

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/210688>

Please be advised that this information was generated on 2021-01-17 and may be subject to change.

evaluatie, monitoring, effectonderzoek en data



Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2014/2015

Jaarrapport

Jos Lubberman | Ardi Mommers | Menno Wester

Oktober 2015



Projectnummer: 34001663
Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

© 2015 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

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

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

Voorwoord

Hoe ontwikkelt de personele vraag van instellingen in het primair en voorgezet onderwijs alsmede het middelbaar beroepsonderwijs zich, aan welk type personeel hebben de instellingen behoefte en welke vacatures zijn moeilijk vervulbaar? Deze vragen staan centraal in de jaarlijkse Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo, waarvan het jaarrapport over 2014/2015 nu voor u ligt. Kortweg kunnen we hier stellen dat de arbeidsmarkt aan lijkt te trekken: in alle onderzochte sectoren zijn er meer vacatures dan vorig schooljaar. De vervulling verloopt redelijk tot goed, zij het dat er zich wel specifieke aandachtspunten aftekenen (o.m. vakken en regio's).

Analoog aan het rapport over 2013/2014 zijn vacatures geïnventariseerd op websites van instellingen zelf en op grote vacaturewebsites. Deze concrete vacatures zijn nader geanalyseerd. Ook is een korte, vacaturegebonden vragenlijst over het vervullingsproces afgenomen. Deze combinatie van methoden maakt het mogelijk om zeer gedetailleerde analyses op vacatureniveau te maken. Zo is bijvoorbeeld inzichtelijk te maken welke verbanden er zijn tussen gevraagde vakken, bevoegdheden en inschaling. Het onderzoek biedt hierdoor een veelvoud aan analysemogelijkheden, waarvan de voornaamste bevindingen in deze rapportage zijn verwerkt.

Langs deze weg willen wij iedereen bedanken die aan dit onderzoek heeft meegewerkt, niet in het minst de verschillende respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Daarnaast bedanken wij Hans Ruesink (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) voor zijn begeleiding gedurende het gehele onderzoeksproces en zijn constructieve commentaren op en suggesties bij onder meer de conceptversie van deze rapportage.

Namens het projectteam,

Jos Lubberman

Nijmegen, oktober 2015

Inhoud

Voorwoord	iii
Samenvatting: vacaturemarkt in vogelvlucht	vii
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding en doelstelling	1
1.2 De onderzoeksopzet	1
1.3 Leeswijzer	2
2 Primair onderwijs	5
2.1 Vacaturevolume	5
2.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	6
2.3 Achtergrond vacatures	7
2.4 Vervulling van vacatures	12
2.5 Aanstellingen	14
2.6 Arbeidsmarkt naar regio	16
3 Voortgezet onderwijs	19
3.1 Vacaturevolume	19
3.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	20
3.3 Achtergrond vacatures	21
3.4 Vervulling van vacatures	29
3.5 Aanstellingen	31
3.6 Arbeidsmarkt naar regio	35
4 Middelbaar beroepsonderwijs	39
4.1 Vacaturevolume	39
4.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	40
4.3 Achtergrond vacatures	41
4.4 Vervulling van vacatures	46
4.5 Aanstellingen	48
4.6 Arbeidsmarkt naar instellingstype	50
5 Alternatieve vacaturemarkt	53
5.1 Inleiding	53
5.2 Algemeen beeld	53
5.3 Primair onderwijs	54
5.4 Voortgezet onderwijs	56
5.5 Middelbaar beroepsonderwijs	59

Bijlage 1: Onderzoeksopzet nader toegelicht	61
Fase 1: Inventarisatie van online vacatures	61
Fase 2: Bewerking en opschonen	62
Fase 3: Aanvullend survey	63
Vacature-intensiteiten	64

Samenvatting en conclusies

Inleiding

Sinds jaar en dag wordt de vacatureontwikkeling in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in kaart gebracht met de *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo*. Ook het afgelopen schooljaar (2014/2015) is dit weer gemeten. Net als de rapportage over 2013/2014 zijn ook de onderzoeksgegevens voor voorliggend rapport verzameld via ‘webspidering’¹ van online vacatures. Daarnaast zijn korte, vacaturegebonden vragenlijsten afgenomen om de vervulling van vacatures in kaart te brengen. Deze verzamelde vacaturedata worden in de hoofdstukken 2 tot en met 5 uitgebreid gepresenteerd en besproken. In deze samenvatting worden de belangrijkste bevindingen alvast op een rij gezet.

Primair onderwijs

Kerncijfers

In schooljaar 2014/2015 zijn er voor het po 2.524 vacatures aangetroffen (samen goed voor 1.844 fte). Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 1.886 vacatures (1.352 fte). Het gaat hierbij vooral (79%) om groepsleerkrachten. Voor directiepersoneel zijn 288 vacatures (259 fte) aangetroffen en voor ondersteunend personeel – met name onderwijsondersteuners en begeleiding- en zorgpersoneel – 350 vacatures (232 fte).

Ten opzichte van 2013/2014 is het vacaturevolume in 2014/2015 fors gegroeid. Over alle functies heen zijn 32 procent meer vacatures (in fte) aangetroffen dan vorig schooljaar. De groei van het volume is vooral toe te schrijven aan groei in het aantal lerarenvacatures: 40 procent meer dan vorig jaar. Het vacaturevolume voor directie en ondersteuners groeide minder hard, respectievelijk 12 en 17 procent.

Kenmerken van vacatures

Vacatures voor docenten en ondersteuners hebben in het po vaak betrekking op tijdelijke functies, zelden wordt er direct een vast dienstverband aangeboden. Directievacatures betreffen voornamelijk vaste aanstellingen, of in ieder geval tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast. De gemiddelde aanstellingsomvang verschilt eveneens sterk per functie. Zo zijn vacatures voor leraren en ondersteuners in meer dan de helft van de gevallen parttime (minder dan 0,8 fte), terwijl directievacatures bijna altijd betrekking hebben op fulltime functies.

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

De inschaling van leraren in het po is sterk afhankelijk van de sector waarin men actief is. Zo wordt in lerarenvacatures voor het basisonderwijs in 69 procent van de gevallen schaal LA aangeboden en in (bijna alle) overige gevallen LB. In het speciaal onderwijs gaat het vrijwel structureel om LB-vacatures, LA komt zelden voor.

De belangrijkste ontstaansredenen van vacatures zijn bij docenten vooral het vertrek van een collega of vervanging wegens zwangerschap of langdurig ziekteverlof. Bij ondersteuners is organisatiegroei ook een vrij veelgenoemde reden, terwijl directievacatures meestal ontstaan doordat de vorige directeur is vertrokken / gestopt.

Vervulling van vacatures

Vacatures voor leraren in het po trekken relatief veel kandidaten. In de helft van de gevallen reageren minstens twintig kandidaten. Directie- en ondersteunersvacatures trekken in ruim tweederde van de vacatures minstens dertig kandidaten.

De vacaturevervulling verloopt in het po redelijk soepel: 81 procent van de lerarenvacatures is ongeveer twee maanden na plaatsing (ten minste deels) vervuld, 13 procent is nog geheel niet vervuld en 5 procent is komen te vervallen. Lerarenvacatures voor het speciaal onderwijs zijn daarbij minder vaak vervuld dan voor het basisonderwijs (72 tegen 85%). Ongeveer acht op de tien vacatures voor directie en ondersteuners zijn in het po ongeveer twee maanden na plaatsing vervuld.

De meeste lerarenvacatures in het po zijn, net als in vorig schooljaar, vervuld door kandidaten die werkzaam waren op een andere school of die recent afgestudeerd zijn aan de lerarenopleiding. Het aandeel aangestelde docenten dat minder dan één jaar onderwijservaring heeft, is ongeveer één op de vijf. Ruim een kwart van de aangestelde leraren is 25 jaar of jonger, vier op de tien is tussen de 26 en 35 jaar.

Arbeidsmarkt naar regio

Landelijk was de vacaturegroei in 2014/2015 ten opzichte van voorgaand schooljaar 32 procent. In het Noorden van Nederland daalde het vacaturevolume juist licht (hoewel in absolute aantallen zeer beperkt). De grootste bijdrage aan de groei van het vacaturevolume wordt geleverd door West-Nederland. Ook wanneer rekening gehouden wordt met het grote aantal scholen in West, blijft het aantal vacatures hoog. De vacature-intensiteit voor West betreft 2,2 procent, terwijl deze landelijk 1,4 procent is. Het laagst is de vacature-intensiteit in Noord: 0,1 procent.

Voortgezet onderwijs

Kerncijfers

In schooljaar 2014/2015 zijn er voor het vo 8.149 vacatures aangetroffen (samen goed voor 5.789 fte). Hiervan zijn 6.977 vacatures voor docenten (4.867 fte). Net als in voorgaand schooljaar (2013/2014), gaat het daarbij vooral om de ‘grote vier’: vacatures voor ‘vreemde talen’, ‘wiskunde / rekenen’, ‘Nederlands’ en ‘natuur- scheikundige vakken’. Wanneer we het aantal vacatures afzetten tegen het aantal gegeven lessen, dan blijken er vooral veel vacatures te zijn voor de ‘natuur- en scheikundige vakken’. Vo-vacatures hebben in tweederde van de gevallen

betrekking op functies voor tweedegraders², in een kwart gaat het om een eerstegraads functie en in de overige gevallen wordt zowel over eerstegraders als tweedegraders gesproken. Zes op de tien lerarenvacatures betreft functies waarbij (onder meer) les geven wordt op het vmbo, in bijna de helft (onder meer) op de havo, en in vier op de tien (onder meer) op het vwo. Incidenteel gaat het (ook) om het praktijkonderwijs of een internationale klas.

Naast lerarenvacatures, zijn er 212 directievacatures (205 fte) en 960 (717 fte) vacatures voor ondersteuners (vooral onderwijsondersteuners en managers) in het vo aangetroffen. Het aantal vacatures ten opzichte van de werkgelegenheid is daarmee het grootst voor onderwijzend personeel. De vacature-intensiteit voor docenten betreft 8,2 procent, tegen 6,4 procent voor directie en 3,7 procent voor ondersteuners.

Het vacaturevolume ligt in 2014/2015 fors hoger dan in 2013/2014, in totaal is 35 procent meer vacatures (in fte) aangetroffen. De procentuele vacaturegroei in het vo heeft zich daarbij onder alle functies (docenten, directie en ondersteuners) in vrij gelijke mate voorgedaan.

Kenmerken van vacatures

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel zijn (vrijwel) altijd in eerste instantie tijdelijk (al dan niet met uitzicht op verlenging/vast). Bij directiepersoneel wordt echter in zeven op de tien vacatures direct over een vaste aanstelling gesproken. Ook de aanstellingsomvang verschilt sterk tussen onderwijzend / ondersteunend personeel en directiepersoneel. Bij docenten gaat het bijvoorbeeld in zes op de tien gevallen om een parttime aanstelling (minder dan 0,8 fte), terwijl directievacatures in het vo bijna structureel fulltime van aard zijn.

In de vacatures voor docenten in het vo wordt in de grote meerderheid van de gevallen (89%) loonschaal LB aangeboden, zo volgt uit de vacatureteksten. Dit aandeel lijkt daarmee iets gegroeid ten opzichte van vorig schooljaar (was 83%). Vacatures in hogere loonschalen komen echter wel voor, zo betreft 7 procent loonschaal LC en 4 procent schaal LD. Docentenvacatures in het vo ontstaan in de meeste gevallen vanwege het vertrek van een collega, vanwege vervanging door langdurig ziekteverlof of zwangerschapsverlof.

Vervulling van vacatures

Op een derde van de vo-docentenvacatures reageren minstens twintig kandidaten. Vacatures voor directie en ondersteuners trekken veel meer kandidaten, in zeven op de tien gevallen reageren zich twintig kandidaten of meer. Vergeleken met vorig jaar is het aantal kandidaten voor alle functietypen gedaald.

Vacatures in het vo lijken niet lang open te staan. Zo is 83 procent van de docentenvacatures ongeveer twee maanden na plaatsing (ten minste deels) vervuld. Een tiende (9%) is op moment van bevraging nog niet vervuld en 8 procent is vervallen. Wel blijken vacatures voor de vakken 'Duits', 'natuur- / scheikundige vakken' en 'wiskunde / rekenen' op moment van bevraging wat vaker onvervuld te zijn dan andere vakken.

2 Voor zover het graadgebied bekend is in de vacaturetekst.

Van de vervulde vo-vacatures worden vier op de tien ‘moeilijk vervulbaar’ geacht door de contactpersonen. Dit aandeel is iets hoger dan vorig jaar. De vervulling van ondersteuners- en directievacatures lijkt ook redelijk soepel te verlopen: vacatures voor ondersteuners zijn in 86 procent van de gevallen twee maanden na publicatie (ten minste deels) vervuld, bij directie is dit 75 procent.

De aangestelde docenten zijn volgens respondenten in 73 procent van de gevallen bevoegd voor het vak, daarnaast is 4 procent wel bevoegd voor het vak, maar niet voor alle lessen. In de resterende gevallen beschikt de kandidaat geheel niet over de benodigde bevoegdheid, zijn de docenten nog in opleiding of hebben ze een buitenlandse lerarenopleiding gevolgd. De meeste aangestelde vo-docenten zijn afkomstig van andere scholen of zijn recent afgestudeerd aan de lerarenopleiding. Een kwart van de aangestelde docenten in het vo is (nagenoeg) onervaren in het onderwijs: zij hebben minder dan een jaar onderwijservaring. Twee op de tien aangestelde vo-docenten zijn 25 jaar of jonger, in totaal is ruim de helft 35 jaar of jonger.

Arbeidsmarkt naar regio

In totaal is het vacaturevolume tussen 2013/2014 en 2014/2015 met 35 procent gegroeid. In alle landsdelen groeide dit volume, maar de groei was het sterkst in Oost-Nederland. Waar het volume in de overige delen tussen de 21 en 29 procent groeide, is dit in Oost 59 procent. Absoluut gezien, zijn de meeste vacatures aangetroffen in West-Nederland (59% van het totaal). Ook wanneer we rekening houden met de werkgelegenheid per landsdeel, is de vacatureomvang in West verreweg het grootst.

Niet alleen de vacatureplaatsing verschilt tussen landsdelen. Ook de vacaturevervulling is regioafhankelijk: zo is het vervullingspercentage in West 3 procentpunt lager dan elders. Waar landelijk 83 procent van de vo-docentenvacatures (ongeveer twee maanden na plaatsing) vervuld zijn, ligt dit in West op 80 procent. Vacatures lijken het eenvoudigst vervuld te worden in Zuid: 88 procent is ongeveer twee maanden na plaatsing vervuld.

Middelbaar beroepsonderwijs

Kerncijfers

In schooljaar 2014/2015 zijn er voor het mbo 3.393 vacatures aangetroffen (samen goed voor 2.650 fte). Het overgrote deel van deze vacatures was voor docenten, namelijk 2.349 vacatures (1.780 fte). Het gaat daarbij vooral om de vakken ‘vreemde talen’, ‘Nederlands’, ‘zorg en welzijn’ en ‘wiskunde / rekenen’. Vergeleken met vorig jaar is vooral het aandeel vacatures voor ‘zorg en welzijn’ toegenomen. Verder zijn voor het mbo 48 directievacatures (47 fte) aangetroffen en 996 (824 fte) vacatures voor ondersteuners (vooral onderwijsondersteuners en managers). In het mbo is sprake geweest van een grote vacaturegroei. In totaal is ruim tweederde (68%) meer vacatures (in fte) aangetroffen dan in het vorige schooljaar. Verhoudingsgewijs is de groei van directievacatures het grootst (een verdubbeling), maar ook het volume docentenvacatures is met 73 procent flink toegenomen.

Kenmerken van vacatures

Evenals vorig schooljaar (2013/2014), biedt het mbo in het grootste deel van de vacatures voor docenten en ondersteuners functies voor tijdelijk contracten, al dan niet met uitzicht op vast, aan. Slechts in enkele gevallen is er direct sprake van een vaste aanstelling. Bij directiepersoneel wordt in de helft van de gevallen over vaste aanstellingen gesproken. Ook de aanstellingen verschillen sterk, waar directievacatures altijd voor fulltime functies zijn, gaat het bij docentenvacatures in de helft van de gevallen om fulltime functies.

In vacatureteksten voor mbo-docenten gaat het vrijwel altijd om loonschaal LB. Directievacatures gaan veelal om schaal 14, LD of LE. Bij ondersteunersvacatures komen, gezien de grote diversiteit in functies, veel verschillende loonschalen voor. De belangrijkste ontstaansredenen voor mbo-vacatures zijn het vertrek van een collega en organisatiegroei.

Vervulling van vacatures

In de helft van de mbo-docentenvacatures meldden zich minder dan tien kandidaten, Op directievacatures reageren in één op de tien gevallen minder dan tien kandidaten, bij ondersteunersvacatures is dit één op de drie.

Acht op de tien docentenvacatures was ongeveer twee maanden na publicatie vervuld, 17 procent was op moment van bevraging nog geheel niet vervuld en 2 procent was vervallen. Van de vervulde vacatures werd ongeveer 30 procent als ‘moeilijk vervulbaar’ beschouwd door de contactpersonen. Vacatures waren bijvoorbeeld moeilijk vervulbaar vanwege een gebrek aan kandidaten die beschikken over de combinatie van onderwijservaring (en -bevoegdheid) en specifieke expertise en praktijkervaring.

Ruim een derde van de aangestelde docenten is afkomstig van een andere school, een kwart is afkomstig van buiten het onderwijs en ongeveer een tiende komt net van de lerarenopleiding.

Arbeidsmarkt naar instellingstype

De aangetroffen groei van het aantal mbo-vacatures blijkt vooral toe te schrijven aan roc's. Het volume groeide op roc's met 83 procent, tegen 41 procent op aoc's. Op vakscholen bleef het volume nagenoeg stabiel.

Ook de vraag naar docenten verschilt sterk naar instellingstype. Vanzelfsprekend is er op aoc's en vakscholen een relatief grote vraag naar specifieke functies (groenvakken, multimedia / design), maar ook de vraag naar algemeen vormende vakken verschilt. Zo is de vraag naar docenten wiskunde / rekenen verhoudingsgewijs klein op roc's, maar is de vraag naar docenten Nederlands weer relatief groot.

Alternatieve vacaturemarkt

In dit rapport is (een deel van) de ‘alternatieve vacaturemarkt’ in kaart gebracht. Hiermee worden vacatures bedoeld die niet tot de reguliere doelgroep van de *Arbeidsmarktbarometer* behoren. Concreet gaat het hierbij om onderwijsvacatures (po, vo en mbo) via uitzend-/detacheringsbureaus, of voor functies op particuliere en buitenlandse scholen.

Een vergelijking tussen de ‘alternatieve’ en de ‘reguliere’ arbeidsmarkten, leert dat beide deelmarkten op bepaalde punten behoorlijk verschillen. Zo gaat het op de alternatieve markt voor het po relatief vaak om tijdelijke functies, terwijl het voor het vo en mbo ten opzichte van de reguliere markt juist vaak om vaste aanstellingen gaat (of tijdelijke aanstellingen met uitzicht op vast). Een ander opvallend verschil tussen de alternatieve en reguliere markt heeft betrekking op de aanstellingsomvang. De aanstellingen op de alternatieve markt blijken op basis van de huidige gegevens namelijk vaker betrekking te hebben op fulltime functies. De meest gezochte vakken zijn in het vo en mbo op beide markten overigens ruwweg vergelijkbaar. Wel zijn er enige verschillen waarneembaar in de vraag naar kleinere vakken.

Conclusies

Alles overziend kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Het aantal vacatures neemt over de hele linie toe. Dit geldt zowel voor vacatures voor docenten, directie als ondersteuners. De toename van het vacaturevolume (in fte) is in het mbo wel fors groter dan in het po en vo, namelijk 68 procent tegenover 32 procent (po) en 35 procent (vo).
- Op regionaal niveau zijn grote verschillen waarneembaar. Zo is het aantal po- en vo-vacatures afgezet tegen de werkgelegenheid in Noord-Nederland aanzienlijk lager dan elders. Zowel absoluut als relatief is het aantal vacatures in West-Nederland het grootst. Ook kan de vraag naar vakgebieden sterk verschillen tussen regio's.
- Net als vorig schooljaar (2013/2014) worden in het vo vooral docenten gezocht voor de vreemde talen (met name Engels), wiskunde/rekenen, Nederlands en natuur- scheikundige vakken. In het mbo bestaat de vraag naar docenten vooral uit de vreemde talen (eveneens vooral Engels), Nederlands, zorg en welzijn en wiskunde/rekenen. Ten opzichte van vorig jaar is er relatief meer vraag naar mbo-docenten zorg en welzijn en economie/handel.
- We zien in alle sectoren dat het onderwijzend en ondersteunend personeel bijna altijd tijdelijke functies – al dan niet met uitzicht op een vaste aanstelling – worden geboden, terwijl directeuren met grote regelmaat al van begin af aan een vaste aanstelling krijgen aangeboden.
- Er lijken zich geen grote problemen voor te doen in de vervulling van vacatures. In alle sectoren zijn ruim acht op de tien docentenvacatures ongeveer twee maanden na plaatsing vervuld. Wel zien we in het po dat lerarenvacatures voor het speciaal onderwijs (ongeveer twee maanden na plaatsing) minder vaak vervuld zijn dan voor het basisonderwijs (72 tegen 85%). In het vo zijn vacatures voor de vakken Duits, natuur-/scheikunde en wiskunde op moment van bevraging iets minder vaak vervuld dan andere vakken.
- Ondanks het grote aandeel vervulde vacatures, kunnen vacatures wel moeilijk vervulbaar zijn geweest. In het vo worden vervulde vacatures het vaakst als lastig vervulbaar beschouwd door de contactpersonen. Genoemde redenen hiervoor zijn onder meer dat het kwantitatieve aanbod docenten voor het betreffende vak beperkt is ('schaarstevak') of dat de kandidaten kwalitatief niet altijd voldoen (bijvoorbeeld geen bevoegdheid of onvoldoende ervaring met specifieke doelgroepen).

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

Hoe ontwikkelt het aantal vacatures zich in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs? Sinds jaar en dag wordt deze vraag beantwoord aan de hand van de *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo*. Dit langlopende vacatureonderzoek is in het onderwijsveld een algemeen bekende en belangrijke informatiebron. De Arbeidsmarktbarometer biedt de mogelijkheid om actuele ontwikkelingen in de vraag naar onderwijspersoneel in kaart te brengen en knelpunten in het onderwijs te identificeren. Hiertoe wordt zowel kwantitatief als kwalitatief inzicht gegeven in de vraag naar onderwijspersoneel. Het kwantitatieve beeld bestaat bijvoorbeeld uit vacatureaantallen per sector, functiegroep en vakgebied. Kwalitatief geeft het inzicht in de vacaturevervulling, zoals de mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar zijn, aantal gemelde kandidaten en de opleidingsachtergrond van het nieuwe personeel.

Doelstelling

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

1.2 De onderzoeksopzet

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

Inventarisatie vacatures via webspidering³

Het ITS inventariseert online vacatures via verschillende kanalen, te weten:

- belangrijke, grote vacaturebanken via de speciaal voor de barometer ontwikkelde inventarisatietool Vacaturemonitor⁴;
- het aanvullend inventariseren van vacatures op sites van alle mbo-instellingen en de grootste besturen in het po en vo;
- het opvragen van databestanden van aanvullende vacaturebanken⁵.

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

4 Deze spideringstool inventariseert Intermediar.nl (Inclusief voormalige vkbanen.nl), Nationalevacaturebank.nl (inclusief voormalige jobtrack.nl) en Meesterbaan.nl

Deze meervoudige inventarisaties leveren een rijke database op, die een goed beeld geeft van de onderwijsvacatures in de drie sectoren. Middels deze inventarisaties zijn in schooljaar 2014/2015 in het po voor 36 procent van alle besturen één of meerdere vacatures gevonden (was voorgaand schooljaar 30%). In het vo is dit percentage zelfs 87 (was 82%). Het mbo is nage-nog geheel afgebakend, doordat alle instellingswebsites geïnventariseerd worden (zo nodig aangevuld met informatie afkomstig van de vacaturebanken).

Bewerken, opschonen en selectie geïnventariseerde vacatures

Middels tekstanalyse bewerken we de data die we uit de verschillende kanalen inventariseren tot onderzoeksvariabelen en ontdebellen we de vacatures⁶. In deze bewerking worden vacatures voorzien van BRIN en/of bevoegd gezagnummer. De primaire focus van de *Arbeidsmarktbarometer* ligt immers op vacatures voor het bekostigd onderwijs, waarbij deze vacatures te herleiden zijn tot een specifieke school/instelling of bestuur. In de praktijk worden echter ook vacatures aangetroffen waarbij dit niet direct duidelijk is, bijvoorbeeld bij werving via uitzendbureaus of detacheerders. Ook worden vacatures aangetroffen die niet behoren tot het Nederlandse bekostigd onderwijs, maar bijvoorbeeld tot het particulier of buitenlands onderwijs.

Aanvullend survey met verdiepingsvragen

De inventarisatie van online vacatures levert weliswaar een bijzonder rijke, informatieve database op, het geeft nog geen inzicht in het proces van vacaturevervulling ná publicatie. Daarom wordt eenmaal per twee maanden bij (een deel van) de geïnventariseerde vacatures een bondig en gepersonaliseerd aanvullend survey uitgezet. Over het gehele schooljaar 2014/2015 is op 31 procent van de verzonden uitnodigingen reactie geweest. De bruikbare, netto respons lag op 30 procent.

Gedetailleerde onderzoeksopzet in de bijlage

Voor een uitgebreidere beschrijving van de onderzoeksmethodiek, verwijzen we naar de bijlage. Daar gaan we nader in op de gebruikte databronnen, op de informatie die uit de online vacatureteksten is te halen, de indeling naar landsdeel en het aanvullende survey. Verder wordt aandacht besteed aan de totstandkoming van de in dit onderzoek gehanteerde ‘vacature-intensiteiten’ (verhoudingscijfer die de mate van ‘arbeidsmarktdynamiek’ indiceert).

1.3 Leeswijzer

In de inleiding van dit onderzoek hebben we het doel en de onderzoeksopzet toegelicht. In het tweede tot en met het vierde hoofdstuk gaan we in op de vacatures in het po, vo en mbo. In het vijfde hoofdstuk gaan we in op de ‘alternatieve vacaturemarkt’, hetgeen hieronder nader wordt toegelicht. Per hoofdstuk is aandacht voor de stand van het aantal ontstane vacatures (naar functiegroep), de ontwikkeling ervan door het schooljaar heen en ten opzichte van vorig jaar.

5 De opgevraagde databestanden betreffen de vacatures van VO-banen en Onderwijsvacaturebank

6 Hiermee wordt voorkomen dat vacatures die meerdere keren geplaatst meermaals ‘geteld’ worden.

We kijken naar de arbeidsvoorwaarden en eigenschappen van kandidaten die de vacatures vervullen.

In de hoofdstukken met vacatureinformatie per sector (po, vo en mbo), oftewel hoofdstukken 2, 3, en 4, gaat het alléén om vacatures die te herleiden zijn tot een specifieke school/instelling of bestuur: oftewel waarbij het BRIN en/of bevoegd gezagnummer toe te kennen is. Aangezien ook overige geïnventariseerde onderwijsvacatures – zoals uitzendbanen, functies op particuliere scholen enzovoorts – echter interessant zijn, wordt hier in dit rapport afzonderlijk over gerapporteerd onder de noemer ‘alternatieve vacaturemarkt’. Deze specifieke vacaturemarkt wordt behandeld in hoofdstuk 5. De overallconclusies zijn opgenomen in de samenvatting aan het begin van deze rapportage.

In de basis zijn de gegevens die beschreven worden (tekstueel, dan wel in tabellen en figuren) gebaseerd op de inventarisatie van online vacatures (en beschikbare vacatureteksten). Onderzoeksgegevens die betrekking hebben op het vervullingsproces (zoals typering van aangestelde kandidaten) zijn afkomstig uit het aanvullend survey. Daar waar gerapporteerd wordt over de vervulling, wordt in de tabel- / figuurtitels vermeld dat het surveygegevens betreffen.

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

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

Tot slot is het relevant te benoemen dat de gehanteerde onderzoeksopzet voor de *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo* in 2013/2014 grondig is gewijzigd. Tot dat jaar werd het aantal vacatures (en nadere informatie) verzameld met behulp van vragenlijsten bij scholen en besturen. Sinds schooljaar 2013/2014 worden de gegevens echter gebaseerd op (inventarisatie van) online vacatures. De gegevens in voorliggend rapport (en die van 2013/2014) zijn daardoor niet vergelijkbaar met de rapporten van 2012/2013 en eerder.

2 Primair onderwijs

In dit hoofdstuk worden de meest relevante onderzoeksgegevens voor het po gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om het type vacatures dat in het schooljaar 2014/2015 geïnventariseerd is, alsook om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

2.1 Vacaturevolume

In het schooljaar 2014/2015 zijn er voor het po 2.524 vacatures aangetroffen (samen goed voor 1.844 fte). Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 1.886 vacatures (1.352 fte, zie Tabel 2.1). Kijkend naar de ontstane vacature-intensiteiten⁷, zien we dat verhoudingsgewijs ongeveer tweemaal zoveel vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Ook vorig schooljaar (2013/2014) was dit het geval.

Tabel 2.1 – Vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het po in aantallen en in fte, 2014/2015⁸

	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	totaal
vacatures po in aantal	1.886	288	350	2.524
vacatures po in fte	1.352	259	232	1.844
vacature-intensiteit	1,4%	2,7%	1,2%	1,5%

Verhoudingsgewijs veel vacatures in speciaal onderwijs

In nog sterkere mate dan vorig jaar, vinden we ook dit schooljaar relatief veel vacatures voor het speciaal onderwijs ten opzichte van het basisonderwijs (zie Tabel 2.2). De werkgelegenheid in het speciaal onderwijs maakt 21 procent van de voltallige werkgelegenheid in het po⁹ uit, maar het speciaal onderwijs vertegenwoordigt met 800 vacatures 32 procent van de vacatures (vorig jaar 28%).

⁷ Zie bijlage voor berekeningswijze.

⁸ Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel po in personen)

⁹ Bron: www.stamos.nl

Tabel 2.2 – Vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het po naar onderwijstype, 2014/2015¹⁰

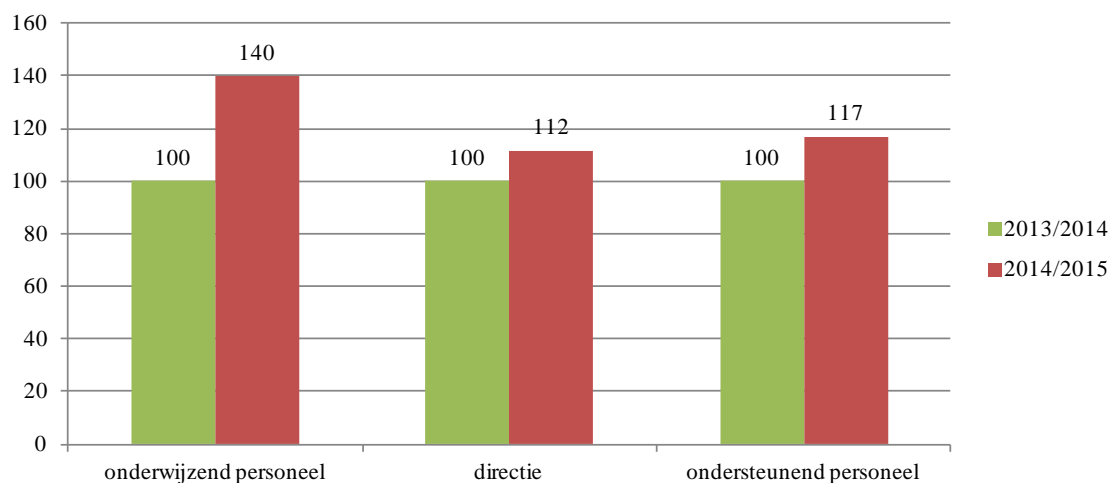
	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	Totaal N	%
basisonderwijs	1.280	262	182	1.724	68%
speciaal onderwijs	606	26	168	800	32%
totaal po	1.886	288	350	2.524	100%

2.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Stijging van het aantal vacatures

Ten opzichte van schooljaar 2013/2014, zijn er in 2014/2015 fors meer vacatures voor het po aangetroffen (zie Figuur 2.1). Het aantal vacatures (in fte) groeide gemiddeld met 32 procent. De groei was daarbij het sterkst bij onderwijzend personeel (40%). Bij directie en ondersteunend personeel lag de vacaturegroei respectievelijk op 12 en 17 procent.

Figuur 2.1 – Vacatures po in fte, 2013 t/m 2015 (excl. bestuurs- en instellingspiders), geïndexeerd naar 2013/2014¹¹



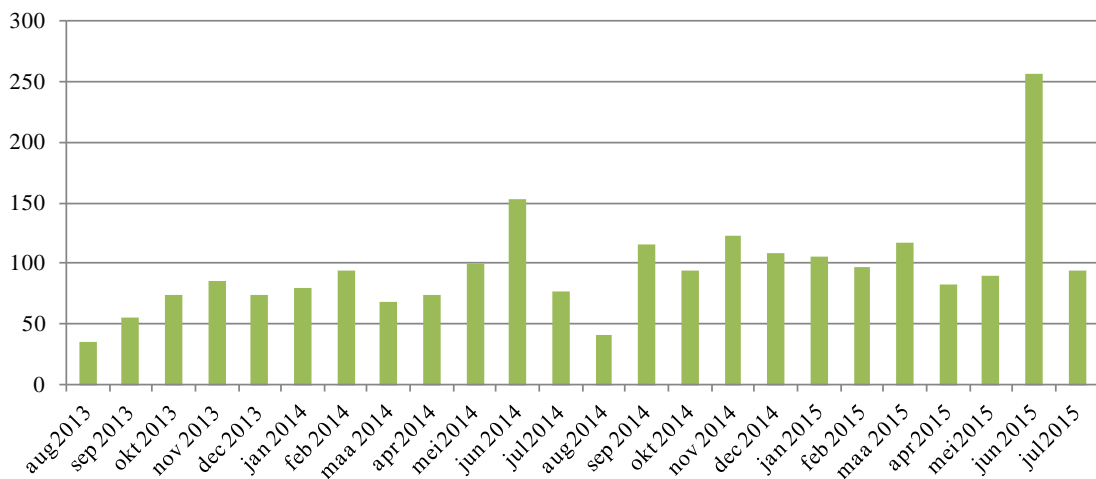
10 Als bij een vacature alleen het bestuur bekend is en dit bestuur verzorgt zowel basisonderwijs als speciaal onderwijs, dan wordt de vacature bij basisonderwijs geteld.

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

Juni 'drukste' maand voor vacatureplaatsing

Het aantal vacatures fluctueert sterk in de loop van een schooljaar (zie Figuur 2.2). In de periode augustus 2013 tot en met juli 2015 zien we dat er een jaarlijkse piek is in juni (waarbij deze in juni 2015 opvallend groot is) en dat het aantal vacatures in augustus het kleinst is. Deze fluctuaties lijken voor zich te spreken: scholen willen hun formatie rond hebben vóórdat het nieuwe schooljaar hun begint.

Figuur 2.2 – Maandelijks ontwikkeling van aantal vacatures po (in fte, excl. bestuurs- en instellingspersoneel), periode augustus 2013 t/m juli 2015, geïndexeerd naar mei 2014

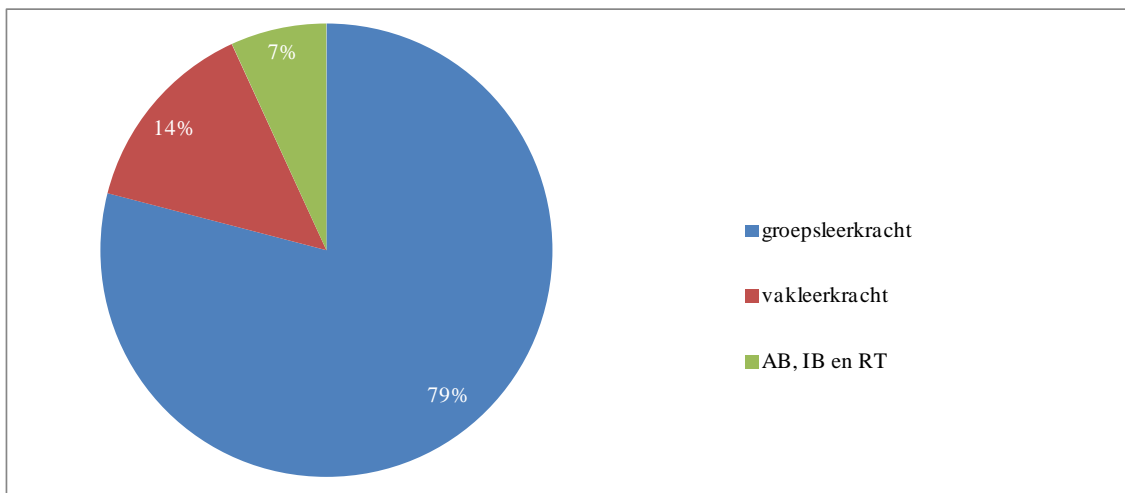


2.3 Achtergrond vacatures

Met name vacatures voor groepsleerkrachten

Bijna acht op de tien vacatures (79%) voor onderwijzend personeel in het po zijn voor groepsleerkrachten (zie Figuur 2.3). De overige vacatures zijn voor vakleerkrachten (14%) en functies als remedial teachers, intern begeleiders en ambulante begeleiders (7%). Deze verhouding is grotendeels vergelijkbaar met vorig schooljaar.

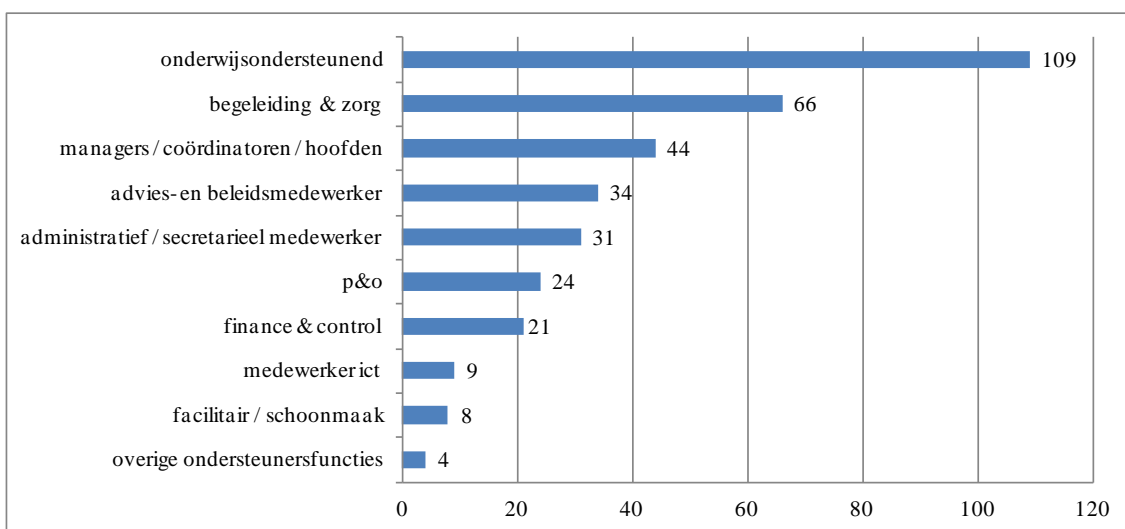
Figuur 2.3 – Vacatures onderwijzend personeel po naar type docent, 2014/2015 (n=1.886)



Directievacatures (inclusief bestuurders) hebben in 86 procent van de gevallen betrekking op locatie- of afdelingsdirecteuren, in 8 procent op bestuursleden en in 7 procent op adjunct-directeuren.

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

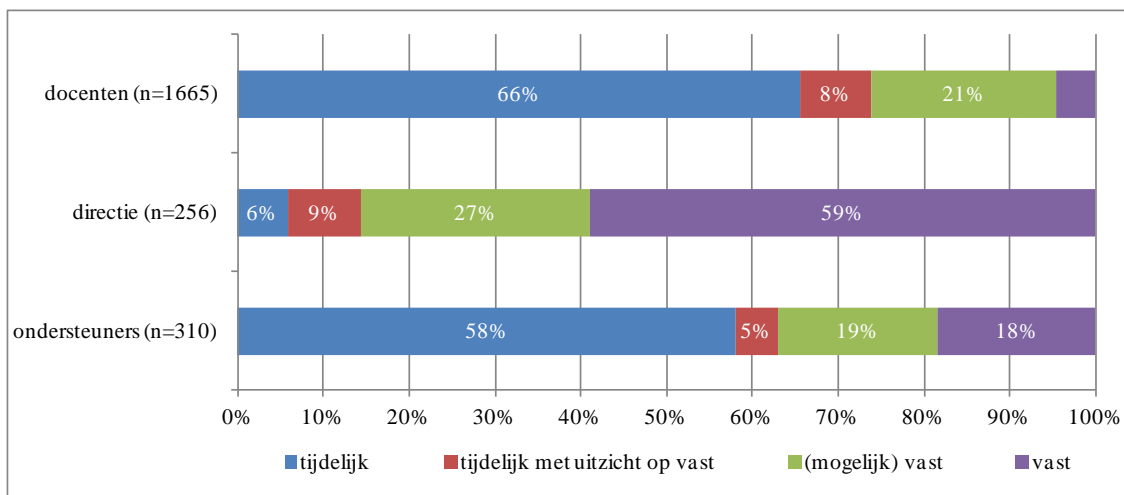
Figuur 2.4 – Vacatures ondersteuners po naar functiotype, 2014/2015 (n=350)



Veelal tijdelijke dienstverbanden onderwijzend en ondersteunend personeel

Net als vorig schooljaar, zien we ook dit jaar dat onderwijzend en ondersteunend personeel (in de vacatureteksten) in veel gevallen een tijdelijk dienstverband geboden worden (Figuur 2.5). Bij directiepersoneel zien we (net als vorig jaar) dat er juist vrijwel altijd sprake is van een vast dienstverband, dan wel van een dienstverband waarbij er op voorhand al uitzicht is op een vaste aanstelling.

Figuur 2.5 – Verdeling vacatures po naar dienstverband, 2014/2015 (n=2.231)¹²

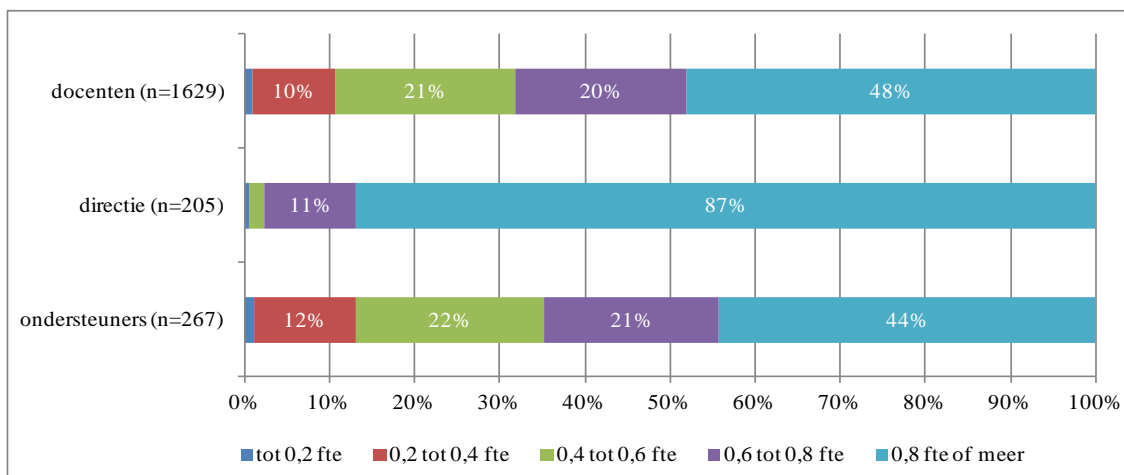


Vacatures betreffen vooral parttime aanstellingen

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel zijn in minder dan de helft van de gevallen voor fulltime functies (zie Figuur 2.6). Bij docenten gaat het in 48 procent van de gevallen om een functie van 0,8 fte of meer, bij ondersteuners in 44 procent. De gemiddelde aanstellingsomvang voor docenten is ten opzichte van 2013/2014 gedaald van 0,74 naar 0,71 fte. Bijna negen op de tien (87%) directievacatures betreft een functie van 0,8 fte of meer, vrijwel alle overige vacatures zijn voor 0,6 tot 0,8 fte.

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

Figuur 2.6 – Verdeling vacatures po naar aanstellingsomvang, 2014/2015 (n=2.101)



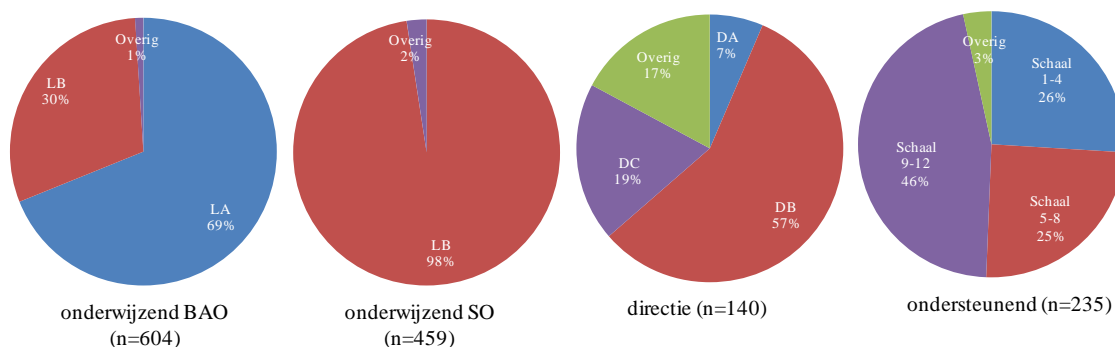
Docenten speciaal onderwijs structureel LB, in basisonderwijs vooral LA

In de vacatureteksten voor po-docenten zien we dat in het speciaal onderwijs nagenoeg altijd LB geboden wordt (98%). In het basisonderwijs bestaat er wel variatie: in bijna zeven op de tien docentenvacatures (69%) gaat het om LA, in vrijwel alle overige gevallen om LB (30%)¹³.

Als we naar de geboden loonschalen in vacatureteksten voor directie kijken, blijkt het in ruim de helft (57%) van de gevallen om schaal DB te gaan. Bij 19 procent is sprake van schaal DC. Bij ondersteunend personeel vinden we gezien de grote variatie in functies ook veel diversiteit in loonschalen. In een kwart van de vacatures (26%) gaat het om schaal 1 tot en met 4, voor eveneens een kwart (25%) geldt schaal 5 tot en met 8, en in ruim vier op de tien vacatures (46%) geldt schaal 9 tot en met 12.

¹³ Bij de categorisatie van loonschalen wordt uitgegaan van de schaal die ‘ten minste’ van toepassing is. Wanneer in de vacaturetekst bijvoorbeeld gesproken wordt over ‘LA, maar LB is bespreekbaar’, dan wordt dit gecategoriseerd als ‘LA’.

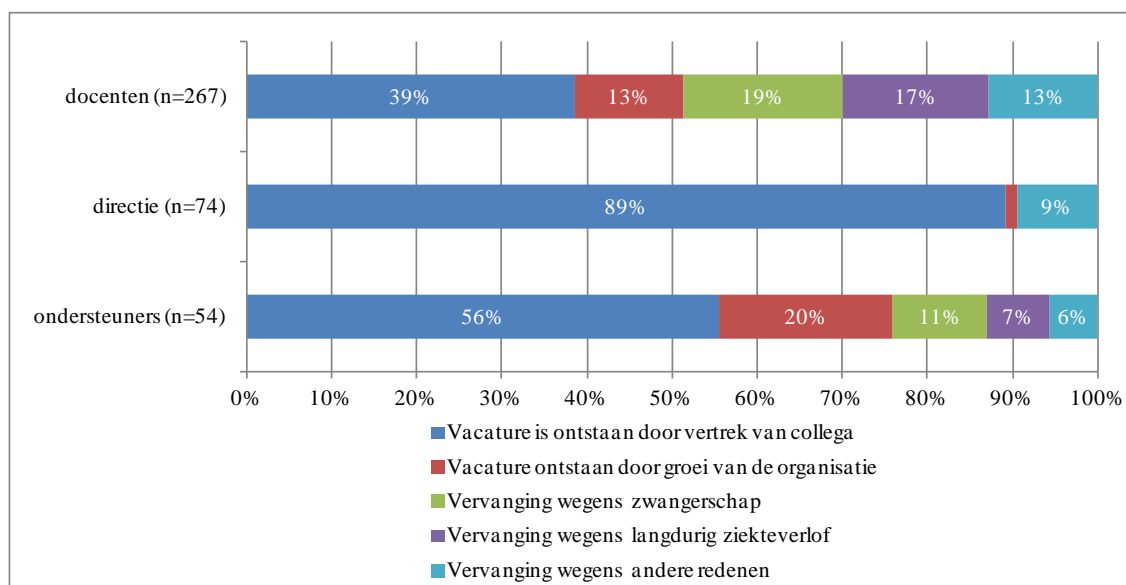
Figuur 2.7 – Verdeling vacatures po naar loonschaal, 2014/2015 (n=1.438)¹⁴



Veel verschillende ontstaansredenen docentenvacatures

Vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel kunnen om veel verschillende redenen ontstaan, zo blijkt uit Figuur 2.8. Docentenvacatures ontstaan vooral vanwege: vertrek van een collega (39%), zwangerschapsverlof (19%) of langdurig ziekteverlof (17%). Bij ondersteuners gaat het in ruim de helft van de gevallen (56%) om vertrek van een collega en in twee op de tien vacatures (20%) om organisatiegroei. Directievacatures ontstaan bijna altijd (89%) door vertrek van de voorgaande directeur.

Figuur 2.8 – Voornaamste reden van ontstaan vacature po, 2014/2015 (n=395), survey



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

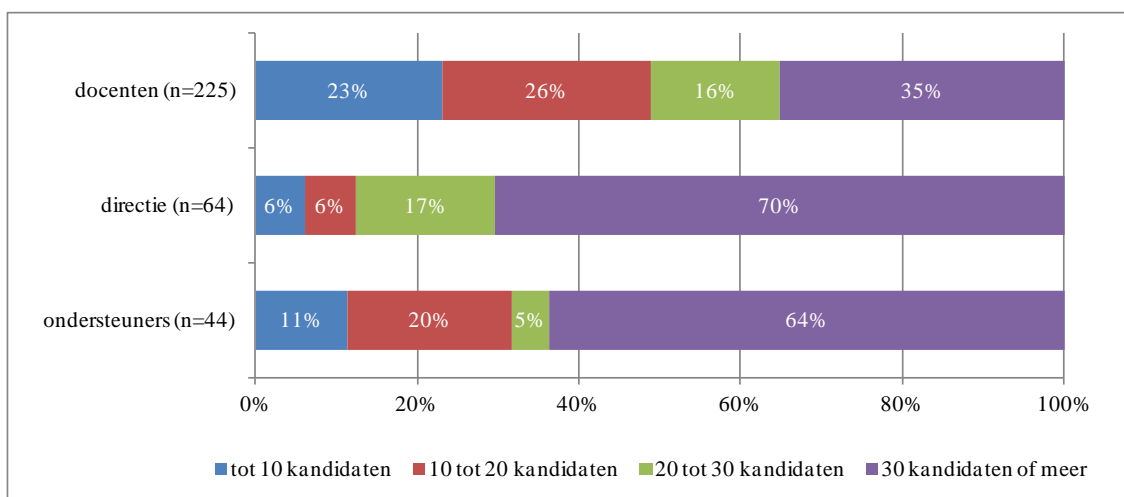
2.4 Vervulling van vacatures

Minder kandidaten

Het aantal kandidaten voor docentenvacatures is vele malen lager dan voor directie of ondersteunend personeel (zie Figuur 2.9). Voor ruim een kwart (23%) van de docentenvacatures melden zich minder dan tien kandidaten, voor nog eens een kwart (26%) tien tot twintig kandidaten. Het aantal kandidaten is daarmee gedaald in vergelijking met vorig schooljaar. In 2013/2014 meldden zich nog voor 62 procent van de vacatures meer dan twintig kandidaten, in 2014/2015 is dit gedaald naar 51 procent.

Vacatures voor directiepersoneel kunnen in zeven op de tien gevallen (70%) op dertig of meer kandidaten rekenen. Dit is veel meer dan bij docentenvacatures, maar vergeleken met vorig schooljaar is dit aandeel gedaald (was 83%). Op ondersteunersvacatures lijken juist meer kandidaten af te komen dan vorig schooljaar. In 2014/2015 gaat het in 64 procent om dertig of meer kandidaten, terwijl dit in 2013/2014 58 procent was.

Figuur 2.9 – Aantal kandidaten voor vacatures po, 2014/2015 (n=333), survey



Acht op de tien docentenvacatures na twee maanden vervuld

Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures zijn scholen aangeschreven met de vraag of de vacatures vervuld zijn. Daaruit komt naar voren dat 81 procent van de docentenvacatures op het moment van bevraging (ten minste deels) vervuld is, 13 procent was nog niet vervuld en 5 procent was vervallen (gebaseerd op 389 ingevulde vragenlijsten)¹⁵. Een specificatie naar basisonderwijs en speciaal onderwijs, leert dat docentenvacatures in het speciaal onderwijs langer openstaan. Waar in het basisonderwijs 85 procent op moment van bevraging vervuld

15 Dit percentage ligt lager dan in vorig schooljaar (was 91 procent), maar kan niet vergeleken worden doordat een andere benaderingswijze is toegepast. Deelname voor contactpersonen die een niet vervulde vacature hebben, is dit jaar namelijk laagdrempeliger geworden.

was, is dit in het speciaal onderwijs 72 procent. Er is geen significant verschil in vervulling tussen groepsleerkrachten, vakleerkrachten en andere leerkrachten.

De mate waarin vacatures in het po vervuld worden, lijkt deels afhankelijk te zijn van het moment in het jaar waarop de vacature geplaatst wordt. Zo is het aandeel niet vervulde docentenvacatures in de maanden januari, februari en maart respectievelijk 22, 24 en 30 procent, terwijl het percentage over het gehele schooljaar op 13 procent ligt. Mogelijk ligt hier deels aan ten grondslag dat (reeds op een school werkzame) leraren minder geneigd zijn om tijdens een schooljaar over te stappen naar een andere school.

Drie op de tien vervulde docentenvacatures wordt 'moeilijk vervulbaar' geacht

Indien de vacature was vervuld op het moment van bevraging, is aan de respondenten gevraagd of zij de vacature moeilijk vervulbaar achtten. Het gaat hierbij dus om een subjectieve inschatting over / ervaring van het vervullingsproces. Van de vervulde vacatures wordt een kwart (26%) moeilijk vervulbaar geacht door de respondenten (op basis van 266 vragenlijsten). Dit percentage is daarmee hoger dan vorig schooljaar (was 20%). De mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar wordt geacht, verschilt hierbij niet significant tussen het basisonderwijs en speciaal onderwijs, of tussen verschillende typen leerkrachten.

Respondenten achten vacatures om verschillende redenen moeilijk vervulbaar. Zo waren er bijvoorbeeld te weinig kandidaten, werden specifieke kandidaten gezocht (bijvoorbeeld ervaring met jenaplan- of montessorionderwijs), waren de functiekenmerken minder aantrekkelijk (zoals geen vaste uren of werk op projectbasis), of was het moment van ingang in een lopend schooljaar.

Acht op de tien vacatures ondersteunend personeel en directie vervuld

Bij het ondersteunend personeel was 83 procent van de vacatures twee maanden na publicatie (ten minste deels) vervuld, 15 procent was nog niet vervuld en 1 procent was vervallen (op basis van 71 vragenlijsten). Vervulde ondersteunersvacatures worden daarbij door de respondenten zelden moeilijk vervulbaar geacht: in minder dan 1 op de 10 gevallen. Er zijn geen significante verschillen in het vervullingspercentage of de mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht tussen het basisonderwijs en speciaal onderwijs, noch tussen verschillende typen ondersteunersfuncties.

Van de directievacatures, was 80 procent op moment van bevraging vervuld, 19 procent was nog niet vervuld en 1 procent was vervallen (op basis van 98 vragenlijsten). Vervulde vacatures waren daarbij allemaal volledig vervuld. Een derde (33%) van de vervulde directievacatures werd moeilijk vervulbaar geacht door de respondenten. Ook hier zijn geen significante verschillen in het vervullingspercentage of de mate waarin vacatures moeilijk vervulbaar worden geacht tussen het basisonderwijs en speciaal onderwijs, of tussen verschillende directiefuncties.

Directievacatures die moeilijk vervulbaar worden geacht, zijn dit volgens de respondenten vooral vanwege een gebrek aan specifieke kennis van een bepaald onderwijstype bij kandidaten. Zo stelt een respondent dat een directievacature in het speciaal onderwijs bijvoorbeeld kennis

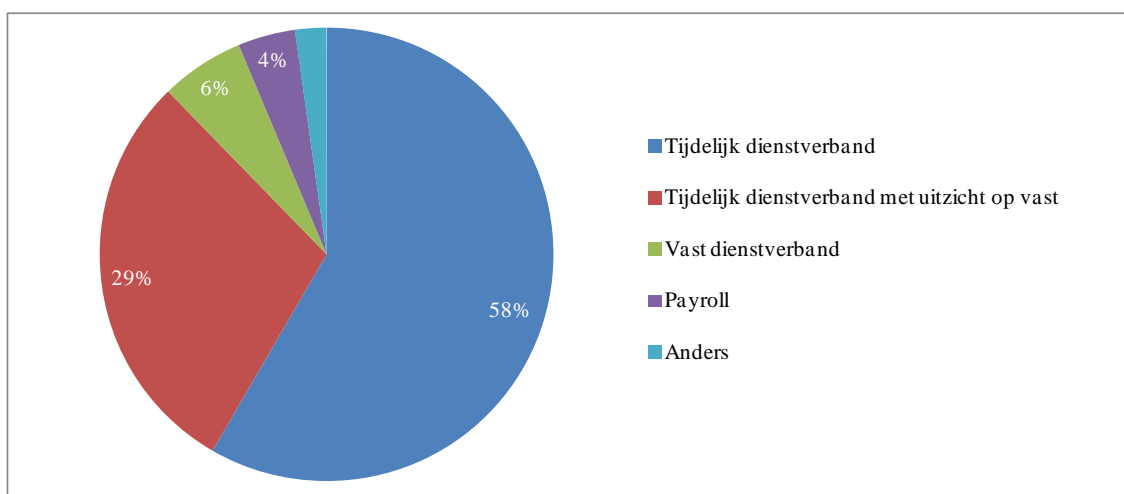
van ‘passend onderwijs’ en ervaring met ‘expertisecentra’ vereist. Ook wordt veelvuldig genoemd dat de kandidaten niet voldeden aan de ‘profielchets’ van de directeursfunctie.

2.5 Aanstellingen

Meestal tijdelijk dienstverband voor aangestelde docenten

Van de aangestelde docenten gaat het in 58 procent van de gevallen om een tijdelijk dienstverband¹⁶ (Figuur 2.10). Bij drie op de tien (29%) is ook sprake van een tijdelijk dienstverband, maar is er uitzicht op een vast contract. Slechts één op de twintig (6%) aangestelde docenten start direct in een vast dienstverband. Een ongeveer vergelijkbaar aandeel (4%) is aangesteld in een payroll-constructie.

Figuur 2.10 – Dienstverbanden aangestelde docenten po, (n=269), survey



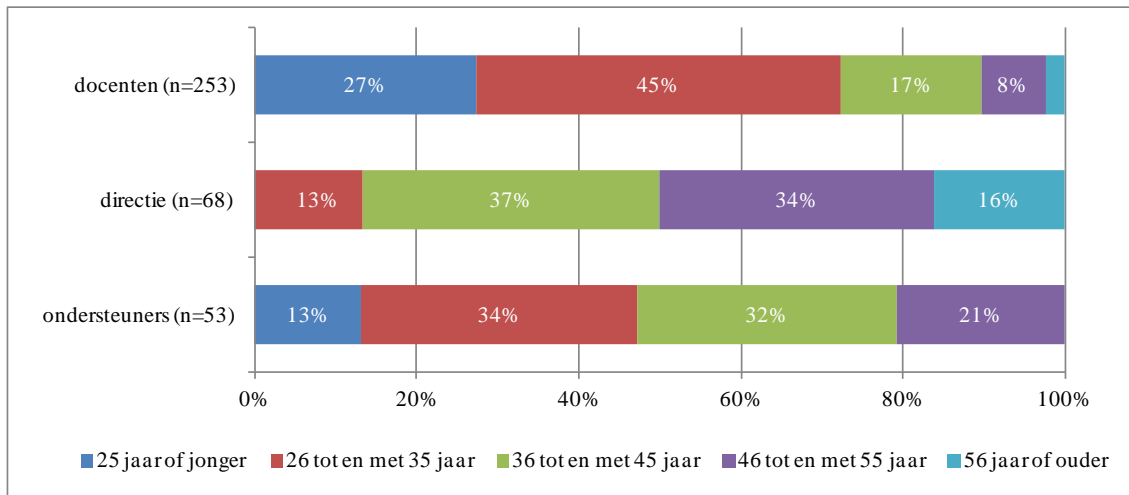
Kwart aangestelde docenten 25 jaar of jonger

Als we kijken naar de leeftijd van de in 2014/2015 aangestelde kandidaten (Figuur 2.11), dan is ruim een kwart (27%) 25 jaar of jonger. Ruim twee op de vijf docenten (45%) is tussen de 26 en 35 jaar, bijna een vijfde (17%) is tussen 36 en 45 jaar oud. De resterende 11 procent is 46 jaar of ouder.

Net als vorig jaar is het aandeel docenten dat minder dan één jaar onderwijservaring heeft (niet in figuur) één op de vijf (20%). Het aandeel docenten met één tot vijf jaar ervaring is ten opzichte van 2013/2014 wel gegroeid van 37 tot 44 procent. Dit is vooral ten koste gegaan van het aandeel leraren met vijf tot tien jaar ervaring (van 19 naar 15%).

¹⁶ Het gaat hier dus om de *feitelijke aanstellingen*. In Figuur 2.5 gaat het om de *uit de vacatureteksten gedestilleerde dienstverbanden*.

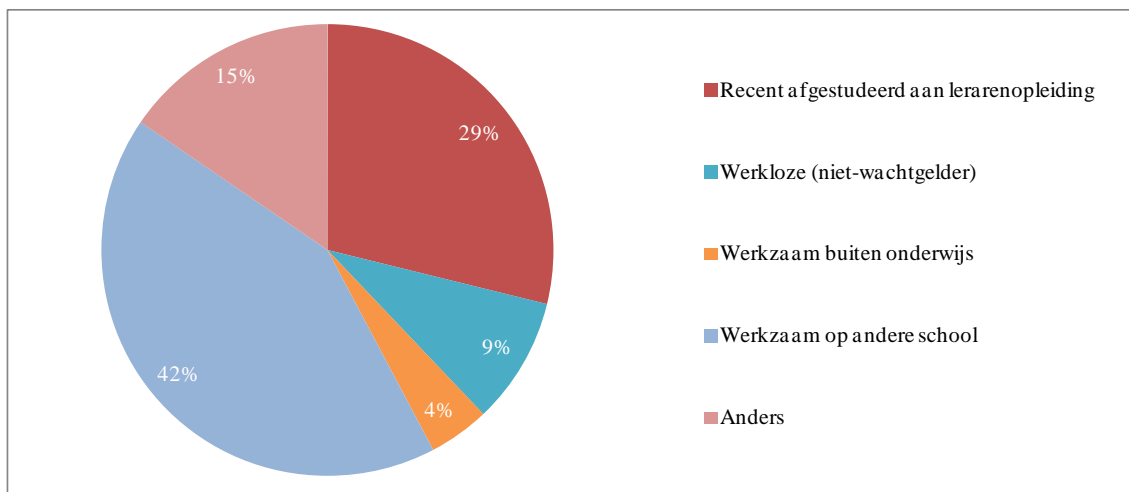
Figuur 2.11 – Leeftijd van kandidaat die vacature po vervuld heeft, 2014/2015 (n=374), survey



Aangestelde docenten vooral afkomstig van andere school of recent afgestudeerd

De meeste lerarenvacatures in het po zijn, net als vorig schooljaar, vervuld door kandidaten die werkzaam waren op een andere school (42%), recent afgestudeerd zijn aan de lerarenopleiding (29%) of werkloos waren (9%), zo is te zien in Figuur 2.12. Het relatief grote aandeel ‘anders’ wordt onder meer gevormd door herintreders, wachtgelders, invalleerkrachten en zzp’ers.

Figuur 2.12 – Herkomst kandidaten die docentenvacatures po vervuld hebben (excl. ‘weet niet’), 2014/2015 (n=253), survey



Werkervaring relevante factor bij inschaling

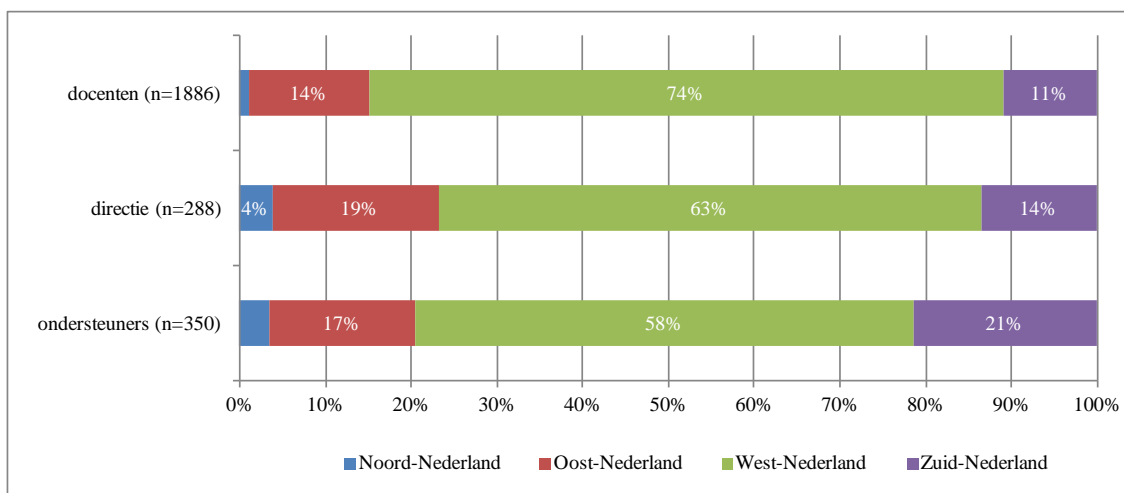
In het basisonderwijs worden docenten die werkzaam zijn geweest op een andere school vaker aangesteld in schaal LB dan andere aangestelde docenten¹⁷. Waar in totaal 13 procent van de aangestelde docenten in LB wordt ingeschaald, ligt dit percentage onder docenten die van een andere school komen op 24¹⁸. Overigens blijkt dat de geboden loonschaal uit de vacaturetekst niet altijd ook tot die inschaling leidt. Zo zijn docenten in 3 procent van de LA-vacatures (op basis van de wervingstekst) aangesteld in een schaal LB. Andersom zien we dat docenten in 9 procent van de LB-vacatures juist aangesteld zijn in LA.

2.6 Arbeidsmarkt naar regio

Vacatures po vooral in West-Nederland

Net als in schooljaar 2013/2014 vinden we ook in 2014/2015 bijna driekwart (74%) van de docentenvacatures in het po in West-Nederland (Figuur 2.13). Het aantal scholen is in dit deel van het land weliswaar het grootst, maar ook wanneer we hiervoor corrigeren, blijft het aandeel vacatures in West hoog: de vacature-intensiteit betreft 2,2 procent, terwijl deze landelijk 1,4 procent is. Het laagst is de vacature-intensiteit in Noord-Nederland met 0,1 procent. Vacatures voor ondersteunend personeel en directie vinden we eveneens vooral in West-Nederland (zowel absoluut als in vacature-intensiteiten).

Figuur 2.13 – Vacatures po naar landsdeel, 2014/2015 (n=2.524)



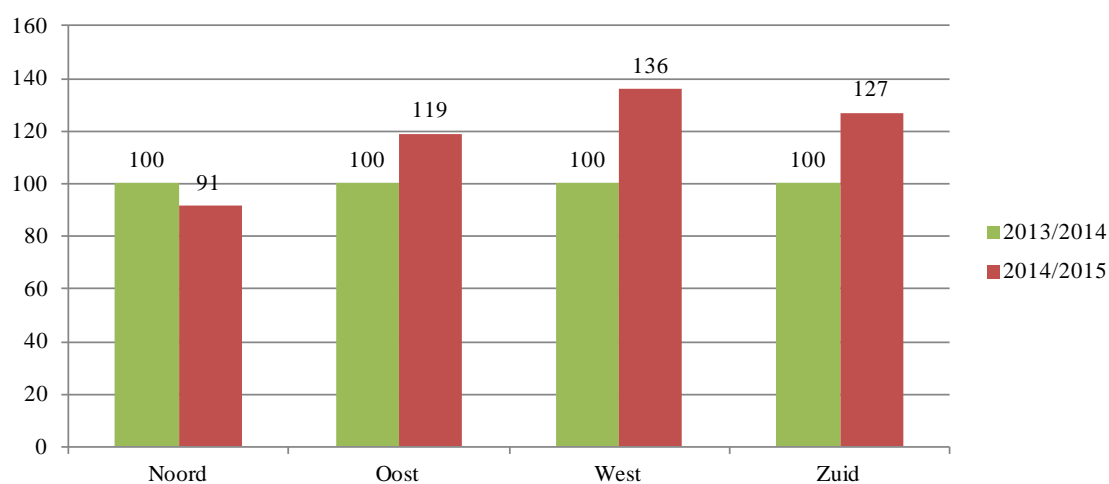
17 Het betreft de feitelijke inschaling van de kandidaat die de functie invult. Het gaat hier alleen om aangestelde leraren voor het basisonderwijs, omdat er binnen het speciaal onderwijs nagenoeg geen variatie in de loonschalen bestaat (vrijwel altijd LB).

18 Op basis van n=182, waarvan 75 docenten die werkzaam waren op een andere school.

Geen vacaturegroei in Noord-Nederland

In paragraaf 2.2 zagen we dat het aantal vacatures tussen schooljaar 2013/2014 en 2014/2015 fors toe is genomen. Landelijk zijn in 2014/2015 32 procent méér vacatures voor het po aangekomen dan in het voorgaande jaar. In iets meer of mindere mate zien we deze groei in Oost- (19%), West- (36%) en Zuid-Nederland (27%) ¹⁹. Het vacaturevolume heeft zich in Noord-Nederland echter anders ontwikkeld. Hier is het vacaturevolume juist licht gedaald (-9%), zij het beperkt in absolute aantallen. Een mogelijke verklaring voor het afwijkende beeld in Noord-Nederland kan zijn dat het aantal basisschoolvestigingen in de periode 2013-2015 daar sterker is gedaald (5%) dan in de andere regio's. Landelijk was sprake van een daling van 3 procent. ²⁰

Figuur 2.14 – Geïnterpreteerde vacatures po naar landsdeel, in fte, 2013 t/m 2015 (excl. bestuurs- en instellingsposities), geïndexeerd naar 2013/2014



Verhoudingsgewijs veel vacatures voor speciaal onderwijs in het Noorden

Wanneer we binnen landsdelen kijken naar de verhouding basisonderwijs- en speciaal onderwijsvacatures, dan blijkt dat er in West-Nederland verhoudingsgewijs veel vacatures voor het basisonderwijs worden gevonden (74 tegenover 26% speciaal onderwijs). In Noord-Nederland zijn deze verhoudingen juist omgekeerd, hier is 71 procent van de po-vacatures voor het speciaal onderwijs, tegenover 29 procent voor het basisonderwijs. Wel gaat het in Noord-Nederland om een zeer klein aantal vacatures.

Deze verhouding is mogelijk (deels) te verklaren doordat in het Noorden het aantal vestigingen voor speciaal onderwijs in lijn met de landelijke trend is toegenomen (4% in het Noorden, 3% landelijk) in de periode 2013-2015²¹, terwijl we voor het basisonderwijs juist een sterkere daling constateerden.

¹⁹ Zie bijlage voor indeling provincies in landsdelen.

²⁰ Bron: www.duo.nl

²¹ Bron: www.duo.nl

3 Voortgezet onderwijs

In dit hoofdstuk worden de meest relevante onderzoeksgegevens voor het vo gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om het type vacatures dat in het schooljaar 2014/2015 geïnteriseerd is, alsook om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

3.1 Vacaturevolume

In het schooljaar 2014/2015 zijn er voor het vo 8.149 vacatures aangetroffen (samen goed voor 5.789 fte). Van deze vacatures betroffen 6.977 vacatures onderwijzend personeel oftewel 4.867 fte. Het afgelopen schooljaar zijn er 212 directievacatures (205 fte) en 960 vacatures voor ondersteunend personeel (717 fte) aangetroffen.

Tabel 3.1 – Vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het vo in aantallen en in fte, 2014/2015²²

	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	totaal
vacatures vo in aantal	6.977	212	960	8.149
vacatures vo in fte	4.867	205	717	5.789
vacature-intensiteit	8,2%	6,4%	3,7%	7,0%

Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor onderwijzend personeel betreft de vacature-intensiteit²³ voor onderwijzend personeel 8,2 procent. Deze is hoger dan de intensiteit voor directie (6,4%) en veel hoger dan voor ondersteunend personeel (3,7%). Verhoudingsgewijs verschijnen er dus meer functies voor onderwijzend personeel dan voor de andere functies. Ook in vorig schooljaar (2013/2014) was dit het geval.

²² Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel vo in personen)

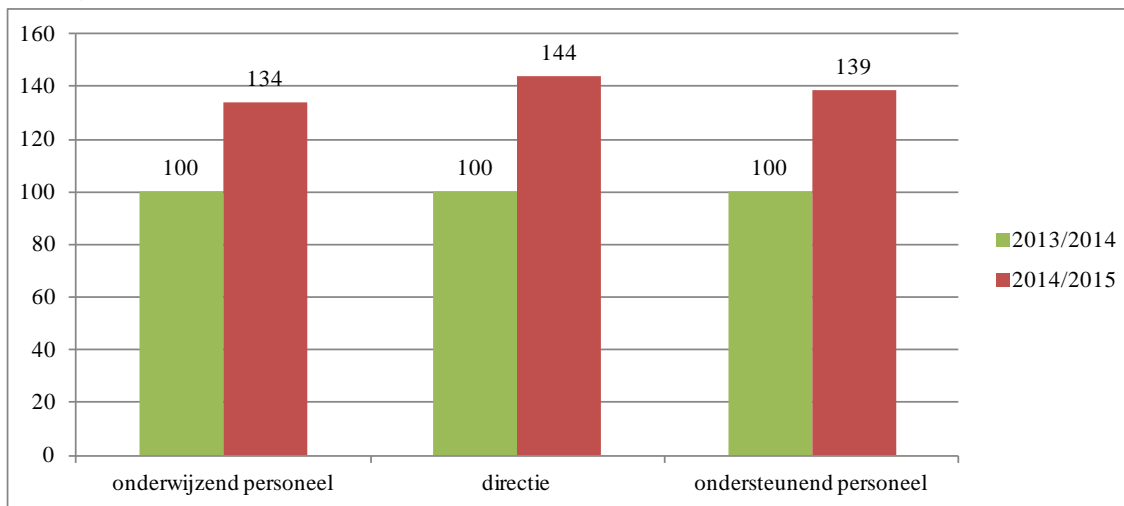
²³ Zie bijlage voor berekeningswijze.

3.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Groeiend vacaturevolume

Als we het aantal aangetroffen vacatures in 2014/2015 vergelijken met 2013/2014, dan lijkt er duidelijk sprake van een stijgende personele behoefte (*Figuur 3.1*). Het aantal aangetroffen lerarenvacatures is in 2014/2015 34 procent hoger dan in vorig schooljaar. Het aantal directievacatures nam in deze periode met bijna de helft toe (44%) en het aantal ondersteunersvacatures groeide met 39 procent. In totaal groeide het volume met 35 procent.

Figuur 3.1 – Vacatures vo in fte, 2014/2015 2013 t/m 2015 (excl. bestuurs- en instellingspijpers), geïndexeerd naar 2013/2014²⁴

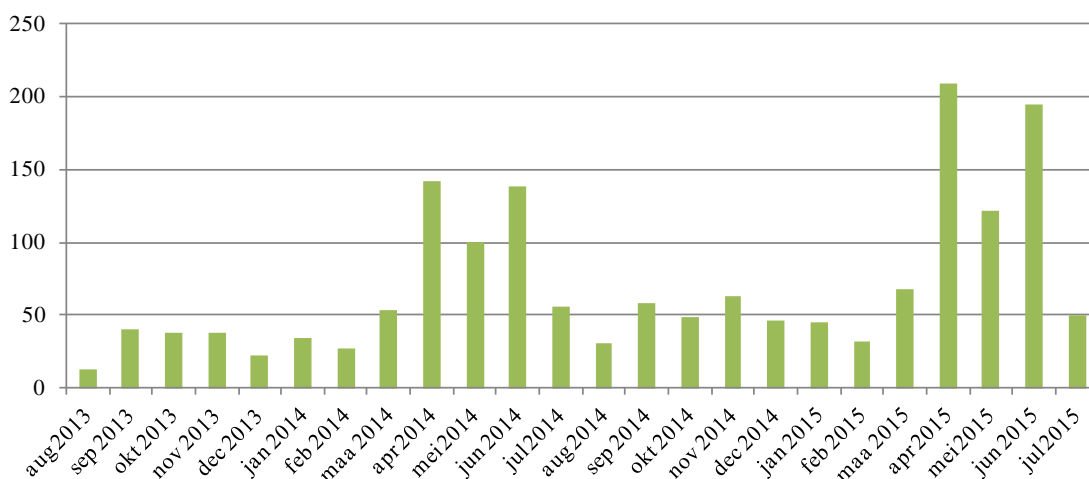


Veel vacatures in het voorjaar

Kijkend naar de maandelijkse ontwikkeling van het aantal vacatures, zien we zowel in kalenderjaar 2014 als in kalenderjaar 2015 een vrijwel identieke piek in de periode april-mei-juni (zie *Figuur 3.2*). Vermoedelijk zijn scholen dan bezig de formatie voor het daaropvolgende schooljaar rond te krijgen. In de overige maanden van het jaar is het aantal vacatures verhoudingsgewijs klein.

²⁴ Aangezien in de loop van de onderzoeksperiode steeds meer individuele bestuurs- en instellingswebsites zijn gespiderd, worden het geïndexeerde vacaturevolume alleen berekend op de vacatures afkomstig uit de 'VacatureMonitor'.

Figuur 3.2 – Maandelijks ontwikkeling van aantal vacatures vo (in fte, excl. bestuurs- en instellingspiders), periode augustus 2013 t/m juli 2015, geïndexeerd naar mei 2014



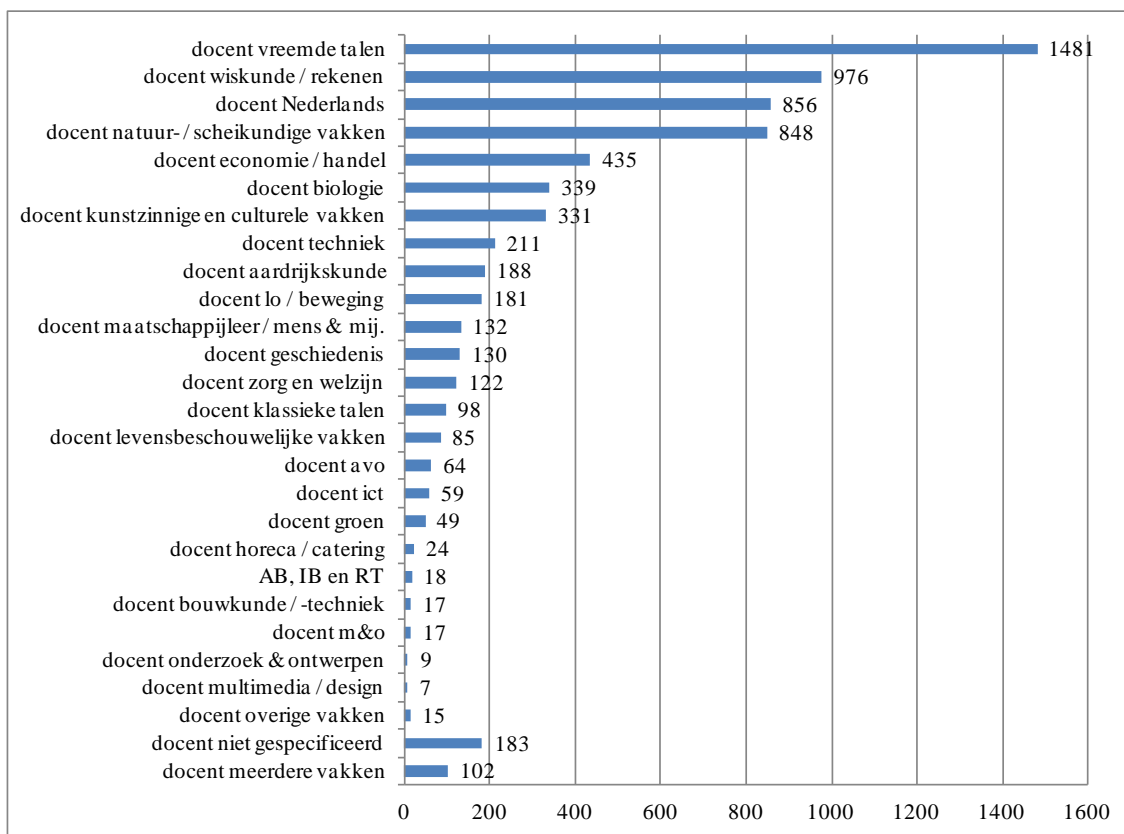
3.3 Achtergrond vacatures

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

Net als vorig schooljaar (2013/2014), zien we dat ook in 2014/2015 er bij de docentenvacatures sprake is van ‘de grote vier’ (Figuur 3.3). Het gaat dan om de vakken ‘vreemde talen’ (21% van het totaal), ‘wiskunde / rekenen’ (14%), ‘Nederlands’ (12%); en ‘natuur- scheikundige vakken²⁵’ (12%). Als we nader op de ‘vreemde talen’ inzoomen, dan gaat het in ruim de helft (53%) van de vacatures om het vak ‘Engels’. In 27 procent gaat het om ‘Duits’, in 18 procent om ‘Frans’ en in de resterende 1 procent om andere talen.

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

Figuur 3.3 – Docentenvacatures vo naar vakgebied, 2014/2015 (n=6.977)²⁶



Verhoudingsgewijs zeer veel vacatures voor natuur- / scheikundige vakken

Dat we veel vacatures vinden voor de kernvakken is niet vreemd. Deze vakken worden het vaakst gegeven. Wanneer we de vacatures relateren aan de omvang van het vak in landelijk gegeven lesuren²⁷ volgt dan ook een ander beeld (zie Figuur 3.4)²⁸. Verhoudingsgewijs vinden we namelijk de meeste vacatures voor ‘natuur- en scheikundige vakken’. Het verhoudingsgetal laat zien dat er veel meer vacatures voor dit vak gevonden worden, dan dat er op basis van het aantal gegeven lesuren verwacht mag worden. Vakken waar eveneens relatief veel vacatures voor gevonden zijn, betreffen ‘Duits’, ‘groenvakken’, ‘informatica / ict’, ‘Engels’ en ‘economie / handel’. De verhoudingsgetallen zijn echter aanzienlijk lager dan die voor ‘natuur- en scheikundige vakken’. Vakken met relatief weinig vacatures, gegeven het aantal lesuren, zijn onder meer: ‘lichamelijke opvoeding / handhaving en veiligheid’, ‘geschiedenis’ en ‘maatschappijleer / mens & maatschappij’.

26 Natuur- en scheikundige vakken zijn samengenomen, omdat er zeer vaak docenten worden gevraagd voor de combinatie NaSk. Daarbij zijn ook overige natuurwetenschappelijke vakken in deze categorie meegenomen (zoals 'mens en natuur', 'ANW' etc.)

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

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

Figuur 3.4 – ‘Verhoudingsgetallen vacatures per vak ten opzichte van gegeven lesuren²⁹’, inclusief specificatie van vreemde talen

	Verhoudingsgetal vacatures vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak
Natuur- / scheikundige vakken	2,0
Duits	1,3
Groenvakken	1,3
Informatica / ict	1,3
Engels	1,3
Economie / handel	1,3
Wiskunde / rekenen	1,2
Nederlands	1,2
Klassieke talen	1,0
Frans	1,0
Biologie	1,0
Zorg en welzijn	1,0
Techniek	0,9
Aardrijkskunde	0,8
Levensbeschouwelijke vakken	0,7
Kunstzinnige en culturele vakken	0,7
Maatschappijleer / mens & mij.	0,5
Geschiedenis	0,5
LO / sport / handhaving & veiligheid	0,3

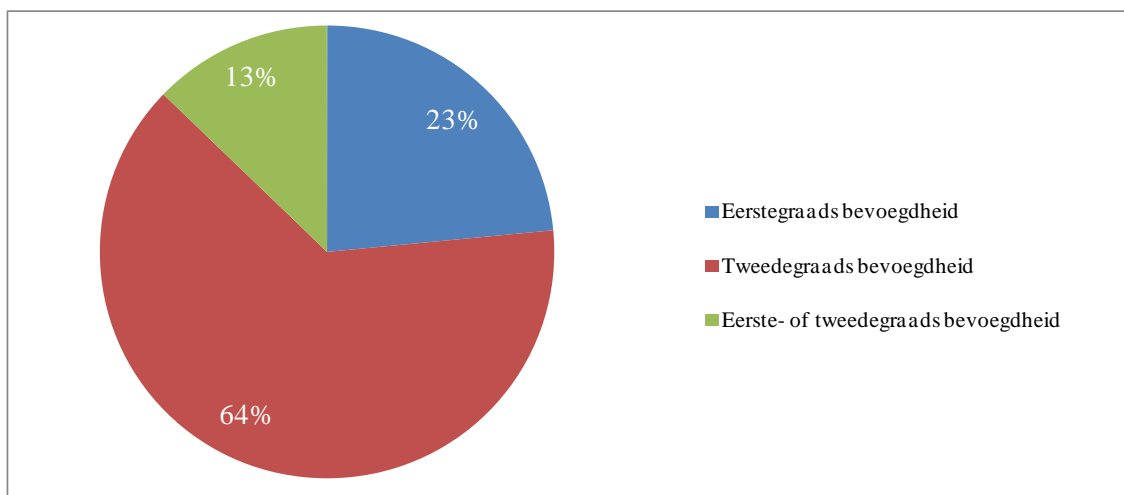
Docentenvacatures vooral op tweedegraads niveau

In vacatures waarbij in de wervingstekst expliciet naar een (eerste- of tweedegraads) bevoegdheid gevraagd wordt, betreft het in twee op de drie vacatures (64%) een tweedegrader. In bijna een kwart (23%) gaat het om een vacature voor een eerstegrader. In de overige 13 procent spreekt de vacature zowel over een eerstegrader als een tweedegrader³⁰. Deze verhoudingen zijn nagenoeg gelijk aan vorig schooljaar.

29 Het verhoudingsgetal is als volgt berekend: [percentage vacatures voor het vak ten opzichte van totaal aantal vacatures] gedeeld door [percentage lesuren voor het vak ten opzichte van totaal aantal lesuren]. Vacatures waarbij geen specifiek vak bekend is, zijn hierbij niet meegenomen. Ook zijn lesuren die niet te herleiden zijn tot een vak buiten beschouwing gelaten, zoals begeleidingsuren.

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

Figuur 3.5 – Vacatures docenten vo naar gevraagde bevoegdheid, 2014/2015 (n=5.943)



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

In Tabel 3.2 zijn de vacatures voor de meest gezochte vakken uitgesplitst naar graadgebied. Hieruit blijkt dat op eerstegraads niveau het meest gezocht wordt naar docenten voor de ‘natuur- en scheikundige vakken’ (18% van het totaal), gevolgd door ‘vreemde talen’ (17%) en ‘wiskunde / rekenen’ (13%). Bij tweedegraads vacatures wordt echter het meest gezocht naar docenten ‘vreemde talen’ (24%), gevolgd door docenten ‘wiskunde / rekenen’ (15%) en ‘Nederlands’ (13%).

Tabel 3.2 – Vacatures meest gezochte vakken, gespecificeerd naar graadgebied³¹

	Tweedegrader	Eerstegrader
vreemde talen	24%	17%
wiskunde / rekenen	15%	13%
Nederlands	13%	11%
natuur- / scheikundige vakken	10%	18%
economie / handel	6%	10%
biologie	6%	5%
kunstzinnige en culturele vakken	4%	4%
techniek	4%	0%
aardrijkskunde	3%	2%

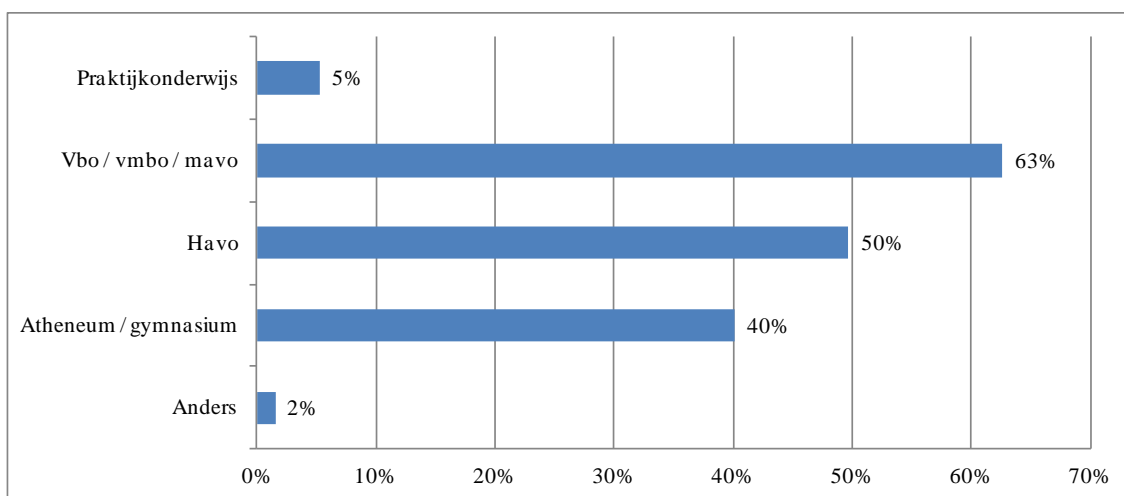
³¹ Aangezien alleen de grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de kolompercentages niet op tot 100.

Zes op de tien docentenvacatures (onder meer) voor vmbo

In de meerderheid van de gevallen wordt een leraar gezocht voor (onder meer) het vmbo (63%), zoals te zien in Figuur 3.6. In iets minder dan de helft van de vacatures (50%) gaat het om doceren aan (onder meer) havisten, en in 40 procent wordt (onder meer) gedoceerd aan vwo'ers. In 5 procent van de vacatures gaat het om een functie waarin (onder meer) les wordt gegeven op het praktijkonderwijs. In de overige gevallen gaat het om internationale (schakel)klassen.

Als we de vraag per onderwijsniveau specificeren naar vakgebied dan blijkt er voor het praktijkonderwijs vooral vraag naar 'algemene' docenten (hetzij vacatures voor specifieke avo-docenten, hetzij vacatures waarbij algemeen gezocht wordt naar 'docent praktijkonderwijs') en techniekdocenten. Bij vacatures waar les gegeven wordt aan de overige niveaus, gaat het op alle niveaus vooral om de vakken 'Engels', 'natuur- / scheikundige vakken', 'Nederlands' en 'wiskunde / rekenen'. Op alle niveaus vormen deze vacatures ongeveer de helft van het totaal.

Figuur 3.6 – Aan welke niveaus gaat docent les geven (excl. 'weet niet'), meerdere antwoorden mogelijk, (n=845), survey³²

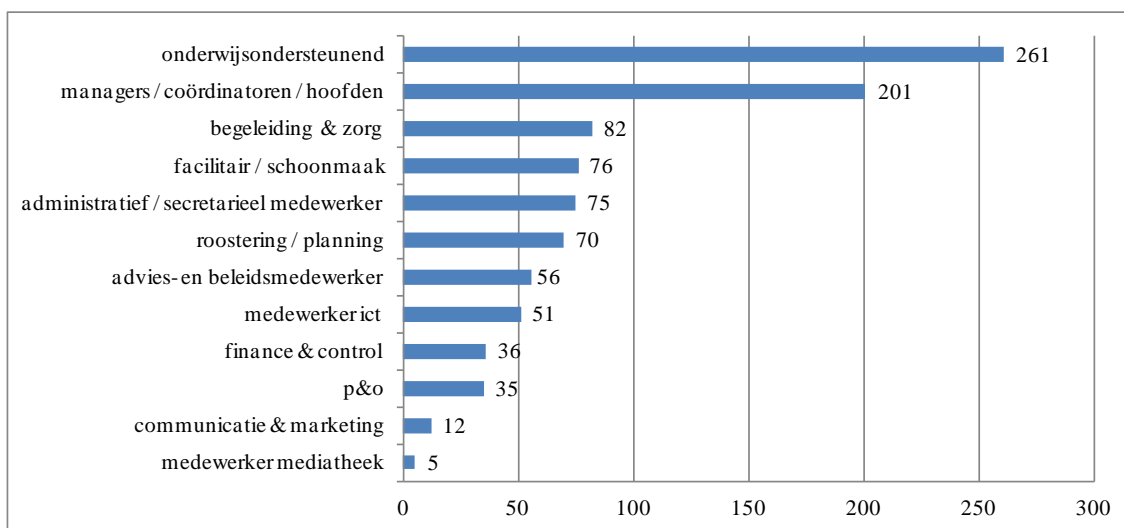


Vacatures OOP/OBP vooral voor onderwijsondersteuners en managers / coördinatoren

De diversiteit in functies bij ondersteunend personeel is groot (Figuur 3.7). Het grootste aandeel, ongeveer een kwart van de vacatures (27%), wordt net als vorig schooljaar gevormd door onderwijsondersteunend personeel (zoals technisch onderwijsassistenten en instructeurs). Managers, coördinatoren en hoofden maken eveneens een belangrijk deel uit: 21 procent. Overige vacatures zijn onder meer voor personeel dat zich bezighoudt met leerlingbegeleiding en -zorg, facilitair personeel (zoals conciërges, gebouwbeheerders) en administratief en secretariael personeel.

32 Deze informatie is afkomstig uit het survey en heeft daarmee alleen betrekking op vervulde vacatures.

Figuur 3.7 – Vacatures ondersteuners vo naar functiotype, 2014/2015 (n=960)



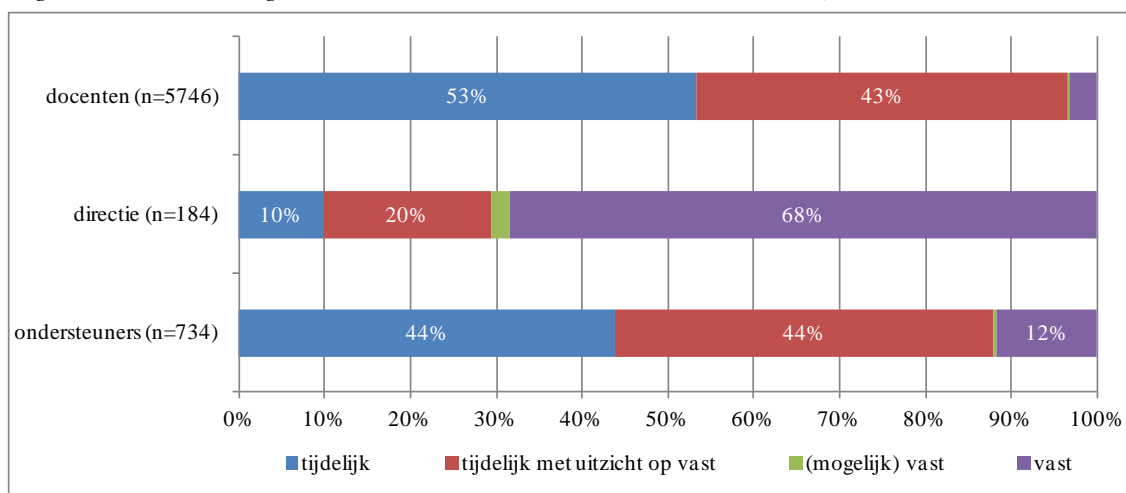
Wanneer we kijken naar vacatures voor directiepersoneel, dan blijkt bijna driekwart (73%) voor locatie- of afdelingsdirecteuren, 16 procent voor correctoren of adjunct-directeuren en 12 procent voor bestuurders.

Vacatures onderwijzend en ondersteunend personeel in eerste instantie tijdelijk

Op basis van de vacatureteksten blijkt dat vrijwel al het onderwijzend (96%) en ondersteunend (88%) personeel een tijdelijk dienstverband wordt aangeboden, al dan niet met uitzicht op een vast dienstverband (

Figuur 3.8). Vacatures voor directiepersoneel kenmerken zich duidelijk anders: in bijna zeven op de tien vacatures (68%) wordt een vaste aanstelling geboden. Ook vorig jaar zagen we dat in het merendeel van de directievacatures sprake was van vaste contracten, dan wel aanstellingen met uitzicht op vast.

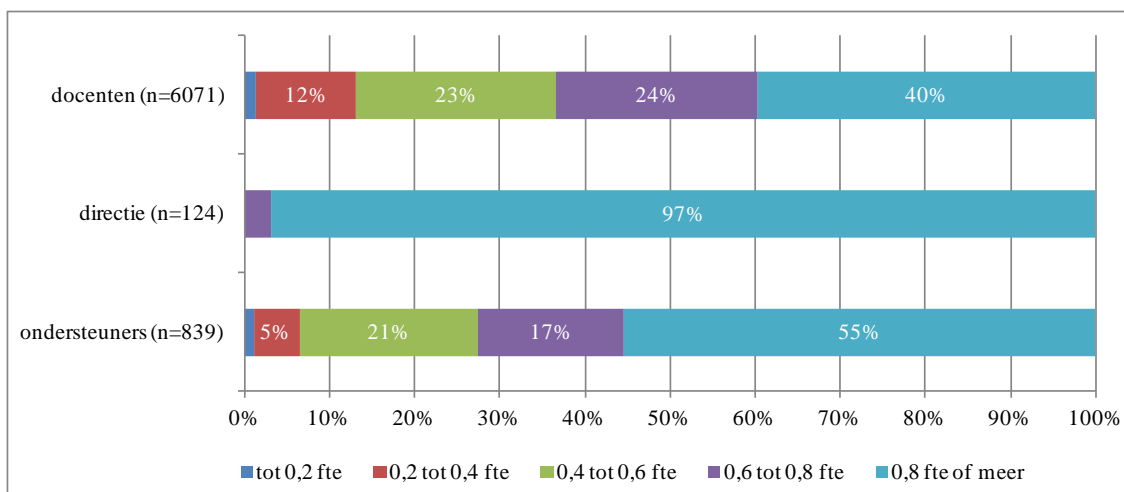
Figuur 3.8 – Verdeling vacatures vo naar dienstverband, 2014/2015 (n=6.664)



Vacatures onderwijzend en ondersteunend personeel vaak parttime

Net als in het vorige schooljaar zien we in het vo dat vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel vrij vaak parttime functies betreffen. Bij docenten gaat het in zes op de tien gevallen (60%) om een aanstelling van minder dan 0,8 fte, bij ondersteuners in iets minder dan de helft van de gevallen (45%). Vacatures voor directiepersoneel zijn in het vo nagenoeg altijd fulltime van aard (0,8 fte of meer).

Figuur 3.9 – Verdeling vacatures vo naar aanstellingsomvang, 2014/2015 (n=7.034)



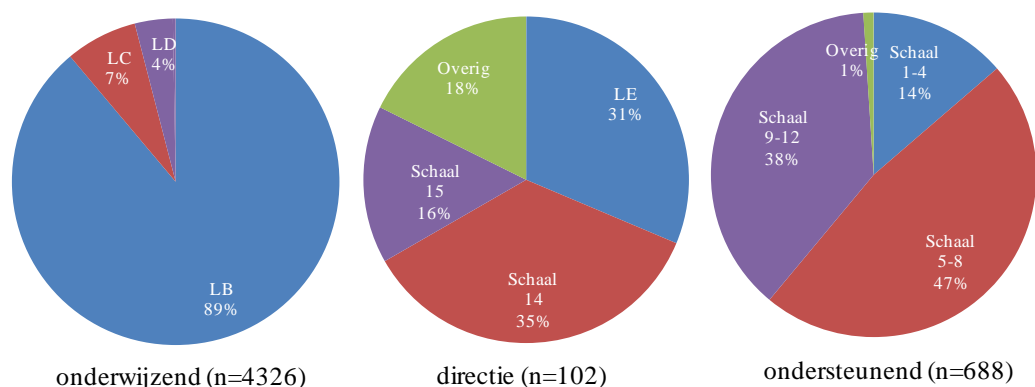
Negen op de tien docentenvacatures loonschaal LB

In de vacatureteksten voor vo-docenten wordt in de grote meerderheid van de gevallen (89%) loonschaal LB geboden³³ (Figuur 3.10). Dit aandeel lijkt daarmee iets gegroeid ten opzichte van vorig schooljaar (was 83%). Hogere loonschalen komen echter wel voor, zo betreft 7 procent van de vacatures loonschaal LC en 4 procent schaal LD.

De verhoudingen voor ondersteunend personeel en directie zijn vergelijkbaar met vorig jaar. Bij ondersteuners gaat het in bijna de helft van de gevallen (47%) om schalen 5 tot en met 8, bij directie vooral om schaal LE (31%) en schaal 14 (35%).

³³ Het hoge percentage LB-vacatures moet wel genuanceerd worden door de manier waarop vacatures worden 'gelabeld': er wordt namelijk uit gegaan van de schaal die 'in ieder geval' geboden wordt. Vacatures voor "LB / LC" of "LC behoort tot de mogelijkheden" worden derhalve getypeerd als LB.

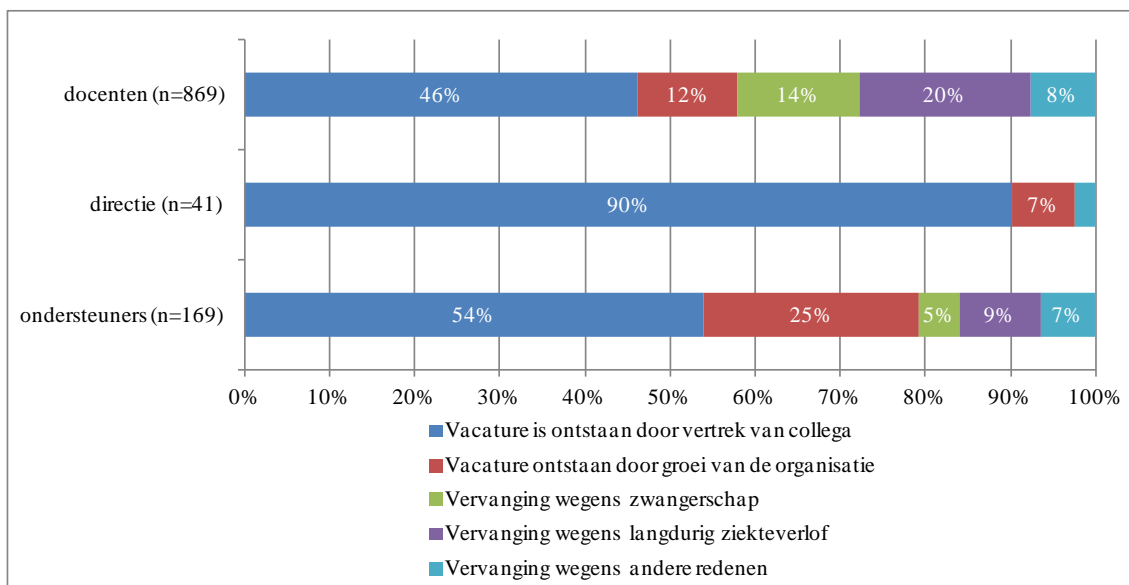
Figuur 3.10 – Verdeling vacatures vo naar loonschaal, 2014/2015 (n=5.116)



Vertrek collega en ziekteverlof belangrijkste redenen voor ontstaan docentenvacature

Docentenvacatures in het vo ontstaan in de meeste gevallen vanwege vertrek van een collega (46%), vanwege vervanging door langdurig ziekteverlof (20%) of zwangerschapsverlof (14%). Vacatures voor directiepersoneel ontstaan vrijwel altijd vanwege het vertrek van de voorganger (90%). Vacatures voor ondersteuners ontstaan in de helft van de gevallen vanwege vertrek van een collega (54%) en in een kwart (25%) vanwege organisatiegroei. Het hoge percentage voor laatstgenoemde ontstaansredenen is opvallend, aangezien deze in veel mindere mate genoemd wordt bij docenten en directie.

Figuur 3.11 – Voornaamste reden van ontstaan vacature vo, 2014/2015 (n=1.079), survey



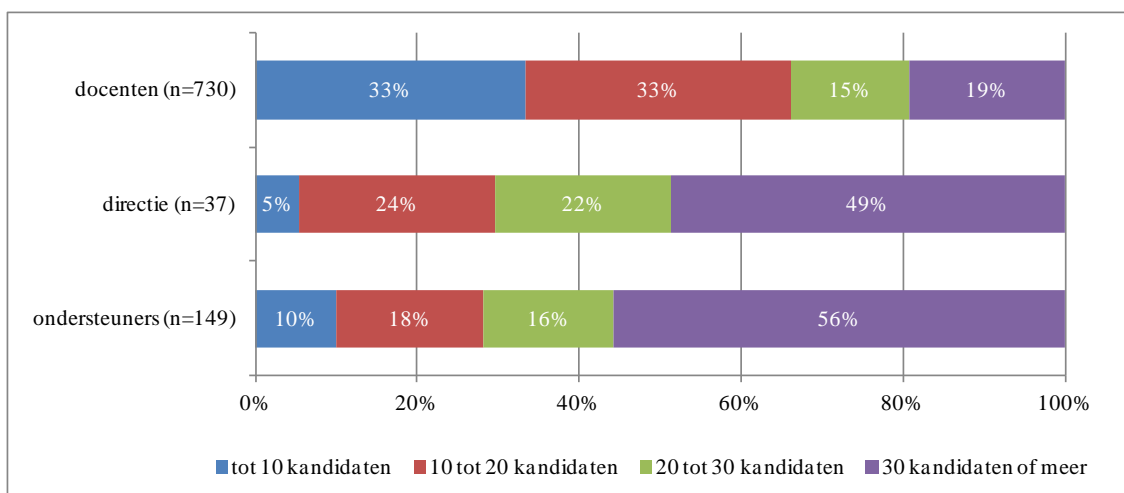
3.4 Vervulling van vacatures

Een op de drie docentenvacatures trekt minder dan 10 kandidaten

Op tweederde van de docentenvacatures (66%) reageren minder dan twintig kandidaten, vorig schooljaar was hier in ongeveer de helft van de gevallen sprake van (53%). Bij een derde (33%) van de vacatures in 2014/2015 gaat het om minder dan tien sollicitanten, waar dit vorig jaar nog een kwart (23%) was. De keuze uit kandidaten voor werkgevers lijkt daarmee (in kwantitatieve zin) enigszins beperkt en is ook beperkter dan vorig jaar. Een specificatie van het aantal kandidaten naar vakgebied leert dat er tussen de vakken grote verschillen bestaan. Gemiddeld (alle vakken tezamen) hebben er zich in het afgelopen schooljaar 18 kandidaten gemeld. Op vacatures voor de vakken 'natuur- / scheikundige vakken', 'Duits' en 'klassieke talen' reageerden gemiddeld echter 8 tot 9 kandidaten. Vakken waarvoor zich de meeste kandidaten meldden, waren 'lo / beweging' (gemiddeld 47), 'maatschappijleer / mens & maatschappij' (35) en 'kunstzinnige en culturele vakken' (34).

Directie- en ondersteunersvacatures trekken aanzienlijk meer sollicitanten dan docentenvacatures. Zeven op de tien directie- en ondersteunersvacatures trekken minstens twintig kandidaten. Zelden melden zich hier minder dan tien kandidaten. Ook hier is het aantal kandidaten echter fors kleiner dan vorig jaar, toen meldden zich in bijna negen op de tien vacatures minstens twintig kandidaten.

Figuur 3.12 – Aantal kandidaten voor vacatures vo, op basis van survey, 2014/2015 (n=916), survey



Acht op de tien docentenvacatures twee maanden na publicatie vervuld

Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures, blijkt 83 procent (ten minste deels) vervuld te zijn, 9 procent is op moment van bevraging nog niet vervuld en 8 procent is vervallen

(percentages op basis van 1.308 respondenten)³⁴. De minst vaak vervulde vakken zijn ‘Duits’ (74% vervuld), ‘natuur- / scheikundige vakken’ (77%) en ‘wiskunde / rekenen’ (78%).

De mate van vacaturevervulling lijkt deels afhankelijk te zijn van het moment in het jaar waarop de vacature geplaatst wordt. In de wintermaanden december en februari ligt het percentage vervulde vacatures respectievelijk op 71 en 64, tegen een jaargemiddelde van 83 procent. Wellicht zijn docenten die reeds op een andere school werkzaam zijn, tijdens het schooljaar minder geneigd om van baan te wisselen.

Vier op de tien vervulde docentenvacatures worden moeilijk vervulbaar geacht

Van de (op het moment van bevraging) vervulde vacatures, worden door de contactpersonen vier op de tien (38%) ‘moeilijk vervulbaar’³⁵ geacht (op basis van 846 vragenlijsten). Dit percentage is iets hoger dan vorig jaar (was 32%). Voor de vakken ‘natuur- / scheikundige vakken’ (66%), ‘wiskunde / rekenen’ (59%), ‘Engels’ (50%) en ‘techniek’ (46%) worden vervulde vacatures relatief vaak als ‘moeilijk vervulbaar’ getypeerd. Hierbij valt op dat vacatures voor ‘Engels’ en ‘techniek’ door de contactpersonen wel vaak als moeilijk vervulbaar worden gezien, maar ze ten opzichte van andere vakken niet vaker onvervuld blijven. Het kan echter wel een signaal zijn dat ook deze vakken de komende jaren mogelijk moeilijker ingevuld zullen worden.

Vacatures zijn volgens respondenten voornamelijk moeilijk vervulbaar vanwege het type vak (schaarstevakken), omdat de kandidaten niet aansloten op het gezochte profiel (bijvoorbeeld de benodigde bevoegdheid of ervaring met praktijkonderwijs), vanwege onaantrekkelijke functienmerken (zoals een kleine aanstellingsomvang of een tijdelijke aanstelling), of vanwege het moment waarop de functie in moest gaan (midden in schooljaar).

Driekwart nieuw aangestelde docenten bevoegd voor vak

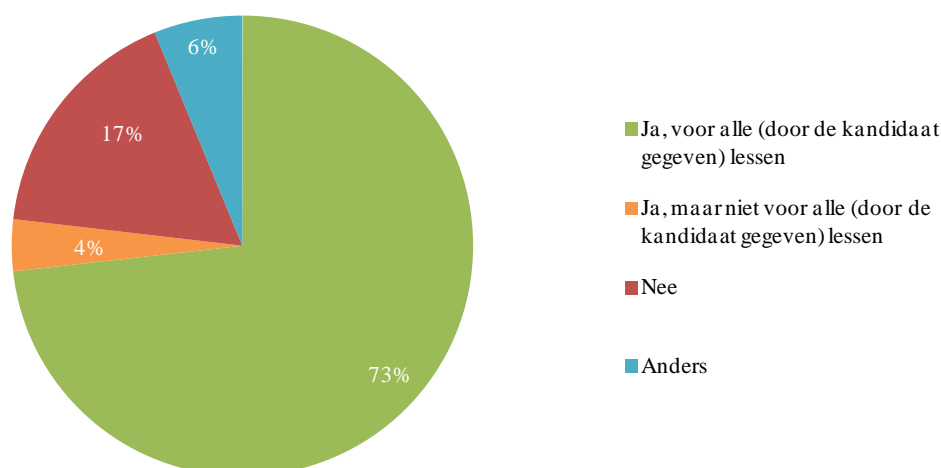
Driekwart (73%) van de aangestelde docenten in schooljaar 2014/2015 beschikt over een voor het specifieke vak benodigde bevoegdheid (op basis van 855 vragenlijsten, zie Figuur 3.13). Bij 4 procent beschikt de aangestelde docent wel over een bevoegdheid voor het vak, maar niet voor alle lessen. In 17 procent van de vacatures beschikt de kandidaat niet over de benodigde bevoegdheid. Vakken waarbij het relatief vaak (20 tot 22%) voorkomt dat de aangestelde kandidaat niet over de benodigde bevoegdheid beschikt, zijn ‘Nederlands’, ‘wiskunde / rekenen’, ‘natuur- / scheikundige vakken’, ‘economie / handel’, ‘levensbeschouwelijke vakken’ en ‘maatschappijleer / mens & maatschappij’.

In 6 procent van de gevallen geven respondenten aan dat de docent nog in opleiding / afstudeerende is, over een buitenlandse graad beschikt, of dat de vacature geen specifieke bevoegdheid vereist (zoals docenten / remedial teachers voor specifieke leerlingbegeleidingprogramma’s).

34 Aangezien dit schooljaar een andere benaderingswijze is toegepast, kan het vervullingspercentage niet vergeleken worden met vorig jaar. Deelname voor contactpersonen die een niet vervulde vacature hadden, is dit jaar namelijk laagdrempeliger geworden.

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

Figuur 3.13 – Beschikt de aangestelde docent over de bevoegdheid voor het vak (excl. 'weet niet')? (n=855), survey



Weinig problemen vervulling ondersteuners- en directievacatures

Van de vacatures voor ondersteunend personeel was 86 procent twee maanden na publicatie (ten minste deels) vervuld, 12 procent was geheel niet vervuld en 2 procent was vervallen (op basis van 240 respondenten). Zestien procent van de vervulde ondersteunersvacatures in het vo worden door respondenten ‘moeilijk vervulbaar’ geacht. Er zijn hierbij geen significante verschillen tussen ondersteunersfuncties als het gaat om het vervullingspercentage of de mate waarin vacatures als moeilijk vervulbaar worden ervaren.

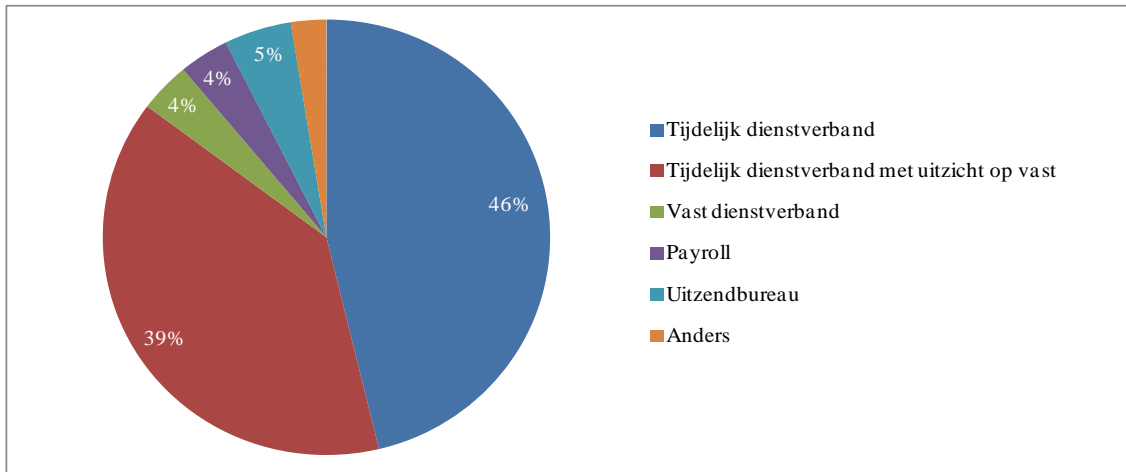
Directievacatures zijn in 75 procent van de gevallen vervuld, 21 procent was nog geheel niet vervuld en 4 procent was vervallen (op basis van 57 vragenlijsten). Alle vervulde vacatures bleken daarbij geheel vervuld te zijn en driekwart (76%) was ingevuld op moment van bedoelde ingang. Een op de zes respondenten (15%) vindt de vacature ‘moeilijk vervulbaar’. Er zijn hierbij geen functiever verschillen in het vervullingspercentage of percentage moeilijk vervulbare vacatures.

3.5 Aanstellingen

Helpt aangestelde docenten heeft tijdelijk dienstverband

In bijna de helft van de gevallen (46%) hebben aangestelde docenten een tijdelijk dienstverband, 39 procent heeft een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast (zie Figuur 3.14). Direct vaste aanstellingen komen zelden voor (4%). De resterende aanstellingen hebben vooral betrekking op aanstellingen via payroll (4%), uitzendbureaus (5%) of andere varianten van flexibele arbeid (zoals inhuur van zzp'ers).

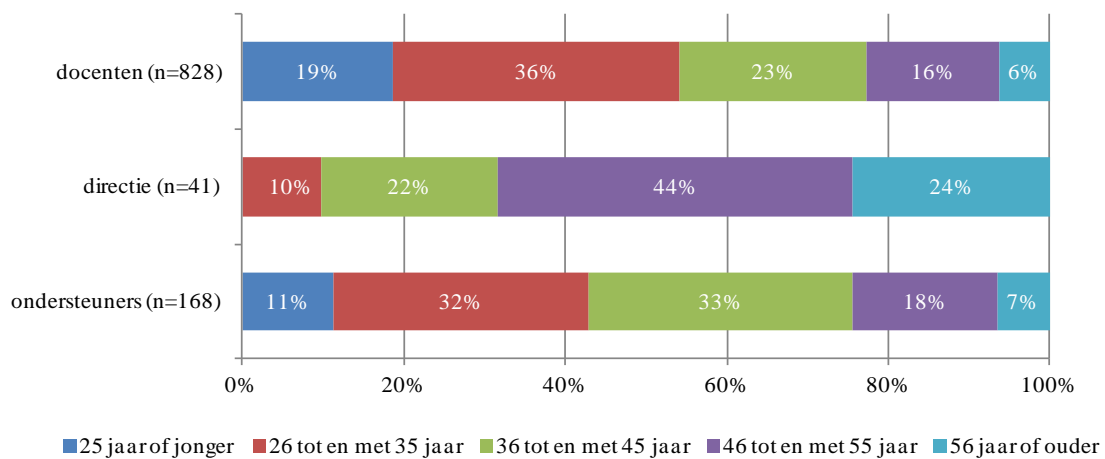
Figuur 3.14 – Dienstverbanden aangestelde docenten vo, (n=863), survey



Eén op de vijf aangestelde docenten 25 jaar of jonger

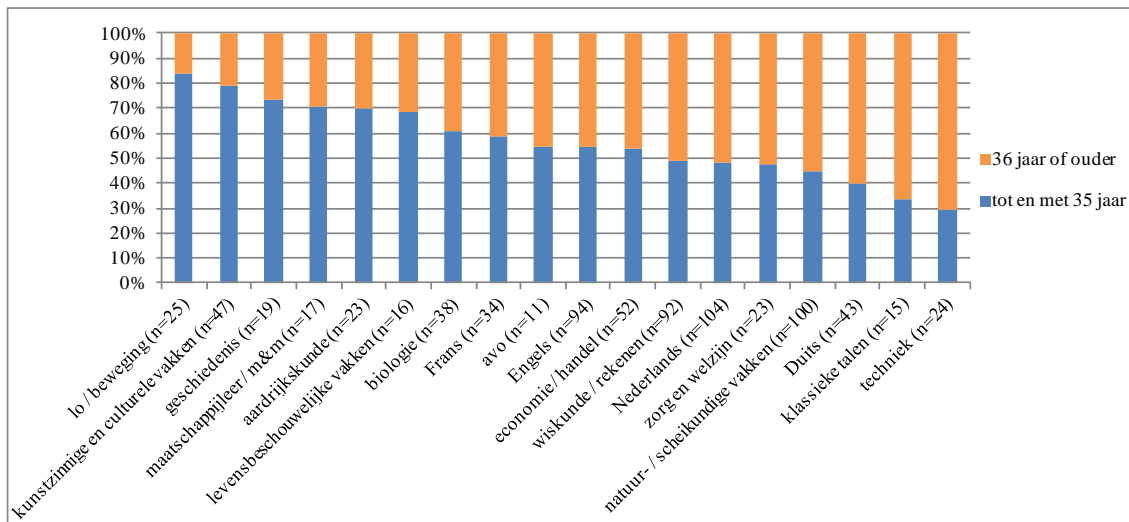
Een vijfde van de in het afgelopen schooljaar aangestelde docenten was 25 jaar of jonger (zie Figuur 3.15.). In totaal is ruim de helft (55%) van de aangestelde docenten 35 jaar of jonger. Net als vorig schooljaar heeft een kwart (24%) van de aangestelde docenten in het vo minder dan een jaar onderwijservaring. Ruim een derde (35%) heeft één tot vijf jaar ervaring, 16 procent heeft vijf tot tien jaar ervaring en 26 procent is zeer ervaren met tien of meer jaar onderwijservaring.

Figuur 3.15 – Leeftijd van kandidaat die vacature vervuld heeft, 2014/2015 (n=1037), survey



Wanneer we de leeftijd van de aangestelde docenten per vak op een rij zetten (van jong naar oud, met minimaal tien observaties per vak, Figuur 3.16), dan zijn de verschillen aanzienlijk. Waar meer dan acht op de tien (84%) aangestelde docenten ‘lichamelijke opvoeding’ jonger zijn dan 36 jaar, is het percentage docenten jonger dan 36 jaar bij ‘Duits’ 40 procent, bij ‘klassieke talen’ 33 procent en bij ‘techniek’ 29 procent.

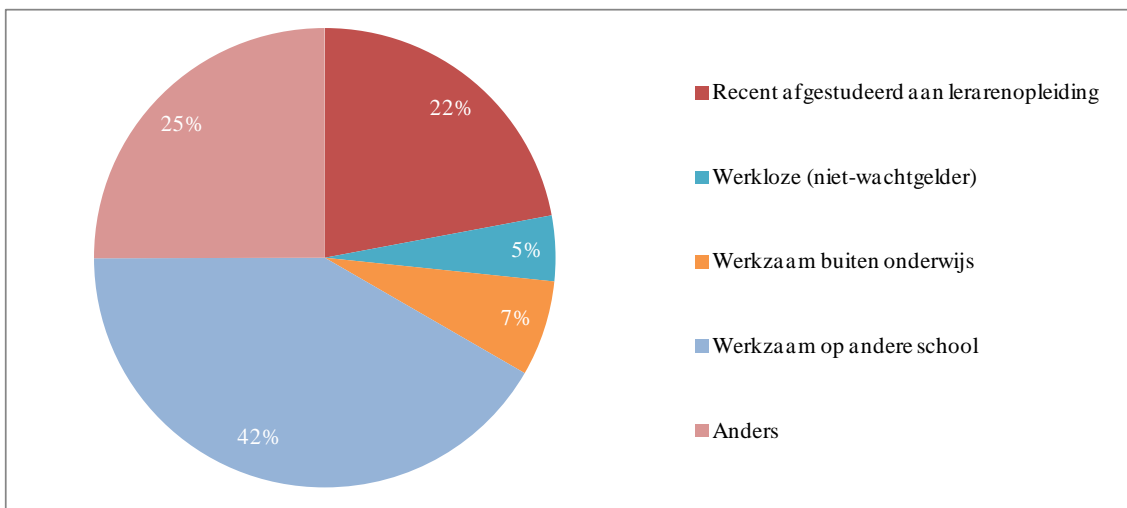
Figuur 3.16 – Leeftijd van kandidaat die vacature vervuld heeft, naar vakgebied 2014/2015 (n=777), survey



Tweevijfde van de aangestelde docenten is afkomstig van een andere school

In Figuur 3.17 is te zien waar aangestelde docenten dit schooljaar vandaan kwamen. De hoofdmoot wordt gevormd door docenten die op een andere school werkten (42%) of recent afgestudeerd zijn aan de lerarenopleiding (22%). De overige vacatures (25%) zijn ingevuld door wachtgelders, leraren in opleiding, uitzendkrachten/getachteerden of zijn intern opgevuld.

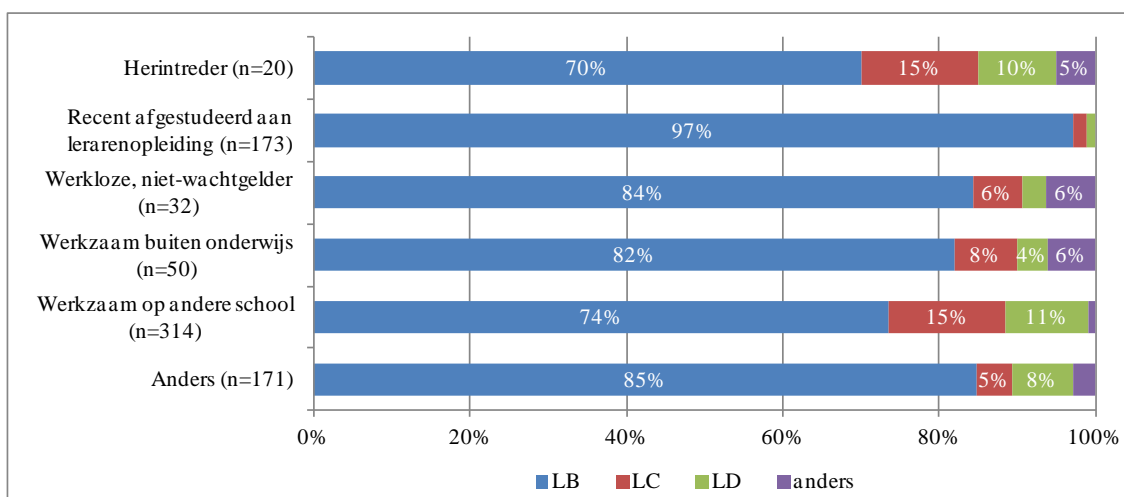
Figuur 3.17 – Herkomst kandidaten die docentenvacatures vo vervuld hebben (excl. 'weet niet'), op basis van survey, 2014/2015 (n=807), survey



Herintreders en docenten van andere scholen vaker in hogere schalen

Als we de inschaling van aangestelde docenten³⁶ afzetten tegen hun achtergrond (zie Figuur 3.18), kunnen we voorzichtig stellen dat zowel ‘herintreders’, als docenten die op een andere school werkten, verhoudingsgewijs vaak in de hogere schalen aangesteld worden. Van de aangestelde ‘herintreders’ en docenten die van een andere school kwamen, werd 25 procent ingeschaald in LC of LD. De leeftijd en ervaring van de kandidaten lijkt hierbij een duidelijke rol te spelen, zo is het aandeel LC / LD’ers onder recent afgestudeerde docenten 3 procent. Gemiddeld wordt 15 procent aangesteld in LC of LD.

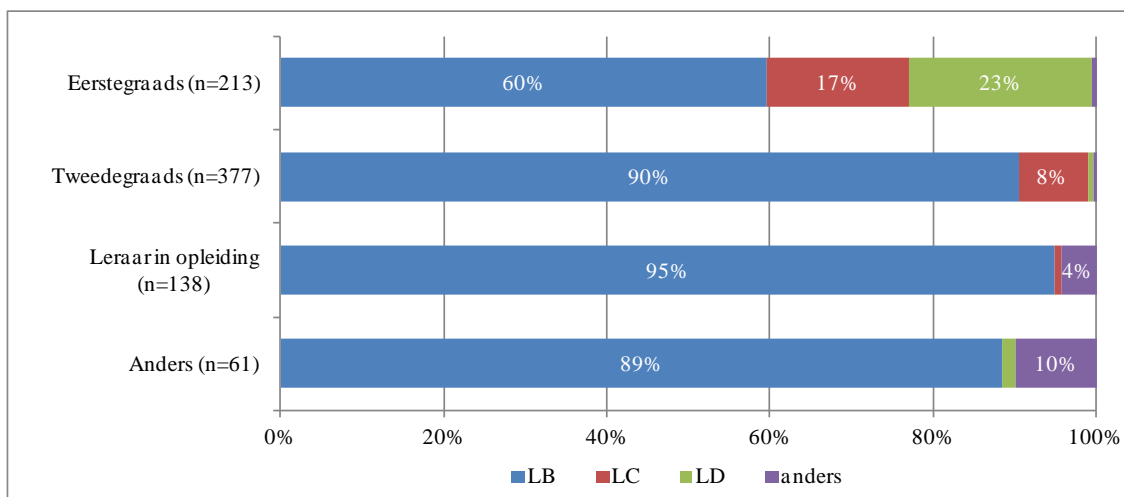
Figuur 3.18 – Inschaling aangestelde docent vo naar herkomst, 2014/2015 (n=760), survey



Naast ervaring is ook de bevoegdheid van de aangestelde docent (vanzelfsprekend) relevant voor de inschaling, zo volgt uit Figuur 3.19. Zo zien we dat 40 procent van de aangestelde eerste-graders in LC of LD is ingeschaald, terwijl dit onder tweedegraders 9 procent is. Wel zijn er verschillen tussen vakken waarneembaar, hoewel we ons gezien beperkte aantallen per vak alleen op enkele grote vakken kunnen baseren. Docenten met een eerstegraads bevoegdheid in de ‘natuur- / scheikundige vakken’ zijn in 19 van de 30 gevallen (63%) ingeschaald in LC/LD. Eerstegraads docenten ‘wiskunde / rekenen’ zijn in 14 van de 17 (72%) gevallen ingeschaald in LC/LD, ruim hoger dan het ‘gemiddelde’ van 40 procent. Ook op tweedegraads niveau worden docenten ‘wiskunde / rekenen’ vaker ingeschaald in LC/LD: in 11 van de 50 gevallen, oftewel 22 procent, tegen een gemiddeld percentage van 10.

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

Figuur 3.19 – Inschaling aangestelde docent vo naar bevoegdheid, 2014/2015 (n=789), survey

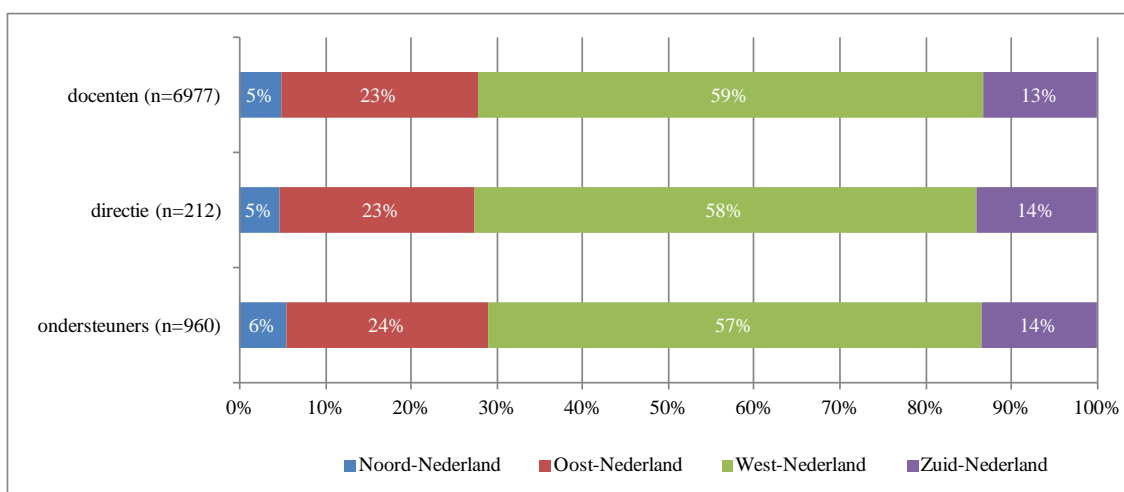


3.6 Arbeidsmarkt naar regio

Meeste vo-vacatures in West-Nederland

De meeste docentenvacatures zijn voor scholen in West-Nederland, 59 procent van het totaal. Dit aandeel is daarmee vrijwel identiek aan vorig schooljaar (58%). Hoewel de werkgelegenheid in West-Nederland het grootst is van de vier landsdelen (en derhalve een groter aandeel vacatures verwacht kan worden) is het aantal vacatures ook verhoudingsgewijs groot. De vacature-intensiteit voor docenten in West-Nederland is met 10,5 procent hoger dan Oost-Nederland (8,4%) en veel hoger dan in Zuid- (5,1%) en Noord-Nederland (3,8%).

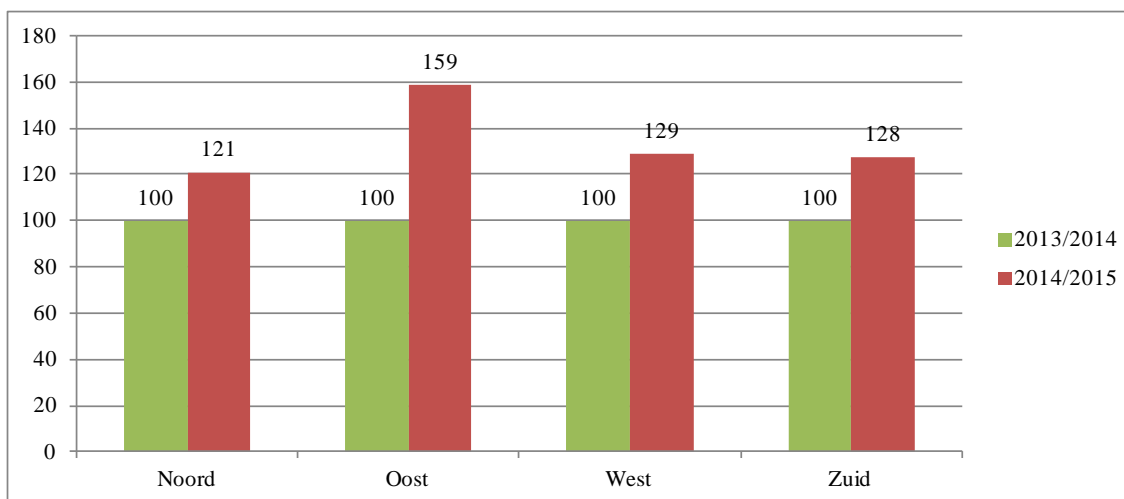
Figuur 3.20 – Vacatures vo naar landsdeel, 2014/2015 (n=8149)



Sterkste groei vacaturevolume Oost-Nederland

Ten opzichte van vorig schooljaar zijn 35 procent meer vacatures aangetroffen. In alle landsdelen is een dergelijke groei terug te zien, maar met 59 procent is deze het sterkst in Oost-Nederland³⁷ (Figuur 3.20). In de overige landsdelen ligt de groei tussen 21 en 29 procent (Noord: 21%, West: 29%, Zuid: 27%).

Figuur 3.21 – Vacatures vo naar landsdeel in fte, 2013 t/m 2015 (excl. bestuurs- en instellingspiders), geïndexeerd naar 2013/2014



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

In Tabel 2.1 zien we een overzicht van de regionale vraag naar (de landelijk grootste) vakken. Hierbij valt op dat de vier grootste vakken: ‘wiskunde / rekenen’, ‘Nederlands’, ‘natuur- / scheikundige vakken’ en ‘Engels’ in alle landsdelen de ‘top vier’ vormen. Wel verschilt het aandeel van deze vakken ten opzichte van het totaal. Zo vormt ‘wiskunde / rekenen’ in Noord-Nederland 10 procent van het totaal aantal vacatures, terwijl dit in Zuid-Nederland 15 procent is (en in Oost en West 14%). Andersom zien we dat er juist verhoudingsgewijs meer vacatures voor het vak Engels in Noord-Nederland worden geplaatst (14%) dan in Zuid-Holland (10%).

³⁷ Zie bijlage voor indeling provincies in landsdelen.

Tabel 3.3 – Tien grootste vakken vo (in aantallen vacatures) naar landsdeel, met specificatie vreemde talen³⁸

	Noord	Oost	West	Zuid	Totaal
docent wiskunde / rekenen	10%	14%	14%	15%	14%
docent Nederlands	10%	12%	13%	13%	12%
docent natuur- / scheikundige vakken	11%	12%	12%	14%	12%
docent Engels	14%	13%	11%	10%	11%
docent economie / handel	8%	6%	6%	6%	6%
docent Duits	6%	6%	6%	6%	6%
docent biologie	5%	5%	5%	5%	5%
docent kunstzinnige en culturele vakken	4%	6%	5%	4%	5%
docent Frans	4%	3%	4%	3%	4%
docent techniek	4%	4%	3%	4%	3%

Hogere loonschalen docenten vooral in West-Nederland

Een specificatie van de geboden loonschalen (gebaseerd op de vacatureteksten) naar landsdeel, leert dat er verhoudingsgewijs veel LC/LD-vacatures aangetroffen worden in West-Nederland. In West-Nederland wordt in 14 procent van de vo-docentenvacatures loonschaal LC of LD geboden, tegenover een landelijk gemiddelde van 11 procent. In Noord-Nederland gaat het in 3 procent van de vacatures om loonschaal LC of LD.

Vacaturevervulling regioafhankelijk: laagste vervullingspercentage in West-Nederland

Het aandeel vervulde docentenvacatures in het vo is landelijk 83 procent. Op landsdeelniveau blijken er echter behoorlijke verschillen waarneembaar. Een nadere analyse op vervulling naar landsdeel leert dat het aandeel vervulde vacatures in Zuid-Nederland het hoogst ligt (88%), terwijl dit in West-Nederland 8 procentpunt lager ligt (80%)³⁹. Dit verschil wordt daarbij niet zozeer verklaard door een hoger percentage vervallen vacatures, maar vooral door een groter aantal niet-vervulde vacatures: 5 procent in Zuid versus 12 procent in West.

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

39 In Noord-Nederland ligt het vervullingspercentage op 87 procent en in Oost-Nederland op 86 procent.

4 Middelbaar beroepsonderwijs

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksgegevens voor het mbo gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om het type vacatures dat in het schooljaar 2014/2015 geïnventariseerd is, alsook om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

4.1 Vacaturevolume

In totaal zijn in schooljaar 2014/2015 3.393 vacatures voor mbo-personeel aangetroffen, goed voor 2.650 fte (zie Tabel 4.1). Dit waren voornamelijk vacatures voor onderwijzend personeel (2.349 vacatures voor 1.780 fte), dit betekent een vacature-intensiteit⁴⁰ van 8,6 procent.

Tabel 4.1 – Vacatures voor onderwijzend personeel, directie en ondersteunend personeel in het vo in aantallen en in fte, 2014/2015⁴¹

	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	totaal
vacatures mbo in aantal	2.349	48	996	3.393
vacatures mbo in fte	1.780	47	824	2.650
vacature-intensiteit	8,6%	6,7%	6,0%	7,6%

Het afgelopen jaar zijn 48 directievacatures (47 fte) en 996 vacatures voor ondersteunend personeel (824 fte) aangetroffen. De ontstane vacature-intensiteit bedraagt daarmee voor deze functies respectievelijk 6,7 en 6,0 procent.

Relatief veel vacatures voor aoc's

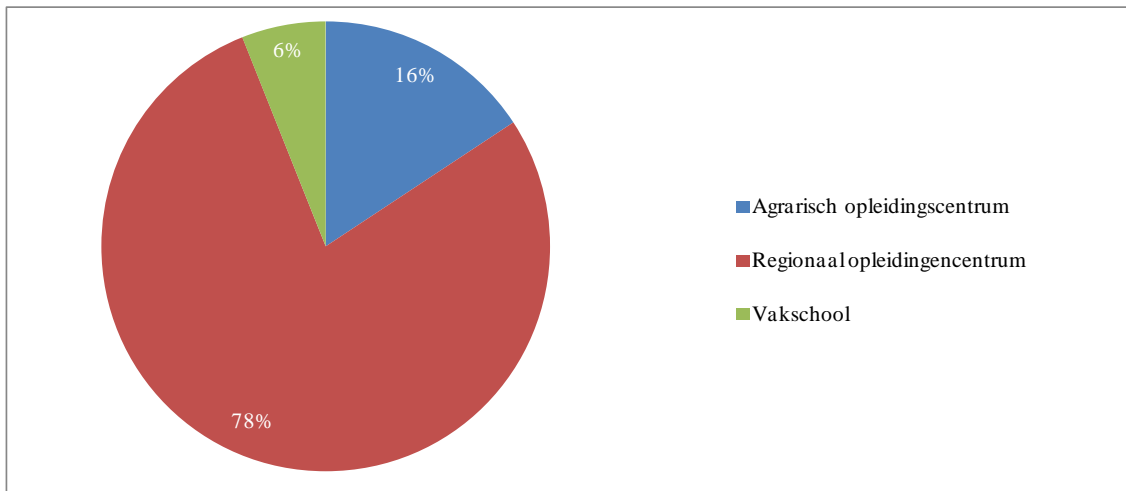
Afgaande op de verdeling van de mbo-werkgelegenheid (in personen) over roc's en aoc's en vakscholen, blijkt dat aoc's – net als in vorig schooljaar – iets 'oververtegenwoordigd' zijn in de aangetroffen vacatures. Ze maken 13 procent van de werkgelegenheid in het mbo uit⁴², maar zijn goed voor 16 procent van de vacatures (Figuur 4.1). Het merendeel van de mbo-vacatures is echter voor functies op roc's (78%), ongeveer één op de twintig (6%) vacatures is voor functies op vakscholen.

⁴⁰ Zie bijlage voor berekeningswijze.

⁴¹ Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel vo in personen)

⁴² Bron: www.stamos.nl

Figuur 4.1 – Vacatures mbo naar type mbo, 2014/2015 (n=3.393)

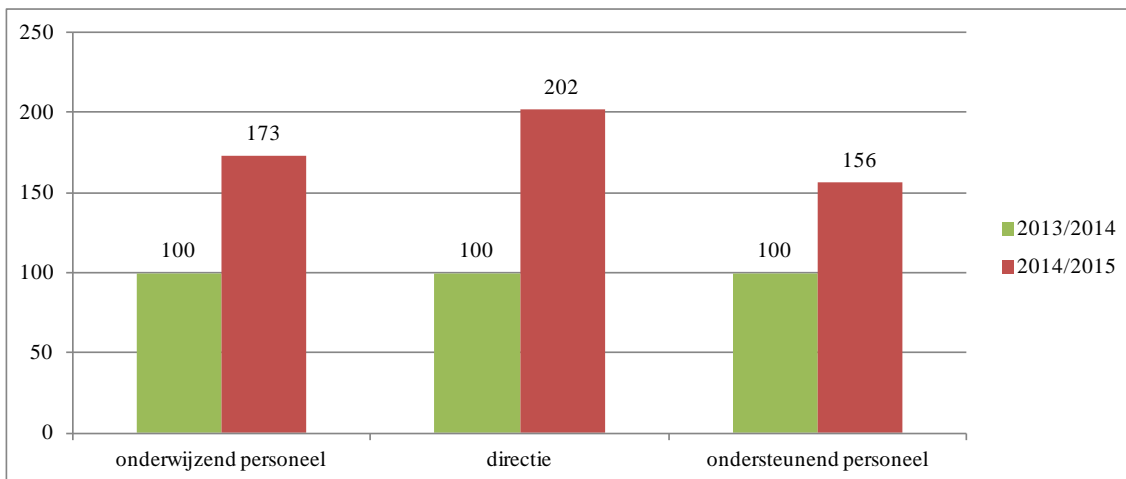


4.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Sterke groei vacatures

Het aantal aangetroffen vacatures in het mbo is tussen 2013/2014 en 2014/2015 flink gegroeid. Het volume is in 2014/2015 in totaal 68 procent groter. De groei is het sterkst bij directievacatures (102%), maar ook onder onderwijzend (73%) en ondersteunend personeel is de groei aanzienlijk (56%).

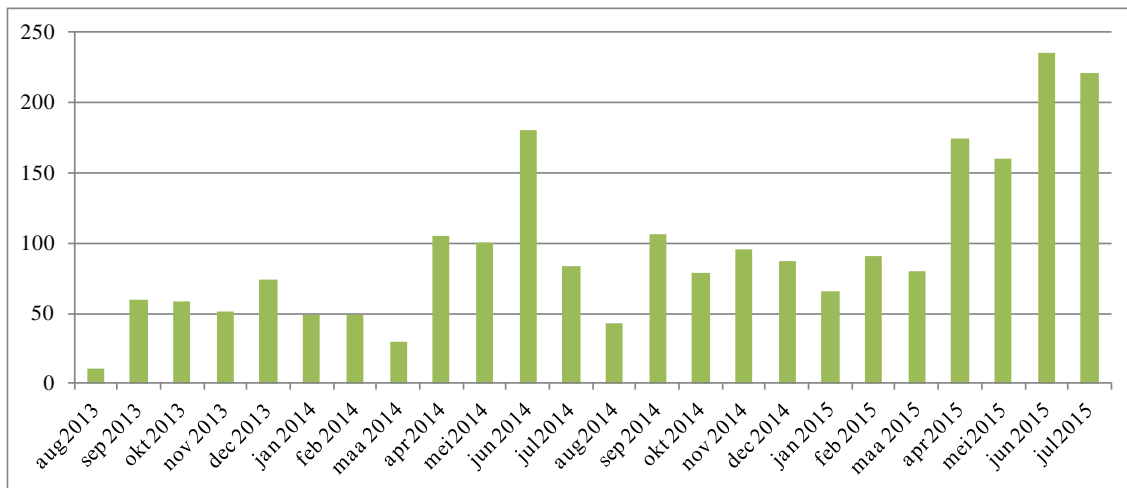
Figuur 4.2 – Vacatures mbo in fte, 2013 t/m 2015, geïndexeerd naar 2013/2014



‘Topdrukte’ vacatureplaatsing in juni

De maand juni blijkt structureel de ‘drukste’ maand voor vacatureplaatsing (Figuur 4.3). In algemene zin zien we een hausse in de maanden april tot en met juli, waarbij er in augustus nauwelijks nog nieuwe vacatures worden geplaatst. Gezien de noodzaak om de formatie aan het begin van het nieuwe schooljaar zo goed mogelijk rond te hebben, spreekt deze ‘vacaturegolf-beweging’ ook voor zich.

Figuur 4.3 – Maandelijks ontwikkeling van vacatures mbo in indexcijfers (mei 2014=100)



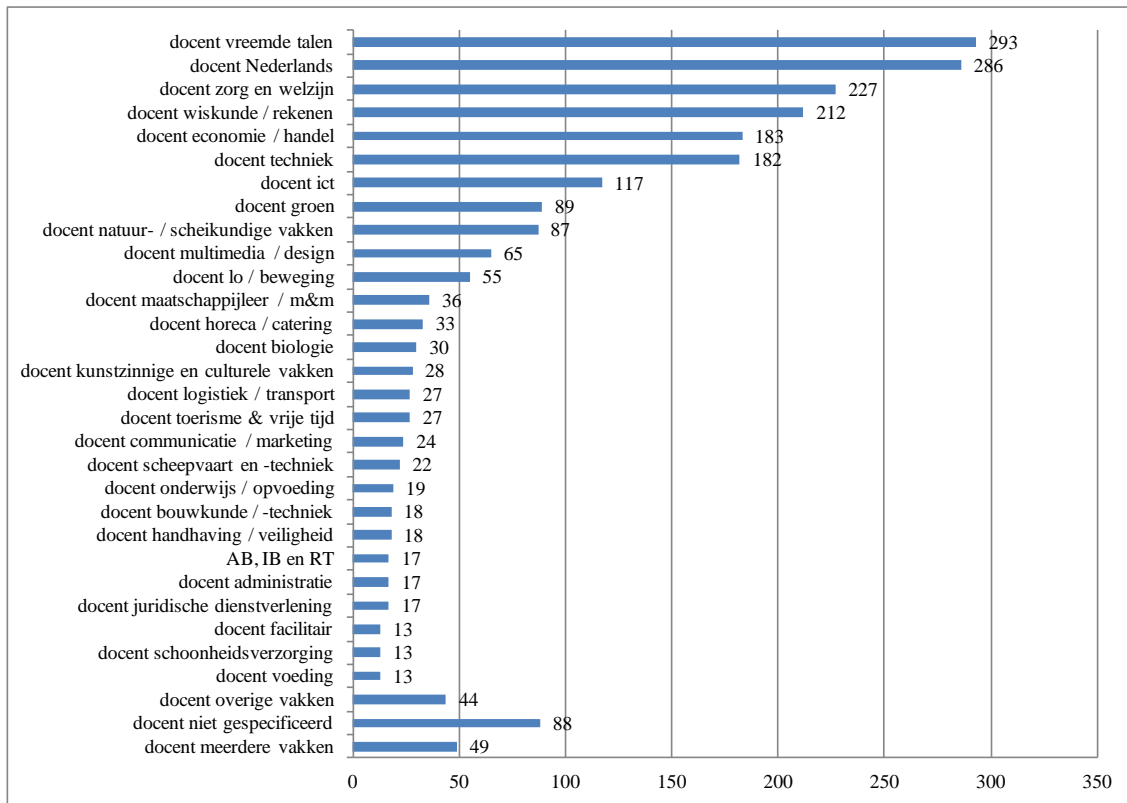
4.3 Achtergrond vacatures

Vacatures vooral voor vreemde talen, Nederlands, zorg en welzijn, wiskunde / rekenen

Uit Figuur 4.4 volgt dat in het schooljaar 2014/2015 vooral gezocht is naar docenten voor de vreemde talen (12%), voor Nederlands (12%), voor zorg en welzijn (10%) en voor wiskunde / rekenen (9%). Een meerderheid van de talenvacatures, namelijk 76 procent, betreft het vak Engels. In 19 procent van de gevallen betreft het docenten Duits en in de overige 5 procent vooral docenten Spaans en Frans.

De vakken waar dit schooljaar de meeste vraag naar was, verschilt iets van vorig jaar. Weliswaar waren de ‘vreemde talen’ en ‘Nederlands’ ook vorig jaar de twee grootste vakken (in termen van aantallen vacatures), maar dit jaar zijn er verhoudingsgewijs ook veel vacatures voor ‘zorg en welzijn’. ‘Zorg en welzijn’ is in 2014/2015 het op twee na meest gezochte vak, terwijl het vorig jaar nog op de vijfde ‘positie’ stond. Ook is er een vrij sterke groei bij het vak ‘economie / handel’ waarneembaar (van ‘positie’ 7 naar 5), terwijl docenten voor de ‘groenvakken’ juist relatief minder gezocht lijken te worden (van ‘positie’ 6 naar 8).

Figuur 4.4 – Vacatures docenten mbo naar vakgebied, (n=2.349)

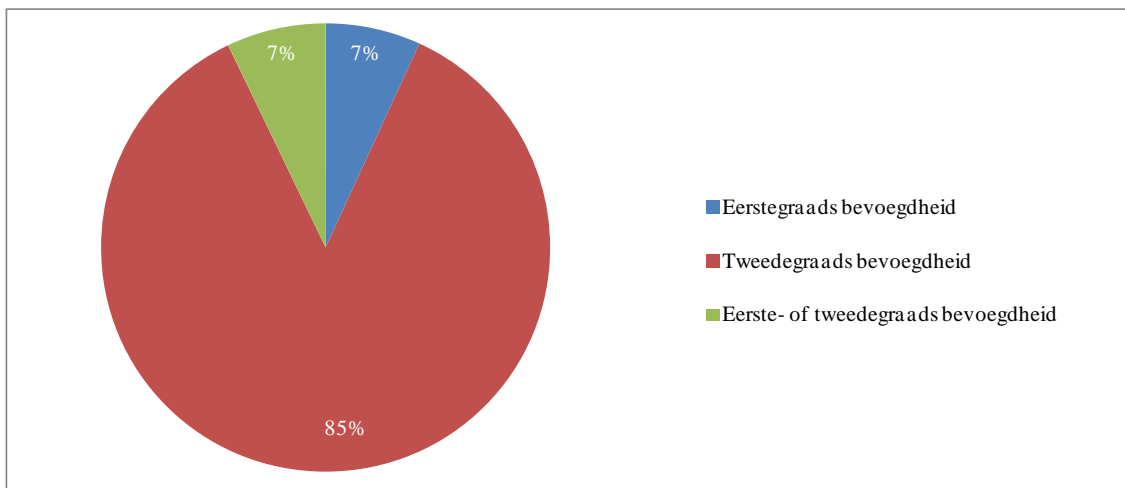


Docentenvacatures bijna altijd op tweedegraads niveau

Als we kijken naar vacatures waarbij in de wervingstekst expliciet naar een (eerste- of tweedegraads) bevoegdheid gevraagd wordt (Figuur 4.5), blijkt dat het percentage tweedegraads vacatures met 85 procent vrijwel identiek is aan vorig schooljaar (2013/2014). Wel is het aandeel vacatures waarbij een eerstegraads bevoegdheid wordt gevraagd iets afgenomen (was 12%, nu 7%). Dit wordt veroorzaakt door een groeiend aandeel vacatures waarbij in de tekst zowel over een eerste- als tweedegrader wordt gesproken⁴³.

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

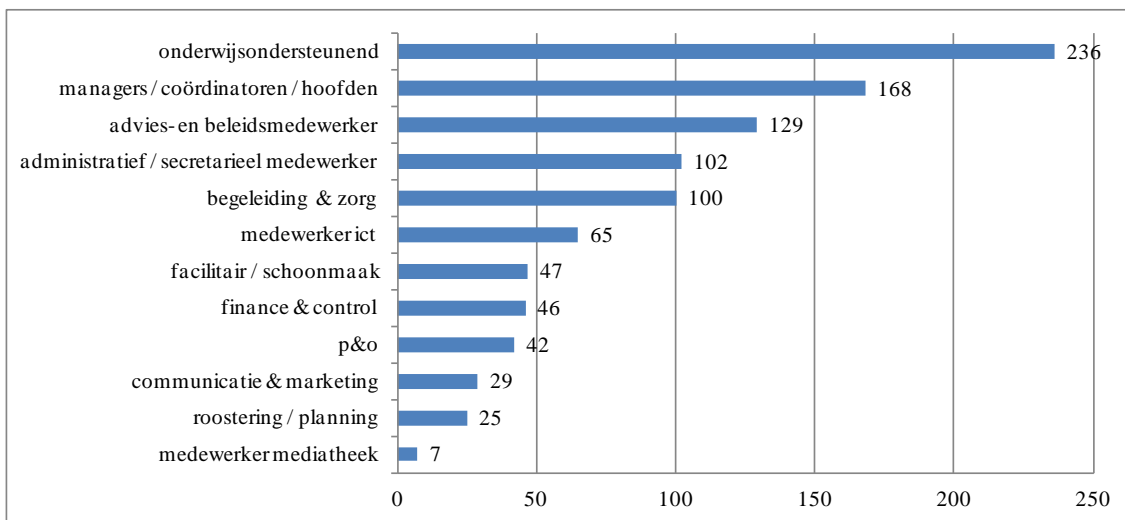
Figuur 4.5 – Vacatures docenten mbo naar gevraagde bevoegdheid, 2014/2015 (n=687)



OBP/OOP: meeste vraag naar onderwijsondersteuners en managers / coördinatoren

In Figuur 4.6 zien we het overzicht van vacatures voor ondersteunend personeel in het mbo. Evenals vorig schooljaar (2013/2014) zien we ook dit schooljaar vooral vacatures voor ‘onderwijsondersteuners’ (zoals instructeurs en onderwijsassistenten) en managend / coördinerend personeel (zoals teamleiders onderwijs of hoofden van ondersteunende afdelingen). Ten opzichte van vorig schooljaar is het aandeel ‘advies- en beleidsmedewerkers’ iets gegroeid en het aandeel ‘administratief / secretariael medewerkers’ iets gedaald.

Figuur 4.6 – Vacatures ondersteuners mbo naar functietype, 2014/2015 (n=996)



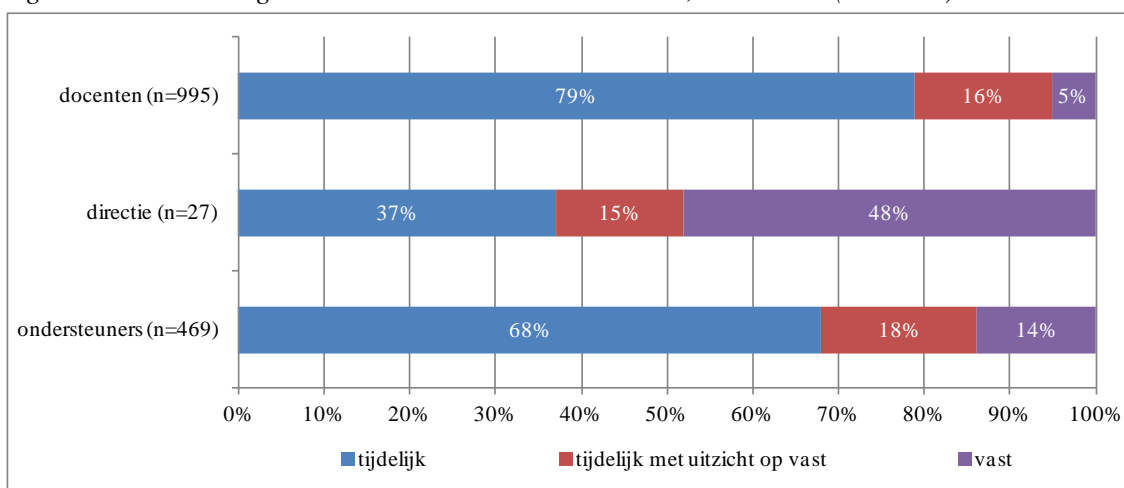
Directievacatures in het mbo betreffen vooral locatie- of afdelingsdirecteurs. Bij 35 van de 48 directie- en bestuurdersvacatures is hier sprake van. In veel mindere mate zijn er vacatures gevonden voor conrectoren / adjunct-directeurs (6 van de 48) en bestuurders (7 van de 48).

Vooraf tijdelijke contracten voor onderwijzend en ondersteunend personeel

In het grootste deel van de vacatureteksten voor docenten (95%) en ondersteuners (86%) biedt men in eerste instantie een tijdelijk contract, al dan niet met uitzicht op vast (Figuur 4.7). Slechts in enkele gevallen is er direct sprake van een vaste aanstelling. Dit is vergelijkbaar met vorig schooljaar (2013/2014).

Voor directiepersoneel ziet het plaatje er anders uit. In bijna de helft (48%) van de vacatures is direct sprake van een vast contract. Ook vorig jaar zagen we dat in het merendeel van de directievacatures sprake was van vaste contracten, dan wel aanstellingen met uitzicht op vast.

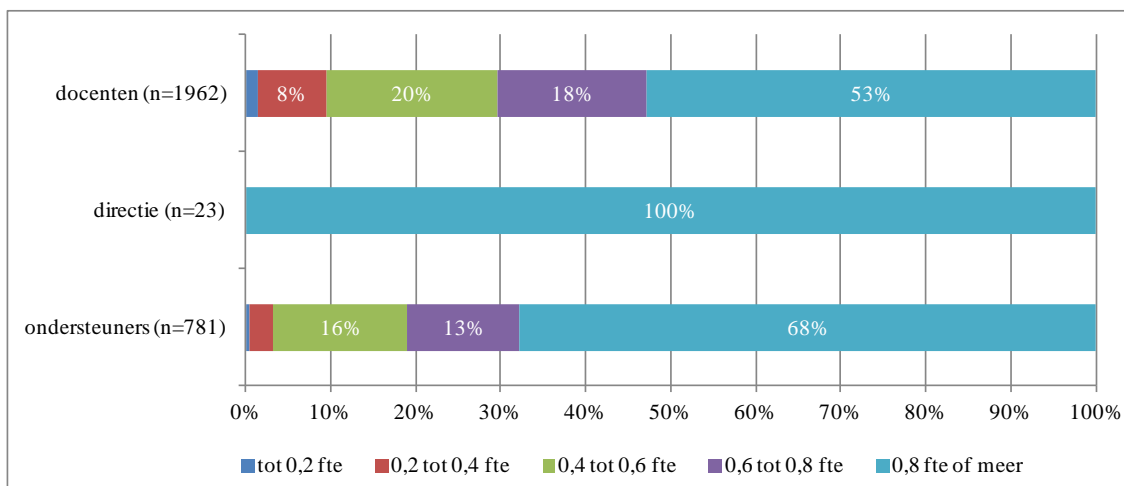
Figuur 4.7 – Verdeling vacatures mbo naar dienstverband, 2014/2015 (n=1.491)



Parttimefunctie voor één op de twee docentenvacatures

Evenals vorig jaar is het aandeel docentenvacatures voor fulltime aanstellingen ongeveer de helft (53%, was 48%, zie Figuur 4.8). Vacatures voor ondersteunend personeel zijn in tweederde van de gevallen (68%) fulltime van aard, vrijwel identiek aan vorig jaar (was 66%). Directievacatures zijn in het mbo altijd fulltime van aard.

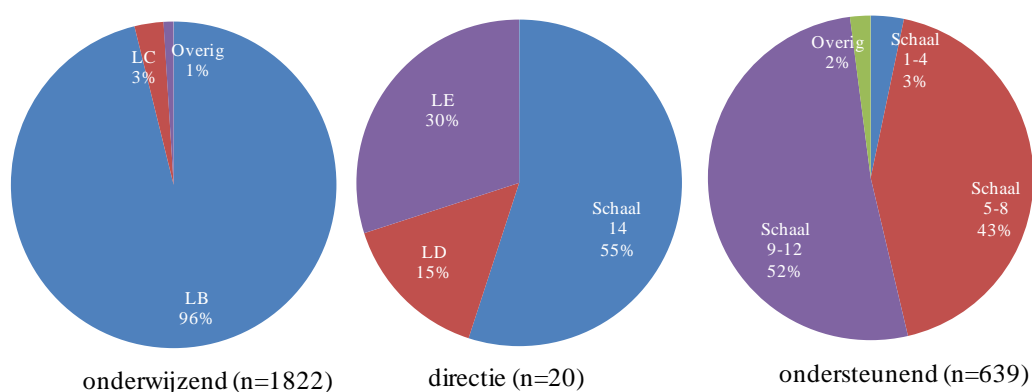
Figuur 4.8 – Verdeling vacatures mbo naar aanstellingsomvang, 2014/2015 (n=2.766)



Docentenvacatures vrijwel structureel loonschaal LB

In nagenoeg alle vacatureteksten voor docenten in het mbo (96%) wordt loonschaal LB aangeboden⁴⁴ (zie Figuur 4.9). Als we kijken naar de loonschalen in vacatureteksten voor directie, dan blijkt het in ruim de helft van de gevallen te gaan om schaal 14, dat is vergelijkbaar met vorig jaar. Daarnaast komen ook schalen LD en LE redelijk vaak voor. Bij ondersteunersvacatures komen veel verschillende loonschalen voor, hetgeen ook voor zich spreekt gezien de grote variatie aan functies. In algemene zin blijken de meeste vacatures voor functies in schalen 5 tot en met 8 (43%) en de schalen 9 tot en met 12 (52%) te zijn.

Figuur 4.9 – Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, 2014/2015 (n=2.481)

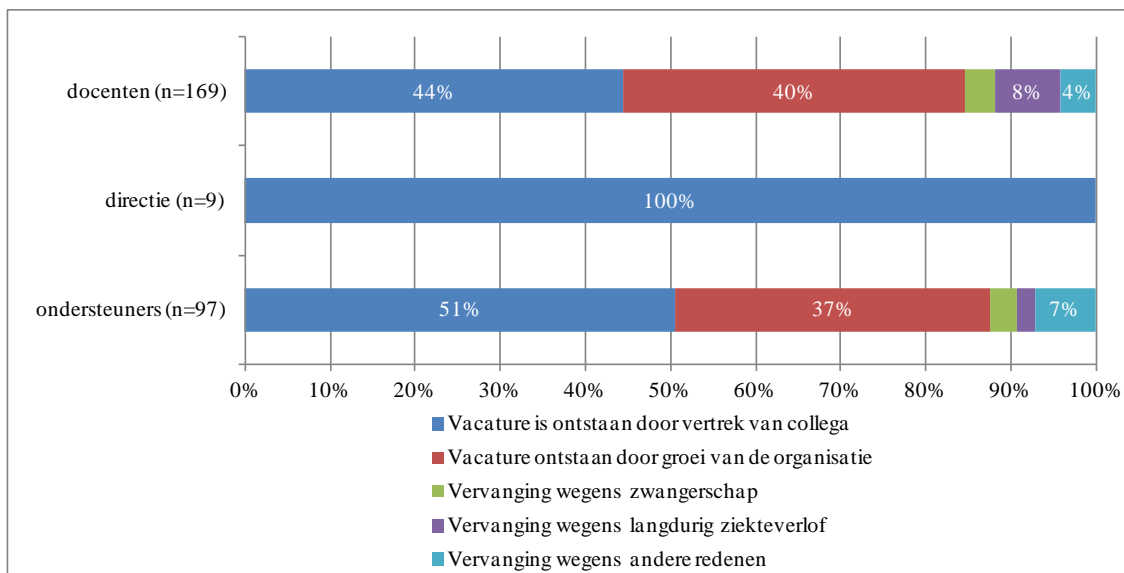


44 Het hoge percentage LB-vacatures moet wel genuanceerd worden door de manier waarop vacatures worden 'gelabeld': er wordt namelijk uit gegaan van de schaal die 'in ieder geval' geboden wordt. Vacatures voor "LB / LC" of "LC behoort tot de mogelijkheden" worden derhalve getypeerd als LB.

Vertrek collega en organisatiegroei belangrijkste ontstaansredenen vacatures

Zowel bij docenten als ondersteuners is vertrek van een collega de meest genoemde ontstaansreden voor een vacature (zie Figuur 4.10). Echter, ook organisatiegroei wordt in veel gevallen als belangrijkste ontstaansreden genoemd.

Figuur 4.10 – Voornaamste reden van ontstaan vacature mbo, 2014/2015 (n=275), survey



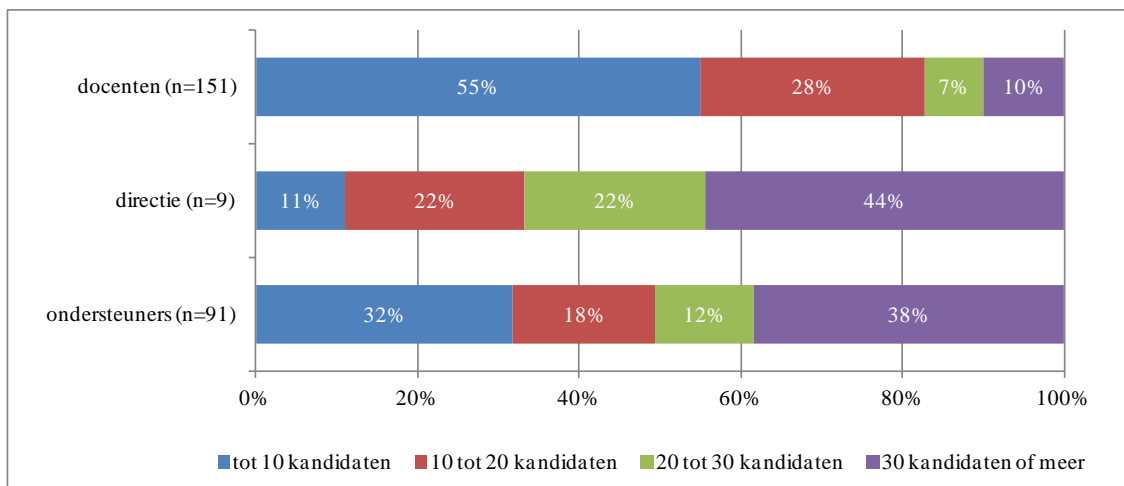
4.4 Vervulling van vacatures

Helft van docentenvacatures trekt minder dan tien kandidaten

Voor ruim de helft van de mbo-docentenvacatures (55%) meldden zich minder dan tien kandidaten, in 83 procent meldden zich minder dan twintig kandidaten. Hoewel kwaliteit en kwantiteit niet met elkaar verward mogen worden, kan het kleine aantal kandidaten de vacaturevervulling bemoeilijken. Vergeleken met vorig schooljaar is het aantal kandidaten dat zich in het mbo meldde voor docentenvacatures overigens vergelijkbaar.

Op vacatures voor ondersteuners komen in 32 procent van de vacatures minder dan tien kandidaten af. Ten opzichte van vorig schooljaar (2013/2014) is het aantal kandidaten deze functies sterk afgenomen. Zo meldden zich vorig jaar in 68 procent van de gevallen minstens dertig kandidaten, terwijl dit in 2014/2015 nog 38 procent betreft.

Figuur 4.11 – Aantal kandidaten voor vacatures mbo, op basis van survey, 2014/2015 (n=251), survey



Acht op de tien docentenvacatures twee maanden na publicatie vervuld

Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures, blijkt 81 procent (ten minste deels) vervuld te zijn. Op moment van bevraging was 17 procent nog geheel niet vervuld. In 2 procent bleek de vacature vervallen (percentages op basis van 278 respondenten)⁴⁵. Er zijn hierbij geen significante verschillen in vervulling tussen vakken waargenomen.

In het mbo lijkt geen sprake van ‘seizoensafhankelijke’ vacaturevervulling, zoals dit in het po en vo wel het geval is. Er is geen clustering van maanden waarneembaar waarin vacatures meer / minder vervuld worden.

Een op de drie vervulde docentenvacatures wordt moeilijk vervulbaar geacht

Zoals we hiervoor zagen, was het overgrote merendeel van de docentenvacatures in het mbo in 2014/2015 op moment van bevraging vervuld. Wel worden de vervulde vacatures door de contactpersonen in 32 procent als ‘moeilijk vervulbaar’⁴⁶ getypeerd (op basis van 172 vragenlijsten). De vakken ‘ict’ en ‘techniek’ worden vooral moeilijk vervulbaar geacht (respectievelijk 60 en 56%), hoewel het hier om kleine aantallen gaat (10 en 23 waarnemingen).

Respondenten noemen vacatures voornamelijk moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten niet beschikken over de combinatie van een vereiste onderwijsbevoegdheid met ervaring in de werkpraktijk en/of een zakelijk netwerk. Ook kunnen specifieke onaantrekkelijke functiekenmerken het aantal geschikte sollicitanten beperken (zoals slecht bereikbare werklocatie, onregelmatige uren of tijdelijk werk).

45 Aangezien dit schooljaar een andere benaderingswijze is toegepast, kan het vervullingspercentage niet vergeleken worden met vorig jaar. Deelname voor contactpersonen die een niet vervulde vacature hadden, is dit jaar namelijk laagdrempeliger geworden.

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

Merendeel ondersteuners- en directievacatures vervuld

Ongeveer acht op de tien (83%) ondersteunersvacatures was twee maanden na publicatie (deels of volledig) vervuld, 14 procent was nog geheel niet vervuld en 2 procent vervallen (op basis van 139 vragenlijsten). Er lijken dus geen grote problemen te bestaan in de vervulling van vacatures voor ondersteunend personeel. Dit volgt ook uit de mate waarin respondenten vervulde vacatures ‘moeilijk vervulbaar’ achten (19%, op basis van 100 vragenlijsten). Er zijn geen significante verschillen tussen ondersteunersfuncties wat betreft het percentage vacatures of moeilijk vervulbaar geachte vacatures.

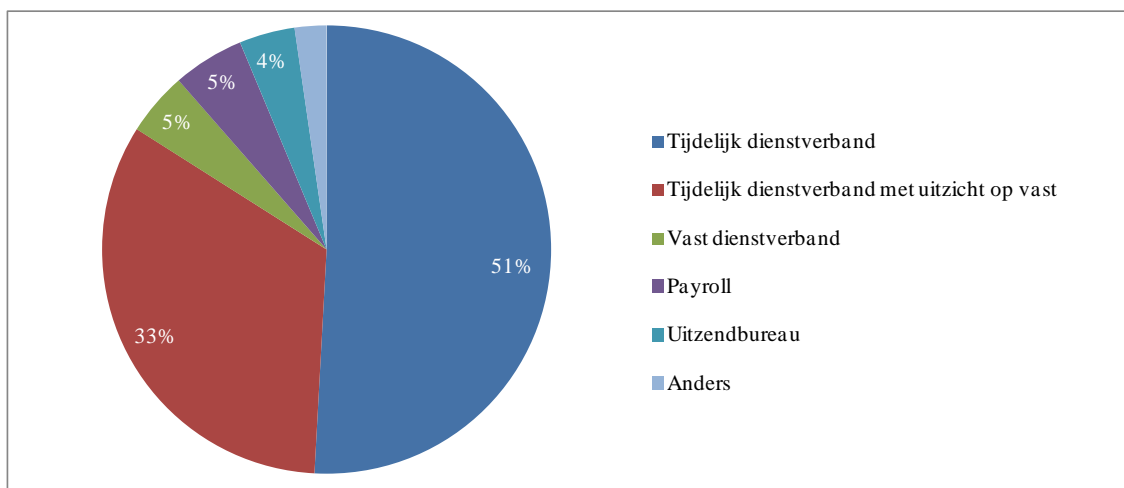
In negen van de twaalf gevallen bleken de directievacatures vervuld, de resterende drie vacatures waren nog geheel niet vervuld. Eén van de negen vervulde directievacatures werd moeilijk vervulbaar geacht door de contactpersoon.

4.5 Aanstellingen

Helpt aangestelde docenten in tijdelijk dienstverband

Vacatures zijn in de helft (51%) van de gevallen opgevuld door docenten met een tijdelijke aanstelling, zo volgt uit Figuur 4.12. Een derde van de aangestelde docenten (33%) begint in tijdelijk dienstverband, maar heeft daarbij zicht op een vaste aanstelling. Aanstellingen van docenten zijn zelden direct vast, in 5 procent is dit het geval. In de overige gevallen gaat het vooral om aanstellingen via payroll-, uitzend- of detacheringsconstructies.

Figuur 4.12 – Dienstverbanden aangestelde docenten mbo, (n=175), survey

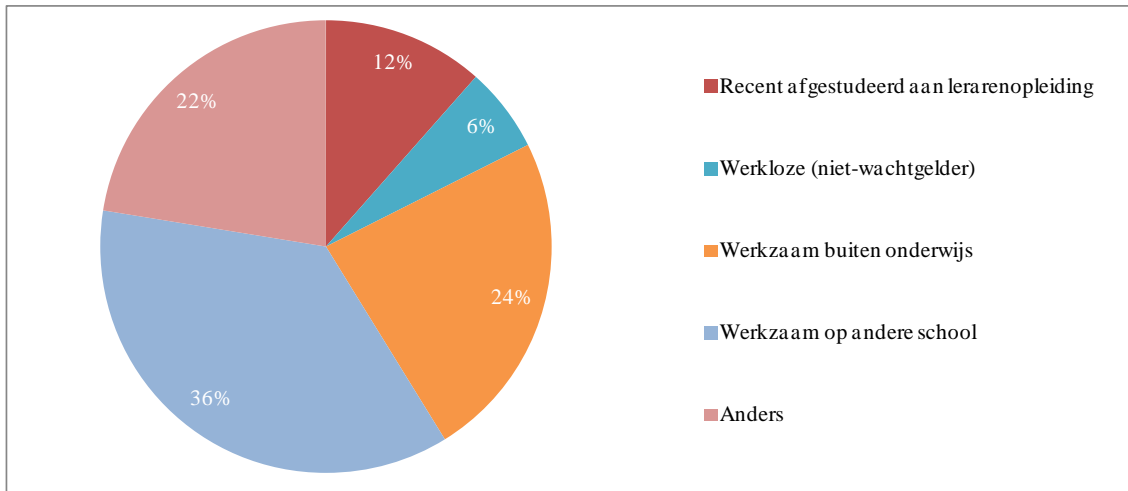


Helpt aangestelde docenten afkomstig van een andere school of uit de praktijk

In Figuur 4.13 is te zien waar in 2014/2015 aangestelde mbo-docenten vandaan kwamen. De hoofdmoot wordt gevormd door docenten die op een andere school werkzaam waren (36%). Bijna een kwart van de vacatures werd vervuld door docenten die buiten het onderwijs werk-

zaam waren (24%). Het mbo trekt daarmee veel meer kandidaten van buiten het onderwijs dan het po (4%) en het vo (7%). Gezien de focus van het mbo op beroepsopleidingen is dit verschil niet vreemd.

Figuur 4.13 – Herkomst kandidaten die docentenvacatures mbo vervuld hebben (excl. 'weet niet'), 2014/2015 (n=165), survey

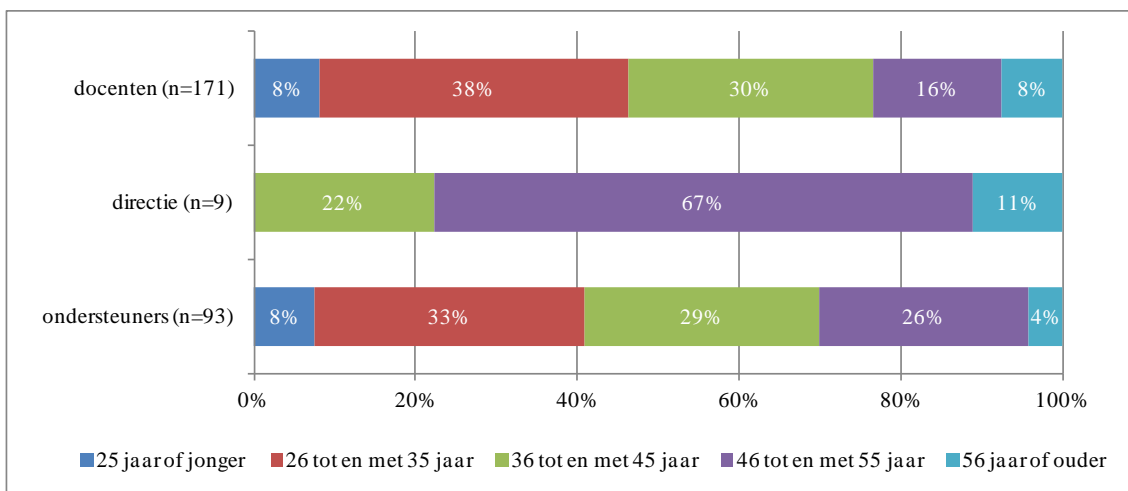


Vier op de tien aangestelde docenten is 26 tot en met 35 jaar

Docenten in het mbo zijn zelden jonger dan 26 jaar, zo volgt uit Figuur 4.14. De grootste groep wordt gevormd door de 26 tot en met 35-jarigen (38%).

In totaal heeft een kwart (26%) van de aangestelde docenten geen of minder dan een jaar onderwijservaring (niet weergegeven in figuur). Een derde (34%) van de docenten heeft tussen de één en vijf jaar werkervaring.

Figuur 4.14 – Leeftijd van kandidaat die vacature vervuld heeft, 2014/2015 (n=273), survey



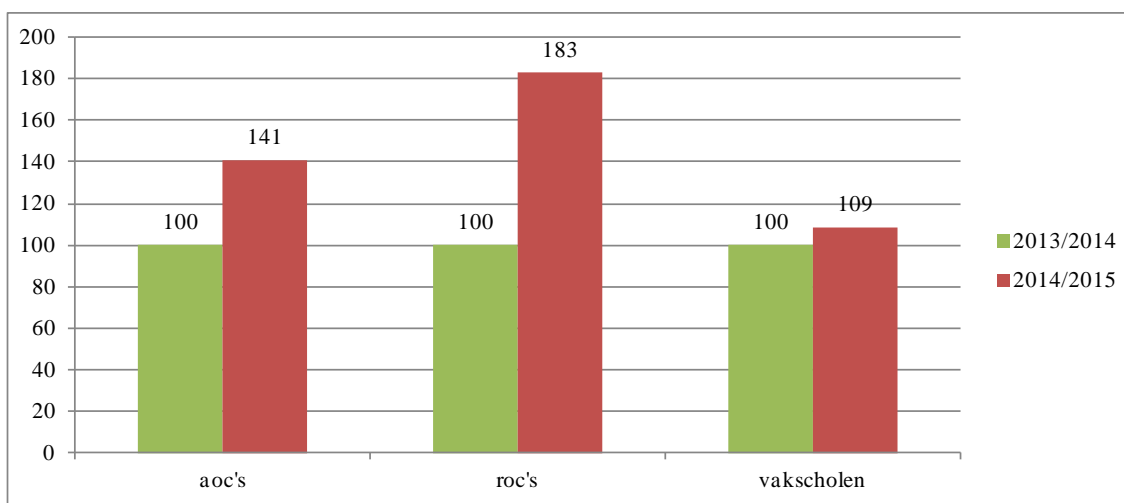
4.6 Arbeidsmarkt naar instellingstype

In tegenstelling tot het po en vo, kijken we in deze slotparagraaf niet naar regionale verschillen (landsdelen), maar naar verschillen tussen verschillende instellingstypes. We hebben het dan over het onderscheid tussen aoc's, roc's en vakscholen. Een analyse van regionale verschillen wordt door de inrichting van het mbo bovendien bemoeilijkt⁴⁷.

Groei vacaturevolume vooral toe te schrijven aan roc's

Het vacaturevolume is tussen 2013/2014 en 2014/2015 fors gegroeid, zo zagen we in paragraaf 4.2. Deze groei wordt vooral veroorzaakt door een toenemend aantal vacatures op regionale opleidingscentra (roc's). Het aantal vacatures is op roc's met 83 procent gegroeid (Figuur 4.15), tegen 41 procent op agrarische opleidingscentra (aoc's). Opvallend is dan ook dat het vacaturevolume op vakscholen tussen 2013/2014 en 2014/2015 goeddeels gelijk is gebleven (rekening houdend met de relatief kleine aantallen vacatures op vakscholen).

Figuur 4.15 – Vacatures naar instellingstype, in fte 2013 t/m 2015, geïndexeerd naar 2013/2014



Grote verschillen naar vakgebied

Het spreekt voor zich dat er op aoc's, roc's en vakscholen, gegeven de focus van de instellingen op specifieke branches / markten, verschillende typen vakdocenten worden gezocht. Er lijken echter ook verschillen te bestaan in de vraag naar de algemene vakken (Tabel 4.2). Zo worden op aoc's naast docenten voor de 'groenvakken' (20%) relatief veel docenten 'wiskunde / rekenen' gevraagd: 15 procent. Op vakscholen ligt het percentage docenten 'wiskunde' op 13 pro-

⁴⁷ Vacatures voor mbo-instellingen worden op hoofdBRIN-niveau verwerkt, waardoor de locatie van de hoofdvestiging het landsdeel definieert. Aangezien er in geheel Noord-Nederland geen mbo-vakschool is, terwijl het aantal vakscholen in West-Nederland juist vrij groot is (8 van de 30 mbo-instellingen), lijkt regionale analyse voor het mbo niet zinvol. Andersom kent Noord-Nederland bijvoorbeeld relatief veel aoc's (2 van de 8 mbo-instellingen) ten opzichte van West-Nederland (4 van de 30 mbo-instellingen)

cent, daar is vooral vraag naar docenten voor het vakgebied ‘multimedia / design’⁴⁸ (24%). Op roc’s is het aandeel vacatures voor wiskundedocenten veel lager, namelijk 7 procent. Binnen roc’s is er vooral vraag naar docenten ‘Nederlands’ (13%) en ‘zorg en welzijn’ (13%). Op vakscholen is er juist weer betrekkelijk weinig vraag naar docenten ‘Nederlands’: 4 procent.

Tabel 4.2 – Tien grootste vakken mbo (percentage van aantallen vacatures) naar instellingstype, vreemde talen gespecificeerd⁴⁹

	aoc’s	roc’s	vakscholen	Totaal
docent Nederlands	12%	13%	4%	12%
docent zorg en welzijn	0%	13%	1%	10%
docent Engels	13%	9%	7%	9%
docent wiskunde / rekenen	15%	7%	13%	9%
docent economie / handel	5%	9%	4%	8%
docent techniek	2%	9%	9%	8%
docent ict	1%	6%	1%	5%
docent groen	20%	0%	0%	4%
docent natuur- / scheikundige vakken	7%	3%	6%	4%
docent multimedia / design	0%	2%	24%	3%

Vakscholen bieden gemiddeld genomen functies met grotere aanstellingsomvang

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

48 Vakken als grafische vormgeving, geluidstechniek enzovoorts.

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

5 Alternatieve vacaturemarkt

5.1 Inleiding

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

Deze vacatures kunnen echter wel betrekking hebben op het onderwijs, bijvoorbeeld wanneer het uitzendfuncties voor (niet nader gespecificeerde) scholen betreffen, of wanneer het om functies op particuliere of buitenlandse scholen gaat. Deze vacatures duiden we als de ‘alternatieve vacaturemarkt’. Hoewel de vacatures niet aan het BRIN van bekostigde instellingen zijn te koppelen, zijn ze vaak wel toe te kennen aan een (voor de *Arbeidsmarktbarometer* relevante) sector: po, vo of mbo. Vacatures voor particuliere of buitenlandse scholen (waarbij de school concreet genoemd wordt) zijn het eenvoudigst aan een sector toe te kennen, we weten immers om welke specifieke school het gaat. Bij vacatures via intermediairs als uitzendbureaus of detachingsbureaus vergt dit meer inspanning. Hier is de concrete school namelijk niet bekend. Wel is in de vacaturetekst relevante informatie over de functie beschikbaar, immers moet de vacature de juiste sollicitanten aanspreken. Met behulp van geautomatiseerde tekstanalyse is via kernzoektermen achterhaald voor welke sector de vacature bedoeld is⁵⁰.

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

5.2 Algemeen beeld

In totaal zijn er in 2014/2015 1.398 alternatieve vacatures aangetroffen⁵¹ waarbij duidelijk is dat het om het po, vo of mbo gaat. Het gaat hierbij alleen om vacatures die expliciet betrekking hebben op het leraarschap. Dit wil zeggen dat vacatures in ‘randorganisaties’ zoals huiswerkin-

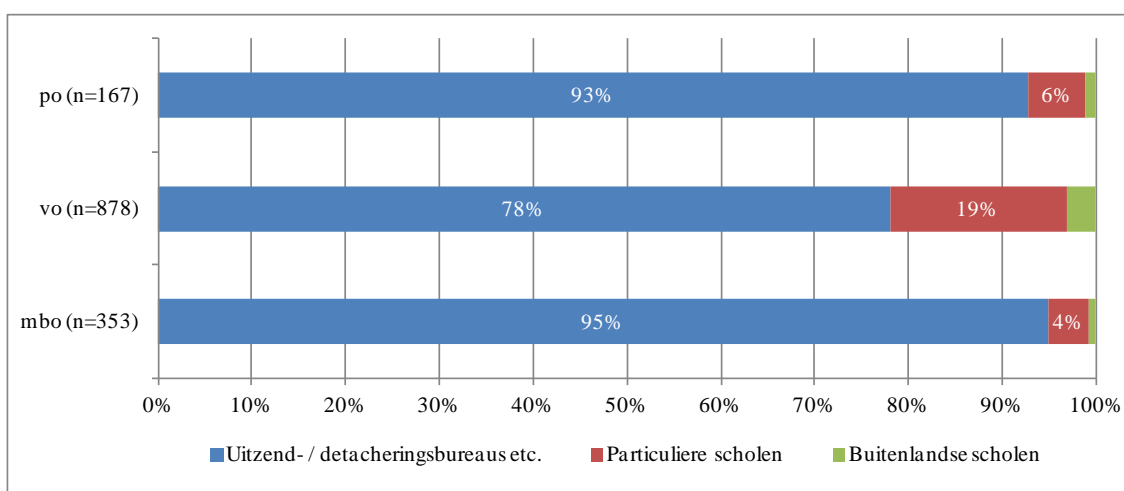
50 Denk aan zinsneden als: ‘*Voor een basisschool in Midden-Nederland zoeken wij een groepsleerkracht*’.

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

stituten die op zoek zijn naar docenten of docenten die gevraagd worden voor toetsontwikkelingsbureaus hier bijvoorbeeld niet worden meegenomen.

Het grootste gedeelte van de alternatieve vacaturemarkt heeft betrekking op docentenbanen via uitzend-, detachering- en wervingsbureaus⁵² (zie Figuur 5.1). Het gaat bijvoorbeeld om concrete banen (bijvoorbeeld uitzendbaan ter vervanging), maar soms ook om vulling van zogenaamde ‘kaartenbakken’ om inval-/reservepools te vormen. In het vo gaat het – in vergelijking met het po en mbo – op de alternatieve markt ook vrij vaak (19%) om vacatures op particuliere scholen/instellingen. Verder gaat het incidenteel (tussen de 1 en 3%) om vacatures op buitenlandse scholen/instellingen.

Figuur 5.1 – Alternatieve docentenvacatures po, vo en mbo naar type werkgever (n=1.398)



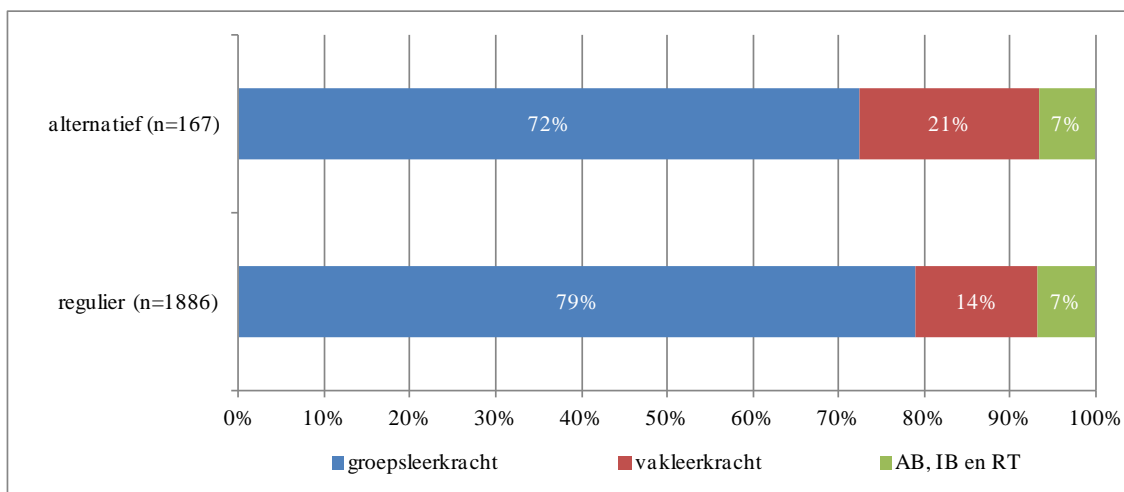
5.3 Primair onderwijs

Ook op alternatieve markt vooral groepsleerkrachten gezocht

De alternatieve lerarenvacatures die in het schooljaar 2014/2015 voor het po geïnventariseerd zijn, gaan net als bij de reguliere vacatures voornamelijk om groepsleerkrachten. Wel is het aandeel vakleerkrachten op de alternatieve markt iets groter, zoals te zien in Figuur 5.2, hoewel we rekening moeten houden met het vrij kleine aantal vacatures.

52 Zoals ‘Metafoor Personeelsbank’, ‘Olympia Uitzendbureau’ of ‘Start People’.

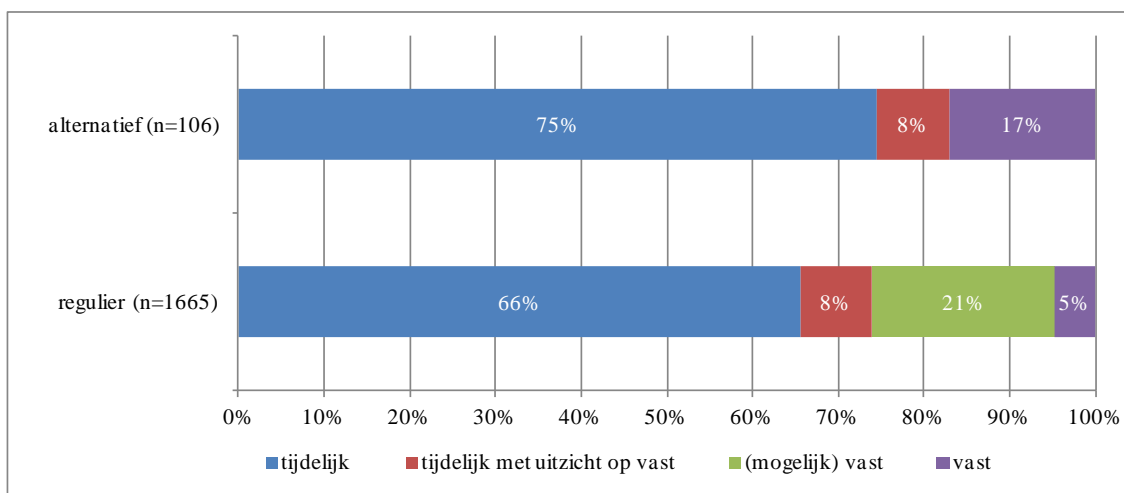
Figuur 5.2 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar type docent, 2014/2015



Aangeboden dienstverbanden op alternatieve markt vaker tijdelijk

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

Figuur 5.3 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar dienstverband, 2014/2015

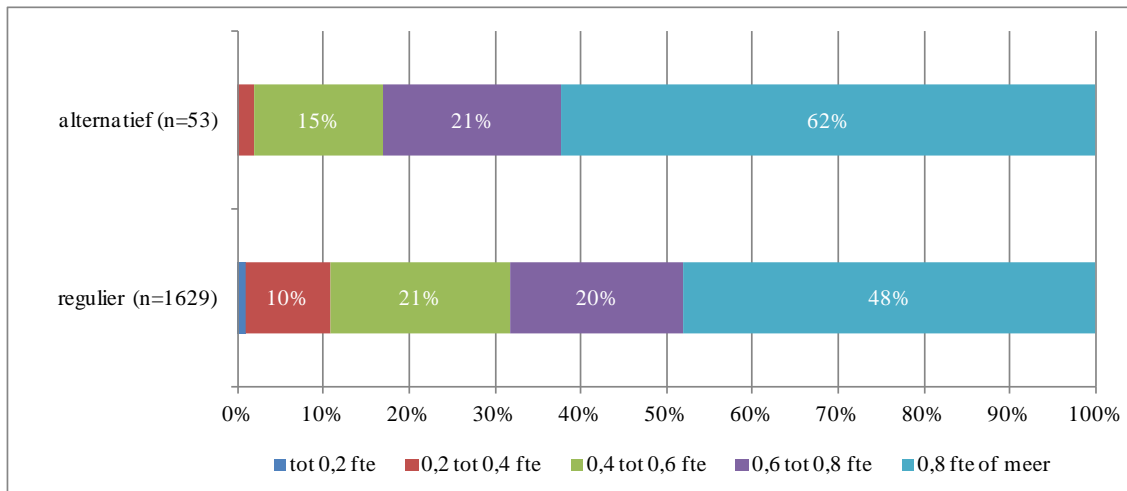


Aanstellingen docenten op ‘alternatieve markt’ (vermoedelijk) groter in omvang

In Figuur 5.4 zien we over welke aanstellingsomvang gesproken wordt in alternatieve en reguliere vacatures. Hoewel het aantal waarnemingen voor alternatieve vacatures beperkt is, lijkt het er op dat de aanstellingen daar iets groter zijn dan directe aanstellingen bij scholen en besturen.

Het aandeel fulltime functies (groter dan 0,8 fte) is op de alternatieve markt 62 procent en op de reguliere markt 48 procent.

Figuur 5.4 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar aanstellingsomvang, 2014/2015



5.4 Voortgezet onderwijs

Meest gezochte vakken reguliere en alternatieve vacaturemarkt vergelijkbaar

In Tabel 5.1 zijn de tien vakken gepresenteerd waarvoor de meeste vo-vacatures op de reguliere vacaturemarkt zijn aangetroffen. Het percentage vacatures voor deze vakken is hierbij afgezet tegen de vacatures op de alternatieve markt. Zowel op de reguliere als de alternatieve markt worden de meeste vacatures geplaatst voor de ‘vreemde talen’, ‘wiskunde / rekenen’, ‘Nederlands’ en ‘natuur- / scheikundige vakken’. Dit geldt zowel voor de alternatieve vacatures in het particulier onderwijs, als op buitenlandse scholen, als bij uitzend- / bemiddelingsbureaus.

Wel kent de reguliere markt een groter aandeel vacatures voor ‘Nederlands’ (12 tegen 10%), terwijl er op de alternatieve markt vaker gezocht wordt naar ‘vreemde talen (21 tegen 24%) en ‘natuur / scheikundige vakken’ (12 tegen 16%). Verder zien we in de tabel dat er op de alternatieve markt minder vraag is naar docenten voor ‘kunstzinnige en culturele vakken’ dan op de reguliere markt (5 tegen 1%).

Tabel 5.1 – Tien meest gevraagde vakken vo regulier ten opzichte van alternatief⁵³

	alternatief	<i>n</i> alternatief	regulier	<i>n</i> regulier
docent vreemde talen	24%	210	21%	1.481
docent wiskunde / rekenen	14%	125	14%	976
docent Nederlands	10%	91	12%	856
docent natuur- / scheikundige vakken	16%	138	12%	848
docent economie / handel	4%	32	6%	435
docent biologie	3%	26	5%	339
docent kunstzinnige en culturele vakken	1%	6	5%	331
docent techniek	2%	17	3%	211
docent aardrijkskunde	2%	15	3%	188
docent lo / beweging	1%	8	3%	181

Meer eerstegraders gevraagd op alternatieve markt, relatief vaak bij particuliere scholen

De gevraagde bevoegdheid voor vo-docentenfuncties verschilt licht tussen de twee ‘markten’. Op de alternatieve markt is vaker sprake van vacatures voor eerstegraders, namelijk in 30 procent tegen 23 procent op de reguliere markt. Ook vinden we vaker vacatures waarin zowel een eerste- als tweedegraads bevoegdheid gevraagd wordt (19 tegen 13%).

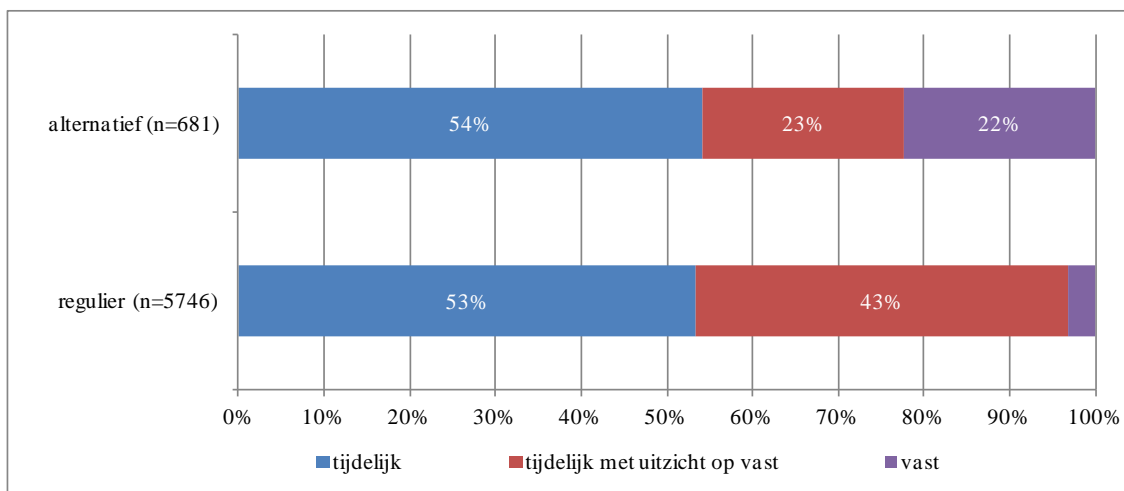
Een nadere specificatie van de gevraagde bevoegdheid naar particuliere scholen, buitenlandse scholen en uitzendfuncties, levert overigens een opvallend verschil op. Waar er bij uitzend- / detacheringsbureaus in 19 procent gevraagd wordt om een eerstegraads bevoegdheid, is dit bij buitenlandse scholen 39 procent (maar klein aantal waarnemingen) en bij particuliere scholen 71 procent.

Vacatures alternatieve markt vaker direct vast dienstverband

Ondanks het feit dat de vo-docentenvacatures op de alternatieve markt veelal van uitzend- en detacheringsbureaus afkomstig zijn, betekent dit niet dat het alleen maar om tijdelijke ‘vervangingsklussen’ gaat. Zo zien we in Figuur 5.5 dat een vrijwel vergelijkbaar aandeel van de vacatures op de alternatieve en de reguliere markt (in ieder geval in eerste instantie) tijdelijk van aard zijn. Sterker nog: waar er op de reguliere markt zelden sprake is van een direct vast dienstverband, zien we dat hier op de alternatieve markt in bijna een kwart van de vacatures sprake van is. Een specificatie van de alternatieve vacatures leert overigens dat er bij particuliere scholen opvallend vaak sprake is van een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vaste aanstelling (79%).

⁵³ Aangezien alleen de tien grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de kolompercentages niet op tot 100.

Figuur 5.5 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures naar dienstverband vo, 2014/2015

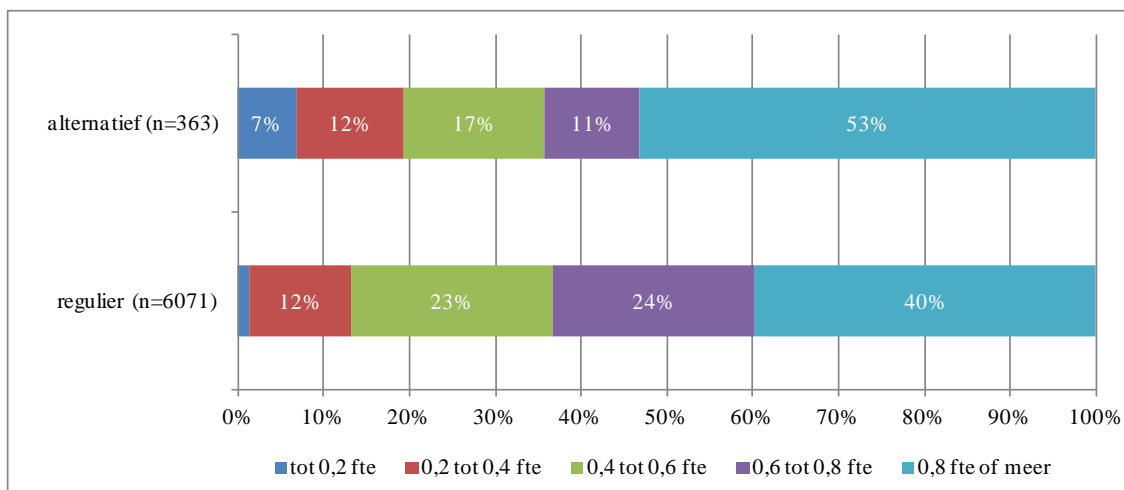


Docentenvacatures alternatieve markt vaker fulltime

Het aandeel fulltime functies is op de alternatieve vacaturemarkt groter dan op de reguliere, zo volgt uit Figuur 5.6. Op de alternatieve markt gaat het in 53 procent van de vacatures om aanstellingen van 0,8 fte of meer, terwijl dit op de reguliere markt 40 procent is. Wel zijn het aantal waarnemingen waar we ons op berusten op de alternatieve markt vele malen kleiner dan op de reguliere markt. We dienen dan ook voorzichtig te zijn met de interpretatie van de gegevens.

Een specificatie van de gemiddelde aanstellingsomvang naar particuliere scholen, buitenlandse scholen en uitzend- / detachingsbureaus laat interessante verschillen zien. Waar het gemiddeld aantal fte voor vacatures via uitzendbureaus 0,7 fte betreft, is dit bij particuliere scholen slechts 0,3 fte, terwijl het bij buitenlandse scholen juist 1 fte betreft. Wel gaat het hierbij natuurlijk om beperkte aantallen vacatures.

Figuur 5.6 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures vo naar aanstellingsomvang, 2014/2015



5.5 Middelbaar beroepsonderwijs

Meest gezochte vakken reguliere en alternatieve vacaturemarkt overeenkomstig

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

Verder zien we dat er op de alternatieve markt relatief veel vraag is naar techniekdocenten (12% tegen 8% op de reguliere markt) en ict-docenten (8 tegen 5%). Omgekeerd is er verhoudingsgewijs weinig vraag naar docenten ‘zorg en welzijn’ (7 tegen 10%) en ‘wiskunde / rekenen’ (5 tegen 9%).

Tabel 5.2 – Tien meest gevraagde vakken mbo ‘regulier’ ten opzichte van ‘alternatief’⁵⁴

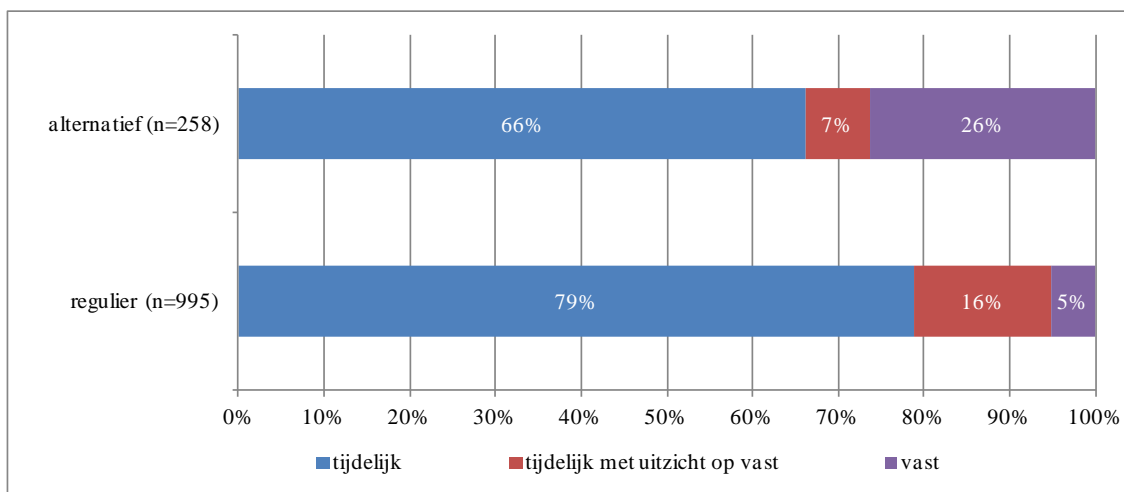
	alternatief	<i>n</i> alternatief	regulier	<i>n</i> regulier
docent vreemde talen	13%	46	12%	293
docent Nederlands	18%	63	12%	286
docent zorg en welzijn	7%	24	10%	227
docent wiskunde / rekenen	5%	18	9%	212
docent economie / handel	8%	27	8%	183
docent techniek	12%	44	8%	182
docent ict	8%	30	5%	117
docent groen	1%	2	4%	89
docent natuur- / scheikundige vakken	5%	16	4%	87
docent multimedia / design	1%	3	3%	65

Vacatures alternatieve markt vaker direct vast dienstverband

Ondanks het feit dat de mbo-docentenvacatures op de alternatieve markt veelal van uitzend- en detacheringbureaus afkomstig zijn, gaat het zeker niet alleen om vervangingswerk. Uit Figuur 5.7 volgt juist dat het aandeel tijdelijke vacatures op de alternatieve markt juist kleiner is dan op de reguliere markt. Omgekeerd is het aandeel vaste aanstellingen (logischerwijs) groter op de alternatieve markt.

⁵⁴ Aangezien alleen de tien grootste vakken worden gepresenteerd, tellen de rijpercentages niet op tot 100.

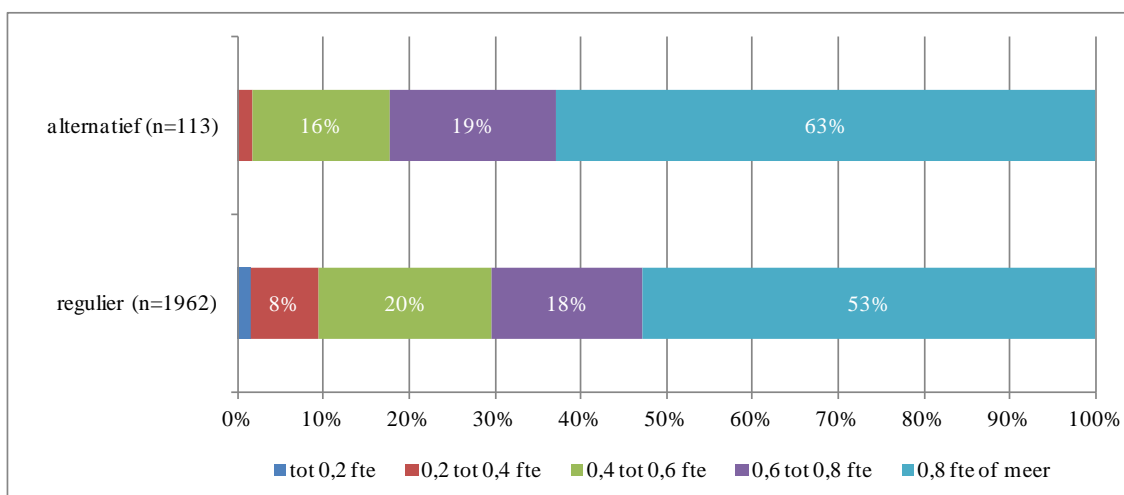
Figuur 5.7 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures mbo naar dienstverband, 2014/2015



Aanstellingen functies op alternatieve vacaturemarkt vaker fulltime

Vacatures op de alternatieve mbo-markt zijn (op basis van de huidige gegevens) niet alleen vaker direct voor vaste aanstellingen, het zijn ook vaker fulltime functies. In Figuur 5.8 is te zien dat het aandeel fulltime aanstellingen (0,8 fte of meer) op de alternatieve markt 10 procentpunt hoger ligt dan op de reguliere markt.

Figuur 5.8 – Alternatieve en reguliere docentenvacatures mbo naar aanstellingsomvang, 2014/2015



Bijlage 1: Onderzoeksopzet nader toegelicht

Fase 1: Inventarisatie van online vacatures

Het ITS inventariseert online vacatures via verschillende kanalen, te weten:

- de speciaal voor de barometer ontwikkelde Vacaturemonitor;
- inventarisatie van vacatures op sites van alle mbo-instellingen en grootste po-/vo besturen;
- opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf.

Hieronder gaan we nader op deze databronnen in.

Vacaturemonitor

De basis voor de dataverzameling voor de *Arbeidsmarktbarometer* wordt gelegd door de zogenaamde ‘Vacaturemonitor’ (vmon). Dit is een door Reflexis ontwikkelde ict-toepassing die geautomatiseerd dagelijks drie onderwijsvacaturesites spiderd om te zien of er vacatures zijn, mutaties daarin meldt, en de gegevens wegschrijft in een database. Deze weggeschreven vacatures worden in de database gekoppeld aan onderwijsinstellingen. Deze websites betreffen intermediair.nl (inclusief voormalige vkbanen.nl), nationalevacaturebank.nl (inclusief voormalige jobtrack.nl) en meesterbaan.nl.

Inventarisatie aanvullende websites

De Vacaturemonitor vormt de basis voor de *Arbeidsmarktbarometer* en bevat zowel relevante po-, vo- als mbo-vacatures. Deze vacatures zijn zoals aangegeven afkomstig van drie grote vacaturebanken en omvatten daarom een aanzienlijk, maar niet uitputtend deel van de vacaturepopulatie. Gezien het overzichtelijke, relatief beperkte aantal mbo-instellingen (zeker vergeleken met het aantal po- en vo-instellingen), worden sinds 2013 wekelijks alle websites van instellingen gescand op vacatures. Deze werkwijze is door het ITS in samenwerking met WorkingLife geautomatiseerd, zodat op ieder gewenst moment de sites van de mbo-instellingen automatisch geïnventariseerd kunnen worden op vacatures. Doordat deze spider wekelijks loopt, hebben we de online mbo-vacaturepopulatie nagenoeg volledig in beeld⁵⁵.

Extra inventarisatie po en vo en opvragen databestanden

Uit eigen analyse blijkt dat een deel van de online gepubliceerde vacatures niet op de grote vacaturebanken terecht komen, maar (alleen) op vacaturepagina's van het eigen bestuur worden gepubliceerd. Gezien de omvang van het veld lijkt het niet praktisch haalbaar en efficiënt om voor alle po- en vo-besturen een unieke webspider te ontwikkelen. Op basis van deze overweging en het feit dat kleinere besturen minder vaak vacatures hebben, is besloten om een selectie van de grootste po- en vo-besturen te maken. Door ook deze informatie mee te nemen in de *Arbeidsmarktbarometer*, wordt een aanzienlijk groter deel van de vacaturepopulatie geïnventariseerd, waardoor we een stevigere basis hebben om uitspraken en uitsplitsingen te doen.

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

Als we naar onderstaande tabel kijken, zien we dat de spidering van individuele bestuurspagina's inderdaad een relevante aanvullende bijdrage levert ten opzichte van de overige vacaturebanken. Zo worden in het vo bijvoorbeeld 20 procent van de geïnventariseerde vacatures níét op de grote vacaturebanken aangetroffen, maar wél op de eigen bestuurssite⁵⁶.

Naast het (geautomatiseerd) inventariseren van de vacatures heeft het ITS afspraken gemaakt over gegevenslevering met twee vacaturebanken die worden beheerd door sociale partners, te weten onderwijsvacaturebank.nl (po) en vobanen.nl (vo).

Aantal vacatures (na opschoning) naar bronbestand (1 augustus 2014 t/m 31 juli 2015)

	bao		so		vo		mbo		totaal	
Intermediair	172	10%	50	6%	641	8%	151	4%	1.014	7%
Meesterbaan	133	8%	162	20%	5.783	71%	324	10%	6.402	46%
Nationale Vacaturebank	23	1%	19	2%	49	1%	37	1%	128	1%
Onderwijsvacaturebank	1.066	62%	455	57%	33	0%	0	0%	1.554	11%
VO-Banen	0	0%	0	0%	15	0%	0	0%	15	0%
Spidering sites instellingen/besturen	330	19%	114	14%	1.628	20%	2.881	85%	4.953	35%
totaal	1.724	100%	800	100%	8.149	100%	3.393	100%	14.066	100%

Fase 2: Bewerking en opschonen

Het inventariseren van online vacatures vormt de basis voor de Arbeidsmarktbarometer. De verschillende bronnen leveren echter ruwe data op die bewerkt dienen te worden. Technisch gezien beschikken we vóór bewerkingen immers slechts over een grote hoeveelheid ongeduide, ongecategoriseerde tekstuele data. De schoning verloopt grofweg in vier stappen:

1. Standaardiseren van de data afkomstig uit de verschillende databestanden.
2. Koppelen van de verschillende vacatures aan een school of bestuur. Vacatures geplaatst door uitzendbureaus om bijvoorbeeld een pool te vullen, worden buiten beschouwing gelaten.
3. Aanvullende vacaturegegevens worden uit de vacatureteksten gedestilleerd doormiddel van tekstanalyse. Enerzijds om nieuwe informatie te vergaren, anderzijds omdat niet alle gewenste vacatureinformatie die in vacatureteksten aan bod komt, met behulp van de spidering ook in standaardkolommen gezet. Om toch zoveel mogelijk relevante informatie uit de data te halen, passen we tekstanalyse toe op de integrale vacatureteksten.

De tekstanalyse is echter niet alleen relevant voor het achterhalen van specifieke vacaturekenmerken (loonschalen, e-mailadressen), maar is ook zeer belangrijk voor het categorise-

⁵⁶ Hierbij wordt bij het 'ontdubbelen' bovendien 'voorrang' verleend aan Vmon en de databankvacatures. Als dezelfde vacatures zowel in een vacaturebank als via aanvullende spidering wordt gevonden, wordt alleen de vacature afkomstig uit de vacaturebank behouden.

ren van vacatures in functies. Zo is het belangrijk dat een ‘docent Frans’ hetzelfde label krijgt als een ‘leraar Frans’.

4. De gevonden vacatures worden zowel binnen als tussen de gespiderde bronnen ontdebeld.

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

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

Indeling naar landsdeel

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

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

Fase 3: Aanvullend survey

Inventarisatie van online vacatures levert weliswaar een bijzonder rijke, informatieve database op, het geeft geen inzicht in het proces van vacaturevervulling ná publicatie. Om de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt weer te geven, wordt eenmaal per twee maanden bij een deel van de geïnventariseerde vacatures een aanvullend survey uitgezet.

Respons

Respons op de vragenlijsten naar aanleiding van gevonden vacatures is redelijk geweest. In absolute zin is op 31 procent⁵⁷ van de verzonden uitnodigingen reactie geweest. De bruikbare, netto respons lag op 30 procent⁵⁸. De verzamelde data op basis van het survey naar aanleiding van een geïnventariseerde vacature, wordt uiteindelijk weer samengevoegd met de vacaturedatabase.

Vacature-intensiteiten

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

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

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

57 po: 30 procent, vo: 33 procent, mbo: 26 procent

58 po: 29 procent, vo: 33 procent, mbo: 26 procent