

Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2019-2020

Jaarrapportage 2019-2020

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rotterdam, 30 november 2020



Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2019-2020

Jaarrapportage 2019-2020

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Menno Wester – Ecorys
Saraï Sapulete - Ecorys
Nick Jelcic - Dialogic
Arthur Vankan – Dialogic
Patrick de Wilde - Ecorys

Rotterdam, 30 November 2020

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	7
1.1 Doelstelling	7
1.2 Methode	7
1.3 Leeswijzer	8
2 Kerncijfers	10
3 Primair onderwijs	13
3.1 Achtergrond vacatures	18
3.2 Survey: Ontstaan en vervulling	21
4 Voortgezet onderwijs	27
4.1 Achtergrond vacatures	31
4.2 Survey: Ontstaan en vervulling	38
5 Middelbaar beroepsonderwijs	44
6 Alternatieve vacaturemarkt	49
6.1 Inleiding	49
6.2 Algemeen	49
6.3 Primair onderwijs	50
6.4 Voortgezet onderwijs	51
6.5 Middelbaar beroepsonderwijs	52
6.6 Achtergrond vacatures	53
6.7 Survey: Ontstaan en vervulling	56
Bijlage 1: Aanvullende cijfers per landsdeel	62
Bijlage 2: De alternatieve vacaturemarkt zonder algemene Maandag-oproepen	64
Bijlage 3: Vergelijking met CBS vacaturecijfers	69
Bijlage 4: Verzamelen, bewerken en opschonen vacatures	71

Samenvatting

Het doel van de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo is om ontwikkelingen in de vraag naar leraren, ondersteunend personeel en directieleden in kaart te brengen voor het po, vo en mbo en om knelpunten op deze arbeidsmarkt te identificeren.

De online vacature data verzamelen we automatisch van diverse vacaturewebsites met behulp van 'spiders'. Deze '(web)spiders' of '(web)crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om de inhoud van webpagina's geautomatiseerd te inventariseren en te documenteren. In aanvulling op de online gevonden data worden elk kwartaal vragenlijsten verstuurd (naar de contactpersonen gevonden bij de vacatures), om aanvullende informatie op te halen, bijvoorbeeld over of de vacature inmiddels vervuld is. De survey heeft dit jaar in totaal 2.669 ingevulde vragenlijsten opgeleverd, waarvan 1.793 helemaal compleet zijn.

Door zoveel mogelijk online vacature data te verzamelen, kan de vraag naar personeel in het onderwijs grotendeels in kaart worden gebracht. Het is echter goed om te realiseren dat deze onderzoeksmethode geen compleet beeld geeft van de volledige vraag naar personeel. Zo hoeven vacatures niet altijd op een vacaturewebsite geplaatst te worden, soms wordt de personeelsvraag bijvoorbeeld vervuld via het persoonlijke netwerk of via afgestudeerde stagiairs (zie ook de uitleg bij Figuur b.12 in Bijlage 4).

In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 33.832 vacatures gevonden. Het grootste aantal vacatures is gevonden in het voorgezet onderwijs (18.190), gevolgd door het primair onderwijs (11.070) en middelbaar beroepsonderwijs (4.572). Deze vacatures waren samen goed voor 22.214 fte. Dit is, net zoals vorig jaar, gemiddeld 0,7 fte per vacature.

Dit jaar komt de vacature intensiteit uit op 8,7%. Dat betekent dat voor 8,7% van de totale fte's die werkzaam zijn in po, vo en mbo een vacature is geplaatst in het schooljaar 2019/2020. Vorig jaar was de vacature intensiteit nog 7,2%, wat betekent dat dit jaar een grote stijging kent van 1,5 procentpunt. Vorig jaar concludeerden we dat de arbeidsmarkt in het onderwijs over het algemeen krap was, maar dit jaar is deze vacaturemarkt weer krappier geworden. De grootste stijging zien we voor leraren in het vo, daar nam de vacature intensiteit toe van 10,5% (2018/2019) tot 14,4% (2019/2020).

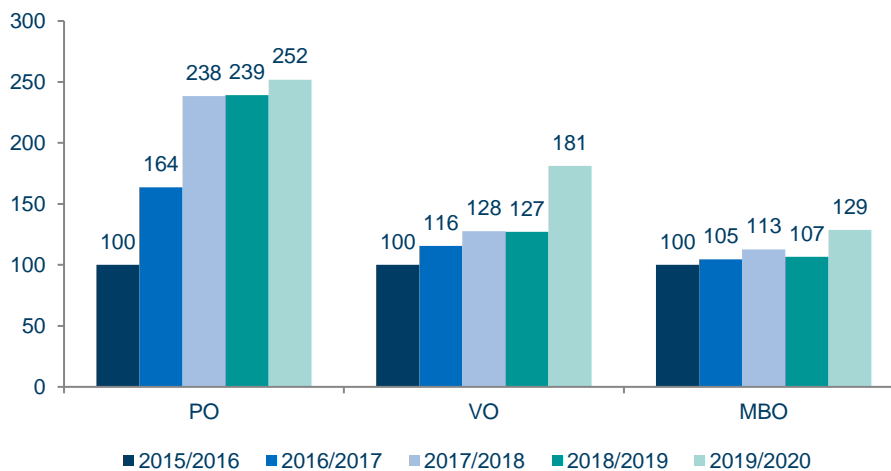
In de tabel staan de belangrijkste kerncijfers van de arbeidsmarktbarometer, uitgesplitst voor het po, vo en mbo. Deze sectoren worden in de volgende paragrafen nader toegelicht. Voor de volledigheid staat in de tabel ook de vacature intensiteit van schooljaar 2018-2019 in de tabel zodat de cijfers in perspectief kunnen worden geplaatst.

Tabel 0.1 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2019/2020

	Aantal vacatures 2019/2020	Aantal fte 2019/2020	Vacature intensiteit 2019/2020	Vacature intensiteit 2018/2019
Primair onderwijs				
Directie	610	458	5,7%	6,4%
Ondersteuners	2.318	1.544	6,0%	5,5%
Leraren	8.097	5.529	5,9%	6,0%
Voortgezet onderwijs				
Directie	289	233	8,3%	9,8%
Ondersteuners	3.615	2.505	12,0%	8,0%
Leraren	14.240	8.645	14,4%	10,5%
Middelbaar beroepsonderwijs				
Directie	91	68	8,4%	10,1%
Ondersteuners	1.795	1.274	7,1%	6,4%
Leraren	2.639	1.854	7,0%	5,9%

De jaarlijkse ontwikkeling van de vacatureruimte is in beeld gebracht door de vacatures uit 2019/2020 te vergelijken met eerdere jaren. In onderstaande figuur laten we die trend voor het po, vo en mbo zien aan de hand van indexcijfers (geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016).¹

Figuur 0.1 Vacatures po, vo en mbo in fte 2015/2016 t/m 2019/2020, geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016



Het totaal aan vacatures in het po was sinds 2017 stabiel, maar laat in 2019/2020 weer een stijging zien van 13 indexpunten, deze stijging wordt vooral veroorzaakt door een toename aan vacatures voor ondersteunend personeel. In het vo zien we na een aantal jaren van stabiliteit een flinke stijging. In 2019/2020 is het aantal vacatures met 54 indexpunten gestegen ten opzichte van vorig jaar. Een vergelijkbare ontwikkeling zien we in het mbo. Daar is de laatste jaren ook een stabiele trend te zien die eindigt in 2019/2020. Dit jaar stijgt het aantal vacatures met 22 indexpunten.

¹ Het gaat hier om het aantal vacatures en niet om de vacature intensiteit. De vacature intensiteit is het aantal vacatures gedeeld door de werkgelegenheid. Daarom kan in theorie de vacature intensiteit dalen, terwijl het aantal vacatures stijgt: in dat geval is de werkgelegenheid ook toegenomen.

Primair onderwijs

Het totaal fte aan vacatures in het po is al een aantal jaar aan het stijgen. De groei die in de vorige figuur bij het VO is te zien, heeft het PO in de schooljaren van 2015-2017 doorgemaakt. Het leek afgelopen jaar te stabiliseren, maar de groei zet dit jaar door.

In dit schooljaar vinden we 72,7% van het aantal po-vacatures in het basisonderwijs en 27,3% in het speciaal onderwijs (inclusief sbao en vso). Opgesplitst naar functiecategorieën zien we dat de verandering dit jaar relatief gezien voor ondersteunend personeel het grootst is geweest. Daar is het aantal gevonden vacatures (in fte) 16% toegenomen ten opzichte van vorig jaar, mogelijk komt deze toename door de werkdrukken die het mogelijk maakten om meer ondersteuners aan te trekken. Bij het directiepersoneel zien we een daling van 12% in het aantal gevonden vacatures (in fte). Het aantal vacatures voor leraren veranderde relatief weinig, het daalde met 1%, desalniettemin blijft de vacaturemarkt voor leraren nog steeds krap.

Ook de surveyresultaten bevestigen een toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. In 71% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal vier kandidaten. Daarmee heeft het po ten opzichte van vo en mbo het minste aantal kandidaten per vacature.

Leraren krijgen dit jaar vaker direct een vast dienstverband in de vacature aangeboden (in 38% van de gevallen ten opzichte van 20% vorig jaar). Mogelijk proberen scholen vanwege de krapte steeds vaker aantrekkelijk te zijn voor een kandidaat door middel van het aanbieden van vaste dienstverbanden. De leraren-vacatures waren in de helft van de gevallen moeilijk vervulbaar, dit is een verbetering ten opzichte van vorig jaar: toen was dit 64%. In het algemeen geldt echter dat er niet geconcludeerd kan worden dat er dit jaar meer vacatures waren én dat deze makkelijker te vervullen waren. Indien een leraren-vacature moeilijk vervulbaar is, is het lage aantal kandidaten in 57% van de gevallen de reden daarvan. Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature, dit is in het vo en mbo ook het geval. Daarna is uitbreiding van de formatie in het po de meest voorkomende reden.

De aangestelde docenten waren in 47% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school. In 13% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd en in 8% van de gevallen betrof het een interne kandidaat. 8% van de aangestelde leraren is zijinstromer. Dit beeld is grotendeels vergelijkbaar voor ondersteuners en directieleden. Directieleden zijn vaker afkomstig van een andere school dan de andere categorieën.

Voortgezet onderwijs

In het vo is er een grote stijging in het aantal gevonden vacatures, dit aantal steeg van 12.757 vacatures vorig jaar naar 18.190 vacatures in 2019-2020. Deze stijging bedraagt 43% waarbij we de grootste vacature toename zagen in de periode april-juni. Opgesplitst naar functiecategorieën zien we dat er (in fte) meer leraren en ondersteuners worden gezocht (respectievelijk 37% en 53%), en dat het aantal vacatures voor directieleden iets is gedaald.

Docenten Nederlands werden het meest gezocht binnen de docentvacatures, namelijk 1.825 keer. Docenten wiskunde/rekenen en Engels werden ook veel gezocht, namelijk respectievelijk 1.376 en 1.311 keer. Deze vakken worden ook het vaakst gegeven. Wanneer we de vacatures relateren aan het aantal gegeven lessen per vak, ontstaat er een ander beeld. Ten opzichte van het aantal lessen dat er per jaar gegeven wordt, worden er relatief het vaakst docenten gezocht voor het vak techniek en voor kunstzinnige en culturele vakken.

De leraren-vacatures waren in 37% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit 42%. Indien een leraren-vacature moeilijk vervulbaar is, is het lage aantal kandidaten in 36% van de

gevallen de reden daarvan. Vervanging is net als in het po en mbo de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature (50%). Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden. In 39% van de gevallen waren er voor leraren maximaal vier kandidaten. Dit is bijna hetzelfde als vorig jaar. Leraren kregen in 28% van de vacatures een vast dienstverband aangeboden, dit gebeurde vaker dan vorig jaar (17%).

De aangestelde docenten waren in 47% van de gevallen in hun vorige baan werkzaam op een andere school (dit was vorig jaar 43%). In 13% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd en in 7% van de gevallen was het een interne kandidaat. 7% van de aangestelde leraren is zij-instromer. Directieleden zijn vaker afkomstig van een andere school dan de andere categorieën.

Middelbaar beroepsonderwijs

Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Opgesplitst naar functiecategorieën zien we dat er binnen de categorie onderwijzend personeel de grootste stijging is geweest (20% meer vacatures in fte ten opzichte van vorig jaar). Ook aantal vacatures in fte in de categorie ondersteunend personeel is gestegen met 10%.

In het mbo worden docenten Nederlands het meest gezocht (313 keer). Een docent zorg en welzijn werd 271 keer gezocht, ten opzichte van 207 keer vorig jaar. Een docent techniek werd 235 keer gezocht, ten opzichte van 233 keer vorig jaar.

Ook in het mbo zijn vacatures nog steeds moeilijk vervulbaar. In 27% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal 4 kandidaten, dit is beter dan vorig jaar, toen was dit 38%. Ten opzichte van het po en vo heeft het mbo het grootste aantal kandidaten per leraren-vacature. In het mbo zijn er de meeste kandidaten voor directie-vacatures en ondersteunende functies. Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. Een gebrek aan kandidaten wordt aangegeven als reden (27%) als vacatures moeilijk vervulbaar zijn. In het mbo valt echter op dat onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten ook genoemd wordt als belangrijkste reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van een vacature. Dit wordt aangegeven voor 49% van de vacatures. Leraren krijgen in 31% van de vacatures een vast dienstverband aangeboden. Net als in de andere twee onderwijssectoren is vervanging de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden.

De aangestelde docenten waren in 42% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school. In 10% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd. Het mbo kent het hoogste aandeel zij-instromers ten opzichte van het po en vo; 28% van de aangestelde leraren is zij-instromer. De overige aangestelde docenten (20%) hadden een andere herkomst zoals herintreders, interne doorstroom, werkloosheid, etc. Het valt op dat in de categorie ondersteuners regelmatig een andere herkomst geldt dan de geboden keuzemogelijkheden.

1 Inleiding

1.1 Doelstelling

De vacatureontwikkeling in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) wordt jaarlijks in kaart gebracht met de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo. Ook het afgelopen schooljaar (2019/2020) is de vacatureontwikkeling weer gemeten. De basis voor deze monitor is een database met online vacatures die zijn geïnventariseerd in het afgelopen schooljaar. De analyse voorziet zowel in informatie over het aantal vacatures als over specifieke kenmerken van vacatures, zoals bijvoorbeeld functiecategorie of aanstellingsomvang. Ook geeft de monitor door middel van een survey inzicht in het proces van de vacaturevervulling na plaatsing van de vacature.

Het doel van de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo is om ontwikkelingen in de vraag naar leraren, ondersteunend personeel en directieleden in kaart te brengen voor het po, vo en mbo en om knelpunten op deze arbeidsmarkt te identificeren.

1.2 Methode

De kern van dit onderzoek is het inventariseren van de online vacatures voor het schooljaar 2019/2020 om die vervolgens op verschillende kenmerken te analyseren. Enige tijd na inventarisatie worden aanvullende vragen uitgezet over het proces na plaatsing van de vacature. De opzet voor het inventariseren van de online vacatures en voor de survey lichten we hier nader toe.

Inventarisatie vacatures

Net als de rapportage over voorgaande schooljaren zijn de onderzoeksgegevens verzameld via 'webspidering'² van online vacaturesites (zowel grote vacaturesites als individuele scholen/besturen) en via het opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf. Deze verschillende databases met vacatures van het afgelopen jaar worden vervolgens opgeschoond, samengevoegd en ontdebeld (omdat een deel van de vacatures op meer dan één site wordt aangeboden). Gedetailleerde informatie over dit proces is te vinden in Bijlage 4. Dit jaar zijn op deze manier 33.832 unieke vacatures geïnventariseerd. Dit zijn allemaal vacatures die we toe hebben weten te kennen aan een school of bestuur door middel van het BRIN- of bevoegd gezag nummer.

Tekstanalyse vervangingsvacatures

Om een scherper beeld te krijgen op lerarentekorten worden de vacatureteksten doorzocht op uitingen van tijdelijke vervanging. Hierbij kijken we specifiek naar vervanging vanwege ziekte-, zwangerschaps- en studieverlof. Voor elk van deze vervangingsvormen stellen we zoektermen op waarmee de vacaturetekst wordt doorzocht. Deze zoektermen zijn in eerste instantie opgesteld door de onderzoekers. Vervolgens zijn deze zoektermen verrijkt met semantisch vergelijkbare concepten door het toepassen van machine learning algoritmes (specifiek: Word2Vec). Voordat de

² (Web)spiders' of '(web)crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren.

zoektermen in de definitieve set belanden worden de door het algoritme gesuggereerde zoektermen door de onderzoekers gecontroleerd op relevantie.

Aanvullende survey

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van vacaturevervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is er elk kwartaal van het afgelopen jaar een aanvullende survey uitgezet. Dit gebeurde ongeveer 2 weken na afloop van het kwartaal met behulp van in vacatureteksten geïdentificeerde e-mailadressen. Zo wordt (per sector) bijvoorbeeld bekend waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in totaal 2.669 ingevulde vragenlijsten opgeleverd. Van deze vragenlijsten zijn 1.793 volledig ingevuld, ten opzichte van 2.742 volledig ingevulde vragenlijsten vorig jaar). De survey-resultaten zijn te vinden in paragraaf 3.2 (po), 4.2 (vo) en 5.2 (mbo).

Alternatieve vacaturemarkt

Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures (de 33.832 vacatures zoals hierboven beschreven onder het kopje 'Inventarisatie vacatures') worden er ook regelmatig docentvacatures geïnventariseerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen. Toch zijn deze vacatures vaak wel toe te kennen aan een sector. Deze vacatures behoren niet tot de primaire focus van dit onderzoek, maar worden besproken in hoofdstuk 6. Het zijn in hoofdzaak onderwijsvacatures die door intermediairs worden geplaatst.

Enkel online vacatures

De focus van deze rapportage betreft de vacatures die werkgevers in po, vo en mbo op het internet hebben geplaatst en die door ons geïnventariseerd zijn. Vacatures die intern bij besturen worden uitgezet en vervuld (bijvoorbeeld het aanbieden van contracten aan stagiaires die al op school rondlopen) en vacatures die niet op internet verschijnen, blijven daarmee buiten beschouwing. Dat betekent dat het feitelijke aantal vacatures dus hoger zal liggen. We hebben dit schematisch weergegeven in Figuur b12 in Bijlage 4. Afwijkende cijfers kunnen soms verklaard worden doordat vacatures uitgezet zijn via de alternatieve routes die in deze figuur geschetst worden.

Vacature aantallen voor verdiepende cijfers

In Tabel 2.1 in hoofdstuk 2 is de volledige vacatureomvang te vinden van het afgelopen jaar (33.832 vacatures). Alle verdiepende cijfers zijn gebaseerd op de vacatures waar informatie over het betreffende analyseniveau beschikbaar was. Bijvoorbeeld: Tabel 2.2 is gebaseerd op 33.694 vacatures (ongeveer 0,4% minder dan het totaal aantal vacatures) omdat in 0,4% van de gevallen de functiecategorie onbekend is gebleven. Met andere woorden: aantallen in verdiepende cijfers zullen niet altijd optellen tot de volledige vacatureomvang.

1.3 Leeswijzer

Tot dusver hebben we in de inleiding het doel en de onderzoeksopzet van deze monitor toegelicht.

In hoofdstuk 2 presenteren we de kerncijfers. Hierbij gaat het om het totaal aantal vacatures, fte's en de vacature intensiteit per sector, ook in vergelijking met voorgaande jaren. Vervolgens gaan we in hoofdstukken 3 tot en met 5 in op de situatie per sector (respectievelijk po, vo en mbo). Hierin is onder andere aandacht voor de ontwikkeling naar functiegroep ten opzichte van voorgaande jaren

en kenmerken als dienstverband en aanstellingsomvang. In hoofdstuk 6 wordt de alternatieve vacaturemarkt besproken (voor een toelichting zie 'alternatieve vacaturemarkt' in paragraaf 1.2).

De vacature informatie in de hoofdstukken 2 tot en met 5 is gebaseerd op de vacatures die te herleiden zijn geweest tot een specifieke school, instelling of bestuur (oftewel: het BRIN of BG-nummer was bekend). Hoofdstuk 2 is verder uitsluitend gebaseerd op informatie uit de online geïnterviewde vacatures. In hoofdstukken 3 tot en met 5 is dit steeds uitgebreid met aanvullende informatie afkomstig uit de survey. In de titels van paragrafen, tabellen en figuren wordt steeds duidelijk vermeld waar het om enquêtegegevens gaat.

2 Kerncijfers

In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 33.832 vacatures gevonden. Het grootste aantal vacatures is gevonden in het voortgezet onderwijs (18.190), gevolgd door het primair onderwijs (11.070) en middelbaar beroepsonderwijs (4.572). Deze vacatures waren samen goed voor 22.214 fte. Dit is, net zoals vorig jaar, gemiddeld 0,7 fte per vacature.

Het totaal aantal vacatures in het onderwijs steeg met 25% (van 27.054 vorig jaar naar 33.832 nu). Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door een toename van het aantal vacatures in het vo (43% meer dan vorig jaar) en in het mbo (21% meer dan vorig jaar).

Tabel 2.1 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2019/2020

	Aantal vacatures	Aantal vacatures in fte	Werkgelegenheid in fte ³	Vacature intensiteit 2019/2020
Primair onderwijs	11.070	7.563	126.973	6,0%
Voortgezet onderwijs	18.190	11.420	83.591	13,7%
Middelbaar beroepsonderwijs	4.572	3.230	45.241	7,1%
Totaal	33.832	22.214	255.804	8,7%

Dit jaar komt de vacature intensiteit uit op 8,7%. Dat betekent dat voor 8,7% van de totale fte's die werkzaam zijn in po, vo en mbo een vacature is geplaatst in het schooljaar 2019/2020. Vorig jaar was de vacature intensiteit nog 7,2%, dit is een stijging van 1,5 procentpunt. Vorig jaar concludeerden we dat de arbeidsmarkt in het onderwijs over het algemeen krap was. Deze vacaturemarkt is weer iets krappere geworden. De vacature intensiteit (voor verdere uitleg: zie kader) is het hoogst in het voortgezet onderwijs: 13,7% (vorig jaar 9,8%). In het mbo is de vacature intensiteit 7,1% (vorig jaar 6,1%). In het po is de vacature intensiteit net als vorig jaar 6,0%.

De vacature intensiteit is het verhoudingscijfer die de vacatureomvang in fte uitdrukt als percentage van de werkgelegenheid. De formule daarvoor is:

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

De werkgelegenheidscijfers zijn hierbij specifiek voor de betreffende analyses. Wanneer bijvoorbeeld de vacature intensiteit voor het po wordt gepresenteerd, dan wordt de vacatureomvang uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid voor personeel in die betreffende sector. De intensiteit houdt dus altijd rekening met de werkgelegenheid voor een specifieke populatie. De werkgelegenheidscijfers zijn afkomstig van DUO. Het gepresenteerde cijfer betreft de online geïnventariseerde vacature intensiteit (het betreft enkel online vacatures).

De meeste vacatures betreffen leraren. In het po werden 8.097 leraren gezocht, in het vo 14.240 en in het mbo 2.639. In elke sector zijn de ondersteuners daarna de grootste categorie. De verschillen in het aantal ondersteuners dat gezocht wordt, is tussen de sectoren een stuk kleiner. In het mbo

³ Bron: DUO, werkgelegenheid per 1 oktober 2019.

worden naar verhouding meer ondersteuners gezocht dan in de andere sectoren. Dat is in lijn met de personeelsopbouw in het mbo.

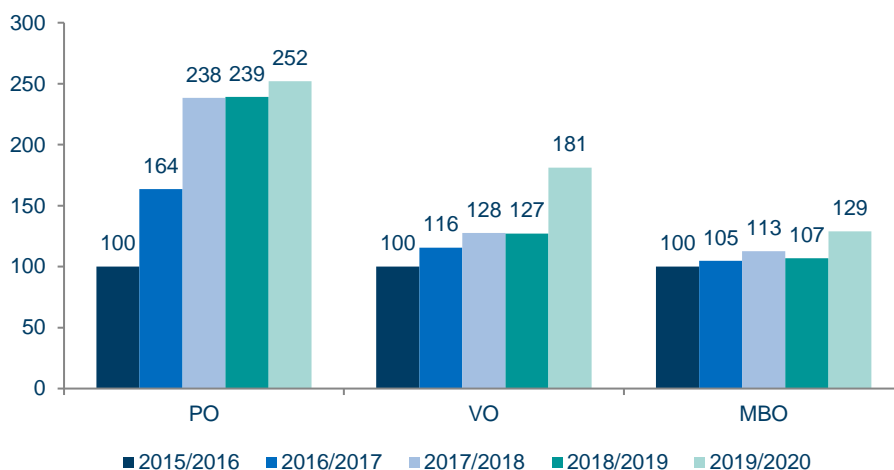
Tabel 2.2 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2019/2020

	Aantal vacatures	Aantal vacatures in fte	Werkgelegenheid in fte ⁴	Vacature intensiteit
Primair onderwijs				
Directie	610	458	8.053	5,7%
Ondersteuners	2.318	1.544	25.935	6,0%
Leraren	8.097	5.529	92.984	5,9%
Voortgezet onderwijs				
Directie	289	233	2.809	8,3%
Ondersteuners	3.615	2.505	20.863	12,0%
Leraren	14.240	8.645	59.919	14,4%
Middelbaar beroepsonderwijs				
Directie	91	68	816	8,4%
Ondersteuners	1.795	1.274	17.894	7,1%
Leraren	2.639	1.854	26.530	7,0%

In de categorie 'directie' vallen, in bovenstaande tabel en in de rest van het rapport, de vacatures voor (algemeen) directeuren, adjunct-directeuren of connectors, bestuurders, en locatie- of afdelingsdirecteuren.

Om de ontwikkeling van de vacatureruimte in de loop van de jaren in beeld te brengen, hebben we de vacatures uit deze meting over 2019/2020 vergeleken met eerdere jaren. In onderstaande Figuur 2.1 laten we die trend voor het po, vo en mbo zien aan de hand van indexcijfers (geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016).⁵

Figuur 2.1 Vacatures po, vo en mbo in fte 2015/2016 t/m 2019/2020, geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016



⁴ Bron: DUO, werkgelegenheid per 1 oktober 2019.

⁵ Het gaat hier om het aantal vacatures en niet om de vacature intensiteit. De vacature intensiteit is het aantal vacatures gedeeld door de werkgelegenheid. Daarom kan in theorie de vacature intensiteit dalen, terwijl het aantal vacatures stijgt: in dat geval is de werkgelegenheid ook toegenomen.

Het totaal aan vacatures in het po was sinds 2017 stabiel, maar laat in 2019/2020 weer een stijging zien van 13 indexpunten. Deze stijging komt voornamelijk door de toename van vacatures voor ondersteunend personeel. Mogelijk komt deze toename door de werkdrukgeden die het mogelijk maakten om meer ondersteuners aan te trekken: tussen 2017 en 2019 is het totaal aantal ondersteunend personeel in het po toegenomen van 21.000 fte naar 25.900 fte. Het is logisch dat deze toename terug te zien is in het aantal vacatures.

In het vo zien we na een aantal jaren van stabiliteit een flinke stijging. In 2019/2020 is het vacature aantal met 54 indexpunten gestegen ten opzichte van vorig jaar.

Een vergelijkbare ontwikkeling zien we in het mbo. Hier is de laatste jaren ook een stabiele trend te zien die eindigt in 2019/2020. Dit jaar stijgt het aantal vacatures met 22 indexpunten.

3 Primair onderwijs

In dit hoofdstuk worden de resultaten voor het primair onderwijs gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om de vacatures die in het schooljaar 2019/2020 geïnventariseerd zijn, als om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

Tabel 3.1 Vacatures, fte, vacature intensiteit in het po naar functiecategorie, 2019/2020

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Aantal vacatures	610	2.318	8.097	11.070
Aantal vacatures in Fte	458	1.544	5.529	7.563
Vacature intensiteit	5,69%	5,95%	5,95%	5,95%

Totaal in tabel is groter dan de optelsom van directie, ondersteuners en leraren omdat een deel van de vacatures niet naar functie ingedeeld kon worden.

In Tabel 3.1 staat dat in het schooljaar 2019/2020 in totaal 11.070 vacatures in het po zijn aangetroffen. In 11.025 van deze gevallen hebben we een functiecategorie kunnen toekennen aan de vacatures. Deze worden verder uitgesplitst voor speciaal⁶- en basisonderwijs in Tabel 3.2.

Het overgrote deel van deze vacatures betrof leraren: 8.097 vacatures (4.749 fte). Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten⁷ zien we dat er verhoudingsgewijs de minste vacatures voor directiepersoneel zijn verschenen. De vacature intensiteiten liggen voor directieleden iets lager dan vorig jaar, toen was de vacature intensiteit voor directieleden 6,4% (nu 5,7%). Voor leraren is de vacature intensiteit 6,0% (was 6,3%) en voor ondersteuners is de vacature intensiteit 6,0% (was 5,5%).

Ondanks dat het totaal aantal vacatures in het po steeg is de totale vacature intensiteit ten opzichte van vorig jaar gelijk gebleven, dit is opnieuw 6,0%. Dit is mogelijk doordat niet alleen het aantal vacatures, maar ook de totale werkgelegenheid in het po is gestegen, namelijk van 125,5 duizend fte (vorig jaar) naar 127,3 duizend fte (dit jaar).

Tabel 3.2 Aantal vacatures in het po naar functiecategorie, 2019/2020

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal N	%
Basisonderwijs	529	1.314	6.177	8.020	72,7%
Speciaal onderwijs ⁸	81	1.004	1.920	3.005	27,3%
Totaal po	610	2.318	8.097	11.025	100%

In dit schooljaar vinden we 72,7% van de po-vacatures in het basisonderwijs en 27,3% in het speciaal onderwijs. Vorig jaar was deze verhouding van gevonden vacatures respectievelijk 75,9% voor het basisonderwijs en 24,1% van de vacatures voor het speciaal onderwijs.

⁶ Inclusief sbao en vso.

⁷ Zie toelichting onder Tabel 1 voor berekeningswijze.

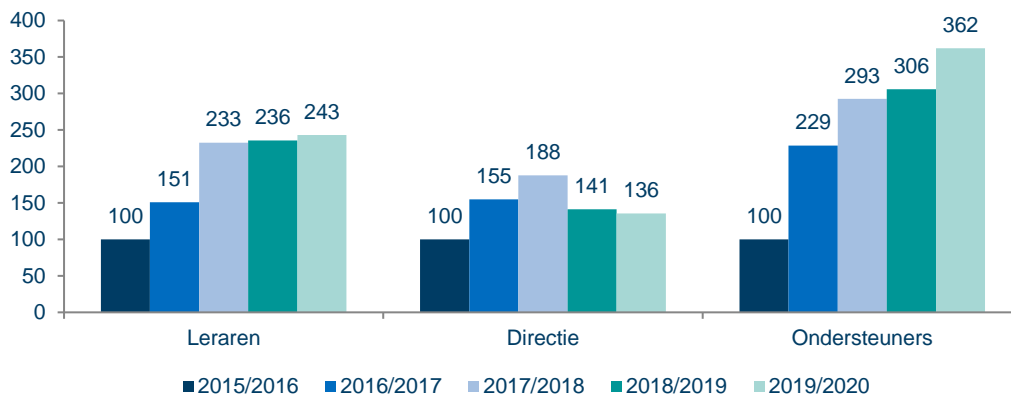
⁸ Onder speciaal onderwijs verstaan wij alle scholen (hoofd- en nevenvestigingen) die in de openbare databestanden van DUO worden aangeduid als speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs of voortgezet speciaal onderwijs. De bijbehorende afkortingen die DUO gebruikt zijn SBAO, (V)SO/SO en VSO.

Tabel 3.3 Vacature intensiteit in het bao en so naar functiecategorie, 2019/2020

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Basisonderwijs	5,2%	4,6%	4,5%	4,6%
Speciaal onderwijs	5,3%	6,3%	8,5%	7,5%
Totaal po	5,7%	6,0%	5,9%	6,0%

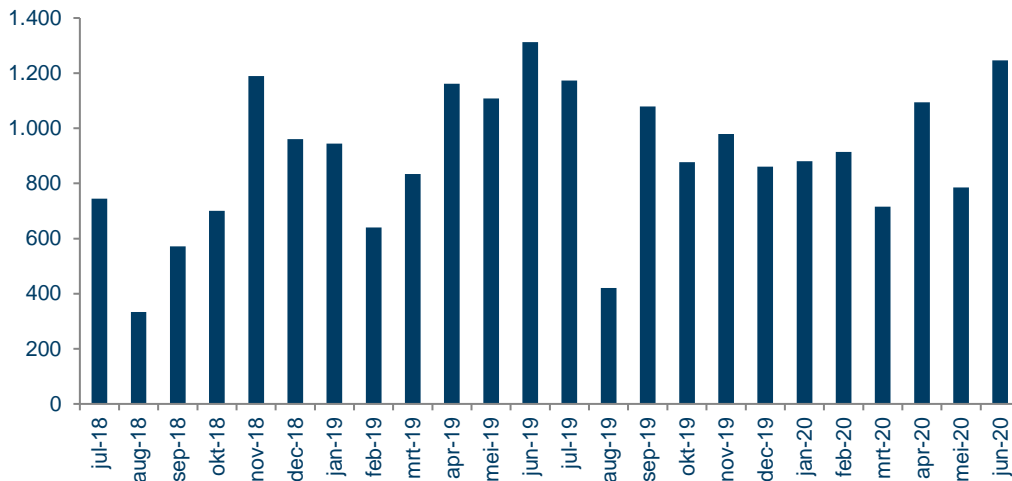
De vacature intensiteit in het speciaal onderwijs (7,5%) is groter dan in het basisonderwijs (4,6%). Met name voor leraren is de vacature intensiteit groot in het speciaal onderwijs ten opzichte van het basisonderwijs. Voor directieleden is de vacature intensiteit in het basisonderwijs en speciaal onderwijs ongeveer even groot.

Figuur 3.1 Vacatures po 2015/2016 tot 2019/2020 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016



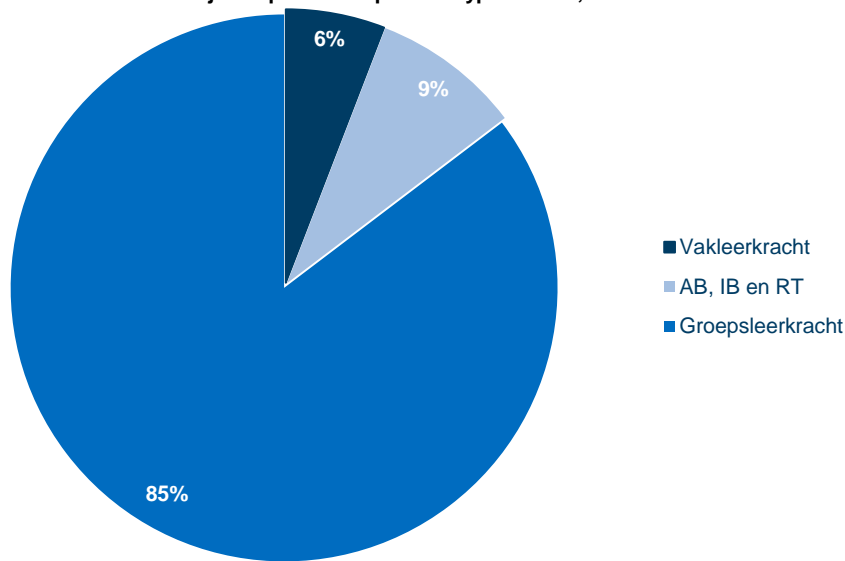
We zagen al eerder dat het aantal po-vacatures in fte ten opzichte van vorig jaar weinig gestegen is (Figuur 2.1). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 3.1) zien we dat de stijging dit jaar relatief gezien voor leraren het meest stabiel is geweest. Daar is het aantal gevonden vacatures (in fte) 7 indexpunt toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vacatures voor directieleden is iets gedaald (-5%). De stijging voor ondersteuners was 56 indexpunt. Dit heeft te maken met de werkdruggelden waarmee het aantal fte voor ondersteuners flink is gestegen. Tussen 2017 en 2019 is dan ook het totaal aantal ondersteunend personeel in het po toegenomen van 21.000 fte naar 25.900 fte. Het is logisch dat deze toename de laatste jaren ook terug te zien is in het aantal vacatures.

Figuur 3.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het po, 2018/2019 en 2019/2020



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Net als in voorgaande jaren is de piek in juni en het laagste punt in augustus. Een logische verklaring is dat scholen graag hun formatie rond willen hebben nog voordat het nieuwe schooljaar begint. In augustus zijn de meeste scholen gesloten. Ondanks dat de scholen door Covid-19 een periode gesloten waren, zien we in deze periode geen sterke afname in het aantal vacatures dat scholen uitzetten.

Figuur 3.3 Vacatures onderwijzend personeel po naar type docent, 2019/2020



In totaal 85% van de vacatures voor onderwijzend personeel in het po betreft groepsleerkrachten. De overige vacatures zijn voor vakleerkrachten (6%) en functies als remedial teachers, intern begeleiders en ambulante begeleiders (samen 9%). Deze verdeling lijkt sterk op vorig jaar.

Tabel 3.4 Verdeling vacatures po per functiecategorie en landsdeel⁹, 2019/2020

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Directie	8,1%	17,0%	64,8%	10,1%
Ondersteuners	14,5%	17,1%	57,6%	10,9%
Leraren	3,8%	15,1%	73,3%	7,8%

Wegens afronden tellen sommige rijpercentages in deze tabel niet op tot exact 100%.

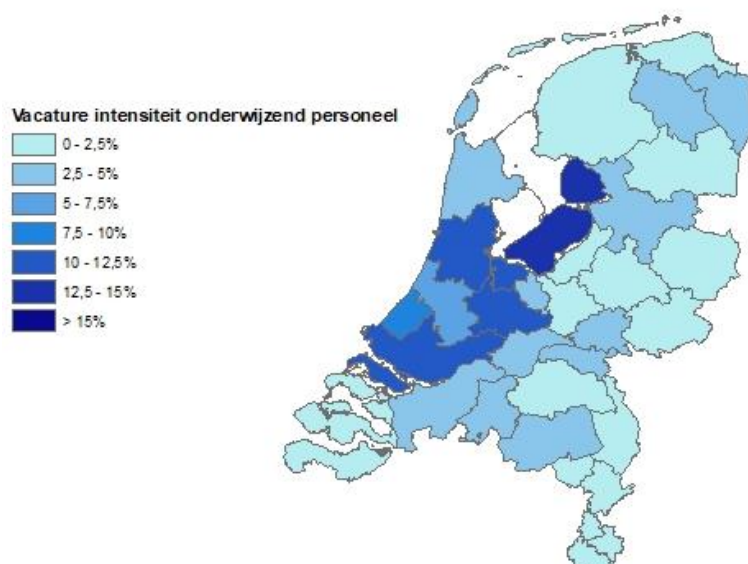
Met afstand de meeste vacatures in het primair onderwijs zijn gevonden in West-Nederland. Dit was vorige jaren ook het geval.

Tabel 3.5 Verdeling vacatures po naar functiecategorie en G4, 2019/2020

	Wel G4	Niet G4
Directie	25,1%	74,9%
Ondersteuners	29,1%	70,9%
Leraren	36,2%	63,8%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). Het afgelopen jaar was het percentage vacatures in een G4-gemeente bij leraren het hoogst. Vorig jaar was dat ook het geval (toen 40,3%). Het aandeel directie-vacatures in de G4 ten opzichte van overige gemeenten is gestegen van 19,2% (vorig jaar) naar 25,1%. De overige percentages zijn iets lager dan een jaar geleden: dat betekent dat het aandeel vacatures voor leraren en ondersteuners in gemeenten buiten de G4 toenam.

Wanneer het aantal vacatures afgezet worden ten opzichte van de werkgelegenheid in fte, dan is te zien dat er verhoudingsgewijs veel vacatures zijn in de G4. Ongeveer 14% van de werkgelegenheid voor po-leraren is gesitueerd in de G4, terwijl hier ruim een derde van de leraren-vacatures gevonden worden.¹⁰

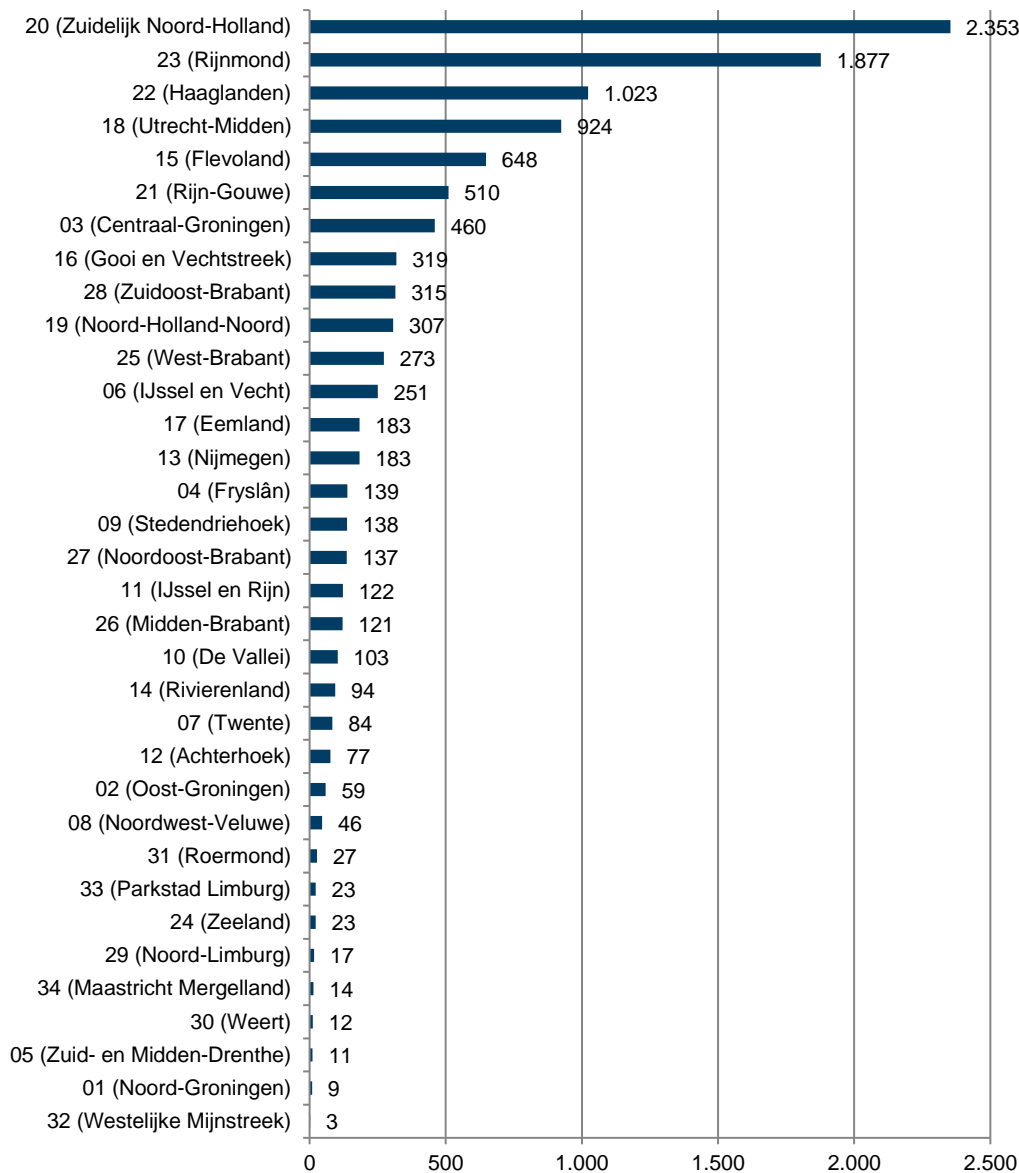
Figuur 3.4 Vacature intensiteit onderwijzend personeel in het po naar RPA-gebied (2019-2020)

⁹ Zie Bijlage 1 voor aanvullende cijfers per landsdeel voor leraren-vacatures: fte's, vacature intensiteiten en aantal kandidaten per vacature.

¹⁰ Bron: DUO.

In Figuur 3.4 is te zien dat de vacature intensiteit het grootst is in de RPA-gebieden met G5-steden. Naast Flevoland (>15%) is de vacature intensiteit met name in de randstad (tussen de 10 – 12,5%) het hoogst. In het noorden, oosten en zuiden van het land is de vacature intensiteit met 0 - 2,5% of 2,5 – 5% het laagst. De vacatures in absolute aantallen per RPA staan in de volgende figuur weergegeven.

Figuur 3.5 Onderverdeling vacatures naar RPA-regio po, 2019/2020¹¹



In Figuur 3.5 zijn de vacatures naar aantallen onderverdeeld naar RPA-regio. Als er alleen een bestuurs- en geen vestigingsnummer bekend was, is de vacature toegekend aan de RPA-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het po konden zo succesvol gekoppeld worden aan een regio. De regio's die één van de vier grote steden omvatten, vormen samen de top 4 van regio's met de meeste vacatures:

¹¹ In sommige regio's worden relatief weinig vacatures gevonden. Dit kan meerdere redenen hebben. Het zou kunnen dat vacatures in deze regio's via andere kanalen worden uitgezet, dus niet via de website. Daarnaast kan het zijn dat stagiaires direct kunnen doorstromen, waardoor er geen vacature geplaatst hoeft te worden. Ook kan het zijn dat in krimpregio's vacatures onderling opgevuld worden tussen scholen.

Zuidelijk Noord-Holland met daarin Amsterdam, Rijnmond met daarin Rotterdam, Utrecht-Midden met daarin de stad Utrecht en Haaglanden met daarin Den Haag. De top 6 is hetzelfde als vorig jaar.

Tabel 3.6 Verdeling vacatures po naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2019/2020

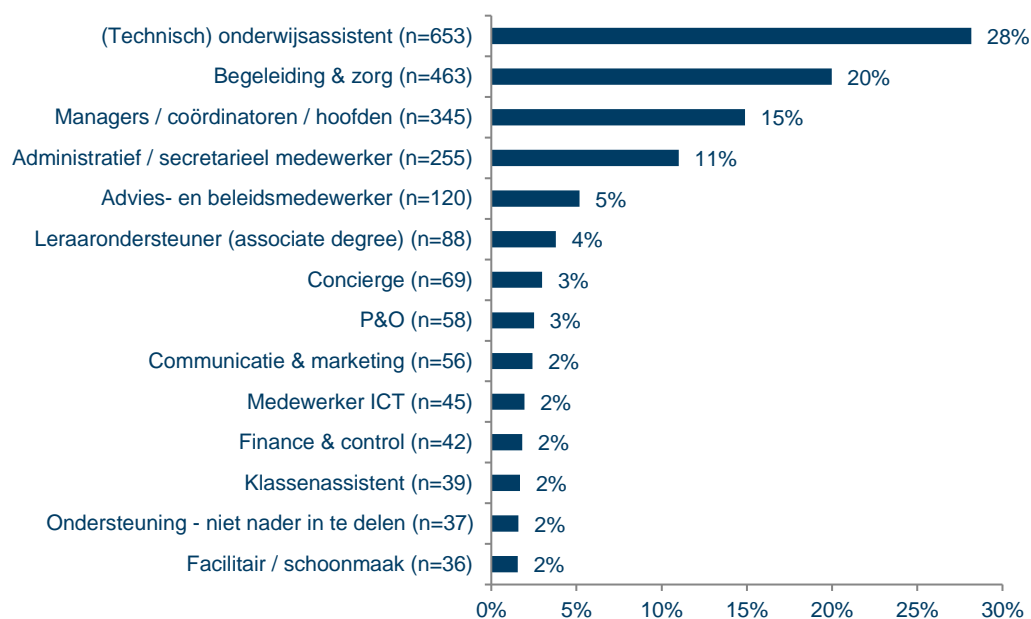
	Tot 0,2 fte	Tussen 0,2 en 0,4 fte	Tussen 0,4 en 0,6 fte	Tussen 0,6 en 0,8 fte	Meer dan 0,8 fte
Directie	2,7%	1,3%	27,7%	10,8%	57,6%
Ondersteuners	1,2%	5,6%	33,3%	21,2%	38,7%
Leraren	1,1%	5,4%	32,0%	20,3%	41,2%

Wegens afronding tellen sommige rijpercentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

De aanstellingsomvang is voor elke functiecategorie vaak meer dan 0,8 fte. Voor directieleden is dit percentage het hoogst (57,6%). Leraren en ondersteuners krijgen minder vaak een aanstelling van meer dan 0,8 fte. De percentages voor leraren en ondersteuners liggen dicht bij elkaar wat aanstellingsomvang betreft. Ten opzichte van vorig jaar zien we dat het aandeel dat een aanstelling tussen 0,4 en 0,6 fte is toegenomen, voor ondersteuners steeg het aandeel van ongeveer een kwart tot ongeveer een derde. Voor directieleden steeg dit aandeel van 6,3% naar 27,7%.

3.1 Achtergrond vacatures

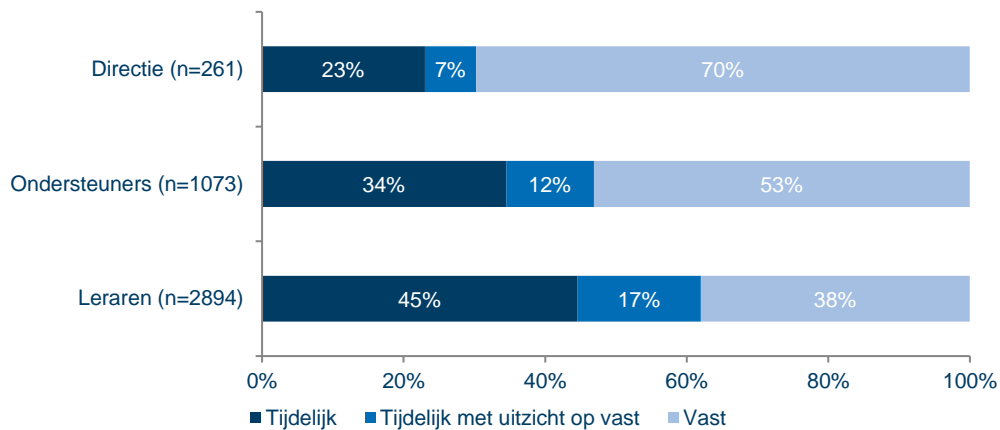
Figuur 3.6 Vacatures po naar functietype (ondersteunend personeel), 2019/2020¹²



In het primair onderwijs vinden we net als vorig jaar in de categorie ondersteunend personeel de meeste vacatures voor onderwijsassistenten, namelijk 653. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar, toen waren er 551 vacatures voor onderwijsassistenten. Na onderwijsassistenten is het aantal vacatures voor 'Begeleiding & Zorg' (463 vacatures) het grootst. Dit is weinig veranderd ten opzichte van vorig jaar (435 vacatures).

¹² Categorieën met minder dan 10 gevonden vacatures in dit jaar worden niet getoond.

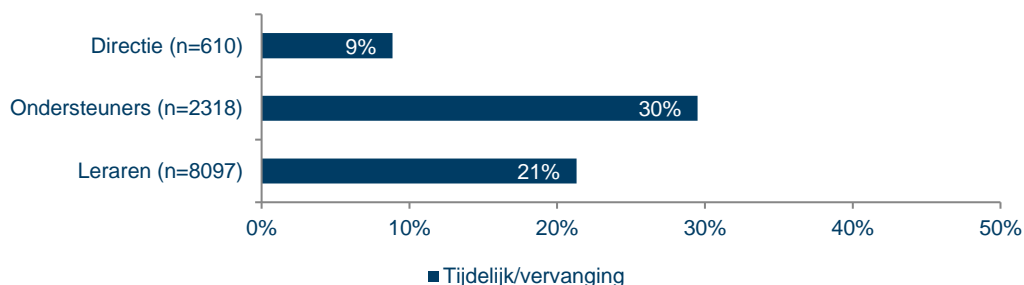
Figuur 3.7 Vacatures po naar functiecategorie en dienstverband, 2019/2020



Onderwijzend personeel wordt relatief het minst vaak een vast dienstverband aangeboden in het primair onderwijs (38%). Wel zien we een aanzienlijke toename ten opzichte van vorig jaar (toen 18%). De stijging van het aantal aangeboden vaste dienstverbanden ligt in lijn met de krapte in het po. Mogelijk bieden scholen vaker een vast dienstverband aan om aantrekkelijker te zijn voor kandidaten. Ook bij de vacatures voor ondersteuners (26% naar 53%) en de directie-vacatures (54% naar 70%) is het aandeel vaste dienstverbanden gestegen.

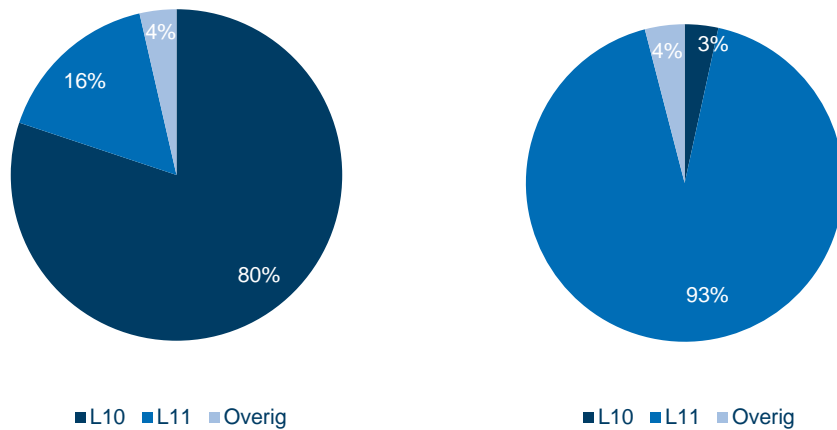
In Figuur 3.7 staat vermeld welk deel van de vacatures om een tijdelijk of een vast dienstverband gaat. Tijdelijke dienstverbanden kunnen betrekking hebben op een tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte of zwangerschap. In Figuur 3.8 staat het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst staat aangegeven dat het om een vervanging gaat.

Figuur 3.8 Aandeel vacatures in het po waar in de vacaturetekst vermeld staat dat het om vervanging gaat (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap), 2019/2020



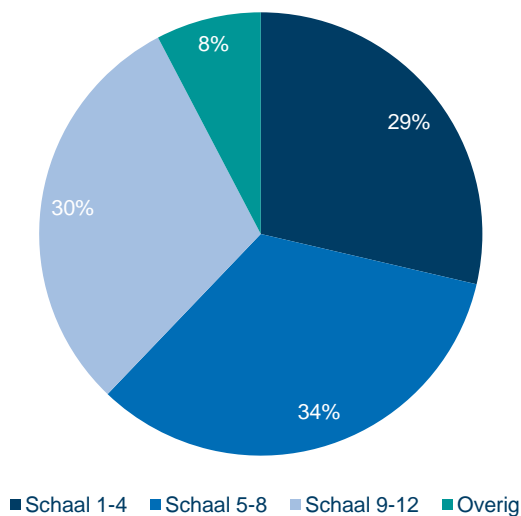
In Figuur 3.8 is te zien dat 30% van de vacatures voor ondersteuners en 21% van de leraren-vacatures in de wervingstekst beschrijft dat het om een vervanging gaat. Bij directie-vacatures is dit aandeel iets kleiner, namelijk 9%. In de survey is aan de respondenten meer uitgebreid gevraagd wat de reden voor het ontstaan van de vacature is geweest, deze redenen zijn beschreven in paragraaf 3.2.

Figuur 3.9 Verdeling vacatures naar loonschaal, respectievelijk leraren basisonderwijs (links) en speciaal onderwijs (rechts), 2019/2020



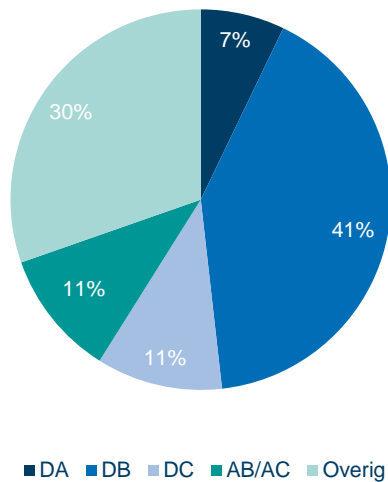
In Figuur 3.9 zien we de uitsplitsing naar loonschalen in het primair onderwijs. De vacatures zijn uitgesplitst voor basisonderwijs en speciaal onderwijs. Het verschil hiertussen is duidelijk. Leraren in het basisonderwijs stromen namelijk vooral in bij loonschaal L10. In het speciaal onderwijs stromen leraren vooral in bij schaal L11.

Figuur 3.10 Verdeling vacatures po naar loonschaal, ondersteuners (n=391), 2018/2019



Verhoudingsgewijs worden dit jaar iets meer vacatures aangeboden in schaal 5 tot 8 (30%, vorig jaar was dit nog 28%) en in de categorie schaal 1 tot 4 (30%, dit was vorig jaar 22%). Het percentage dat in schaal 9-12 valt is gedaald van 41% (vorig jaar) naar 30%.

Figuur 3.11 Verdeling vacatures po naar loonschaal, directie (n=56), 2019/2020

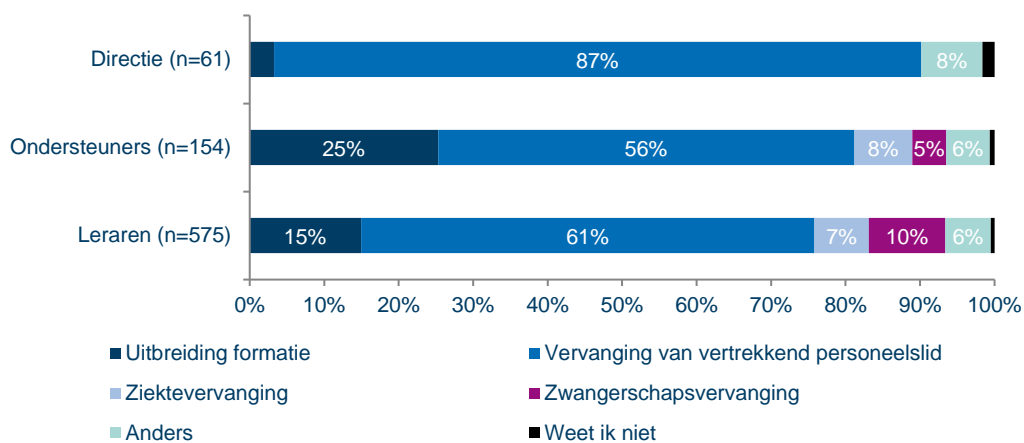


Bij directie-vacatures blijft de loonschaal DB het grootst (41%, vorig jaar 37%). Er lijken iets minder DC schalen aangeboden te worden, dit is gedaald van 25% naar 11%.

3.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturevervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is een aanvullende survey uitgezet. Op die manier wordt achterhaald waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, en bijvoorbeeld informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in het po in totaal een respons van 1.113 vragenlijsten opgeleverd, waarvan 709 volledig zijn ingevuld.¹³ Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

Figuur 3.12 Reden ontstaan vacature naar functiecategorie, po, survey

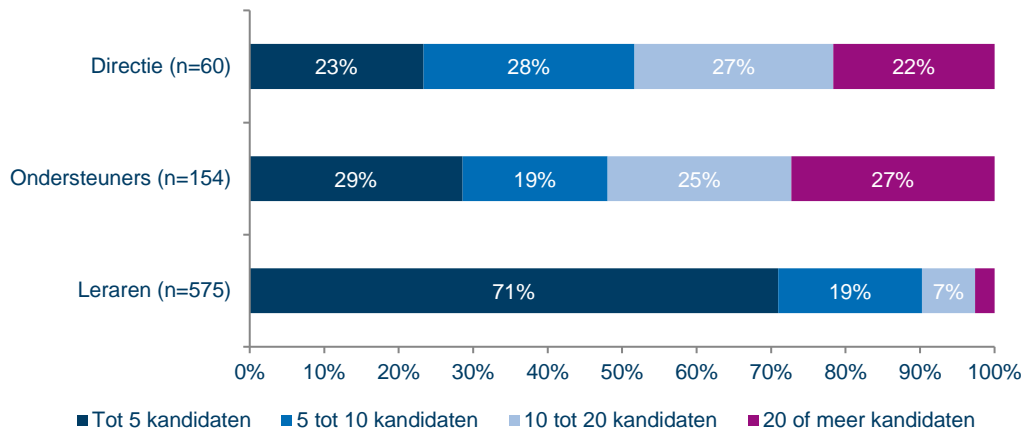


Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden. Wegens afronding tellen sommige percentages niet op tot 100%.

¹³ Vorig jaar betrof dit een respons van 1.356 vragenlijsten.

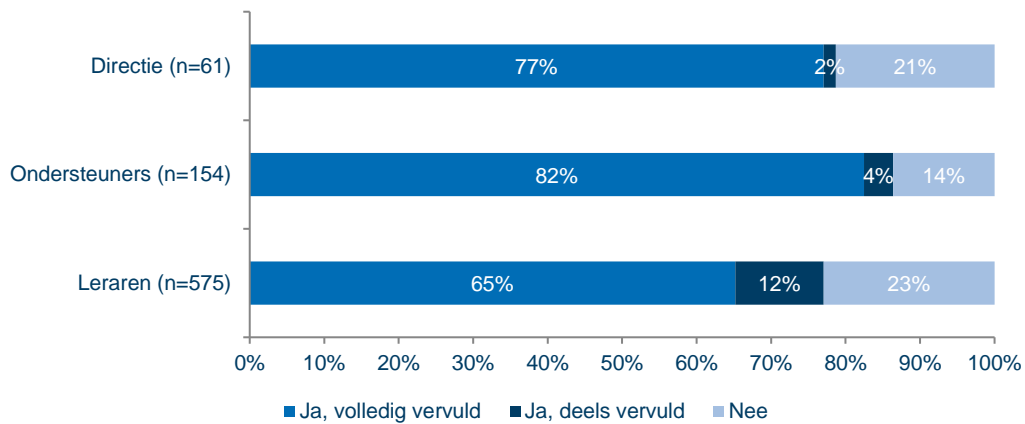
Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature, meestal gaat het dan om het vervangen van een vertrekkend personeelslid. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden, deze komt het meeste voor bij de ondersteuners.

Figuur 3.13 Aantal kandidaten per vacature naar functiecategorie po, survey



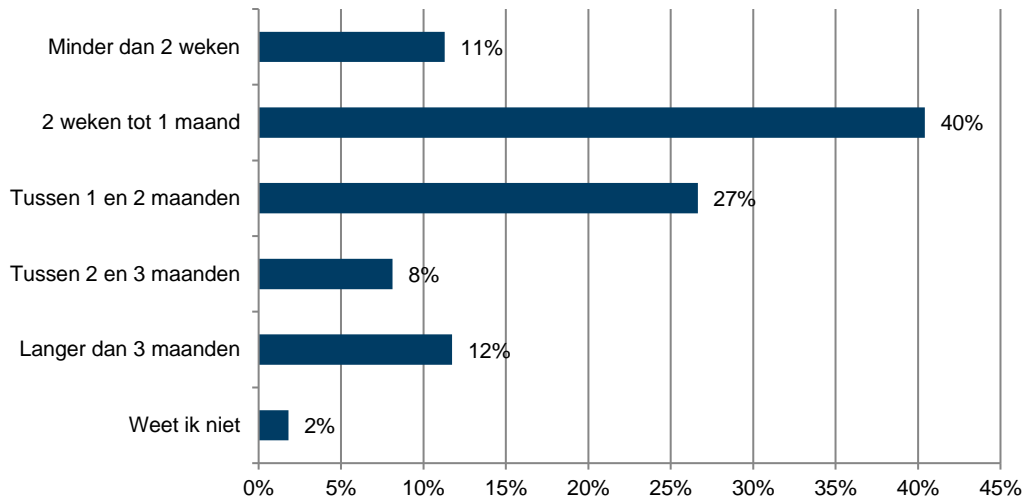
De meeste kandidaten zijn er voor directie-vacatures en ondersteunende functies. Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. In 71% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal vier kandidaten (vorig jaar 76%). Dit is een ruim verschil met drie jaar geleden (schooljaar 2016/2017), toen er in 43% van de gevallen maximaal vier kandidaten waren (wel werd de survey toen gemiddeld 14 weken na het ontstaan van de vacature verstuurd, nu na 12 weken). Dit wijst op meer krapte in het po dan drie jaar geleden.

Figuur 3.14 Is de vacature vervuld? Naar functiecategorie po, survey



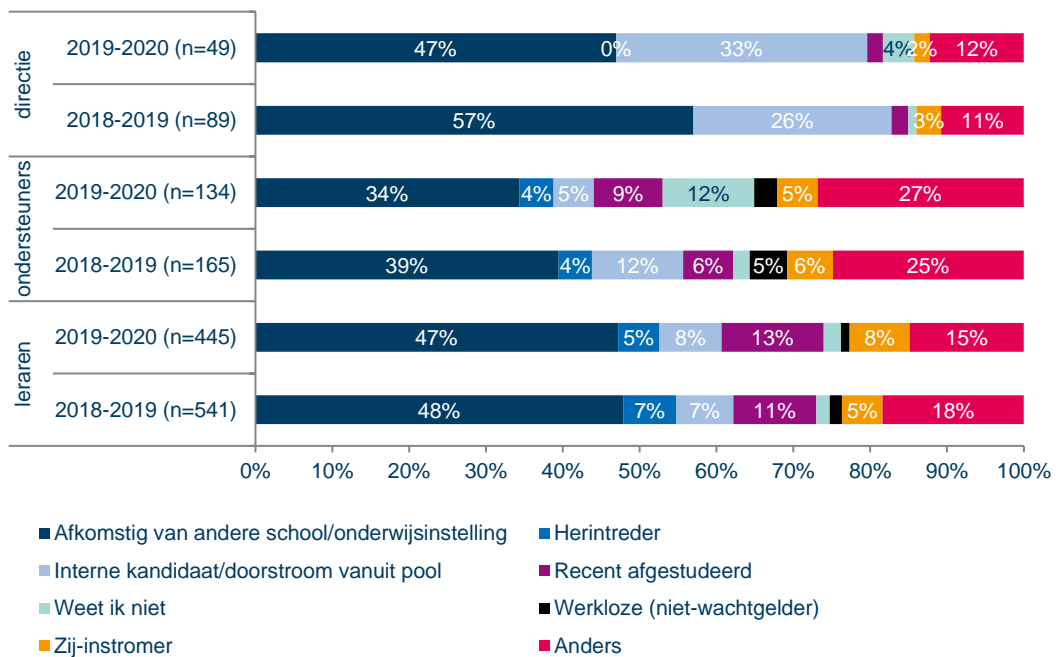
In 23% van de gevallen was een leraren-vacature op het moment van bevragen nog niet vervuld (gemiddeld 12 weken na plaatsing), dit is nagenoeg hetzelfde als vorig jaar. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt voor leraren krap blijft. Voor ondersteuners was het percentage niet-vervuld vorig jaar 8% (nu 14%), voor directieleden was dit 18% (nu 21%).

Figuur 3.15 Na hoeveel tijd was de kandidaat bekend? Vervulde leraren-vacatures po, survey, n=443



In 40% van de gevallen was bij een leraren-vacature na 2 weken tot 1 maand de kandidaat bekend. Ten opzichte van vorig jaar betekent dit dat er eerder een kandidaat bekend is.

Figuur 3.16 Herkomst aangestelde kandidaten naar functiecategorie, po, survey 2019-2020 vergeleken met 2018-2019¹⁴



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

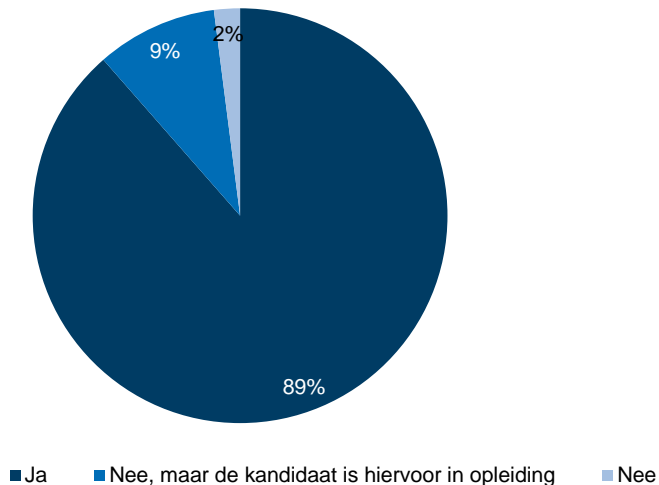
De aangestelde leraren waren in 47% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school, dit is bijna hetzelfde als vorig jaar. In 13% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd, vorig jaar was dit 11%. En in 8% van de gevallen was het een interne kandidaat. Het aandeel herintreders is niet sterk gewijzigd, dit jaar 5% tegen 7% vorig jaar. Ongeveer 8% van de aangestelde leraren is zij-instromer. Dit is licht gestegen ten opzichte van vorig jaar (5%).

¹⁴ Indien de categorie 'Anders' aangegeven werd, ging het voornamelijk om kandidaten via een detacherings- of uitzendbureau en om studenten.

Ongeveer de helft (47%) van de directieleden is afkomstig van een andere school, dit is een daling ten opzichte van vorig jaar, toen was 57% afkomstig van een andere school. Een derde betrof een interne kandidaat, tegen 26% vorig jaar.

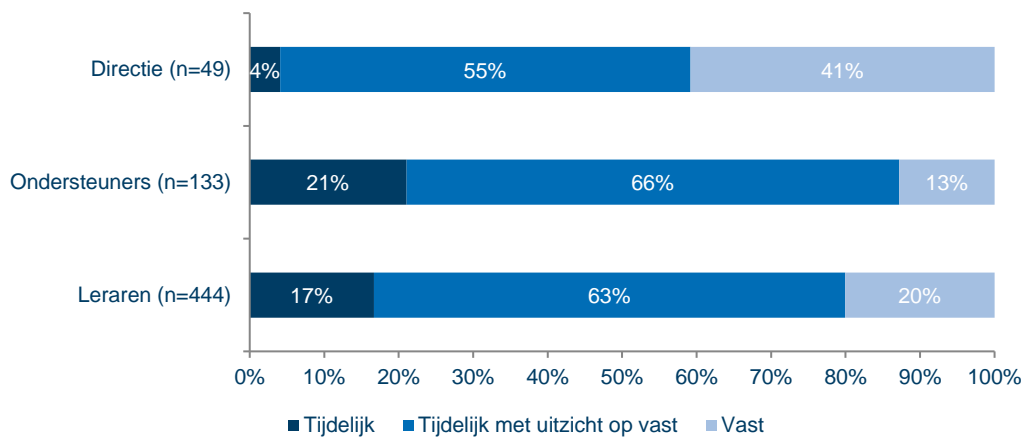
Bij het aangestelde ondersteunend personeel zien we dat 34% afkomstig is van een andere school (was 39%).

Figuur 3.17 Heeft de kandidaat de juiste papieren? Leraren po, survey, n=445



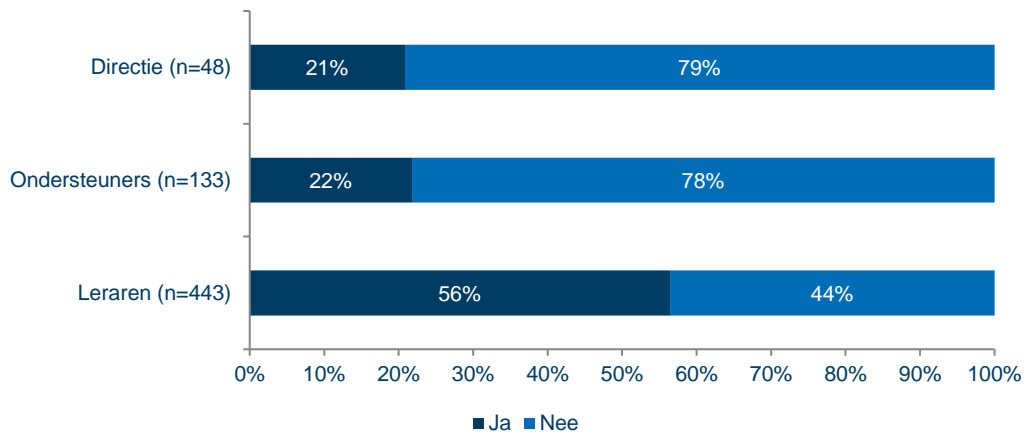
In 89% van de gevallen heeft de aangestelde kandidaat de juiste papieren. Vorig jaar was dit nog 73%. Ongeveer 9% van de kandidaten is voor de juiste papieren nog in opleiding, wat vergelijkbaar is met vorig jaar.

Figuur 3.18 Dienstverband aangesteld kandidaat naar functiecategorie, po, survey



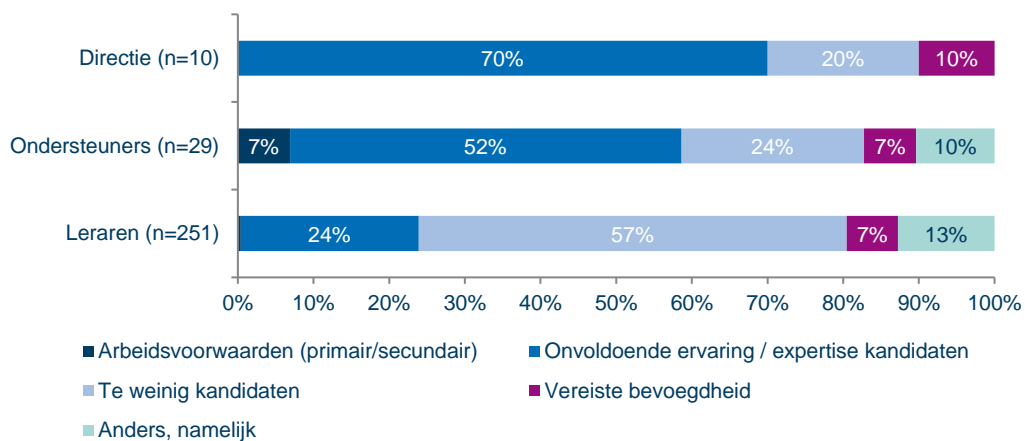
Net als vorig jaar, krijgen leraren in 20% van de gevallen een vast dienstverband. Drie jaar geleden was dit nog 7%. Mogelijk proberen scholen vanwege de krapte steeds vaker aantrekkelijk te zijn voor een kandidaat door middel van het aanbieden van vaste dienstverbanden. Directiekandidaten kregen het vaakst een vast dienstverband aangeboden, namelijk bij 41% van de vacatures.

Figuur 3.19 Was de vacature moeilijk vervulbaar? Naar functiecategorie po, survey



De leraren-vacatures waren in 56% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit 64%. De perceptie van respondenten dat ruim de helft van de leraren-vacatures moeilijk vervulbaar is, wijst wederom op een krappe markt voor leraren in het po. Vacatures voor directieleden (21%, vorig jaar 25%) en voor ondersteuners (22%, vorig jaar 30%) zijn minder vaak moeilijk vervulbaar.

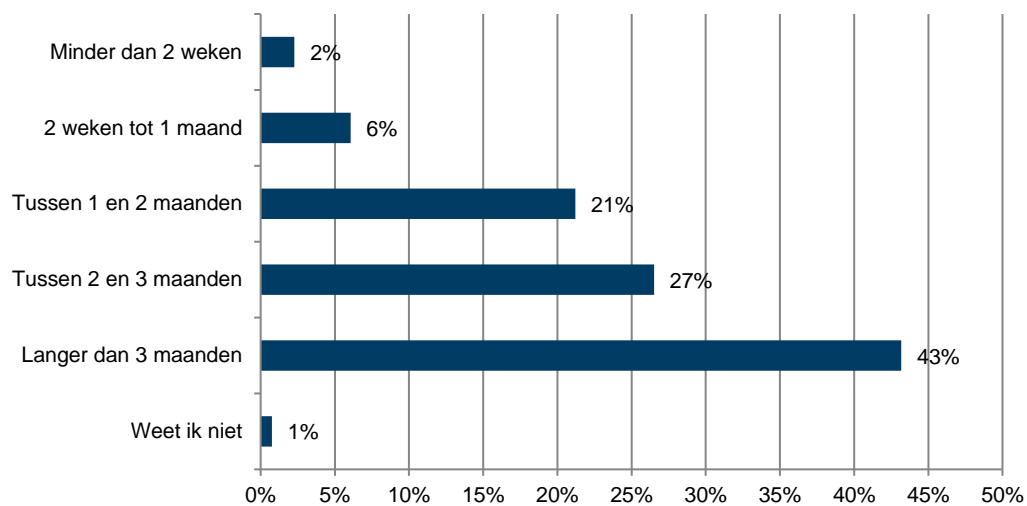
Figuur 3.20 Waarom was de vacature moeilijk vervulbaar? Moeilijk vervulbare vacatures, po, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Indien een leraren-vacature moeilijk vervulbaar is, is een tekort aan kandidaten in 57% van de gevallen de reden daarvan. Vorig jaar was dit nog 65%. In het geval van vacatures voor directieleden en ondersteuners is de voornaamste reden onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten.

Figuur 3.21 Hoe lang staat de vacature al open? Niet-gevulde leraren-vacatures, po, survey, n=132



Indien de leraren-vacature niet vervuld was, is gevraagd hoe lang deze vacature al open stond. In de meeste gevallen was dit dan al langer dan 3 maanden. Ook staat 27% van de vacatures tussen de 2 en 3 maanden open. Dat betekent dat van deze vacatures een groot deel moeilijk vervulbaar is.

4 Voortgezet onderwijs

In Tabel 2.1 zagen we dat in het schooljaar 2019/2020 in totaal 18.190 online vacatures in het vo zijn aangetroffen. Uit Tabel 4.1 blijkt dat we in vrijwel alle gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen aan de vacatures. Het overgrote deel van deze vacatures betrof leraren, te weten 14.240 vacatures (8.645 fte).

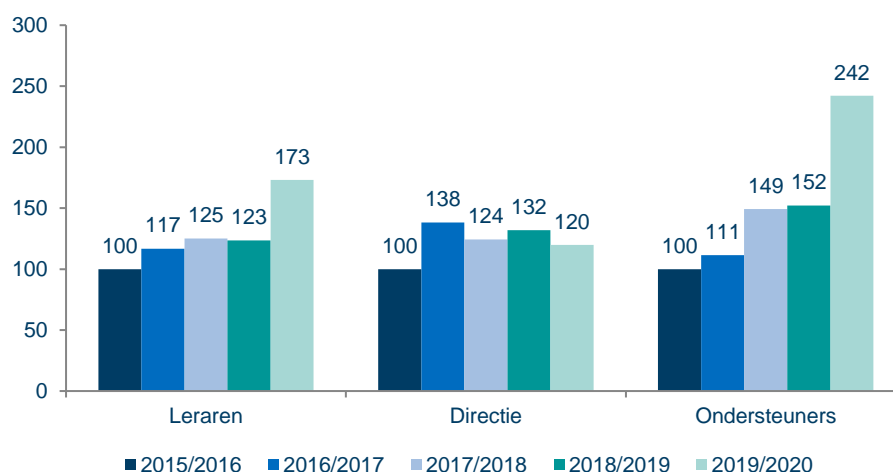
Tabel 4.1 Vacatures, fte, vacature intensiteit in het vo naar functiecategorie, 2019/2020

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Aantal vacatures	289	3.615	14.240	18.190
Fte	233	2.505	8.645	11.420
Vacature intensiteit	8,3%	12,0%	14,4%	13,7%

Totaal in tabel is groter dan de optelsom van directie, ondersteuners en leraren omdat een deel van de vacatures niet naar functie ingedeeld kon worden.

Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten¹⁵ zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor leraren verschijnen. Dit was voorgaande jaren ook het geval. De vacature intensiteit voor leraren en ondersteuners is toegenomen (voor leraren steeg het van 10,5% naar 14,4%, voor ondersteuners van 8,0% naar 12%). Alleen in de categorie voor directiepersoneel is de vacature intensiteit iets gedaald ten opzichte van vorig jaar (toen was de vacature intensiteit voor directieleden 9,8%, nu 8,3%). De totale vacature intensiteit is ten opzichte van vorig jaar gestegen van 9,8% naar 13,7%, daarmee is de arbeidsmarkt in het vo krapp(er) geworden.

Figuur 4.1 Vacatures vo 2015/2016 t/m 2019/2020 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016

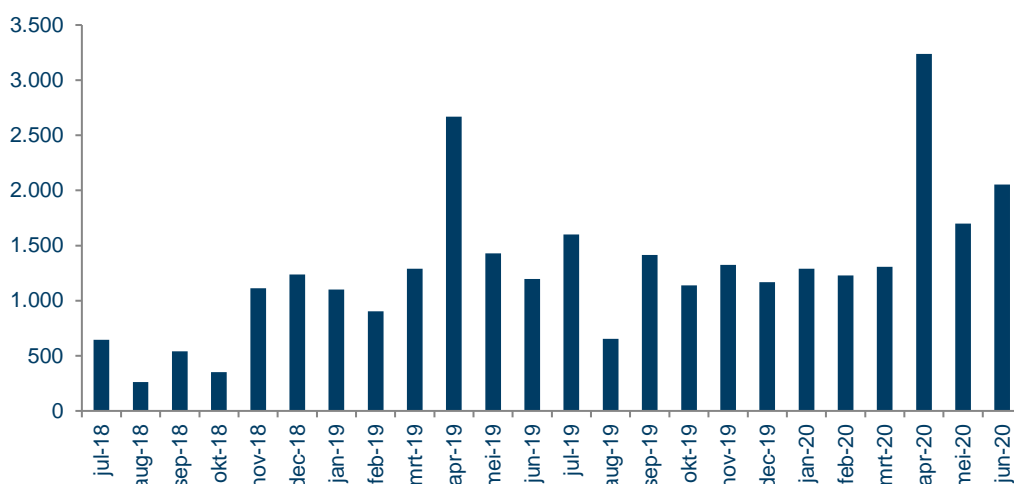


Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 4.1) zien we dat het aantal gezochte leraren steeg met 50 indexpunten en de vacatureruimte voor ondersteuners steeg met 90 indexpunten.¹⁶ Het aantal directie-vacatures daalt met 12 indexpunten.

¹⁵ Zie toelichting onder tabel 1 voor berekeningswijze.

¹⁶ Deze stijging bij de vacatures voor leraren en ondersteuners in het vo is fors. Om die reden is de brondata extra gecontroleerd.

Figuur 4.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het vo, 2018/2019 en 2019/2020



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Net als in voorgaande jaren zien we de grootste pieken in april 2019 en april 2020. Scholen zijn dan bezig hun formatie rond te krijgen voor het nieuwe schooljaar. Maar in mei en juni 2020 worden naar verhouding ook nog meer vacatures geplaatst dan bijvoorbeeld een jaar eerder. Het lijkt erop dat in het vo eerder geworven wordt dan in het po, dit was in voorgaande jaren ook het geval.

Tabel 4.2 Verdeling vacatures vo per functiecategorie en landsdeel¹⁷, 2019/2020

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Directie	5,4%	24,5%	58,1%	11,9%
Ondersteuners	4,7%	23,6%	54,9%	16,8%
Leraren	5,5%	20,9%	59,5%	14,1%

Wegens afronden tellen sommige rijpercentages in deze tabel niet op tot exact 100%.

De meeste vacatures in 2019-2020 zijn ontstaan in de regio West. De verdeling over de regio's is in het afgelopen jaar nauwelijks veranderd. Het percentage vacatures in de regio West daalde iets voor directie (-4,1%) ondersteuners (-1,3%) en leraren (-1,1%). In Oost-Nederland was er een toename in het aandeel vacatures over het afgelopen jaar.

Tabel 4.3 Verdeling vacatures vo naar functiecategorie en G4, 2019/2020

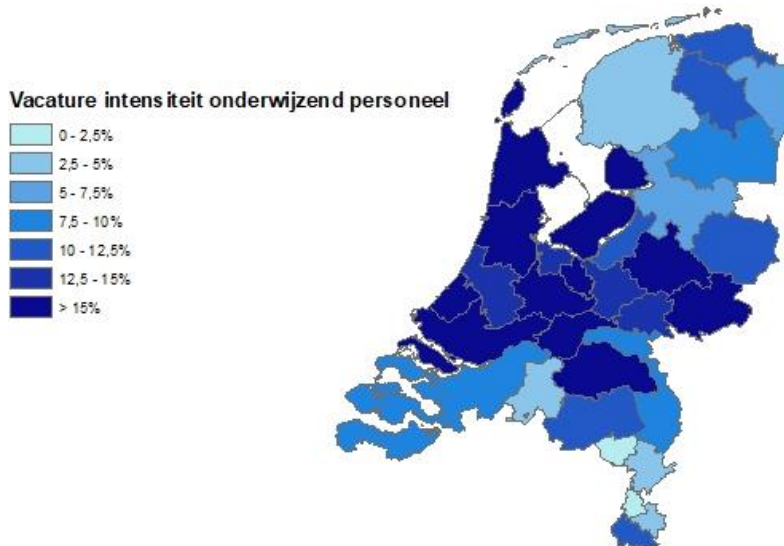
	Wel G4	Niet G4
Directie	17,7%	82,3%
Ondersteuners	17,1%	82,9%
Leraren	20,6%	79,4%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). We zien hier een verschil ten opzichte van het primair onderwijs, waar de G4-percentages gemiddeld een stuk hoger liggen. Ten opzichte van vorig jaar is het aandeel G4-vacatures toegenomen voor directieleden (toen 17%, dit jaar 17,4%) en voor leraren (vorig jaar 19,8%, nu 20,6%). Voor ondersteuners is er een daling waarneembaar (was 17,4%, nu 17,1%).

¹⁷ Zie Bijlage 1 voor aanvullende cijfers per landsdeel voor leraren-vacatures: fte's, vacature intensiteiten en aantal kandidaten per vacature.

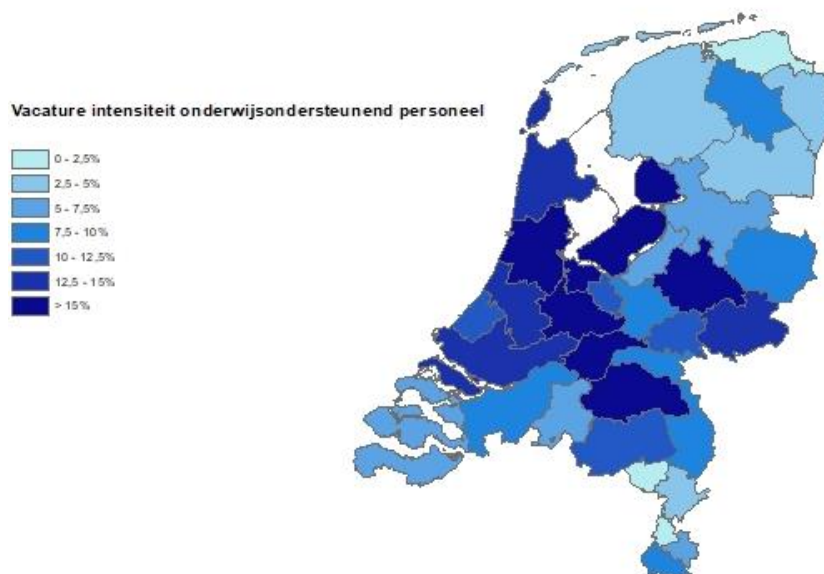
Opmerkelijk is dat het aandeel vacatures voor directie en onderwijzend personeel in de regio West-Nederland (Tabel 4.2) daalt, terwijl het aandeel vacatures in de G4-gemeenten toeneemt (deze liggen in West-Nederland) (Tabel 4.3). Dit betekent dat de daling in de overige gemeenten in de regio West-Nederland sterker is geweest dan de stijging in de G4 (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam).

Figuur 4.3 Vacature intensiteit onderwijzend personeel in het vo naar RPA-gebied (2019-2020)



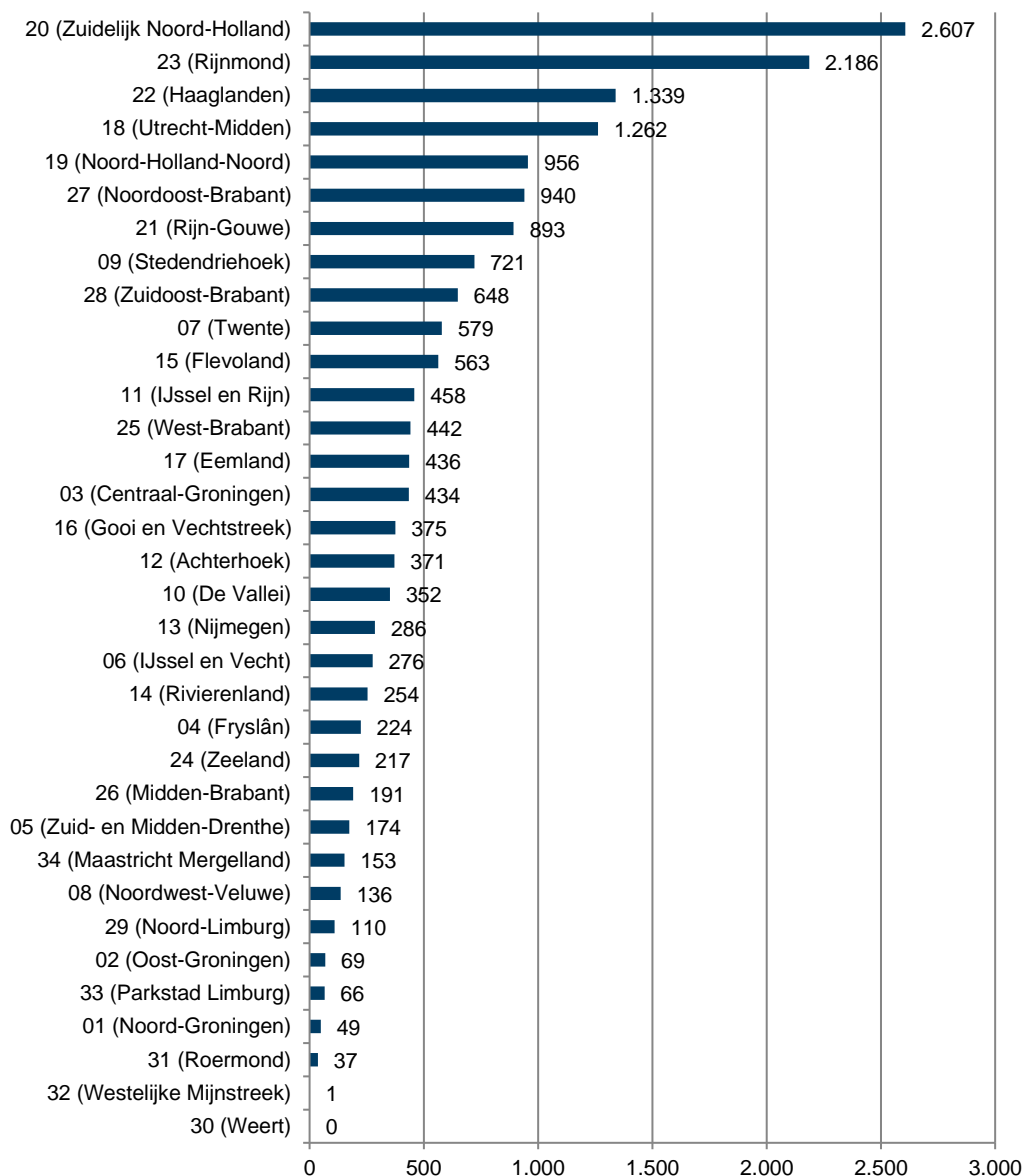
We zien dat de vacature intensiteit voor onderwijzend personeel in het westen en het midden van het land het hoogst is. De noordelijk en zuidelijk gelegen RPA-gebieden kennen een iets lagere vacature druk. De RPA-gebieden met de hoogste vacature intensiteit zijn Noordoost Brabant (20%), Zuidelijk Noord-Holland (20%), Utrecht-Midden (21%) en Flevoland (22%). Dit betekent dat het afgelopen schooljaar in deze gebieden voor minimaal 1 op de 5 docenten-fte's een vacature is uitgezet. In Figuur 4.5 staan de docenten-vacatures in absolute aantallen per RPA weergegeven.

Figuur 4.4 Vacature intensiteit onderwijsondersteunend personeel in het vo naar RPA-gebied (2019-2020)



De vacature intensiteit voor onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs is het hoogst in Stedendriehoek (22%), gevolgd door Noordoost Brabant (20%). Daar is voor ondersteunend personeel het afgelopen jaar voor meer dan 1 op de 5 fte een vacature uitgezet.

Figuur 4.5 Analyse RPA-regio vo, 2019/2020



In Figuur 4.5 zijn de vacatures onderverdeeld naar RPA-regio. Als er alleen een bestuurs- en geen vestigingsnummer bekend was, is de vacature toegekend aan de RPA-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het vo konden zo succesvol gekoppeld worden aan een regio. De regio's die één van de vier grote steden omvatten (Zuidelijk Noord Holland met daarin Amsterdam, Rijnmond met daarin Rotterdam, Utrecht-Midden met daarin de stad Utrecht en Haaglanden met daarin Den Haag), vormen samen met Noord-Holland-Noord de top 5 van regio's met meeste vacatures. De top 5 is hetzelfde als vorig jaar. In Zuidelijk Noord-Holland en Rijnmond zijn met afstand de meeste vacatures geplaatst. Limburg valt net als vorig jaar op door het lage aantal vo-vacatures. Dit kan zijn doordat zij gebruik maken van andere wervingskanalen voor het vervullen van hun vacatures.

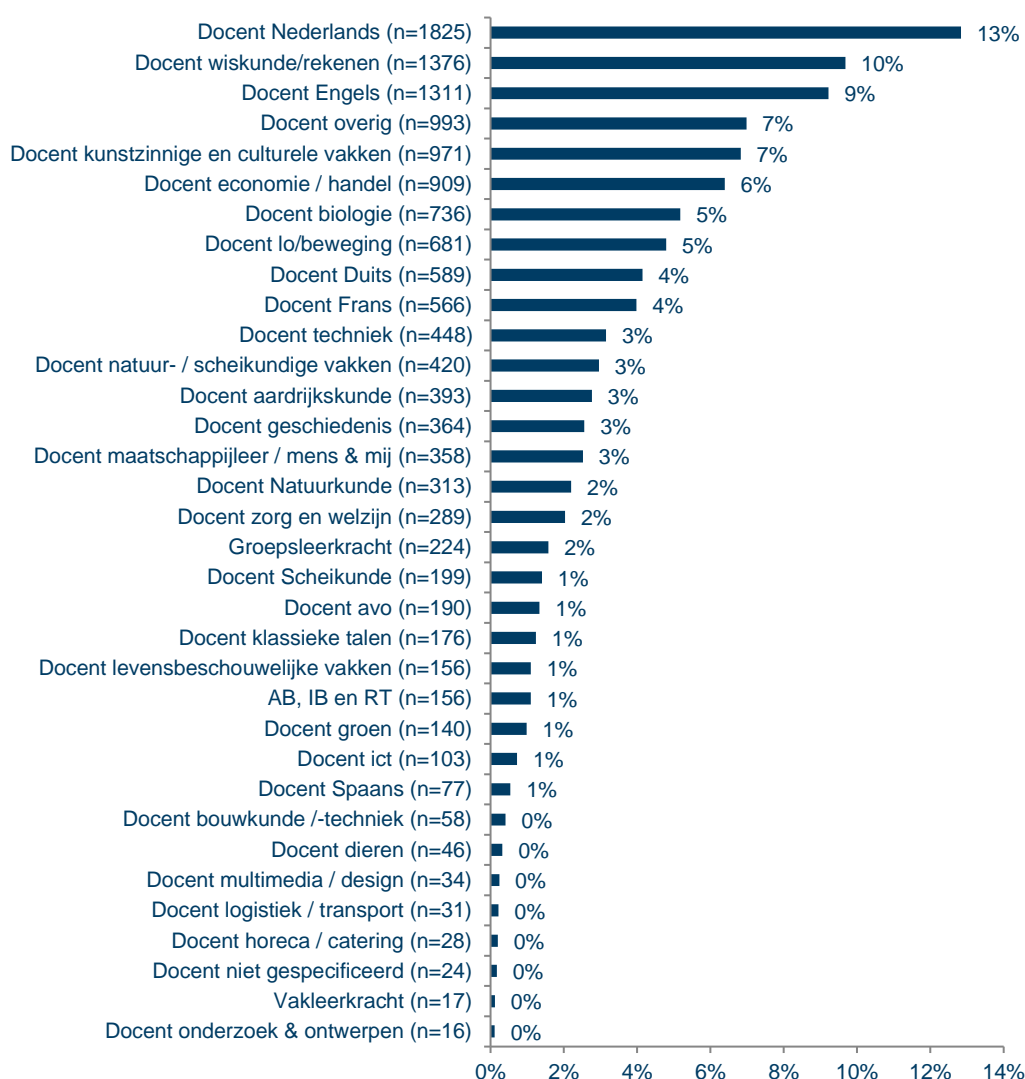
Tabel 4.4 Verdeling vacatures vo naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2019/2020

	Tot 0,2 fte	Tussen 0,2 en 0,4 fte	Tussen 0,4 en 0,6 fte	Tussen 0,6 en 0,8 fte	Meer dan 0,8 fte
Directie	1,7%	1,7%	22,5%	2,5%	71,7%
Ondersteuners	0,9%	5,0%	31,0%	19,4%	43,7%
Leraren	2,6%	12,6%	36,4%	20,2%	28,2%

Directieleden krijgen meestal een aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte (71,7% van de gevallen). Voor leraren is dit bij 28,2% (was 31,1%) van de vacatures het geval. Voor ondersteuners ligt het percentage op 43,7% (was 50,1%).

4.1 Achtergrond vacatures

Figuur 4.6 Vacatures vo naar vak (leraren), 2019/2020¹⁸



¹⁸ De functie subcategorie 'Docent overig' bestaat uit leraren-vacatures waarbij de functie niet te herleiden valt naar één van de andere subcategorieën. Het kan gaan om een vacature waarbij het vak niet gespecificeerd is, of om een docent die niet in een andere categorie valt (bijvoorbeeld een docent Consumptief).

Docenten Nederlands werden het meest gezocht binnen de docentvacatures, namelijk 1.825 keer. Deze worden gevolgd door docenten wiskunde/rekenen (1.376 vacatures) en docenten Engels (1.311 keer). Vorig jaar werden die drie vakken ook het meest gezocht. Deze vakken worden ook het vaakst gegeven. De docent wiskunde/rekenen werd dit jaar meer gezocht dan de docent Engels, dat was vorig jaar niet het geval. Over het algemeen is de verdeling van de vacatures over de vakken vergelijkbaar met vorig jaar. Vakken met in totaal minder dan 10 vacatures zijn uit de figuur gelaten.

Tabel 4.5 Verhoudingsgetallen vacatures per vak in aantal vacatures en in aantal vacatures in fte ten opzichte van gegeven lesuren vo, 2019/2020

	Verhoudingsgetal vacatures per vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak	Verhoudingsgetal vacatures per vak in fte ten opzichte van de lesomvang van dit vak
Docent kunstzinnige en culturele vakken (n=971)	3,4	2,8
Docent techniek (n=448)	2,7	3,0
Docent economie/handel (n=909)	1,3	1,2
Docent maatschappijleer/mens & mij (n=358)	1,2	1,1
Docent Nederlands (n=1825)	1,0	1,0
Docent Frans (n=566)	0,9	0,7
Docent biologie (n=736)	0,8	0,8
Docent natuur-/scheikundige vakken (n=932)	0,8	0,8
Docent Engels (n=1311)	0,8	0,8
Docent Duits (n=589)	0,8	0,7
Docent klassieke talen (n=176)	0,7	0,7
Docent wiskunde/rekenen (n=1376)	0,7	0,8
Docent levensbeschouwelijke vakken (n=156)	0,6	0,5
Docent aardrijkskunde (n=393)	0,6	0,6
Docent lo/beweging (n=681)	0,5	0,5
Docent geschiedenis (n=364)	0,5	0,4

In Figuur 4.6 zagen we dat de meeste vacatures geplaatst worden voor de kernvakken. Wanneer we echter de vacatures relateren aan het aantal gegeven lesuren per vak,¹⁹ ontstaat er een ander beeld (Tabel 4.5).

De verhouding tussen het aantal vacatures per vak en de lesomvang is berekend met het aantal lesuren per vak en het totaal aantal lesuren, zoals gemeten is in IPTO 2019. De verhouding tussen het aantal vacatures per vak en de lesomvang wordt als volgt berekend.

$$\text{verhouding vacatures tov lesomvang} = \left(\frac{\frac{\text{aantal vacatures per vak}}{\text{aantal lesuren dat er in het vak gegeven wordt}}}{\frac{\text{totaal aantal vacatures}}{\text{totaal aantal lesuren}}} \right)$$

Het verhoudingsgetal per vak is dus ten opzichte van het verhoudingsgetal tussen het totaal aantal vacatures versus het totaal aantal lesuren. Hierbij wordt de logische aanname gemaakt dat het aantal vacatures nooit buitenproportioneel hoger kan zijn dan het aantal lesuren per vak.

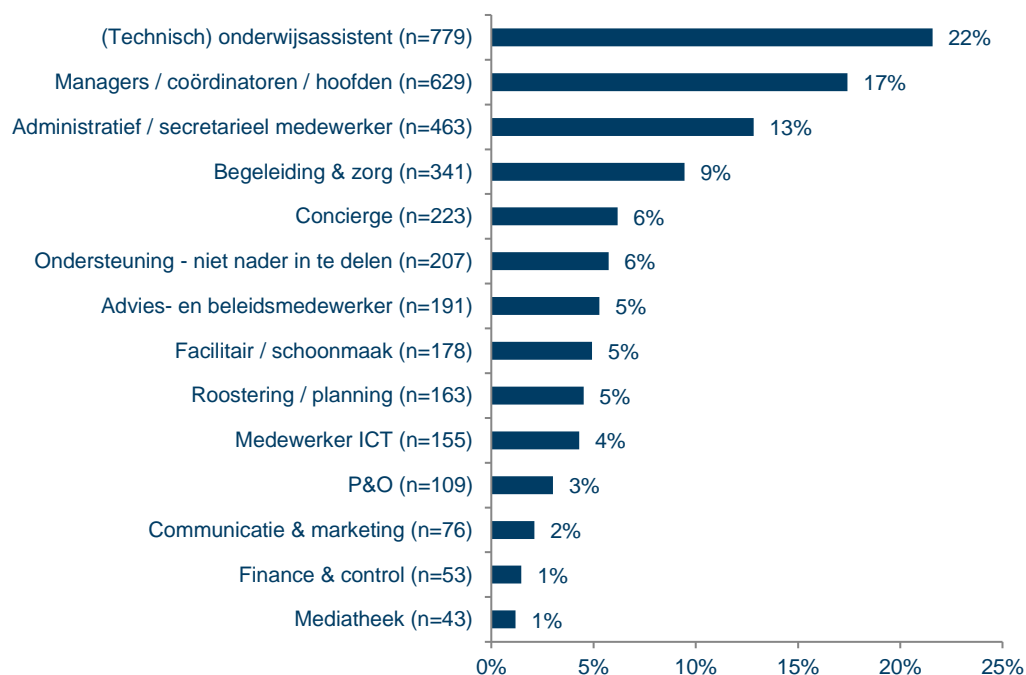
¹⁹ IPTO: bevoegdheden en vakken vo, CentERdata, peildatum 1 oktober 2018, gepubliceerd december 2019.

Indien de verhouding tussen vacatures en lesomvang gelijk is aan één, betekent dat de verhouding "in balans" is. Indien het getal groter dan één is, dan zijn er relatief meer vacatures dan dat je op basis van het aantal vacatures en totaal aantal lesuren zou verwachten. Indien het getal lager dan één is, dan zijn er verhoudingsgewijs minder vacatures per vak.

Ten opzichte van het aantal lesuren dat er per jaar gegeven wordt, worden er relatief het vaakst docenten gezocht voor kunstzinnige en culturele vakken, techniek, natuur- en scheikunde, economie/handel en maatschappijleer. Wanneer we de verhouding van het aantal vacatures ten opzichte van het aantal lesuren nuanceren voor de aantallen fte, zien we dat docenten voor het vak techniek verreweg het meest gezocht worden. Vorig jaar werden docenten kunstzinnige en culturele vakken ten opzichte van andere vacatures niet zo vaak gezocht als dit jaar (verhoudingsgetal toen 1,3). De vacatures voor techniekdocenten blijven in verhouding ten opzichte van het aantal lesuren veel gezocht, net als docenten economie/handel en docenten maatschappijleer.

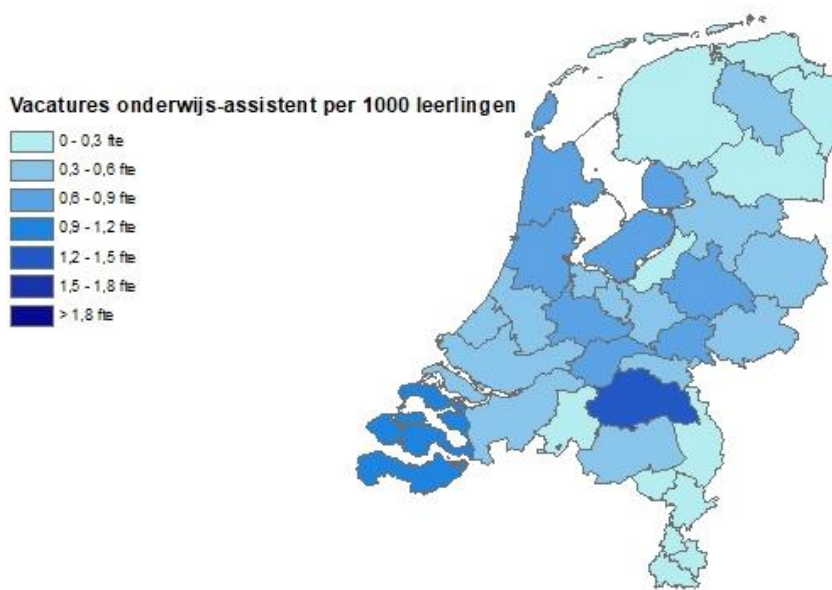
Vakken met (ten opzichte van het aantal lesuren) relatief weinig vacatures zijn aardrijkskunde, geschiedenis, lichamelijke opvoeding/beweging en levensbeschouwelijke vakken. Deze vakken werden de afgelopen drie jaar ook naar verhouding het minst vaak gezocht.

Figuur 4.7 Vacatures vo naar functietype (ondersteunend personeel), 2019/2020



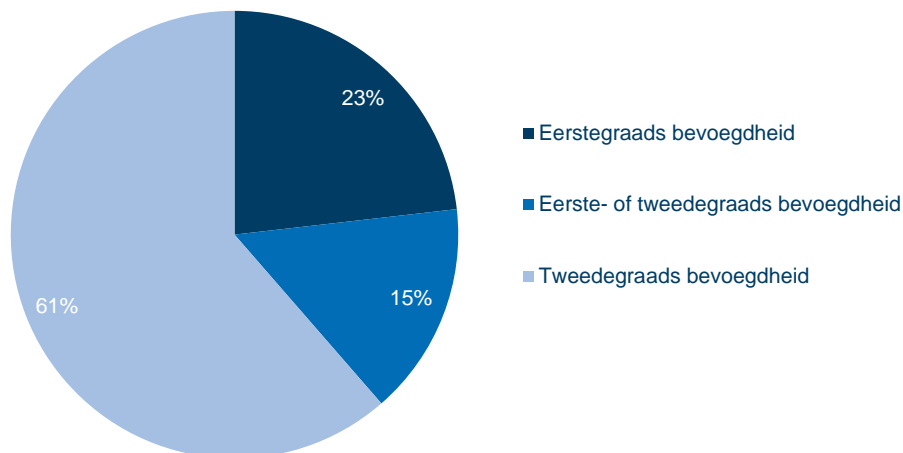
Bovenstaande figuur heeft betrekking op de vacatures in het vo met uitzondering van de categorieën directie en leraren. Net als vorig jaar staat de categorie (technisch) onderwijsassistent bovenaan (toen en nu 22%), gevolgd door de categorie managers/coördinatoren/hoofden (gedaald van 22% naar 17%) en administratief medewerkers (van 14% naar 13%). In onderstaand figuur is de groep van technisch onderwijsassistenten uitgesplitst naar regio.

Figuur 4.8 Aantal vacatures (in fte) per 1.000 leerlingen voor de functie (technisch) onderwijsassistent in het vo (2019-2020)



Voor (technisch) onderwijsassistenten is het aantal vacatures per 1.000 leerlingen lager dan voor docenten. Dit is logisch, want op de meeste vo-scholen zijn minder onderwijsassistenten werkzaam dan docenten. We zien de meeste vacatures per 1.000 leerlingen voor (technisch) onderwijsassistenten in Noordoost-Brabant, gevolgd door Zeeland.

Figuur 4.9 Verdeling vacatures vo naar bevoegdheid, 2019/2020



De meeste vacatures voor docenten betreffen een tweedegraads bevoegdheid. De percentages wijken maximaal 2% af ten opzichte van vorig jaar. Het feit dat er meer vacatures voor tweedegraadsdocenten zijn, wordt deels verklaard door het feit dat het aantal lessen dat in het tweedegraadsgebied wordt gegeven ook veel groter is. Daarom is er specifiek naar de vacature intensiteit per type bevoegdheid gekeken.

Tabel 4.6 Schatting vacature intensiteit vo naar bevoegdheid, 2018/2019

	Vacature omvang in fte	Werkgelegenheid in fte ²⁰	Schatting vacature intensiteit per graad ²¹
Eerstegraads bevoegdheid	970	15.198	16,0%
Tweedegraads bevoegdheid	2.488	44.721	13,9%
Eerste- of tweedegraads bevoegdheid	632		
Bevoegdheid onbekend	4.555		
Totaal	8.645	59.919	14,4%

* Het betreft gegevens afkomstig uit de vacature teksten. Indien er “eerste of tweedegraads” gevraagd wordt, staat dit zo in de vacaturetekst. Indien de graad onbekend is, kon dit niet uit de vacaturetekst gehaald worden.

In Tabel 4.1 zagen we dat de vacature intensiteit voor leraren in het vo 14,4% is. Met behulp van het aantal werkzame personen per bevoegdheid, en de verhouding (in fte) tussen eerste- en tweedegraads vacatures (exclusief de vacatures voor eerste- of tweedegraads) kunnen we een schatting maken van de vacature intensiteit per bevoegdheid. De schatting van de intensiteit voor eerstegraads functies komt uit op 16,0% en voor tweedegraads op 13,9% (respectievelijk 3,3% en 3,7% hoger dan vorig jaar).

Tabel 4.7 Vacatures meest gezochte vakken, gespecificeerd naar graadgebied, 2019/2020

	eerste graad	tweede graad	eerste of tweede graad	graad onbekend*	Totaal (n=100%)
Docent Nederlands	13%	44%	10%	33%	1.825
Docent wiskunde/rekenen	17%	41%	8%	35%	1.376
Docent Engels	13%	41%	7%	39%	1.311
Docent overig	9%	30%	6%	55%	993
Docent kunstzinnige en culturele vakken	12%	38%	13%	37%	971
Docent economie/handel	21%	30%	8%	41%	909
Docent biologie	11%	40%	9%	41%	736
Docent lo/beweging	26%	18%	13%	43%	681
Docent Duits	12%	42%	11%	36%	589
Docent Frans	13%	39%	10%	38%	566

* Het betreft gegevens afkomstig uit de vacature teksten. Indien er “eerste of tweedegraads” gevraagd wordt, staat dit zo in de vacaturetekst. Indien de graad onbekend is, kon dit niet uit de vacaturetekst gehaald worden.

In Tabel 4.7 zijn de vacatures voor de meest gezochte vakken uitgesplitst naar graadgebied. Hieruit blijkt dat van de vacatures waar het graadniveau van bekend is, over het algemeen vaker een vacatures voor tweedegraads dan voor het eerstegraads gebied wordt gezocht. Aangezien de

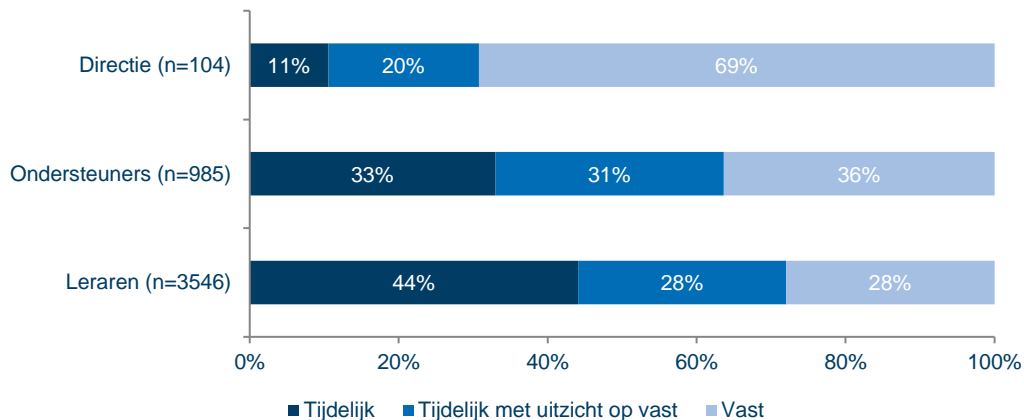
²⁰ CentERdata (2019) De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po vo en mbo 2019 - 2029.

Aantallen fte uit de CentERdata publicatie zijn gecorrigeerd ten opzichte van totaal aantal vo-leraren in fte volgens DUO.

²¹ Het betreft een schatting op basis van aantal werkzame personen per bevoegdheid, en de verhouding (in fte) tussen eerste- en tweedegraads vacatures (exclusief de vacatures voor eerste- of tweedegraads).

omvang van het aantal leerlingen in het tweedegraads gebied groter is dan het eerstegraads gebied, is dit niet verrassend. We zijn dat het aandeel vacatures dat op eerstegraads gebied gezocht worden het grootst is voor economie/handel en voor wiskunde/rekenen, gevolgd door Frans en docenten voor kunstzinnige en culturele vakken.

Figuur 4.10 Vacatures vo naar functiecategorie en dienstverband, 2019/2020

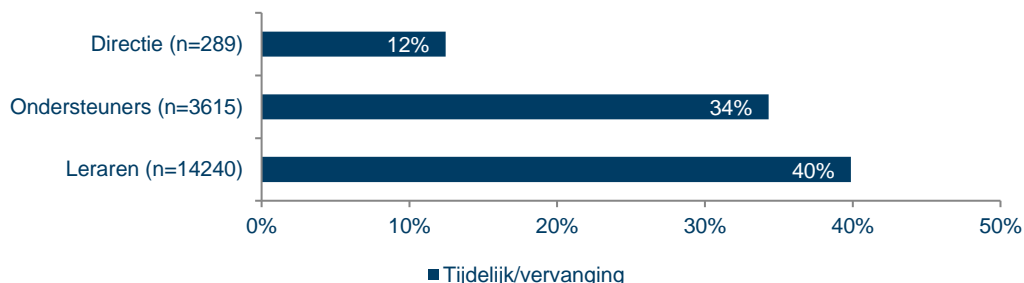


Net als in het po wordt in het vo het onderwijzend personeel veel vaker een tijdelijke aanstelling geboden dan de andere functiecategorieën. Directieleden werd in het vo in 69% van de gevallen een vaste aanstelling aangeboden (vorig jaar nog 65%). Het aandeel vacatures met een vaste aanstelling is voor ondersteuners gestegen van 20% naar 36% en voor docenten van 17% naar 28%. Het vaker aanbieden van een vaste aanstelling is een aanwijzing dat de arbeidsmarkt krap is, werkgevers willen de vacature aantrekkelijker maken door meer zekerheid aan de kandidaat te bieden.

Bij de leraren-vacatures zijn dit jaar iets minder vaak tijdelijke contracten aangeboden, dit aandeel daalde van 56% naar 44%. Het aandeel leraren-vacatures dat een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband aanbood, is nagenoeg gelijk aan vorig jaar.

In Figuur 4.10 staat vermeld welk deel van de vacatures om een tijdelijk of een vast dienstverband gaat. Tijdelijke dienstverbanden kunnen betrekking hebben op een tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte of zwangerschap. In Figuur 4.11 staat het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst staat aangegeven dat het om een vervanging gaat.

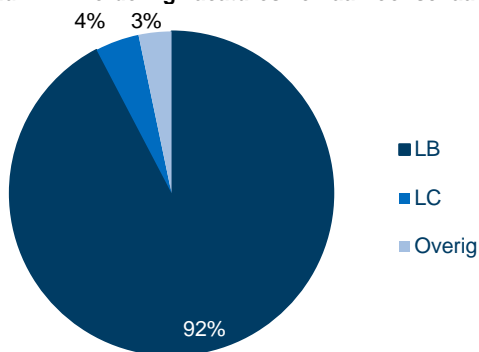
Figuur 4.11 Aandeel vacatures in het vo waar in de vacaturetekst vermeld staat dat het om vervanging gaat (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap), 2019/2020



In Figuur 4.11 is te zien dat in 40% van de leraren-vacatures en in 34% van de vacatures voor ondersteuners de wervingstekst beschrijft dat het om de vervanging van een medewerker gaat. Bij

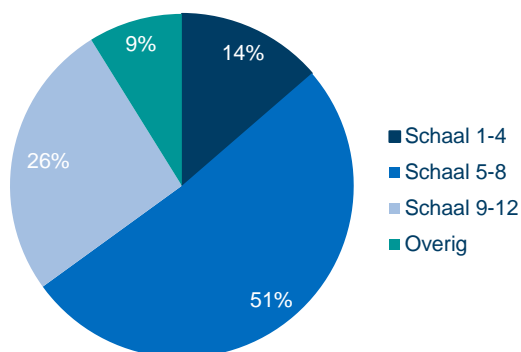
directie-vacatures is dit aandeel iets kleiner, namelijk 12%. In de survey is aan de respondenten meer uitgebreid gevraagd wat de reden voor het ontstaan van de vacature is geweest, dit staat in paragraaf 4.2.

Figuur 4.12 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, leraren, 2019/2020



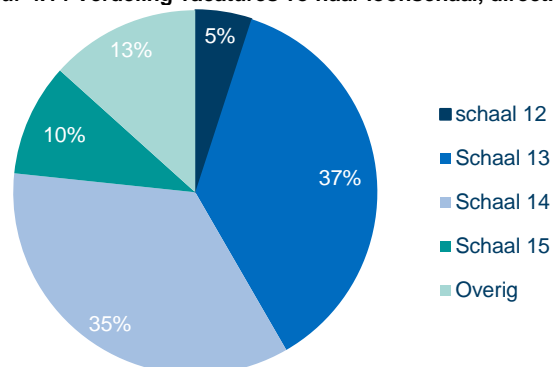
Vacatures voor docenten betreffen voor het overgrote deel LB-functies. Vacatures voor leraren vallen voor 92% van de gevallen in schaal LB (vorig jaar 93%).

Figuur 4.13 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, ondersteuners, 2019/2020



In 51% van de gevallen is een vacature voor ondersteuners voor loonschaal 5 tot 8 (vorig jaar 49%).

Figuur 4.14 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, directie, 2019/2020

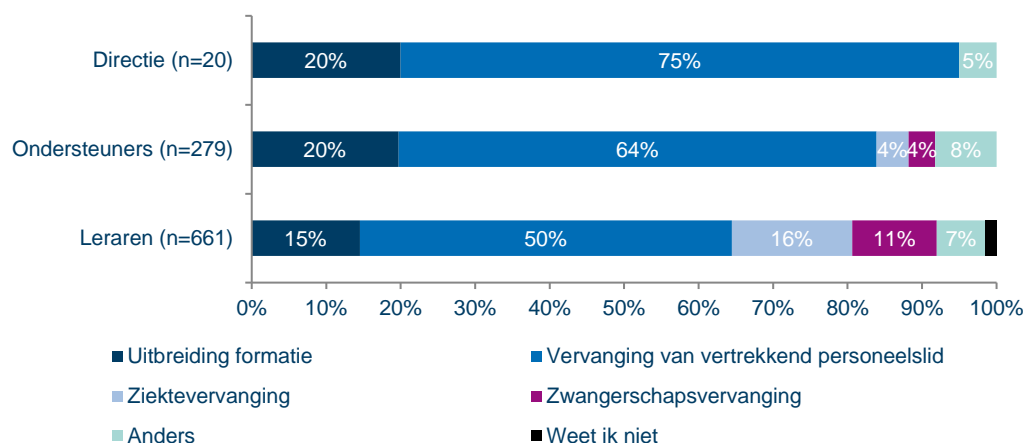


De meeste aanstellingen voor directiefuncties in het vo zijn net als vorig jaar in loonschaal 13 (37%) en loonschaal 14 (35%).

4.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturevervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is een aanvullende survey uitgezet. Op die manier wordt bijvoorbeeld achterhaald waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in het vo in totaal 1.230 vragenlijsten opgeleverd, waarvan 873 volledig ingevuld.²² Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

Figuur 4.15 Reden ontstaan vacature naar functiecategorie, vo, survey

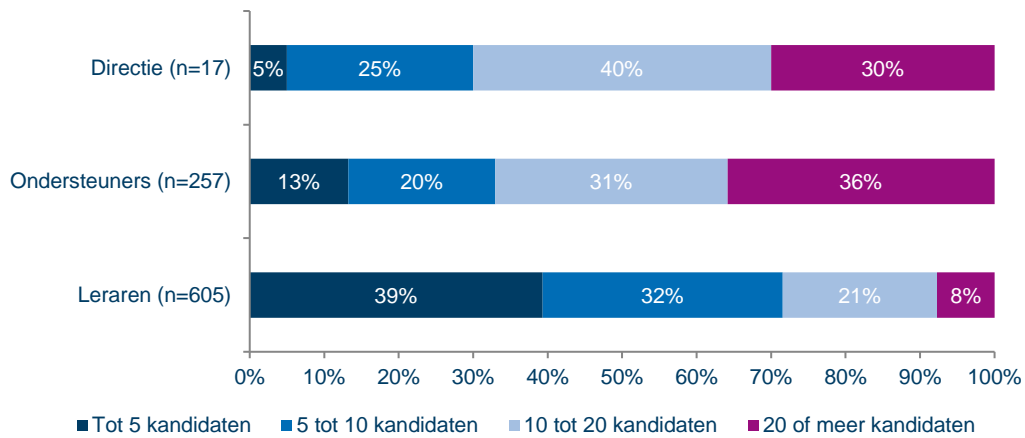


Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden. Wegens afronding tellen sommige percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden. Bij leraren is ziektevervanging in bijna 1 op de 6 gevallen de reden voor het ontstaan van de vacature (vorig jaar 1 op de 5). Dit is een hoog percentage in vergelijking met het po en mbo (respectievelijk 7% en 6%). Doordat in het po direct vervanging moet worden geregeld, is er daar minder tijd om een vacature uit te zetten. Deze worden bijvoorbeeld ingevuld door het uitzendbureau of vervangingspools.

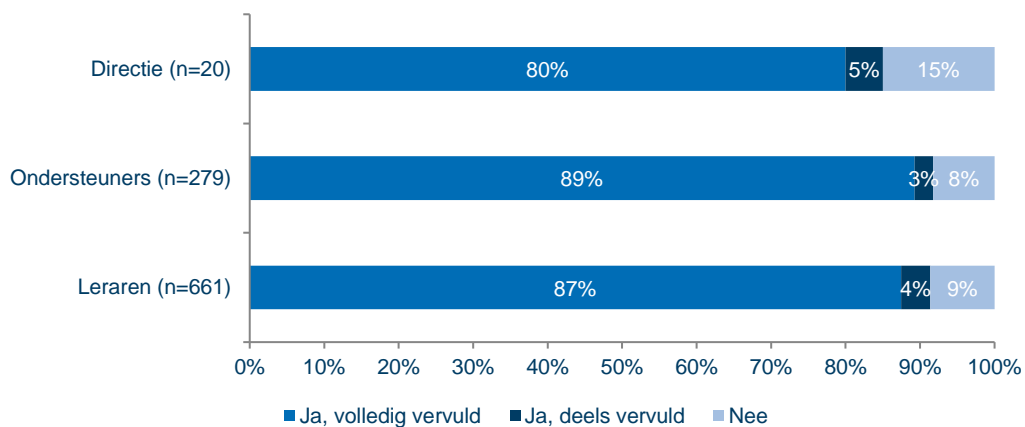
²² Vorig jaar betrof dit 1.079 volledig ingevulde vragenlijsten.

Figuur 4.16 Aantal kandidaten per vacature naar functiecategorie vo, survey



De meeste kandidaten zijn er voor directie-vacatures en ondersteunende functies. Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. In 39% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal 4 kandidaten. Dit is bijna hetzelfde als vorig jaar.

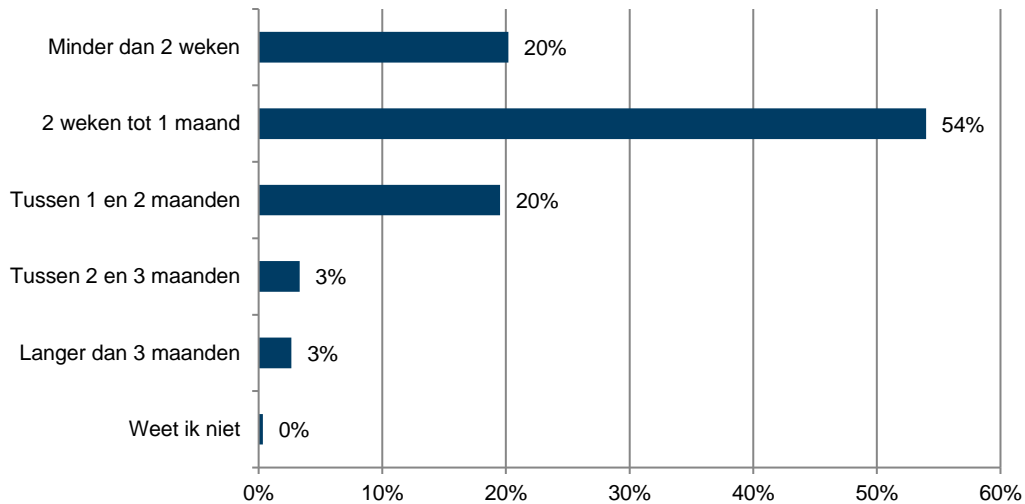
Figuur 4.17 Is de vacature vervuld? Naar functiecategorie vo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

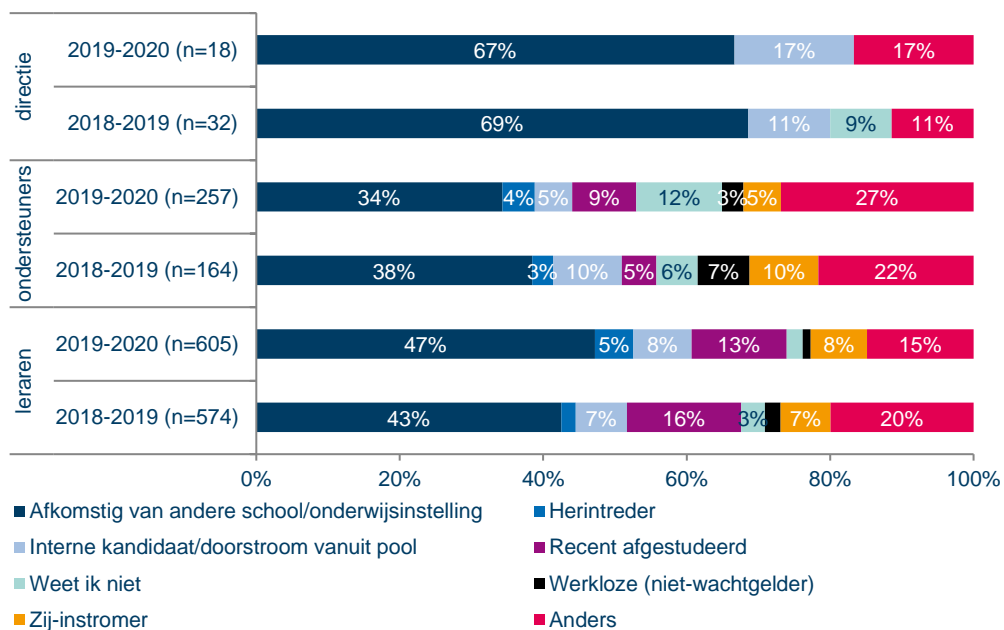
Het gros van de vacatures is op moment van bevraging vervuld. In 9% van de gevallen was een leraren-vacature op het moment van bevragen nog niet vervuld. Voor de directie-vacatures zijn de vragen door slechts 20 respondenten ingevuld, deze antwoorden zijn dus slechts indicatief.

Figuur 4.18 Na hoeveel tijd was de kandidaat bekend? Vervulde leraren-vacatures vo, survey, n=604



Ruim de helft (54%) van de gevallen bij een leraren-vacature na 2 weken tot 1 maand de kandidaat bekend. Het totale aandeel waarbij de kandidaat pas na langer dan een maand bekend was, ten opzichte van vorig jaar met ongeveer 9% gedaald. Eén op de vijf staat tussen 1 en 2 maanden open en 3% staat langer dan 3 maanden open.

Figuur 4.19 Herkomst aangestelde kandidaten naar functiecategorie, vo, survey 2019-2020 vergeleken met 2018-2019²³



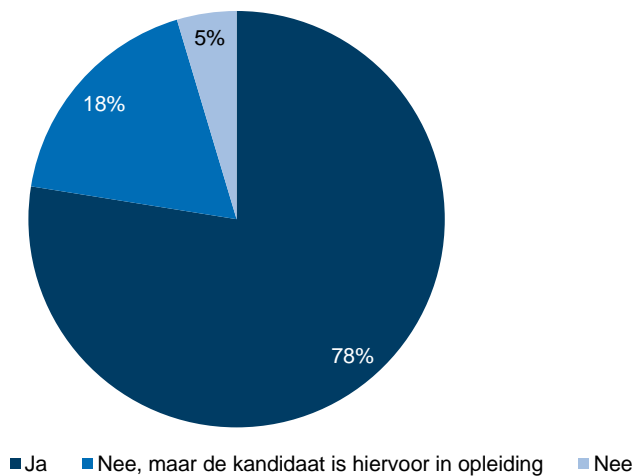
Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

De aangestelde docenten waren in 47% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school, dit is een lichte toename ten opzichte van vorig jaar. In 13% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd, dit is iets minder dan vorig jaar, toen was dit 16%. In 8% van de gevallen betrof het dit jaar een interne kandidaat of een zij-instromer (beiden vorig jaar 7%).

²³ Indien de categorie 'Anders' aangegeven werd, ging het voornamelijk om kandidaten via een detacherings- of uitzendbureau, ZZP'ers en studenten.

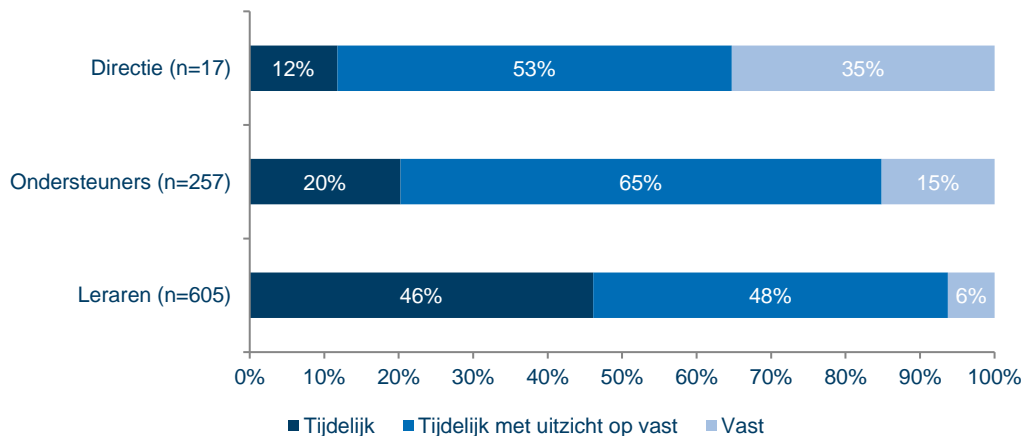
Directieleden zijn vaker afkomstig van een andere school dan de andere categorieën, het betreft namelijk 67%. Dat is bijna gelijk aan vorig jaar. Bij ondersteuners is dit ongeveer bij een derde van de kandidaten het geval.

Figuur 4.20 Heeft de kandidaat de juiste papieren? Leraren vo, survey, n=605



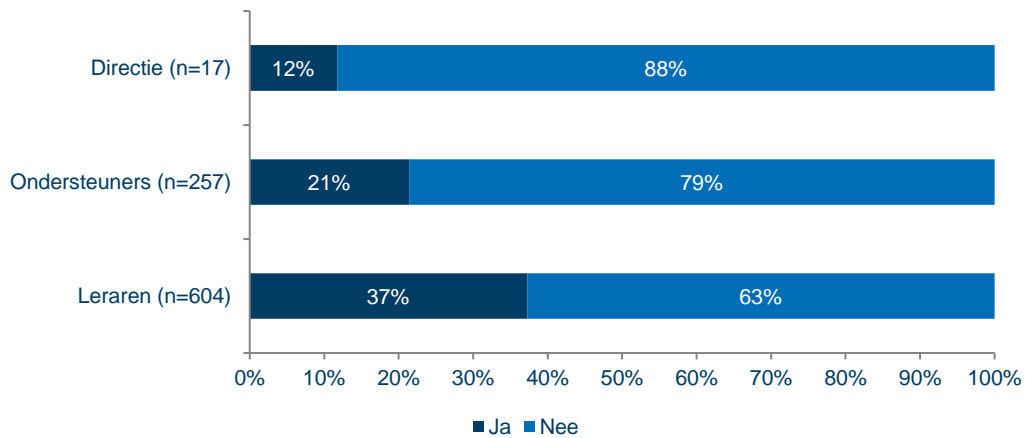
In 78% van de gevallen heeft de aangestelde kandidaat de juiste papieren. De verdeling van de percentages is bijna gelijk aan vorig jaar.

Figuur 4.21 Dienstverband aangestelde kandidaat naar functiecategorie, vo, survey



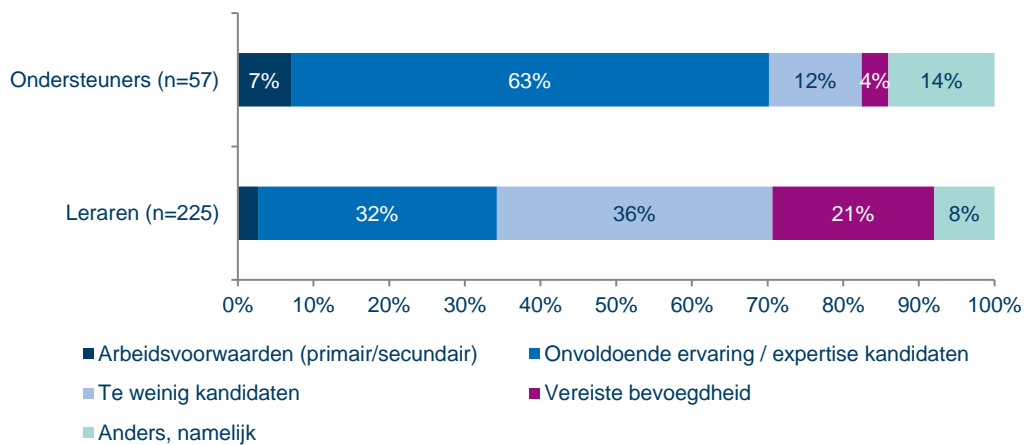
In Figuur 4.10 stond aangegeven welk dienstverband er in de vacaturetekst werd aangeboden. In de survey vroegen we ook welk dienstverband de aangestelde kandidaat daadwerkelijk gekregen heeft, dit staat in Figuur 4.21. In de praktijk krijgen de meeste kandidaten een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast dienstverband aangeboden, terwijl dit in de vacatureteksten veel minder wordt aangeboden. Leraren krijgen in 6% van de gevallen een vast dienstverband. Bij ondersteuners is dit bij 15% van de aangenomen kandidaten het geval.

Figuur 4.22 Was de vacature moeilijk vervulbaar? Naar functiecategorie vo, survey



De leraren-vacatures waren in 37% van de gevallen moeilijk vervulbaar (vorig jaar 42%). Vacatures voor directieleden zijn dit jaar minder vaak moeilijk vervulbaar dan vorig jaar (nu 12%, vorig jaar 23%). Maar dit percentage bij directiefuncties is gebaseerd op slechts 17 (vorig jaar 35) waarnemingen, dus we dienen voorzichtig te zijn met deze conclusie.

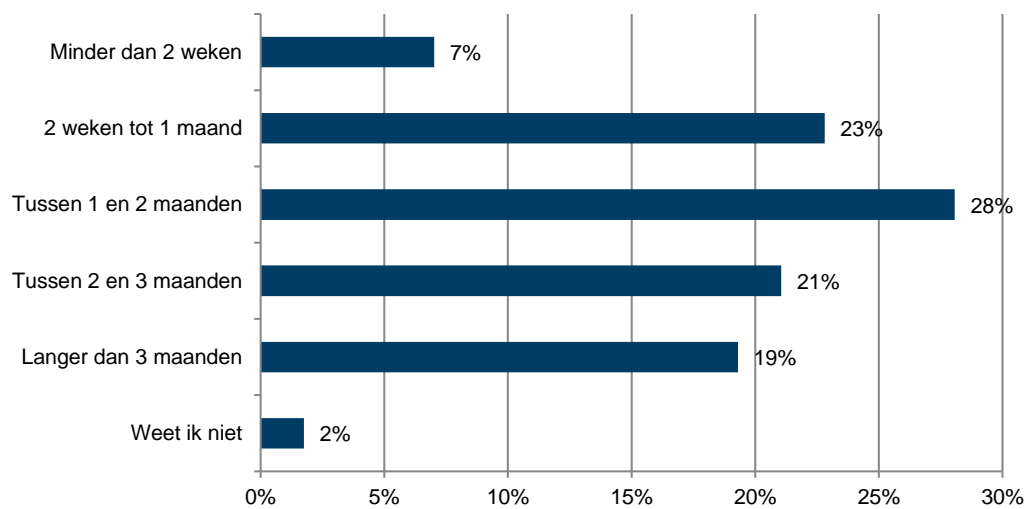
Figuur 4.23 Waarom was de vacature moeilijk vervulbaar? Moeilijk vervulbare vacatures, vo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Indien een leraren-vacature moeilijk vervulbaar is, is het lage aantal kandidaten in 36% van de gevallen de reden daarvan. Onvoldoende ervaring van de kandidaten is ook in 32% van de gevallen de reden, dit is nagenoeg gelijk aan vorig jaar. In het geval van vacatures voor ondersteuners is de voornaamste reden onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten (63%) of te weinig kandidaten (12%) .

Figuur 4.24 Hoe lang staat de vacature al open? Niet-vervulde leraren-vacatures, vo, survey, n=57



Wegens afronding tellen percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

Indien de leraren-vacature niet vervuld was, is gevraagd hoe lang deze vacature al open stond. In 28% van de gevallen was dit tussen 1 en 2 maanden. Ook stond 19% al langer dan 3 maanden open, dit was vorig jaar 25%.

5 Middelbaar beroepsonderwijs

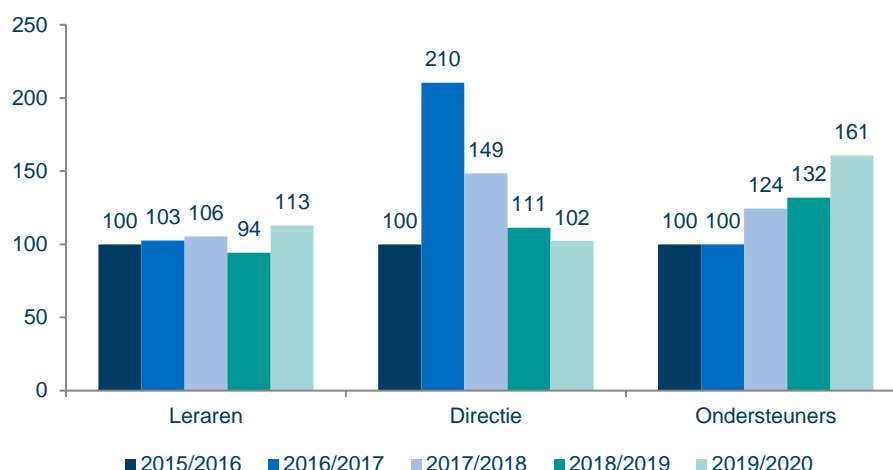
In Tabel 2.1 zagen we dat in het schooljaar 2019/2020 4.572 vacatures in het mbo zijn aangetroffen. In Tabel 5.1 zien we dat we in 4.525 van deze gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen aan de vacatures. Het grootste deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 2.639 vacatures (1.854 fte).

Tabel 5.1 Vacatures, fte, vacature intensiteit in het mbo naar functiecategorie, 2019/2020

	Directie	Ondersteuners	Leraren	Totaal
Aantal vacatures	91	1.795	2.639	4.572
Fte	68	1.274	1.854	3.230
Vacature intensiteit	8,4%	7,1%	7,0%	7,1%

Kijkend naar de ontstane vacature intensiteiten²⁴ zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Dat was vorig jaar ook het geval (toen was de vacature intensiteit voor directieleden 10,1%, voor ondersteuners 6,4 en voor leraren 5,9%).

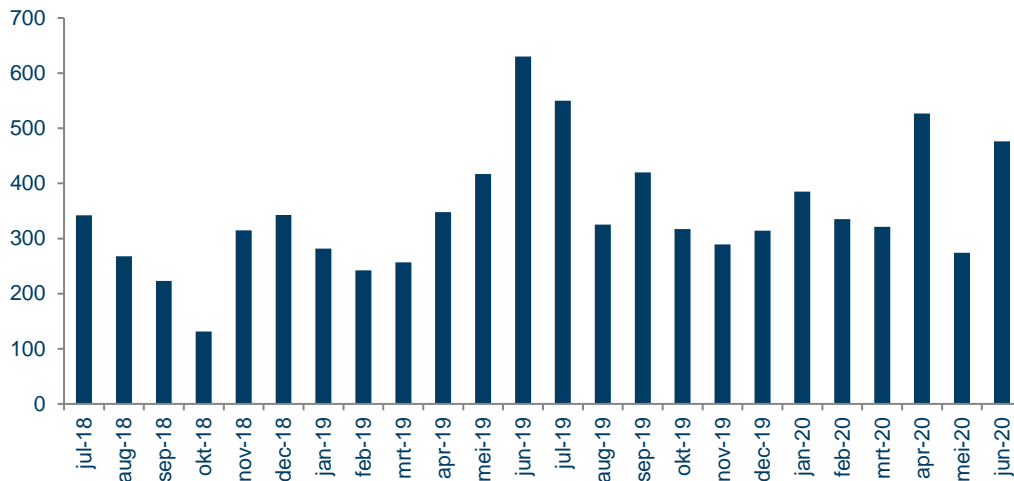
Figuur 5.1 Vacatures mbo 2015/2016 t/m 2019/2020 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2015/2016



We zagen al eerder dat het totaal aantal mbo-vacatures in een jaar tijd met 22 indexpunten is gestegen (Figuur 2.1). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 5.1) zien we dat er binnen de categorie ondersteuners de grootste stijging is geweest met 31 indexpunten gevolgd door de categorie leraren met 19 indexpunten. Het aantal vacatures in de categorie directieleden is gedaald met 9 indexpunten.

²⁴ Zie toelichting onder tabel 1 voor berekeningswijze.

Figuur 5.2 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het mbo, 2018/2019 en 2019/2020



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Vanaf augustus tot en met oktober zien we meestal een dal in het aantal vacatures, maar in 2019 was dit dal minder diep. In de periode april-juli zien we meestal een piek.

Tabel 5.2 Verdeling vacatures mbo per functiecategorie en landsdeel²⁵, 2019/2020

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Directie	6,6%	29,7%	38,5%	25,3%
Ondersteuners	2,4%	28,7%	56,0%	12,9%
Leraren	3,1%	26,2%	55,3%	15,4%

Net als in po en vo is ook in het mbo de regio West koploper als het gaat om aantallen vacatures. De verschillen tussen West-Nederland en Oost-Nederland zijn in mbo kleiner dan in het po en vo. Al met al zien we dat de verdeling over de verschillende landsdelen wat gelijkmatiger is dan in de andere sectoren. Ten opzichte van vorig jaar is voor de ondersteuners- en de leraren-vacatures het aandeel in de regio West-Nederland iets toegenomen, en Oost en Noord-Nederland iets afgenomen.

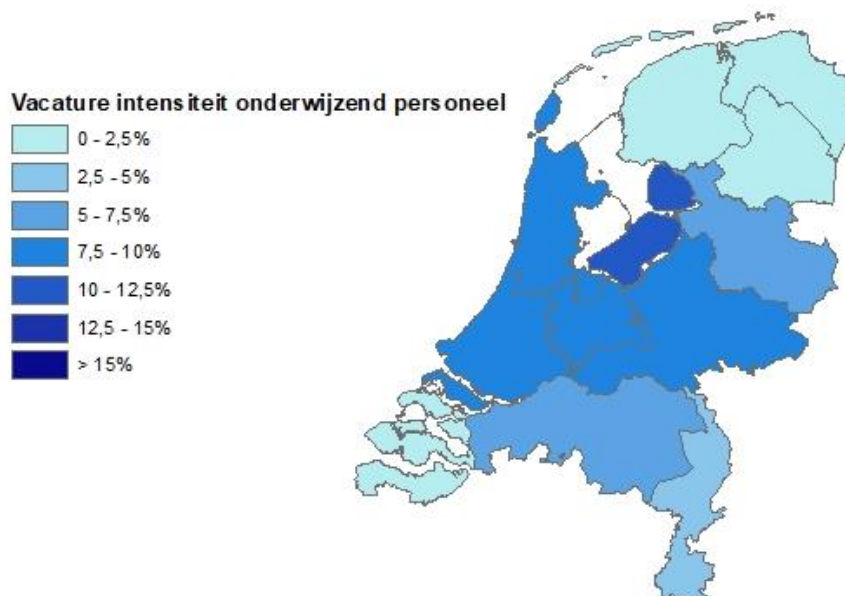
Tabel 5.3 Verdeling vacatures mbo naar functiecategorie en G4, 2019/2020

	Wel G4	Niet G4
Directie	25,3%	74,7%
Ondersteuners	33,0%	67,0%
Leraren	31,3%	68,7%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). We zien hier een verschil ten opzichte van het primair onderwijs, waar de G4-percentages een stuk hoger liggen. De percentages zijn vergelijkbaar met het vo en wijken niet veel af van een jaar geleden.

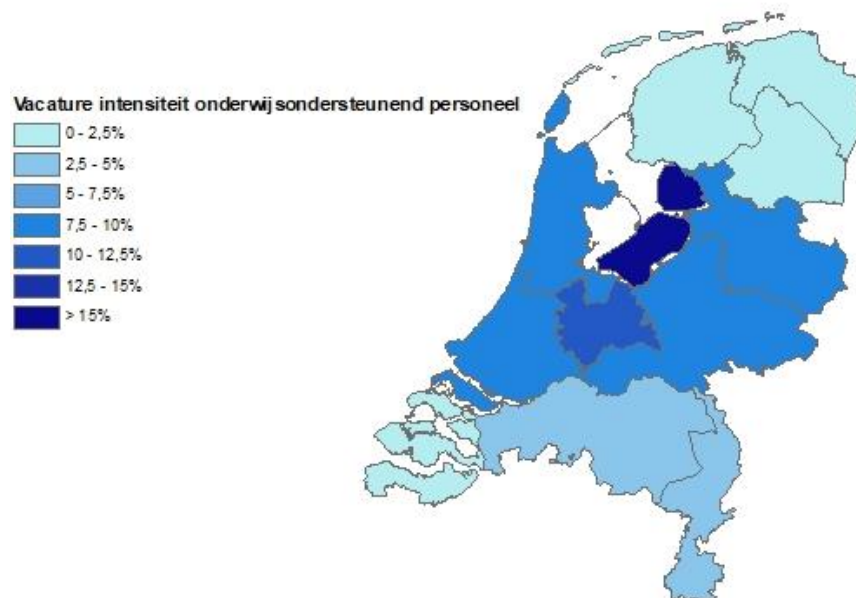
²⁵ Zie Bijlage 1 voor aanvullende cijfers per landsdeel voor leraren-vacatures: fte's, vacature intensiteiten en aantal kandidaten per vacature.

Figuur 5.3 Vacature intensiteit onderwijzend personeel in het mbo naar provincie (2019-2020)



Wanneer we in bovenstaand figuur kijken naar de regionale verdeling van de vacature intensiteit van het onderwijzend personeel in het mbo, dan zien we dat deze het kleinste is in Groningen, Friesland, Drenthe, namelijk op tussen de 0 – 2,5%.²⁶ In de provincie Flevoland is deze met 10 – 12,5% het hoogst. Dit betekent dat het afgelopen schooljaar in deze provincies voor het onderwijsgevend personeel meer dan 1 op de 10 fte vacant is geweest.

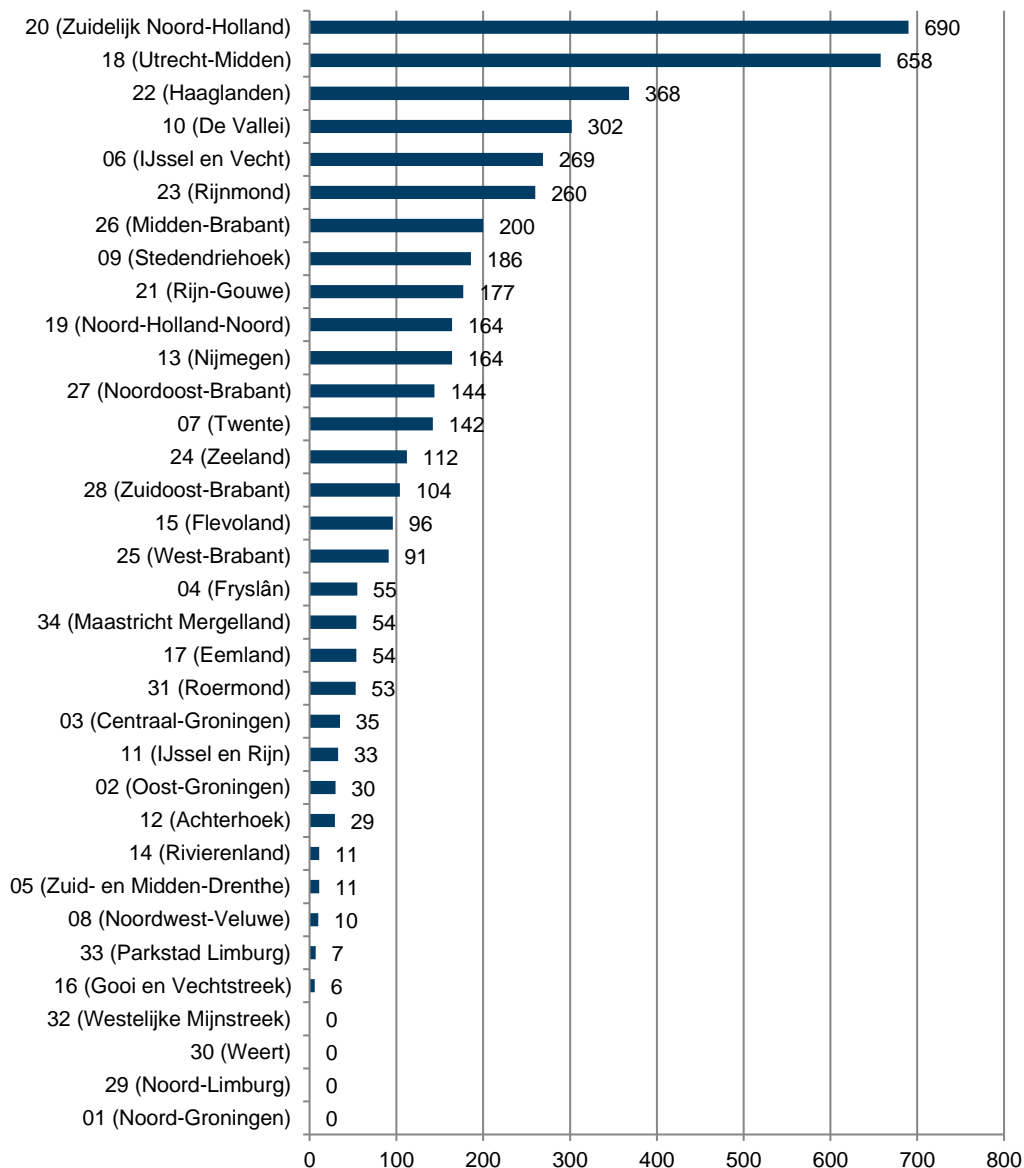
Figuur 5.4 Vacature intensiteit onderwijsondersteunend personeel in het mbo naar provincie (2019-2020)



²⁶ In 2019 is er volgens DUO geen mbo-personeel in Zeeland. Dit komt doordat het personeel van de mbo-locaties in Zeeland administratief onder een hoofdlocatie vallen die buiten de provincie is geadresseerd. Dit is ook de reden dat er geen vacatures aan deze provincie toegekend konden worden. Administratief vallen deze locaties onder een andere regio.

De vacature intensiteit van onderwijsondersteunend personeel is in de noordelijke en zuidelijke provincies lager dan in het midden van het land. Deze is met meer dan 15% het hoogst in de provincie Flevoland, gevolgd door de provincie Utrecht met een vacature intensiteit tussen de 10 - 12,5%.

Figuur 5.5 Analyse RPA-regio mbo, 2019/2020



In Figuur 5.5 zijn de vacatures onderverdeeld naar RPA-regio. Als er alleen een BG-nummer bekend was (en geen BRIN), is de vacature toegekend aan de RPA-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het mbo zijn op deze manier succesvol gekoppeld aan een regio. Net als in po en vo herkennen we ook voor het mbo duidelijk het gebied rond Amsterdam, Rotterdam en Utrecht als regio's waar de meeste vacatures te vinden zijn. Den Haag komt minder duidelijk naar voren. Limburg en Noord-Groningen vallen op door het lage aantal vo-vacatures. Dit kan zijn doordat zij gebruik maken van andere wervingskanalen voor het vervullen van hun vacatures.

Tabel 5.4 Verdeling vacatures mbo naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2019/2020

	Tot 0,2 fte	Tussen 0,2 en 0,4 fte	Tussen 0,4 en 0,6 fte	Tussen 0,6 en 0,8 fte	Meer dan 0,8 fte
Directie	3,8%	1,3%	31,6%	8,9%	54,4%
Ondersteuners	0,6%	2,2%	41,5%	10,8%	44,9%
Leraren	1,2%	4,0%	36,3%	14,2%	44,2%

Directieleden krijgen meestal een aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte, maar dit aandeel is gedaald (54,4% t.o.v. 73,3% vorig jaar). Ook het aandeel aanstellingen voor meer dan 0,8 fte is voor zowel ondersteuners afgenomen (van 63,5% naar 44,9%) als voor leraren (46,0% naar 44,2%).

6 Alternatieve vacaturemarkt

6.1 Inleiding

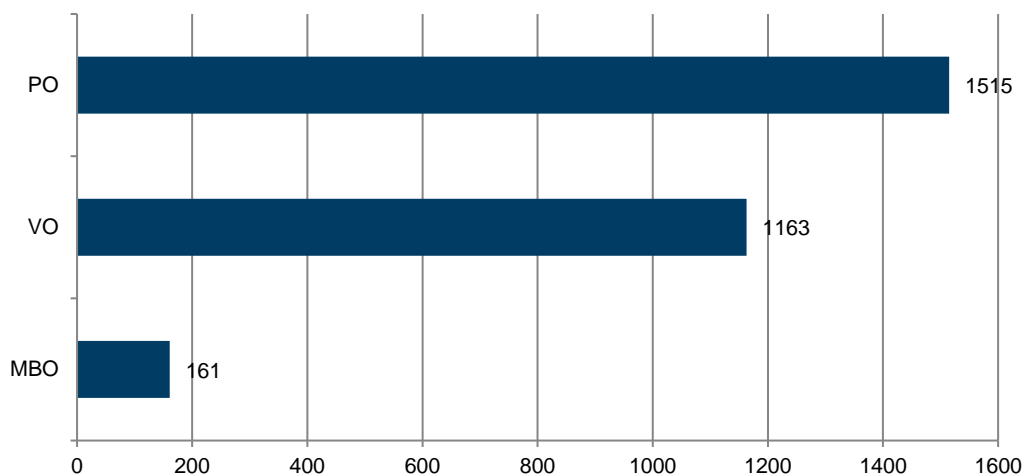
Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures (de primaire focus van dit onderzoek en geanalyseerd en beschreven tot en met hoofdstuk 5) worden er ook regelmatig vacatures geïnventariseerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen. In sommige gevallen is er namelijk geen BRIN- of bevoegd-gezag nummer bekend. Die vacatures behoren niet tot de primaire focus van het onderzoek, maar zijn vaak wel toe te kennen aan een (voor deze barometer relevante) sector door analyse van de vacaturetekst.²⁷ Met behulp van geautomatiseerde tekstanalyse is regelmatig de sector te bepalen. Het gaat hier in hoofdzaak om onderwijsvacatures die door intermediairs worden geplaatst. Met name het bedrijf Maandag (ongeveer de helft van de besproken in dit hoofdstuk is afkomstig van Maandag) en in mindere mate NIVVO Recruitment, DIT IS WIJS en Onderwijspost B.V. komen daarin veel voor. Daarbij gaat het deels om concrete banen (bijvoorbeeld een uitzendbaan ter vervanging van een langdurig zieke leraar), maar soms ook om algemene oproepen om een bestand van docenten te creëren om die bijvoorbeeld vervolgens te kunnen detacheren.

Dit hoofdstuk geeft nader inzicht in deze alternatieve vacaturemarkt. De sectoren po, vo en mbo behandelen we afzonderlijk. We starten wel met een overzicht van het aantal geïnventariseerde vacatures per sector.

Meer dan de helft van de vacatures in dit hoofdstuk betreffen vacatures van het bedrijf Maandag. Dit zijn algemene oproepen voor bijvoorbeeld meer scholen tegelijk, of voor een hele regio. In Bijlage 2 is een analyse te vinden van de alternatieve vacaturemarkt waarbij de algemene Maandag-oproepen buiten beschouwing worden gelaten.

6.2 Algemeen

Figuur 6.1 Aantal vacatures alternatieve vacaturemarkt po, vo, mbo, 2019/2020



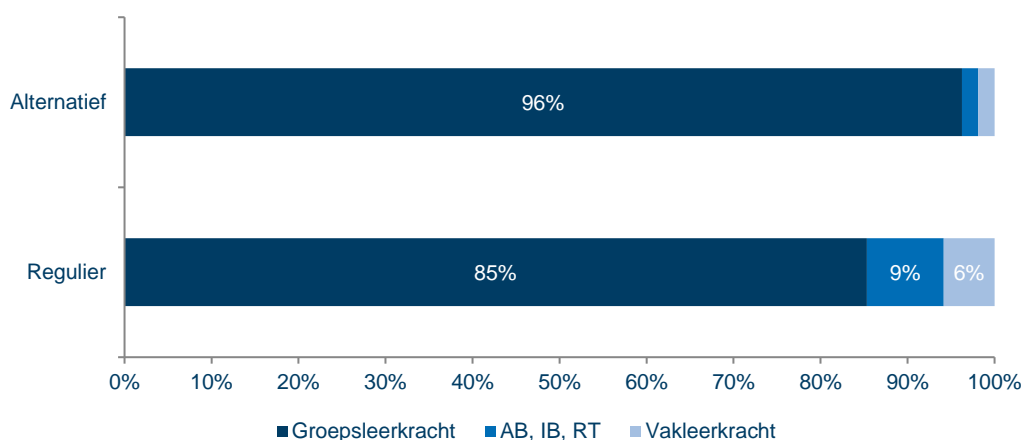
²⁷ Denk aan een zinsnede in de vacaturetekst als: 'Voor een basisschool in de regio Rotterdam zoeken wij een enthousiaste groepsleerkracht'.

In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 2.839 vacatures in de alternatieve vacaturemarkt aangetroffen waarbij de onderwijssector te bepalen is geweest. Daarnaast waren er 1.005 vacatures die niet aan een specifieke sector konden worden toegeschreven. Vorig jaar werden er 2.602 vacatures gevonden die aan een sector gekoppeld konden worden en 1.940 die niet gekoppeld konden worden.

Het grootste deel van de vacatures is gevonden in het po (1.515 vacatures ten opzichte van 1.566 vorig jaar), gevolgd door het vo (1.163 vacatures, vorig jaar 875). Net als in de 'reguliere' vacaturemarkt, zien we voor het vo dus ook een sterke stijging ten opzichte van vorig jaar in de vacaturemarkt via uitzendbureaus en intermediairs. Het aantal gevonden vacatures in het mbo is dit jaar hetzelfde als vorig jaar, namelijk 161.

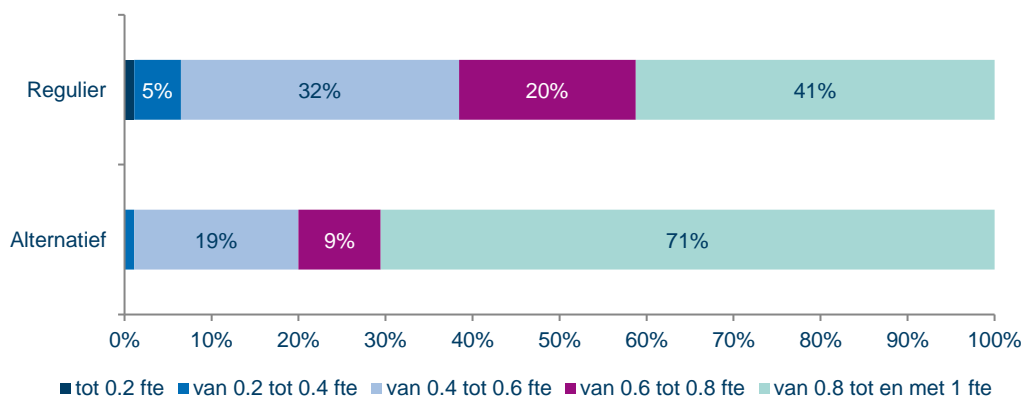
6.3 Primair onderwijs

Figuur 6.2 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar type docent po, 2019/2020



Bij de alternatieve leraren-vacatures ging het in het afgelopen jaar vrijwel alleen om groepsleerkrachten. Slechts een klein deel (2%) valt in de categorie AB, IB en RT of in de categorie van vakleerkracht.

Figuur 6.3 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband po, 2019/2020

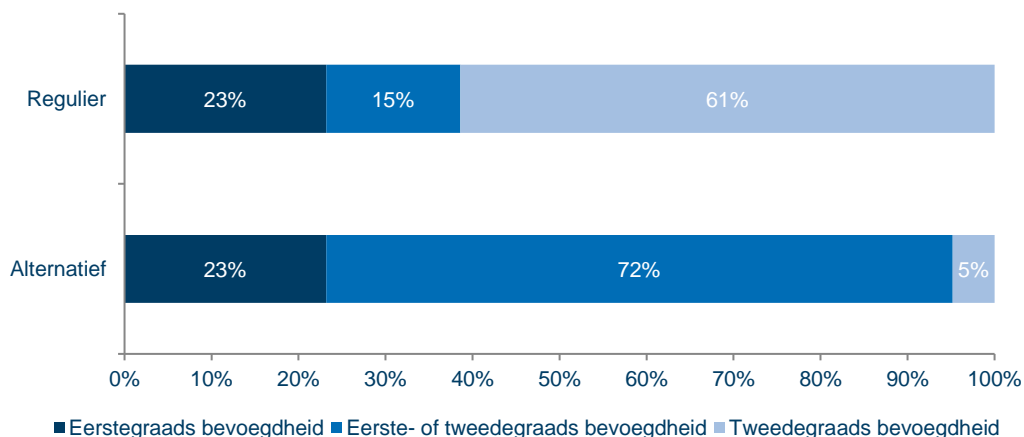


Bij de alternatieve docentvacatures is er vaker sprake van een aanstellingsomvang van 0,8 fte of meer dan voor de reguliere docentvacatures. De percentages voor die categorie zijn gelijk aan die

van vorig jaar. Het hoge percentage van meer dan 0,8 fte op de alternatieve markt wordt veroorzaakt door vacature oproepen van het bedrijf Maandag. Dit bedrijf plaatst regelmatig oproepen waarin standaard een grote of volledige aanstellingsomvang wordt gevraagd. Maandag vraagt in nagenoeg alle gevallen (99,8%) naar 0,8 fte of meer.

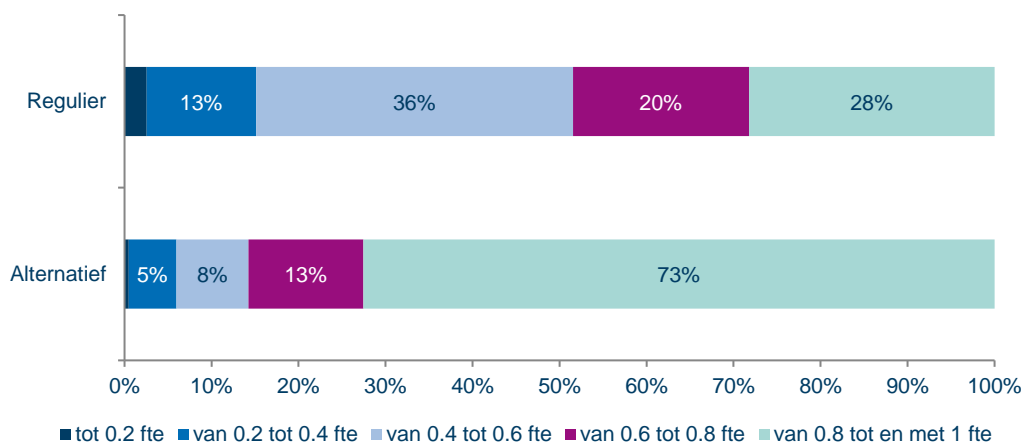
6.4 Voortgezet onderwijs

Figuur 6.4 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar bevoegdheid, vo, 2019/2020



Bij de alternatieve docentvacatures wordt vaker om eerste of tweedegraads bevoegdheid gevraagd dan in de reguliere markt. Dit was vorig jaar niet het geval, toen werd er vooral tweedegraadsbevoegdheid gevraagd in de alternatieve markt.

Figuur 6.5 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband vo, 2019/2020



Ook in het vo wordt voor de alternatieve docentvacatures vaker een aanstellingsomvang van 0,8 fte of meer gevraagd dan voor de reguliere docentvacatures. In de reguliere markt is dit bij 28% van de vacatures het geval (vorig jaar 31%) en in de alternatieve markt net als vorig jaar bij 75%. Hierbij geldt dezelfde opmerking als in het po waar het bedrijf Maandag bij de meer standaard een grote of volledige aanstellingsomvang opgeeft.

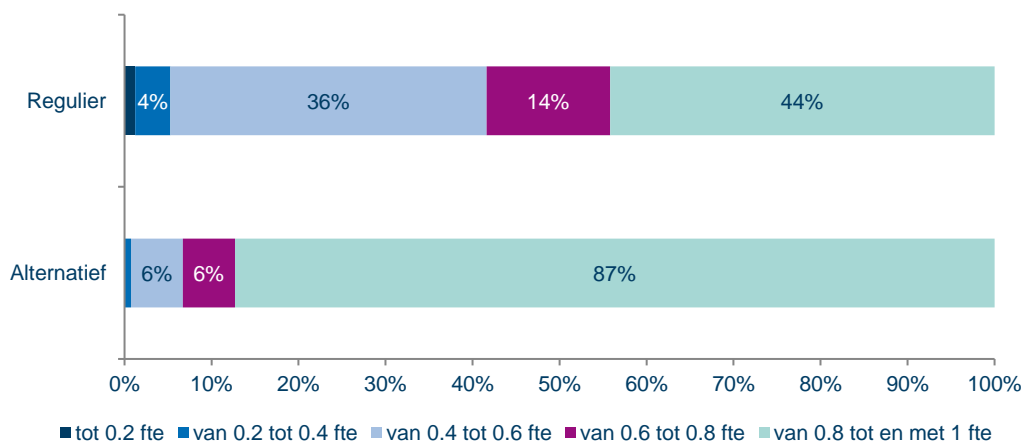
Tabel 6.1 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief vo, 2019/2020

	Regulier	Alternatief
Docent Nederlands	13%	18%
Docent wiskunde/rekenen	10%	10%
Docent Engels	9%	9%
Docent kunstzinnige en culturele vakken	7%	2%
Docent economie/handel	6%	3%
Docent biologie	5%	5%
Docent lo/beweging	5%	2%
Docent Duits	4%	6%
Docent Frans	4%	5%
Docent techniek	3%	5%

In Tabel 6.1 zijn de tien vakken gepresenteerd waarop de meeste vo-docentvacatures zijn gevonden op de reguliere markt (eerstegraads en tweedegraads vacatures samen). Deze zijn afgezet tegen de percentages voor de alternatieve docentvacatures. Docenten Nederlands worden op de reguliere markt in 12% van de gevallen gezocht en staat daarmee op plek 1. Op de alternatieve markt worden docenten Nederlands ook het meest gezocht (daar in 14% van de gevallen). Voor wiskunde/rekenen en voor Engels zijn de percentages in de reguliere en de alternatieve markt gelijk.

6.5 Middelbaar beroepsonderwijs

Figuur 6.6 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband mbo, 2019/2020



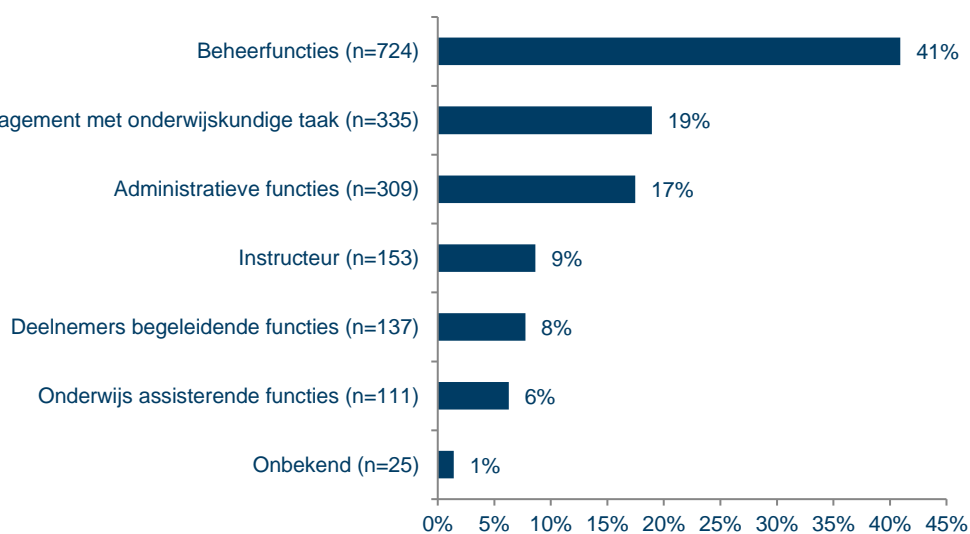
De alternatieve docentvacatures zijn in het mbo groter van omvang dan de reguliere docentvacatures. Ook dit heeft te maken met de standaard oproepen met een grote of volledige aanstellingsomvang van het bedrijf Maandag.

Tabel 6.2 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief mbo, 2019/2020

	Regulier	Alternatief
Docent Nederlands	16%	19%
Docent zorg en welzijn	14%	9%
Docent techniek	12%	15%
Docent economie/handel	7%	5%
Docent wiskunde/rekenen	7%	1%
Docent Engels	7%	10%
Docent lo/beweging	5%	4%
Docent ict	5%	1%
Docent bouwkunde /-techniek	4%	1%

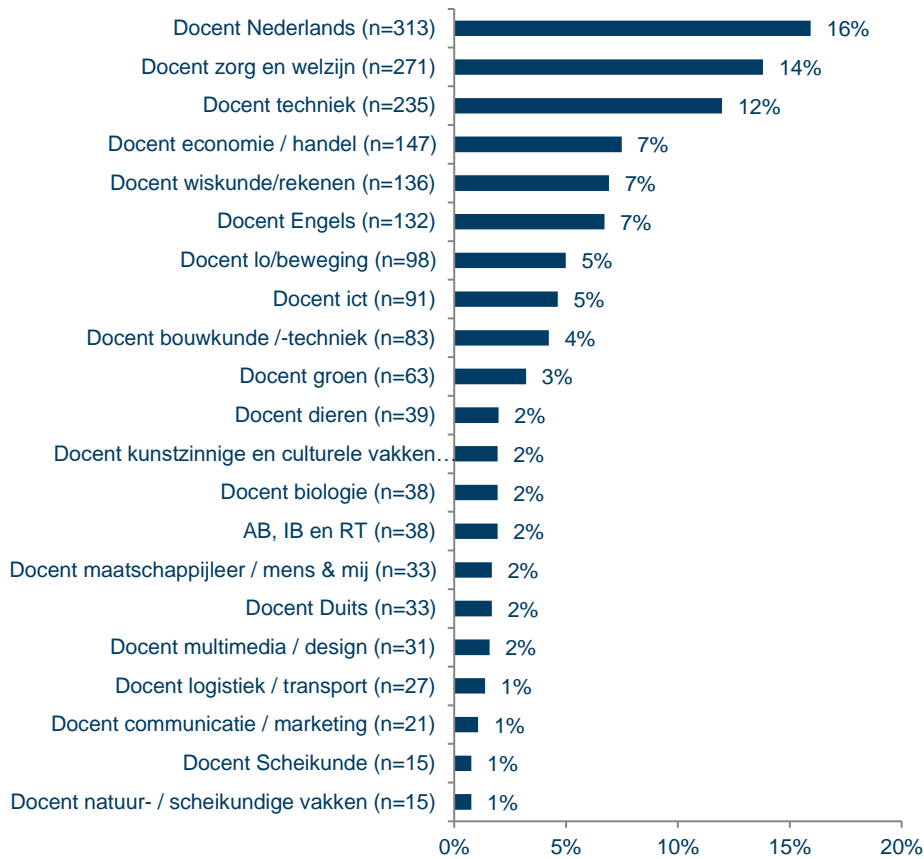
In Tabel 6.2 zijn de tien vakken gepresenteerd voor de meeste docentvacatures zijn gevonden op de reguliere markt. Deze zijn afgezet tegen de percentages voor de alternatieve docentvacatures. Ook op de alternatieve markt wordt Nederlands het meest gezocht, maar minder vaak dan vorig jaar (toen 36%, nu 19%). Op de alternatieve markt worden techniekdocenten (15%), docenten Engels (10%) en docenten zorg & welzijn (9%) ook relatief vaak gezocht.

6.6 Achtergrond vacatures

Figuur 6.7 Ondersteuners mbo naar functietype, 2019/2020

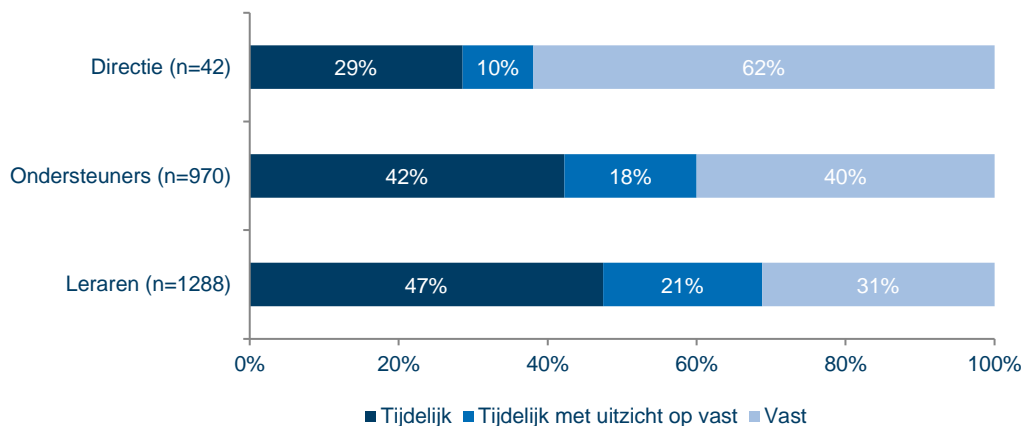
Ten opzichte van po en vo laten we (net als vorig jaar, en vanaf vorig jaar) in het mbo andere functietypes zien. Ten opzichte van vorig jaar is de grootte van bovenstaande categorieën (qua volgorde) niet sterk veranderd.

Figuur 6.8 Vacatures mbo naar vak (leraren), 2019/2020



Het functietype leraar zoals getoond in Figuur 6.7 wordt hier nader uitgesplitst. In het mbo zijn docenten Nederlands het meest gezocht, net zoals vorig jaar (toen 265, versus 315 nu). De docent zorg en welzijn steeg naar de tweede plek, deze wordt 271 keer gezocht waar dit er vorig jaar 207 waren. Er waren 235 vacatures voor techniek, ten opzichte van 233 vorig jaar. Docentfuncties die minder dan 15 keer voorkwamen zijn niet weergegeven.

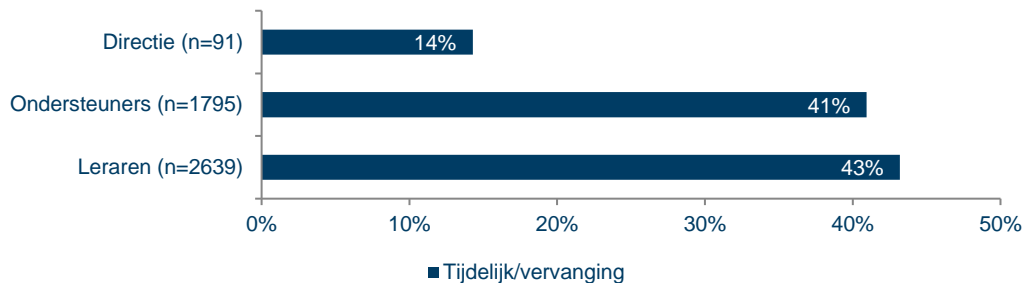
Figuur 6.9 Vacatures mbo naar functiecategorie en dienstverband, 2019/2020.



In de vacatures krijgt onderwijzend personeel in de meeste gevallen een tijdelijke aanstelling aangeboden. In 31% van de gevallen wordt een vaste aanstelling geboden, een stijging ten opzichte van vorig jaar (toen 21%). Ondersteunend personeel kreeg in 40% van de gevallen een vaste aanstelling geboden (was 29%) en directie in 62% van de gevallen (was 56%).

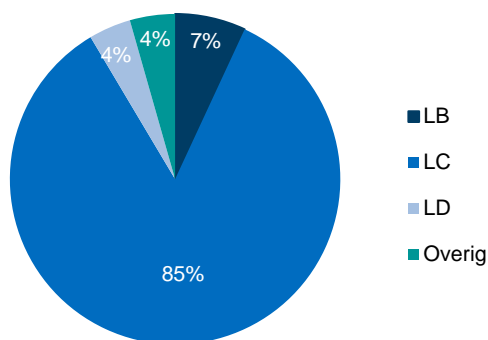
Tijdelijke dienstverbanden kunnen betrekking hebben op een tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld in verband met ziekte of zwangerschap. In Figuur 6.10 staat het aandeel vacatures waar in de vacaturetekst staat aangegeven dat het om een vervanging gaat.

Figuur 6.10 Aandeel vacatures in het mbo waar in de vacaturetekst vermeld staat dat het om vervanging gaat (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap), 2019/2020



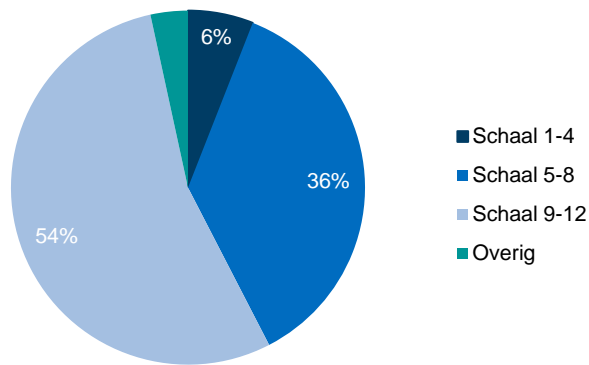
In Figuur 6.10 is te zien dat in 43% van de docenten-vacatures en in 41% van de vacatures voor ondersteuners de wervingstekst beschrijft dat het om de vervanging van een medewerker gaat. Bij directie-vacatures is dit aandeel iets kleiner, namelijk 14%. In de survey is aan de respondenten meer uitgebreid gevraagd wat de reden voor het ontstaan van de vacature is geweest, dit staat in paragraaf 6.7.

Figuur 6.11 Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, leraren, 2019/2020



Ten opzichte van vorig jaar is de verdeling van de loonschaal voor leraren vrijwel gelijk gebleven: 85% valt in schaal LC.

Figuur 6.12 Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, ondersteuners, 2019/2020



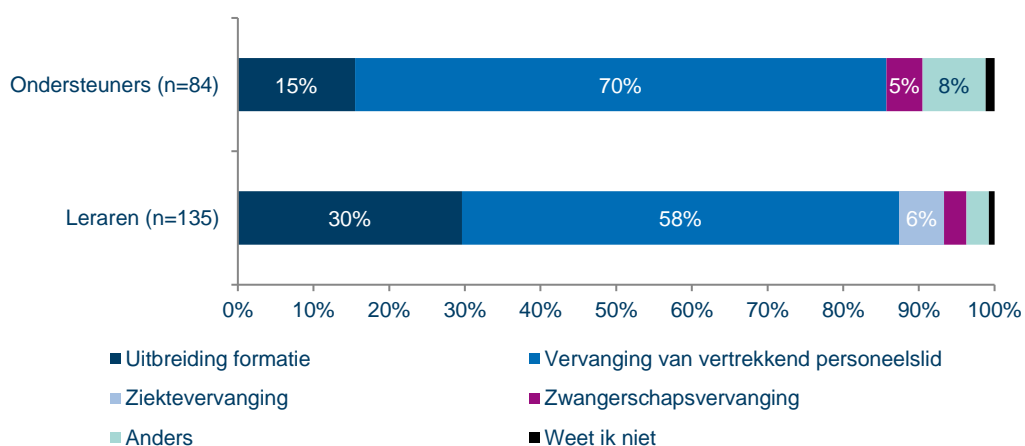
Bij ondersteuners is de schaal 9 tot 12 met 6% toegenomen tot 54% en de schaal 5 tot 8 met 5% afgenomen tot 36%.

In deze rapportage ontbreekt de verdeling naar loonschaal voor de directieleden vanwege het beperkte aantal waarnemingen (n=14).

6.7 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturesvervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is een aanvullende survey uitgezet. Op die manier wordt achterhaald waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten, e.d. De survey heeft dit jaar in het mbo in totaal 321 vragenlijsten opgeleverd, waarvan 208 volledig ingevuld zijn. Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen. Vanwege te weinig waarnemingen wordt het percentage voor directie-vacatures niet getoond.

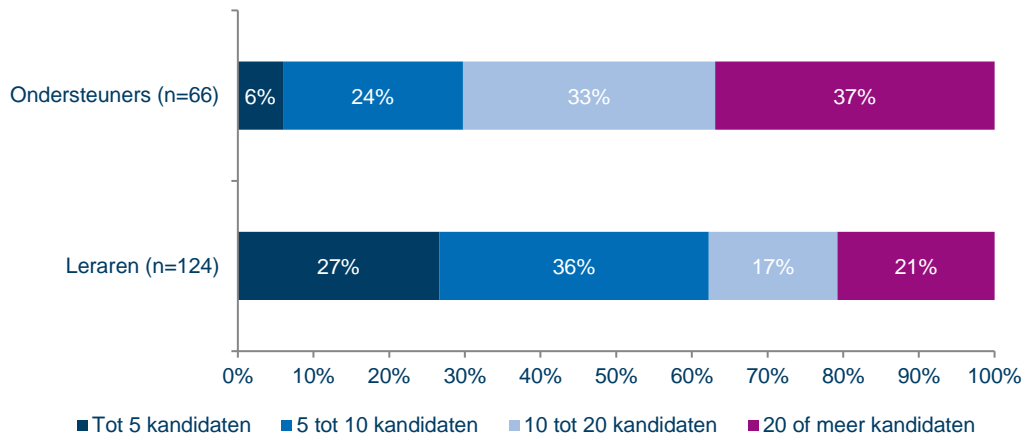
Figuur 6.13 Reden ontstaan vacature naar functiecategorie, mbo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om de leesbaarheid van de figuur te behouden.

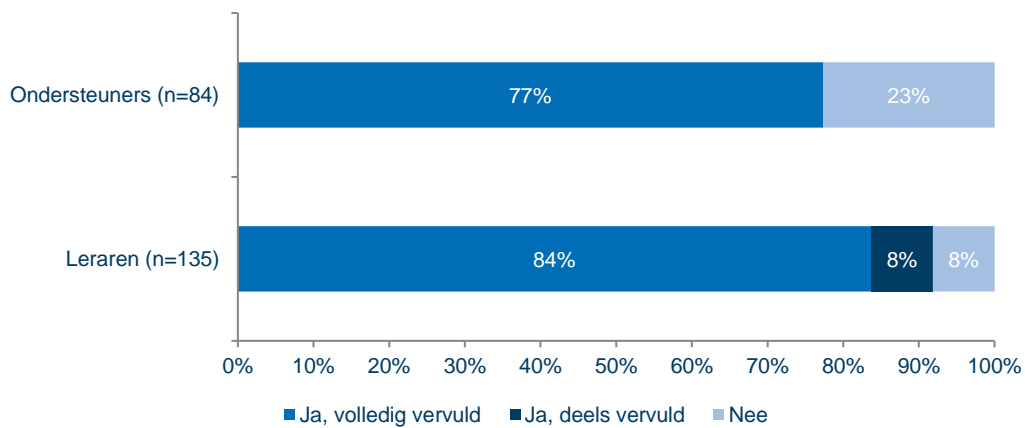
Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Daarna is uitbreiding van de formatie de meest voorkomende reden.

Figuur 6.14 Aantal kandidaten per vacature naar functiecategorie mbo, survey



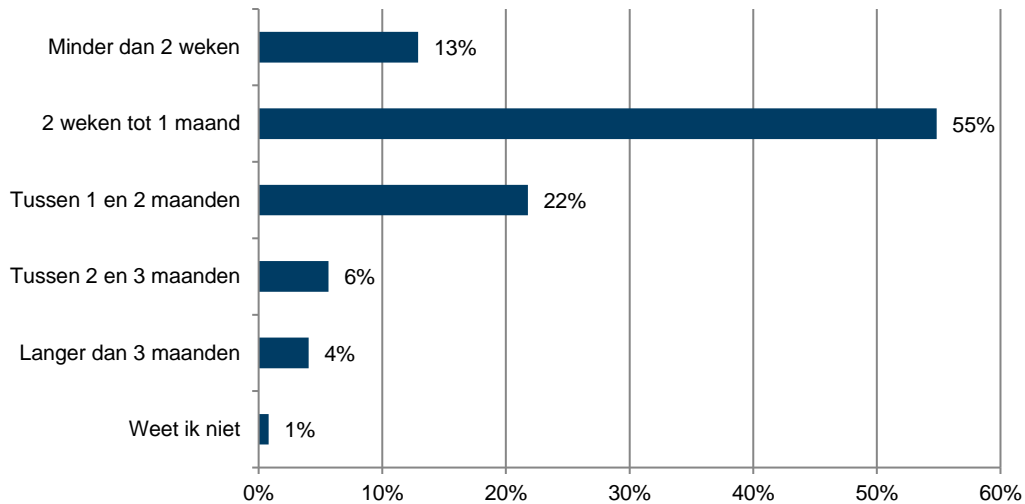
De meeste kandidaten zijn er voor directie-vacatures (niet in figuur) en ondersteunende functies. Voor leraren zijn er net als vorig jaar aanmerkelijk minder kandidaten. In 27% van de gevallen zijn er voor leraren maximaal vier kandidaten. Vorig jaar was dit 38%.

Figuur 6.15 Is de vacature vervuld? Naar functiecategorie mbo, survey



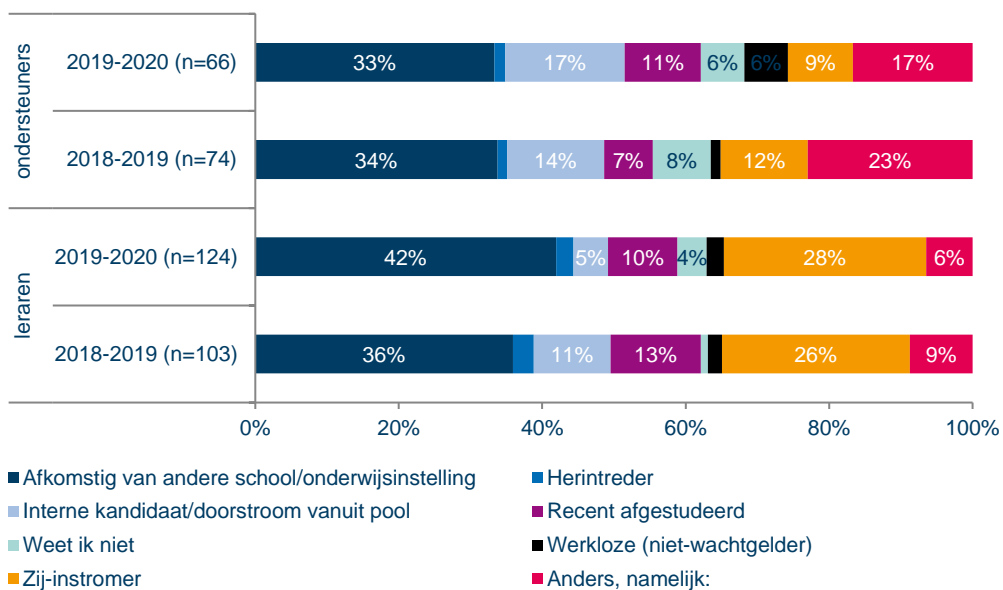
In 8% van de gevallen was een leraren-vacature op het moment van bevragen nog niet vervuld (vorig jaar 12%). Voor ondersteuners was het percentage niet-vervuld vorig jaar 15%, nu 23%.

Figuur 6.16 Na hoeveel tijd was de kandidaat bekend? Vervulde leraren-vacatures mbo, survey, n=124



In ongeveer de helft van de gevallen (55%) was bij een leraren-vacature na 2 weken tot 1 maand de kandidaat bekend. De percentages komen nagenoeg overeen met vorig jaar.

Figuur 6.17 Herkomst aangestelde kandidaten naar functiecategorie, mbo, survey 2019-2020 vergeleken met 2018-2019²⁸



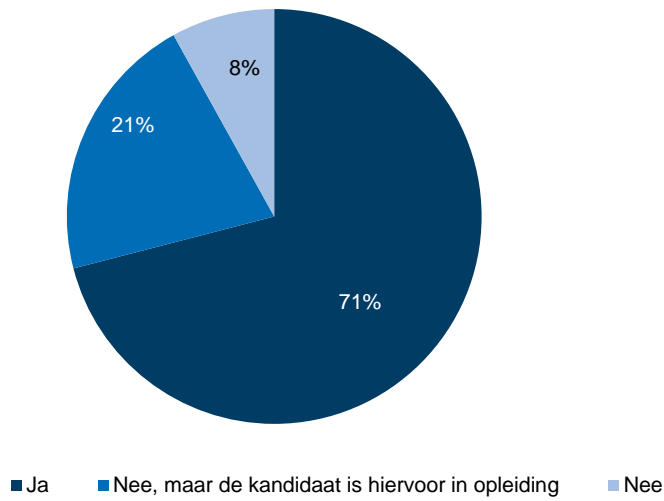
Wegens afronden tellen percentages in deze figuur niet op tot exact 100%. Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

De aangestelde docenten waren in 42% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school, dit was vorig jaar 36%. Eén op de tien is recent afgestudeerd. Ongeveer 28% van de aangestelde leraren is zij-instromer, vorig jaar was dit 26%. Het valt op dat in de categorie ondersteuners regelmatig een andere herkomst geldt dan de geboden keuzemogelijkheden, dit was vorig jaar ook het geval. Het aandeel aangestelde ondersteuners dat afkomstig is van een andere

²⁸ Indien de categorie 'Anders' aangegeven werd, ging het voornamelijk om kandidaten via een detachings- of uitzendbureau, ZZP'ers en studenten. Ook was de kandidaat soms afkomstig uit een andere sector.

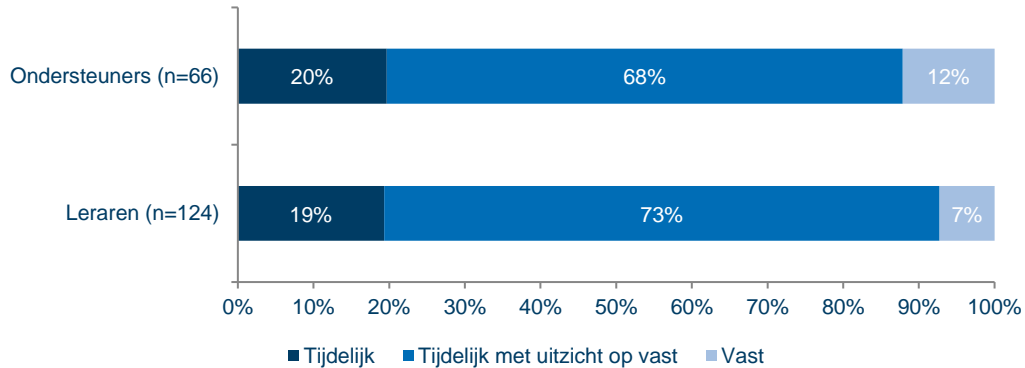
school bleef met circa een derde stabiel. Ongeveer 17% van de aangestelde kandidaten voor een ondersteuners-vacature betrof een interne sollicitant. De respons voor directieleden was te klein om in de tabel op te nemen.

Figuur 6.18 Heeft de kandidaat de juiste papieren? Leraren mbo, survey, n=124



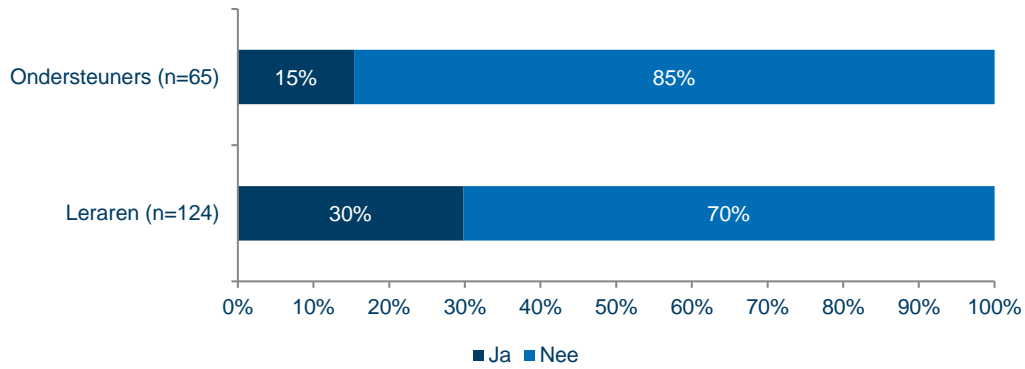
In 71% van de gevallen heeft de aangestelde kandidaat de juiste papieren. In 21% van de gevallen is de kandidaat hiervoor in opleiding (vorig jaar 19%).

Figuur 6.19 Dienstverband aangesteld kandidaat naar functiecategorie, mbo, survey



Leraren krijgen in 7% van de gevallen een vast dienstverband en ondersteuners in 12% van de gevallen. Vorig jaar was dit respectievelijk 5% en 14%.

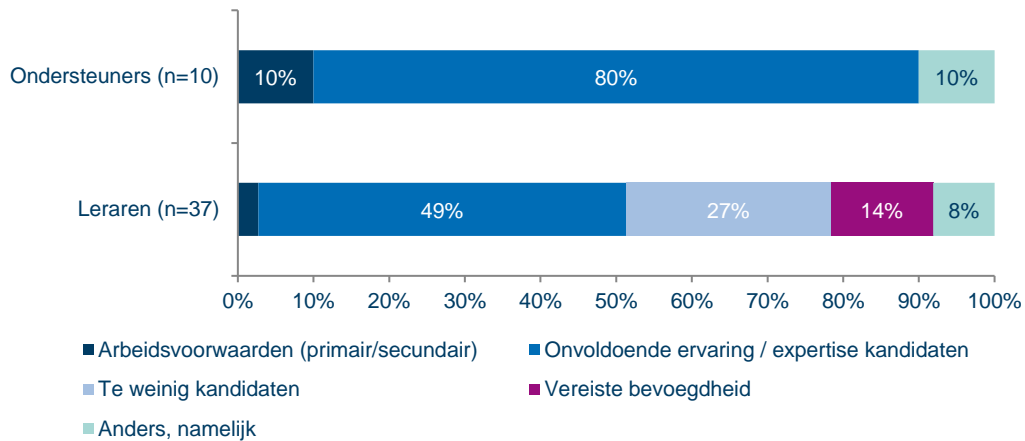
Figuur 6.20 Was de vacature moeilijk vervulbaar? Naar functiecategorie mbo, survey



De figuur wordt voor directieleden niet getoond vanwege te weinig waarnemingen.

De leraren-vacatures zijn in 30% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar, toen was 41% van de leraren-vacatures moeilijk vervulbaar. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor ondersteuners is ook afgenomen, dit daalde van 36% naar 15%.

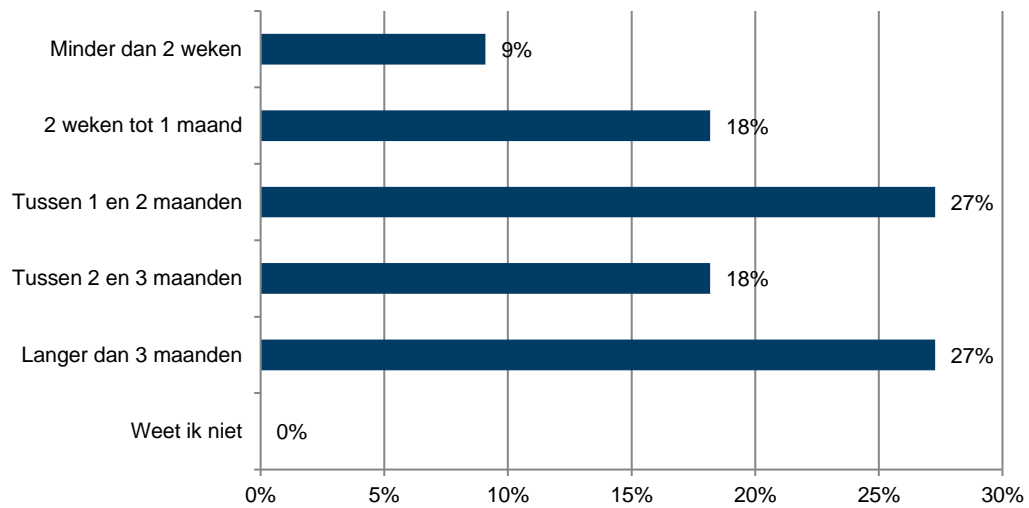
Figuur 6.21 Waarom was de vacature moeilijk vervulbaar? Moeilijk vervulbare vacatures, mbo, survey



Percentages van 3% of kleiner worden niet in tekst weergegeven om leesbaarheid te behouden.

Indien een leraren-vacature moeilijk vervulbaar is, is onvoldoende ervaring van de kandidaten in 49% van de gevallen de reden daarvan. Voor ondersteuners is dat 80%. Voor directieleden worden geen percentages getoond vanwege het lage aantal waarnemingen.

Figuur 6.22 Hoe lang staat de vacature al open? Niet-gevulde leraren-vacatures, mbo, survey, n=11



Indien de leraren-vacature niet vervuld was, is gevraagd hoe lang deze vacature al open stond. In de meeste gevallen was dit tussen 1 en 2 maanden of langer dan 3 maanden open. Dat betekent dat van de vacatures die nog openstaan ook een deel moeilijk vervulbaar is.

Bijlage 1: Aanvullende cijfers per landsdeel

Tabel b.1 Aantal vacatures per sector per landsdeel, leraren-vacatures, 2019/2020

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Bao	129	893	4.708	344
So	171	313	1.140	281
Vo	767	2.923	8.306	1.971
Mbo	81	680	1.436	400

Tabel b.2 Aantal fte per sector per landsdeel, leraren-vacatures, 2019/2020

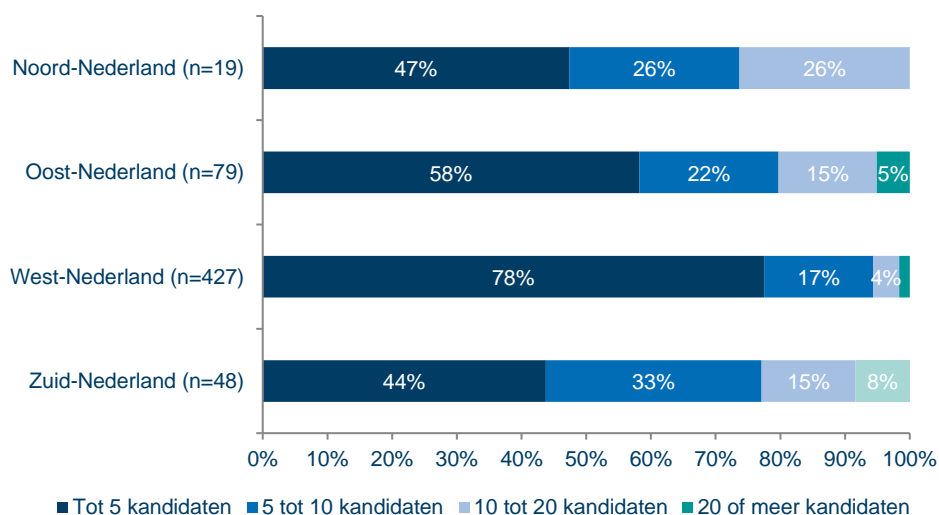
	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Bao	60	485	2.732	196
So	96	183	741	195
Vo	350	1.372	4.344	961
Mbo	30	363	873	192

Tabel b.3 Vacature intensiteit per sector per landsdeel, leraren-vacatures, 2019/2020

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Bao	0,8%	3,0%	7,4%	1,2%
So	8,6%	6,6%	12,4%	4,5%
Vo	5,9%	11,3%	15,1%	7,3%
Mbo	0,9%	6,8%	8,3%	3,3%

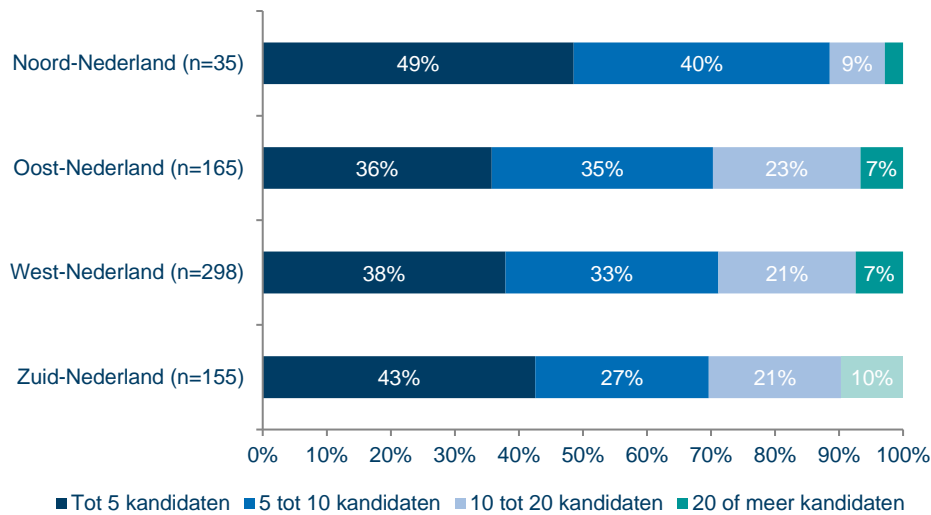
De vacature intensiteit voor leraren-vacatures in het speciaal onderwijs (inclusief sbao en vso) is in elk landsdeel hoger dan in het basisonderwijs. In elke sector is de vacature intensiteit in West-Nederland het hoogst.

Figuur b.1 Aantal kandidaten per leraren-vacature naar landsdeel po, survey



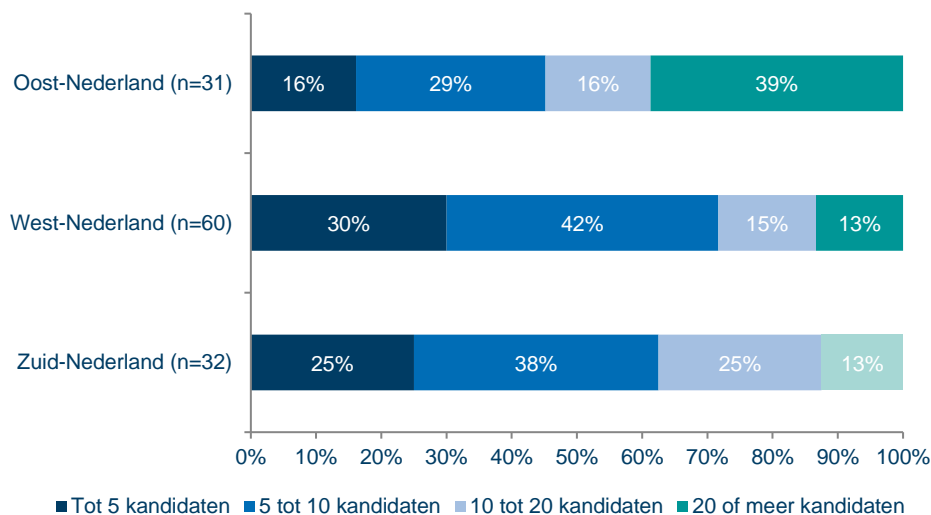
In West-Nederland is het aantal kandidaten per vacature het laagst. Daar zijn in 78% van de gevallen minder dan 5 kandidaten. In Zuid-Nederland is het aantal het hoogst. Daar zijn in 56% van de gevallen meer dan 5 kandidaten.

Figuur b.2 Aantal kandidaten per leraren-vacature naar landsdeel vo, survey



In het vo is te zien dat in Oost- en West-Nederland het meeste kandidaten per vacature zijn. In Noord- en Zuid-Nederland zijn in respectievelijk 49% en 43% van de leraren-vacatures minder dan 5 kandidaten.

Figuur b.3 Aantal kandidaten per leraren-vacature naar landsdeel mbo, survey



In het mbo zijn bij een kwart van de vacatures in Zuid-Nederland minder dan 5 kandidaten. In Oost-Nederland zijn bij 39% van de leraren-vacatures meer dan 20 kandidaten. Deze beschouwing is slechts indicatief, want het aantal waarnemingen voor Zuid- en Oost-Nederland is te klein om hier harde uitspraken over te doen. De percentages voor Noord-Nederland zijn weggelaten vanwege een te laag aantal waarnemingen (n=11).

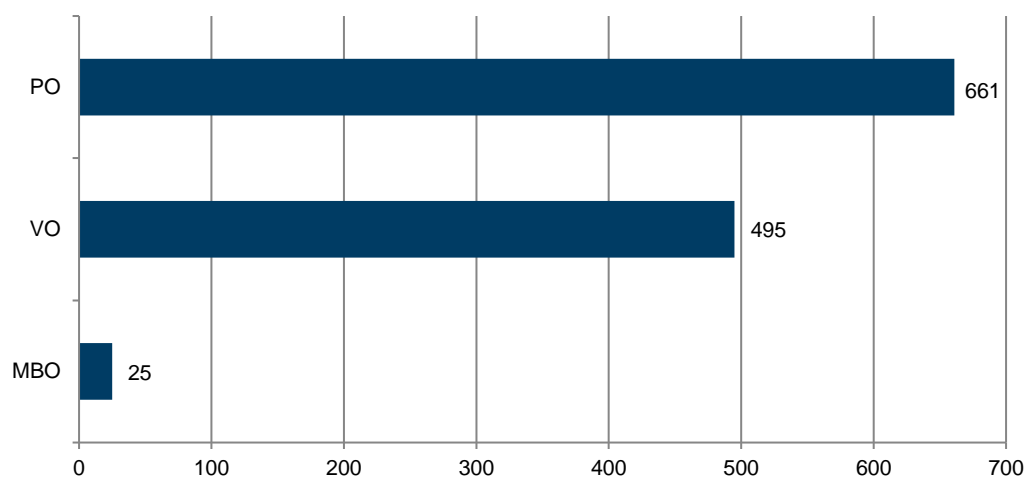
Bijlage 2: De alternatieve vacaturemarkt zonder algemene Maandag-oproepen

Inleiding

In hoofdstuk 6 is de alternatieve vacaturemarkt besproken. Daarin bleek dat algemene vacature oproepen van het bedrijf Maandag (voor meer scholen tegelijk, of voor een hele regio, met standaard een volledige aanstellingsomvang) invloed hebben op de cijfers. In deze bijlage worden dezelfde cijfers getoond als in hoofdstuk 6, waarbij de algemene oproepen van Maandag buiten beschouwing worden gelaten. Dit betekent dat ten opzichte van hoofdstuk 6 bijna 52% van de vacatures buiten beschouwing wordt gelaten.

Algemeen

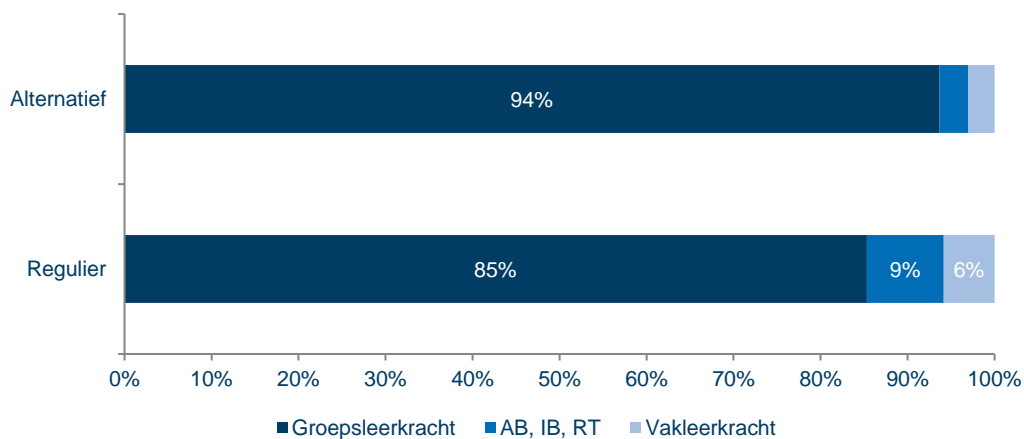
Figuur b.4 Aantal vacatures alternatieve vacaturemarkt po, vo, mbo (exclusief Maandag-vacatures), 2019/2020



Net als in hoofdstuk 6 is het primair onderwijs het grootst, gevolgd door het voortgezet onderwijs.

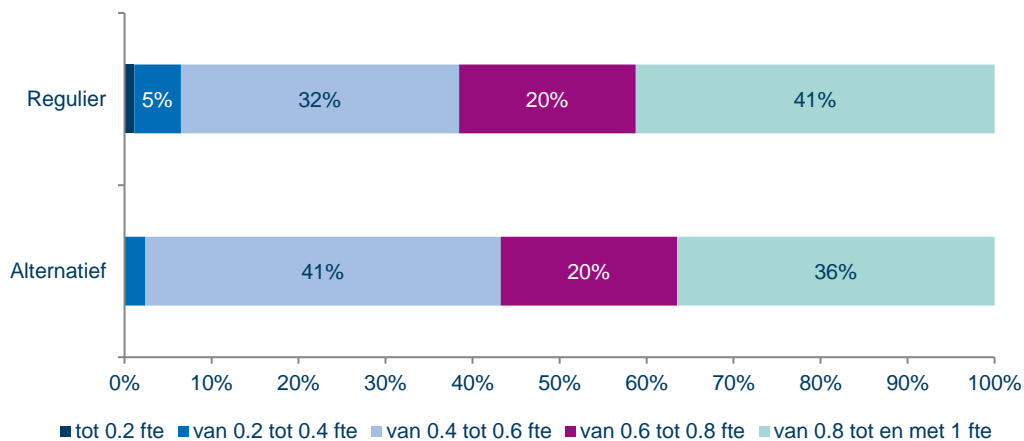
Primair onderwijs

Figuur b.5 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar type docent po (exclusief Maandagvacatures), 2019/2020



Ten opzichte van hoofdstuk 6 is de categorie groepsleerkrachten op de alternatieve vacaturemarkt ongeveer gelijk.

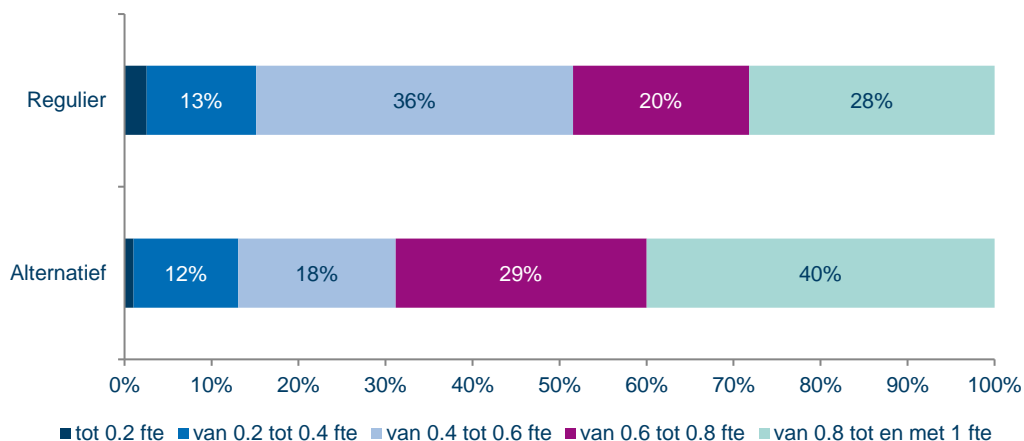
Figuur b.6 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband po, (exclusief Maandagvacatures), 2019/2020



Ten opzichte van hoofdstuk 6 is het percentage dienstverbanden op de alternatieve vacaturemarkt van 0,8 fte of meer, lager geworden (was 71%).

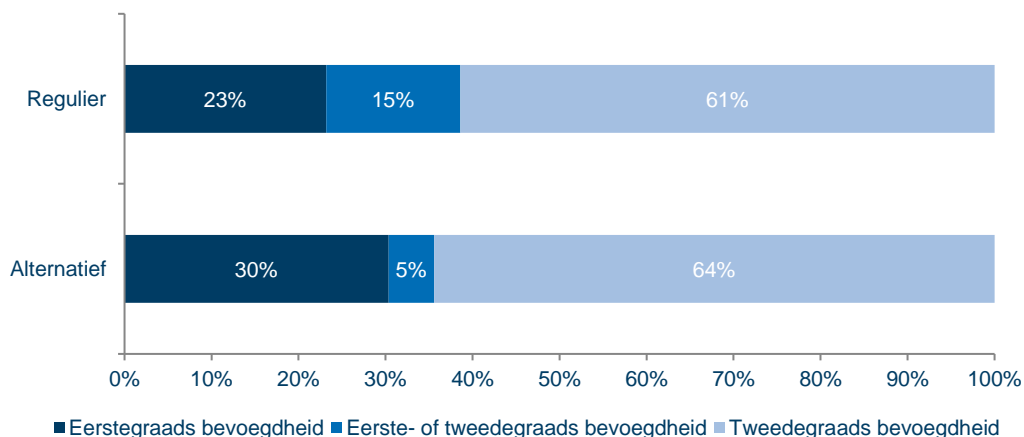
Voortgezet onderwijs

Figuur b.7 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband vo, (exclusief Maandagvacatures), 2019/2020



Ten opzichte van hoofdstuk 6 is het percentage dienstverbanden op de alternatieve vacaturemarkt van 0,8 fte of meer, lager geworden (was 73%).

Figuur b.8 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar bevoegdheid, vo (exclusief Maandagvacatures), 2019/2020



Wegens afronden tellen sommige percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

Ten opzichte van hoofdstuk 6 is het percentage vacatures voor eerstegraads bevoegdheden op de alternatieve vacaturemarkt groter. De Maandagvacatures vragen voornamelijk eerste of tweedegraadsbevoegdheid, waardoor deze categorie in Figuur 6.4 veel sterker vertegenwoordigd is dan in bovenstaande figuur (zonder Maandagvacatures).

Het aandeel vacatures voor tweedegraads bevoegdheden op de alternatieve vacaturemarkt, is zonder de Maandagvacatures vergelijkbaar met de reguliere.

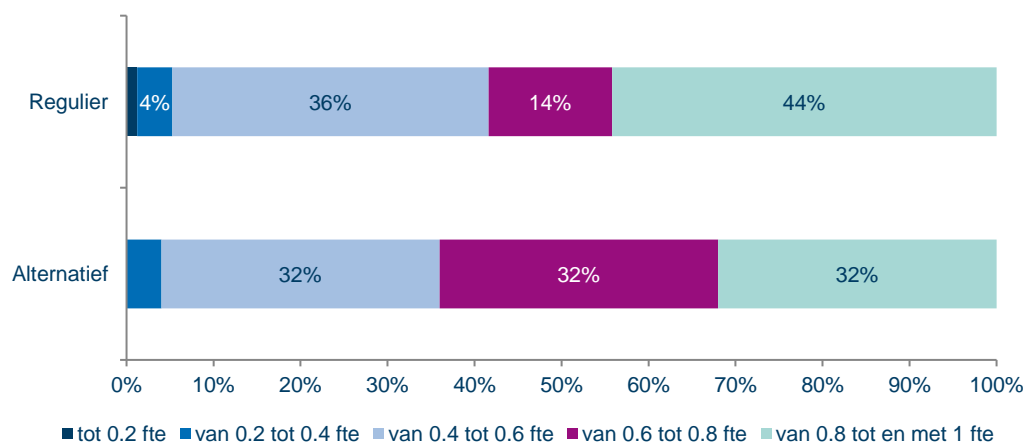
Tabel b.4 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief vo (exclusief Maandag-vacatures), 2019/2020

	Regulier	Alternatief
Docent Nederlands	12%	19%
Docent Engels	10%	9%
Docent wiskunde/rekenen	10%	7%
Docent economie/handel	7%	3%
Docent kunstzinnige en culturele vakken	6%	4%
Docent natuur-/scheikundige vakken	6%	5%
Docent biologie	5%	3%
Docent Duits	5%	5%
Docent Frans	4%	4%
Docent maatschappijleer/mens & mij	3%	4%

Ten opzichte van hoofdstuk 6 valt op dat zonder de Maandag-vacatures, voornamelijk docenten Nederlands worden gezocht (19%).

Middelbaar beroepsonderwijs

Figuur b.10 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband mbo (exclusief Maandag-vacatures), 2019/2020



Ten opzichte van hoofdstuk 6 is het percentage dienstverbanden op de alternatieve vacaturemarkt van 0,8 fte of meer, lager geworden (was 87%).

Tabel b.5 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief mbo (exclusief Maandag-vacatures), 2019/2020

	Regulier	Alternatief
Docent Nederlands	16%	16%
Docent zorg en welzijn	14%	8%
Docent techniek	12%	20%
Docent economie/handel	7%	4%
Docent wiskunde/rekenen	7%	-
Docent Engels	7%	4%
Docent lo/beweging	5%	20%
Docent ict	5%	-
Docent bouwkunde /-techniek	4%	-

Ten opzichte van hoofdstuk 6 zien we dat zonder de Maandag-vacatures op de alternatieve vacaturemarkt vooral docenten techniek en lo/beweging gezocht worden. De aantallen voor de vacatures voor overige vakken zijn zonder de Maandag oproepen te klein om te concluderen dat het aandeel sterk afwijkt ten opzichte van hoofdstuk 6.

Bijlage 3: Vergelijking met CBS vacaturecijfers

Het CBS publiceert ieder kwartaal cijfers over de vacatures in het onderwijs. In Tabel b.6 vergelijken wij de cijfers over de ontstane vacatures per kwartaal met de vacaturecijfers uit de arbeidsmarktbarometer.

De cijfers van CBS worden op minder detailniveau weergegeven dan het geval is voor de arbeidsmarktbarometer. Zo wordt gerapporteerd naar SBI-code derde digit, waarbij 852 staat voor basisonderwijs (primair en speciaal onderwijs) en 853 voor voortgezet onderwijs (algemeen vormend voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs en educatie). We tellen voor de vergelijking de arbeidsmarktbarometercijfers over voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs dus bij elkaar op.

Tabel b.6 Vergelijking vacatures arbeidsmarktbarometer en CBS (2019-2020)

	Primair onderwijs	Voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs
CBS vacaturedata	14.000	17.000
Arbeidsmarktbarometer	11.070	22.762
Vershil	2.930	5.762

In de arbeidsmarktbarometer vinden we voor de po-sector minder en voor de vo- en mbo-sector meer vacatures dan gerapporteerd worden door het CBS. In het po vinden we met de arbeidsmarktbarometer 2.930 minder vacatures, in vo en mbo 5.762 vacatures meer. Dit verschil kan verklaard worden door een verschil in methoden. CBS maakt gebruik van een survey onder scholen om te inventariseren hoeveel vacatures er zijn. In deze survey worden niet alleen de online vacatures meegenomen, maar ook de vacatures die niet online worden geplaatst. Doordat de arbeidsmarktbarometer alleen de online vacatures in kaart brengt, ontstaat er een verschil in gevonden vacatures.

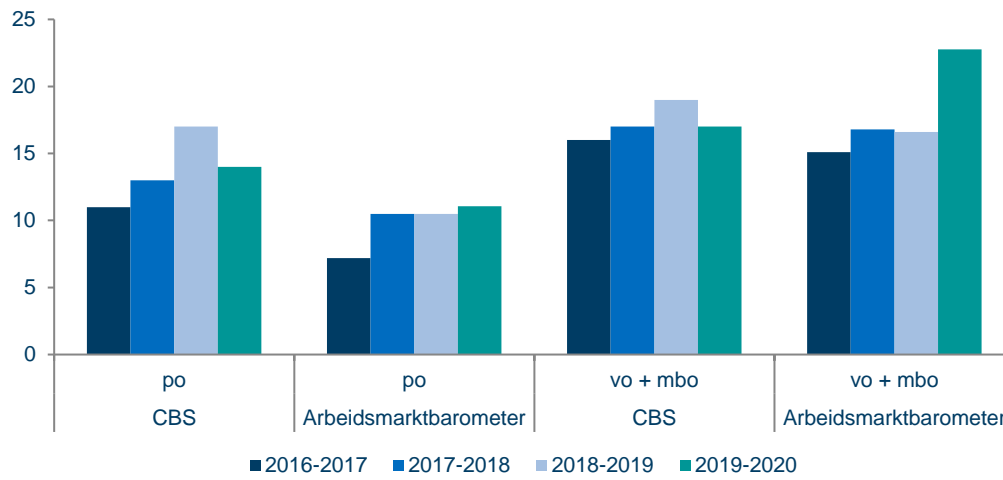
Zo kan het in het po bijvoorbeeld voorkomen dat een school slechts één vacatureadvertentie plaatst voor één groepsleerkracht, terwijl er soms in werkelijkheid twee of drie gezocht worden. Scholen zouden dit bijvoorbeeld kunnen doen omdat ze het voor het beeld bij mensen die op zoek zijn naar een baan minder sterk vinden overkomen dat ze meerdere teamleden zoeken. Dit kan verklaren waarom het CBS in de survey een hoger aantal vacatures vindt, dan via het spidersen van vacaturewebsites wordt gevonden.

In het vo en mbo zijn vacatures specifiek, waardoor het niet vaak voorkomt dat er één vacature geplaatst wordt terwijl men in werkelijkheid meerdere functies open heeft staan. Een docentenvacature in het vo en mbo is specifiek voor een bepaald vak- en/ of graadgebied en een vacature is daardoor minder goed te combineren voor meerdere openstaande functies zoals in het po. Logischerwijs wordt daardoor met webspideren in het vo en mbo een groter aandeel van de vacatures gevonden dan in het po.

Deze analyse is alleen voor de vacatures per onderwijssector te maken (en voor het vo en mbo zelfs alleen gecombineerd). Doordat het CBS niet de vacatures in het onderwijs naar functie publiceert, is helaas niet te achterhalen in hoeverre de verschillen tussen de barometer en CBS ontstaan door verschillen in vacatures voor onderwijzend-, ondersteunend- of directie personeel.

Ondanks de verschillen in aantallen gevonden vacatures, zien we voor het po wel een vergelijkbare trend (Figuur b.11). Wel valt op dat CBS in 2020 een stabilisatie van het aantal vo/mbo vacatures rapporteert, waar de cijfers van de arbeidsmarktbarometer een stijging signaleert.

Figuur b.11 Vergelijking CBS en arbeidsmarktbarometer 2016-2020



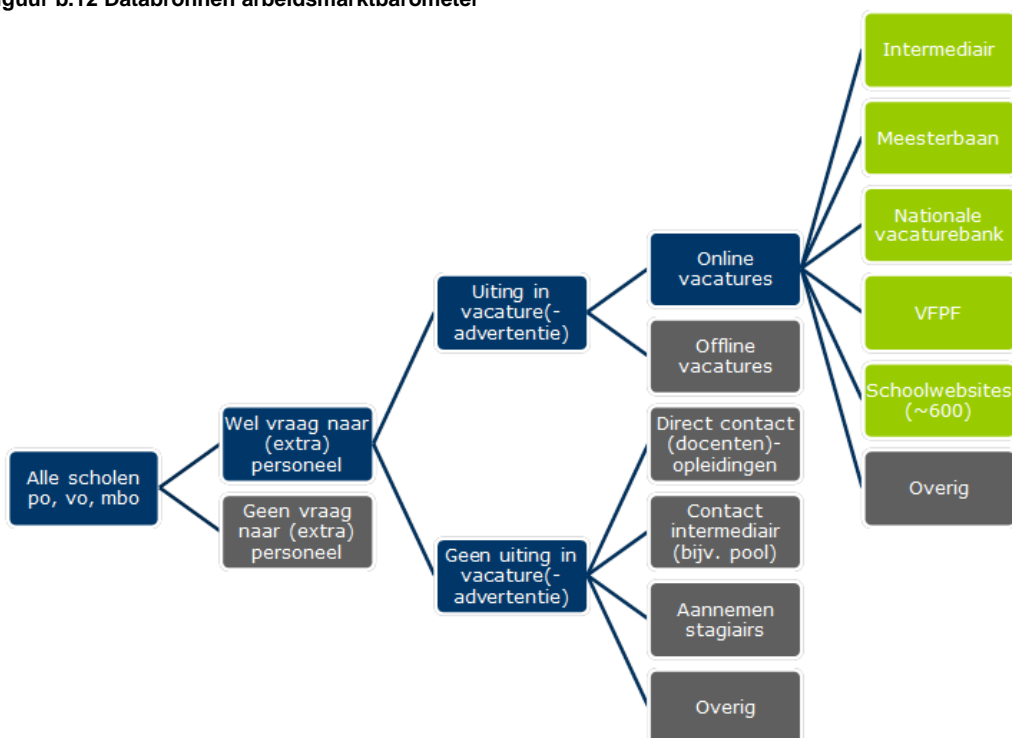
Bijlage 4: Verzamelen, bewerken en opschonen vacatures

In deze rapportage worden de vacatures op het po, vo en mbo van het afgelopen schooljaar 2019/2020 gepresenteerd. Deze vacatures komen van online databronnen en de data hiervan worden vervolgens opgeschoond, samengevoegd en ontdebeld. In deze bijlage wordt dit proces in meer detail beschreven. Figuur b.13 op pagina 73 toont dit proces op schematische wijze. De volgende paragrafen gaan dieper in op de databronnen, de filtering en bewerkingen hierop, de ontdebelling en het uiteindelijke gebruik van de dataset.

Databronnen

Zoals vermeld verzamelen wij alleen online vacatures. Het kan dus zijn dat er op scholen via andere wegen gezocht wordt naar personeel, bijvoorbeeld via offline vacatures, of via doorstroom van stagiairs. In Figuur b.12 worden in het groen de databronnen weergegeven waaruit wij de online vacatures in kaart brengen.

Figuur b.12 Databronnen arbeidsmarktbarometer



Voor deze rapportage worden in totaal vijf databronnen gebruikt, namelijk:

- www.intermediair.nl;
- www.meesterbaan.nl;
- www.nationalevacaturebank.nl;
- VFPF;
- Schoolwebsites.

De eerste drie websites komen samen in een online tool genaamd VMON. VFPP wordt direct aan ons aangeleverd, en de schoolwebsites worden ontsloten via een tool genaamd OVAMO.

VMON (VacatureMONitor)

VMON is een online tool die drie vacaturewebsites 'scrapet', wat wil zeggen dat de nieuwe vacatures automatisch in een database worden geplaatst. Drie websites worden hierbij geanalyseerd:

1. www.intermediair.nl;
2. www.meesterbaan.nl;
3. www.nationalevacaturebank.nl.

Alle vacatures die op deze websites geplaatst worden automatisch in een dataset geplaatst en worden vervolgens eens per kwartaal gedownload. Naast de vacaturegegevens bevat deze VMON-data ook de datum en tijd waarop de vacature voor het eerst online is gevonden, alsook de datum en tijd waarop deze vacature niet meer online stond.

VMON selecteert de vacatures die door de vacatureplaatsers worden gecategoriseerd in de branche 'onderwijs' (of vergelijkbaar). Dit houdt in dat er wel nog voor deze irrelevante vacatures in de dataset voorkomen. Denk aan vacatures in het particulier onderwijs of in het wo of hbo.

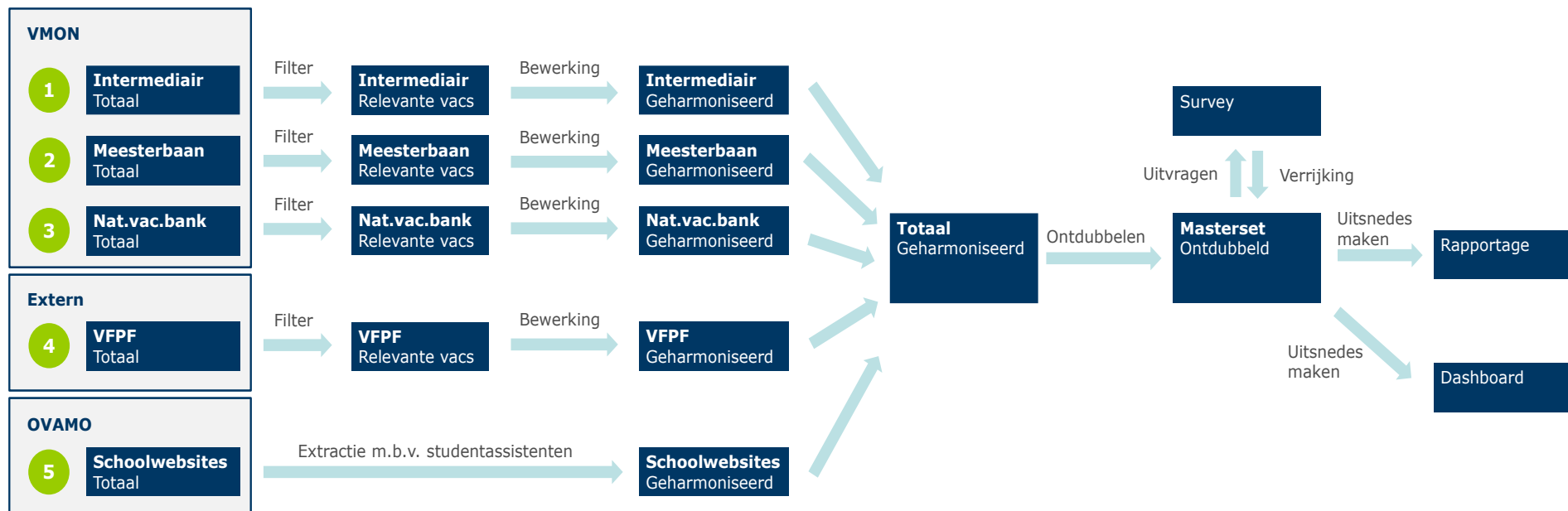
VFPP

VFPP staat voor VervangingsFonds/ParticipatieFonds; deze databron bevat alle vacatures die online staan bij het Vervangingsfonds en het Participatiefonds. Dit zijn uitsluitend vacatures in het po.

Schoolwebsites

Omdat we niet de kans willen lopen dat we vacatures missen die alleen op websites van scholen geplaatst worden, houden we ook een selectie van schoolwebsites in de gaten. Wekelijks bekijken werkstudenten een selectie van schoolwebsite en nemen deze handmatig over in een database. Momenteel gaat het om bijna 300 schoolwebsites die op deze manier geanalyseerd worden. Vanwege de grote verscheidenheid aan hoe de schoolwebsites vormgegeven zijn is het handmatig overnemen de meest efficiënte manier om correct deze data te verzamelen.

Figuur b.13 Stappenplan om van de brondata naar de 'masterset' met vacatures te komen



Filtering en bewerkingen

Helaas zijn niet alle vijf de databronnen volledig gelijksoortig. Ten eerste gaat dit om de relevantie van de vacatures. Waar de vacatures uit VFPP en de schoolwebsites-dataset per definitie allemaal relevant zijn, zijn er bij VMON vacatures regelmatig niet relevant voor deze rapportage. Om die reden moeten de VMON-data gefilterd worden op relevante vacatures.

Ten tweede moeten de data in de bronnen voorbereid worden om de onderlinge vergelijkbaarheid te garanderen. Twee voorbeelden van verschillen tussen bronnen: waar bij de ene bron wel een gevraagde bevoegdheid van de vacature beschikbaar is, hoeft een vacatureplaatser dat bij een andere bron überhaupt niet in te vullen. Waar de ene bron de loonschaal uitdrukt volgens de cao (L10, L11, etc.), wordt het loon in de andere bron uitgedrukt in een initieel maandloon. In de volgende twee kopjes wordt beschreven welke filters, bewerkingen en analyses op de data worden toegepast.

Filters

Het eerste filter is het filter op de plaatsingsdatum, waardoor de vacature in het juiste kwartaal geplaatst kan worden. Dit filter wordt toegepast toe op alle databronnen. Een ander belangrijk filter is het filter op irrelevante vacatures. Hiervoor wordt gekeken naar de partij die de vacature online heeft gezet. Zo zijn vacatureplaatsers als Universiteit Utrecht en Hogeschool Rotterdam uiteraard irrelevant voor deze rapportage. Om deze analyse te realiseren is er een zogenoemde 'blacklist' opgesteld die filtert op dergelijke termen. Uitgangspunt hierbij is dat de vacature gekoppeld moet kunnen worden aan een individuele school of bevoegd gezag. Zo zijn er soms ook intermediairs die vacatures uitzetten maar de werkgevende school anoniem houdt. In dat geval wordt deze vacature in deze analyse gefilterd., maar komt deze vacature wel terug in de Intermediair-analyse die wordt beschreven in hoofdstuk 6 en Bijlage 2. De blacklist wordt ieder kwartaal geüpdatet, vanwege nieuwe (irrelevante) vacatureplaatsers of door een andere schrijfwijze van een bestaande blacklist-term (bijv. Univ. Utrecht). Dit tweede filter wordt enkel toegepast op de VMON-data.

Bewerkingen

Analyse BRIN en bevoegd gezag-nummer

Voor zowel VFPP als van de handmatige verzameling van vacatures op schoolwebsite is de BRIN en/of het bevoegd gezag-nummer beschikbaar in de basisdataset, enerzijds doordat VFPP dat heeft afgedwongen of anderzijds doordat dat door de werkstudenten mee is ingevoerd. Voor de VMON-data moet er een uitgebreidere analyse worden toegepast. In plaats van een BRIN of bevoegd gezag, beschikt deze dataset over a) de naam van de organisatie die de vacature plaatst, en over b) de plaatsnaam van deze organisatie. Op basis van deze variabelen kan de BRIN of het bevoegd gezag afgeleid worden.

Hiervoor worden de lijsten met BRINs en bevoegde gezagen van DUO gebruikt. In de DUO-lijst wordt de schoolnaam echter inconsistent weergegeven: zo wordt bijvoorbeeld soms de denominatie voluit geschreven, soms wordt deze afgekort. Om die reden wordt uit de schoolnaam een uniekere waarde gedestilleerd die als zoekterm wordt gehanteerd. Een voorbeeld: van de DUO-schoolnaam 'RK Basisschool 't Kompas', is alleen de term 'Kompas' de zoekterm. De complicatie is dat er – vooral in het po – verschillende scholen zijn met dezelfde zoekterm, dus dat de naam alleen geen goede bepaler voor de BRIN of het bevoegd gezag is. Om bij het voorbeeld van 't Kompas te blijven: er zijn in Nederland ongeveer 50 plaatsen waar een basisschool met 'Kompas' in de naam voorkomt. Om die reden is de plaatsnaam van de vacatureplaatser ook een cruciale extra zoekvoorwaarde, om zo tot een 'unique identifier' voor de school te komen.

Op basis van deze analyse kan het grootste deel van de vacatures aan een BRIN of bevoegd gezag-nummer gekoppeld worden. Per kwartaal blijven er dan echter altijd nog scholen over die niet op deze manier gekoppeld kunnen worden. Dit komt bijvoorbeeld doordat de vacatureplaatser een typefout heeft gemaakt in de schoolnaam, of doordat de gedestilleerde zoekterm nog altijd niet voorkomt in de schoolnaam van de vacatureplaatser. De resterende scholen worden daarom nog met de hand nagezocht in de DUO-lijsten, om op die manier aan alle scholen een BRIN of bevoegd gezag te koppelen.

Sector-analyse

Indien de BRIN van een school beschikbaar is, wordt daar op basis van de DUO-lijsten een sector aan gekoppeld. Als er voor een vacature enkel het bevoegd gezag beschikbaar is, is dat iets meer ambigu. Op basis van de vacaturegegevens kan in dat geval niet bepaald worden op welke school binnen het bevoegde gezag de vacature betrekking heeft, en dientengevolge is dus ook niet met zekerheid te stellen voor welke sector deze vacature geldt. Sommige bevoegde gezagen hebben namelijk zowel po- als vo-scholen onder zich, en sommige bevoegde gezagen hebben zowel mbo- als vo-scholen onder zich. Ook de sector so komt vaak voor in combinatie met andere sectoren. Dit wordt opgelost door bij twijfel tussen po, vo of so de voorkeur te geven aan po. Daarnaast wordt so geprevaleerd boven vo, en ook mbo prevaleert bij twijfel boven vo.

Functie-analyse

De functie wordt bepaald op basis van de vacaturetitel en waar nodig de vacaturetekst. In de vacaturetitel worden zoektermen gezocht waarvoor een vertaaltabel is opgesteld naar een aantal hoofdcategorieën (directie, onderwijzend personeel of onderwijsondersteunend personeel) en een aantal subcategorieën (64 in totaal). Daarnaast is er enkel voor de mbo-scholen een vertaling gemaakt naar 9 functiecategorieën die gangbaar zijn in het mbo. In enkele gevallen bevat de vacaturetitel niet genoeg informatie om de functie te bepalen. In dat geval wordt ook de vacaturetekst doorzocht op mogelijke zoektermen uit de vertaaltabel.

Analyse aanstellingsomvang

De aanstellingsomvang wordt soms uitgedrukt in fte, soms in dagen, soms in lesuren, soms in klokuren en soms op nog een andere wijze. In het geval dat de aanstellingseenheid niet is gespecificeerd, wordt op basis van de aanstellingsomvang de meest logische aanstellingseenheid ingevuld. Voor sommige bronnen is de aanstellingsomvang altijd in dezelfde eenheid uitgedrukt (VFPP en Intermediair), voor sommige bronnen (Meesterbaan, Nationale Vacaturebank, schoolwebsites) is dit een vrij invulveld waar de vacatureplaatster haar of zijn eigen schrijfwijze kan hanteren. Bij deze open invulvelden wordt om te beginnen op basis van een tekstanalyse de juiste eenheid gedestilleerd. Omdat vacatureplaatsters regelmatig een 'range' van de aanstellingsomvang invullen (bijv. '24 – 40 uur per week'), wordt daarnaast zowel het minimum, het maximum als het gemiddelde bepaald. Dit gemiddelde wordt vervolgens vertaald naar een beperkt aantal categorieën ('tot 0,2 fte', 'van 0,2 tot 0,4 fte', etc.).

Analyse bevoegdheid, loonschaal, cao en dienstverband

Waar de gevraagde bevoegdheid, de beoogde loonschaal, de cao en het beloofde dienstverband beschikbaar is in de daarvoor bestemde variabele kolom, is deze waarde hernoemd naar een categorie die vergelijkbaar is voor alle datasets. Voor bijvoorbeeld de bevoegdheid zijn dat de categorieën eerstegraads, tweedegraads en 'eerste of tweedegraads', of bij het dienstverband: vast, tijdelijk, of 'tijdelijk met uitzicht op vast'. In het geval van de bevoegdheid wordt een extra inspanning geleverd om deze te achterhalen: als deze niet goed is ingevuld, wordt de vacaturetekst doorzocht op termen als '1e graads' en 'eerstegraads' om op die manier de categorisering toch te kunnen maken.

E-mailanalyse

Voor de VMON-data bevat het e-mailveld een HTML-code die voor de website-bezoeker een klikbare link 'stuur e-mail' toont. Deze code wordt opgeschoond door daar enkel het e-mailadres uit te destilleren.

Samenvoeging en ontubbeling

Na de hierboven genoemde filters en bewerkingen, kunnen de datasets worden samengevoegd tot één grote dataset. Binnen deze dataset is het nog cruciaal om de vacatures te ontubbelen. Een vacature kan namelijk vaker binnen en tussen databronnen voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan een school die een vacature bijvoorbeeld zowel op haar eigen website als op www.meesterbaan.nl plaatst.

Bij het ontubbelen zijn er twee voornaamste uitdagingen (type-1-fouten en type-2-fouten). Enerzijds dient voorkomen te worden dat vacatures onterecht als dubbel worden aangemerkt terwijl ze dat niet zijn, en anderzijds dient voorkomen te worden dat vacatures in de dataset blijven die in werkelijkheid wel een dubbeling zijn. Wanneer de ontubbelingsmethode strenge criteria hanteert zullen er relatief meer vacatures onterecht behouden blijven; wanneer soepele criteria gehanteerd worden zullen relatief meer vacatures onterecht verwijderd worden. Wij pleiten ervoor om de gehanteerde criteria in de methodiek zo transparant mogelijk uit te voeren. Een transparante werkwijze leidt ertoe dat inzichtelijk is hoe resultaten tot stand zijn gekomen, alsmede kunnen aanpassingen in de methodiek helder geformuleerd worden en gedegen geïmplementeerd worden.

Bij de huidige ontubbeling worden de volgende criteria gehanteerd:

1. De vacatures moeten binnen twee weken van elkaar zijn geplaatst;
2. De vacatures moeten overeenkomen op Bevoegd Gezag-nummer;
3. De vacatures moeten overeenkomen op functie;
4. De vacatures moeten overeenkomen op aanstellingsomvang (aantal fte);
5. De vacatures moeten dezelfde vacaturetitel hebben.

Hierbij geldt een uitzondering wanneer BRIN-nummers niet met elkaar overeenkomen (maar BG wel). Het BG-nummer is bij 100% van de vacatures bekend (mede door de handmatige analyses), en daarom kan voor alle vacatures vastgesteld worden of het Bevoegd Gezag overeenkomt of niet. Indien de BRIN echter ook beschikbaar is, kan tevens gecontroleerd worden of deze overeenkomen, of dat het blijkaar toch om twee vacatures gaat op twee verschillende vestigingen. Op basis van bovenstaand protocol worden de dubbele vacatures verwijderd en resteert een opgeschoonde dataset. Deze set wordt vervolgens de 'masterset' genoemd.

Het aantal geïdentificeerde dubbele vacatures wijkt af van het aantal in de monitor van voor 2017/2018. Enerzijds kan dit liggen aan ontwikkelingen in de aangeleverde ruwe brondata: zo worden data van VMON (Meesterbaan, Intermediair en Nationale vacaturebank) voordat ze worden aangeleverd ontubbelled door Reflexis, maar het aantal dubbelingen in hun dataset kunnen door de tijd veranderen. Ontwikkelingen op het vlak van aangeleverde data zullen ons inziens echter beperkte invloed hebben.

De (grotere) verschillen worden verklaard door de verschillende ontubbelingsmethodiek. Er zijn twee grote verschillen in de ontubbelingsmethodiek, namelijk [1] de mate van automatisering en transparantie en [2] de strengheid van gehanteerde criteria.

Automatisering en transparantie

Voorheen werd de dataset deels automatisch ontdebeld (binnen en tussen bronnen) en deels door middel van zgn. 'handwerk'. In de huidige werkwijze wordt alles volgens vastgestelde regels ontdebeld. Hiervoor zijn de volgende argumenten aan te voeren:

- Ontdebelen op basis van handwerk is tot op zekere hoogte subjectief en daarmee **lastig reproduceerbaar**. Niet alle criteria en mate waarin men streng moet zijn, zijn immers volledig geformaliseerd. De persoon die handmatig ontdebelt heeft een eigen manier van werken. Wanneer een ander persoon dezelfde exercitie uitvoert zullen verschillende resultaten ontstaan. Wanneer er voor het ontdebelen een strak gedefinieerd protocol kan worden opgesteld betekent dit dat het in theorie ook geautomatiseerd kan worden. Merk op dat wanneer men handmatig ontdebelt, men óók beslisregels hanteert. Deze regels zijn echter niet transparant, en men is zich zelfs mogelijk niet eens bewust van zijn/haar gehanteerde beslisregels;
- Door beslisregels te formuleren en te hanteren ontstaat er een **grote mate van transparantie**. Resultaten zijn direct het gevolg van keuzes m.b.t. beslisregels, en niet van individuele werkwijzen of interpretaties. Hiermee kan ook een open en transparante discussie ontstaan over welke beslisregels wel/niet correct zijn en hoe deze aangepast zouden moeten worden;
- Indien keuzes over beslisregels aan verandering onderhevig zijn, **kunnen met deze methode met terugwerkende kracht correcties worden doorgevoerd**. Dit zou met een handmatig proces niet mogelijk zijn (of alles zou opnieuw uitgevoerd moeten worden, wederom met bijbehorende subjectiviteit).

Strengheid gehanteerde criteria

Het grootste verschil in de aantallen geïdentificeerde dubbelingen vindt zijn oorsprong in de 'strengheid' van de gehanteerde criteria. Bij het automatisch ontdebelen zijn er nu, ten opzichte van vorige rapportages, strengere criteria gebruikt. Voorheen werd bijvoorbeeld als criterium gehanteerd dat vacatures binnen één maand van elkaar geplaatst moeten om in aanmerking te komen voor ontdebelling. In deze rapportage is het criterium zodanig aangepast zodat vacatures pas in aanmerking komen voor ontdebelling wanneer ze binnen twee weken van elkaar zijn geplaatst. Door strengere criteria te hanteren worden er geen vacatures onterecht aangemerkt als dubbel terwijl ze dat niet zijn (zgn. False positives of type I fout). Het hanteren van strengere criteria kan wel als gevolg hebben dat daadwerkelijke dubbelingen niet worden geïdentificeerd (zgn. False negatives of type II fout). Er is geanalyseerd hoeveel vacatures worden aangemerkt als dubbel wanneer op drie relevante criteria een strenge of minder strenge variant worden gehanteerd:

- **Verstreken tijd tussen (plaatsen van) vacatures:**
 - 'Streng': binnen 2 weken van elkaar geplaatst;
 - 'Soepel': binnen 1 maand van elkaar geplaatst.
- **Aanstellingsomvang:**
 - 'Streng': aanstellingsomvang identiek;
 - 'Soepel': aanstellingsomvang in dezelfde omvangcategorie.
- **Vacaturetitel:**
 - 'Streng': vacaturetitel identiek tussen vacatures;
 - 'Soepel': Vacaturetitel hoeft niet overeen te komen.

Het aantal vacatures dat wordt aangemerkt als dubbel is sterk afhankelijk van de gehanteerde criteria. Wanneer de meest strenge criteria worden gehanteerd wordt er slechts 3% ontdebeld.²⁹ Wanneer de minst strenge criteria worden gehanteerd wordt er 20% ontdebeld. In de onderstaande matrix zijn percentages van vacatures dat worden ontdebeld wanneer strenge en minder strenge criteria worden gehanteerd weergegeven.

²⁹ Percentages gebaseerd op data uit Q1 2017 en Q2 2017.

Tabel b.7 Het percentage dat ontdubbeld wordt wanneer verschillende strengheden van criteria worden gehanteerd

		Omvang streng	Omvang soepel
Tijd streng	Titel streng	3%	5%
Tijd soepel	Titel streng	3%	5%
Tijd streng	Titel soepel	9%	17%
Tijd soepel	Titel soepel	11%	20%

Bovenstaande tabel laat zien dat de strengheid in ontdubbeling een enorme impact heeft op het aantal 'dubbele' vacatures. In de huidige ontdubbeling is relatief streng omgegaan met de gehanteerde criteria. In de voorgaande monitor is soepeler omgegaan met dubbelingen, maar is niet exact duidelijk hoe de identificatie van een dubbeling tot stand is gekomen.

De gehanteerde methodiek heeft dus neerslag op de resultaten in termen van het aantal vacatures dat overblijft. We hebben een aanvullende analyse gedaan waarbij is gekeken of de strengheid van ontdubbelen ook effect heeft op de vacatureverdeling (naar sector en functie). Daaruit blijkt dat het aantal vacatures inderdaad verschilt in het geval van streng ontdubbelen. Dat is te verwachten: hoe strenger de regels om twee vacatures gelijk aan elkaar te stellen, hoe minder vacatures aan die regels zullen voldoen, en hoe meer unieke vacatures overblijven. Tevens blijkt uit die analyse dat de verdeling over soorten vacatures (sector, functie) ongevoelig is voor streng of soepel ontdubbelen. Het is dus niet zo dat door een strengere ontdubbelingmethodiek er bijvoorbeeld vooral meer vacatures in het po of vacatures voor directieleden overblijven.

Masterset

De masterset is uiteindelijk het uitgangspunt voor drie vervolgstappen:

- Het maken van de kwartaal- en jaarrapportages;
- Het uitsturen van vragenlijsten over vacaturevervulling.

Intermediair-analyse

Eerder is gesproken over een 'blacklist' op basis waarvan de relevante vacatures werden gefilterd. Relevant werd hier gedefinieerd als "te koppelen aan een individuele school of bevoegd gezag". Voor deze rapportage was echter ook behoefte aan een analyse van de vacatures die uitgezet werden via intermediairs. De school waarvoor de vacature werft wordt door de intermediair dan anoniem gehouden. Voor deze analyse van vacatures via intermediairs, is er naast een blacklist ook een 'intermediair-whitelist' opgesteld. Zoals gezegd komen deze vacatures alleen voor in de datasets van Intermediair, Nationale Vacaturebank en Meesterbaan. Hierin worden de namen van vacatureplaatsers die onderwijsvacatures voor po-, vo- en mbo-scholen plaatsen gezocht, en de vacatures die op basis van deze whitelist gevonden worden, worden apart gehouden en tevens bewerkt en geanalyseerd. Hiervoor worden dezelfde bewerkingen (beschreven in hoofdstuk 6 en Bijlage 2) toegepast als op de overige vacatures, met uitzondering van de sectoranalyse. Aangezien de intermediairs geen schoolnamen prijs geven, baseren we de sector in dat geval op basis van de vacaturetitel.

Over Ecorys

Ecorys is een toonaangevend internationaal onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Door middel van uitmuntend, op onderzoek gebaseerd advies, helpen wij publieke en private klanten bij het maken en uitvoeren van gefundeerde beslissingen die leiden tot een betere samenleving. Wij helpen opdrachtgevers met grondige analyses, inspirerende ideeën en praktische oplossingen voor complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken.

Onze bedrijfsgeschiedenis begon in 1929, toen een aantal Nederlandse zakenlieden van wat nu beter bekend is als de Erasmus Universiteit, het Nederlands Economisch Instituut (NEI) oprichtten. Het doel van dit gerenommeerde instituut was om een brug te slaan tussen het bedrijfsleven en de wereld van economisch onderzoek. Het NEI is in 2000 uitgegroeid tot Ecorys.

Door de jaren heen heeft Ecorys zich verspreid over de wereld met kantoren in Europa, Afrika, het Midden-Oosten en Azië. Wij werven personeel met verschillende culturele achtergronden en expertises, omdat wij ervan overtuigd zijn dat mensen met uiteenlopende eigenschappen een meerwaarde kunnen bieden voor ons bedrijf en onze klanten.

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

- Economic growth;
- Social policy;
- Natural resources;
- Regions & Cities;
- Transport & Infrastructure;
- Public sector reform;
- Security & Justice.

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

- voorbereiding en formulering van beleid;
- programmamanagement;
- communicatie;
- capaciteitsopbouw (overheden);
- monitoring en evaluatie.

Wij hechten waarde aan onze onafhankelijkheid, onze integriteit en onze partners. Ecorys geeft om het milieu en heeft een actief maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid, gericht op meerwaarde voor de samenleving en de markt. Ecorys is in het bezit van een ISO14001-certificaat dat wordt ondersteund door al onze medewerkers.



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas