

Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2015/2016



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

**ARBEIDSMARKTBAROMETER
PO, VO, MBO 2015/2016**

- jaarrapport -

Drs. Jos Lubberman
Yannick Bleeker MSc.
Anne Leemans MSc.

Amsterdam, 4 november 2016

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Projectnummer: 16028 / 34001663
Opdrachtgever: Ministerie van OCW

© 2016 Regioplan, Amsterdam

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

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

INHOUD

Samenvatting	I
Summary	V
1 Inleiding	1
1.1 Doelstelling	1
1.2 Onderzoeksopzet	1
1.3 Leeswijzer	2
2 Primair onderwijs	4
2.1 Vacaturevolume	4
2.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	5
2.3 Achtergrond vacatures	6
2.4 Vervulling van vacatures	9
2.5 Aanstellingen	11
2.6 Arbeidsmarkt naar regio	13
3 Voortgezet onderwijs	15
3.1 Vacaturevolume	15
3.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	16
3.3 Achtergrond vacatures	17
3.4 Vervulling van vacatures	24
3.5 Aanstellingen	26
3.6 Arbeidsmarkt naar regio	31
4 Middelbaar beroepsonderwijs	35
4.1 Vacaturevolume	35
4.2 Ontwikkeling van het aantal vacature	36
4.3 Achtergrond vacatures	38
4.4 Vervulling van vacatures	43
4.5 Aanstellingen	44
4.6 Arbeidsmarkt naar instellingstype	46
5 Alternatieve vacaturemarkt	49
5.1 Inleiding	49
5.2 Algemeen beeld	50
5.3 Primair onderwijs	51
5.4 Voortgezet onderwijs	52
5.5 Middelbaar beroepsonderwijs	55
Bijlage 1	57
B1.1 Fase 1 – Inventarisatie van online vacatures	57
B1.2 Fase 2 – Bewerken en opschonen	58
B1.3 Fase 3 – Aanvullende survey	59
B1.4 Vacature-intensiteiten	60
B1.5 Vacature-inschatting april	60

SAMENVATTING

Inleiding

Sinds jaar en dag wordt de vacatureontwikkeling in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in kaart gebracht met de *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo*. Ook het afgelopen schooljaar (2015/2016) is deze ontwikkeling weer gemeten. Net als de rapportage over voorgaande schooljaren zijn ook dit jaar de onderzoeksgegevens verzameld via 'webspidering'¹ van online vacatures. Daarnaast zijn korte, vacature-gebonden vragenlijsten afgenomen bij personeelsmanagers om de vervulling van vacatures in kaart te brengen. Deze verzamelde vacaturedata worden in de hoofdstukken 2 tot en met 4 uitgebreid gepresenteerd en besproken. In deze samenvatting worden de belangrijkste bevindingen alvast op een rij gezet.

Totaaloverzicht

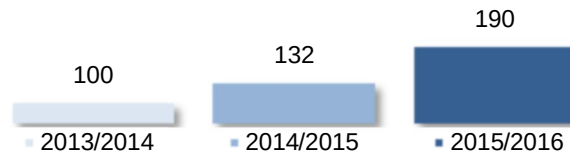
Tabel S.1 Kerncijfers Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo schooljaar 2015/2016

	Aantal vacatures	Aantal fte (naar schatting)	Vacature-intensiteit
Primair onderwijs			
Leraren	2.740	1.995	2,2%
Directie	391	342	3,9%
Ondersteuners	578	378	2,0%
Totaal	3.709	2.715	2,3%
Voortgezet onderwijs			
Docenten	7.819	5.289	8,7%
Directie	171	164	5,5%
Ondersteuners	1.209	914	4,6%
Totaal	9.199	6.368	7,6%
Middelbaar beroepsonderwijs			
Docenten	2.384	1.734	7,3%
Directie	62	59	5,9%
Ondersteuners	1.132	915	5,9%
Totaal	3.578	2.708	6,7%

¹ '(Web)spiders' of '(web)crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren.

Primair onderwijs

Figuur S.1 Vacatures po in fte, 2014 t/m 2016 (excl. bestuurs- en instellingspiders), geïndexeerd naar 2013/2014²

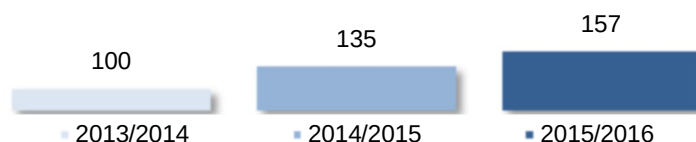


Er zijn 3.709 vacatures (2.715 fte) voor primair onderwijs geïnventariseerd. Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 2.740 vacatures (1.995 fte). Voor directiepersoneel zijn 391 vacatures (342 fte) aangetroffen en voor ondersteunend personeel 578 vacatures (378 fte). In juni piekt het aantal geïnventariseerde vacatures. De toename in vacatures van de afgelopen jaren lijkt ook dit jaar voor al het personeel in het primair onderwijs door te zetten.

Ten opzichte van de werkgelegenheid is de vraag naar directiepersoneel groter dan de vraag naar onderwijzend en ondersteunend personeel. In West-Nederland ligt het aantal vacatures, zowel in absolute aantallen als verhoudingsgewijs, het hoogst. Voor docenten wordt in de meeste gevallen een tijdelijk dienstverband geboden terwijl voor directiepersoneel in iets meer dan de helft van de gevallen direct een vast dienstverband in de vacature wordt aangeboden. In bijna drie op de tien gevallen geven respondenten aan dat de lerarenvacature ontstaan is door langdurige ziekte of wegens zwangerschapsverlof. Twee maanden na publicatie van de vacatures is driekwart vervuld. Dit percentage ligt iets lager dan vorig jaar. Ook geven bijna vier op de tien respondenten aan dat de lerarenvacatures moeilijk vervulbaar werden geacht. We zien tot slot dat dertig procent van de lerarenvacatures wordt vervuld door recent afgestudeerden.

Voortgezet onderwijs

Figuur S.2 Geïnventariseerde vacatures vo in aantal, 2014 t/m 2016 (excl. bestuurs- en instellingspiders), geïndexeerd naar 2013/2014



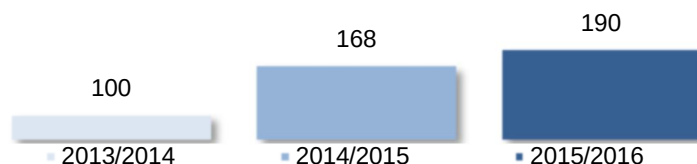
In het voortgezet onderwijs zijn 9.199 vacatures (6.368 fte) geïnventariseerd, waarvan 7.819 vacatures (5.289 fte) voor onderwijzend personeel. Daarnaast zijn er 171 directievacatures (164 fte) en 1.209 vacatures voor ondersteunend

² Aangezien in de loop van de onderzoeksperiode steeds meer individuele bestuurs- en instellingswebsites zijn gespiderd, wordt het geïndexeerde vacaturevolume alleen berekend op de vacatures afkomstig uit de 'VacatureMonitor'.

personeel (914 fte) in het voortgezet onderwijs geïnventariseerd. Het aantal gepubliceerde vacatures piekt in de periode april tot en met juni. Voor docenten en ondersteunersvacatures is het aantal vacatures het afgelopen jaar gestegen. Bij de directievacatures is er echter een daling te zien ten opzichte van vorig schooljaar. In verhouding met de totale werkgelegenheid verschijnen meer functies voor onderwijzend personeel online. In West-Nederland treffen we de meeste vacatures aan. De meest gevraagde vakken zijn vreemde talen, wiskunde / rekenen, Nederlands en natuur- / scheikundige vakken. Aan onderwijzend en ondersteunend personeel wordt vrijwel geen vast dienstverband geboden, terwijl twee derde van het directiepersoneel een vaste aanstelling wordt aangeboden. Twee maanden na publicatie van de vacatures, zijn bijna acht op de tien vacatures vervuld; alleen het vervullen van vacatures voor leraren techniek en wiskunde / rekenen lijken iets meer tijd te vragen. Vier op de tien lerarenvacatures worden als moeilijk vervulbaar ervaren. Het gaat dan niet alleen om wiskunde / rekenen en techniek, maar ook om natuur- / scheikundige vakken en klassieke talen. Dit is ook terug te zien in het aantal reacties op de vacatures. Op de vacatures voor leraren natuur- / scheikundige vakken reageerde gemiddeld 5,5 kandidaten. Tot slot zien we dat achttien procent van de vacatures wordt vervuld door recent afgestudeerde kandidaten.

Middelbaar beroepsonderwijs

Figuur S.3 Geïnventariseerde vacatures mbo in fte, 2014 t/m 2016, geïndexeerd naar 2013/2014³



In het middelbaar beroepsonderwijs zijn 3.578 vacatures (2.708 fte) geïnventariseerd, waarvan 2.384 vacatures (1.734 fte) voor onderwijzend personeel. Daarnaast vonden we 62 directievacatures (59 fte) en 1.132 vacatures voor ondersteunend personeel (915 fte). Het aantal vacatures neemt vanaf april toe en piekt in juli. Ook hier lijkt het afgelopen jaar sprake van een stijging van het aantal vacatures.

Het aandeel vacatures van de agrarische opleidingscentra is hoger dan verwacht mag worden op basis van de werkgelegenheid. Verder zien we wederom dat er in West-Nederland de meeste vacatures worden aangetroffen. De vakken waarvoor het mbo vacatures heeft, vertonen grote overeenkomsten met de (tekort)vakken in het voortgezet onderwijs. De meeste docentenvacatures zijn voor de vreemde talen (12%). De vakken Nederlands, wiskunde/rekenen, techniek en zorg en welzijn beslaan ieder circa acht procent van de docentenvacatures in het mbo. Terwijl de meerderheid van de

³ Maand april geschat, zie bijlage 1.

directeuren een vast contract krijgt aangeboden, geldt dit voor onderwijzend en ondersteunend personeel vrijwel nooit. Ruim driekwart van alle vacatures zijn twee maanden na publicatie vervuld. Desondanks wordt 47 procent van de docentenvacatures door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd. Verder zien we dat benoemde kandidaten minder werkervaring in het onderwijs hebben dan kandidaten in de andere onderwijssectoren.

Conclusies

Alles overziend kunnen we de volgende zes conclusies trekken:

1. Het aantal vacatures neemt over vrijwel de hele linie toe ten opzichte van het schooljaar 2013/2014. Dit geldt zowel voor vacatures voor docenten en directie als voor vacatures voor ondersteuners. De toename van het vacaturevolume (in fte) is in het po het grootst, namelijk 97 procent tegenover 90 procent (mbo) en 57 procent (vo). In het vo zien we een daling in directievacatures ten opzichte van vorig schooljaar (26%).
2. Op regionaal niveau zijn grote verschillen waarneembaar. Zo is het aantal po- en vo-vacatures afgezet tegen de werkgelegenheid in Noord-Nederland aanzienlijk lager dan elders. Zowel in absolute aantallen als in verhouding naar werkgelegenheid, is het aantal vacatures in West-Nederland het grootst. Ook kan de vraag naar vakgebieden sterk verschillen tussen regio's.
3. Net als vorig schooljaar (2014/2015) worden in het vo vooral docenten gezocht voor de vreemde talen (met name Engels), wiskunde / rekenen, Nederlands en natuur- / scheikundige vakken. In het mbo bestaat vooral vraag naar docenten vreemde talen (eveneens vooral Engels), Nederlands, zorg en welzijn, en techniek. Ten opzichte van vorig jaar is er in het mbo relatief minder vraag naar docenten wiskunde / rekenen.
4. We zien in alle sectoren dat het onderwijzend en ondersteunend personeel bijna altijd tijdelijke functies – al dan niet met uitzicht op een vaste aanstelling – worden geboden, terwijl directeuren met grote regelmaat al van begin af aan een vaste aanstelling krijgen aangeboden.
5. Ten opzichte van vorig jaar lijkt de vervulling van de vacatures moeilijker. Hoewel ongeveer acht op de tien docentenvacatures ongeveer twee maanden na plaatsing vervuld is, ligt dit percentage lager dan vorig schooljaar. Dit zien we ook terug in het po waar lerarenvacatures voor het speciaal onderwijs (ongeveer twee maanden na plaatsing) minder vaak vervuld zijn dan voor het basisonderwijs (69% tegen 79%). In het vo zijn vacatures voor de vakken natuur- / scheikunde en wiskunde / rekenen op het moment van bevraging iets minder vaak vervuld dan andere vakken.
6. Ondanks het grote aandeel vervulde vacatures, kunnen vacatures wel moeilijk vervulbaar zijn geweest. In het vo geeft 39 procent van de respondenten aan dat de vacature moeilijk te vervullen was. Genoemde redenen hiervoor zijn onder meer dat het kwantitatieve aanbod aan docenten voor het betreffende vak beperkt is ('schaarstevak') of dat de kandidaten kwalitatief niet altijd voldoen (bijvoorbeeld geen bevoegdheid of onvoldoende ervaring met specifieke doelgroepen).

SUMMARY

Introduction

As in earlier years, the development of vacancies in primary, secondary and senior secondary vocational education was mapped for the 2015/2016 school year by means of the annual *Arbeidsmarktbarometer* for primary, secondary and senior secondary vocational education.

Just as in previous years, research data for this school year were gathered by means of so-called 'web spidering'. Vacancies found were further analysed, by means of automated texts analysis. Lastly, they were supplemented with data from a brief, job-related survey.

Overview

Tabel S.2 Key figures *Arbeidsmarktbarometer* for primary, secondary and senior secondary vocational education school year 2015/2016

	Vacancies	FTEs (estimate)	Vacancy intensity ⁴
Primary education			
Teachers	2,740	1,995	2.2%
Management	391	342	3.9%
Supporting staff	578	378	2.0%
Total	3,709	2,715	2.3%
Secondary education			
Teachers	7,819	5,289	8.7%
Management	171	164	5.5%
Supporting staff	1,209	914	4.6%
Total	9,199	6,368	7.6%
Senior secondary vocational education			
Teachers	2,384	1,734	7.3%
Management	62	59	5.9%
Supporting staff	1,132	915	5.9%
Total	3,578	2,708	6.7%

Highlights

Overall, the number of vacancies for all educational staff has increased over the past year, with the exception of management staff in secondary education. The highest increase was found for teaching staff in primary education. The peak in vacancies for primary education is in June; we see a similar peak in secondary education although this peak starts as early as April. For senior secondary vocational education the vacancies peak in June and July. The highest rate of vacancies for all sectors is found in the Western part of the Netherlands, both in absolute numbers as with respect to employment. Compared to last year we see a slight decrease in the number of vacancies that have been filled. Especially in primary education, where a quarter of the

⁴ The number of vacancies (in FTE) as a percentage of total employment.

vacancies had not been filled within two months after publication, it took a greater effort to fill them. In secondary and senior secondary vocational education it took the most effort to fill vacancies for mathematics teachers. Overall, however, nearly eight out of ten vacancies were filled in time. Despite this fact respondents find it difficult to fill the vacancies. Especially teaching staff seems to be harder to find: almost half of the respondents in secondary vocational education say considerable effort has been put into finding the right candidate.

The majority of the teaching and supporting staff in all educational sectors were offered temporary contracts while more than half of the principals and headmasters were offered a permanent position. The highest rate of temporary jobs was found among teaching staff in secondary education. One of the reasons may be that one third of the positions were offered due to maternal leave or long-term illness. We see similar rates in primary education. Three out of ten teacher vacancies in primary education were filled by candidates who had recently graduated.

1 INLEIDING

De *Arbeidsmarktmonitor po, vo en mbo* geeft inzicht in de ontwikkeling van vacatures in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De monitor biedt niet alleen informatie over het aantal vacatures, maar laat ook de ontwikkeling van vacaturekenmerken zien. In dat licht kijken we bijvoorbeeld naar functiegroepen, vakgebieden en het aantal fte. Bovendien geeft de monitor inzicht in het proces van de vacaturevervulling. In welke mate zijn de vacatures moeilijk te vervullen? Hoeveel kandidaten komen op de vacatures af? En, wat is de opleidingsachtergrond van nieuw personeel?

1.1 Doelstelling

Het doel van de Arbeidsmarktbarometer is om actuele ontwikkelingen in de vraag naar leraren, directiepersoneel en ondersteunend personeel in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in kaart te brengen en om knelpunten op deze arbeidsmarkt te identificeren. Dit gebeurt door inzicht te geven in het aantal en type vacatures, inclusief de vacaturevervulling.

1.2 Onderzoeksopzet

De kern van het onderzoek bestaat uit het inventariseren van vacatures op internet die vervolgens op inhoudelijke aspecten worden geanalyseerd. Enige tijd na inventarisatie vindt aanvullende bevraging plaats over de vacatureprocedure en -vervulling. De opzet lichten we hier nader toe.⁵

De vacatures waar de Arbeidsmarktbarometer op gebaseerd is, zijn afkomstig van drie bronnen, te weten:

1. de voor de barometer ontwikkelde inventarisatietool Vacaturemonitor. Deze tool inventariseert met behulp van *webspidering* Intermediar.nl (inclusief het voormalige vkbanen.nl), Nationalevacaturebank.nl (inclusief het voormalige jobtrack.nl) en Meesterbaan.nl;⁶
2. spidering van vacatures op de sites van alle mbo-instellingen en de grootste po- en vo-besturen;
3. opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf.⁷

⁵ De vacaturebarometer is in het eerste kwartaal van 2016 overgenomen van ITS door RegioPlan. Er zijn geen aanwijzingen dat de overdracht van de methodiek tot verschillen in de uitkomsten heeft geleid.

⁶ *Webspiders* of *webcrawlers* zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren.

⁷ We vragen bestanden op van de Onderwijsvacaturebank.

Deze meervoudige inventarisaties leveren een rijke database op, die een goed beeld geeft van de onderwijsvacatures in de drie sectoren.

Bewerken, opschonen en selectie geïnventariseerde vacatures

Middels tekstanalyse bewerken we de ruwe vacatureteksten tot onderzoeksvariabelen en ontdubbelen we de vacatures.⁸ Tijdens deze bewerking worden vacatures voorzien van brinnummer en/of bevoegd-gezagnummer. De primaire focus van de Arbeidsmarktbarometer ligt immers op vacatures voor het bekostigd onderwijs, waarbij deze vacatures te herleiden zijn tot een specifieke school(instelling) of bestuur. In de praktijk worden echter ook vacatures aangetroffen waarbij dit niet direct duidelijk is, bijvoorbeeld bij werving via uitzendbureaus of detacheerders. Ook worden vacatures aangetroffen die niet behoren tot het Nederlandse bekostigd onderwijs, maar bijvoorbeeld tot het particulier of buitenlands onderwijs.

Aanvullend survey met verdiepvragen

De inventarisatie van online vacatures levert weliswaar een bijzonder rijke en informatieve database op, maar geeft nog geen inzicht in het proces van vacaturevervulling na publicatie. Daarom wordt bij (een deel van) de geïnventariseerde vacatures een bondig en gepersoniseerd aanvullend survey uitgezet. Over het gehele schooljaar 2015/2016 is op 29 procent van de verzonden uitnodigingen een reactie gekomen. De bruikbare, netto respons lag op 28 procent.

1.3 Leeswijzer

In de inleiding van dit rapport hebben we het doel en de onderzoeksopzet toegelicht. In het tweede tot en met het vierde hoofdstuk gaan we in op de vacatures in het po, vo en mbo. Per hoofdstuk is aandacht voor de stand van het aantal vacatures per functiegroep en de ontwikkeling daarvan binnen het schooljaar en ten opzichte van vorig jaar. We kijken naar de arbeidsvoorwaarden en eigenschappen van kandidaten die de vacatures vervullen.

In de hoofdstukken met vacature-informatie per sector (po, vo en mbo), oftewel hoofdstukken 2, 3, en 4, gaat het alléén om vacatures die te herleiden zijn tot een specifieke school, instelling of bestuur: oftewel waarbij het brinnummer en/of bevoegd-gezagnummer toe te kennen is. De conclusies zijn opgenomen in de samenvatting aan het begin van deze rapportage.

In de basis zijn de gegevens die beschreven worden (tekstueel, dan wel in tabellen en figuren) gebaseerd op de inventarisatie van online vacatures (en beschikbare vacatureteksten). Onderzoeksgegevens die betrekking hebben op het vervullingsproces (zoals typering van aangestelde kandidaten) zijn

⁸ Hiermee wordt voorkomen dat vacatures die meerdere keren zijn geplaatst, meermaals 'geteld' worden.

afkomstig uit het aanvullend survey. Daar waar gerapporteerd wordt over de vervulling, wordt in de tabel-/figuurtitels vermeld dat het surveygegevens betreft.

Beschrijvingen van vacatures zijn altijd gebaseerd op de beschikbare informatie. Zo is bijvoorbeeld niet in iedere vacature het dienstverband, de loonschaal of de aanstellingsomvang vermeld. De aantallen in tabellen en figuren over vacaturekenmerken tellen daarom niet op tot het totaal aantal geïnventariseerde vacatures. Het moge verder duidelijk zijn dat ook de aantallen bij de gepresenteerde surveyinformatie niet optellen tot het totaal aantal vacatures.

Bij deze rapportage moet er rekening mee worden gehouden dat de uitspraken worden gedaan op basis van vacatures die door de scholen en instellingen op het web zijn geplaatst en door ons zijn geïnventariseerd. Vacatures die intern worden uitgezet en vervuld (aannemen van stagiaires bijvoorbeeld), iets dat in het po veelvuldig voorkomt, blijven buiten beeld. Hoewel het feitelijke aantal baanopeningen weliswaar hoger ligt, heeft dit op de aandachtspunten voor de onderwijsarbeidsmarkt qua vacaturevervulling niet of nauwelijks invloed.

2 PRIMAIR ONDERWIJS

In dit hoofdstuk worden de meest relevante onderzoeksgegevens voor het primair onderwijs gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om de vacatures die in het schooljaar 2015/2016 geïnventariseerd zijn, alsook om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

2.1 Vacaturevolume

Tabel 2.1 Geïnterpreteerde vacatures voor leraren, directie en ondersteuners in aantallen en in fte, 2015/2016

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal
Vacatures in aantal	2.740	391	578	3.709
Vacatures in fte ⁹	1.995	342	378	2.715
Vacature-intensiteit	2,2%	3,9%	1,9%	2,3%

In het schooljaar 2015/2016 zijn er voor het po 3.709 vacatures aangetroffen (samen goed voor 2.715 fte). Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 2.740 vacatures (1.995 fte, zie tabel 2.1). Kijkend naar de ontstane vacature-intensiteiten¹⁰ zien we dat verhoudingsgewijs ongeveer tweemaal zoveel vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Dit is vergelijkbaar met vorig schooljaar.

Verhoudingsgewijs veel vacatures in speciaal onderwijs

Tabel 2.2 Geïnterpreteerde vacatures voor leraren, directie en ondersteuners in het po naar onderwijstype, 2015/2016

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal N	%
Basisonderwijs	1.934	363	303	2.600	70,1%
Speciaal onderwijs	806	28	275	1.109	29,9%
Totaal po	2.740	391	578	3.709	100%

In vergelijkbare mate met vorig jaar vinden we ook dit schooljaar relatief veel vacatures voor het speciaal onderwijs ten opzichte van het basisonderwijs (zie tabel 2.2).

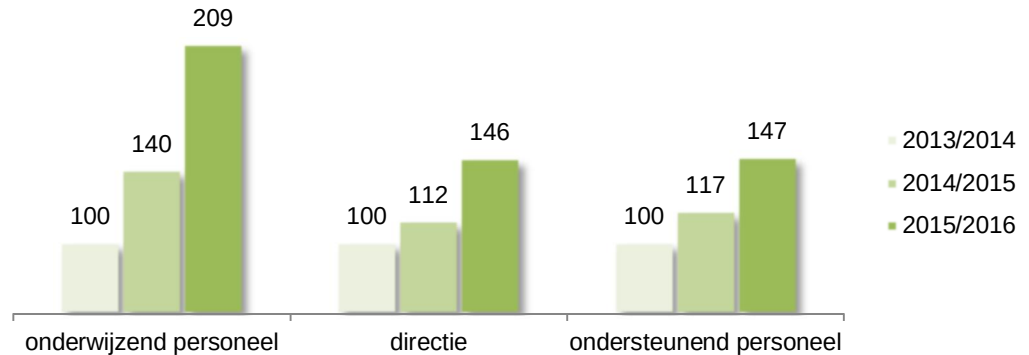
⁹ Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel po in personen).

¹⁰ Zie bijlage 1 voor definitie en berekeningswijze.

2.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Stijging van het aantal vacatures

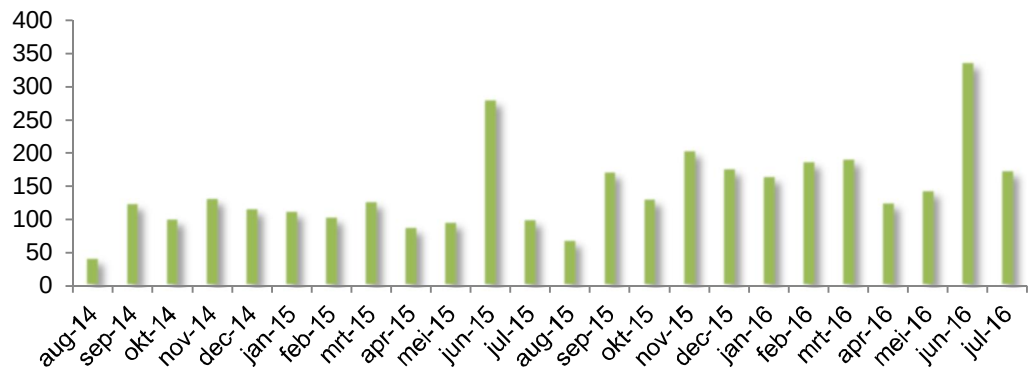
Figuur 2.1 Vacatures po in fte, 2014 t/m 2016 (excl. bestuurs- en instellingspiders), geïndexeerd naar 2013/2014¹¹



Ten opzichte van schooljaar 2013/2014, zijn er in 2015/2016 fors meer vacatures voor het po aangetroffen (zie figuur 2.1). Het aantal vacatures (in fte) groeide gemiddeld met 97 procent. De groei was daarbij het sterkst bij onderwijzend personeel (109%). Bij directie en ondersteunend personeel lag de vacaturegroei respectievelijk op 46 en 47 procent.

Juni 'drukste' maand voor vacatureplaatsing

Figuur 2.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures po (in fte, excl. bestuurs- en instellingspiders), periode augustus 2014 t/m juli 2016, geïndexeerd naar mei 2015



Het aantal vacatures fluctueert sterk in de loop van een schooljaar (zie figuur 2.2). In de periode augustus 2014 tot en met juli 2016 zien we dat er een jaarlijkse piek is in juni (waarbij deze in juni 2016 opvallend groot is) en dat het

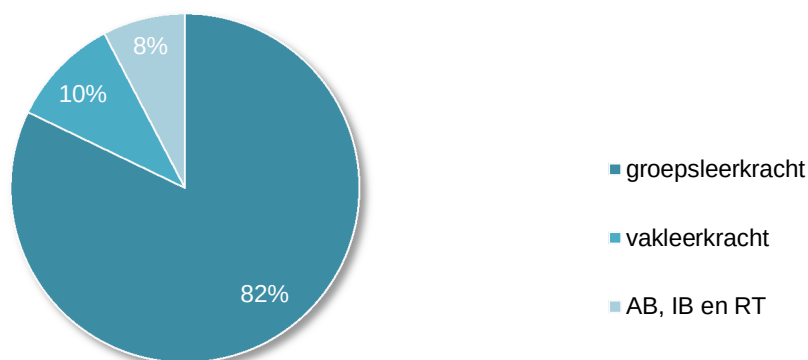
¹¹ Aangezien in de loop van de onderzoeksperiode steeds meer individuele bestuurs- en instellingswebsites zijn gespiderd, wordt het geïndexeerde vacaturevolume alleen berekend op de vacatures afkomstig uit de 'VacatureMonitor'.

aantal vacatures in augustus het kleinst is. Deze fluctuaties spreken voor zich: scholen willen hun formatie rond hebben vóórdat het nieuwe schooljaar begint.

2.3 Achtergrond vacatures

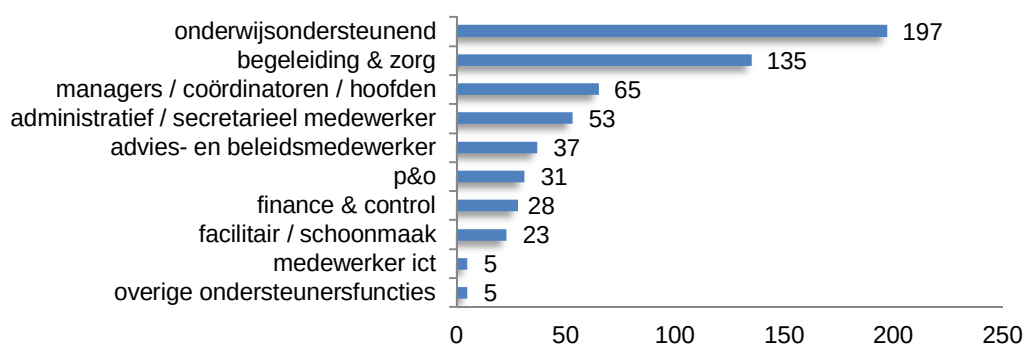
Met name vacatures voor groepsleerkrachten

Figuur 2.3 Vacatures onderwijzend personeel po naar type docent, 2015/2016 (n=2.740)



Ruim acht op de tien vacatures (82%) voor onderwijzend personeel in het po zijn voor groepsleerkrachten (zie figuur 2.3). De overige vacatures zijn voor vakleerkrachten (10%) en functies als remedial teachers (RT), intern begeleiders (IB) en ambulant begeleiders (AB) (8%). In vergelijking met vorig jaar is het percentage vakleerkrachten gedaald (was 14%).

Figuur 2.4 Vacatures ondersteuners po naar functietype, 2015/2016 (n=578)

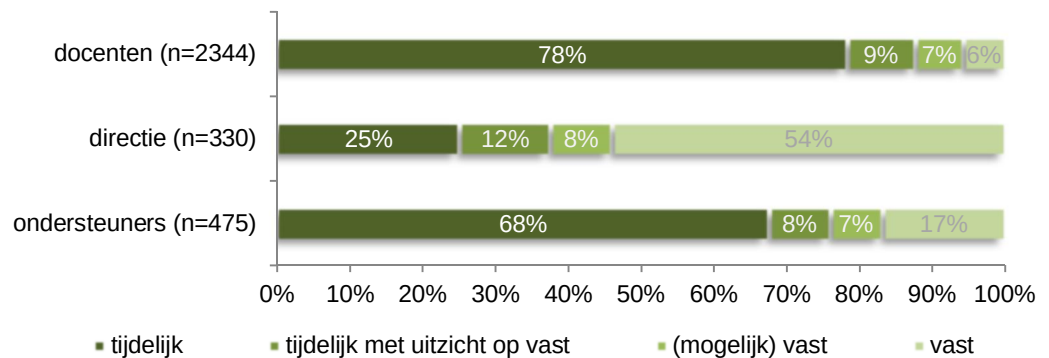


Vacatures voor ondersteunend personeel in het po zijn voornamelijk gericht op onderwijsondersteuners (o.a. onderwijsassistenten, lerarenondersteuners), begeleiding- en zorgpersoneel (zoals orthopedagogen, leerlingbegeleiders) en managend of coördinerend personeel (zie figuur 2.4). Vorig schooljaar waren dit eveneens de functiegroepen waar de meeste vraag naar was.

Directievacatures (inclusief bestuurders) hebben in 94 procent van de gevallen betrekking op locatie- of afdelingsdirecteuren, in vier procent op bestuursleden en in vier procent op adjunct-directeuren.

Veelal tijdelijke dienstverbanden onderwijzend en ondersteunend personeel

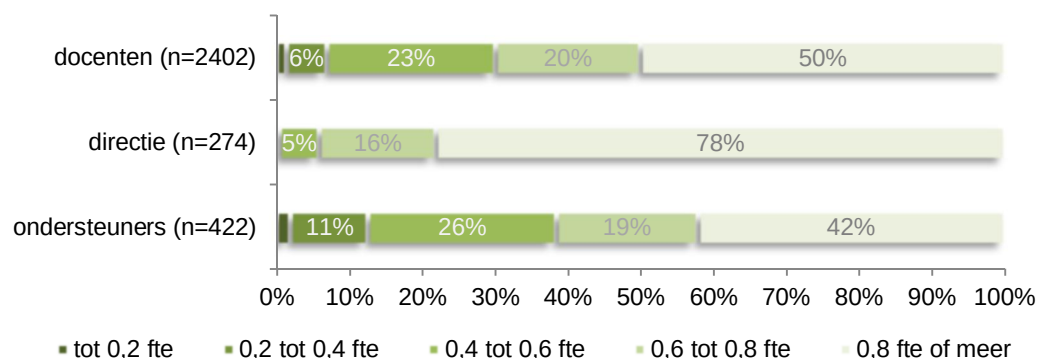
Figuur 2.5 Verdeling vacatures po naar dienstverband, 2015/2016 (n=3.149)¹²



We zien ook dit jaar dat aan onderwijzend en ondersteunend personeel in veel gevallen een tijdelijk dienstverband geboden worden (figuur 2.5). Bij directiepersoneel zien we (net als vorig jaar) dat er juist in meer dan de helft van de gevallen sprake is van een vast dienstverband. Hier wordt echter ook in een kwart van de gevallen een tijdelijk dienstverband geboden; vorig jaar was dit in maar zes procent van de gevallen.

Vacatures betreffen in de helft van de gevallen een parttime aanstellingen

Figuur 2.6 Verdeling vacatures po naar aanstellingsomvang, 2015/2016 (n=3.098)

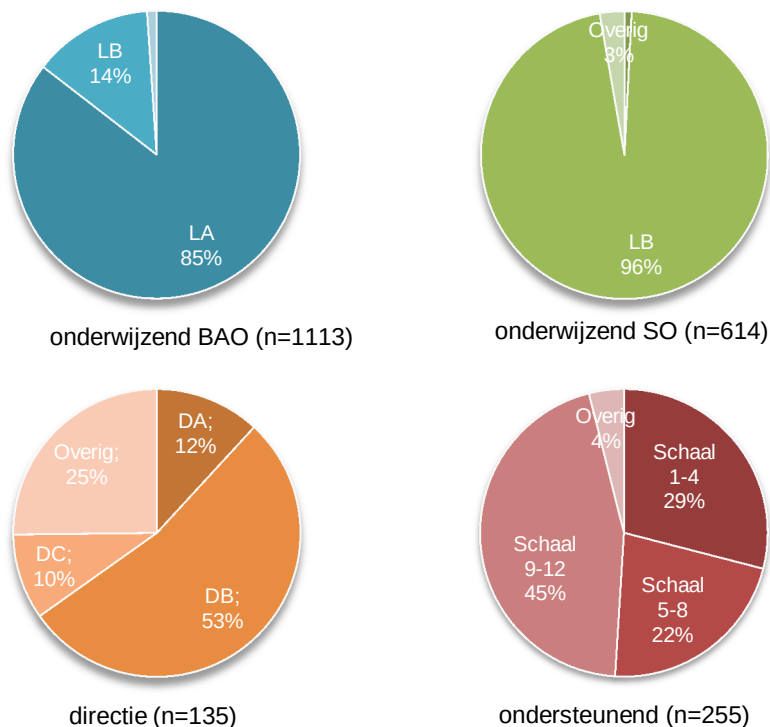


¹² Door verschillen in categorisatie van dienstverbanden op vacaturebanken, zijn dienstverbanden niet altijd te standaardiseren. Dit geldt onder andere voor '(mogelijk) vast'. Om geen informatie te verliezen, worden de verschillende indelingen gehandhaafd.

Vacatures voor onderwijzend personeel betreft in de helft van de gevallen een fulltime functies (zie figuur 2.6). Bij ondersteuners gaat het in 42 procent van de gevallen om een functie van 0,8 fte of meer. De gemiddelde aanstellingsomvang voor docenten is ten opzichte van 2014/2015 nagenoeg gelijk gebleven en ligt op 0,71 fte. Bijna acht op de tien (78%) directievacatures betreft een functie van 0,8 fte of meer; vrijwel alle overige vacatures zijn voor 0,6 tot 0,8 fte.

Docenten speciaal onderwijs structureel LB, in basisonderwijs vooral LA

Figuur 2.7 Verdeling vacatures po naar loonschaal, 2014/2015 (n=1.438)¹³



In de vacatureteksten voor po-docenten zien we dat in het speciaal onderwijs nagenoeg altijd LB geboden wordt (95%). In het basisonderwijs wordt er in 85 procent van de gevallen schaal LA geboden. Vorig jaar lag dit percentage nog op 69 procent. Er werd toen in dertig procent van de gevallen schaal LB geboden; dat percentage ligt dit jaar op veertien procent (figuur 2.7).

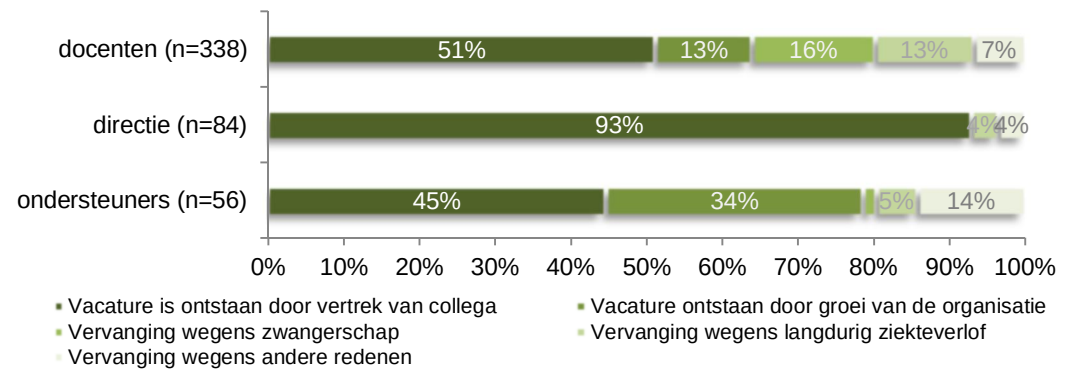
Als we naar de geboden loonschalen in vacatureteksten voor directie kijken, blijkt het in ruim de helft (53%) van de gevallen om schaal DB te gaan. Bij tien procent is sprake van schaal DC. Bij ondersteunend personeel vinden we

¹³ Aangezien loonschalen voor docenten en directie doorgaans uitgedrukt worden in letters zijn de loonschalen 9, 10, 11, 12 en 13 gehercodeerd tot LA, LB, LC, LD en LE (op basis van www.stamos.nl). Voor ondersteunend personeel zijn numerieke schalen juist gebruikelijk en is omgekeerd gehercodeerd.

gezien de grote variatie in functies ook veel diversiteit in loonschalen. In bijna een op de drie vacatures (29%) gaat het om schaal 1 tot en met 4, voor 22 procent geldt schaal 5 tot en met 8, en in ruim vier op de tien vacatures (45%) geldt schaal 9 tot en met 12.

Veel verschillende ontstaansredenen docentenvacatures

Figuur 2.8 Voornaamste reden van ontstaan vacatures po, 2015/2016 (n=478), survey

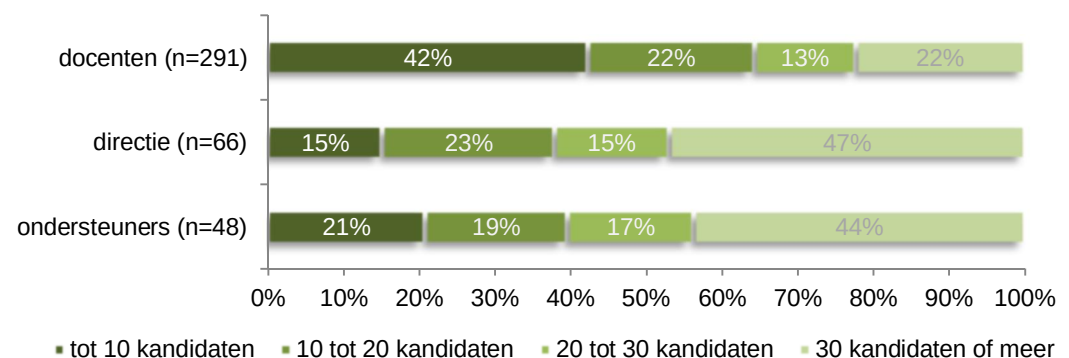


Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel ontstaan om diverse redenen, zo blijkt uit figuur 2.8. Docentenvacatures ontstaan vooral vanwege het vertrek van een collega (51%), zwangerschapsverlof (16%) of langdurig ziekteverlof (13%). Bij ondersteuners gaat het in minder dan de helft van de gevallen (45%) om vertrek van een collega en in een derde van de vacatures (34%) om organisatiegroei. Directievacatures ontstaan vrijwel altijd (93%) door vertrek van de voorgaande directeur.

2.4 Vervulling van vacatures

Minder kandidaten

Figuur 2.9 Aantal kandidaten voor vacatures po, 2015/2016 (n=405), survey



Het aantal kandidaten voor docentenvacatures is vele malen lager dan voor directie of ondersteunend personeel (zie figuur 2.9). Voor vier op de tien (42%) docentenvacatures meldden zich minder dan tien kandidaten en voor 22 procent tien tot twintig kandidaten. Het aantal kandidaten is daarmee gedaald in vergelijking met vorig schooljaar. In 2014/2015 meldden zich nog voor 51 procent van de vacatures meer dan twintig kandidaten, in 2015/2016 is dit gedaald naar 35 procent.

Vacatures voor directiepersoneel kunnen in de helft van de gevallen (47%) op dertig of meer kandidaten rekenen. Dit is veel meer dan bij docentenvacatures, maar vergeleken met vorig schooljaar is dit aandeel gedaald (was 70%). Ook op ondersteunersvacatures lijken minder kandidaten af te komen dan vorig schooljaar. In 2015/2016 gaat het in 44 procent om dertig of meer kandidaten, terwijl dit in 2014/2015 nog 64 procent was.

Driekwart van de docentenvacatures na twee maanden vervuld

Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures zijn scholen aangeschreven met de vraag of de vacatures vervuld zijn. Daaruit komt naar voren dat 76 procent van de docentenvacatures op het moment van bevraging ten minste deels vervuld is, twintig procent was nog niet vervuld en vier procent was vervallen (gebaseerd op 535 vacatures). Een specificatie naar basisonderwijs en speciaal onderwijs leert dat docentenvacatures in het speciaal onderwijs langer openstaan. Waar in het basisonderwijs 79 procent op moment van bevraging vervuld en achttien procent niet vervuld was (394 vacatures), is dit in het speciaal onderwijs 69 procent en 26 procent (141 vacatures).

De mate waarin docentenvacatures in het po vervuld worden, lijkt deels afhankelijk te zijn van het moment in het jaar waarop de vacature geplaatst wordt. Zo is het aandeel niet vervulde docentenvacatures in de maanden januari, februari en maart respectievelijk 33, 42 en 26 procent, terwijl het percentage over het gehele schooljaar op achttien procent ligt.

Vier op de tien vervulde docentenvacatures worden 'moeilijk vervulbaar' geacht

Indien de docentenvacature was vervuld op het moment van bevraging, is aan de respondenten gevraagd of zij de vacature moeilijk vervulbaar achtten. Het gaat hierbij dus om een subjectieve inschatting over of ervaring met het vervullingsproces. Van de vervulde vacatures wordt een op de vier (39%) moeilijk vervulbaar geacht (op basis van 336 vacatures). Dit percentage is daarmee ruim hoger dan vorig schooljaar (was 26%). De mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht, verschilt licht tussen het basisonderwijs (37%) en het speciaal onderwijs (44%).

Respondenten achtten vacatures om verschillende redenen moeilijk vervulbaar. De belangrijkste reden was dat er te weinig kandidaten waren. Daarnaast beschikten de kandidaten die er wel waren niet over de relevante

werkervaring. Een andere veel genoemde reden was dat er voornamelijk kandidaten op de vacature afkwamen die naar aanleiding van eisen ten aanzien van hun uitkering verplicht moesten solliciteren.

Driekwart vacatures voor ondersteunend personeel vervuld

Bij het ondersteunend personeel was 75 procent van de vacatures twee maanden na publicatie ten minste deels vervuld, 21 procent was nog niet vervuld en vier procent was vervallen (op basis van 107 vacatures). Twintig procent van de vervulde ondersteunersvacatures wordt door de respondenten moeilijk vervulbaar geacht. Er zijn geen verschillen in het vervullingspercentage of de mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht tussen het basisonderwijs en het speciaal onderwijs.

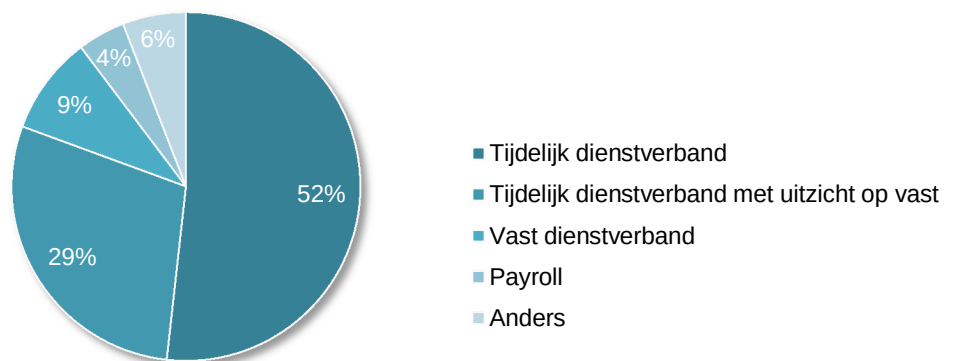
Van de directievacatures, was 82 procent op moment van bevraging vervuld, zestien procent was nog niet vervuld en twee procent was vervallen (op basis van 119 vacatures). Vervulde vacatures waren daarbij vrijwel allemaal (98%) volledig vervuld. Een derde (37%) van de vervulde directievacatures was moeilijk vervulbaar.

Directievacatures die moeilijk vervulbaar zijn, zijn dit volgens de respondenten vooral omdat veel kandidaten niet voldeden aan de functie-eisen wegens gebrek aan specifieke kennis.

2.5 Aanstellingen

Meestal tijdelijk dienstverband voor aangestelde docenten

Figuur 2.10 Dienstverbanden aangestelde docenten po, (n=340), survey



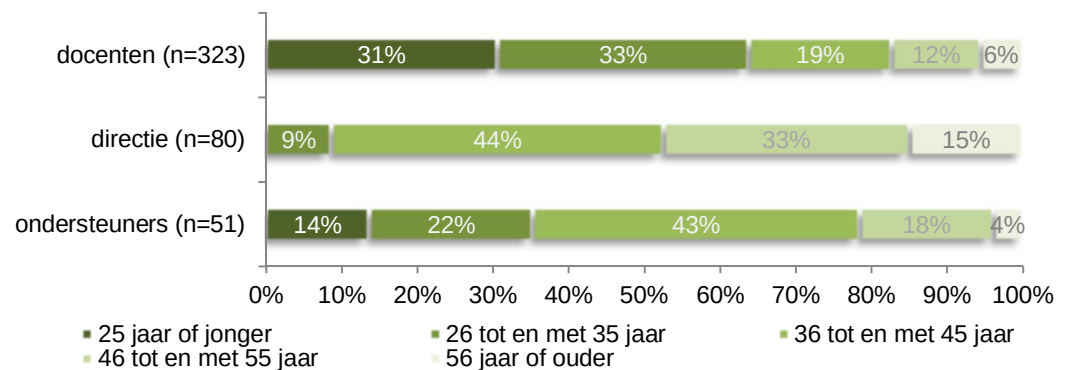
Van de aangestelde docenten kreeg 52 procent een tijdelijk dienstverband (figuur 2.10).¹⁴ Bij drie op de tien aangestelde docenten (29%) is ook sprake van een tijdelijk dienstverband, maar is er uitzicht op een vast contract.

¹⁴ Het gaat hier dus om de *feitelijke aanstellingen*. In figuur 2.5 gaat het om de *uit de vacatureteksten gedestilleerde dienstverbanden*.

Slechts één op de tien (9%) aangestelde docenten start direct in een vast dienstverband. Dit is wel bijna een verdubbeling ten opzichte van vorig schooljaar (was 5%). Vier procent is aangesteld in een payroll-constructie.

Een derde van de aangestelde docenten is 25 jaar of jonger

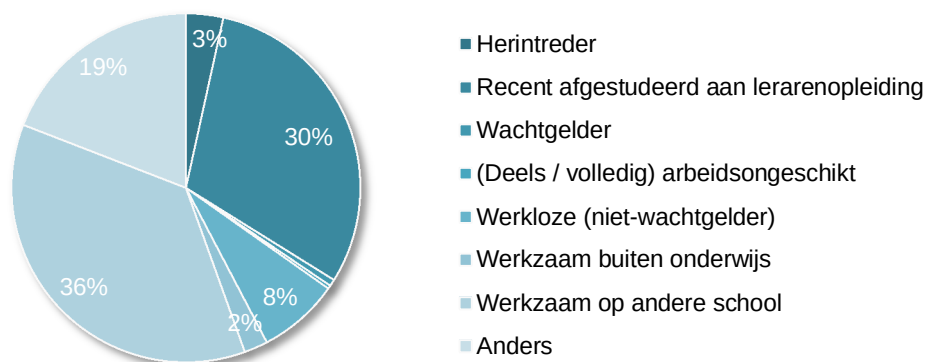
Figuur 2.11 Leeftijd aangestelde docenten po, (n=454), survey



Een derde (31%) van de in 2015/2016 aangestelde docenten (figuur 2.11) is 25 jaar of jonger. Nog eens een derde (33%) is tussen de 26 en 35 jaar en bijna een vijfde (19%) is tussen 36 en 45 jaar oud. De resterende achttien procent is 46 jaar of ouder. Het aandeel aangestelde kandidaten onder de 25 jaar ligt daarmee vier procentpunten hoger dan in het schooljaar 2014/2015.

Aangestelde docenten vooral afkomstig van andere school of recent afgestudeerd

Figuur 2.12 Herkomst aangestelde docenten po (excl. 'weet niet'), 2015/2016 (n=319), survey



In figuur 2.12 is te zien dat de meeste lerarenvacatures in het po vervuld zijn door kandidaten die werkzaam waren op een andere school (36%) of recent afgestudeerd zijn aan de lerarenopleiding (30%). Het relatief grote aandeel

‘anders’ wordt onder meer gevormd door herintreders, wachtgelders, invalleerkrachten en zzp’ers.

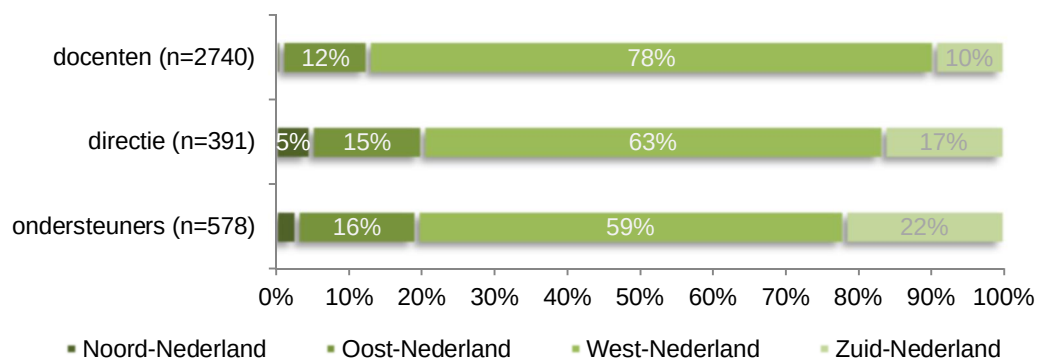
Werkervaring relevante factor bij inschaling

In het basisonderwijs worden docenten die werkzaam zijn geweest op een andere school vaker aangesteld in schaal LB dan andere aangestelde docenten.¹⁵ Waar in totaal vijftien procent van de aangestelde docenten in LB wordt ingeschaald, ligt dit percentage onder docenten die van een andere school komen op 30.¹⁶ Overigens blijkt dat de geboden loonschaal uit de vacaturetekst niet altijd ook tot die inschaling leidt. Zo zijn docenten in zes procent van de LA-vacatures (op basis van de wervingstekst) aangesteld in een schaal LB (op basis van de survey). Andersom zien we dat docenten in twee procent van de LB-vacatures juist aangesteld zijn in LA (op basis van 241 vacatures).

2.6 Arbeidsmarkt naar regio

Vacatures po vooral in West-Nederland

Figuur 2.13 Vacatures po naar landsdeel, 2015/2016 (n=3.709)



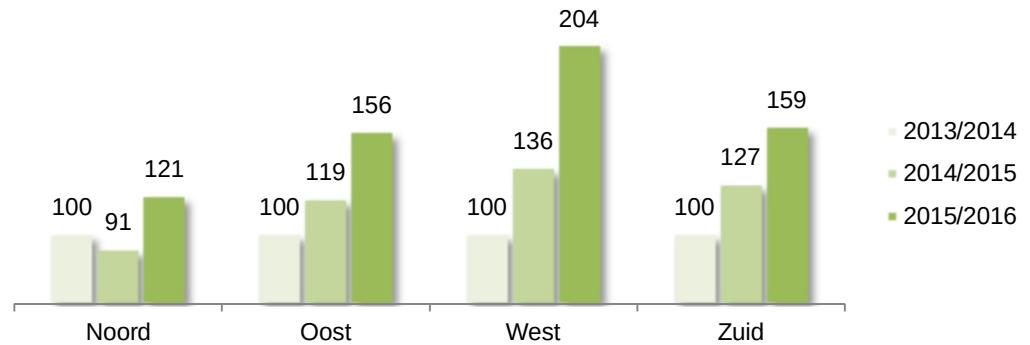
Net als in schooljaar 2014/2015 vinden we in 2015/2016 ruim driekwart (78%) van de docentenvacatures in het po in West-Nederland (figuur 2.13). Het aantal scholen is in dit deel van het land weliswaar het grootst, maar ook wanneer we hiervoor corrigeren, blijft het aandeel vacatures in West hoog. De ontstane vacature-intensiteit betreft in deze regio 3,6 procent, terwijl deze landelijk 2,2 procent is. Het laagst is de vacature-intensiteit in Noord-Nederland met 0,2 procent. Vacatures voor ondersteunend personeel en directie vinden we eveneens vooral in West-Nederland (zowel absoluut als in verhouding ten opzichte van de werkgelegenheid).

¹⁵ Het betreft de feitelijke inschaling van de kandidaat die de functie invult. Het gaat hier alleen om aangestelde leraren voor het basisonderwijs, omdat er binnen het speciaal onderwijs nagenoeg geen variatie in de loonschalen bestaat (vrijwel altijd LB).

¹⁶ Op basis van n=236, waarvan 81 docenten die werkzaam waren op een andere school.

Vacaturegroei per landsdeel

Figuur 2.14 Geïnterpreteerde vacatures po naar landsdeel, in fte, 2014 t/m 2016 (excl. bestuurs- en instellingspersoneel), geïndexeerd naar 2013/2014



In paragraaf 2.2 zagen we al dat het aantal vacatures tussen schooljaar 2013/2014 en 2015/2016 bijna is verdubbeld. Deze groei is in alle landsdelen terug te zien, West- (104%), Zuid- (59%), Oost- (56%) en Noord-Nederland (21%).¹⁷ Vooral de groei in West-Nederland is opvallend hoog. In 2014/2015 was er nog sprake van een daling van negen procent ten opzichte van het schooljaar 2013/2014. Dit jaar is er ten opzichte van het schooljaar 2014/2015 juist sprake van een stijging van 32 procent. Het gaat hier wel om zeer kleine aantallen (27 fte in 2015/2016).

Verhoudingsgewijs veel vacatures voor speciaal onderwijs in het Noorden

Wanneer we binnen landsdelen kijken naar de verhouding basisonderwijs- en speciaal-onderwijsvacatures, dan blijkt dat er in West-Nederland verhoudingsgewijs veel vacatures voor het basisonderwijs worden gevonden (75% tegenover 25% speciaal onderwijs). In Noord-Nederland zijn deze verhoudingen juist omgekeerd, hier is 69 procent van de po-vacatures voor het speciaal onderwijs, tegenover 31 procent voor het basisonderwijs. Het gaat in Noord-Nederland om een zeer klein aantal vacatures (27 fte).

¹⁷ Zie bijlage voor indeling provincies in landsdelen.

3 VOORTGEZET ONDERWIJS

In dit hoofdstuk worden de meest relevante onderzoeksgegevens voor het voortgezet onderwijs gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om de typen vacatures die in het schooljaar 2015/2016 geïnventariseerd zijn, alsook om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

3.1 Vacaturevolume

Tabel 3.1 Vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het vo in aantallen en in fte, 2015/2016¹⁸

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal
Vacatures vo in aantal	7.819	171	1.209	9.199
Vacatures vo in fte	5.289	164	914	6.368
Vacature-intensiteit	8,7%	5,5%	4,6%	7,6%

In het schooljaar 2015/2016 zijn er voor het vo 9.199 vacatures aangetroffen (samen goed voor 6.368 fte). Van deze vacatures betroffen 7.819 (5.289 fte) vacatures voor onderwijzend personeel. Het afgelopen schooljaar zijn er 171 directievacatures (164 fte) en 1.209 vacatures voor ondersteunend personeel (914 fte) aangetroffen (tabel 3.1).

Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor onderwijzend personeel betreft de vacature-intensiteit¹⁹ voor onderwijzend personeel 8,7 procent. Deze is hoger dan de intensiteit voor directie (5,5%) en hoger dan voor ondersteunend personeel (4,6%). Verhoudingsgewijs verschijnen er dus meer functies voor onderwijzend personeel dan voor de andere functies. Ook in vorig schooljaar (2014/2015) was dit het geval.

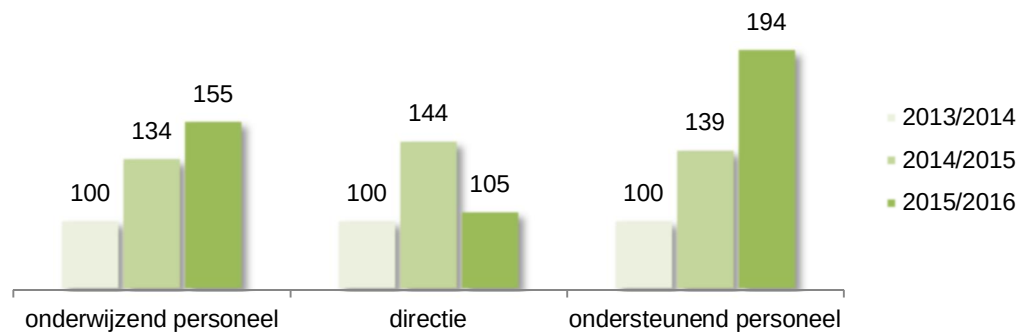
¹⁸ Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel vo in personen).

¹⁹ Zie bijlage 1 voor definitie en berekeningswijze.

3.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Groeiend vacaturevolume

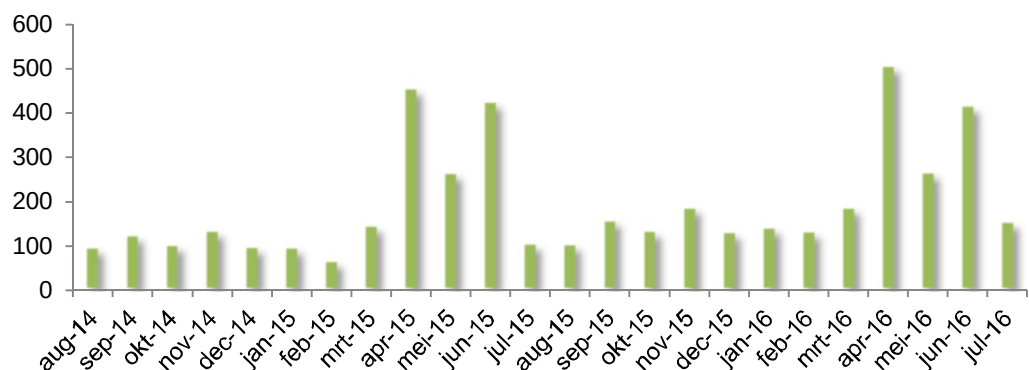
Figuur 3.1 Geïntervieweerde vacatures vo in aantal, 2014 t/m 2016 (excl. bestuurs- en instellingspersoneel), geïndexeerd naar 2013/2014



Als we het aantal aangetroffen vacatures in 2015/2016 vergelijken met 2013/2014 en 2014/2015, dan is er voor het tweede achtereenvolgende jaar sprake van een stijgende personele behoefte (figuur 3.1). Het aantal aangetroffen lerarenvacatures is in 2015/2016 55 procent hoger dan in het schooljaar 2013/2014. Het aantal ondersteunersvacatures nam in deze periode met 94 procent toe. Voor de directie vacatures is er sprake van een stijging van vijf procent. Ten opzichte van het schooljaar 2014/2015 is het aantal aangetroffen vacatures echter met 26 procent gedaald.

Veel vacatures in het voorjaar

Figuur 3.2 Maandelijks ontwikkeling van aantal vacatures vo (in fte, excl. bestuurs- en instellingspersoneel), periode augustus 2014 t/m juli 2016, geïndexeerd naar mei 2014



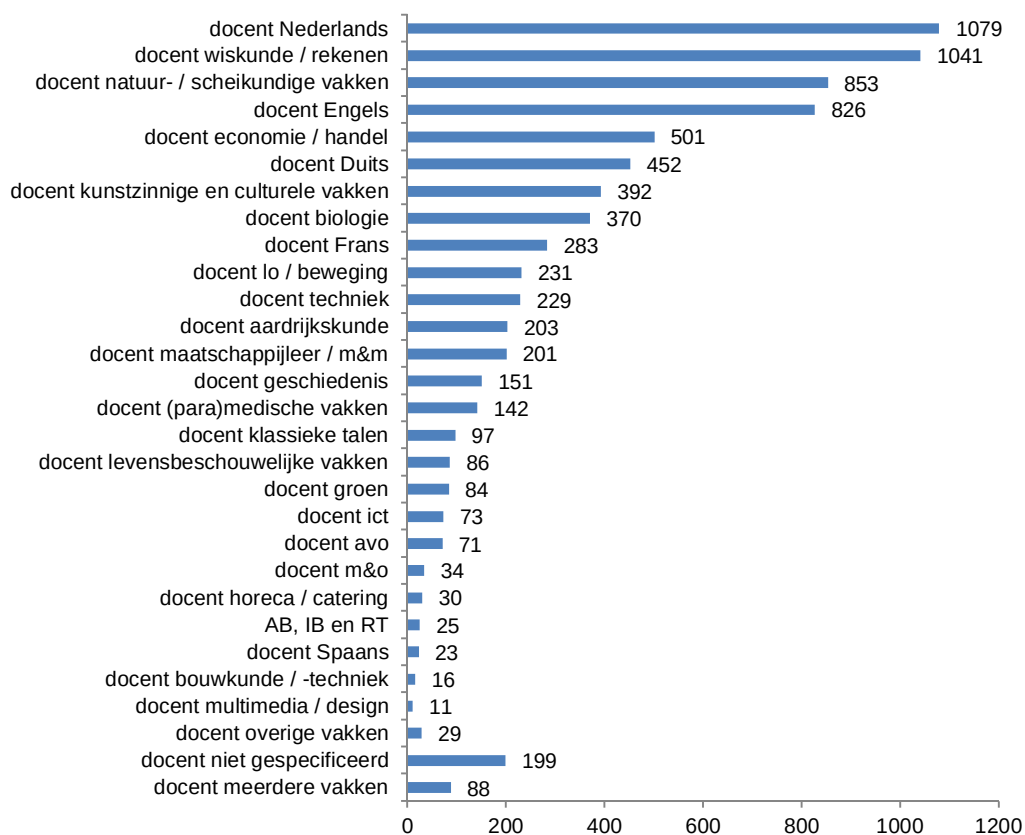
Kijkend naar de maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures, zien we zowel in kalenderjaar 2015 als in kalenderjaar 2016 een vrijwel identieke piek in de periode april-mei-juni (zie figuur 3.2). Scholen zijn dan bezig de formatie

voor het daaropvolgende schooljaar rond te krijgen. Het lijkt er op dat in het vo eerder geworven wordt dan in het po. In de overige maanden van het jaar is het aantal vacatures verhoudingsgewijs klein.

3.3 Achtergrond vacatures

Docenten vreemde talen, Nederlands, wiskunde / rekenen, en natuur- / scheikunde meest gevraagd

Figuur 3.3 Docentenvacatures vo naar vakgebied, 2015/2016 n=7.820)



Net als vorig schooljaar (2014/2015), zien we dat er ook in 2015/2016 relatief veel docenten voor vier vakgebieden worden geworven (figuur 3.3). Het gaat dan om de vakken Nederlands (14%), wiskunde / rekenen (13%); en natuur- / scheikundige vakken²⁰ (11%) en Engels (11%). Engels vormt daarmee ruim de helft (52%) van de vacatures voor vreemde talen. In 28 procent van de

²⁰ Onder natuur- / scheikundige vakken worden vakken bedoeld als: natuurkunde, scheikunde, ANW, mens en natuur et cetera. Deze zijn samengevoegd omdat vacatures zeer vaak combinatiefuncties zijn van (bijvoorbeeld) natuur- en scheikunde. Biologie is wel als afzonderlijk vak opgenomen en wordt hier dus niet toe gerekend.

vacatures voor vreemde talen gaat het om Duits, in achttien procent om Frans en in de resterende één procent om andere talen.

Tabel 3.2 Verhoudingsgetallen vacatures per vak ten opzichte van gegeven lesuren

	Verhoudingsgetal vacatures vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak
Groenvakken (n=84)	2,0
Natuur- / scheikundige vakken (n=853)	1,8
Informatica / ICT (n=73)	1,4
Nederlands (n=1079)	1,3
Duits (n=452)	1,3
Economie / handel (n=501)	1,3
Wiskunde / rekenen (n=1041)	1,2
Engels (n=826)	1,2
Zorg en welzijn (n=142)	1,0
Biologie (n=370)	1,0
Frans (n=283)	1,0
Klassieke talen (n=79)	0,9
Techniek (n=229)	0,9
Aardrijkskunde (n=203)	0,7
Kunstzinnige en culturele vakken (n=392)	0,7
Maatschappijleer / mens & mij (n=201)	0,7
Levensbeschouwelijke vakken (n=86)	0,7
Geschiedenis (n=151)	0,5
LO / sport / handhaving & veiligheid (n=234)	0,4

Verhoudingsgewijs veel vacatures voor groenvakken en natuur- / scheikundige vakken

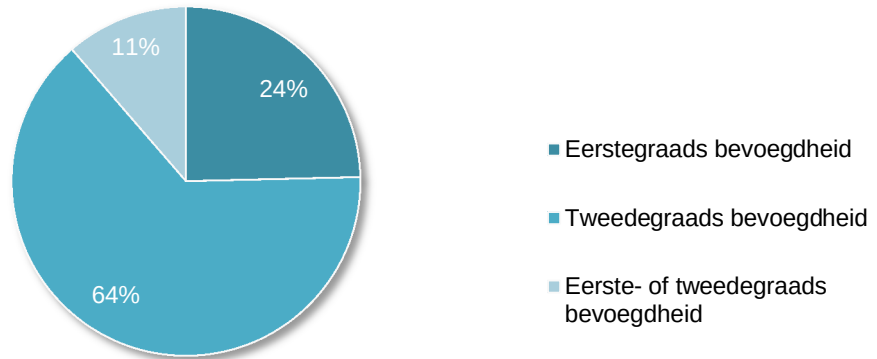
Dat we veel vacatures vinden voor de kernvakken is niet vreemd. Deze vakken worden het vaakst gegeven. Wanneer we de vacatures relateren aan de omvang van het vak in landelijk gegeven lesuren²¹ volgt dan ook deels een ander beeld (tabel 3.2).²² Verhoudingsgewijs vinden we namelijk de meeste vacatures voor groenvakken en natuur- / scheikundige vakken. Het verhoudingsgetal laat zien dat er veel meer vacatures voor dit vak gevonden worden, dan dat er op basis van het aantal gegeven lesuren verwacht mag worden. Vakken waar eveneens relatief veel vacatures voor gevonden zijn, zijn informatica / ICT, Duits, Nederlands en economie / handel. De verhoudingsgetallen zijn echter aanzienlijk lager dan die voor groenvakken en natuur- / scheikundige vakken. Vakken met relatief weinig vacatures, zijn onder meer lichamelijke opvoeding / handhaving en veiligheid, geschiedenis, levensbeschouwelijke vakken en maatschappijleer / mens & maatschappij.

²¹ Op basis van IPTO peildatum 2013, met dank aan CentERdata voor verstrekking van de gegevens.

²² Hierbij zijn alleen de grootste vakken (qua aantal geïnventariseerde vacatures) weergegeven.

Docentenvacatures vooral op tweedegraads niveau

Figuur 3.4 Vacatures docenten vo naar gevraagde bevoegdheid, voor zover bekend, 2015/2016 (n=6.491)



In vacatures waarbij in de wervingstekst expliciet naar een (eerste- of tweedegraads) bevoegdheid gevraagd wordt, betreft het in twee op de drie vacatures (64%) een tweedegrader. In bijna een kwart (24%) gaat het om een vacature voor een eerstegrader. In de overige elf procent wordt er om een eerste of tweedegraads bevoegdheid gevraagd.²³ Deze verhoudingen zijn (deels) te verklaren vanuit het verschil tussen boven- en onderbouw.

Vooraf eerstegraden natuur- / scheikunde gezocht, bij tweedegraden vooral vreemde talen

Tabel 3.3 Vacatures meest gezochte vakken, gespecificeerd naar graadgebied²⁴

	Tweedegrader	Eerstegrader
Vreemde talen	22,4%	17,5%
Nederlands	14,9%	13,4%
Wiskunde / rekenen	13,6%	13,8%
Natuur- / scheikundige vakken	9,4%	14,6%
Economie / handel	6,1%	8,1%
Biologie	5,3%	3,9%
Kunstzinnige en culturele vakken	5,0%	4,3%
Techniek	4,1%	0,1%
Aardrijkskunde	2,8%	2,6%

In tabel 3.3 zijn de vacatures voor de meest gezochte vakken uitgesplitst naar graadgebied. Hieruit blijkt dat op eerstegraads niveau het meest gezocht wordt naar docenten voor de 'vreemde talen' (18% van het totaal), gevolgd door

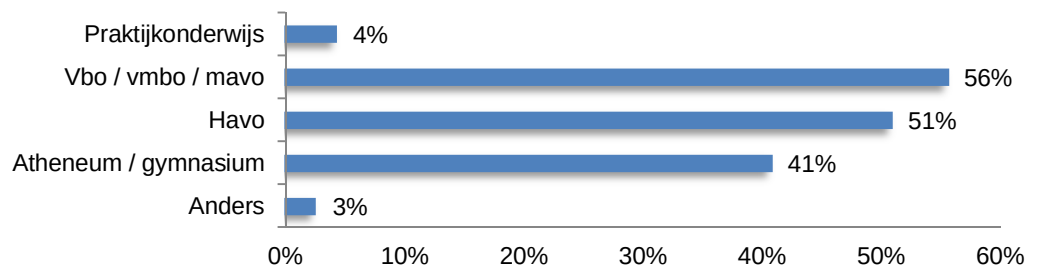
²³ Hier is bijvoorbeeld sprake van als het een eerstegraads functie betreft, maar tweedegraden ook worden uitgenodigd om te solliciteren (of vice versa).

²⁴ Aangezien alleen de grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de kolompercentages niet op tot 100.

natuur- / scheikundige vakken (15%) en wiskunde / rekenen (14%). Bij tweedegraads vacatures wordt eveneens het meest gezocht naar docenten vreemde talen (22%), gevolgd door docenten Nederlands (15%) en wiskunde / rekenen (14%).

Ruim de helft van de docentenvacatures (onder meer) voor vmbo

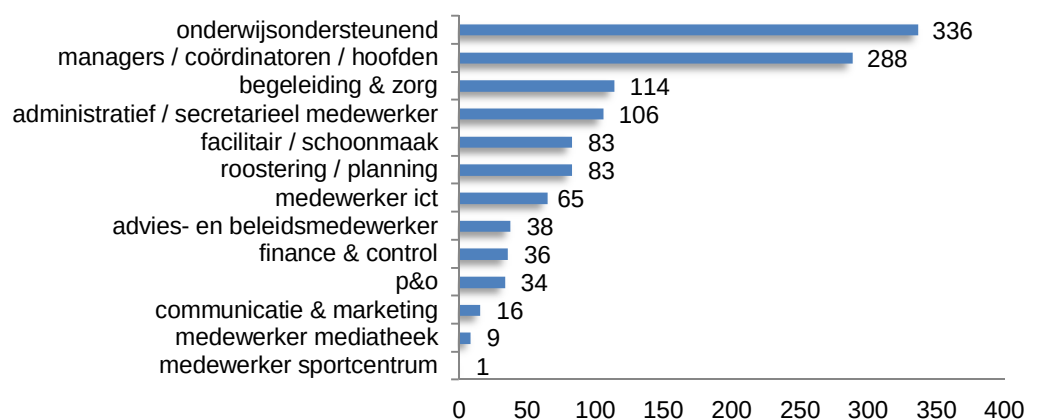
Figuur 3.5 Aan welke niveaus gaat aangestelde docent les geven (excl. 'weet niet'), meerdere antwoorden mogelijk, (n=559), survey



In de meerderheid van de gevallen wordt een leraar gezocht voor (onder meer) het vmbo (56%), zoals te zien in figuur 3.5. In de helft van de vacatures (51%) gaat het om doceren aan (onder meer) havisten, en in 41 procent wordt (onder meer) gedoceerd aan vwo'ers. In vier procent van de vacatures gaat het om een functie waarin (onder meer) les wordt gegeven op het praktijkonderwijs. In de overige gevallen gaat het om internationale (schakel)klassen.

Vacatures OOP/OBP vooral voor onderwijsondersteuners en managers / coördinatoren

Figuur 3.6 Geïnterviewde vacatures ondersteuners vo naar functietype, 2015/2016 (n=1209)

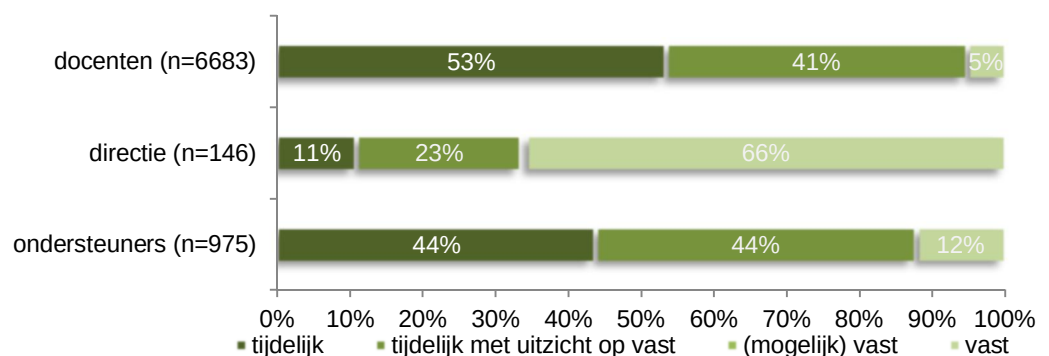


De diversiteit in functies bij ondersteunend personeel is groot (figuur 3.6). Het grootste aandeel, iets meer dan een kwart van de vacatures (28%), wordt net als vorig schooljaar gevormd door onderwijsondersteunend personeel (zoals technische onderwijsassistenten en instructeurs). Managers, coördinatoren en hoofden vormen eveneens een belangrijk deel: 24 procent. Overige vacatures zijn onder meer voor personeel dat zich bezighoudt met leerlingbegeleiding en -zorg, facilitair personeel (zoals conciërges en gebouwbeheerders) en administratief / secretariael personeel.

Wanneer we kijken naar vacatures voor directiepersoneel, dan blijkt bijna 68 procent voor locatie- of afdelingsdirecteuren, 24 procent voor conrectoren of adjunct-directeuren en acht procent voor bestuurders. Er is hier sprake van een stijging in het aandeel conrectoren of adjunct-directeuren. In het jaar 2014/2015 was dit aandeel zestien procent.

Vacatures onderwijzend en ondersteunend personeel in eerste instantie tijdelijk

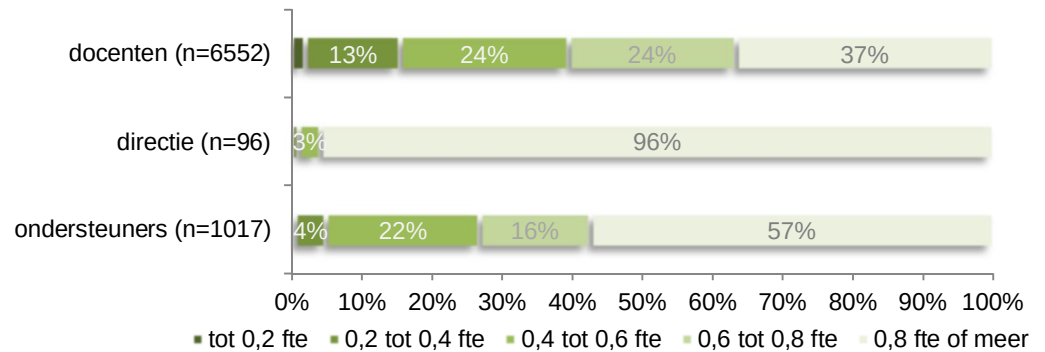
Figuur 3.7 Verdeling vacatures vo naar dienstverband, voor zover bekend, 2015/2016 (n=7804)



Op basis van de vacatureteksten blijkt dat vrijwel al het onderwijzend (94%) en ondersteunend (88%) personeel een tijdelijk dienstverband wordt aangeboden, al dan niet met uitzicht op een vast dienstverband (figuur 3.7). Voor directievacatures wordt in twee van de drie gevallen (66%) een vaste aanstelling geboden. Ook vorig jaar zagen we dat in het merendeel van de directievacatures sprake was van vaste contracten.

Vacatures onderwijzend en ondersteunend personeel vaak parttime

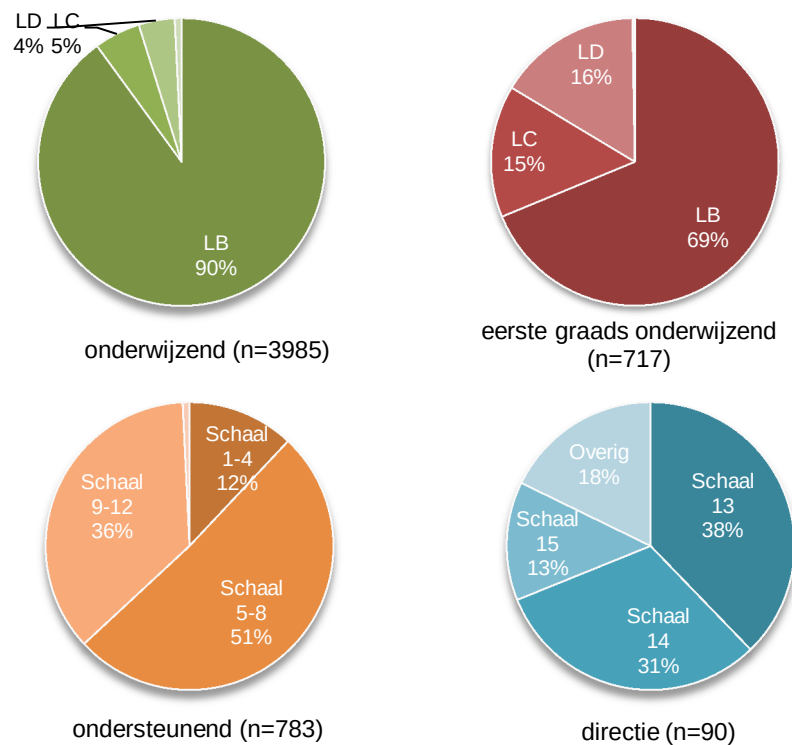
Figuur 3.8 Verdeling vacatures vo naar aanstellingsomvang, voor zover bekend, 2015/2016 (n=7665)



Net als in het vorige schooljaar zien we in het vo dat vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel vrij vaak parttime functies betreffen (figuur 3.8). Bij docenten gaat het in bijna twee derde van de gevallen (63%) om een aanstelling van minder dan 0,8 fte, bij ondersteuners in iets meer dan vier op de tien gevallen (43%). Vacatures voor directiepersoneel zijn in het vo nagenoeg altijd (96%) fulltime van aard (0,8 fte of meer).

Negen op de tien docentenvacatures loonschaal LB

Figuur 3.9 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, voor zover bekend, 2015/2016 (n=4858)

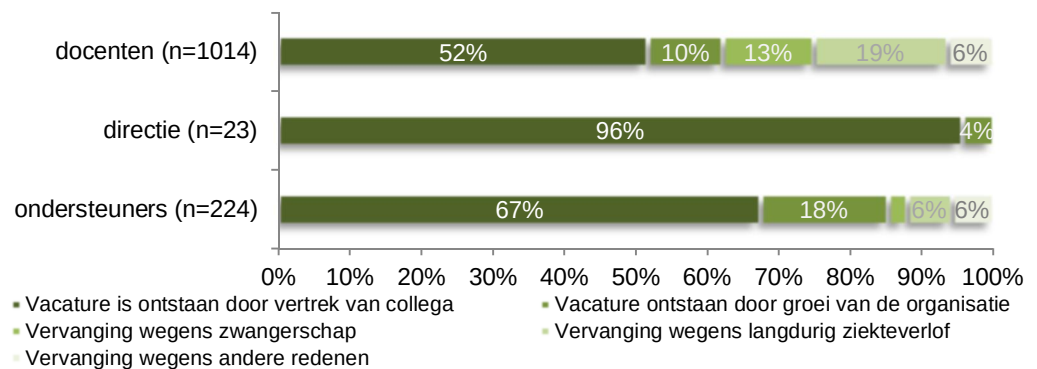


In de vacatureteksten voor vo-docenten wordt in negen van de tien gevallen (90%) loonschaal LB geboden²⁵ (figuur 3.9). Dit aandeel is daarmee gelijk gebleven ten opzichte van vorig schooljaar. Hogere loonschalen komen echter wel voor, zo betreft vijf procent van de vacatures loonschaal LC en vijf procent schaal LD.

De verhoudingen voor ondersteunend personeel en directie zijn vergelijkbaar met vorig jaar. Bij ondersteuners gaat het in de helft van de gevallen (51%) om schalen 5 tot en met 8, bij directieleden vooral om schaal 13 (38%) of schaal 14 (31%).

Vertrek collega belangrijkste redenen voor ontstaan docentenvacature

Figuur 3.10 Voornaamste reden van ontstaan vacatures vo, 2015/2016 (n=1261), survey



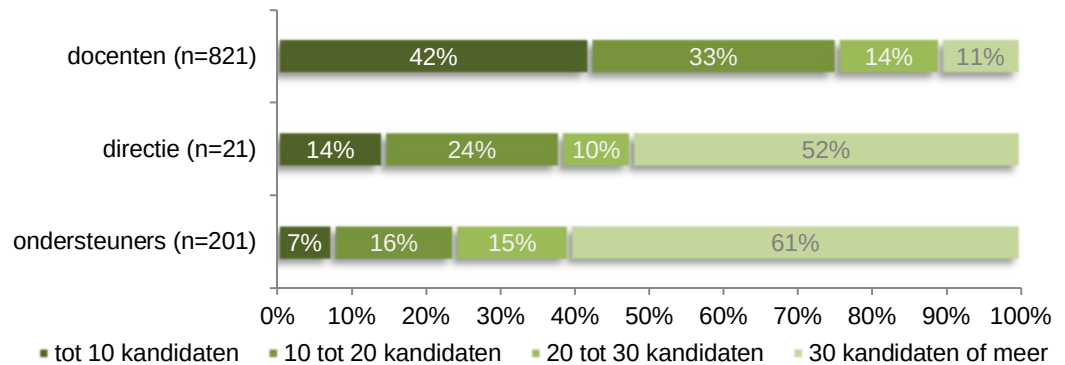
Figuur 3.10 toont dat docentenvacatures in het vo in de meeste gevallen ontstaan vanwege vertrek van een collega (52%), vanwege vervanging door langdurig ziekteverlof (19%) of zwangerschapsverlof (13%). Vacatures voor directiepersoneel ontstaan vrijwel altijd vanwege het vertrek van de voorganger (96%). Vacatures voor ondersteuners ontstaan in driekwart van de gevallen vanwege vertrek van een collega (67%) en achttien procent van de gevallen vanwege organisatiegroei. Het relatief hoge percentage voor de laatstgenoemde ontstaansredenen is opvallend, aangezien deze in veel mindere mate genoemd wordt bij docenten en directie.

²⁵ Het hoge percentage LB-vacatures moet wel genuanceerd worden door de manier waarop vacatures worden 'gelabeld': er wordt namelijk uitgegaan van de schaal die 'in ieder geval' geboden wordt. Vacatures voor 'LB/LC' worden derhalve getypeerd als LB.

3.4 Vervulling van vacatures

Vier op de tien docentenvacatures trekken minder dan tien kandidaten

Figuur 3.11 Aantal kandidaten voor vacatures vo 2015/2016 (n=1043), survey



Op driekwart van de docentenvacatures (75%) reageren minder dan twintig kandidaten; vorig schooljaar was hier in twee derde van de gevallen sprake van (66%). Bij vier op de tien (42%) van de vacatures in 2015/2016 gaat het om minder dan tien sollicitanten, waar dit vorig jaar nog een derde (33%) was. De keuze uit kandidaten voor werkgevers lijkt daarmee (in kwantitatieve zin) enigszins beperkt en is ook beperkter dan vorig jaar, toen reageerde er namelijk in 66 procent van de gevallen minder dan twintig kandidaten. Een specificatie van het aantal kandidaten naar vakgebied leert dat er tussen de vakken grote verschillen bestaan. Gemiddeld (alle vakken tezamen) hebben er zich in het afgelopen schooljaar 14,8 kandidaten per vacature gemeld. Op vacatures voor natuur- / scheikundige vakken werd, met een gemiddelde van 5,5 kandidaten, het minst geregeerd. Andere vakken waar relatief weinig kandidaten op af kwamen waren, klassieke talen en Duits. Hierop reageerde gemiddeld respectievelijk 7,8 en 9,4 kandidaten. Vakken waarvoor zich de meeste kandidaten meldden, waren geschiedenis (34,7), kunstzinnige en culturele vakken (gemiddeld 26,6) en levensbeschouwelijke vakken (26,1).

Directie- en ondersteunersvacatures trekken aanzienlijk meer sollicitanten dan docentenvacatures. Zes op de tien (62%) directievacatures trekken minstens twintig kandidaten. Voor ondersteunersvacatures is dit in driekwart van de gevallen zo (76%). Zelden melden zich hier minder dan tien kandidaten. Vorig jaar melden zich voor de directievacatures in zeven op de tien gevallen meer dan twintig kandidaten. Het aantal kandidaten voor het ondersteunend personeel is nagenoeg gelijk gebleven.

Acht op de tien docentenvacatures twee maanden na publicatie vervuld

Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures, blijkt 79 procent (ten minste deels) vervuld te zijn, twaalf procent is op het moment van bevraging nog niet vervuld en tien procent is vervallen (percentages op basis van 1.569

vacatures). De minst vaak vervulde vakken zijn techniek (60% vervuld) en wiskunde / rekenen (72% vervuld).

De mate van vacaturevervulling lijkt deels afhankelijk te zijn van het moment in het jaar waarop de vacature geplaatst wordt. In de maanden januari en februari ligt het percentage vervulde vacatures respectievelijk op 69 en 71, tegen een jaargemiddelde van 79 procent. Wellicht zijn docenten die reeds op een andere school werkzaam zijn, tijdens het schooljaar minder geneigd om van baan te wisselen.

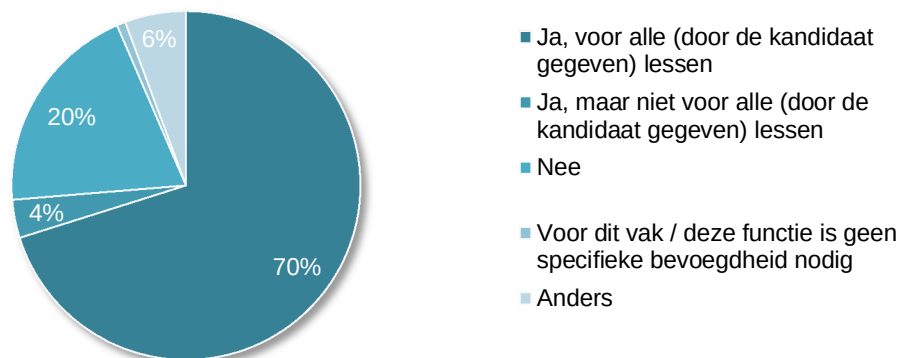
Vier op de tien vervulde docentenvacatures worden moeilijk vervulbaar geacht

Van de (op het moment van bevraging) vervulde vacatures, worden door de contactpersonen vier op de tien (39%) moeilijk vervulbaar²⁶ geacht (op basis van 982 vacatures). Dit percentage is vrijwel gelijk aan vorig jaar (was 38%). Voor de vakken natuur- / scheikundige vakken (66%), wiskunde / rekenen (57%), klassieke talen (53%) en techniek (52%) worden vervulde vacatures relatief vaak als moeilijk vervulbaar getypeerd.

Vacatures zijn volgens respondenten voornamelijk moeilijk vervulbaar omdat er te weinig geschikte kandidaten zich aanboden.

Zeven op de tien aangestelde docenten bevoegd voor het vak

Figuur 3.12 Beschikt de aangestelde docent over de voor het vak benodigde bevoegdheid (excl. 'weet niet')? (n=988), survey



Zeven op de tien (70%) van de aangestelde docenten in schooljaar 2015/2016 beschikt over een voor het specifieke vak benodigde bevoegdheid (op basis van 988 vacatures, zie figuur 3.12). Bij vier procent beschikt de aangestelde docent wel over een bevoegdheid voor het vak, maar niet voor alle lessen. In twintig procent van de vacatures beschikt de kandidaat niet over de benodigde bevoegdheid. Voor Duits en wiskunde / rekenen komt het opvallend vaak voor dat de gevraagde kandidaat niet over de juiste bevoegdheid beschikt. Voor

²⁶ Het gaat hier om een subjectieve inschatting van de contactpersoon over het vervullingsproces.

Duits is dat in 19 van de 65 gevallen, voor wiskunde / rekenen in 36 van de 132 gevallen. Ook voor economie / handel (18 van de 68), Nederlands (31 van de 128) en Engels (20 van de 108) komt dit vaak voor.

In zes procent van de gevallen geven respondenten aan dat de docent nog in opleiding/afstuderende is of over een buitenlandse graad beschikt. In één procent van gevallen geven de respondenten aan dat de vacature geen specifieke bevoegdheid vereist (zoals docenten/remedial teachers voor specifieke leerlingbegeleidingprogramma's).

Weinig problemen vervulling ondersteuners- en directievacatures

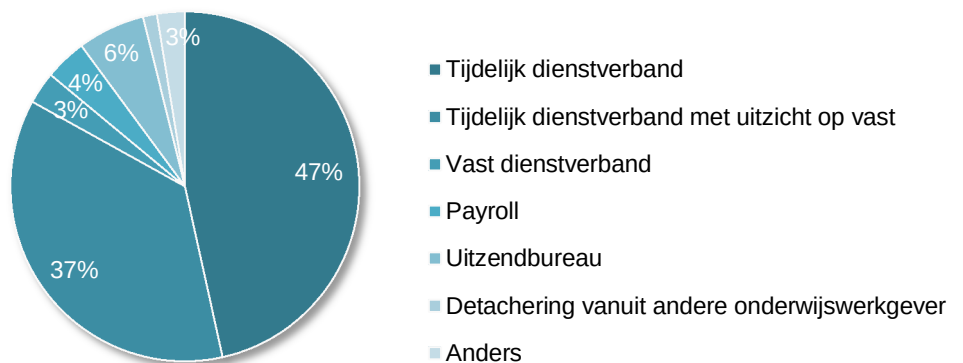
Van de vacatures voor ondersteunend personeel was 89 procent twee maanden na publicatie ten minste deels vervuld; zeven procent was geheel niet vervuld en drie procent was vervallen (op basis van 288 vacatures). Zestien procent van de vervulde ondersteunersvacatures in het vo worden door respondenten moeilijk vervulbaar geacht. Er zijn hierbij geen significante verschillen tussen ondersteunersfuncties als het gaat om het vervullingspercentage of de mate waarin vacatures als moeilijk vervulbaar worden ervaren.

Directievacatures zijn in 77 procent van de gevallen vervuld; twintig procent was nog geheel niet vervuld en drie procent was vervallen (op basis van 35 vacatures). Dit kan te maken hebben met het langere verloop van de procedure bij het aantrekken van directiepersoneel. Alle vervulde vacatures bleken geheel vervuld te zijn en vrijwel alle vacatures (96%) waren ingevuld op het moment van bedoelde ingang. Vier procent vindt de vacature moeilijk vervulbaar.

3.5 Aanstellingen

Helft aangestelde docenten heeft tijdelijk dienstverband

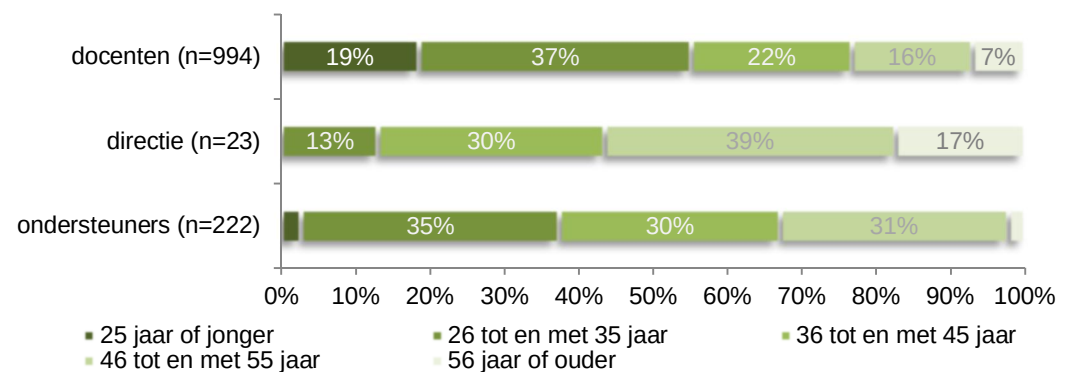
Figuur 3.13 Dienstverbanden aangestelde docenten vo, (n=1008), survey



In bijna de helft van de gevallen (47%) hebben aangestelde docenten een tijdelijk dienstverband; 37 procent heeft een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast (zie figuur 3.13). Direct vaste aanstellingen komen zelden voor (3%). De resterende aanstellingen hebben vooral betrekking op aanstellingen via payroll (4%), uitzendbureaus (6%) of andere varianten van flexibele arbeid (zoals inhuur van zzp'ers). Hiermee is het aandeel uitzendkrachten ongeveer gelijk gebleven met het jaar 2014/2015; dit was vijf procent.

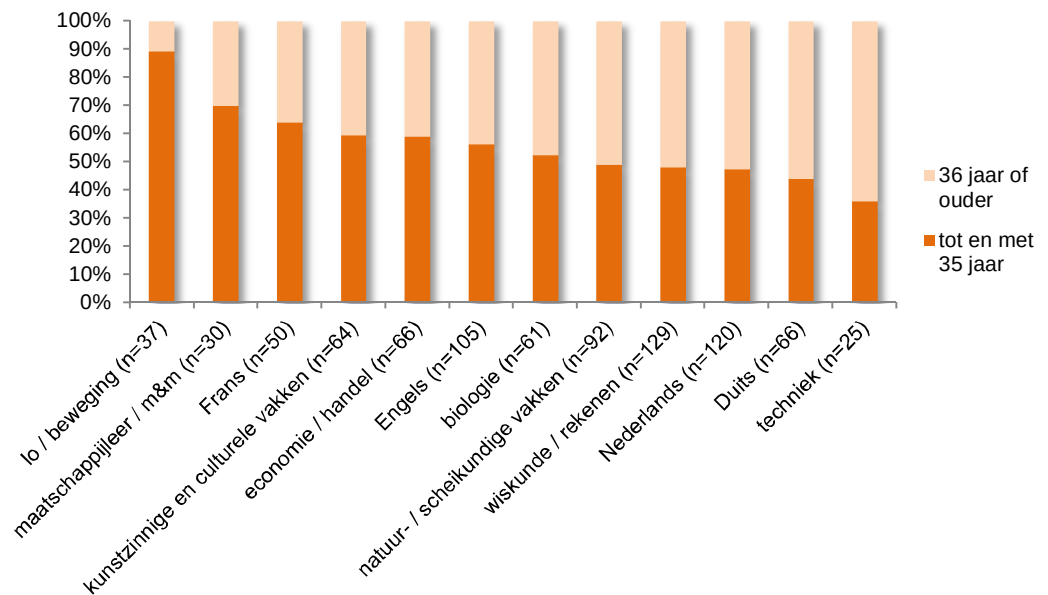
Eén op de vijf aangestelde docenten is 25 jaar of jonger

Figuur 3.14 Leeftijd van kandidaat die vacature vervuld heeft, 2015/2016 (n=1239), survey



Bijna een vijfde (19%) van de in het afgelopen schooljaar aangestelde docenten was 25 jaar of jonger (zie figuur 3.14). In totaal is meer dan de helft (56%) van de aangestelde docenten 35 jaar of jonger. Een op de vier (18%) van de aangestelde docenten in het vo heeft minder dan een jaar onderwijservaring. Vier op de tien (40%) heeft één tot vijf jaar ervaring, achttien procent heeft vijf tot tien jaar ervaring en 24 procent is zeer ervaren met tien of meer jaar onderwijservaring (op basis van 728 vacatures).

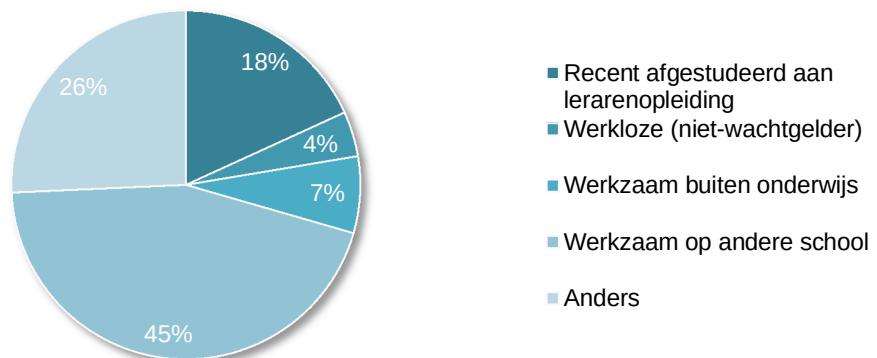
Figuur 3.15 Leeftijd van kandidaat die vacature vervuld heeft, naar vakgebied 2015/2016 (n=939), survey



Wanneer we de leeftijd van de aangestelde docenten per vak op een rij zetten (van jong naar oud, met minimaal twintig observaties per vak, figuur 3.15), dan zijn de verschillen aanzienlijk. Terwijl negen op de tien (89%) aangestelde docenten lichamelijke opvoeding jonger is dan 36 jaar, is het percentage docenten jonger dan 36 jaar bij Duits 44 procent en bij techniek dertig procent.

Bijna de helft van de aangestelde docenten is afkomstig van een andere school

Figuur 3.16 Herkomst kandidaten die docentenvacatures vo vervuld hebben (excl. 'weet niet') 2015/2016 (n=957), survey

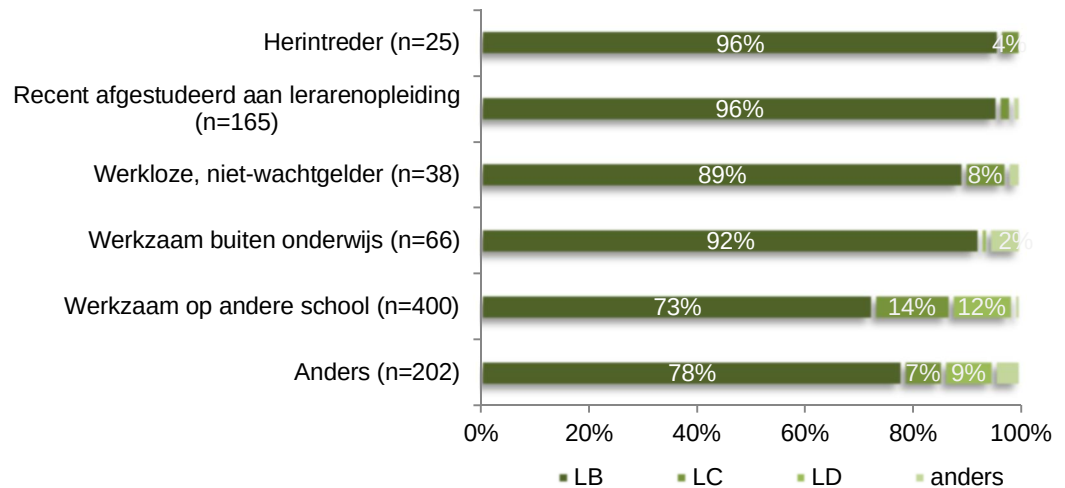


In figuur 3.16 is te zien waar aangestelde docenten dit schooljaar vandaan kwamen. De hoofdmoot wordt gevormd door docenten die op een andere

school werkten (45%) of recent afgestudeerd zijn aan de lerarenopleiding (18%). 26 procent van de vacatures zijn ingevuld door wachtgelders, leraren in opleiding en uitzendkrachten/gedetacheerden of zijn intern opgevuld.

Docenten van andere scholen vaker in hogere schalen

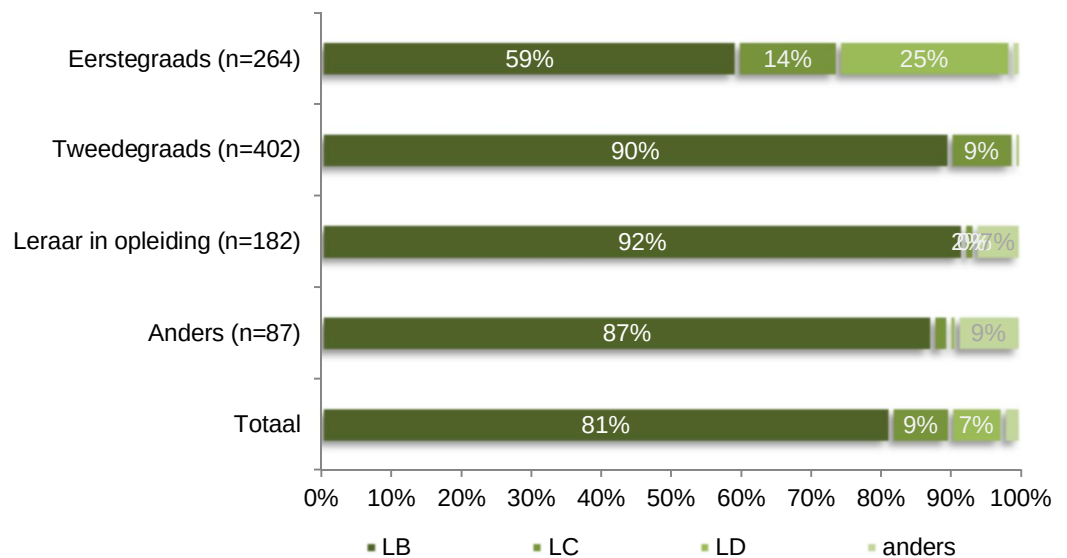
Figuur 3.17 Geboden loonschaal naar herkomst aangestelde docent vo, 2015/2016 (n=896)



Als we de inschaling van aangestelde docenten²⁷ afzetten tegen hun achtergrond (zie figuur 3.17), kunnen we voorzichtig stellen dat docenten die op een andere school werkten, verhoudingsgewijs vaak in de hogere schalen aangesteld worden. Van de aangestelde 'docenten die van een andere school kwamen', werd 26 procent ingeschaald in LC of LD. De leeftijd en ervaring van de kandidaten lijkt hierbij een duidelijke rol te spelen, zo is het aandeel LC'ers onder recent afgestudeerde docenten twee procent. Gemiddeld wordt zestien procent aangesteld in LC of LD.

²⁷ Het gaat hier dus om de feitelijke inschaling van de kandidaat die de functie invult.

Figuur 3.18 Geboden loonschaal naar bevoegdheid aangestelde docent vo, 2015/2016 (n=935)

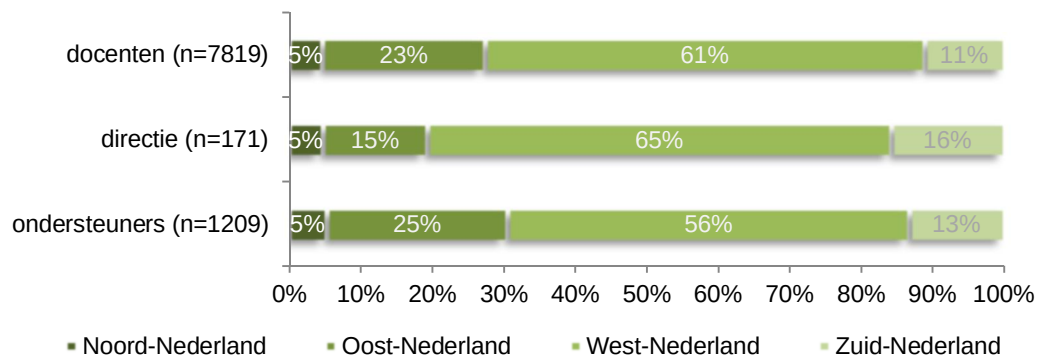


Naast ervaring is ook de bevoegdheid van de aangestelde docent (vanzelfsprekend) relevant voor de inschaling, zo volgt uit figuur 3.18. Zo zien we dat 41 procent van de aangestelde eerstegraden in LC of LD is ingeschaald, terwijl dit onder tweedegraden tien procent is. Wel zijn er verschillen tussen vakken waarneembaar, hoewel we ons gezien beperkte aantallen per vak alleen op enkele grote vakken kunnen baseren. Docenten met een eerstegraads bevoegdheid in de wiskunde / rekenen zijn in zestien van de 23 gevallen (70%) ingeschaald in LC/LD/LE. Eerstegraads docenten economie / handel zijn in negen van de veertien gevallen (64%) ingeschaald in LC of LD. Dit is ruim hoger dan het 'gemiddelde' van 41 procent.

3.6 Arbeidsmarkt naar regio

Meeste vo-vacatures in West-Nederland

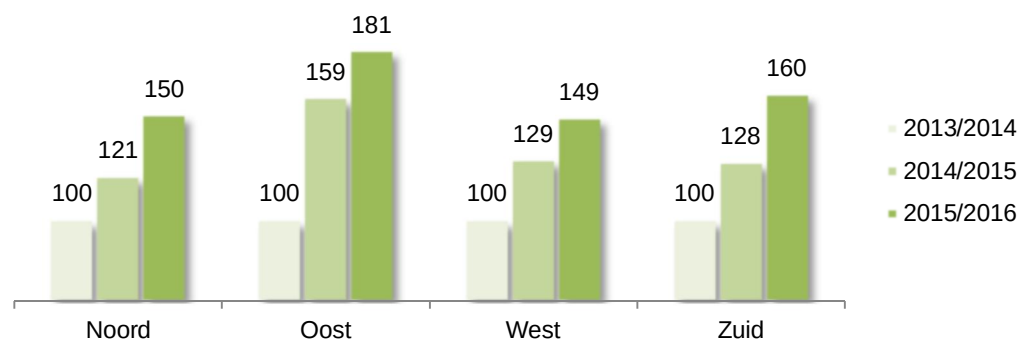
Figuur 3.19 Geïntervieweerde vacatures vo naar landsdeel, 2015/2016 (n=9.199)



De meeste docentenvacatures zijn voor scholen in West-Nederland, 61 procent van het totaal. Dit aandeel is daarmee vergelijkbaar met vorig schooljaar (59%). Hoewel de werkgelegenheid in West-Nederland het grootst is van de vier landsdelen (en derhalve een groter aandeel vacatures verwacht kan worden) is het aantal vacatures ook verhoudingsgewijs groot. De vacature-intensiteit voor docenten in West-Nederland is met 11,6 procent hoger dan Oost-Nederland (8,9%) en veel hoger dan in Zuid- (4,5%) en Noord-Nederland (3,9%).

Sterkste groei vacaturevolume Oost-Nederland

Figuur 3.20 Vacatures vo naar landsdeel in fte, 2014 t/m 2016 (excl. bestuurs- en instellingspiders), geïndexeerd naar 2013/2014



Ten opzichte van 2013/2014 is 65 procent meer vacatures aangetroffen. In alle landsdelen is een dergelijke groei terug te zien, maar met 81 procent is

deze het sterkst in Oost-Nederland²⁸ (figuur 3.20). In de overige landsdelen ligt de groei tussen 49 en 60 procent (Noord: 50%, West: 49%, Zuid: 60%).

In Noord-Nederland vooral docenten Engels gezocht, elders vooral wiskunde

Tabel 3.4 Tien grootste vakken vo (in aantallen vacatures) naar landsdeel, met specificatie vreemde talen²⁹

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
Docent Nederlands	11%	14%	14%	15%	14%
Docent wiskunde / rekenen	12%	13%	14%	14%	13%
Docent natuur- / scheikundige vakken	14%	10%	11%	13%	11%
Docent Engels	12%	11%	10%	11%	11%
Docent economie / handel	6%	6%	7%	7%	6%
Docent Duits	4%	7%	6%	5%	6%
Docent kunstzinnige en culturele vakken	5%	5%	5%	4%	5%
Docent biologie	5%	5%	5%	4%	5%
Docent Frans	2%	4%	3%	4%	4%
Docent techniek	4%	3%	3%	4%	3%

In tabel 3.4 zien we een overzicht van de regionale vraag naar (de landelijk grootste) vakken. Hierbij valt op dat de vier grootste vakken: Nederlands, wiskunde / rekenen, natuur- / scheikundige vakken en Engels in alle landsdelen de 'top vier' vormen. Wel verschilt het aandeel van deze vakken ten opzichte van het totaal. Zo vormt Nederlands in Noord-Nederland elf procent van het totaal aantal vacatures, terwijl dit in Zuid-Nederland vijftien procent is (en in Oost en West 14%). Andersom zien we dat er juist verhoudingsgewijs meer vacatures voor natuur- / scheikundige vakken in Noord-Nederland worden geplaatst (14%) dan in Oost-Nederland (10%).

Hogere loonschalen docenten vooral in West-Nederland

Een specificatie van de geboden loonschalen (gebaseerd op de vacatureteksten) naar landsdeel, leert dat er verhoudingsgewijs veel LC/LD-vacatures aangetroffen worden in West-Nederland. In West-Nederland wordt in veertien procent van de vo-docentenvacatures loonschaal LC of LD geboden, tegenover een landelijk gemiddelde van elf procent. In Noord-Nederland gaat het in drie procent van de vacatures om loonschaal LC of LD.

Vacaturevervulling regioafhankelijk: laagste vervullingspercentage in Oost-Nederland

Het aandeel vervulde docentenvacatures in het vo is landelijk 79 procent. Op landsdeelniveau blijken er echter behoorlijke verschillen waarneembaar. Een nadere analyse op vervulling naar landsdeel leert dat het aandeel vervulde vacatures in Noord-Nederland het hoogst ligt (90%), terwijl dit in Oost-

²⁸ Zie bijlage 1 voor de indeling van provincies in landsdelen.

²⁹ Aangezien alleen de grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de kolompercentages niet op tot 100.

Nederland dertien procentpunt lager ligt (77%). Het grootste verschil met vorig schooljaar is waarneembaar in Zuid-Nederland. Waar in 2014/2015 Zuid-Nederland nog het hoogst aantal vervulde vacatures had met 88 procent ligt dat percentage dit jaar op 79 procent.

4 MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten voor het mbo gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om de typen vacatures die in het schooljaar 2015/2016 geïntervieweerd zijn, alsook om de mate en de wijze van vervulling van deze vacatures.

4.1 Vacaturevolume

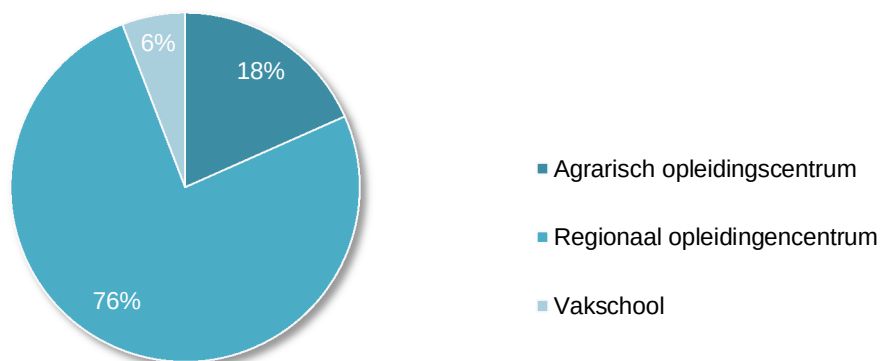
Tabel 4.1 Geïntervieweerde vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het mbo in aantallen en in fte, 2015/2016

	Onderwijzend Personeel	Directie	Ondersteunend Personeel	Totaal
Vacatures mbo in aantal	2.384	62	1.132	3.578
Vacatures mbo in fte	1.734	59	915	2.708
Vacature-intensiteit	7,3%	5,9%	5,9%	6,7%

In totaal zijn in schooljaar 2015/2016 3.578 vacatures voor mbo-personeel aangetroffen, goed voor 2.708 fte tabel 4.1. Dit waren voornamelijk vacatures voor onderwijzend personeel (2.384 vacatures voor 1.734 fte), dit betekent een vacature-intensiteit³⁰ van 7,3 procent.

Relatief veel vacatures voor aoc's

Figuur 4.1 Geïntervieweerde vacatures mbo naar type mbo, 2015/2016 (n=3.568)



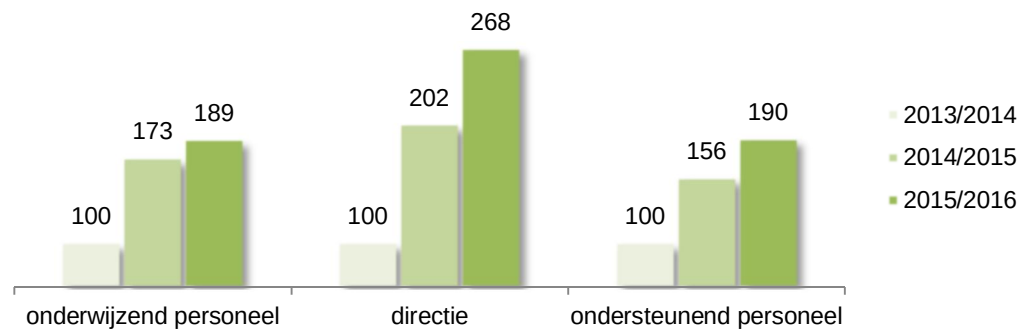
³⁰ Zie bijlage 1 voor definitie en berekeningswijze.

Afgaande op de verdeling van de mbo-werkgelegenheid (in personen) over roc's en aoc's en vakscholen, blijkt dat aoc's – net als in vorig schooljaar – iets oververtegenwoordigd zijn in de aangetroffen vacatures. Ze maken 13 procent van de werkgelegenheid in het mbo uit³¹, maar zijn goed voor 18 procent van de vacatures (figuur 4.1). Het merendeel van de mbo-vacatures is echter voor functies op roc's (76%), ongeveer één op de twintig (6%) vacatures is voor functies op vakscholen.

4.2 Ontwikkeling van het aantal vacature

Groeistagnatie vacatures, lichte daling in onderwijzend personeel

Figuur 4.2 Geïntervieweerde vacatures mbo in fte, 2014 t/m 2016, geïndexeerd naar 2013/2014³²



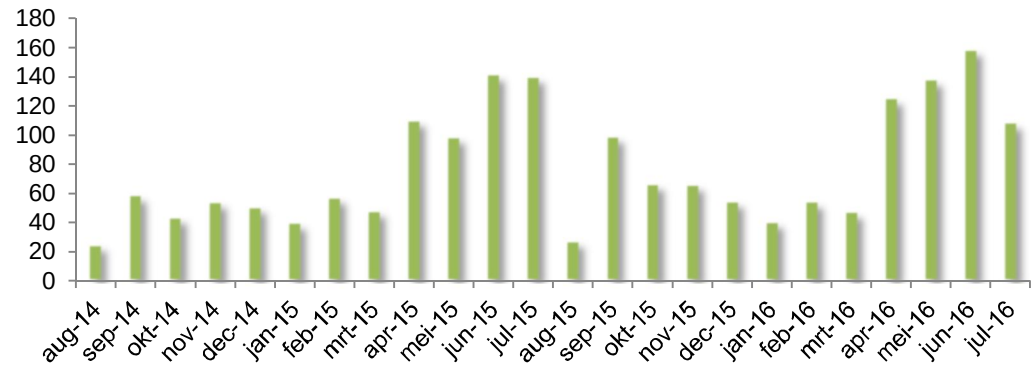
Het aantal aangetroffen vacatures in het mbo is tussen 2013/2014 en 2015/2016 flink gegroeid. Het volume is in 2015/2016 in totaal 90 procent groter dan in 2013/2014. De groei is het sterkst bij directievacatures (168%), maar ook onder onderwijzend (89%) en ondersteunend personeel is de groei aanzienlijk (90%).

³¹ Bron: www.stamos.nl

³² Maand april geschat, zie bijlage 1.

Piek vacatureplaatsing in juni

Figuur 4.3 Maandelijks ontwikkeling van geïnventariseerde vacature mbo in indexcijfers (mei 2015=100)³³



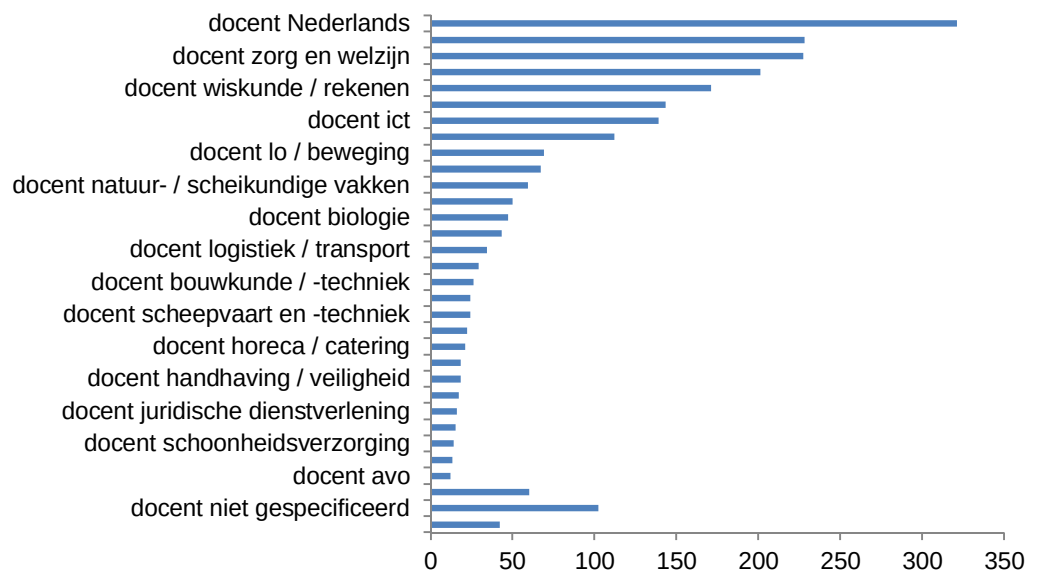
De maand juni blijkt structureel de 'drukste' maand voor vacatureplaatsing (figuur 4.3). In algemene zin zien we in 2015 en 2016 een sterke groei in de maanden april tot en met juli, waarbij er in augustus nauwelijks nog nieuwe vacatures worden geplaatst. Gezien de noodzaak om de formatie aan het begin van het nieuwe schooljaar zo goed mogelijk rond te hebben, spreekt deze 'fluctuatie' ook voor zich.

³³ Maand april geschat, zie bijlage 1.

4.3 Achtergrond vacatures

Daling in het aandeel vacatures wiskunde / rekenen en natuur- / scheikundige vakken

Figuur 4.4 Geïntervieweerde vacatures docenten mbo naar vakgebied (n=2383)



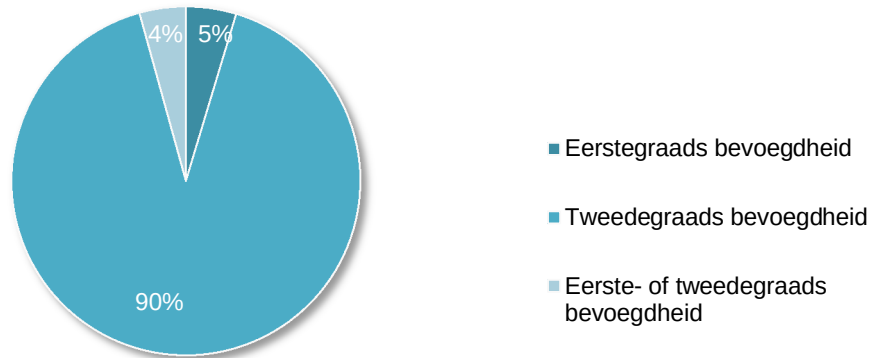
Uit figuur 4.4 volgt dat in het schooljaar 2015/2016 dat er relatief vaak gezocht is naar docenten voor Nederlands (13%), voor vreemde talen (12%) en voor zorg en welzijn (10%).

Een ruime meerderheid van de vreemde talenvacatures, namelijk 80 procent, betreft het vak Engels. In 15 procent van de gevallen betreft het docenten Duits en in de overige vijf procent vooral docenten Spaans en Frans.

De vakken waar dit schooljaar de meeste vraag naar was, verschillen iets van vorig jaar. Weliswaar waren de vreemde talen en Nederlands ook vorig jaar de twee grootste vakken (in termen van aantallen vacatures), maar dit jaar zijn er verhoudingsgewijs minder vacatures voor wiskunde en rekenen. Waar in 2014/2015 deze vakken nog negen procent van het totaal uitmaakten, is dat dit jaar nog maar zeven procent.

Docentenvacatures bijna altijd op tweedegraads niveau

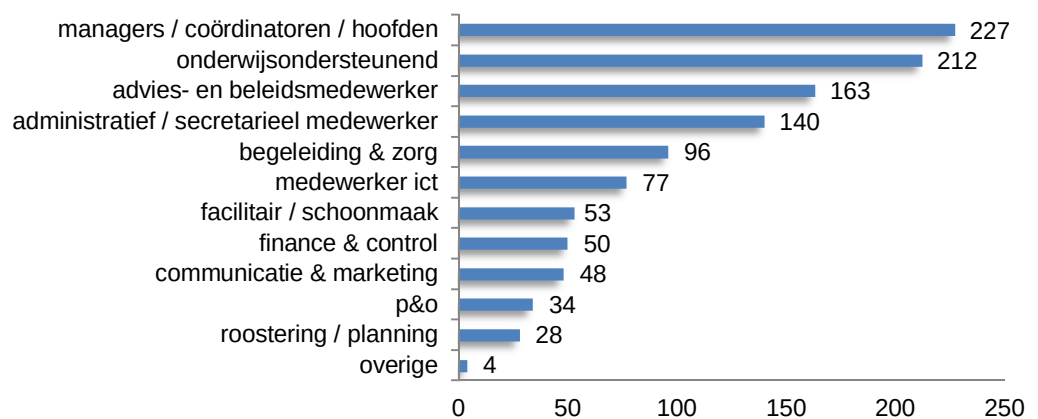
Figuur 4.5 Vacatures docenten mbo naar gevraagde bevoegdheid, voor zover bekend (n=837)



Als we kijken naar vacatures waarbij in de wervingstekst expliciet naar een (eerste- of tweedegraads) bevoegdheid gevraagd wordt (figuur 4.5), blijkt dat het percentage tweedegraads vacatures met 91 procent zes procentpunten hoger ligt dan in het schooljaar 2014/2015. Het aandeel vacatures waarbij er een eerstegraads bevoegdheid of vacatures waar één van beide wordt gevraagd, zijn respectievelijk vijf procent en vier procent.³⁴

Meeste vraag naar onderwijsondersteuners en managers / coördinatoren

Figuur 4.6 Geïntervieweerde vacatures ondersteuners mbo naar functietype, 2015/2016 (n=1.132)



In figuur 4.6 zien we het overzicht van vacatures voor ondersteunend personeel in het mbo. Evenals vorig schooljaar (2014/2015) zien we ook dit schooljaar vooral vacatures voor 'onderwijsondersteuners' (zoals instructeurs

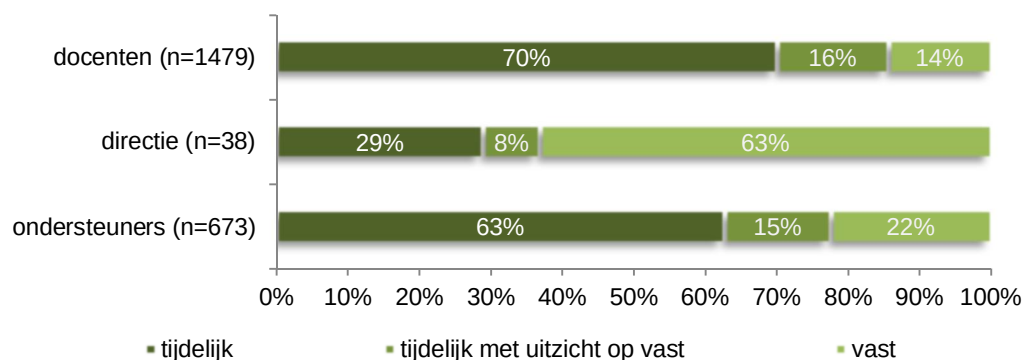
³⁴ Hier is bijvoorbeeld sprake van als het een eerstegraads functie betreft, maar tweedegraders ook worden uitgenodigd om te solliciteren (of vice versa).

en onderwijsassistenten) en managend en coördinerend personeel (zoals teamleiders onderwijs of hoofden van ondersteunende afdelingen). Ten opzichte van vorig schooljaar is het aandeel vacatures voor advies- en beleidsmedewerkers iets gegroeid.

Directievacatures in het mbo betreffen vooral locatie- of afdelingsdirecteurs. Bij 74 procent van de directie- en bestuurdersvacatures is hier sprake van. In veel mindere mate zijn er vacatures gevonden voor conrectoren / adjunct-directeurs (10%) en bestuurders (16%).

Vooraf tijdelijke contracten voor onderwijzend en ondersteunend personeel

Figuur 4.7 Verdeling vacatures mbo naar dienstverband, voor zover bekend, 2015/2016 (n=2.190)

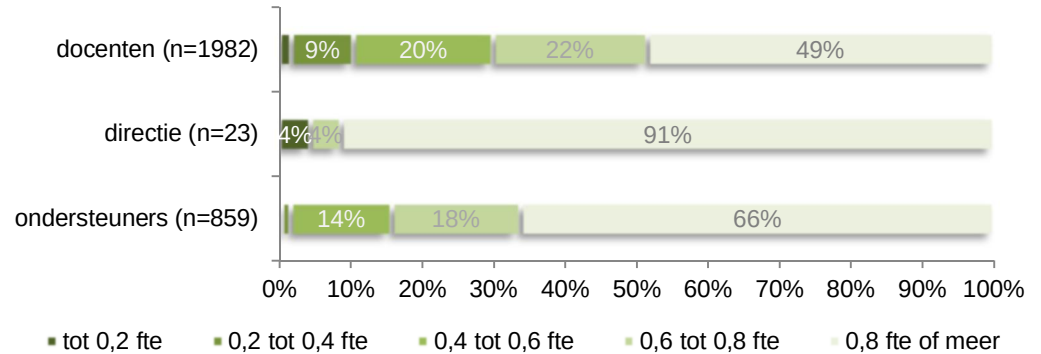


In het grootste deel van de vacatureteksten voor docenten (86%) en ondersteuners (78%) biedt men in eerste instantie een tijdelijk contract, al dan niet met uitzicht op vast (figuur 4.7). Slechts in enkele gevallen is er direct sprake van een vaste aanstelling. Er is echter wel sprake van een stijging in het aantal aangeboden vaste contracten ten opzichte van vorig schooljaar. Dit geldt voor zowel de docentenvacatures (was 95% tijdelijk) als de vacatures voor ondersteunend personeel (was 86%).

Voor directiepersoneel ziet het plaatje er anders uit. In bijna twee derde (63%) van de vacatures is direct sprake van een vast contract. Ook hier is er sprake van een stijging ten opzichte van het schooljaar 2014/2015. Toen was het aantal aangeboden vaste contracten nog bijna de helft (48%).

Parttimefunctie voor één op de twee docentenvacatures

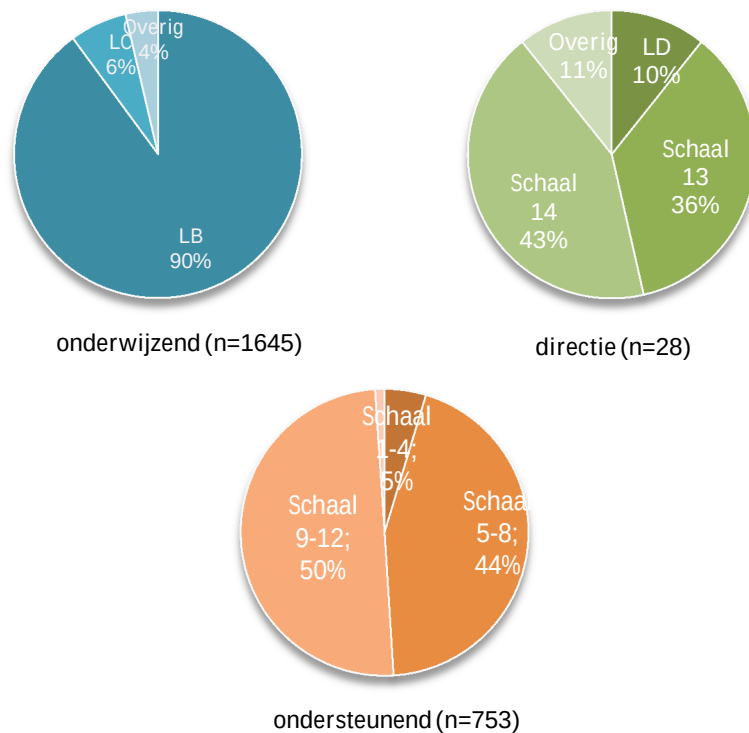
Figuur 4.8 Verdeling vacatures mbo naar aanstellingsomvang, voor zover bekend, 2015/2016 (n=2.864)



Evenals vorig schooljaar is het aandeel docentenvacatures voor fulltime aanstellingen ongeveer de helft (49%, was 53%, zie figuur 3.8). Vacatures voor ondersteunend personeel zijn in twee derde van de gevallen (66%) fulltime van aard, vrijwel identiek aan vorig jaar (was 68%). Directievacatures zijn in het mbo in negen van de tien van de gevallen (91%) fulltime van aard.

Docentenvacatures vrijwel structureel loonschaal LB

Figuur 4.9 Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, voor zover bekend, 2015/2016 (n=2.426)

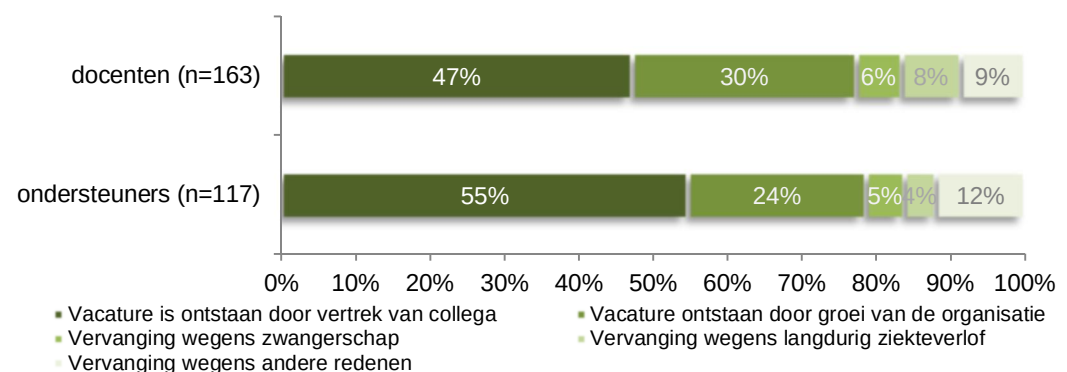


In negen van de tien vacatureteksten voor docenten in het mbo (90%) wordt loonschaal LB aangeboden³⁵ (zie figuur 4.9). Als we kijken naar de loonschalen in vacatureteksten voor directie, dan blijkt het in 43 procent van de gevallen te gaan om schaal 14, dat is vergelijkbaar met vorig jaar. Daarnaast komen ook schaal LC in 36 procent en schaal LE in tien procent van de gevallen voor.

Bij ondersteunersvacatures komen veel verschillende loonschalen voor, hetgeen ook voor zich spreekt gezien de grote variatie aan functies. In algemene zin blijken de meeste vacatures voor functies in schalen 5 tot en met 8 (44%) en de schalen 9 tot en met 12 (50%) te zijn.

Vertrek collega en organisatiegroei belangrijkste ontstaansredenen vacatures

Figuur 4.10 Voornaamste reden van ontstaan vacatures mbo, 2015/2016 (n=286), survey



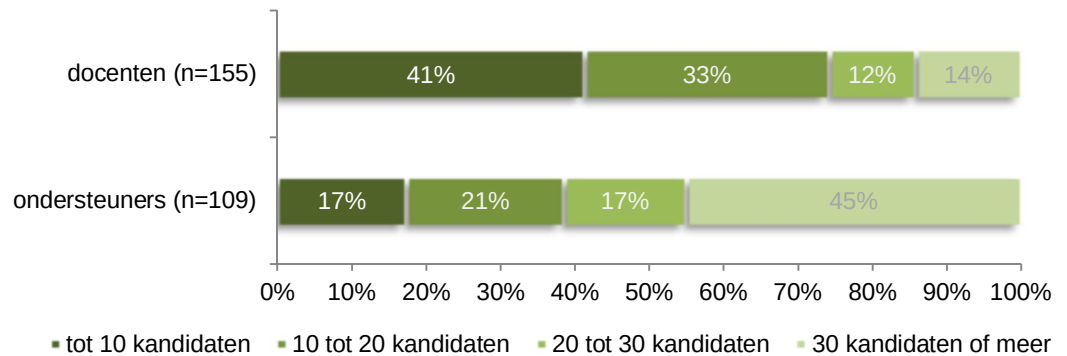
Zowel bij docenten als ondersteuners is vertrek van een collega de meest genoemde reden van het ontstaan van een vacature (zie figuur 4.10). Ook organisatiegroei wordt in veel gevallen (24%) als belangrijkste ontstaansreden genoemd. De resultaten voor de directe vacatures zijn weggelaten wegens een te lage respons.

³⁵ Het hoge percentage LB-vacatures moet wel genuanceerd worden door de manier waarop vacatures worden 'gelabeld': er wordt namelijk uitgegaan van de schaal die 'in ieder geval' geboden wordt. Vacatures voor 'LB / LC' of 'LC behoort tot de mogelijkheden' worden derhalve getypeerd als LB.

4.4 Vervulling van vacatures

Aantal kandidaten licht toegenomen

Figuur 4.11 Aantal kandidaten voor vacatures mbo, op basis van survey, 2015/2016 (n=269), survey



Voor vier van de tien mbo-docentenvacatures (41%) meldden zich minder dan tien kandidaten, bij 74 procent meldden zich minder dan twintig kandidaten. Vergeleken met vorig schooljaar is het aantal kandidaten dat zich in het mbo meldde voor docentenvacatures iets hoger.

Op 17 procent van de ondersteunersvacatures komen minder dan tien kandidaten af. Ten opzichte van schooljaar 2014/2015 is het aantal kandidaten voor deze functies toegenomen. Zo meldden zich vorig jaar in de helft van de gevallen minstens twintig kandidaten, terwijl dit in 2015/2016 62 procent betreft. De resultaten voor de directievacatures zijn weggelaten wegens een te lage respons.

Ruim driekwart docentenvacatures twee maanden na publicatie vervuld
Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures, blijkt 77 procent ten minste deels vervuld te zijn. Op moment van bevraging was 16 procent nog geheel niet vervuld. In 7 procent bleek de vacature vervallen (percentages op basis van 268 vacatures).

De helft van de vervulde docentenvacatures wordt moeilijk vervulbaar geacht
Zoals we hiervoor zagen, was het overgrote merendeel van de docentenvacatures in het mbo in 2015/2016 op moment van bevraging vervuld. Wel worden de vervulde vacatures door de contactpersonen in 47 procent van de gevallen als moeilijk vervulbaar³⁶ getypeerd (op basis van 159 vacatures). Respondenten noemen vacatures voornamelijk moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten niet beschikken over de combinatie van een vereiste onderwijsbevoegdheid met ervaring in de werkpraktijk en/of een zakelijk netwerk.

³⁶ Het gaat hier om een subjectieve inschatting van de contactpersoon over het vervullingsproces.

Merendeel ondersteuners- en directievacatures vervuld

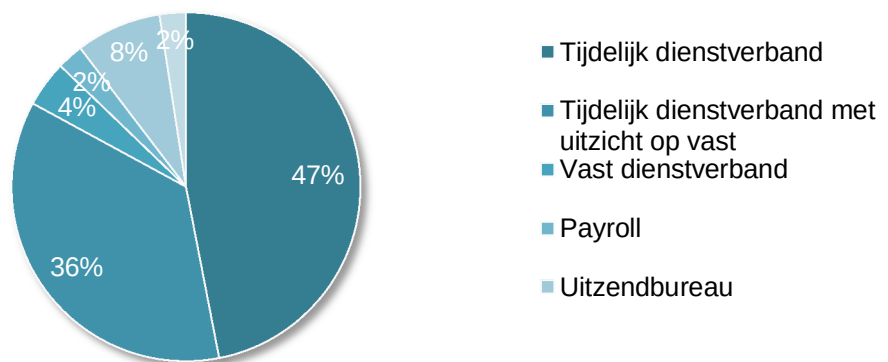
Acht op de tien (81%) ondersteunersvacatures waren twee maanden na publicatie (deels of volledig) vervuld, 16 procent was nog geheel niet vervuld en 4 procent vervallen (op basis van 171 vacatures). Er lijken dus geen grote problemen te bestaan in de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel. Dit volgt ook uit de mate waarin respondenten vervulde vacatures als moeilijk vervulbaar kenmerken (10%, op basis van 113 vacatures).

In 11 van de 15 gevallen bleken de directievacatures vervuld, de resterende 4 vacatures waren nog geheel niet vervuld. 2 van de 4 directievacatures werden moeilijk vervulbaar geacht.

4.5 Aanstellingen

Helft aangestelde docenten in tijdelijk dienstverband

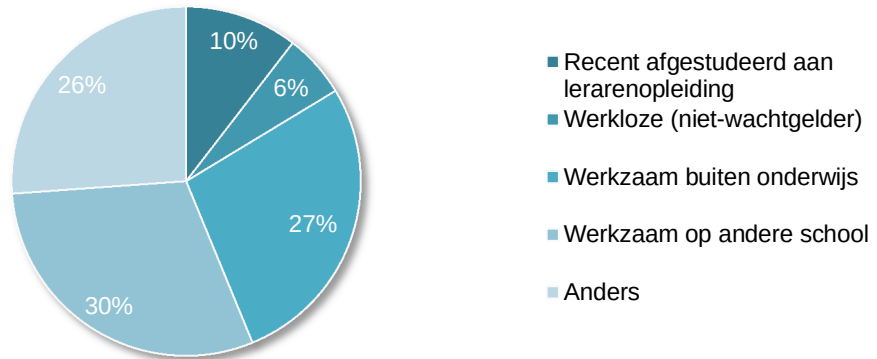
Figuur 4.12 Dienstverbanden aangestelde docenten mbo, (n=164), survey



Vacatures zijn in bijna de helft (47%) van de gevallen opgevuld door docenten met een tijdelijke aanstelling, zo volgt uit figuur 4.12. Ruim een derde van de aangestelde docenten (36%) begint in tijdelijk dienstverband, maar heeft daarbij zicht op een vaste aanstelling. Aanstellingen van docenten zijn zelden direct vast.

Helpt aangestelde docenten afkomstig van een andere school of uit de praktijk

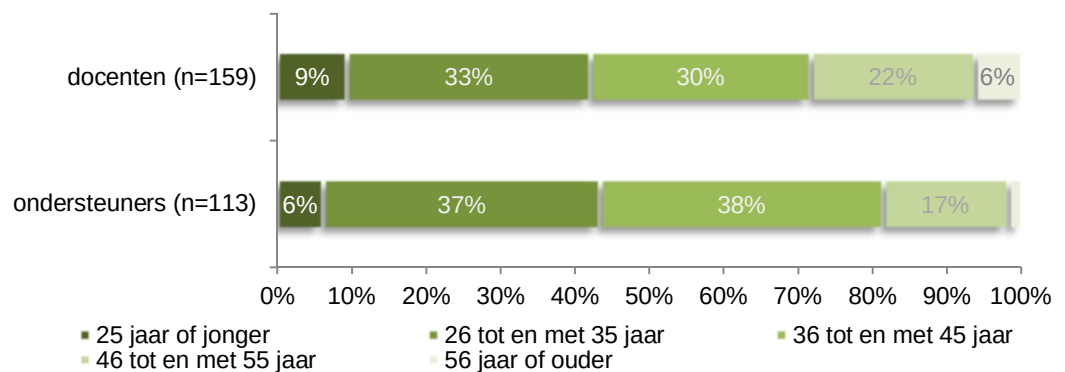
Figuur 4.13 Herkomst kandidaten die docentenvacatures mbo vervuld hebben (excl. 'weet niet'), 2015/2016 (n=153), survey



In figuur 4.13 is te zien waar in 2015/2016 aangestelde mbo-docenten vandaan kwamen. Drie op de tien worden gevormd door docenten die op een andere school werkzaam waren (30%). Ruim een kwart van de vacatures werd vervuld door docenten die buiten het onderwijs werkzaam waren (27%). Het mbo trekt daarmee veel meer kandidaten van buiten het onderwijs dan het po (2%) en het vo (7%). Gezien de focus van het mbo op beroepsopleidingen is dit verschil niet vreemd.

Een derde aangestelde docenten is 26 tot en met 35 jaar

Figuur 4.14 Leeftijd van kandidaat die vacature mbo vervuld heeft, 2015/2016 (n=276), survey



Docenten in het mbo zijn in slechts negen procent van de gevallen jonger dan 26 jaar, zo volgt uit figuur 4.14. De grootste groep wordt gevormd door de 26-tot en met 35-jarigen (33%). De resultaten van het directie personeel zijn wegens een te lage response buiten beschouwing gelaten.

In totaal heeft een kwart (24%) van de aangestelde docenten geen of minder dan een jaar onderwijservaring (niet weergegeven in figuur). Daarmee ligt dit

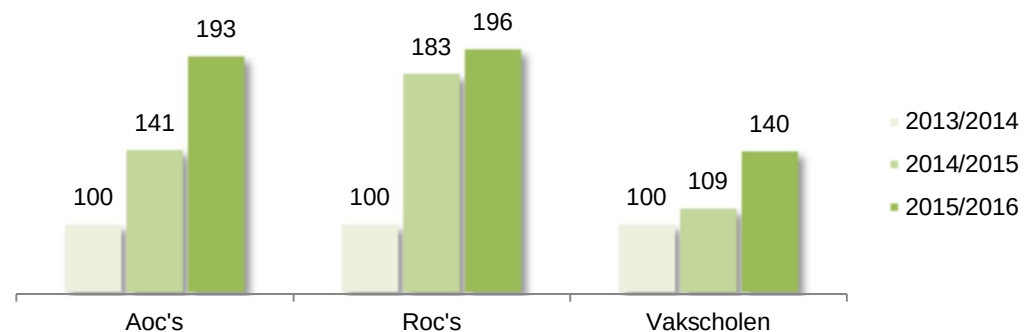
percentage iets lager dan vorig schooljaar. 38 procent van de docenten heeft tussen de één en vijf jaar werkervaring.

4.6 Arbeidsmarkt naar instellingstype

In tegenstelling tot het po en het vo, kijken we in deze slotparagraaf niet naar regionale verschillen (landsdelen), maar naar verschillen tussen diverse instellingstypes. We hebben het dan over het onderscheid tussen aoc's, roc's en vakscholen. Een analyse van regionale verschillen wordt door de inrichting van het mbo bemoeilijkt.³⁷

Groei vacaturevolume vooral toe te schrijven aan aoc's en roc's

Figuur 4.15 Geïntervieweerde vacatures naar mbo-type, in fte 2014 t/m 2016, geïndexeerd naar 2013/2014³⁸



Het vacaturevolume is tussen 2013/2014 en 2015/2016 fors gegroeid, zo zagen we in paragraaf 4.2. Deze groei wordt veroorzaakt door een toenemend aantal vacatures op regionale opleidingscentra (roc's), agrarische opleidingscentra (aoc's) en vakscholen. Het aantal vacatures is op roc's met 96 procent, op aoc's met 93 procent en op vakscholen met 40 procent gegroeid (figuur 4.15).

³⁷ Vacatures voor mbo-instellingen worden op hoofdbrinniveau verwerkt, waardoor de locatie van de hoofdvestiging het landsdeel definieert. Aangezien er in geheel Noord-Nederland geen mbo-vakschool is, terwijl het aantal vakscholen in West-Nederland juist vrij groot is (8 van de 30 mbo-instellingen), lijkt regionale analyse voor het mbo niet zinvol. Andersom kent Noord-Nederland bijvoorbeeld relatief veel aoc's (2 van de 8 mbo-instellingen) ten opzichte van West-Nederland (4 van de 30 mbo-instellingen).

³⁸ Zie bijlage voor berekening maand april.

Grote verschillen naar vakgebied

Tabel 4.2 Tien grootste vakken mbo (percentage van aantallen vacatures) naar instellingstype, vreemde talen gespecificeerd³⁹

	Aoc's	Roc's	Vakschool	Totaal
Docent Nederlands	12%	14%	15%	13%
Docent Engels	12%	9%	8%	10%
Docent (para)medische vakken	2%	12%	2%	10%
Docent techniek	3%	10%	6%	8%
Docent wiskunde / rekenen	11%	6%	8%	7%
Docent economie / handel	6%	6%	7%	6%
Docent ICT	1%	8%	3%	6%
Docent groen	21%	0%	0%	5%
Docent multimedia / design	0%	2%	24%	3%
docent natuur- / scheikundige vakken	6%	1%	4%	2%

Het spreekt voor zich dat er op aoc's, roc's en vakscholen, gegeven de focus van de instellingen op specifieke branches of sectoren, verschillende typen vakdocenten worden gezocht. Er bestaan echter ook verschillen in de vraag naar de algemene vakken (tabel 4.2). Zo worden op aoc's naast docenten voor de groenvakken (21%) relatief veel docenten wiskunde / rekenen gevraagd, namelijk 11 procent. Op vakscholen ligt het percentage docenten wiskunde op 8 procent, daar is vooral vraag naar docenten voor het vakgebied multimedia / design⁴⁰ (24%). Op roc's is het aandeel vacatures voor wiskundedocenten veel lager, namelijk 6 procent. Binnen roc's is er vooral vraag naar docenten Nederlands (14%) en zorg en welzijn (12%). Op vakscholen is er in vergelijking met vorig school jaar opvallend veel vraag naar docenten Nederlands (15%), vorig jaar lag dit percentage 11 procentpunten lager.

Vakscholen bieden gemiddeld genomen functies met grotere aanstellingsomvang

De gemiddelde aanstellingsomvang voor mbo-docentenvacatures is in 2014/2015 0,75 fte. Vacatures zijn dus met enige regelmaat parttime van aard (voor minder dan 0,8 fte), zoals we ook gezien hebben in figuur 4.8. De gemiddelde aanstellingsomvang verschilt echter tussen de diverse typen mbo-instellingen. Vacatures op aoc's zijn in 2014/2015 gemiddeld voor functies van 0,72 fte. Op roc's is dit gemiddelde 0,75 fte (gelijk aan het 'algeheel' gemiddelde, door de grote bijdrage van roc-vacatures). Bij vakscholen gaat het gemiddeld genomen om grotere aanstellingen. Vacatures hebben daar een gemiddelde omvang van 0,84 fte.

³⁹ Aangezien alleen de tien grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de kolompercentages niet op tot 100.

⁴⁰ Vakken als grafische vormgeving, geluidstechniek enzovoorts.

5 ALTERNATIEVE VACATUREMARKT

5.1 Inleiding

Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures worden op de vacaturebanken 'Intermediair', 'Meesterbaan' en 'Nationale Vacaturebank' ook regelmatig docentenvacatures geïntermediateerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet tot de primaire focus van de *Arbeidsmarktbarometer* behoren. Dat wil zeggen: docentenvacatures die niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen in het bekostigd onderwijs op basis van brin- of bevoegd-gezagnummer, of scholen/besturen die niet behoren tot het Nederlandse bekostigd onderwijs.

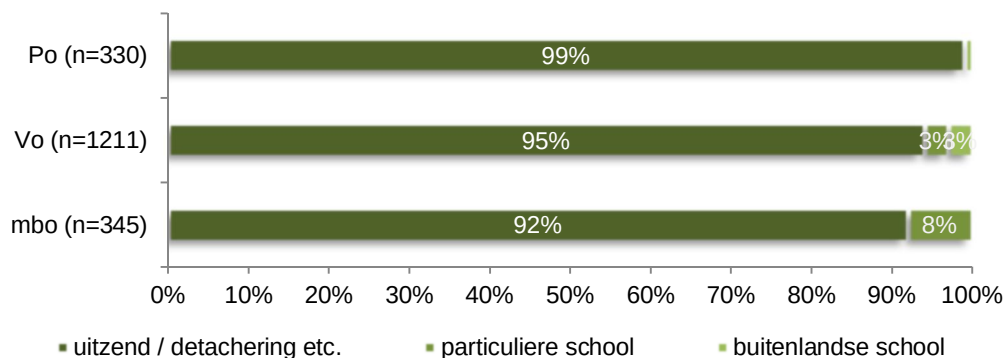
Deze vacatures kunnen echter wel betrekking hebben op het onderwijs, bijvoorbeeld wanneer het uitzendfuncties voor (niet nader gespecificeerde) scholen betreffen, of wanneer het om functies op particuliere of buitenlandse scholen gaat. Deze vacatures duiden we als de 'alternatieve vacaturemarkt'. Hoewel de vacatures niet aan het brinnummer van bekostigde instellingen zijn te koppelen, zijn ze vaak wel toe te kennen aan een (voor de *Arbeidsmarktbarometer* relevante) sector: po, vo of mbo. Vacatures voor particuliere of buitenlandse scholen (waarbij de school concreet genoemd wordt) zijn het eenvoudigst aan een sector toe te kennen; we weten immers om welke specifieke school het gaat. Bij vacatures via intermediairs als uitzendbureaus of detacheringbureaus vergt dit meer inspanning. Hier is de concrete school namelijk niet bekend. Wel is in de vacaturetekst relevante informatie over de functie beschikbaar; de vacature moet immers de juiste sollicitanten aanspreken. Met behulp van geautomatiseerde tekstanalyse is via kernzoektermen achterhaald voor welke sector de vacature bedoeld is.⁴¹

Dit hoofdstuk geeft nader inzicht in deze alternatieve vacaturemarkt. Net als in de voorgaande hoofdstukken behandelen we de sectoren po, vo en mbo afzonderlijk. Wel starten we met een gezamenlijk overzicht van de verschillende typen alternatieve vacatures naar type werkgever.

⁴¹ Denk aan zinsneden als: 'Voor een basisschool in Midden-Nederland zoeken wij een groepsleerkracht'.

5.2 Algemeen beeld

Figuur 5.1 Alternatieve docentenvacatures po, vo en mbo naar type werkgever (n=1.886)



In totaal zijn er in 2015/2016 1.886 alternatieve vacatures aangetroffen⁴² waarbij duidelijk is dat het om het po, vo of mbo gaat. Het gaat hierbij alleen om vacatures die expliciet betrekking hebben op het leraarschap. Dit wil zeggen dat vacatures in 'randorganisaties' zoals huiswerkinstituten die op zoek zijn naar docenten of docenten die gevraagd worden voor toetsontwikkelingsbureaus hier bijvoorbeeld niet worden meegenomen.

Het grootste gedeelte van de alternatieve vacaturemarkt heeft betrekking op docentenbanen via uitzend-, detachering- en wervingsbureaus⁴³ (zie figuur 5.1). Het gaat bijvoorbeeld om concrete banen (bijvoorbeeld uitzendbaan ter vervanging), maar soms ook om vulling van zogenoemde 'kaartenbakken' om inval-/reservepools te vormen. In het vo gaat het op de alternatieve markt in acht procent van de gevallen om vacatures op particuliere scholen/instellingen. Verder gaat het incidenteel (tussen de 1 en 3%) om vacatures op buitenlandse scholen/instellingen.

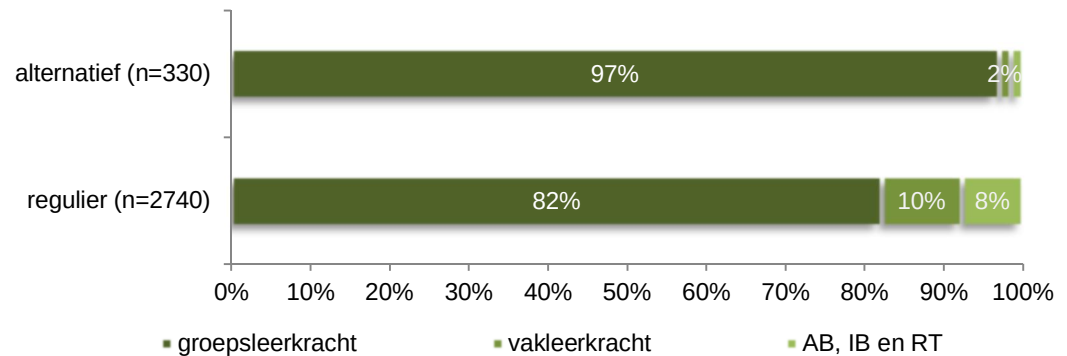
⁴² In tegenstelling tot de 'reguliere' data die voor de *Arbeidsmarktbarometer* wordt verzameld, zijn deze vacatures niet 'ontdubbeld'. De informatie in deze vacatures, veelal uitzend-/detachingsfuncties, is vaak dusdanig beperkt of ongespecificeerd dat ontdubbeling niet goed mogelijk is. Voor het algemene beeld dat geschetst wordt, mogen we er echter van uitgaan dat dit de conclusies niet beïnvloedt.

⁴³ Zoals 'Metafoor Personeelsbank', 'Olympia Uitzendbureau' of 'Start People'.

5.3 Primair onderwijs

Ook op de alternatieve markt vooral groepsleerkrachten gezocht

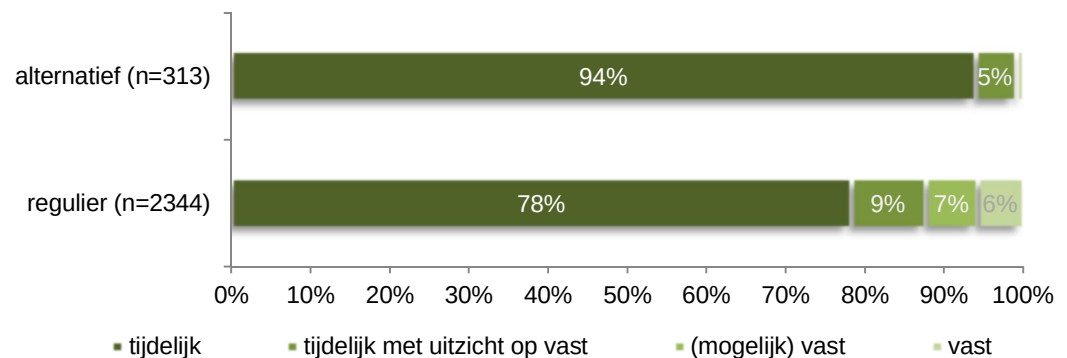
Figuur 5.2 Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar type docent, 2015/2016



Bij de alternatieve lerarenvacatures die in het schooljaar 2015/2016 voor het po geïnventariseerd zijn, gaat het in bijna alle gevallen om groepsleerkrachten. Een heel klein aandeel (2%) betreft vakleerkrachten.

Aangeboden dienstverbanden op de alternatieve markt zijn vaker tijdelijk

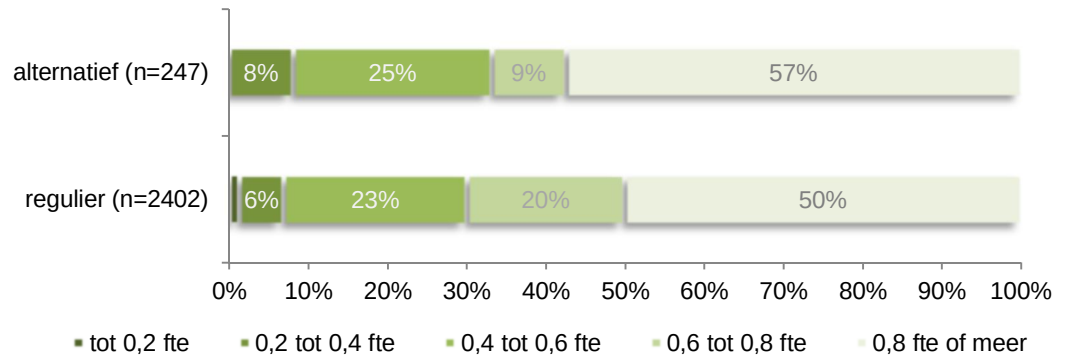
Figuur 5.3 Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar dienstverband, 2015/2016



Vacatures op de alternatieve markt zijn verhoudingsgewijs vaker (in eerste instantie) tijdelijk van aard, zo zien we in figuur 5.3. Gezien de grote hoeveelheid vacatures van uitzendbureaus, is dit ook niet verrassend. Vermoedelijk gaat het daarbij vaak om vervangingsbanen.

Aanstellingen docenten op de alternatieve markt zijn vergelijkbaar in omvang

Figuur 5.4 Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar aanstellingsomvang, 2015/2016



In figuur 5.4 zien we over welke aanstellingsomvang gesproken wordt in alternatieve en reguliere vacatures. Het lijkt erop dat de aanstellingen vergelijkbaar zijn met de reguliere markt. Het aandeel fulltime functies (groter dan 0,8 fte) is op de alternatieve markt met 57 procent iets hoger dan op de reguliere markt (50%).

5.4 Voortgezet onderwijs

Meest gezochte vakken reguliere en alternatieve vacaturemarkt vergelijkbaar

Tabel 5.1 Tien meest gevraagde vakken vo regulier ten opzichte van alternatief⁴⁴

	alternatief	n alternatief	regulier	n regulier
Docent vreemde talen	22%	271	20%	1585
Docent Nederlands	14%	174	14%	1079
Docent natuur- / scheikundige vakken	13%	163	11%	853
Docent wiskunde / rekenen	11%	140	13%	1041
Docent economie / handel	6%	74	6%	501
Docent biologie	4%	43	5%	370
Docent avo	2%	23	1%	71
Docent techniek	1%	17	3%	229
Docent (para)medische vakken	1%	13	2%	142
Docent groen	1%	11	1%	84

In tabel 5.1 zijn de tien vakken gepresenteerd waarvoor de meeste vo-vacatures op de reguliere vacaturemarkt zijn aangetroffen. Het percentage

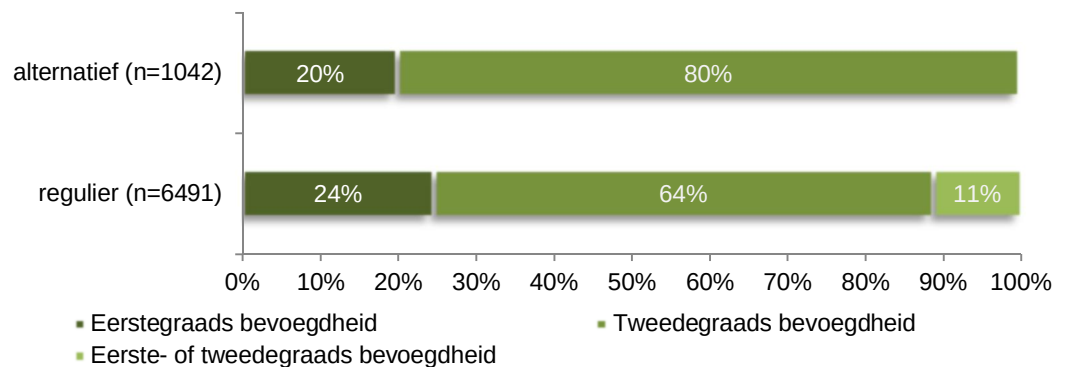
⁴⁴ Aangezien alleen de tien grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de kolompercentages niet op tot honderd.

vacatures voor deze vakken is hierbij afgezet tegen de vacatures op de alternatieve markt. Zowel op de reguliere als de alternatieve markt worden de meeste vacatures geplaatst voor de vreemde talen, wiskunde / rekenen, Nederlands en natuur- / scheikundige vakken.

Wel kent de reguliere markt een groter aandeel vacatures voor wiskunde / rekenen (13 tegen 11%), terwijl er op de alternatieve markt vaker gezocht wordt naar vreemde talen (20 tegen 22%) en natuur / scheikundige vakken (11 tegen 13%). Verder zien we in de tabel dat er op de alternatieve markt minder vraag is naar docenten voor techniek dan op de reguliere markt (3 tegen 1%).

Meer tweedegraders gevraagd op alternatieve markt

Figuur 5.5 Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar bevoegdheid vo, 2015/2016

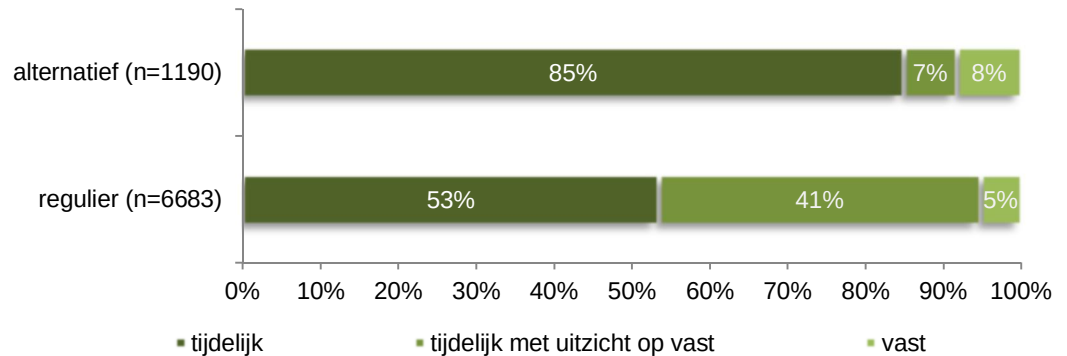


De gevraagde bevoegdheid voor vo-docentenfuncties verschilt licht tussen de twee 'markten'. Op de alternatieve markt is vaker sprake van vacatures voor tweedegraders, namelijk in tachtig procent tegen 64 procent op de reguliere markt.

Een nadere specificatie van de gevraagde bevoegdheid naar particuliere scholen, buitenlandse scholen en uitzendfuncties, levert overigens een opvallend verschil op. Waar er bij uitzend- / detacheringsbureaus in zeventien procent gevraagd wordt om een eerstegraads bevoegdheid, is dit bij buitenlandse scholen bij veertien van de veertien vacatures en bij particuliere scholen bij 27 van de 32 vacatures.

Vacatures alternatieve markt vaker direct vast dienstverband

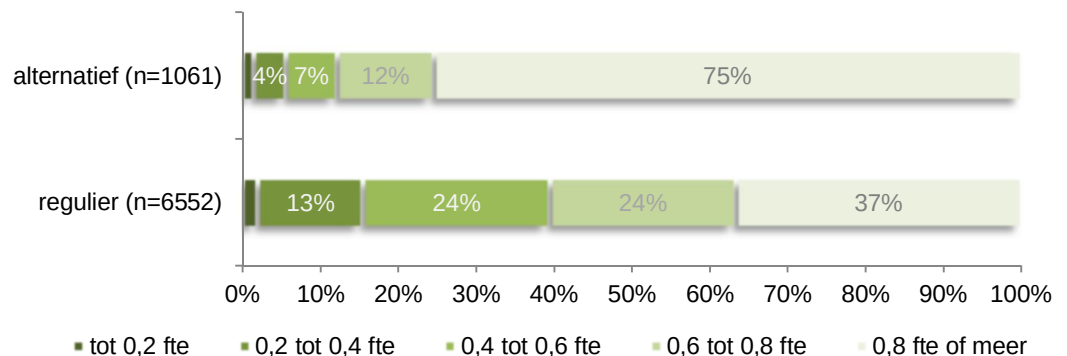
Figuur 5.6 Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar dienstverband vo, 2015/2016



Omdat vo-docentenvacatures op de alternatieve markt veelal van uitzend- en detacheringsbureaus afkomstig zijn, betekent dit dat het vaak om 'vervangingsklussen' gaat. We zien dit ook terug in het type dienstverband. In figuur 5.6 is te zien dat 92 procent van de geboden dienstverbanden tijdelijk of al dan niet tijdelijk met uitzicht op vast zijn. Wel ligt het aantal aangeboden vaste dienstverbanden op de alternatieve arbeidsmarkt met acht procent iets hoger dan op de reguliere markt (5%). Een specificatie van de alternatieve vacatures leert overigens dat er bij particuliere scholen opvallend vaak (28 van de 33 vacatures) sprake is van een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling.

Docentenvacatures alternatieve markt vaker fulltime

Figuur 5.7 Alternatieve en reguliere docentenvacatures vo naar aanstellingsomvang, 2015/2016



Het aandeel fulltime functies is op de alternatieve vacaturemarkt groter dan op de reguliere, zo volgt uit figuur 5.7. Op de alternatieve markt gaat het in 75 procent van de vacatures om aanstellingen van 0,8 fte of meer, terwijl dit op de reguliere markt veertig procent is. Wel is het aantal waarnemingen waar we

ons op berusten op de alternatieve markt vele malen kleiner dan op de reguliere markt. We dienen dan ook voorzichtig te zijn met de interpretatie van de gegevens.

5.5 Middelbaar beroepsonderwijs

Meest gezochte vakken reguliere en alternatieve vacaturemarkt overeenkomstig

Tabel 5.2 Tien meest gevraagde vakken mbo 'regulier' ten opzichte van 'alternatief'⁴⁵

	alternatief	n alternatief	regulier	n regulier
Docent Nederlands	17%	60	13%	321
Docent techniek	12%	41	8%	201
Docent vreemde talen	10%	36	12%	286
Docent economie / handel	10%	35	6%	143
Docent wiskunde / rekenen	8%	26	7%	171
Docent ICT	4%	15	6%	139
Docent groen	4%	13	5%	112
Docent (para)medische vakken	2%	8	0%	9
Docent administratie	2%	8	1%	18
Docent natuur- / scheikundige vakken	2%	7	2%	59

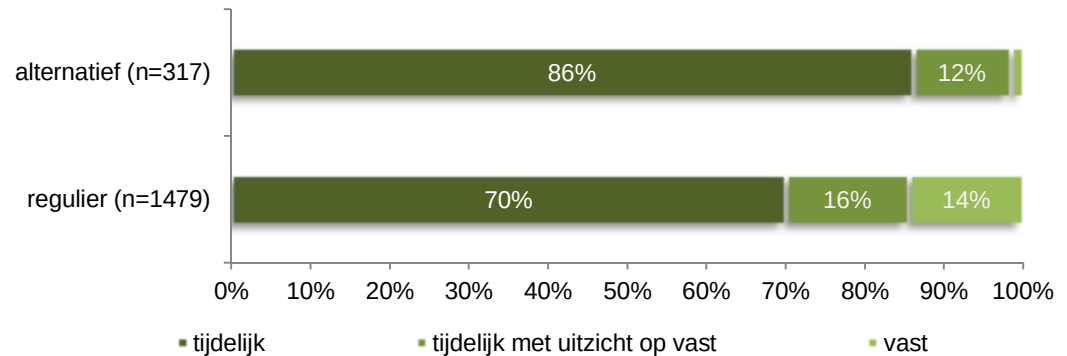
In tabel 5.2 zijn de tien vakken gepresenteerd waarvoor de meeste mbo-vacatures op de reguliere vacaturemarkt zijn aangetroffen. De percentages zijn daarbij afgezet tegen de vacatures op de alternatieve markt. We zien dat op beide 'markten' vooral vraag is naar docenten voor de Nederlands en vreemde talen, hoewel het aandeel Nederlands op de alternatieve markt wel groter is.

Verder zien we dat er op de alternatieve markt relatief veel vraag is naar techniekdocenten (12% tegen 8% op de reguliere markt) en docenten economie / handel (10 tegen 6%).

⁴⁵ Aangezien alleen de tien grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de rijpercentages niet op tot honderd.

Vacatures alternatieve markt vrijwel altijd tijdelijk van aard

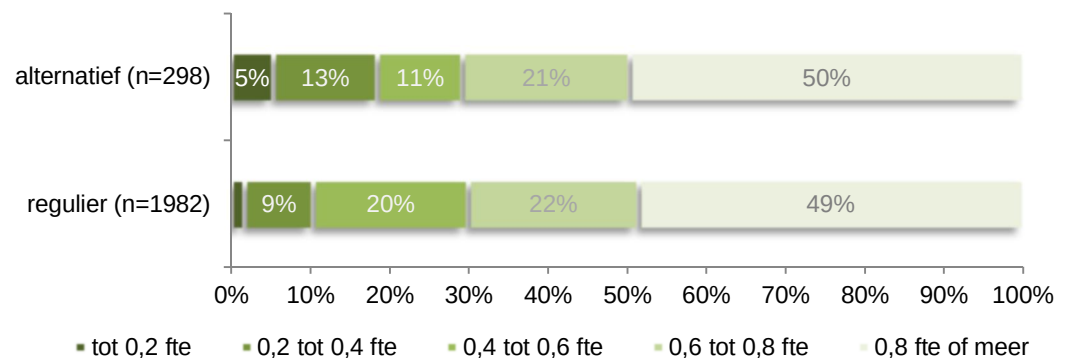
Figuur 5.8 Alternatieve en reguliere docentenvacatures mbo naar dienstverband, 2015/2016



Net als in het primair en voortgezet onderwijs zijn de vacatures in het mbo op de alternatieve arbeidsmarkt vrijwel altijd tijdelijk van aard. Dit komt vermoedelijk omdat vacatures op de alternatieve markt veelal van uitzend- en detacheringsbureaus afkomstig zijn, wat betekent dat het vaak om 'vervangingsklussen' gaat.

Aanstellingen functies op alternatieve vacaturemarkt vergelijkbaar met de reguliere markt

Figuur 5.9 Alternatieve en reguliere docentenvacatures mbo naar aanstellingsomvang, 2015/2016



Bij vacatures op de alternatieve mbo-markt (op basis van de huidige gegevens) gaat het in vijftig procent van de gevallen om een fulltime functie. Dit is vrijwel gelijk aan de reguliere arbeidsmarkt (49%). In figuur 5.9 is te zien dat het op de alternatieve markt, in vergelijking met de reguliere, iets vaker om functies gaat van minder dan 0,4 fte of minder (18 tegenover 10%).

BIJLAGE 1

Onderzoeksopzet

B1.1 Fase 1 – Inventarisatie van online vacatures

De vacatures gepresenteerd in deze rapportage zijn afkomstig van drie bronnen, namelijk:

1. De voor de barometer ontwikkelde inventarisatietool de Vacaturemonitor
2. Inventarisatie van vacatures op de sites van alle mbo-instellingen en de grootste po- en vo-besturen
3. Opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf

Vacaturemonitor

De basis voor de dataverzameling voor de Arbeidsmarktbarometer wordt gelegd door de zogenaamde 'Vacaturemonitor' (vmon). Dit is een door Reflexis ontwikkelde ICT-toepassing die geautomatiseerd dagelijks drie onderwijs-vacaturesites spiderd om te zien of er vacatures zijn. Deze websites betreffen intermediair.nl (inclusief voormalige vkbanen.nl), nationalevacaturebank.nl (inclusief voormalige jobtrack.nl) en meesterbaan.nl. De vacatures worden weggeschreven in een database en gekoppeld aan onderwijsinstellingen. Vmon levert zowel relevante po-, vo- als mbo-vacatures op.

Inventarisatie van vacatures op sites en opvragen databestanden

Vmon leidt tot een aanzienlijk, maar niet uitputtend, deel van de vacaturepopulatie. Gezien het overzichtelijke, relatief beperkte aantal mbo-instellingen (zeker vergeleken met het aantal po- en vo-instellingen), worden sinds 2013 wekelijks alle websites van instellingen gescand op vacatures. Deze werkwijze is door het ITS in samenwerking met WorkingLife geautomatiseerd, zodat op ieder gewenst moment de sites van de mbo-instellingen automatisch geïnventariseerd kunnen worden op vacatures. De werkwijze is overgenomen door RegioPlan. Doordat de spider wekelijks wordt ingezet, hebben we de online mbo-vacaturepopulatie nagenoeg volledig in beeld.⁴⁶

Een deel van de online gepubliceerde vacatures komt niet op grote vacaturebanken terecht, maar wordt alleen op de websites van het eigen bestuur gepubliceerd. Gezien de omvang van het veld lijkt het praktisch niet haalbaar te zijn om voor alle po- en vo-besturen een unieke webspider te ontwikkelen. Op basis van deze overweging en het feit dat kleinere besturen minder vaak vacatures hebben, is besloten om een selectie van de grootste po- en vo-besturen te maken. Door ook deze informatie mee te nemen in de Arbeidsmarktbarometer, wordt een aanzienlijk groter deel van de

⁴⁶ Enkele kleine instellingen (die niet beschikken over een eigen vacaturepagina) uitgezonderd.

vacaturepopulatie geïnventariseerd, waardoor we een stevigere basis hebben om uitspraken en uitsplitsingen te doen.

Naast het (geautomatiseerd) inventariseren van de vacatures ontvangt Regioplan gegevens van vacaturebanken van onderwijsvacaturebank.nl (po). Zie tabel B1.1 voor een overzicht van de herkomst van de vacatures in het uiteindelijke databestand.

Tabel B1.1 Aantal vacatures (na opschoning) naar bronbestand (1 augustus 2015 t/m 31 juli 2016)

	Bao		So		Vo		Mbo		Totaal	
Intermediair	199	7,6%	37	3,3%	533	5,8%	202	5,6%	971	5,9%
Meesterbaan	290	11,1%	316	28,5%	7.246	78,8%	588	16,4%	8.440	51,2%
Nationale vacaturebank	22	0,8%	19	1,7%	68	0,7%	49	1,4%	158	1,0%
Onderwijsvacaturebank	1.606	61,7%	510	46,0%	12	0,1%	0	0%	2.128	12,9%
Spidering sites instellingen/besturen	485	18,5%	227	20,5%	1.341	14,6%	2.739	76,6%	4.792	29,1%
Totaal	2.602	100%	1.109	100%	9.200	100%	3.578	100%	16.503	100%

B1.2 Fase 2 – Bewerken en opschonen

De hierboven beschreven bronnen leveren ruwe data op die bewerkt dienen te worden. Technisch gezien beschikken we vóór bewerkingen immers slechts over een grote hoeveelheid ongeduide, ongecategoriseerde tekstuele data. De schoning verloopt grofweg in vier stappen:

1. Standaardiseren van de data afkomstig van de verschillende bronnen.
2. Koppelen van de verschillende vacatures aan een school of bestuur.
Vacatures geplaatst door uitzendbureaus om bijvoorbeeld een pool te vullen, worden buiten beschouwing gelaten.
3. Aanvullende vacaturegegevens worden uit de vacatureteksten gedestilleerd door middel van *text mining* (een geautomatiseerde manier van tekst analyseren).⁴⁷ Enerzijds om nieuwe informatie te vergaren, anderzijds omdat niet alle gewenste vacature informatie die in vacatureteksten aan bod komt, met behulp van de spidering ook in standaardkolommen gezet wordt. Om toch zo veel mogelijk relevante informatie uit de data te halen, passen we *text mining* toe op de integrale vacatureteksten. De tekstanalyse is echter niet alleen relevant voor het achterhalen van specifieke vacaturekenmerken (loonschalen, e-mailadressen), maar is ook zeer belangrijk voor het categoriseren van vacatures in functies. Zo is het belangrijk dat een 'docent Frans' hetzelfde label krijgt als een 'leraar Frans'.
4. De gevonden vacatures worden zowel binnen als tussen de gespiderde bronnen ontdebeld.

⁴⁷ Hier gebruiken we R voor.

Na spidering van de vacatures en de bewerking en de opschoning van de bestanden ontstaat een bestand met daarin (voor zover bekend) gegevens als:

- vacaturetitel;
- functiecategorie / vakgebied;
- graad en/of bouw;
- herkomstbron spidering;
- plaatsings-, eind-, sluitings-, startdatum;
- peildatum;
- vacature-url naar oorspronkelijke pagina;
- integrale vacaturetekst;
- school- / bestuursgegevens;
- inhoudelijke vacaturekenmerken;
- aard dienstverband;
- aanstellingsomvang;
- aangeboden loonschaal;
- van toepassing zijnde cao.

Indeling naar landsdeel

Met behulp van de school- en bestuursgegevens worden de vacatures gecategoriseerd naar landsdeel (Noord, Oost, West, Zuid). Hierbij wordt in eerste instantie uitgegaan van de provincie waar de school (en dus de vacature) zich bevindt. Indien de specifieke school onbekend is, wordt gekeken naar de provincie waar het bestuur is gevestigd.

Onder landsdeel Noord worden de volgende provincies geschaard: Friesland, Groningen en Drenthe. Onder Oost vallen de provincies: Flevoland, Overijssel en Gelderland. Onder West vallen: Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht en Zeeland. Tot slot worden deze provincies gecategoriseerd als Zuid: Noord-Brabant en Limburg.

B1.3 Fase 3 – Aanvullende survey

Inventarisatie van online vacatures levert weliswaar een bijzonder rijke, informatieve database op, maar geeft geen inzicht in het proces van vacaturevervulling na publicatie van de vacature. Om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt weer te geven, wordt bij een deel van de geïnterviewde vacatures een aanvullende survey uitgezet.

Respons

Respons op de vragenlijsten naar aanleiding van gevonden vacatures is redelijk geweest. In absolute zin is op 27 procent⁴⁸ van de verzonden uitnodigingen reactie geweest. De bruikbare, netto respons lag op 26 procent.⁴⁹ De

⁴⁸ po: 25%, vo: 30%, mbo: 23%.

⁴⁹ po: 23%, vo: 29%, mbo: 22%.

verzamelde data op basis van de survey wordt uiteindelijk weer samengevoegd met de vacaturedatabase.

B1.4 Vacature-intensiteiten

In dit rapport presenteren we per sector de 'vacature-intensiteit'. Dit is het verhoudingscijfer die de vacatureomvang in fte uitdrukt als percentage van de werkgelegenheid. De formule is:

$$\text{vacature-intensiteit} = \left(\frac{\text{Vacaturevolume in fte}}{\text{Werkgelegenheid in fte}} \right) * 100\%$$

De werkgelegenheidscijfers zijn hierbij specifiek voor de betreffende analyses. Wanneer bijvoorbeeld de vacature-intensiteit voor onderwijzend personeel in het po wordt gepresenteerd, dan wordt de vacatureomvang uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel in die betreffende sector. Op deze manier is het mogelijk om vergelijkingen te maken tussen onderwijssectoren, functiecategorieën, regio's et cetera. De intensiteit houdt dus altijd rekening met de werkgelegenheid voor een specifieke populatie. Het gepresenteerde cijfer betreft overigens de online geïnventariseerde vacature-intensiteit, aangezien alleen het online vacaturevolume wordt geïnventariseerd.

B1.5 Vacature-inschatting april

Wegens het niet goed afstellen van de vacaturespider zijn niet alle mbo-vacatures in de maand april 2016 geïnventariseerd. Om een juist beeld van de vacatureontwikkeling in het mbo weer te geven, is ervoor gekozen om een schatting te maken van het aantal vacatures die in deze maand zijn vrijgekomen. Bij de schatting is er gekeken naar twee factoren:

1. De gemiddelde maandelijkse stijging van het aantal vacatures in het schooljaar 2015/2016 ten opzichte van het schooljaar 2014/2015. Met dit gemiddelde stijgingspercentage is, aan de hand van het aantal vacatures in april 2014/2015, het aantal vacatures voor april 2015/2016 berekend.
2. Door te kijken naar de meerwaarde van de instellingsspider ten opzichte van de vacaturebanken is er een schatting gemaakt van het totaal aantal vacatures in de maand april 2016. Er is voor de afgelopen drie schooljaren gekeken naar de verhouding tussen het aandeel van de vacatures van beide bronnen. Gemiddeld genomen kwamen voor elke vacature van een vacaturebank 4,8 vacatures van een instellingsspider voor. Dit verhoudingsgetal is vermenigvuldigd met het vacatureaantal, afkomstig van de vacaturebanken, in de maand april 2016.

Bij de inschatting is de berekening op basis van de gemiddelde maandelijkse stijging als uitgangspunt genomen. De berekening op basis van het

verhoudingsgetal diende enkel ter controle. Bij beide berekeningen werden vergelijkbare resultaten gevonden.

Vacaturevolume naar mbo-type

Bij de berekening van het aantal vacatures in april in het mbo is er rekening gehouden met de opsplitsing naar verschillende mbo-typen. De geschatte vacatures zijn onderverdeeld over de verschillende typen op basis van het aandeel dat zij vormden in de maand april in 2014 en 2015.

Regioplan

Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T 020 531 531 5
E info@regioplan.nl
I www.regioplan.nl