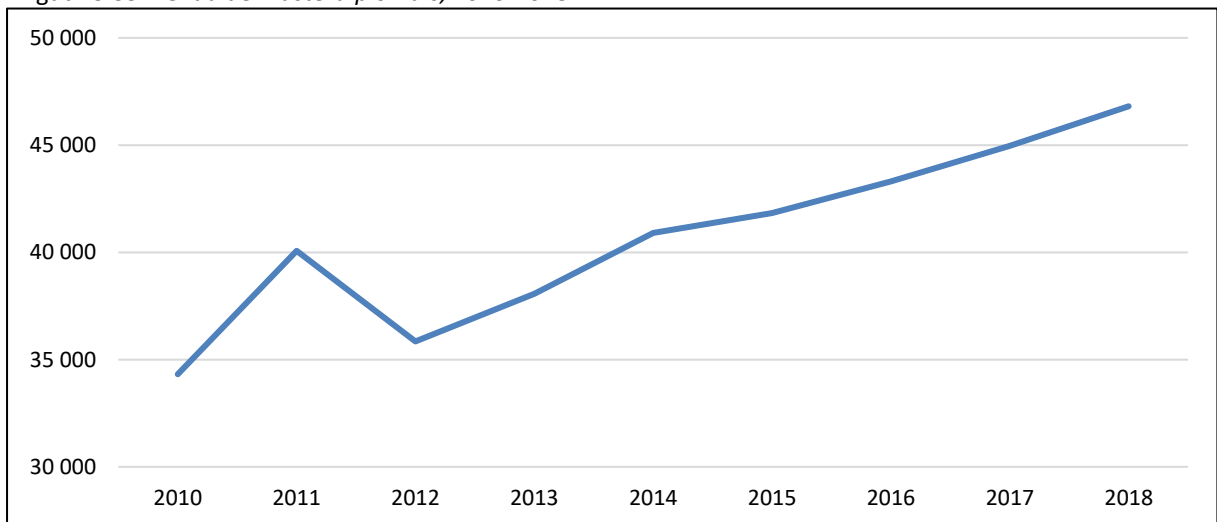
Figuur 3.34: *Behaalde bachelorsdiploma's, 2010-2018*



Bron: VSNU ([Link](#))

In studiejaar 2018 halen 46.810 studenten hun masterdiploma. Ten opzichte van 2010 betreft dit een stijging van 12.493 (36%) diploma's. Net als de bachelorsdiploma's stijgt het aantal masterdiploma's tussen 2010 en 2011, waarna het aantal masterdiploma's daalt in 2012. Vanaf 2013 is het aantal studenten dat een masterdiploma haalt wederom aan het stijgen.

Figuur 3.35: *Behaalde masterdiploma's, 2010-2018*



Bron: VSNU ([Link](#))

* Bij de masterdiploma's wordt tevens de lerarenopleiding opgenomen. Deze is niet expliciet opgenomen bij de bachelorsdiploma's.

3.12 *Beleidsontwikkelingen*

Het onderstaande hoofdstuk schets een aantal opvallende beleidsontwikkelingen en baseert zich op de rapporten *Balans van de Wetenschap 2020* (Rathenau, 2020) en *40 Stelling over de Wetenschap* (Boom, 2020).

Inclusie

In toenemende mate volgen buitenlandse studenten hun studie geheel of gedeeltelijk in Nederland. Het aantal buitenlandse diplomastudenten nam tussen 2006 en 2019 toe van 12.697 naar 62.516, wat een toename van 492% betekent in 14 jaar tijd. De meeste buitenlandse studenten komen uit Duitsland, Italië of China.

Vrouwen zijn in wetenschappelijke functies nog ondervertegenwoordigd. Naarmate de functie in zwaarte toeneemt, neemt het aandeel vrouwen af. Zo was in 2019 25% van het aantal hoogleraren binnen de universiteiten vrouw. Ook het aandeel buitenlandse wetenschappers neemt af naarmate de hoogte van de functie stijgt. Wel is een duidelijke stijging zichtbaar van het aandeel vrouwen, maar het zal in dit tempo nog geruime tijd (aantal decennia) duren voordat er een gelijke vertegenwoordiging is in alle functiecategorieën.

Er is steeds meer aandacht voor sociale veiligheid binnen de universitaire sector. Dit heeft mede te maken met een aantal rapporten over dit onderwerp en de grotere behoefte vanuit de sector zelf om hier aandacht aan te besteden. De laatste jaren hebben verschillende media gerapporteerd over misstanden, grensoverschrijdend gedrag of intimidatie, met consequenties voor de sociale veiligheid van studenten en collega's. De cao-tafel heeft besloten dat er in 2021 aan elke Nederlandse universiteit een onafhankelijke Ombudsfunctionaris worden aangesteld waar alle medewerkers terecht kunnen met een melding.

Er heerst veel onzekerheid en een hoge werkdruk voor werkenden binnen de academische wetenschap. Met name jonge onderzoekers hebben relatief vaak een tijdelijk contract en een onzeker carrièreperspectief aan de universiteit. Uiteindelijk vervolgen de meeste gepromoveerden, ongeveer 70%, hun loopbaan buiten de universiteit. Dit geldt ook voor postdocs. Veelal kiezen jonge onderzoekers, al dan niet noodgedwongen, na een (of enkele) aanstellingen voor een carrière buiten de academische sector of in het buitenland. Wetenschappers vertrekken het meest naar een universiteit in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland.

De bevordering van universitair docent en universitair hoofddocent verloopt langzaam, er zijn een beperkt aantal plekken beschikbaar en deze worden voor langere tijd bezet. Universiteiten trachten op hun beurt, in lijn met het beleid van Nederlandse universiteiten en de overheid, (jonge) academici uit het buitenland te werven. Nederland heeft binnen de Europese Unie, samen met Oostenrijk, België, Denemarken en Luxemburg, het hoogste percentage buitenlandse promovendi en een hoog percentage buitenlandse werknemers.

Competitie

Tussen 2012 en 2020 stijgen de uitgaven vanuit de Rijksoverheid aan Research & Development (R&D) naar 5,8 miljard euro. In vergelijking met Europa financieren Nederlandse bedrijven meer dan gemiddeld (10% tegenover 7,1%) onderzoek aan het hoger onderwijs en de publieke onderzoeksinstituten. Er is een hoge mate van competitie om de (relatief) schaarse middelen. Het binnenhalen van een beurs om onderzoek mee te kunnen financieren vergt een grote investering en slechts een klein deel van de wetenschappers houdt aan deze competitie daadwerkelijk onderzoeksgeld over. De tijd die hiermee gemoeid is, gaat ten koste van de tijd die kan worden gestopt in wetenschappelijke onderzoek en onderwijs. Dat maakt dat de competitie zowel een positieve prikkel als een negatieve consequentie voor de kwaliteit van onderzoek en onderwijs heeft.

Veel wetenschappers werken structureel 12 tot 15 uur per week onbetaald over en ervaren het overwerken niet als een keuze, maar als een gevolg van het feit dat hun taken te krap begroot worden. De gezondheidsrisico's van langdurige arbeid-gerelateerde psychosociale stress zijn groot, blijkt uit onderzoek.

Het stelsel is nu zo ingericht dat 30 tot 40 procent van de opleiding van een student in de praktijk bestaat uit structureel, onbetaald overwerk van de betrokken docenten, aldus FNV en VAWO. De docenten geven aan dat als zij niet zouden overwerken, studenten de opleiding niet op tijd afronden. Sommige opleidingen worden al voor meer dan de helft verzorgd door tijdelijke docenten. Zij zijn zeer toegewijd, maar kampen permanent met hoge werkdruk én socio-economische bestaansonzekerheid en gebrek aan grip op de eigen loopbaan.

4 Bronbestanden

De volgende databestanden liggen ten grondslag aan deze publicatie:

WOPI

De universiteiten leveren jaarlijks databestanden met daarin geaggregeerde personeelsgegevens aan de VSNU ten behoeve van de WOPI-dataverzameling. De universiteiten zijn eigenaar van deze gegevens. De definities voor de WOPI dataverzameling zijn vastgelegd bij Edustandaard. De data is publiek toegankelijk [via deze link](#).

Personeelsgegevens per peildatum: 31 december 2019

Jaarlijkse update, laatst bijgewerkt: 13 augustus 2020

De WOPI-data toont de stand van zaken in de universitaire personeelsbestanden op 31 december, de data wordt beschikbaar gesteld in personen en in fte (1 fte = 38 uur). De personeelsbestanden bevatten alleen gegevens van personen die voorkomen in de personeelsregistraties van de Nederlandse universiteiten op ultimo van elk kalenderjaar. De gegevens zijn exclusief personeel dat via derden wordt ingehuurd, zoals uitzendkrachten, ook zijn de gegevens exclusief studentassistenten.

Opmerking met betrekking tot HOOP-gebied Gezondheid: In de loop van de jaren is van bijna alle academische ziekenhuizen het facultaire personeel overgegaan van de universiteit als werkgever naar het universitair medisch centrum als werkgever en komt derhalve niet meer voor in de WOPI-gegevens. Zicht op het totale HOOP-gebied Gezondheid is daarmee verloren gegaan. Voor dit rapport is gebruik gemaakt van data inclusief HOOP-gebied Gezondheid, om een zo compleet mogelijk beeld van de sector te kunnen schetsen.

NEA

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden wordt opgesteld door het CBS en TNO en beschrijft de arbeidssituatie in Nederland door de ogen van ruim 58.000 werknemers die in 2019 deelnamen. De gebruikte NEA-data betreffen alleen data voor respondenten in de beroepsgroep '0111 Docenten hoger onderwijs, hoogleraren, universitair (hoofd) docenten, studentassistenten en hbo-leraren' en beschrijft daarmee niet alleen het werk van docenten in het WO maar ook docenten in het HBO. Ook beschrijft deze data niet de ontwikkelingen bij het OBP. De data is publiek toegankelijk [via deze link](#).

Kennisbank Openbaar Bestuur

De kennisbank openbaar bestuur wat een verzameling van verschillende databronnen, hierbij gaat het onder andere om data van het UWV over het aantal WW uitkeringen. Overvalt het data van de twee jaarlijkse personeelsmonitor, die overgegaan is in de werk monitor. Het Ministerie van BZK verzameld en bewerkt deze data om een overkoepelend beeld van de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden in het publieke domein te schetsen. De data beschrijven sector specifieke uitkomsten, hierbij is in dit rapport gebruik gemaakt van de sector WO. De gegevens zijn daar waar mogelijk geactualiseerd tot en met 2019, in sommige gevallen is alleen data tot en met 2018 beschikbaar. De data is publiek toegankelijk [via deze link](#).

Rapporten

PhD Survey 2020, Promovendi Netwerk Nederland (PNN)

Rathenau: Koens, L., Schel, M., Vogelesang, S., Van den Broek-Honingh N. & Vennekens, A. (2020). *Balans van de wetenschap 2020*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Boom Filosofie: Bod, R., Breuker, R. & Robeyns, I. (2020). *40 Stellingen over de Wetenschap*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

5 Afkortingen

Universiteiten

LEI	Universiteit Leiden
UU	Universiteit Utrecht
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
UM	Universiteit Maastricht
UvA	Universiteit van Amsterdam
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
RU	Radboud Universiteit Nijmegen
TiU	Universiteit van Tilburg
TUD	Technische Universiteit Delft
TUE	Technische Universiteit Eindhoven
UT	Universiteit Twente
WU	Wageningen Universiteit
OU	Open Universiteit

HOOP-gebieden

LAND	Landbouw
NATU	Natuur
TECH	Techniek
GEZO	Gezondheid
ECON	Economie
RECH	Recht
G&M	Gedrag & Maatschappij
T&C	Taal & Cultuur
DIV	Divers

Een deel van het personeel is niet rechtstreeks toe te wijzen aan een bepaald HOOP-gebied omdat ze organisatorisch geen deel uitmaken van een bepaalde faculteit (bijvoorbeeld het centrale bestuur van de universiteit of de centrale administratie). Dit deel van de personeelsformatie valt in het overzicht onder het HOOP-gebied Divers.

Functiecategorieën

HGL	Hoogleraar
UHD	Universitair hoofddocent
UD	Universitair docent
OWPOW	Overig WP Onderwijs
OWPOZ	Overig WP Onderzoek
OVWP	Overig WP
PROM	Promovendus
OBP	Ondersteunend en beheerspersoneel

OBP nader gespecificeerd:

OBPOO	Functiefamilie 02: onderwijs en onderzoeksondersteuning
OBPAS	Functiefamilie 03: administratieve en secretariële ondersteuning
OBPFZ	Functiefamilie 05: facilitaire zaken
OBPIC	Functiefamilie 06: ICT
OBPMB	Functiefamilie 07: management en bestuursondersteuning
OBPST	Functiefamilie 10: studentgerichte ondersteuning
Overig	Overige Functiefamilies OBP en restcategorieën: Functiefamilies 04 (Arbo en Milieu), 08 (Personeel en Organisatie), 09 (PR, Voorlichting en Communicatie), 11 (Bijzondere functies) 12 (Zeldzame functies) en overig OBP (o.a. niet ingedeeld).