

Vergaderjaar 2019–2020

**32 637**

**Bedrijfslevenbeleid**

**Nr. 401**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN KLIMAAT EN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 december 2019

Naar aanleiding van de begrotingsbehandeling van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat in 2018 is de motie van het lid Bruins aangenomen waarin het kabinet wordt opgeroepen «in kaart te brengen welke knelpunten ondernemers ervaren bij het vinden van goed opgeleid technisch personeel, zoals (...) hybride docenten (...) en daarvoor mogelijke oplossingsrichtingen aan te dragen, al dan niet fiscaal.»<sup>1</sup>

In de Kamerbrief van 3 juli jl. is een eerste deel van de motie beantwoord en extra inzet op hybride docentschap en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) aangekondigd.<sup>2</sup> In die brief, als ook tijdens het recente AO Techniekpact<sup>3</sup>, heeft de Staatssecretaris toegezegd uw Kamer nog dit jaar nader te informeren over mogelijkheden om financiële obstakels voor hybride docentschap weg te nemen, conform het verzoek in de hiervoor aangehaalde motie Bruins. Met deze brief wordt voldaan aan deze toezegging.

De potentie van hybride docenten

Hybride docentschap kent verschillende verschijningsvormen. In deze brief wordt met hybride docenten bedoeld op mensen die vanuit technische beroepen een deel van hun tijd als bèta, technisch of technologisch docent in het technisch beroepsonderwijs (vmbo, mbo én hbo) en universitair onderwijs werken.

De inzet van hybride docenten is een manier om de relatie tussen ondernemer en onderwijsinstelling verder te versterken. Het helpt om door de markt gebruikte kennis en inzichten mee te geven aan reguliere docenten en in te passen in het curriculum. Het docenttekort is één van de

<sup>1</sup> Kamerstuk 35 000 XIII, nr. 50.

<sup>2</sup> Kamerstuk 32 637, nr. 377.

<sup>3</sup> Kamerstuk 32 637, nr. 387.

redenen dat het onderwijs de inzet van hybride docenten interessant vindt. Ook is het voor mensen uit het bedrijfsleven een verrijking van de carrière en wordt via hybride docenten de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven versterkt.

Hybride docenten zijn belangrijk voor mkb-ondernemers, omdat een groot deel van de afgestudeerde mbo- en hbo-studenten uiteindelijk bij een mkb-ondernemer zal gaan werken. De inzet van hybride docenten door en vanuit mkb-ondernemers is dan ook een logisch middel om personeelstekorten op de midden-lange termijn aan te pakken. Inzet van mensen met kennis en ervaring in de praktijk in het onderwijs, draagt bij aan het stimuleren van de interesse onder studenten voor een bepaalde carrière.

Regionaal zijn er verschillende initiatieven om het aantal hybride docenten te vergroten. Hieruit blijkt de potentie, maar blijken evenzeer de obstakels. Ruwweg zijn er vier soorten belemmeringen: cultureel en organisatorisch, de zwaarte en duur om een lesbevoegdheid te krijgen, het ontbreken van een matchings- en ondersteuningsstructuur en financiële kosten.

In de eerdergenoemde Kamerbrief van 3 juli is de aard van de niet-financiële obstakels beschreven. Ook wordt in die brief een oplossing aangekondigd voor het ontbreken van duidelijke informatie en matching tussen vraag en aanbod. Dit gaat begin 2020 van start.

#### Financiële obstakels

De financiële obstakels zijn divers. De uitdaging zit vooral in aanvullende kosten, zoals scholingskosten en in sommige gevallen het compenseren van salarisverschillen tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Voor medewerkers hebben detachingsvormen vaak de voorkeur boven een constructie waarin zij twee werkgevers hebben. Dit in verband met de administratieve last van twee verschillende contracten, bijvoorbeeld op het gebied van hun leaseauto en pensioenopbouw, en de negatieve consequenties voor het salaris bij een tweede contract.

Onderwijsinstellingen betalen voor een detachering via hun beschikbare budgetten, bijvoorbeeld de bekostiging die ze ontvangen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). In het geval dat de hybride docent een aanstelling heeft bij een onderwijsinstelling (en dus niet gedetacheerd wordt) kan er aanspraak gemaakt worden op een tegemoetkoming van OCW voor de kosten van het behalen van het PDG (het pedagogisch didactisch getuigschrift).<sup>4</sup>

In sommige sectoren is er een Opleidings- & Ontwikkeling-fonds (O&O) dat de scholingskosten (collegégeld) dekt. Vaker is hier geen sprake van en zelfs als het O&O-fonds dat wel doet, dan blijkt regelmatig dat (mkb) ondernemers hun productiecapaciteit niet kunnen missen.

De gemiddelde salarissen voor een docent en een vakvrouw of -man liggen over het algemeen niet ver uit elkaar. Toch kan het gebeuren dat de salarisverschillen groot zijn, bijvoorbeeld in de technologische industrie of de IT-sector.

---

<sup>4</sup> Het budget dat beschikbaar is voor zij-instroom van docenten is tijdens de recente begrotingsbehandeling van OCW flink verhoogd, naar structureel ruim 39 miljoen euro per jaar voor de sectoren po, vo en mbo.

## Een mogelijke oplossing voor de financiële obstakels

De heer Bruins heeft meerdere keren de suggestie gedaan om de financiële obstakels weg te werken door een Wet Bevordering Technisch Onderwijs (WBTO) te creëren. Wij hebben het eerder een sympathiek idee genoemd en onderzocht hoe het eruit zou kunnen zien. Hiermee kan een bijdrage worden geleverd aan het terugdringen van de tekorten aan (technisch) personeel in het bedrijfsleven.

Hiervoor hoeven we het wiel niet opnieuw uit te vinden. Een mogelijke oplossing zou volgens een vergelijkbare systematiek kunnen werken als de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelwerk (WBSO). Bedrijven moeten er dus wel wat voor doen om ervoor in aanmerking te komen, maar over het algemeen is het een laagdrempelige manier om te stimuleren. Wij zijn er overigens geen voorstander van om een financiële regeling ter ondersteuning van hybride docentschap onder te brengen in de WBSO: het gaat hier om een andere doelgroep (veel breder dan alleen innovatieve bedrijven) en om een ander doel.

Op tenminste vier aspecten is verdere uitwerking nodig, dit zijn:

1. De omvang van de doelgroep: het is lastig om de potentie vanuit werkenden en noodzaak vanuit het onderwijs precies vast te stellen. Een eerste aanname is dat op termijn gemiddeld over alle onderwijssectoren heen 10% van de docenten een hybride docentschap zal vervullen. Deze aanname is gebaseerd op gesprekken met het onderwijsveld. Het percentage kan per onderwijssector verschillen.
2. De aanstelling van deze groep: op basis van de ervaring van enkele onderwijsinstellingen zou de verdeling als volgt kunnen zijn: van de genoemde 10% wordt 1/3 deel van de hybride docenten gedetacheerd vanuit werkgever aan de onderwijsinstelling, 1/3 deel is zzp-er, 1/3 deel heeft twee formele werkgevers.
3. Bezien moet worden of in een regeling zelf wordt uitgegaan van gemiddelden of daadwerkelijke loonkosten. Er zit een verschil tussen wat het bedrijfsleven betaalt en wat het onderwijs betaalt. Bedrijven die een hybride docent leveren ontvangen (over het algemeen een deel van) het uurloon van een docent terug van de school. Van scholen kan immers niet verwacht worden dat ze veel hogere salarissen gaan betalen, omdat bedrijven meer betalen. Het verschil tussen beide kan gezien worden als «verlies» voor het bedrijf dat de hybride docent levert. Uitgezocht moet worden in welke mate dit verschil gecompenseerd zou moeten worden.
4. De toegevoegde waarde van een fiscale regeling versus een subsidieregeling. Daarbij hoort ook een antwoord op de vraag naar de uitvoerbaarheid van beide opties, mede gelet op het streven naar complexiteitsreductie van ons belastingstelsel. Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van waar de compensatie voor de verschillende kostencategorieën neerslaat.

## Vervolgproces

Het idee van een regeling om een tegemoetkoming te bieden in de (extra) kosten verbonden aan hybride docentschap, in welke vorm dan ook, is sympathiek en sluit aan bij een grote maatschappelijke noodzaak. Het idee moet zoals hiervoor aangegeven nog wel verder uitgewerkt worden en budgettair inpasbaar zijn conform de begrotingsregels. Vanzelfsprekend houden wij uw Kamer op de hoogte van de voortgang.

Ondertussen blijven wij uiteraard niet stil zitten. Zoals hierboven vermeld gaat de matchmaking binnenkort van start. Ook binnen Sterk Techniekonderwijs en in de aanpak docenttekorten is er aandacht voor het

onderwerp. Daarnaast spannen ook de partners van het Techniekpact, onder voorzitterschap van Thea Koster, zich in om hybride docentschap zoveel mogelijk te stimuleren. Voor meer informatie hierover, als ook over de regionale initiatieven, wijzen wij u op de Voortgangsrapportages en nieuwsbrieven van het Techniekpact.<sup>5</sup>

De Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat,  
M.C.G. Keijzer

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,  
I.K. van Engelshoven

---

<sup>5</sup> Kamerstuk 32 637, nr. 373.