

# Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017

Jaarrapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rotterdam, 17 oktober 2017



# Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017

Jaarrapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Sjerp van der Ploeg - Ecorys

Geerten van de Pol - Ecorys

Arthur Vankan - Dialogic

David van Kerkhof - Dialogic

Rotterdam, 17 oktober 2017

# Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Doelstelling	4
1.2	Methode	4
1.3	Leeswijzer	5
2	Kerncijfers	7
3	Primair onderwijs	11
3.1	Achtergrond vacatures	16
3.2	Survey: Ontstaan en vervulling	18
4	Voortgezet onderwijs	27
4.1	Achtergrond vacatures	30
4.2	Survey: Ontstaan en vervulling	35
5	Middelbaar beroepsonderwijs	44
5.1	Achtergrond vacatures	47
5.2	Survey: Ontstaan en vervulling	50
6	Alternatieve vacaturemarkt	57
6.1	Inleiding	57
6.2	Algemeen	58
6.3	Primair onderwijs	59
6.4	Voortgezet onderwijs	60
6.5	Middelbaarberoepsonderwijs	62
Bijlage 1	Verzamelen, bewerken en opschonen vacatures	64
	Databronnen	64
	Filtering en bewerkingen	67
	Samenvoeging en ontdubbeling	69
	Correctiefactor voorgaande jaren	71
	Masterset	71
	Intermediair-analyse	71
Bijlage 2	Enquête en respons-analyse	73
	Proces	73
	Responsanalyse	74

# 1 Inleiding

## 1.1 Doelstelling

De vacatureontwikkeling in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) wordt jaarlijks in kaart gebracht met de Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo. Ook het afgelopen schooljaar (2016/2017) is de vacatureontwikkeling weer gemeten. De basis voor deze monitor is een database met online vacatures die zijn geïnteriseerd in het afgelopen schooljaar. De analyse voorziet zowel in informatie over het aantal vacatures als over specifieke kenmerken van vacatures, zoals bijvoorbeeld functiecategorie of aanstellingsomvang. Ook geeft de monitor door middel van een survey inzicht in het proces van de vacaturevervulling na plaatsing van de vacature.

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

## 1.2 Methode

De kern van dit onderzoek is het inventariseren van de online vacatures voor het schooljaar 2016-2017 om die vervolgens op verschillende kenmerken te analyseren. Enige tijd na inventarisatie worden aanvullende vragen uitgezet over het proces na plaatsing van de vacature. De opzet voor het inventariseren van de online vacatures en voor de survey lichten we hier nader toe.

### **Inventarisatie vacatures**

Net als de rapportage over voorgaande schooljaren zijn de onderzoeksgegevens dit jaar verzameld via 'webspidering'<sup>1</sup> van online vacaturesites (zowel grote vacaturesites als individuele scholen/besturen) en via het opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf. Deze verschillende databases met vacatures van het afgelopen jaar worden vervolgens opgeschoond, samengevoegd en ontdebeld (omdat een deel van de vacatures op meer dan één site wordt aangeboden). Gedetailleerde informatie over dit proces is te vinden in bijlage 1. Dit jaar zijn op deze manier 22.261 unieke vacatures geïnteriseerd. Dit zijn allemaal vacatures die we toe hebben weten te kennen aan een school of bestuur door middel van het BRIN- of bevoegd gezag nummer.

### **Aanvullende survey**

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturesvervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is er elk kwartaal van het afgelopen jaar een aanvullend survey uitgezet. Dit gebeurde ongeveer 2 maanden na afloop van het kwartaal met behulp van in vacatureteksten geïdentificeerde e-mailadressen. Zo wordt (per sector) bijvoorbeeld bekend waarom de vacature

---

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

ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in totaal 657 volledig ingevulde vragenlijsten opgeleverd. Dit betekent een respons-percentage van 11%. Details over de berekening van het respons-percentage is te vinden in bijlage 2. De survey-resultaten zijn te vinden in paragraaf 2.2 (po), 3.2 (vo) en 4.2 (mbo).

### **Alternatieve vacaturemarkt**

Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures (de 22.261 vacatures zoals hierboven beschreven onder het kopje 'Inventarisatie vacatures') worden er ook regelmatig docentvacatures geïnventariseerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen. Toch zijn deze vacatures vaak wel toe te kennen aan een sector. Deze vacatures behoren niet tot de primaire focus van dit onderzoek, maar worden besproken in hoofdstuk 6. Het zijn in hoofdzaak onderwijsvacatures die door uitzend-, detachering- en wervingsbureaus worden geplaatst.

### **Enkel online vacatures**

De focus van deze rapportage betreft de vacatures die werkgevers in po, vo en mbo op het internet hebben geplaatst en die door ons geïnventariseerd zijn. Vacatures die intern bij besturen worden uitgezet en vervuld (bijvoorbeeld het aanbieden van contracten aan stagiaires die al op school rondlopen) en vacatures die niet op internet verschijnen, blijven daarmee buiten beschouwing. Dat betekent dat het feitelijke aantal vacatures dus hoger zal liggen.

### **Vacature-aantallen voor verdiepende cijfers**

In Tabel 1 in hoofdstuk 2 is de volledige vacatureomvang te vinden van het afgelopen jaar (22.261 vacatures). Alle verdiepende cijfers zijn gebaseerd op de vacatures waar informatie over het betreffende analyseniveau beschikbaar was. Bijvoorbeeld: Tabel 2 is gebaseerd op 21.939 vacatures (ongeveer 1,4% minder dan het totaal aantal vacatures) omdat in 1,4% van de gevallen de functiecategorie onbekend is gebleven. Met andere woorden: aantallen in verdiepende cijfers zullen niet altijd optellen tot de volledige vacatureomvang.

## **1.3 Leeswijzer**

Tot dusver hebben we in de inleiding het doel en de onderzoeksopzet van deze monitor toegelicht. In hoofdstuk 2 presenteren we de kerncijfers. Hierbij gaat het om het totaal aantal vacatures, FTE's en de vacature-intensiteit per sector, ook in vergelijking met voorgaande jaren. Vervolgens gaan we in hoofdstukken 3 tot en met 5 in op de situatie per sector (respectievelijk po, vo en mbo). Hierin is onder andere aandacht voor de ontwikkeling naar functiegroep ten opzichte van voorgaande jaren en kenmerken als dienstverband en aanstellingsomvang. In hoofdstuk 6 wordt de alternatieve vacaturemarkt besproken (voor een toelichting zie 'alternatieve vacaturemarkt' in paragraaf 1.2).

De vacature-informatie in de hoofdstukken 2 tot en met 5 is gebaseerd op enkel de vacatures die te herleiden zijn geweest tot een specifieke school, instelling of bestuur (oftewel: het BRIN of BG-nummer was bekend).

Hoofdstuk 2 is verder gebaseerd op alleen informatie uit de online geïnventariseerde vacatures (22.261 stuks totaal). In hoofdstukken 3 tot en met 5 is dit steeds uitgebreid met aanvullende informatie afkomstig uit de survey. In de titels van paragrafen, tabellen en figuren wordt steeds duidelijk vermeld indien het om enquêtegegevens gaat.



## 2 Kerncijfers

In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 22.261 vacatures gevonden. Het grootste aantal vacatures is gevonden in het voortgezet onderwijs (11.091), gevolgd door het primair onderwijs (7.151) en middelbaar beroepsonderwijs (4.018). Deze vacatures waren samen goed voor 15.692 FTE. Dit is gemiddeld 0.7 FTE per vacature.

Tabel 1 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2016/2017

	Aantal vacatures	Aantal FTE	Vacature-intensiteit 2016/2017
Primair onderwijs	7152	5274	3,7%
Voortgezet onderwijs	11091	7441	8,8%
Middelbaar beroepsonderwijs	4018	2913	6,4%
Totaal	22261	15628	6,8%

Dit jaar komt de vacature-intensiteit uit op 6,8%. Dat betekent dat voor 6,8% van de totale fte's die werkzaam zijn in po, vo en mbo een vacature is geplaatst in het schooljaar 2016-2017. De vacature-intensiteit (voor verdere uitleg: zie kader) is het hoogst in het voortgezet onderwijs: meer dan het dubbele van de intensiteit in primair onderwijs en bijna anderhalf maal de intensiteit in het middelbaar beroepsonderwijs. Dit patroon stemt overeen met de situatie in voorgaande jaren, al zijn de verschillen minder groot dan voorheen.

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

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

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

De meeste vacatures betreffen leraren. In het po werden 4.940 leraren gezocht, in het vo 9.257 en in het mbo 2.618. In elke sector zijn de ondersteuners daarna de grootste categorie. De verschillen in het aantal ondersteuners dat gezocht wordt, is over de sectoren veel gelijkmatiger verdeeld. Dit betekent dat er in het mbo naar verhouding meer ondersteuners worden gezocht dan in de andere sectoren. In het po worden naar verhouding de minste ondersteuners gezocht. Ondanks dat er in het vo de meeste vacatures (totaal) gevonden zijn, worden in het po meer directieleden gezocht. In het po en mbo is de vacature-intensiteit voor directieleden het hoogst. In het vo is dat bij leraren het geval.

**Tabel 2 Kerncijfers arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo schooljaar 2016/2017**

	<i>Aantal vacatures</i>	<i>Aantal FTE</i>	<i>Vacature- intensiteit</i>
<b>Primair onderwijs</b>			
Leraren	4940	3616	3,3%
Directie	703	574	6,1%
Ondersteuners	1379	987	4,3%
<b>Voortgezet onderwijs</b>			
Leraren	9257	6054	10,1%
Directie	266	222	7,7%
Ondersteuners	1468	1098	5,1%
<b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>			
Leraren	2618	1856	6,9%
Directie	133	112	11,9%
Ondersteuners	1175	879	5,3%

Om de ontwikkeling van de vacatureruimte in de loop van de jaren in beeld te brengen, hebben we de vacatures uit deze meting over 2016/2017 vergeleken met eerdere jaren. In onderstaande figuren (1, 2 en 3) laten we die trend zien (aan de hand van indexcijfers). Daarbij hebben we twee correcties toegepast om een goede vergelijking met vorig jaar mogelijk te maken:

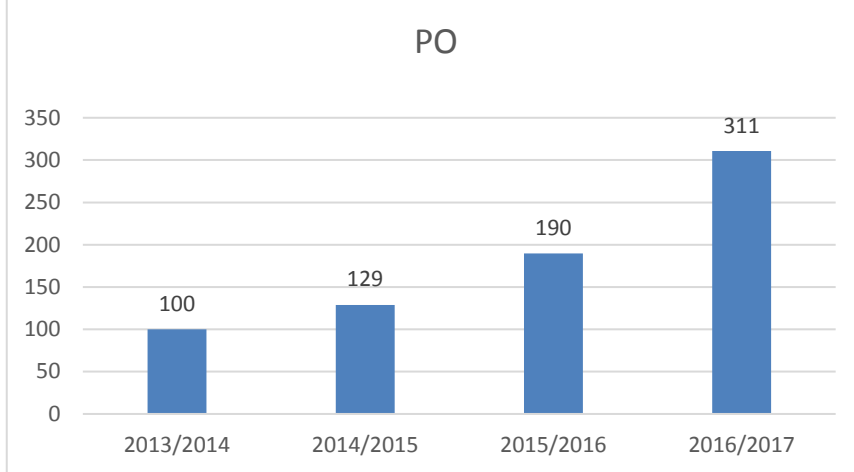
1. In voorgaande jaren werden in vergelijking met onze methodiek vacatures te vaak onterecht als dubbel aangemerkt. Wij hanteren een striktere en objectievere wijze van ontdebelen (hetgeen wordt toegelicht in bijlage 1). Daarnaast is de ontdebelling door degene die de bronnen aanlevert, verbeterd. Het verschil in ontdebelling tussen dit jaar en eerdere jaren is berekend op 13,2%. Voor dat verschil passen we een correctiefactor toe zodat de cijfers uit vorige jaren vergelijkbaar zijn met de onze.
2. Het aantal vacatures in juli 2016 is deels geschat. In juli 2016 was de webspidering<sup>2</sup> van individuele besturen en scholen nog niet volledig op gang. Deze schatting is naast figuren 1, 2 en 3 ook verwerkt in figuren 5, 30 en 56.

Bij onderstaande figuren 1, 2 en 3 en later ook de figuren 4, 29 en 55 is dus een correctiefactor gebruikt om de vacatureaantallen van vorige jaren met de uitkomsten van 2016-2017 te kunnen vergelijken. De vacature-intensiteiten (ook wel vacaturedruk) in Tabel 1 en ook verder in dit rapport kunnen wel met vorig jaar vergeleken worden.

<sup>2</sup> (Web)spiders of (web)crawlers zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren. Met een individuele bestuurs- / instellingsspider bedoelen we dus een spider die de inhoud van vacatures van een specifieke school of bestuur inventariseert.

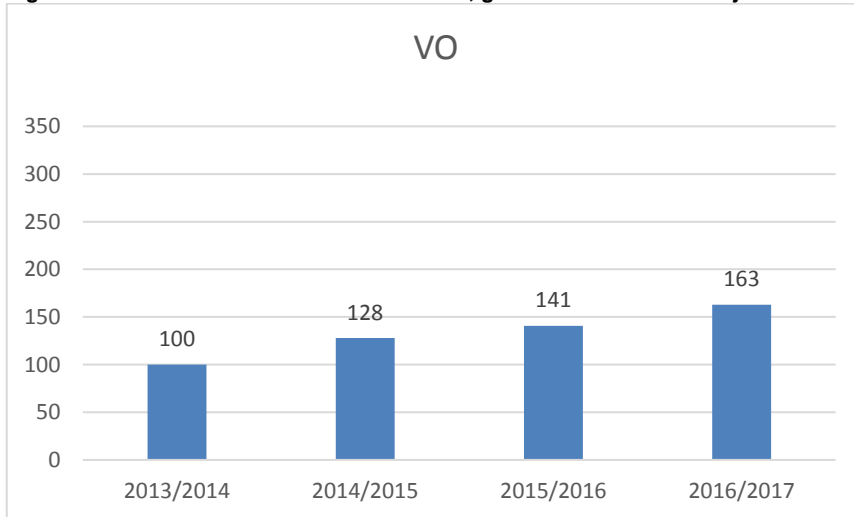


**Figuur 1 Vacatures po in FTE 2014 t/m 2017, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014<sup>3</sup>**



Het totaal fte aan vacatures in het po is al een aantal jaar stijgende. Waar de procentuele stijging vorig jaar 47% was, bedraagt deze 64% in 2016-2017.

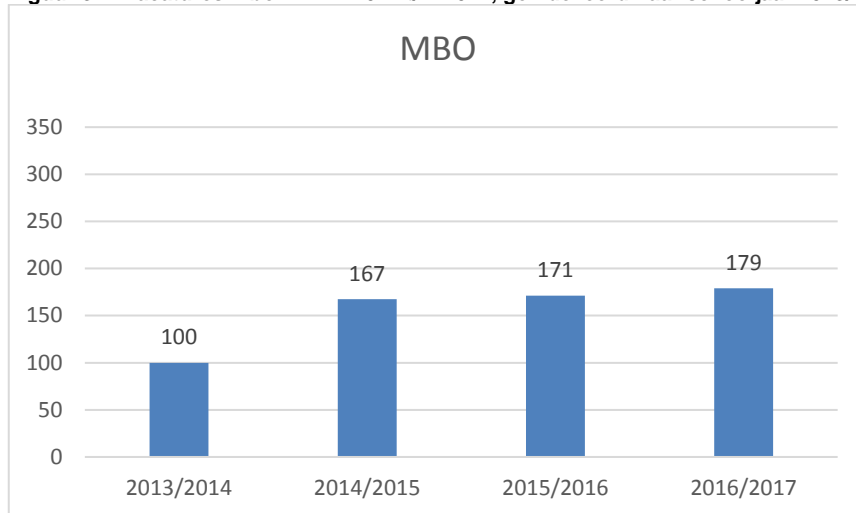
**Figuur 2 Vacatures vo in FTE 2014 t/m 2017, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014<sup>3</sup>**



Ook in het vo is de vacatureruimte gestegen ten opzichte van vorig jaar. Vorig jaar was er een stijging van 10%, dit jaar is dat 16%.

<sup>3</sup> Van 2013/2014 op 2014/2015 en van 2014/2015 op 2015/2016 is de vacatureomvang in FTE vergeleken exclusief de individuele bestuurs- en instellingsspiders. Het aantal bestuurs- en instellingsspiders is in die periode namelijk steeds uitgebreid. Het laatste jaar (van 2015/2016 op 2016/2017) is het aantal bestuurs- en instellingsspiders gelijk gebleven (286) en dus is de vergelijking gemaakt op de gehele vacatureomvang in FTE. Een (web)spider (ook wel webcrawler) is een softwareapplicatie waarmee het mogelijk is om inhoud op het internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren. Met een bestuurs- / instellingsspider bedoelen we een spider die de inhoud van vacatures van een specifieke school of bestuur inventariseert.

**Figuur 3 Vacatures mbo in FTE 2014 t/m 2017, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014<sup>4</sup>**



Ook in het mbo is de vacatureruimte licht gestegen ten opzichte van vorig jaar. De stijging is in deze sector het minst sterk. Dat was vorig jaar ook het geval. Vorig jaar was er een lichte stijging van 2%, dit jaar is de stijging 5%.

<sup>4</sup> Van 2014 t/m 2017 is de vacatureomvang in FTE vergeleken inclusief de individuele bestuurs- en instellingsspiders. De meeste vacatures in het mbo worden namelijk op deze manier gevonden. Een (web)spider (ook wel webcrawler) is een softwareapplicatie waarmee het mogelijk is om inhoud op het internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren. Met een individuele bestuurs- / instellingsspider bedoelen we dus een spider die de inhoud van vacatures van een specifieke school of bestuur inventariseert.

### 3 Primair onderwijs

In dit hoofdstuk worden de resultaten voor het primair onderwijs gepresenteerd. Het gaat daarbij zowel om de vacatures die in het schooljaar 2016/2017 geïnventariseerd zijn, als om de mate en wijze van vervulling van deze vacatures.

**Tabel 3 Vacatures, FTE, vacature-intensiteit in het po naar functiecategorie, 2016/2017**

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal
Aantal vacatures	4940	703	1379	7022
FTE	3616	574	987	5178
Vacature-intensiteit	3,3%	6,1%	4,3%	3,7%

In Tabel 1 zagen we dat in het schooljaar 2016/2017 in totaal 7.152 vacatures in het po zijn aangetroffen. In Tabel 3 zien we dat we in 7.022 van deze gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen aan de vacatures. Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel: 4.940 vacatures (3.616 FTE). Kijkend naar de ontstane vacature-intensiteiten<sup>5</sup> zien we dat verhoudingsgewijs meer vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Dit was vorig jaar ook het geval. De vacature-intensiteiten liggen in elke categorie hoger dan vorig jaar. De totale vacature-intensiteit is ten opzichte van vorig jaar gestegen van 2,3% naar 3,7%.

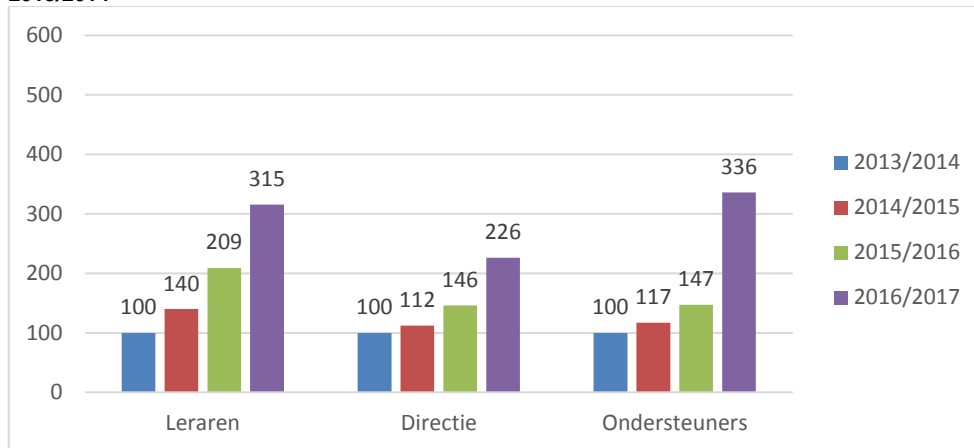
**Tabel 4 Aantal vacatures in het po naar functiecategorie, 2016/2017**

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal N	%
Basisonderwijs	4363	655	870	5888	83,9%
Speciaal onderwijs	577	48	509	1134	16,1%
Totaal PO	4940	703	1379	7022	100%

In dit schooljaar vinden we 83,9% van de vacatures in het po in het basisonderwijs en 16,1% in het speciaal onderwijs. Vorig jaar waren de percentages respectievelijk 70,1% en 29,9%. Verhoudingsgewijs zijn er dit jaar dus duidelijk meer vacatures in het basisonderwijs ten opzichte van het speciaal onderwijs. Dit lijkt een logische beweging door de ontwikkelingen in het kader van passend onderwijs waar leerlingen met een ondersteuningsbehoefte steeds vaker in het regulier onderwijs worden opgevangen.

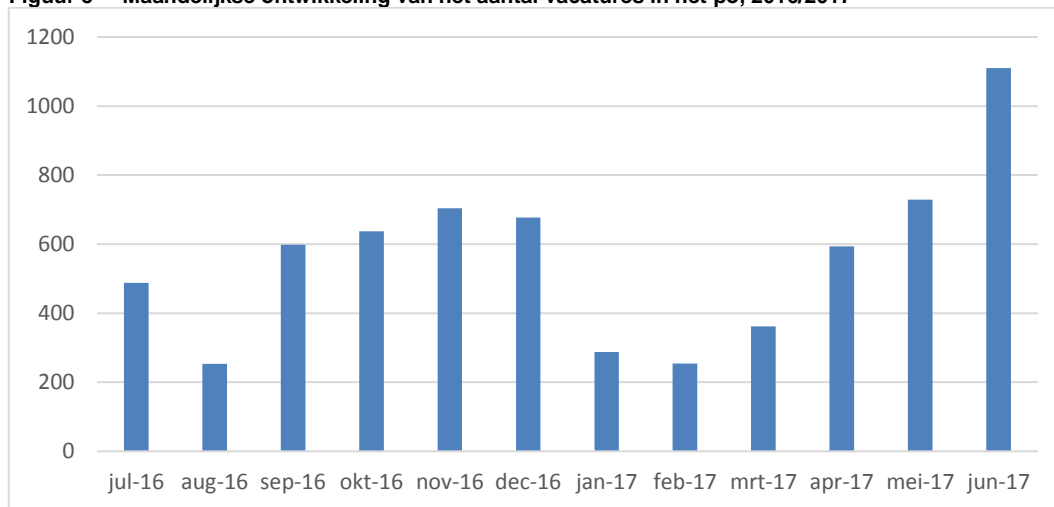
<sup>5</sup> Zie toelichting onder tabel 1 voor berekeningswijze.

**Figuur 4 Vacatures po in FTE 2014 t/m 2017 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014<sup>6</sup>**



We zagen al eerder dat het aantal po-vacatures in FTE ten opzichte van vorig jaar met 64% gestegen is (Figuur 1). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 4) zien we dat de stijging relatief gezien voor ondersteuners het grootst is geweest. Daar is het aantal gevonden vacatures (in FTE) 129% toegenomen ten opzichte van vorig jaar. De stijging voor leraren was relatief gezien het kleinst (51%). De stijging voor directieleden was 55%. Vanwege het feit dat de meeste vacatures voor leraren zijn geweest, is de stijging absoluut gezien wel het grootst in die categorie (niet in figuur).

**Figuur 5 Maandelijkse ontwikkeling van het aantal vacatures in het po, 2016/2017**

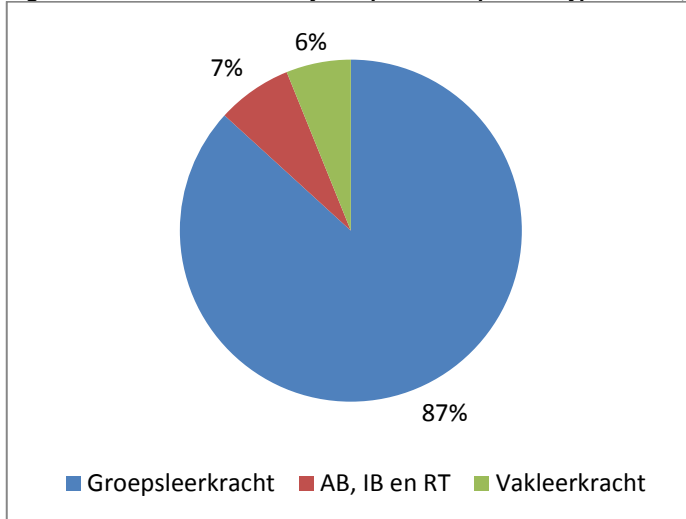


Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Net als in voorgaande jaren is de piek in juni en het laagste punt in augustus. Een logische verklaring is dat scholen graag hun formatie rond willen hebben nog voordat het nieuwe schooljaar begint. De maand juli is deels geschat. De webspidering<sup>7</sup> van individuele besturen en scholen was toen nog niet volledig op gang. De komende jaren zal deze figuur steeds aangevuld worden.

<sup>6</sup> Van 2013/2014 op 2014/2015 en van 2014/2015 op 2015/2016 is de vacatureomvang in FTE vergeleken exclusief de individuele bestuurs- en instellingsspiders. Het aantal bestuurs- en instellingsspiders is in die periode namelijk steeds uitgebreid. Het laatste jaar (van 2015/2016 op 2016/2017) is het aantal bestuurs- en instellingsspiders gelijk gebleven (286) en dus is de vergelijking gemaakt op de gehele vacatureomvang in FTE.

<sup>7</sup> '(Web)spiders' of '(web)crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren. Met een individuele bestuurs- / instellingsspider bedoelen we dus een spider die de inhoud van vacatures van een specifieke school of bestuur inventariseert.

**Figuur 6 Vacatures onderwijzend personeel po naar type docent, 2016/2017**



In totaal 87% van de vacatures voor onderwijzend personeel in het po betreft groepsleerkrachten. De overige vacatures zijn voor vakleerkrachten (6%) en functies als remedial teachers, intern begeleiders en ambulante begeleiders (samen 7%). In vergelijking met vorig jaar is het percentage groepsleerkracht licht gestegen (dat was toen 82%).

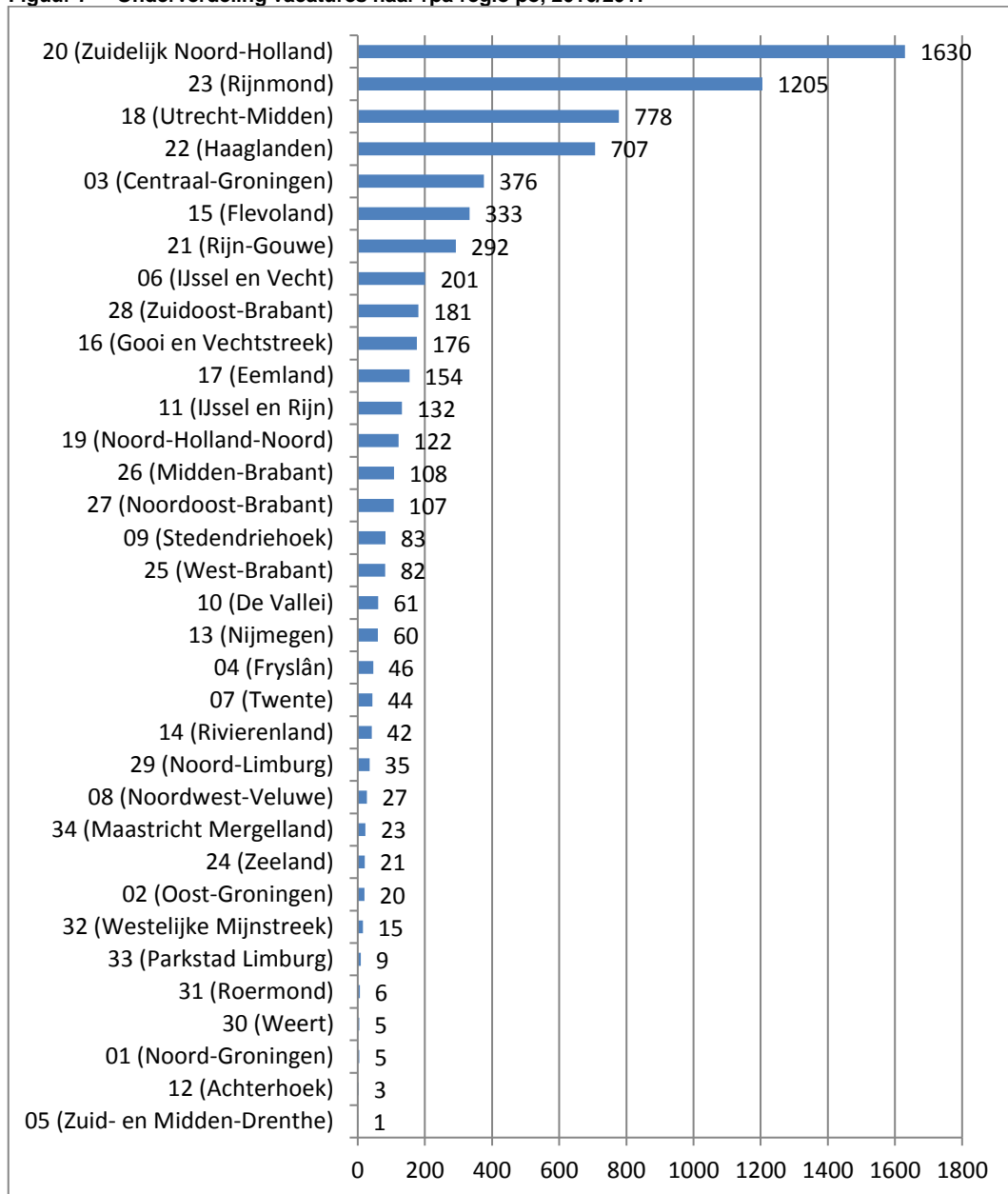
**Tabel 5 Verdeling vacatures po per functiecategorie en landsdeel, 2016/2017**

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Leraren	1,0%	14,1%	80,0%	4,9%
Directie	7,7%	20,3%	57,6%	14,3%
Ondersteuners	5,7%	24,3%	60,6%	9,4%

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

Met afstand de meeste vacatures in het primair onderwijs zijn gevonden in West-Nederland. Dit was vorig jaar ook het geval. De percentages in Zuid-Nederland zijn gedaald ten opzichte van vorig jaar en de percentages in Oost-Nederland zijn gestegen. In de andere twee landsdelen zijn de percentages goed vergelijkbaar met vorig jaar.

**Figuur 7 Onderverdeling vacatures naar rpa-regio po, 2016/2017**



In Figuur 7 zijn de vacatures onderverdeeld naar rpa-regio (dat gebeurt voor het eerst in de Arbeidsmarktbarometer). Als er alleen een BG-nummer bekend was, is de vacature toegekend aan de rpa-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het po konden zo succesvol gekoppeld worden aan een regio. De regio's die één van de vier grote steden omvatten, vormen samen de top 4 van regio's met meeste vacatures: Zuidelijk Noord Holland met daarin Amsterdam, Rijnmond met daarin Rotterdam, Midden Utrecht met daar in de stad Utrecht en Haaglanden met daarin Den Haag.

**Tabel 6 Verdeling vacatures po naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2016/2017**

	Tot 0.2 FTE	Tussen 0.2 en 0.4 FTE	Tussen 0.4 en 0.6 FTE	Tussen 0.6 en 0.8 FTE	Meer dan 0.8 FTE
Leraren	1,1%	4,9%	23,2%	18,9%	51,9%
Directie	3,3%	1,6%	5,9%	11,6%	77,6%
Ondersteuners	1,8%	7,3%	20,5%	22,1%	48,3%

De aanstellingsomvang is voor elke functiecategorie vaak meer dan 0.8 FTE. Voor directieleden is dit percentage het hoogst (77,6%). De percentages voor leraren en ondersteuners zijn goed vergelijkbaar wat aanstellingsomvang betreft. De percentages verschillen weinig ten opzichte van vorig jaar.

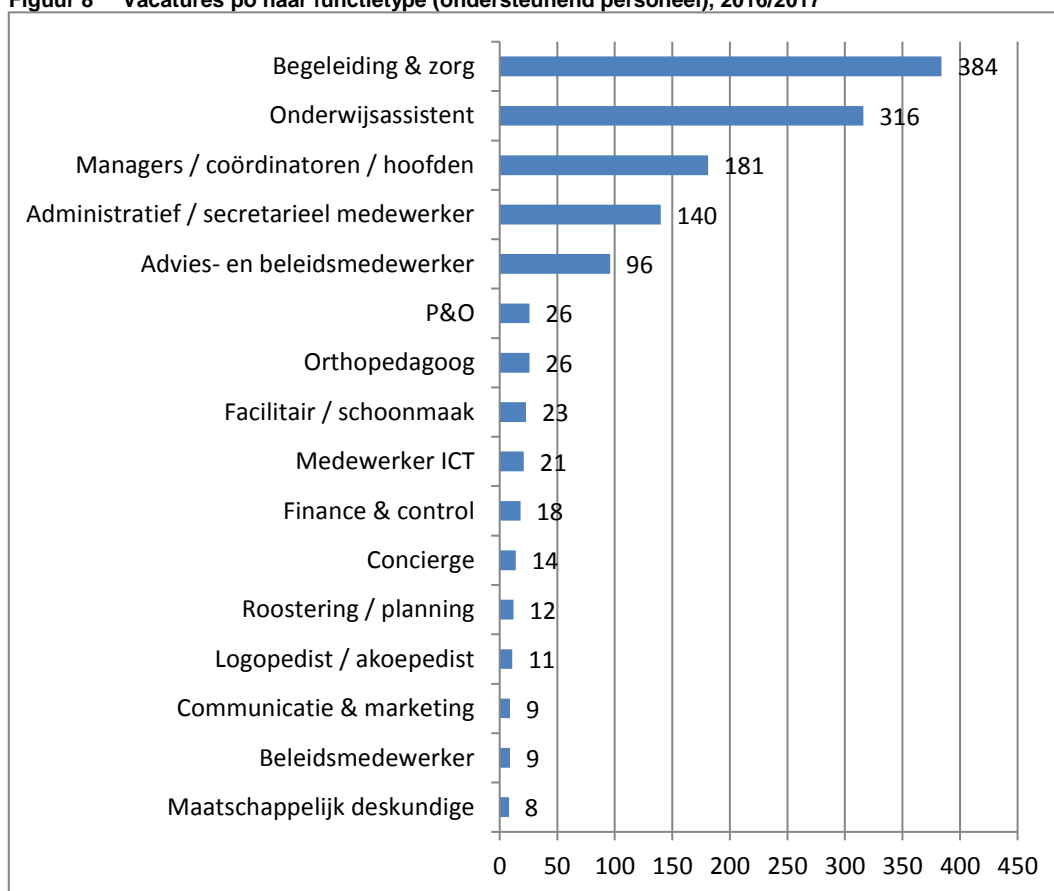
**Tabel 7 Verdeling vacatures po naar functiecategorie en G4, 2016/2017**

	Wel G4	Niet G4
Leraren	38,6%	61,4%
Directie	19,6%	80,4%
Ondersteuners	27,9%	72,1%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). Het afgelopen jaar was het percentage vacatures in een G4-gemeente bij leraren het hoogst.

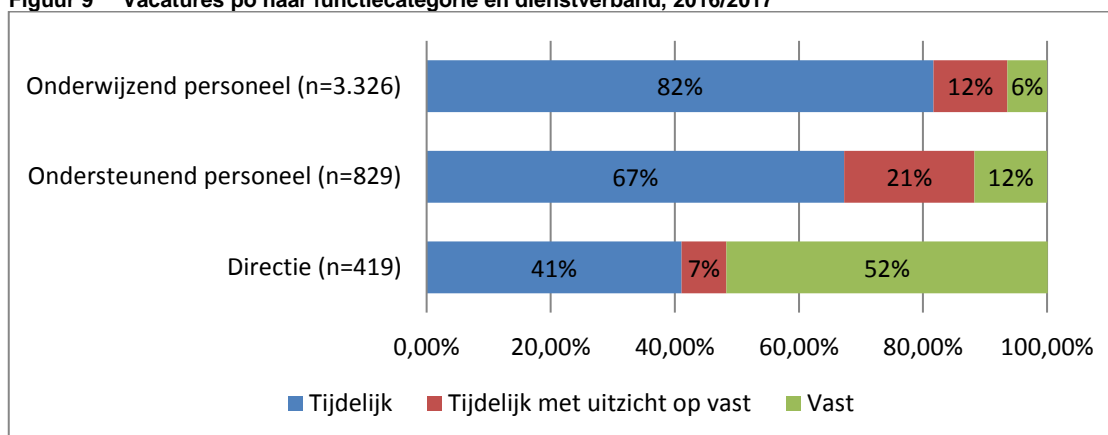
### 3.1 Achtergrond vacatures

**Figuur 8 Vacatures po naar functietype (ondersteunend personeel), 2016/2017<sup>8</sup>**



In het primair onderwijs vinden we in de categorie ondersteunend personeel de meeste vacatures voor ondersteuners begeleiding & zorg. Daarna volgen de onderwijsassistenten. Ten opzichte van vorig jaar is de categorie 'onderwijsassistent' toegevoegd<sup>9</sup>. Deze categorie is niet één op één vergelijkbaar met een categorie van voorgaande jaarrapporten. We kunnen wel zeggen dat het aantal onderwijsassistenten vorig jaar maximaal 197 was.

**Figuur 9 Vacatures po naar functiecategorie en dienstverband, 2016/2017**



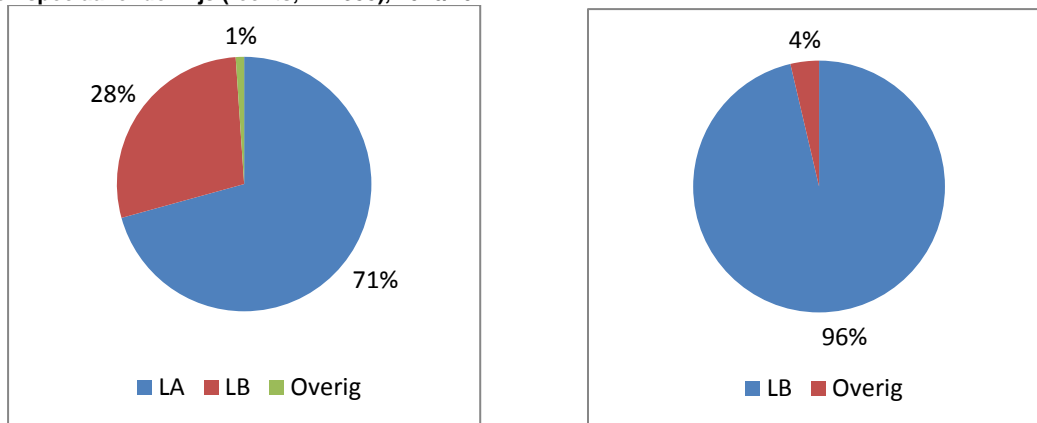
<sup>8</sup> Categorieën met minder dan 8 gevonden vacatures in dit jaar worden niet getoond.

<sup>9</sup> En de categorie 'onderwijsondersteunend' is verwijderd. Deze categorie is toebedeeld aan de andere categorieën.



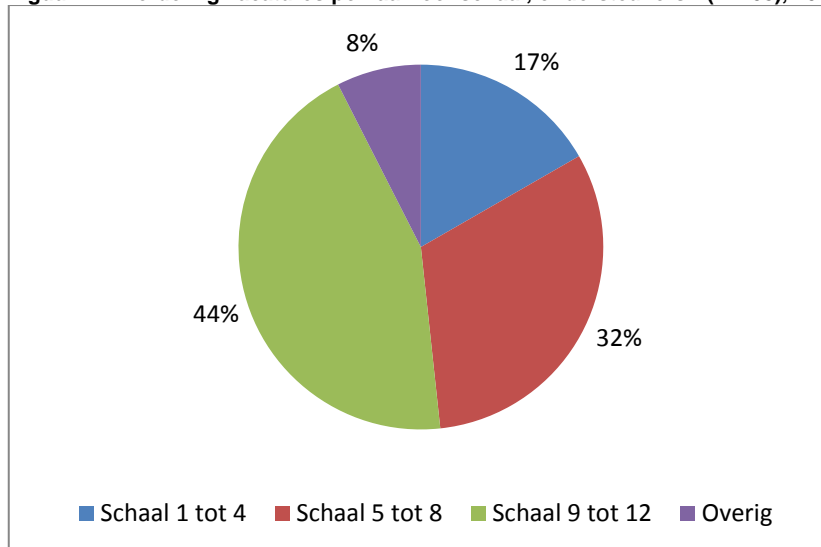
Onderwijzend personeel wordt zelden een vast dienstverband aangeboden in het primair onderwijs (6%). Het aandeel tijdelijke dienstverbanden ligt bij onderwijzend personeel het hoogst, op 82%. Voor ondersteunend personeel ligt dit percentage iets lager, namelijk 67% (vorig jaar: 68%). Directieleden daarentegen wordt in 52% van de gevallen een vast dienstverband aangeboden (vorig jaar: 54%).

**Figuur 10** Verdeling vacatures naar loonschaal, respectievelijk leraren basisonderwijs (links, n = 2.346) en speciaal onderwijs (rechts, n = 355), 2016/2017



In Figuur 10 zien we de uitsplitsing naar loonschalen in het primair onderwijs. De vacatures zijn uitgesplitst in basisonderwijs en speciaal onderwijs. Het verschil hiertussen is duidelijk. Leraren in het speciaal onderwijs stromen namelijk vooral in bij loonschaal LB. In het basisonderwijs stromen ze vooral in bij schaal LA. Dat percentage daalt overigens wel. Vorig jaar was het percentage vacatures voor leraren in het basisonderwijs met LA 85%, dit jaar is dit 71%.

**Figuur 11** Verdeling vacatures po naar loonschaal, ondersteuners<sup>10</sup> (n=405), 2016/2017

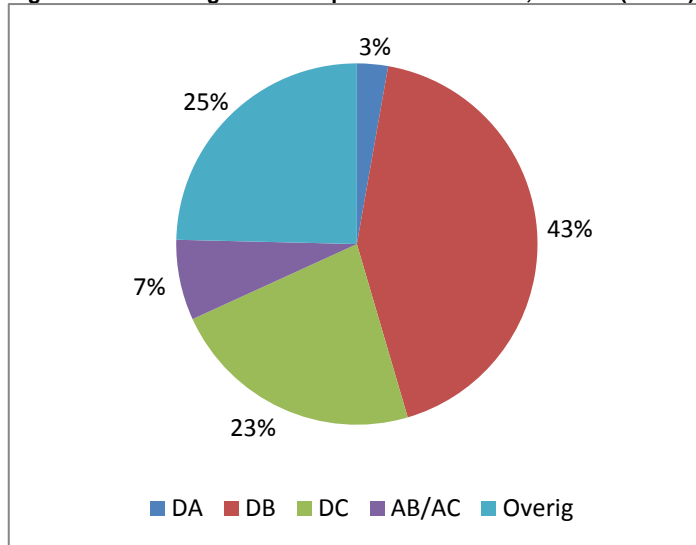


Wegens afronden tellen percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

<sup>10</sup> Aangezien de loonschalen voor docenten en directie meestal worden uitgedrukt in letters, is voor dit figuur een vertaling gemaakt van loonschalen 10, 11, 12, 13 naar schalen LB, LC, LD, LE op basis van <http://stamos.nl/index.rfx?verb=showitem&item=5.61.5>. Voor ondersteuners zijn getallen gebruikelijk en is de omgekeerde vertaling gebruikt.

Bijna de helft van de vacatures valt dit jaar in schaal 9 tot 12 (44%, vorig jaar ook 44%). Het percentage dat in schaal 5-8 valt, is ten opzichte van vorig jaar 10% groter geworden. Het percentage voor schaal 1 tot 4 is met 12% gedaald.

**Figuur 12 Verdeling vacatures po naar loonschaal, directie (n=110), 2016/2017**



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

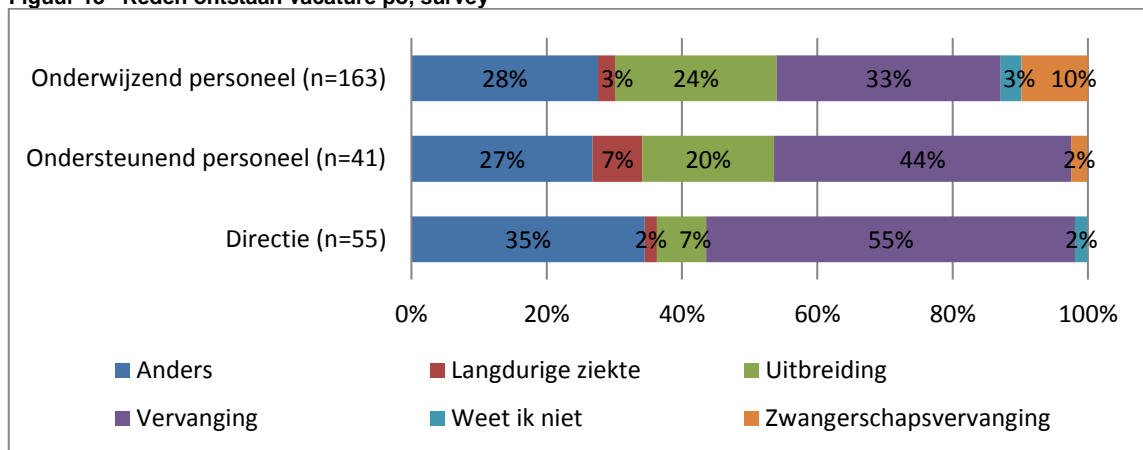
Specifiek voor bovenstaande figuur zijn directieleden afkomstig uit de bron VFPF (zie bijlage 1 - databronnen voor toelichting) niet meegenomen. Na nadere inspectie van deze specifieke groep directieleden bleek dat gebruikers van de website van VFPF alleen loonschalen LA/LB/LC/LD/LE konden aangeven bij het plaatsen van vacatures. Dit gold ook voor directieleden. Wij hebben deze directieleden (29 stuks, 25 keer loonschaal LA, 1 keer LB, 2 keer LC en 1 keer LD) voor Figuur 12 buiten beschouwing gelaten.

Daar waar in de kwartaalrapportages het aantal loonschaal-waarnemingen voor directieleden te laag was om te kunnen rapporteren, hebben we over het gehele afgelopen jaar gezien 110 bruikbare waarnemingen. De categorie DB is het grootst (43%, vorig jaar 53%), gevolgd door DC (23%, vorig jaar 10%). Er valt nog 7% in AB/AC en 3% in DA. De overige 25% valt in verschillende schalen.

### 3.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert weliswaar een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturesvervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is een aanvullende survey uitgezet (voor nadere informatie daarover verwijzen we naar bijlage 2 en 3). Op die manier wordt achterhaald waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten, e.d.. De survey heeft dit jaar in het po in totaal 267 volledig ingevulde vragenlijsten opgeleverd. In 8 gevallen bleef de functiecategorie onbekend waardoor bijvoorbeeld de eerste vraag (Figuur 13) op 259 waarnemingen gebaseerd is. Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

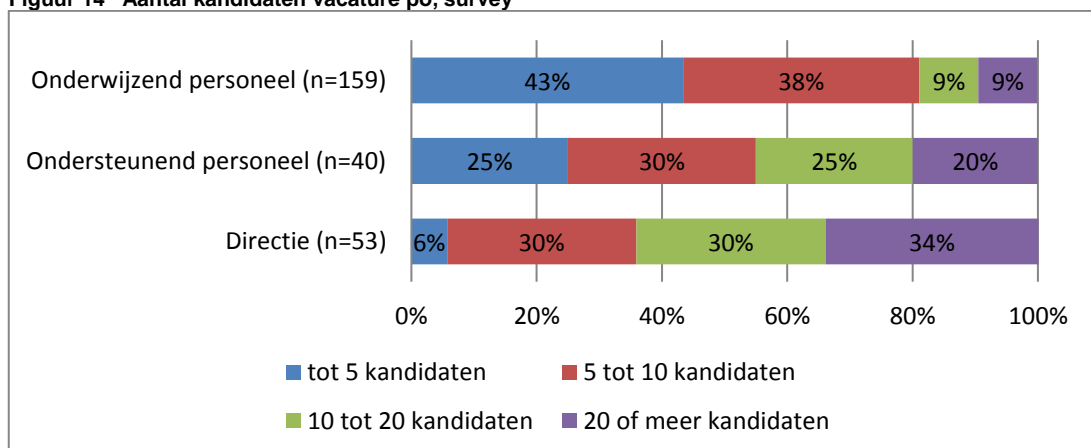
**Figuur 13 Reden ontstaan vacature po, survey**



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

Vervanging is in elk van de functiecategorieën de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Bij onderwijzend en ondersteunend personeel is daarna uitbreiding de voornaamste reden. Bij directieleden is dat veel minder het geval. In elk van de functiecategorieën is in minimaal een kwart van de gevallen als reden 'anders' aangekruist. De toelichting van de respondenten maakte duidelijk dat het in deze gevallen vrijwel altijd om een vertrekkende collega ging.

**Figuur 14 Aantal kandidaten vacature po, survey**

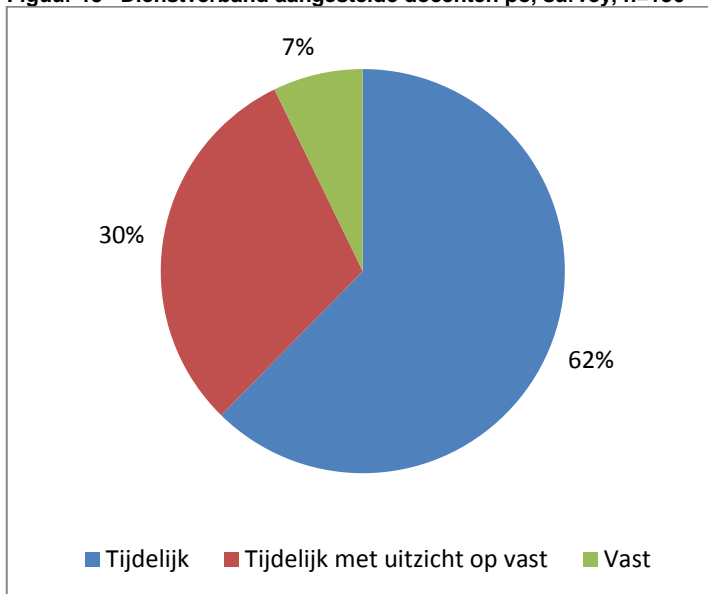


Wegens afronden tellen sommige percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

De meeste kandidaten zijn er voor directievacatures, gevolgd door ondersteunende functies, gevolgd door onderwijzende functies. Vooral het verschil in de eerste en de laatste categorie valt op. Voor leraren zijn er in 43% van de gevallen maximaal 4 kandidaten en in 9% van de gevallen 20 of meer kandidaten. Bij ondersteunend personeel liggen die percentages respectievelijk op 25% en 20% en voor directiefuncties op 6% en 34%. In totaal wisten respondenten in 7 gevallen het aantal kandidaten niet. Deze waarnemingen zijn uit de figuur gelaten.

Ten opzichte van vorig jaar zijn er minder kandidaten per vacature. Vorig jaar waren er voor 42% van de vacatures voor onderwijzend personeel tot 10 kandidaten. Dit jaar is dit 83%. Voor ondersteunend personeel is deze verandering 21% naar 26%, en voor directieleden 15% naar 27%. In de hoogste categorie (20 of meer kandidaten) zijn de percentages juist gedaald (35% naar 7% voor onderwijzend personeel, 61% naar 39% voor ondersteunend personeel en 62% naar 43% voor directieleden. We concluderen hieruit dat de arbeidsmarkt voor alle functies in het po krappert wordt.

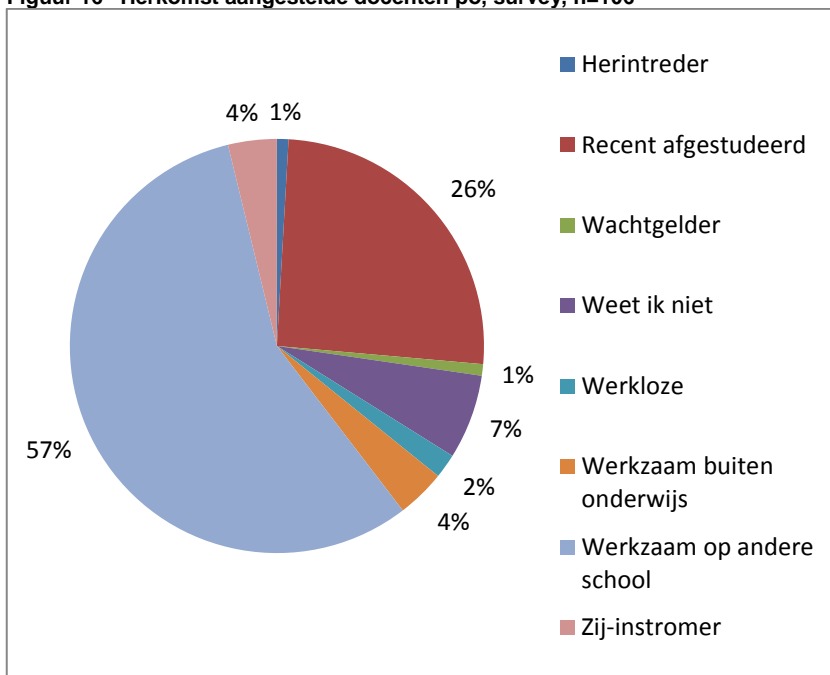
**Figuur 15 Dienstverband aangestelde docenten po, survey, n=136**



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

De aangestelde docenten krijgen in 62% van de gevallen een tijdelijk dienstverband. In 30% is het tijdelijk met uitzicht op vast, en het dienstverband is maar in 7% van de gevallen vast.

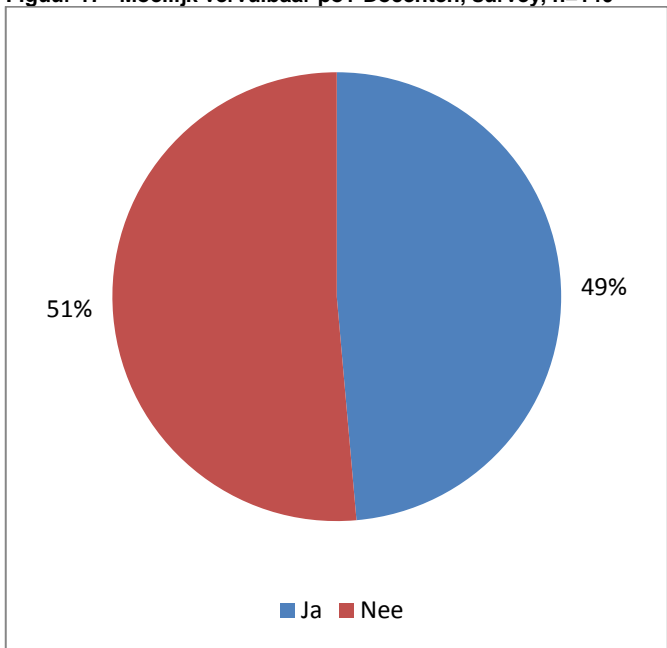
**Figuur 16 Herkomst aangestelde docenten po, survey, n=106**



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

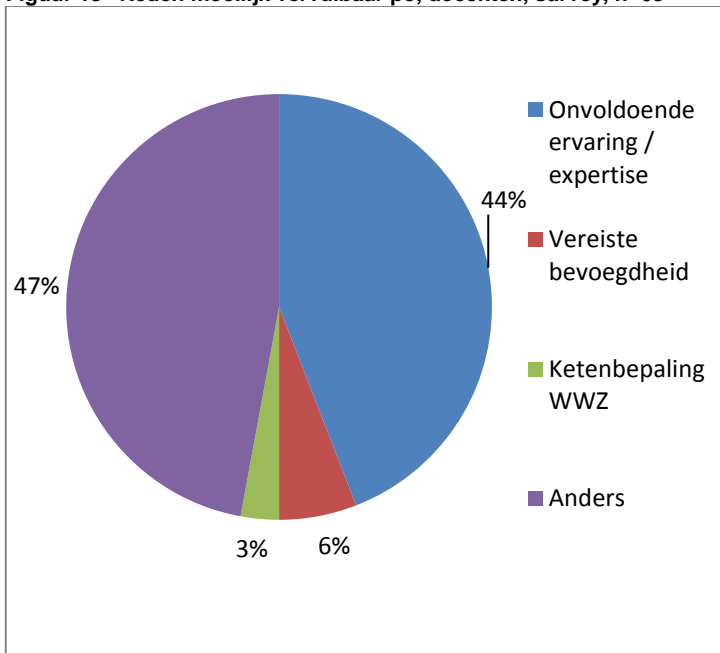
De aangestelde docenten waren in 57% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school. In 26% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd en in 7% van de gevallen wist de respondent het niet. Overige categorieën zijn maximaal 4%.

**Figuur 17 Moeilijk vervulbaar po? Docenten, survey, n=140**



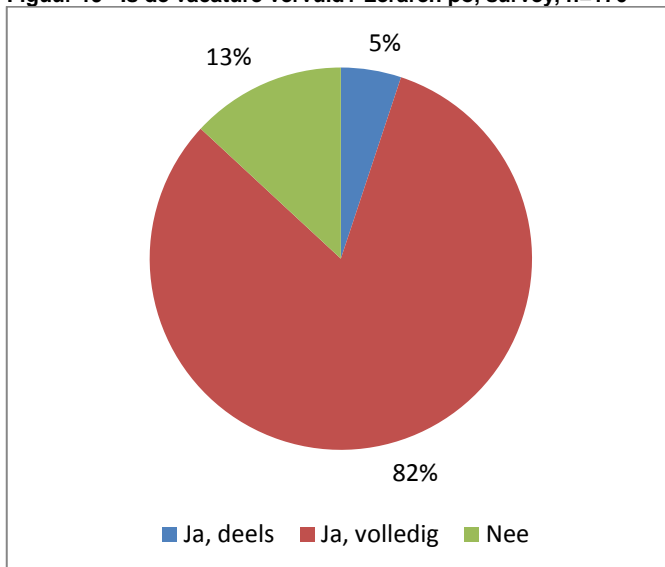
Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre de docentvacatures moeilijk te vervullen waren. In totaal 49% van de docentvacatures wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit nog 39%.

**Figuur 18 Reden moeilijk vervulbaar po, docenten, survey, n=68**



Onvoldoende ervaring/expertise van de kandidaat is in 44% van de gevallen de reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van een docentvacature. De categorie 'anders' omvat nog 47% van de gevallen. In de meeste gevallen hebben respondenten hier aangevuld dat er geen of weinig kandidaten waren.

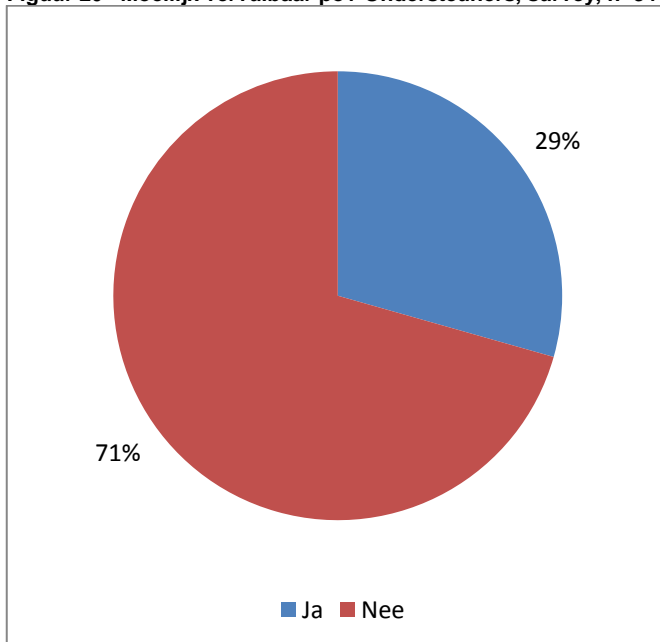
**Figuur 19** Is de vacature vervuld? Leraren po, survey, n=176



Van de docentvacatures in het po in 2016/2017 is 82% volledig vervuld, 5% deels vervuld en 13% is op het moment van beantwoording van de enquête (gemiddeld 3,5 maand na publicatie van de vacature) nog niet vervuld.

Daarbij is er geen verschil in de mate van vervulling tussen G4 en niet-G4 vacatures. Toetsing van het aantal volledig vervulde vacatures levert geen significant verschil op tussen G4 als niet-G4. Kortom, ondanks de veel grotere vacatureruimte in de G4 lijkt de vervulling daarvan geen groter probleem dan elders in het land.

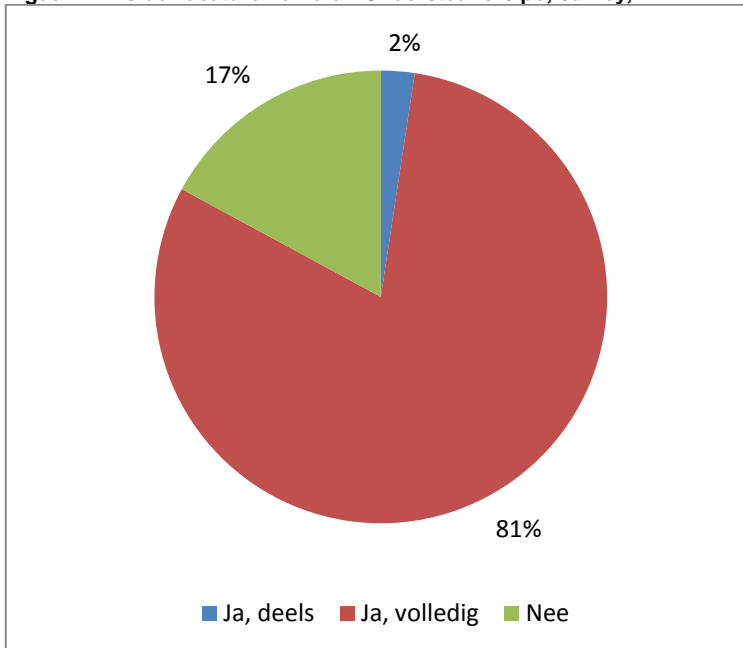
**Figuur 20** Moeilijk vervulbaar po? Ondersteuners, survey, n=34



Aan de respondenten is ook gevraagd in hoeverre de vacatures voor ondersteuners moeilijk te vervullen waren. In totaal 29% van de vacatures voor ondersteuners wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit nog 20%. Het aantal waarnemingen om ook de

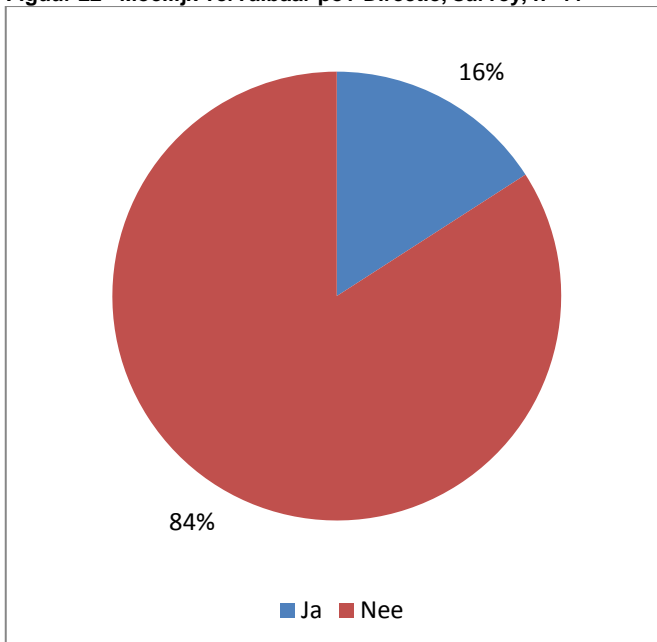
reden voor het moeilijk vervulbaar zijn weer te geven (n=10) is niet hoog genoeg voor betrouwbare resultaten.

**Figuur 21** Is de vacature vervuld? Ondersteuners po, survey, n=41



Van de vacatures voor ondersteuners in het po in 2016/2017 is 81% volledig vervuld, 2% is deels vervuld en 17% is op het moment van beantwoording van de enquête (gemiddeld 3,5 maand na publicatie van de vacature) nog niet vervuld.

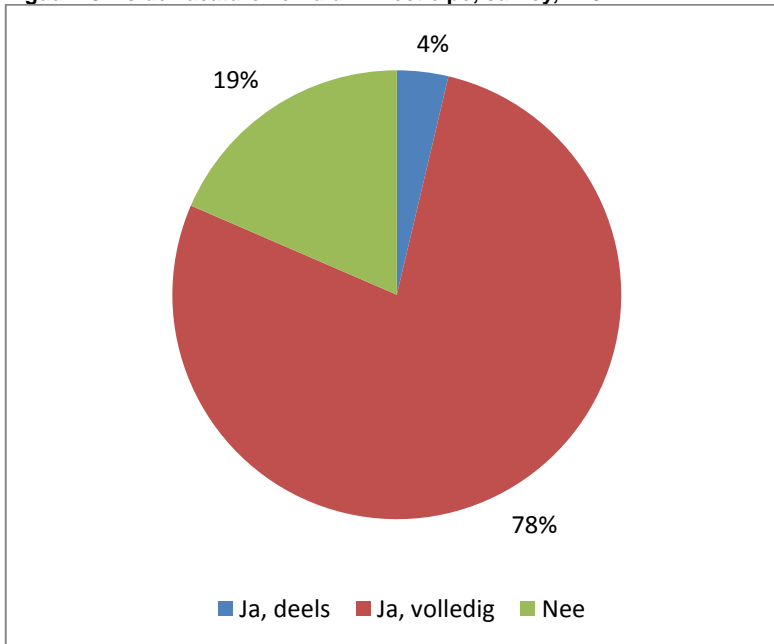
**Figuur 22** Moeilijk vervulbaar po? Directie, survey, n=44



Aan de respondenten is ook gevraagd in hoeverre de vacatures voor directieleden moeilijk te vervullen waren. In totaal 16% van de vacatures voor directieleden wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit nog 37%. Het is niet duidelijk waaraan deze forse

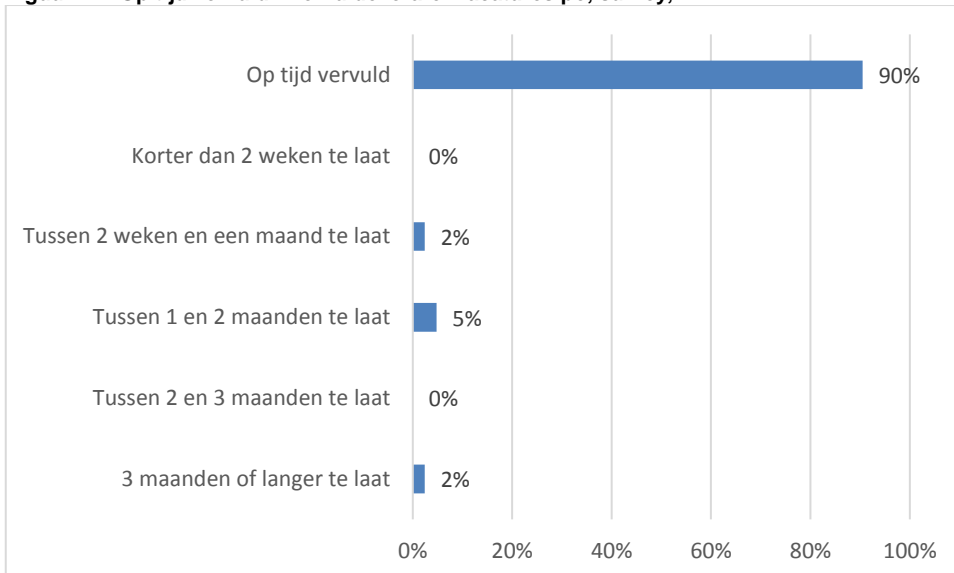
daling toegeschreven kan worden. Het aantal waarnemingen om ook de reden voor het moeilijk vervulbaar zijn weer te geven (n=7) is niet hoog genoeg voor betrouwbare resultaten.

**Figuur 23** Is de vacature vervuld? Directie po, survey, n=54



Van de directievacatures in het po in 2016/2017 is 78% volledig vervuld, 4% is deels vervuld en 19% is op het moment van beantwoording van de enquête (gemiddeld 3,5 maand na publicatie van de vacature) nog niet vervuld.

**Figuur 24** Op tijd vervuld? Vervulde lerarenvacatures po, survey, n=42



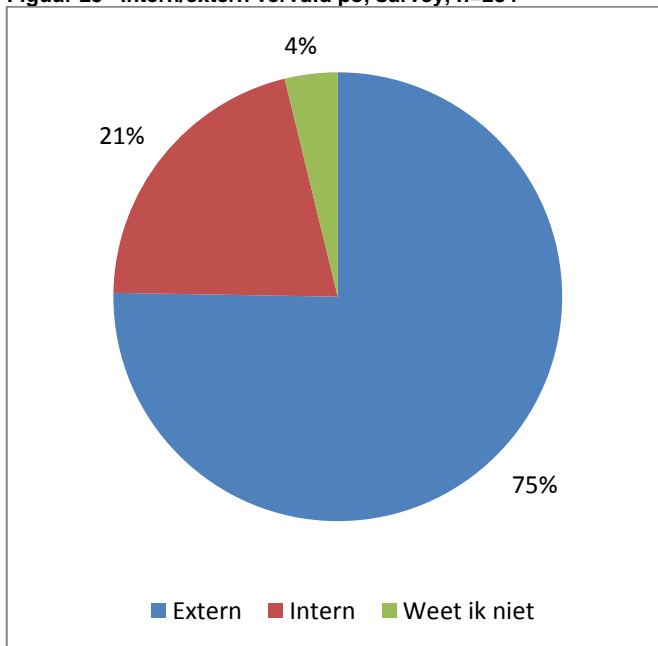
Wegens afronden tellen percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

Bovenstaande figuur heeft alleen betrekking op de vervulde vacatures. Voor deze vacatures hebben wij de respondenten zowel gevraagd naar de in eerste instantie gewenste vervuldatum, als de daadwerkelijke vervuldatum. De vacatures waren in 90% van de gevallen op tijd vervuld. De overige vacatures waren voornamelijk langer dan een maand te laat vervuld. We moeten de



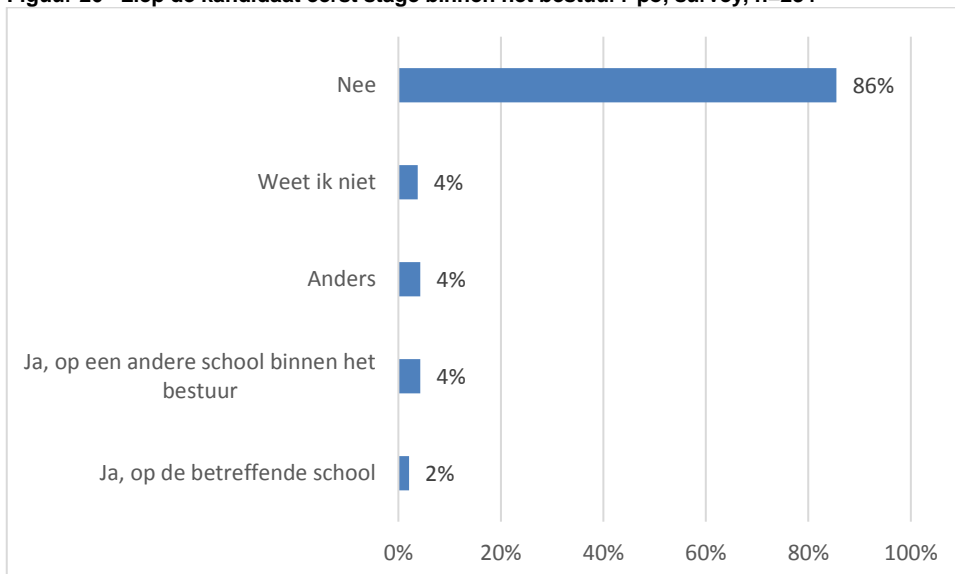
kanttekening plaatsen dat (zie Figuur 19) 13% van de vacatures (de niet-vervulde vacatures) niet in deze figuur zitten. Mogelijk zitten daar juist de lang openstaande vacatures bij.

**Figuur 25 Intern/extern vervuld po, survey, n=234**



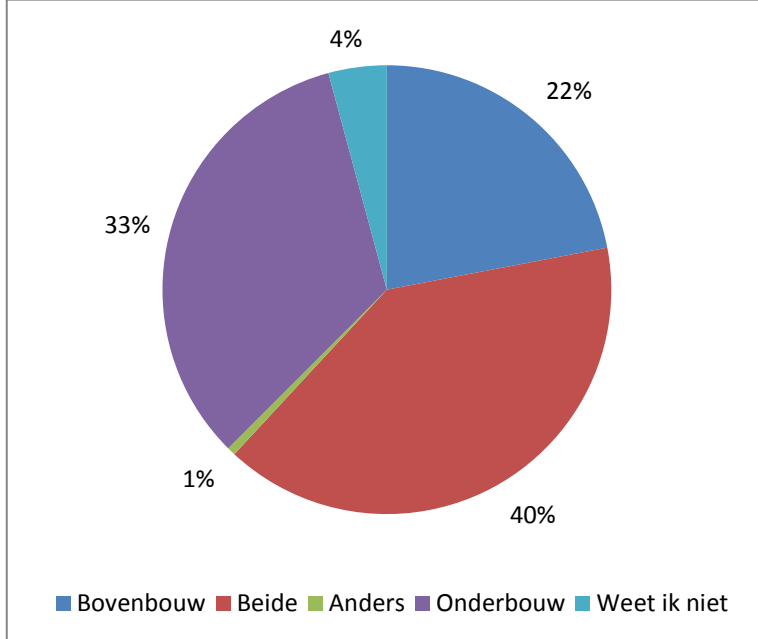
Van de vacatures is uiteindelijk 75% extern gevuld en 21% intern.

**Figuur 26 Liep de kandidaat eerst stage binnen het bestuur? po, survey, n=234**



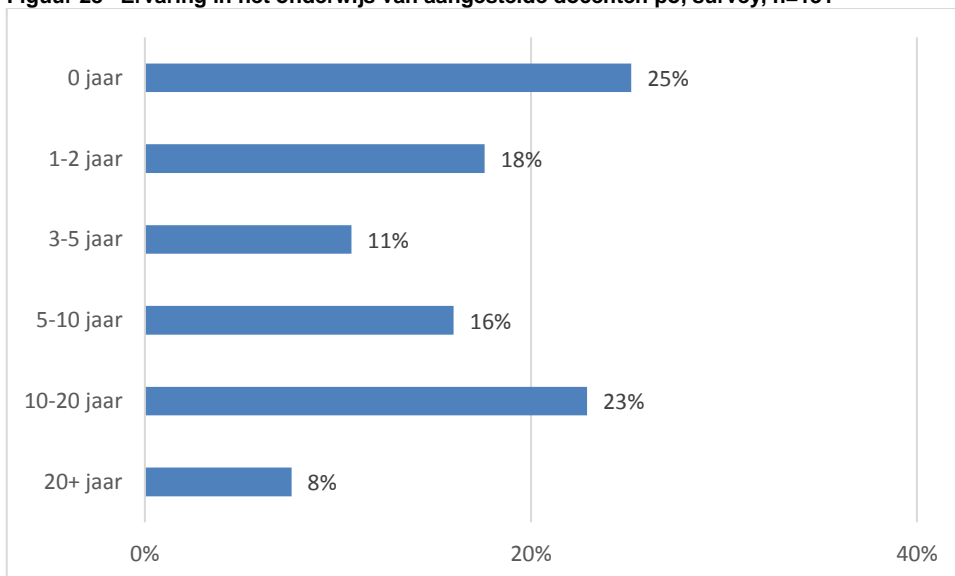
Van de vervulde vacatures blijkt dat in de overgrote meerderheid van de gevallen de kandidaat niet eerst stage liep binnen het bestuur.

**Figuur 27 Aan welke leerjaren gaat de docent lesgeven? po, survey, n=168**



In 33% van de gevallen gaan de aangestelde docenten lesgeven aan de onderbouw en in 22% van de gevallen aan de bovenbouw. Nog eens 40% gaat aan zowel onderbouw als bovenbouw lesgeven.

**Figuur 28 Ervaring in het onderwijs van aangestelde docenten po, survey, n=131**



In 25% van de gevallen heeft de aangestelde docent nog geen ervaring in het onderwijs. Daarbij gaat het dus vermoedelijk om direct afgestudeerden met alleen stage-ervaring. In totaal heeft 18% 1 à 2 jaar ervaring. Bijna een derde heeft minimaal 10 jaar ervaring.

## 4 Voortgezet onderwijs

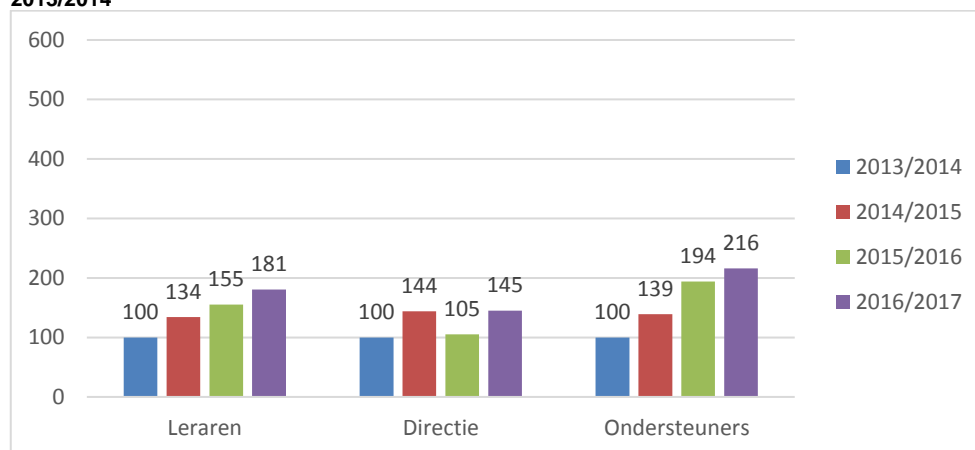
In Tabel 1 zagen we dat in het schooljaar 2016/2017 in totaal 11.091 online vacatures in het vo zijn aangetroffen. Uit Tabel 8 blijkt we dat we in al deze gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen aan de vacatures. Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 9.257 vacatures (6.054 FTE).

**Tabel 8 Vacatures, FTE, vacature-intensiteit in het vo naar functiecategorie, 2016/2017**

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal
Aantal vacatures	9257	266	1468	10991
FTE	6054	222	1098	7374
Vacature-intensiteit	10,1%	7,7%	5,3%	8,8%

Kijkend naar de ontstane vacature-intensiteiten<sup>11</sup> zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor leraren verschijnen. Dit was vorig jaar ook het geval. In elke categorie is de intensiteit toegenomen. De totale vacature-intensiteit is ten opzichte van vorig jaar gestegen van 7,6% naar 8,8%.

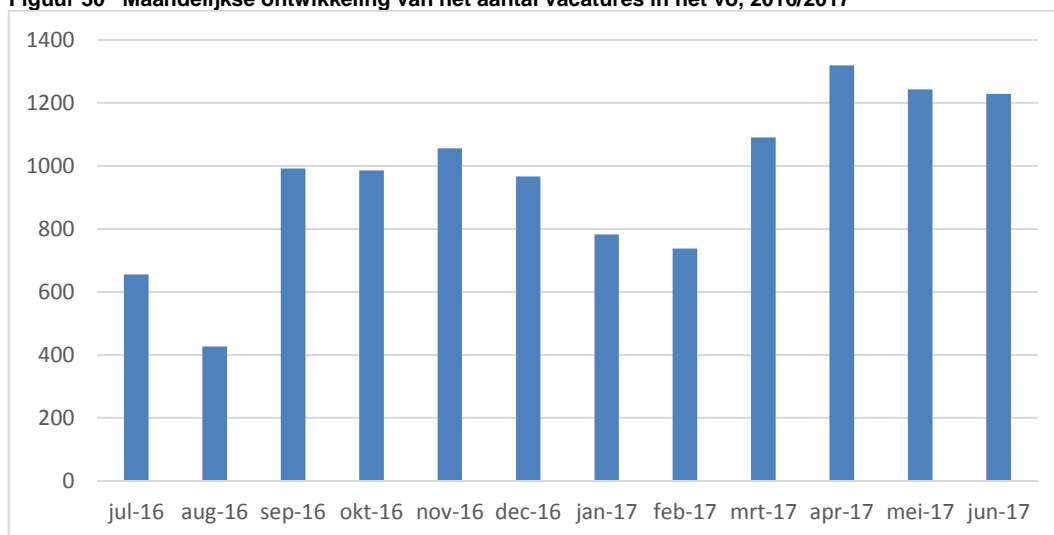
**Figuur 29 Vacatures vo in FTE 2014 t/m 2017 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014<sup>12</sup>**



We zagen eerder dat het aantal vo-vacatures ten opzichte van vorig jaar met 16% is gestegen (Figuur 2). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 29) zien we dat er in de subcategorie directieleden relatief gezien de grootste stijging is geweest. Daar is het aantal gevonden vacatures (in FTE) met 38% toegenomen ten opzichte van vorig jaar. De stijgingen voor leraren en ondersteuners waren respectievelijk 17% en 11%. Vanwege het feit dat de meeste vacatures voor leraren zijn geweest, is de stijging absoluut gezien wel het grootst in die categorie (niet in figuur).

<sup>11</sup> Zie toelichting onder tabel 1 voor berekeningswijze.

<sup>12</sup> Van 2013/2014 op 2014/2015 en van 2014/2015 op 2015/2016 is de vacatureomvang in FTE vergeleken exclusief de individuele bestuurs- en instellingsspiders. Het aantal bestuurs- en instellingsspiders is in die periode namelijk steeds uitgebreid. Het laatste jaar (van 2015/2016 op 2016/2017) is het aantal bestuurs- en instellingsspiders gelijk gebleven (286) en dus is de vergelijking gemaakt op de gehele vacatureomvang in FTE.

**Figuur 30 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het vo, 2016/2017**

Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. Net als in voorgaande jaren zien we een piek over de periode april-mei-juni. Scholen zijn dan bezig hun formatie rond te krijgen voor het nieuwe schooljaar. Het lijkt erop dat in het vo eerder geworven wordt dan in het po, dit was in voorgaande jaren ook zo. De maand juli is deels geschat. De webspidering<sup>13</sup> van individuele besturen en scholen was toen nog niet volledig op gang. De komende jaren zal deze figuur steeds aangevuld worden.

**Tabel 9 Verdeling vacatures vo per functiecategorie en landsdeel, 2016/2017**

	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Leraren	9,9%	21,7%	54,6%	13,8%
Directie	13,5%	23,9%	54,0%	8,7%
Ondersteuners	10,2%	24,2%	49,5%	16,1%

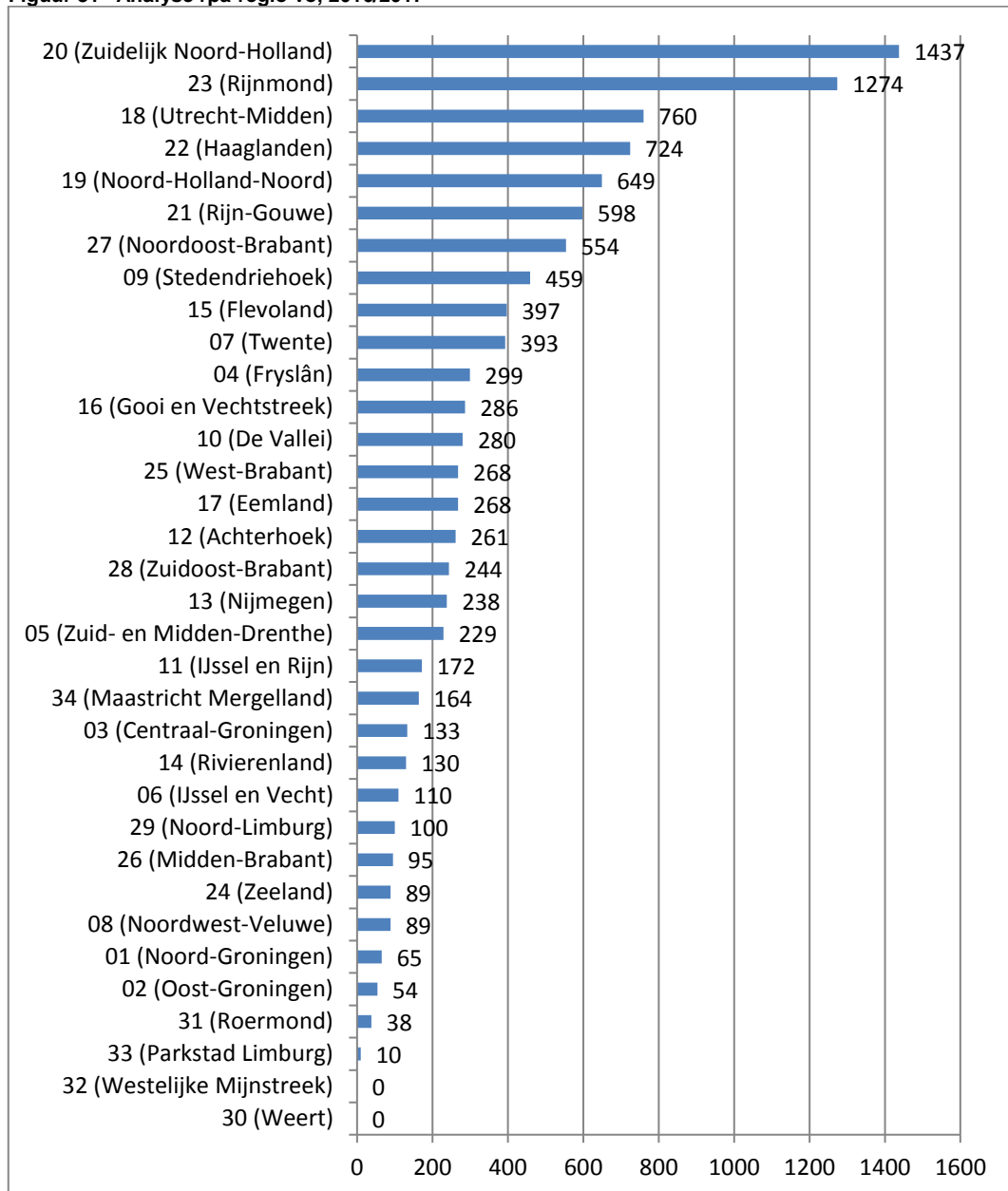
Wegens afronden tellen sommige rijpercentages in deze tabel niet op tot exact 100%.

Ongeveer de helft van de vacatures in 2016-2017 ontstaat in de regio West. Ten opzichte van vorig jaar is het percentage vacatures in West-Nederland gedaald, maar dit is nog steeds verreweg de grootste categorie.

Dit is de eerste jaarrapportage waarin de analyse naar rpa-regio wordt weergegeven. Als er alleen een BG-nummer bekend was, is de vacature toegekend aan de rpa-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het vo is zo succesvol gekoppeld aan een regio. Net als in het primair onderwijs herkennen we de regio's met de vier grote steden (in de Randstad) waar de meeste vacatures zijn. Met name Limburg valt op met rpa-regio's waar maar weinig vo-vacatures zijn gevonden. Mogelijk vangen de aldaar grote samenwerkende besturen intern veel ontstane vacatures op.

<sup>13</sup> '(Web)spiders' of '(web)crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren. Met een individuele bestuurs- / instellingsspider bedoelen we dus een spider die de inhoud van vacatures van een specifieke school of bestuur inventariseert.

**Figuur 31 Analyse rpa-regio vo, 2016/2017**



Directieleden krijgen meestal een aanstellingsomvang van meer dan 0.8 FTE (86,8% van de gevallen; vorig jaar was dit 96%). Voor leraren is dit bij 34,3% van de vacatures het geval. Voor ondersteuners ligt het percentage op 55,3%. Afgezien van de categorie 'meer dan 0.8 FTE' bij directieleden zijn de percentages weinig veranderd ten opzichte van vorig jaar.

**Tabel 10 Verdeling vacatures vo naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2016/2017**

	Tot 0.2 FTE	Tussen 0.2 en 0.4 FTE	Tussen 0.4 en 0.6 FTE	Tussen 0.6 en 0.8 FTE	Meer dan 0.8 FTE
Leraren	1,7%	14,1%	25,0%	24,9%	34,3%
Directie	4,7%	1,4%	2,4%	4,7%	86,8%
Ondersteuners	0,5%	4,7%	20,6%	18,8%	55,3%

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

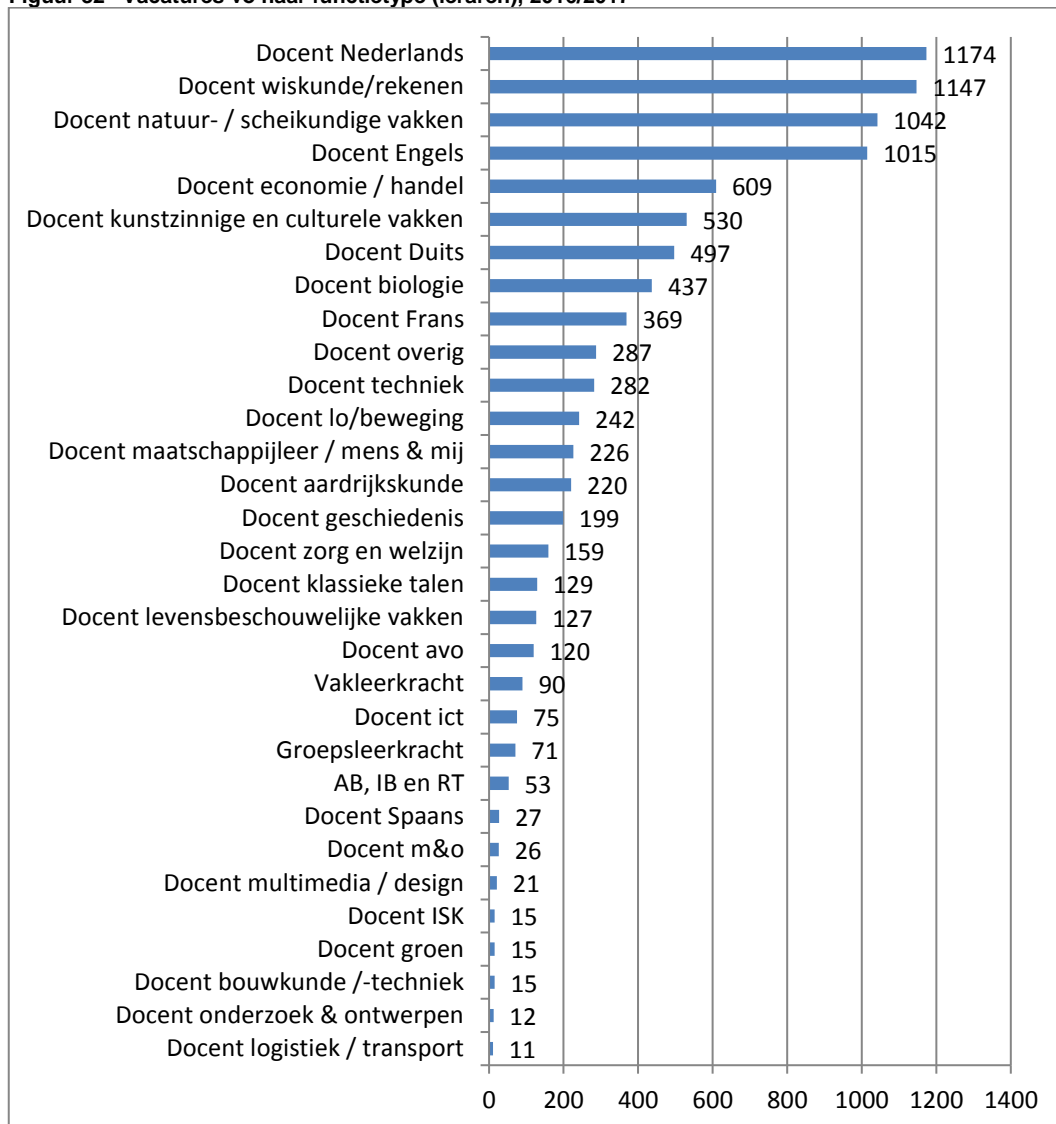
Tabel 11 Verdeling vacatures vo naar functiecategorie en G4, 2016/2017

	Wel G4	Niet G4
Leraren	18,9%	81,1%
Directie	25,3%	74,7%
Ondersteuners	16,4%	83,6%

Bij de geïnventariseerde vacatures waar een gemeentenummer bekend was, is gekeken hoe vaak dit een vacature in een G4-gemeente betrof (Den Haag, Utrecht, Rotterdam, Amsterdam). We zien hier een verschil ten opzichte van het primair onderwijs, waar de G4-percentages gemiddeld een stuk hoger liggen.

#### 4.1 Achtergrond vacatures

Figuur 32 Vacatures vo naar functietype (leraren), 2016/2017



Docenten Nederlands werden het meest gezocht binnen de docentvacatures, namelijk 1174 keer. Docenten wiskunde/rekenen werden ook veel gezocht, namelijk 1147 keer. Over het algemeen is de verdeling van de vacatures over de vakken zeer goed vergelijkbaar met vorig jaar. Vakken met

in totaal minder dan 10 vacatures zijn uit de figuur gelaten. De categorie 'Docent overig' omvat vacatures die we niet toe hebben kunnen kennen aan één van de andere categorieën.

**Tabel 12 Verhoudingsgetallen vacatures per vak ten opzichte van gegeven lesuren vo, 2016/2017**

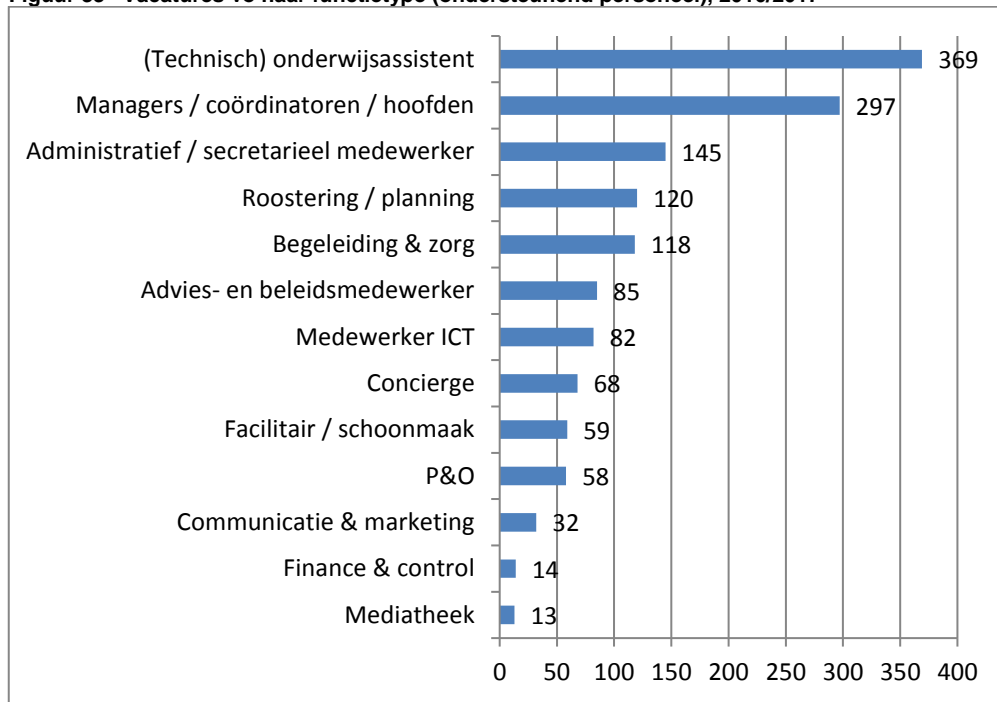
	Verhoudingsgetal vacatures per vak ten opzichte van de lesomvang van dit vak
Docent natuur- / scheikundige vakken (n=1042)	1,8
Docent ict (n=75)	1,5
Docent economie / handel (n=609)	1,4
Docent techniek (n=282)	1,3
Docent Duits (n=497)	1,2
Docent Nederlands (n=1174)	1,2
Docent maatschappijleer / mens & mij (n=226)	1,2
Docent Engels (n=1015)	1,2
Docent klassieke talen (n=129)	1,1
Docent Frans (n=369)	1,1
Docent wiskunde/rekenen (n=1147)	1,0
Docent biologie (n=437)	1,0
Docent zorg en welzijn (n=159)	1,0
Docent levensbeschouwelijke vakken (n=127)	0,8
Docent aardrijkskunde (n=220)	0,7
Docent geschiedenis (n=199)	0,5
Docent lo/beweging (n=242)	0,4

'Docent groen' is vanwege het zeer klein aantal vacatures en dito lesomvang niet opgenomen in de tabel

In Figuur 32 zagen we dat de meeste vacatures geplaatst worden voor de kernvakken. Deze vakken worden ook het vaakst gegeven. Wanneer we echter de vacatures relateren aan het aantal gegeven lesuren per vak<sup>14</sup>, ontstaat er een ander beeld (Tabel 12). Ten opzichte van het aantal lesuren dat er per jaar gegeven wordt, wordt er relatief het vaakst docenten gezocht voor en natuur- /scheikundige vakken. De docent ict staat op de tweede plek. Ten opzichte van vorig jaar is het beeld weinig veranderd. Vakken met relatief weinig vacatures zijn lichamelijke opvoeding/beweging, geschiedenis en aardrijkskunde. Vorig jaar hoorde daar ook maatschappijleer / mens & maatschappij bij.

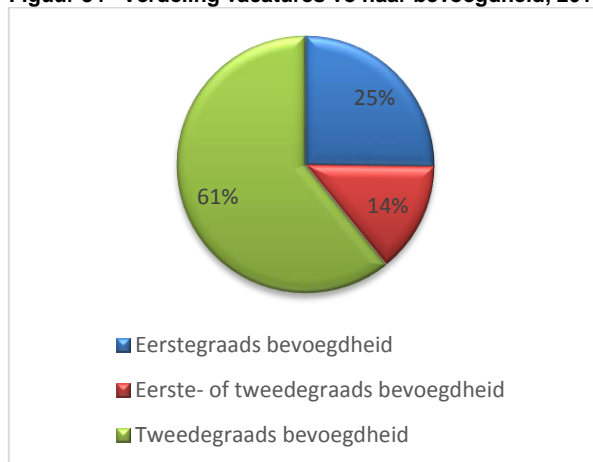
<sup>14</sup> IPTO: bevoegdheden en vakken vo, CentERdata, peildatum 2015.

**Figuur 33 Vacatures vo naar functietype (ondersteunend personeel), 2016/2017**



De meeste vacatures voor ondersteuners in het vo betreffen (technisch) onderwijsassistenten. Dat was vorig jaar eveneens het geval<sup>15</sup>. De categorie begeleiding en zorg is ten opzichte van vorig jaar gedaald van de derde naar de vijfde plek.

**Figuur 34 Verdeling vacatures vo naar bevoegdheid, 2016/2017**



De meeste vacatures voor docenten betreffen een tweedegraads bevoegdheid. Deze percentages zijn ongeveer gelijk aan die van vorig jaar. Het feit dat er meer vacatures voor tweedegraadsdocenten zijn, wordt deels verklaard door het feit dat het aantal lessen dat in het tweedegraadsgebied wordt gegeven ook veel groter is. Daarom is er specifiek naar de vacature-intensiteit per graadsector gekeken.

<sup>15</sup> In voorgaande jaren werd deze categorie aangeduid met 'onderwijsondersteunend'. Die algemene benaming hebben we nader gepreciseerd door middel van '(technisch) onderwijsassistent'.



**Tabel 13 Schatting vacature-intensiteit vo naar bevoegdheid, 2016/2017**

	omvang in FTE per bevoegdheid	Werkzame personen per bevoegdheid <sup>16</sup>	Vacature-intensiteit
Eerstegraads bevoegdheid	29,3%	43.266	12,5%
Tweedegraads bevoegdheid	70,7%	131.657	9,3%
Totaal	100%	174.923	10,1%

In Tabel 8 zagen we dat de vacature-intensiteit voor leraren in het vo 10,1% is. Met behulp van het aantal werkzame personen per bevoegdheid, en de verhouding (in FTE) tussen eerste- en tweedegraads vacatures (exclusief de vacatures voor eerste- of tweedegraads) kunnen we een schatting maken van de vacature-intensiteit per bevoegdheid. De intensiteit voor eerstegraads functies komt uit op 12,5% en voor tweedegraads op 9,3%. Het gewogen gemiddelde van deze twee komt uit op de 10,1% voor leraren die we in Tabel 8 al zagen.

**Tabel 14 Vacatures meest gezochte vakken, gespecificeerd naar graadgebied, 2016/2017<sup>17</sup>**

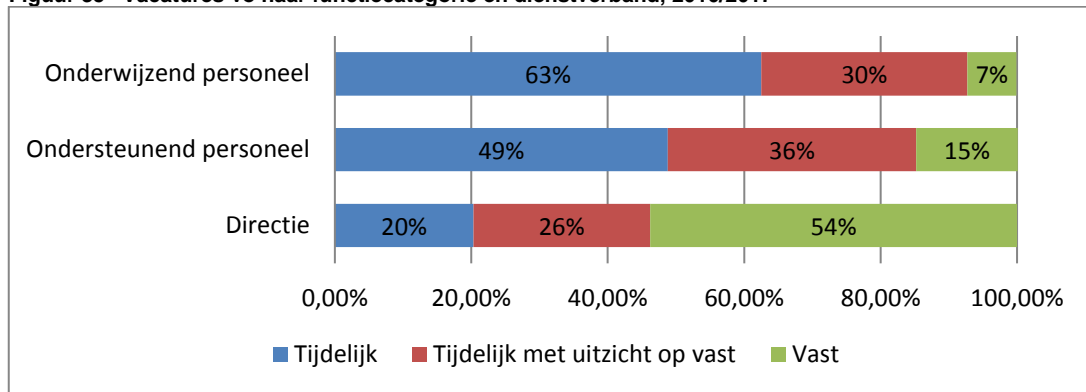
	Tweedegrader	Eerstegrader
Docent Nederlands	13,6%	12,6%
Docent wiskunde/rekenen	12,7%	13,0%
Docent Engels	12,0%	10,2%
Docent natuur- / scheikundige vakken	9,9%	16,9%
Docent economie / handel	6,7%	7,8%
Docent Duits	6,0%	5,5%
Docent biologie	5,4%	3,5%
Docent kunstzinnige en culturele vakken	5,3%	5,0%
Docent Frans	4,9%	3,1%
Docent techniek	4,3%	0,2%

In Tabel 14 zijn de vacatures voor de meest gezochte vakken uitgesplitst naar graadgebied. Hieruit blijkt dat op eerstegraads gebied het meest gezocht wordt naar docenten voor natuur- en scheikundige vakken. Voor tweedegraads gebied is dat Nederlands. Het verschil tussen eerste- en tweedegraadsgebied is het grootste bij natuur- en scheikundige vakken; het verschil bedraagt 7,0%. Binnen de eerstegraads functies worden natuur- en scheikundige vakken dus vaker gezocht. Eerstegraads functies techniek omvatten maar 0,2% van alle eerstegraads functies. Voor tweedegraads techniek is dit 4,3%. Vorig jaar stond de categorie 'vreemde talen' voor beide bevoegdheden op de eerste plek. Dit jaar is die categorie verder uitgesplitst en verschijnen Engels, Duits en Frans in de top 10. Op deze vakken na ziet de top 10 er hetzelfde uit als vorig jaar.

<sup>16</sup> STAMOS, 2015, geraadpleegd oktober 2017: <http://www.stamos.nl/index.rfx?verb=showitem&item=5.72.10&view=table>

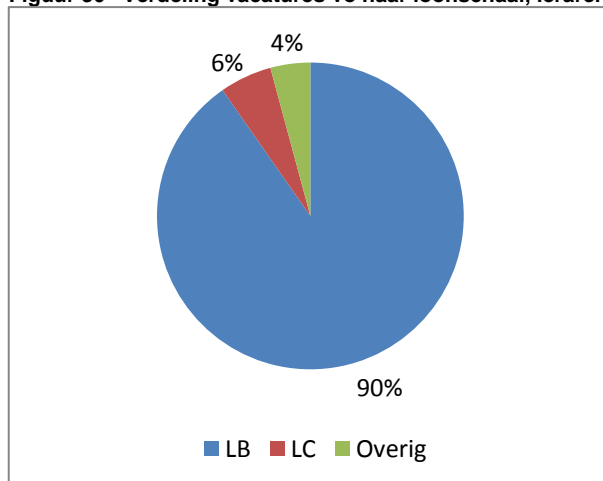
<sup>17</sup> De meest 10 gezochte vakken waar een tweedegraads bevoegdheid wordt gevraagd, worden getoond. De kolompercentages zullen daarom niet optellen tot 100%.

**Figuur 35 Vacatures vo naar functiecategorie en dienstverband, 2016/2017**



Net als in het po wordt in het vo het onderwijzend personeel veel vaker een tijdelijke aanstelling geboden dan de andere functiecategorieën. Directieleden werd in het vo in 54% van de gevallen een vaste aanstelling aangeboden (vorig jaar nog 66%). Voor ondersteuners ligt dat op 15% (was vorig jaar 12%) en voor docenten op 7% (was vorig jaar 5%). Voor deze laatste beide functiecategorieën zien we dus een lichte stijging in het aandeel vacatures voor vaste aanstellingen.

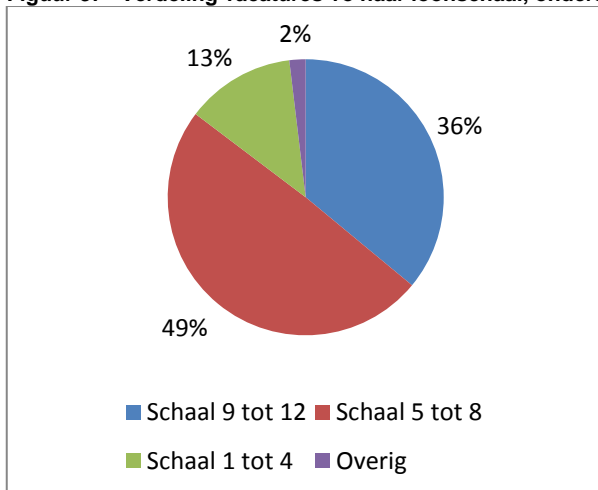
**Figuur 36 Verdeling vacatures vo naar loonschaal, leraren (n=3675), 2016/2017**



Vacatures voor docenten betreffen voor het overgrote deel LB-functies. Vacatures voor leraren vallen net als vorig jaar voor 90% van de gevallen in schaal LB. Het aandeel LC- en LD functies telt inmiddels in het vo op tot rond de 55%<sup>18</sup>. De baanopeningen vinden we dus vooral in docentfuncties met een lagere schaal.

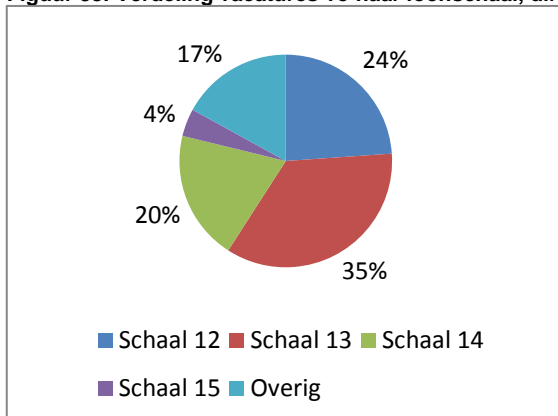
<sup>18</sup> <https://www.functiemix.nl/functiemix-vo/nieuws/2016/07/06/nieuwe-cijfers-functiemix-bekend>

**Figuur 37** Verdeling vacatures vo naar loonschaal, ondersteuners (n=711), 2016/2017



In 49% van de gevallen is een vacature voor ondersteuners voor loonschaal 5 tot 8. Deze verdeling is vergelijkbaar met vorig jaar.

**Figuur 38:** Verdeling vacatures vo naar loonschaal, directie (n=71), 2016/2017

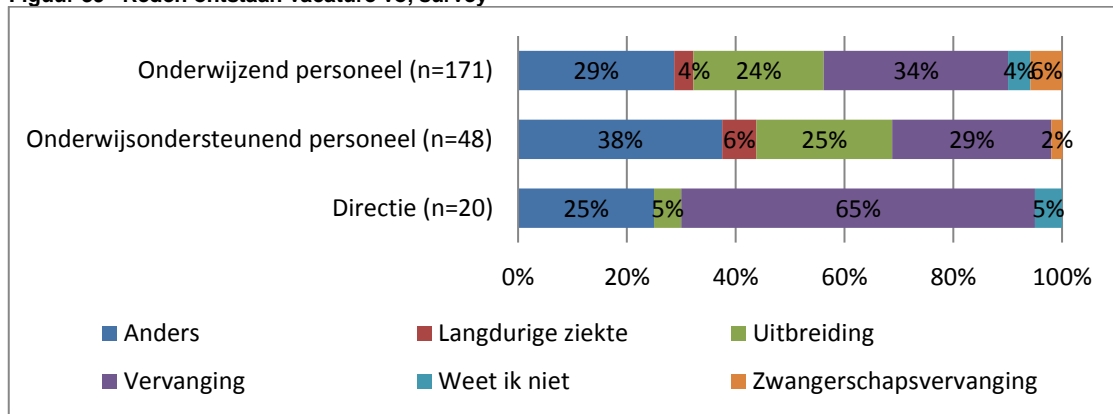


Daar waar in de kwartaalrapportages het aantal loonschaal-waarnemingen voor directieleden te laag was om te kunnen rapporteren, hebben we over het afgelopen jaar gezien 71 waarnemingen. De meeste aanstellingen zijn net als vorig jaar voor schaal 13. Ten opzichte van vorig jaar valt er meer in schaal 12 en 14 en minder in schaal 13 en 15.

## 4.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturesvervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is ook in het vo een aanvullend survey uitgezet. Zo wordt bekend waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in het vo in totaal 247 volledig ingevulde vragenlijsten opgeleverd. In 8 gevallen bleef de functiecategorie onbekend waardoor bijvoorbeeld de eerste vraag (Figuur 39) op 239 waarnemingen gebaseerd is. Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

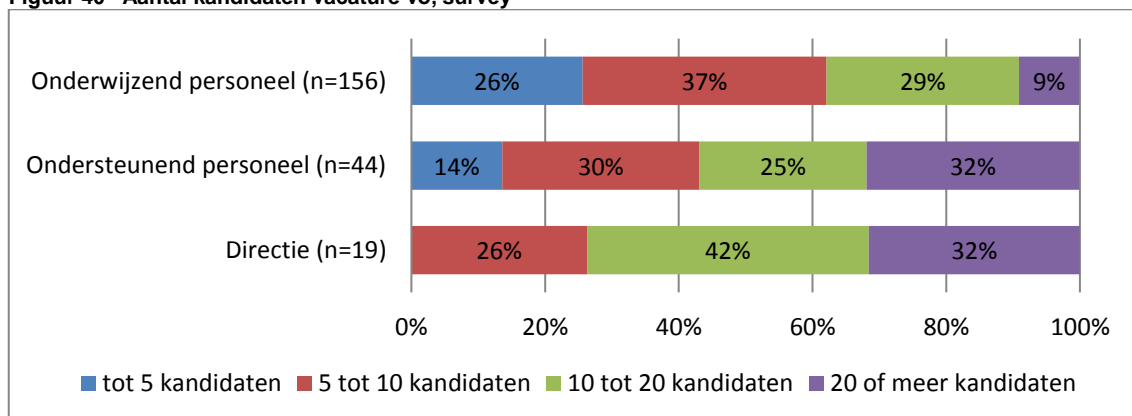
**Figuur 39 Reden ontstaan vacature vo, survey**



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

Bij directieleden is vervanging duidelijk de belangrijkste reden voor het ontstaan van de vacature. Bij onderwijzend en personeel is deze categorie ook het grootste, maar bij ondersteunend personeel is dit de categorie 'anders'. De toelichting van de respondenten in de laatstgenoemde categorie maakte duidelijk dat het in deze gevallen vrijwel altijd om een vertrekkende collega ging. Uitbreiding komt in elke functie categorie op de derde plaats.

**Figuur 40 Aantal kandidaten vacature vo, survey**

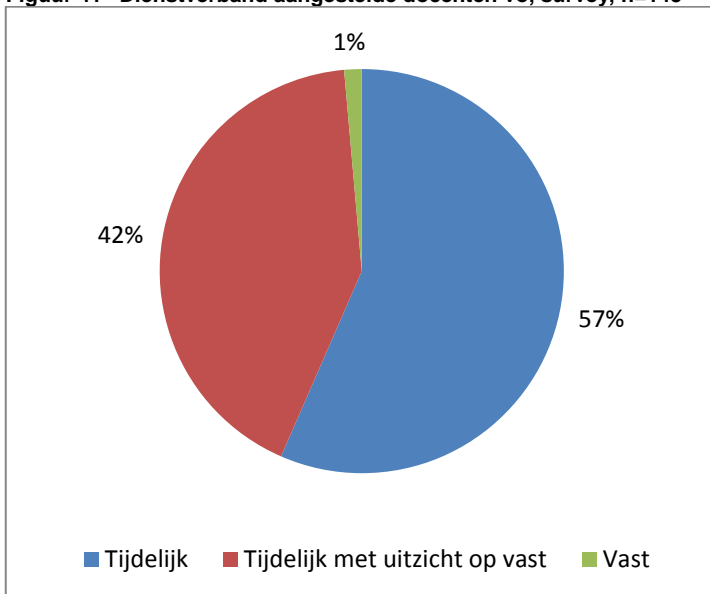


Wegens afronden tellen sommige percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

De meeste kandidaten zijn er voor directievacatures, gevolgd door ondersteunende functies, gevolgd door onderwijzende functies. Vooral het verschil in de eerste en de laatste categorie valt op. Voor leraren zijn er in 26% van de gevallen maximaal 4 kandidaten en in 9% van de gevallen 20 of meer kandidaten. Bij ondersteunend personeel liggen die percentages respectievelijk op 14% en 32% en voor directiefuncties op 0% en 34%. In totaal wisten respondenten in 20 gevallen het aantal kandidaten niet. Deze waarnemingen zijn uit de figuur gelaten.

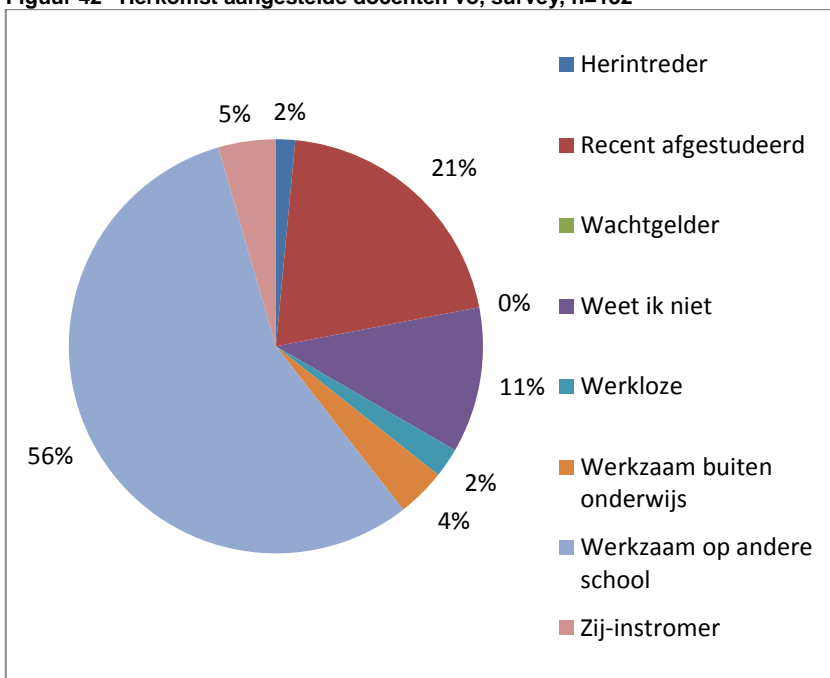
Ten opzichte van vorig jaar zijn er minder kandidaten per vacature. In het schooljaar 2016-2017 waren er voor 63% van de vacatures voor onderwijzend personeel maximaal 10 kandidaten. Dat is percentage lag in het jaar daarvoor op 42. Voor ondersteunend personeel betreft het een stijging 15% naar 34%, en voor directieleden van 21% naar 26%. In de hoogste categorie (20 of meer kandidaten) zijn de percentages juist gedaald (35% naar 9% voor onderwijzend personeel, 62% naar 32% voor ondersteunend personeel en 61% naar 32% voor directieleden.

**Figuur 41 Dienstverband aangestelde docenten vo, survey, n=145**



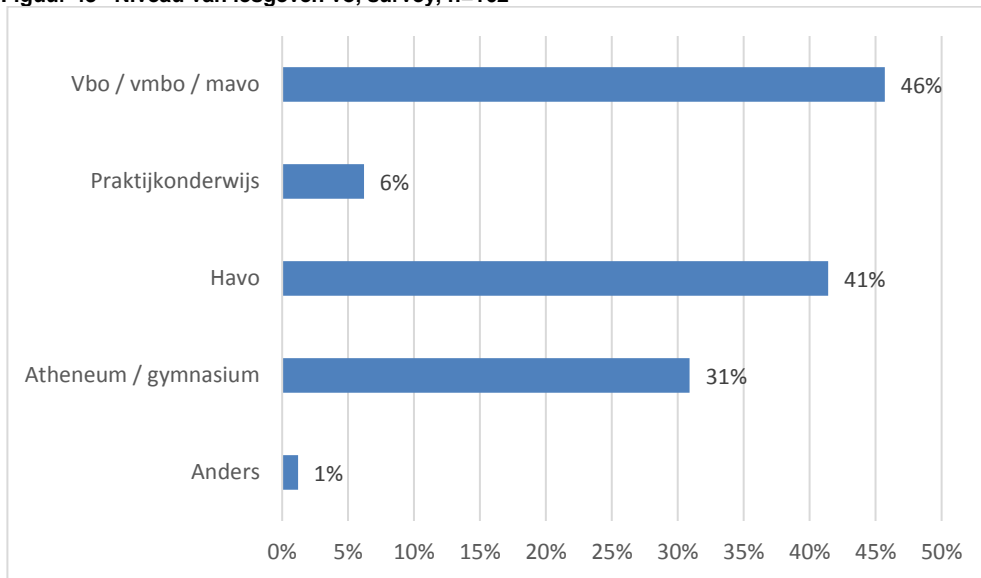
De aangestelde docenten krijgen in 57% van de gevallen een tijdelijk dienstverband. In 42% is het tijdelijk met uitzicht op vast, en het dienstverband is maar in 1% van de gevallen vast.

**Figuur 42 Herkomst aangestelde docenten vo, survey, n=132**



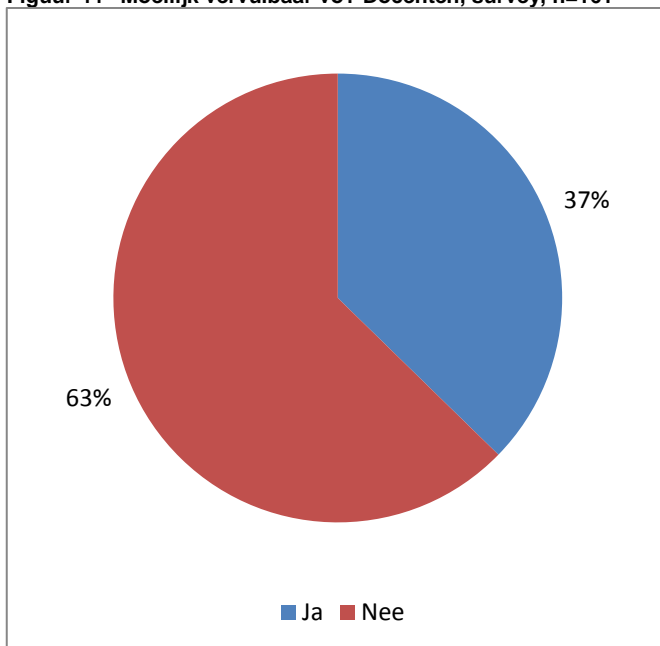
De aangestelde docenten waren in 56% van de gevallen daarvoor werkzaam op een andere school. In 21% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd en 5% was zij-instromer. Van 11% was de ondervraagden niet op de hoogte van de herkomst van de docent.

**Figuur 43 Niveau van lesgeven vo, survey, n=162<sup>19</sup>**



In 46% van de gevallen gaat de docent lesgeven aan (onder meer) vmbo-leerlingen. In 41% van de gevallen gaat het om lesgeven aan (onder meer) havisten en in 31% van de gevallen om lesgeven aan (onder meer) vwo'ers. In 6% van de gevallen gaat het om praktijkonderwijs.

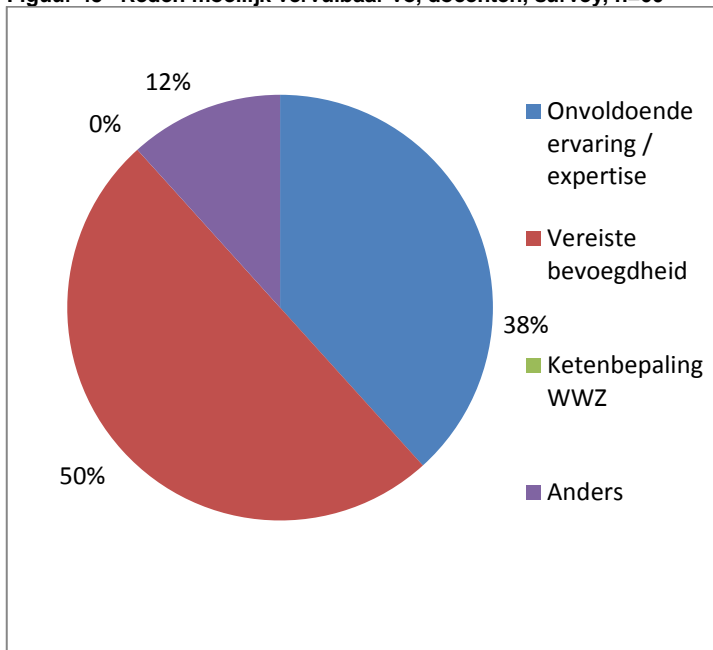
**Figuur 44 Moeilijk vervulbaar vo? Docenten, survey, n=161**



37% van de docentvacatures wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Dat is min of meer vergelijkbaar met het percentage van vorig jaar (39%).

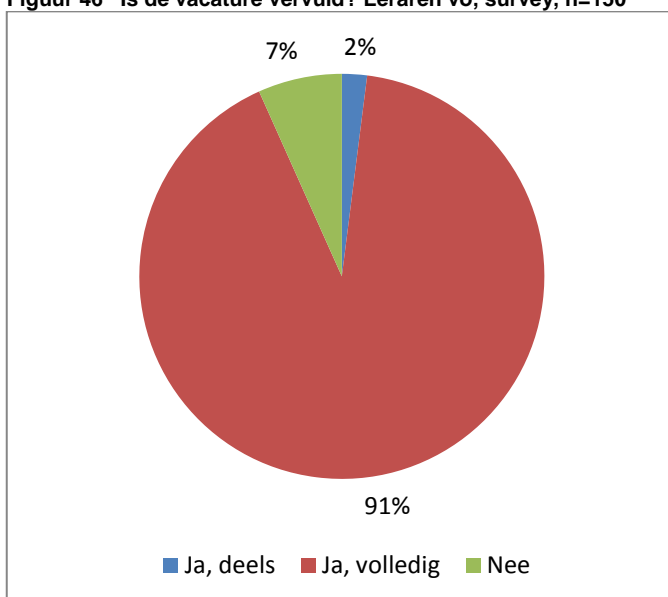
<sup>19</sup> De respondenten konden hier meer dan één antwoord geven. De percentages tellen daarom op tot meer dan 100%.

**Figuur 45 Reden moeilijk vervulbaar vo, docenten, survey, n=60**



De voornaamste reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van een docentvacature is volgens de respondenten de vereiste bevoegdheid (50%). Ook onvoldoende ervaring/expertise is een belangrijke reden (38%).

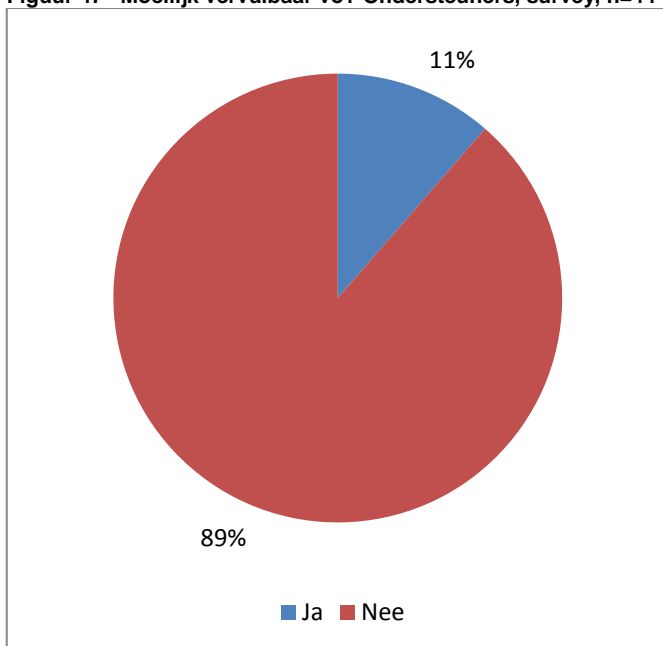
**Figuur 46 Is de vacature vervuld? Leraren vo, survey, n=150**



In totaal 91% van de in het afgelopen jaar geplaatste lerarenvacatures in het vo is inmiddels volledig vervuld, 2% deels vervuld en 7% is op het moment van invullen van de enquête nog niet vervuld (gemiddeld 3,5 maand na plaatsing van vacature).

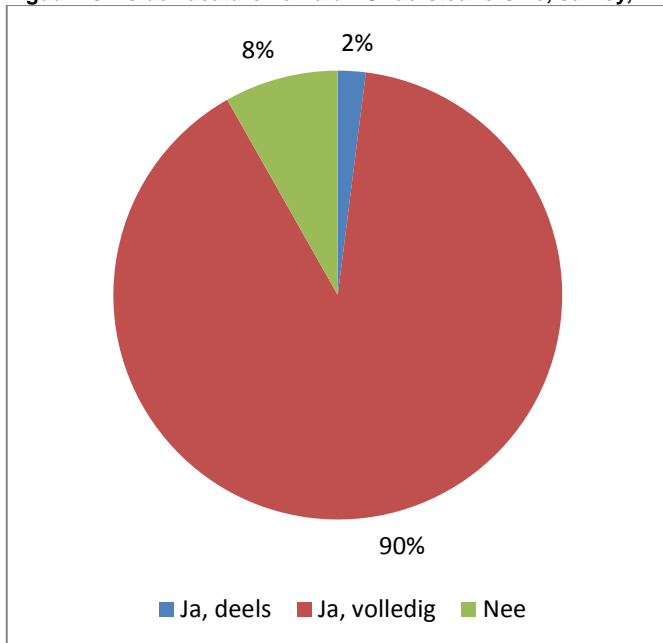
Er is geen verschil in de mate van vervulling tussen G4 en niet-G4 vacatures. Dit verschil is getoetst en daarvoor hebben we de volledig vervulde vacatures vergeleken met de niet-volledig vervulde vacatures voor zowel G4 als niet-G4.

**Figuur 47 Moeilijk vervulbaar vo? Ondersteuners, survey, n=44**



Aan de respondenten is ook gevraagd in hoeverre de vacatures voor ondersteuners moeilijk te vervullen waren. In totaal 11% van de vacatures voor ondersteuners wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit 16%. Het aantal waarnemingen om ook de reden voor het moeilijk vervulbaar zijn weer te geven (n=5) is niet hoog genoeg voor betrouwbare resultaten.

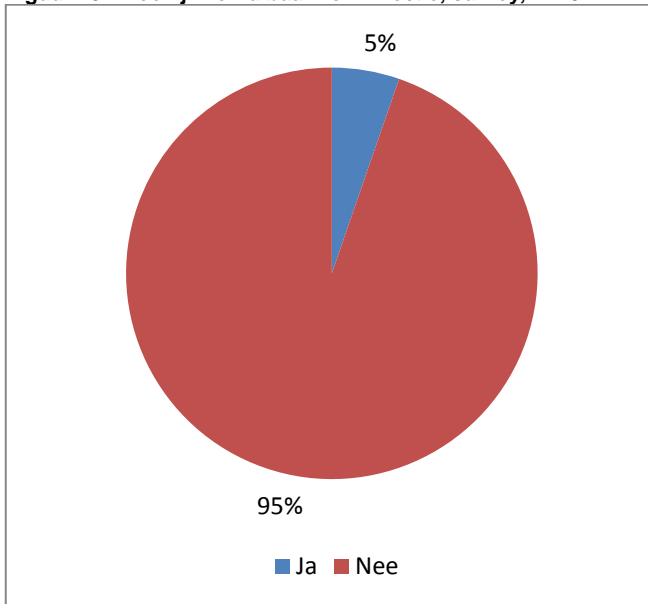
**Figuur 48 Is de vacature vervuld? Ondersteuners vo, survey, n=49**



Van de vacatures voor ondersteuners in het vo in 2016/2017 is 90% volledig vervuld, 2% is deels vervuld en 8% is op het moment van beantwoording van de enquête (gemiddeld 3,5 maand na publicatie van de vacature) nog niet vervuld.

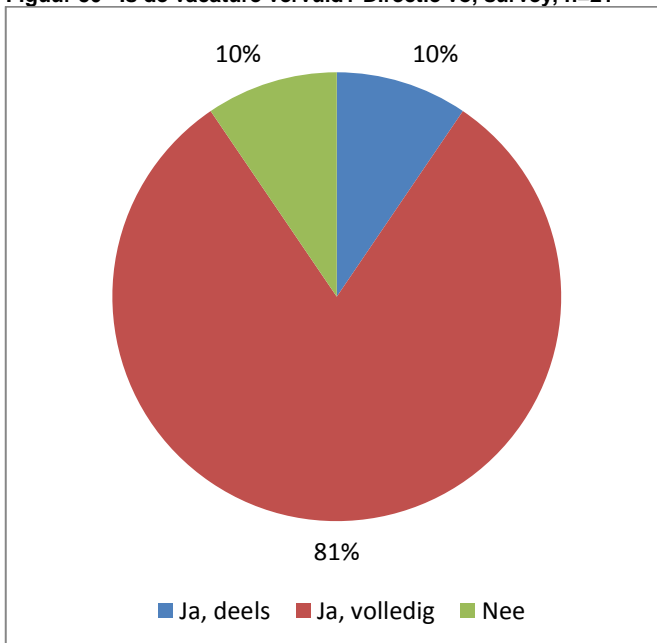


**Figuur 49 Moeilijk vervulbaar vo? Directie, survey, n=19**



Aan de respondenten is ook gevraagd in hoeverre de vacatures voor directieleden moeilijk te vervullen waren. In totaal 5% van de vacatures voor directieleden wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit 4%. Het aantal waarnemingen om ook de reden voor het moeilijk vervulbaar zijn weer te geven (n=1) is niet hoog genoeg voor betrouwbare resultaten.

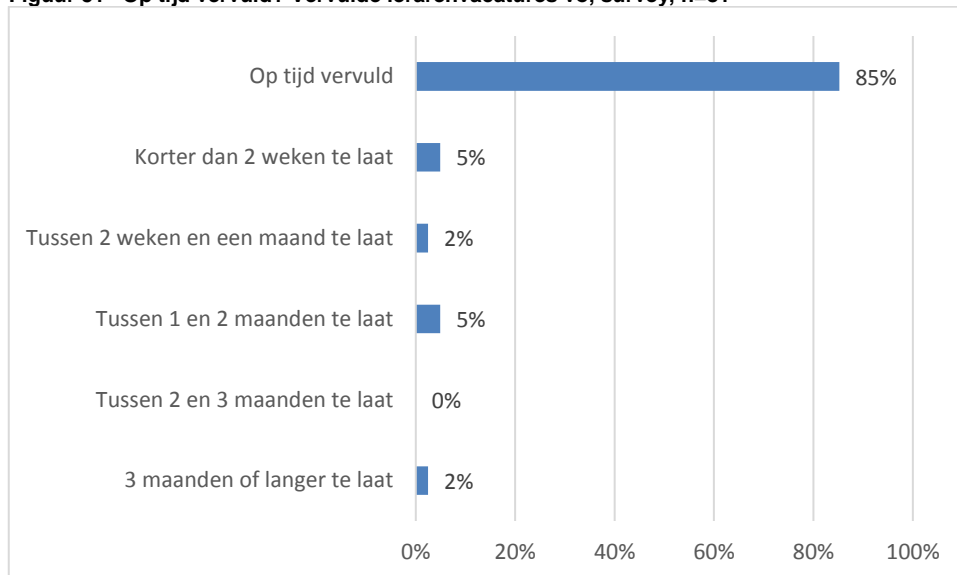
**Figuur 50 Is de vacature vervuld? Directie vo, survey, n=21**



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

Van de directievacatures in het vo in 2016/2017 is 81% volledig vervuld, 10% is deels vervuld en 10% is op het moment van beantwoording van de enquête (gemiddeld 3,5 maand na publicatie van de vacature) nog niet vervuld.

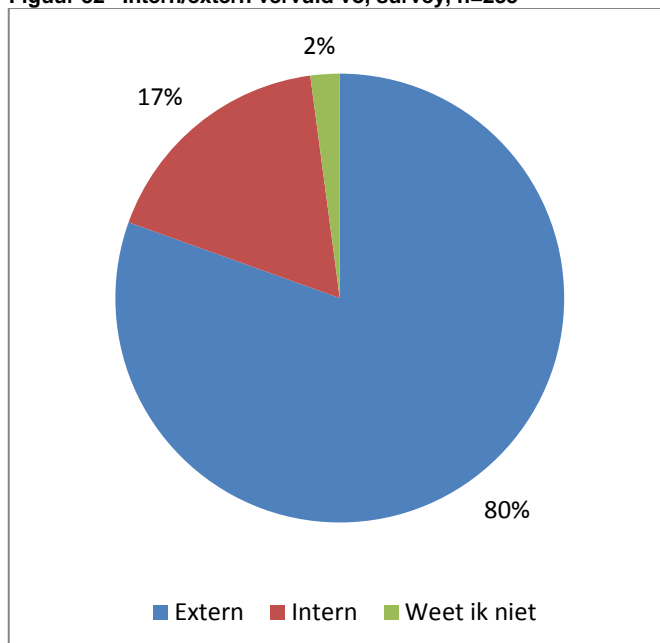
**Figuur 51 Op tijd vervuld? Vervulde lerarenvacatures vo, survey, n=81**



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

Bovenstaande figuur heeft alleen betrekking op de vervulde vacatures. Voor deze vacatures hebben wij de respondenten zowel gevraagd naar de in eerste instantie gewenste vervulddatum, als de daadwerkelijke vervulddatum. De vacatures waren in 85% van de gevallen op tijd vervuld. De andere vacatures waren in 7% van de gevallen korter dan een maand te laat vervuld en in 7% van de gevallen langer dan een maand te laat vervuld. We moeten de kanttekening plaatsen dat (zie Figuur 46) 7% van de vacatures (de niet-vervulde vacatures) niet in deze figuur zitten. Mogelijk zitten daar juist de lang openstaande vacatures bij.

**Figuur 52 Intern/extern vervuld vo, survey, n=235**

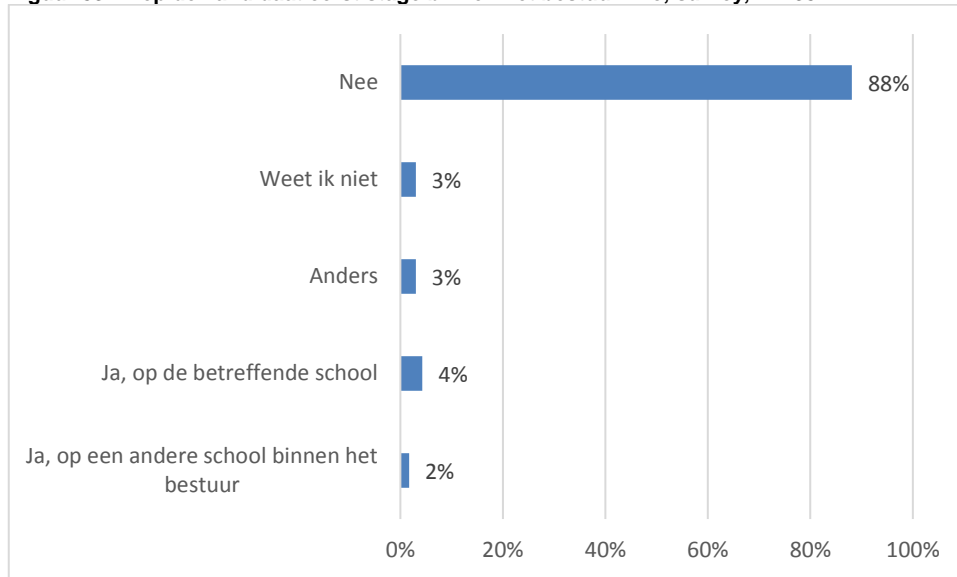


Wegens afronden tellen percentages in deze figuur niet op tot exact 100%.

Van de vacatures wordt 80% extern gevuld en 17% intern. We geven hierbij aan dat vermoedelijk dat laatste percentage hoger ligt omdat het grootste deel van de vacatureruimte die we met de

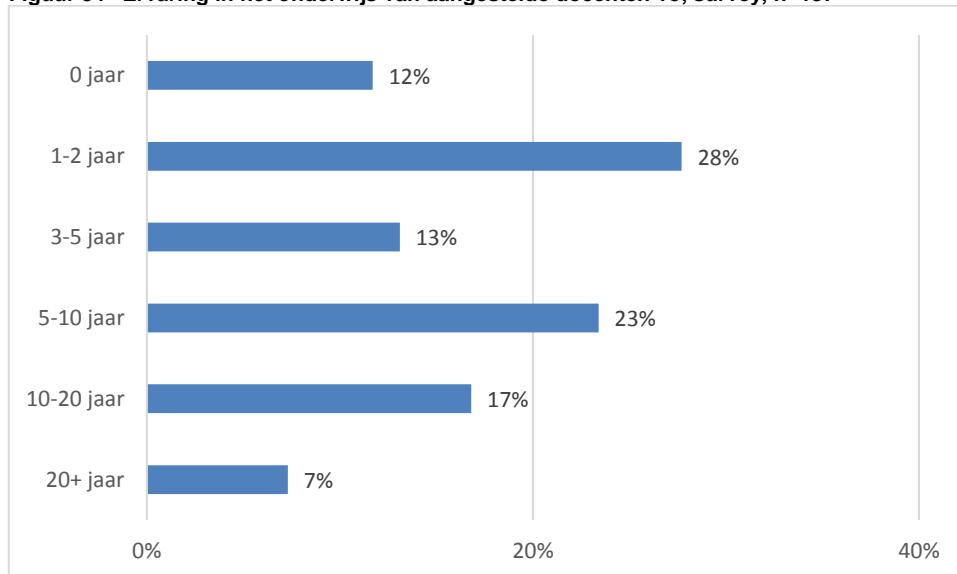
Arbeidsmarktbarometer niet in kaart brengen interne wordt vervuld. In 2% van de gevallen was de respondent niet op de hoogte.

**Figuur 53** Liep de kandidaat eerst stage binnen het bestuur? vo, survey, n=235



In 88% van de gevallen liep de kandidaat niet eerst stage binnen het bestuur. In 4% van de gevallen liep de kandidaat stage op de betreffende school.

**Figuur 54** Ervaring in het onderwijs van aangestelde docenten vo, survey, n=137



In 12% van de gevallen heeft de aangestelde docent geen ervaring in het onderwijs. Dat zijn waarschijnlijk recent afgestudeerden. De meeste kandidaten hebben 1 tot 2 jaar of 5 tot 10 jaar ervaring (samen meer dan 50%). Bijna een kwart heeft minstens 10 jaar ervaring.

## 5 Middelbaar beroepsonderwijs

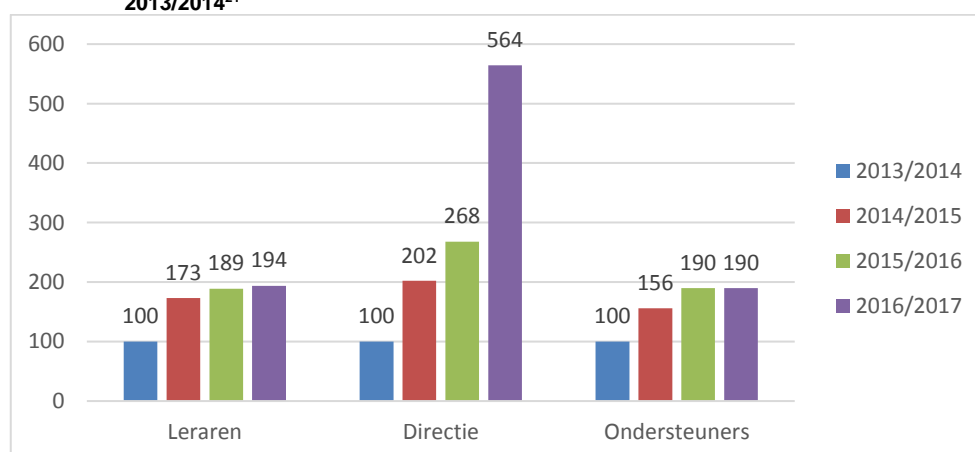
In Tabel 1 zagen we dat in het schooljaar 2016/2017 4.018 vacatures in het mbo zijn aangetroffen. In Tabel 15 zien we dat we in 3.926 van deze gevallen een functiecategorie hebben kunnen toekennen aan de vacatures. Het grootste deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 2.618 vacatures (1.856 FTE).

**Tabel 15 Vacatures, FTE, vacature-intensiteit in het mbo naar functiecategorie, 2016/2017**

	Leraren	Directie	Ondersteuners	Totaal
Aantal vacatures	2618	133	1175	3926
FTE	1856	112	879	2847
Vacature-intensiteit	6,9%	11,9%	5,3%	6,4%

Kijkend naar de ontstane vacature-intensiteiten<sup>20</sup> zien we dat verhoudingsgewijs de meeste vacatures voor directiepersoneel verschijnen. Over alle categorieën en zelfs sectoren is de vacature-intensiteit bij mbo directieleden het hoogst.

**Figuur 55 Vacatures mbo in FTE 2014 t/m 2017 naar functiecategorie, geïndexeerd naar schooljaar 2013/2014<sup>21</sup>**

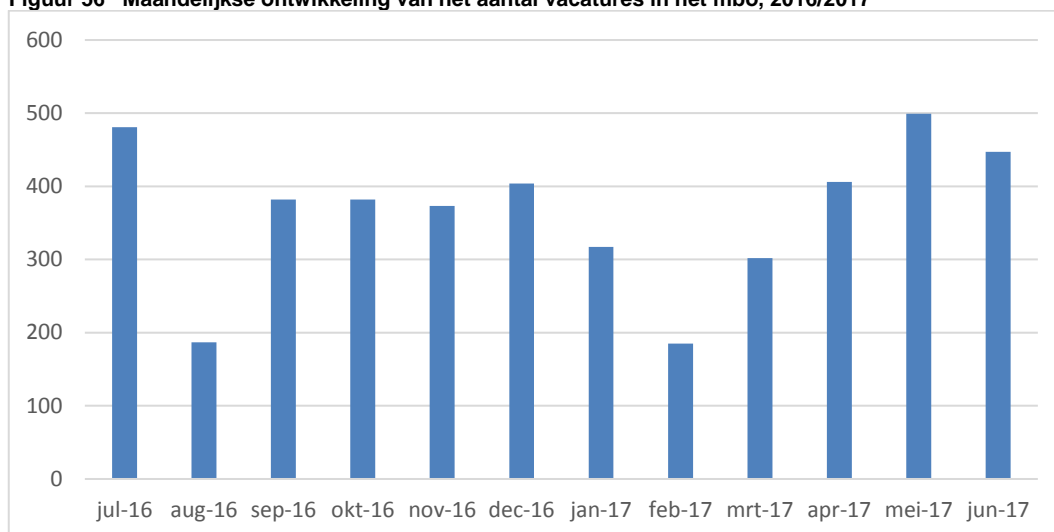


We zagen al eerder dat het aantal mbo-vacatures ten opzichte van vorig jaar met 5% is gestegen (Figuur 3). Opgesplitst naar functiecategorieën (Figuur 55) zien we dat er binnen de categorie directieleden de grootste stijging is geweest. Deze stijging van het aantal directieleden (in FTE) is opvallend. Het gaat om meer dan een verdubbeling. Onder de categorie directie vallen (algemeen) directeuren, adjunct-directeuren of conrectors, bestuurders, en locatie- of afdelingsdirecteuren. Voor ondersteuners is het aandeel gelijk gebleven en voor leraren is de stijging 3%.

<sup>20</sup> Zie toelichting onder tabel 1 voor berekeningswijze.

<sup>21</sup> Van 2014 t/m 2017 is de vacatureomvang in FTE vergeleken inclusief de individuele bestuurs- en instellingsspiders. De meeste vacatures in het mbo worden namelijk op deze manier gevonden.

**Figuur 56 Maandelijks ontwikkeling van het aantal vacatures in het mbo, 2016/2017**



Het aantal vacatures fluctueert over het schooljaar. April tot en met juli zijn net als voorgaande jaren de drukste maanden geweest. De maand juli is deels geschat. De webspidering<sup>22</sup> van individuele besturen en scholen was toen nog niet volledig op gang. De drukste maand is mei geweest. Vorig jaar was dit juni, het jaar daarvoor was dit ook mei. Augustus is zoals gebruikelijk een maand met weinig vacatures. De komende jaren zal deze figuur steeds aangevuld worden.

**Tabel 16 Verdeling vacatures mbo per functiecategorie en landsdeel, 2016/2017**

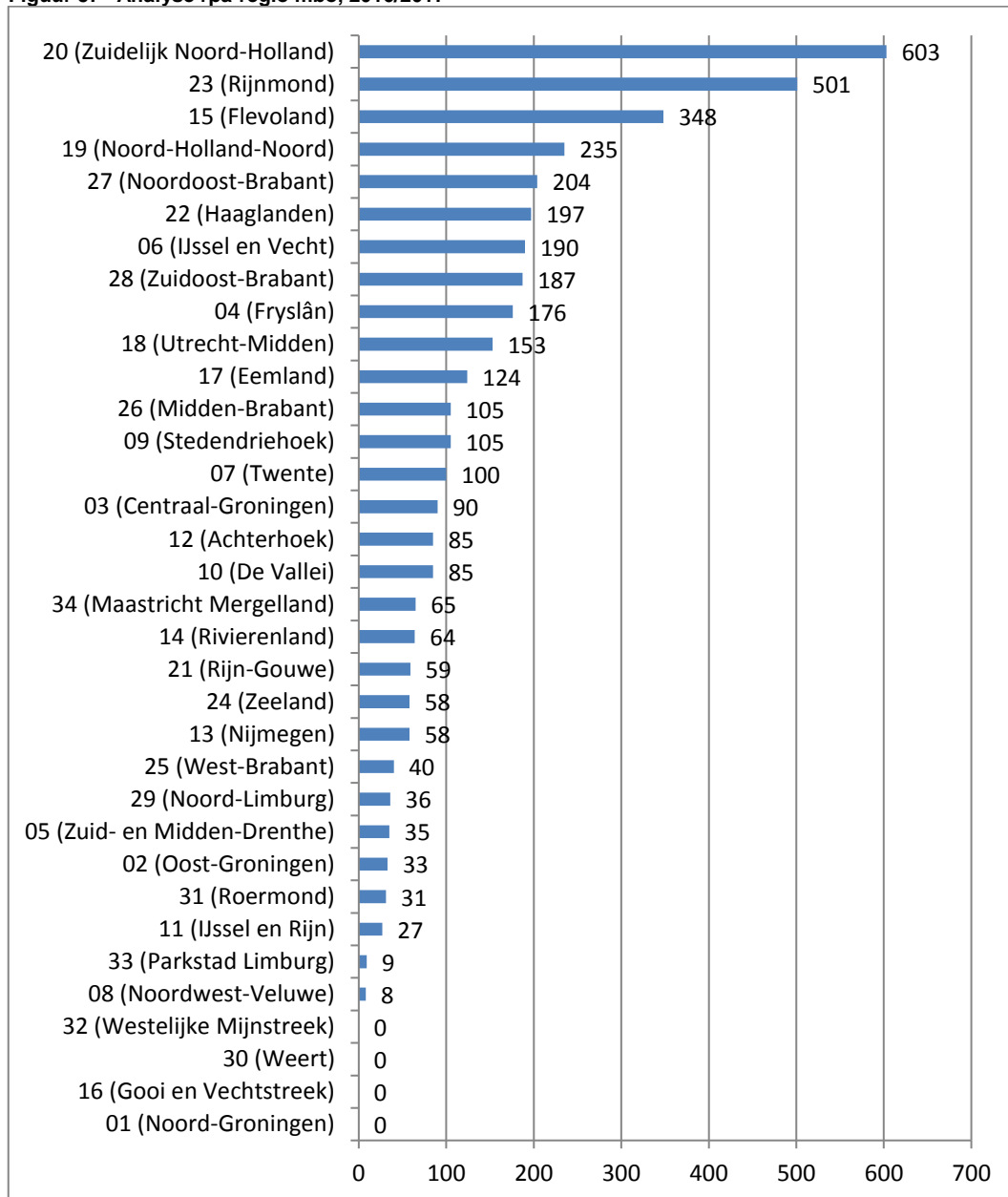
	Noord-Nederland	Oost-Nederland	West-Nederland	Zuid-Nederland
Leraren	7,9%	27,2%	48,5%	16,4%
Directie	14,3%	31,6%	33,8%	20,3%
Ondersteuners	9,4%	25,1%	49,1%	16,4%

Net als in po en vo is ook in het mbo de regio West koploper als het gaat om aantallen vacatures. De verschillen tussen West-Nederland en Oost-Nederland zijn in mbo (veel) kleiner dan in het po en vo. Al met al zien we dat de verdeling over de verschillende landsdelen wat gelijkmatiger is dan in de andere sectoren. Vorig jaar is voor het mbo niet gerapporteerd over de landsdelen.

Dit is de eerste jaarrapportage waarin de analyse naar rpa-regio wordt weergegeven. Als er alleen een BG-nummer bekend was (en geen brin), is de vacature toegekend aan de rpa-regio behorende bij het gemeentenummer met de meeste leerlingen voor dat BG-nummer. Nagenoeg alle vacatures in het mbo zijn op deze manier succesvol gekoppeld aan een regio. Net als in po en vo herkennen we ook voor het mbo duidelijk het gebied rond Amsterdam en Rotterdam als regio's waar de meeste vacatures te vinden zijn. Bij mbo blijkt ook de regio rondom Almere (Flevoland) een gebied met veel vacatures. Den Haag en Utrecht komen minder duidelijk naar voren.

<sup>22</sup> (Web)spiders' of '(web)crawlers' zijn softwareapplicaties waarmee het mogelijk is om inhoud van internet geautomatiseerd te inventariseren en documenteren. Met een individuele bestuurs- / instellingsspider bedoelen we dus een spider die de inhoud van vacatures van een specifieke school of bestuur inventariseert.

**Figuur 57 Analyse rpa-regio mbo, 2016/2017**



**Tabel 17 Verdeling vacatures mbo naar functiecategorie en aanstellingsomvang, 2016/2017**

	Tot 0.2 FTE	Tussen 0.2 en 0.4 FTE	Tussen 0.4 en 0.6 FTE	Tussen 0.6 en 0.8 FTE	Meer dan 0.8 FTE
Leraren	2,5%	8,5%	19,6%	22,2%	47,3%
Directie	5,6%	1,1%	2,2%	0,0%	91,0%
Ondersteuners	0,2%	2,7%	11,8%	17,2%	68,1%

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

De verdeling over de verschillende aanstellingsomvang-categorieën is vergelijkbaar met vorig jaar (de categorie meer dan 0.8 FTE verschilt maximaal 2% met vorig jaar voor elke functiecategorie). De percentages in de lagere categorieën zijn ook vergelijkbaar. Directieleden krijgen meestal een

aanstellingsomvang van meer dan 0.8 FTE (91,0%). Voor leraren is dit bij 47,3% van de vacatures het geval en voor ondersteuners bij 68,1%.

**Tabel 18: Verdeling vacatures mbo naar functiecategorie en G4, 2016/2017**

	Wel G4	Niet G4
Leraren	18,7%	81,3%
Directie	16,5%	83,5%
Ondersteuners	23,8%	76,2%

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

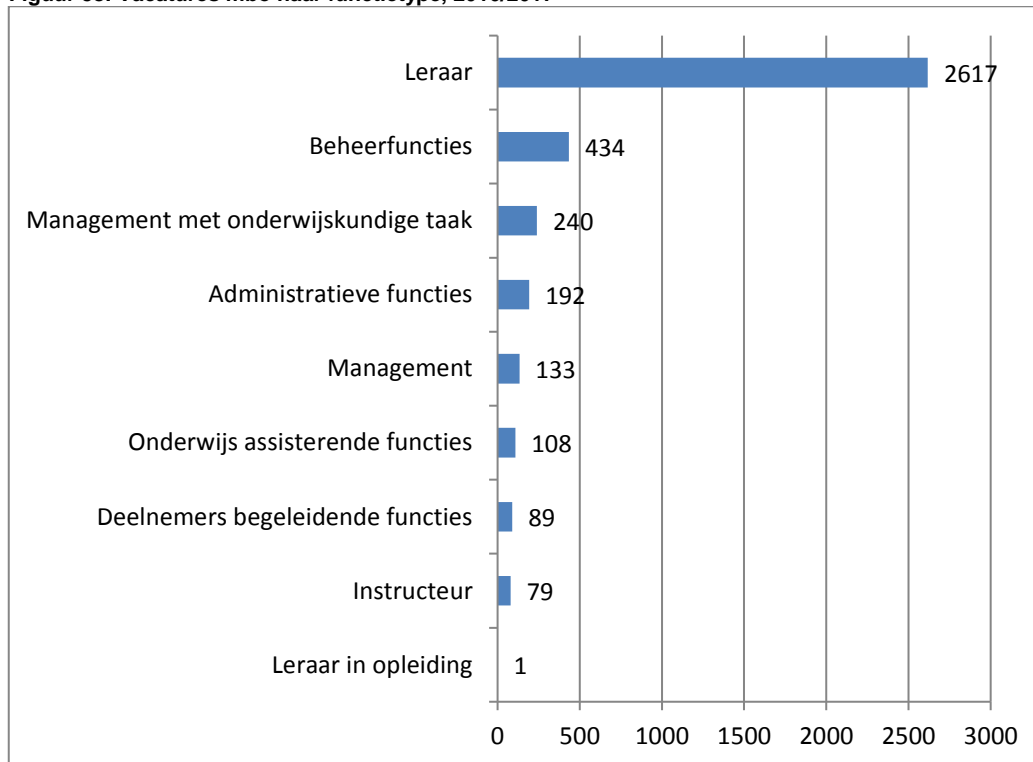
## 5.1 Achtergrond vacatures

Ten opzichte van vorig jaar (en ten opzichte van po en vo) laten we in het mbo andere functietypes zien. De functietypes van vorig jaar (die we nog steeds in het po en vo gebruiken), zijn vertaald naar nieuwe functietypes die voortaan in het mbo gehanteerd worden.

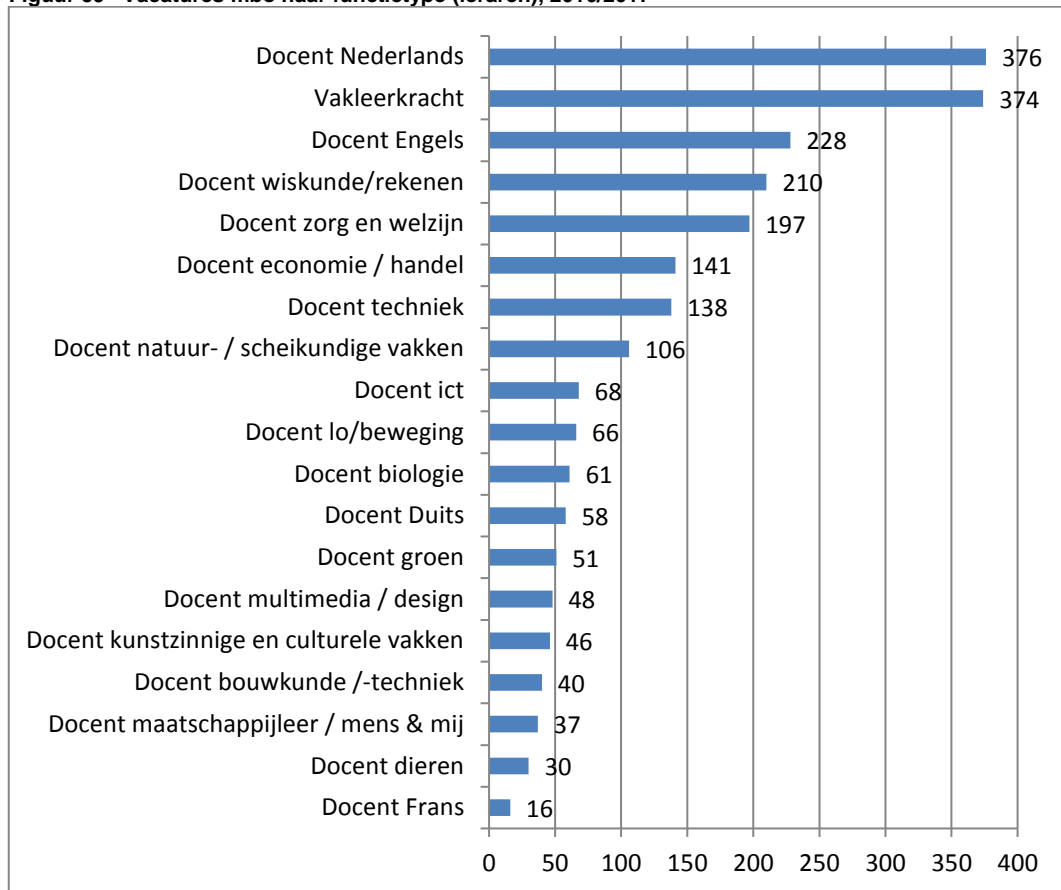
De 133 directieleden in het mbo die we vinden in Tabel 15 komen in Figuur 58 exact overeen met de categorie 'Management'. Hieronder vallen de vacatures voor (algemeen) directeuren, adjunct-directeuren of conrectors, bestuurders, en locatie- of afdelingsdirecteuren.

Voor het mbo laten we andere functietypes zien dan in de andere sectoren. Docenten komen verreweg het meest voor. Daarna volgen beheerfuncties.

**Figuur 58: Vacatures mbo naar functietype, 2016/2017**

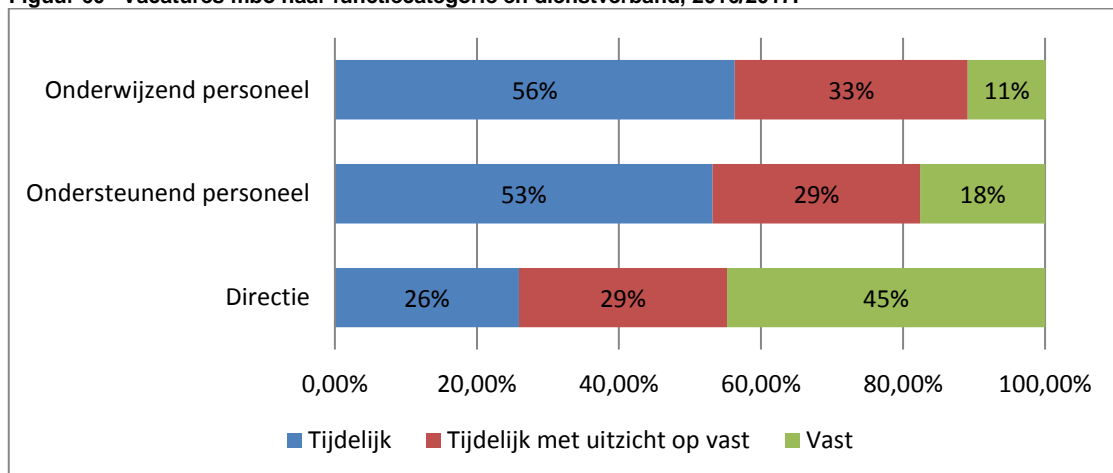


**Figuur 59 Vacatures mbo naar functietype (leraren), 2016/2017**



Het functietype leraar zoals getoond in Figuur 58 wordt hier nader uitgesplitst. In het mbo zijn Nederlands docenten en vakleerkrachten het meest gezocht. Docent Engels maakt de top 3 compleet; vorig jaar viel deze categorie nog onder 'docent vreemde talen'. Docentfuncties die minder dan 15 keer voorkwamen zijn niet weergegeven.

**Figuur 60 Vacatures mbo naar functiecategorie en dienstverband, 2016/2017.**

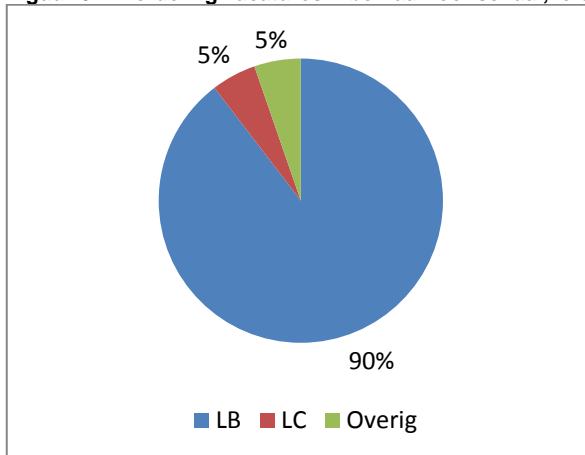


In de vacatures krijgt onderwijzend personeel in de meeste gevallen een tijdelijke aanstelling aangeboden. In 11% van de gevallen wordt een vaste aanstelling geboden (dat lag vorig jaar op 14%). Ondersteunend personeel krijgt in 18% van de gevallen een vaste aanstelling geboden (was



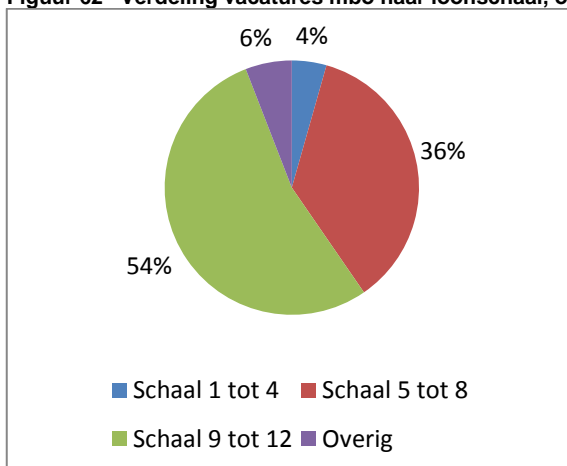
225) en directie in 45% van de gevallen (was 63%). Deze dalende percentages voor alle functiecategorieën wijzen niet direct op een krappere arbeidsmarkt in het mbo.

**Figuur 61** Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, leraren (n=1564), 2016/2017



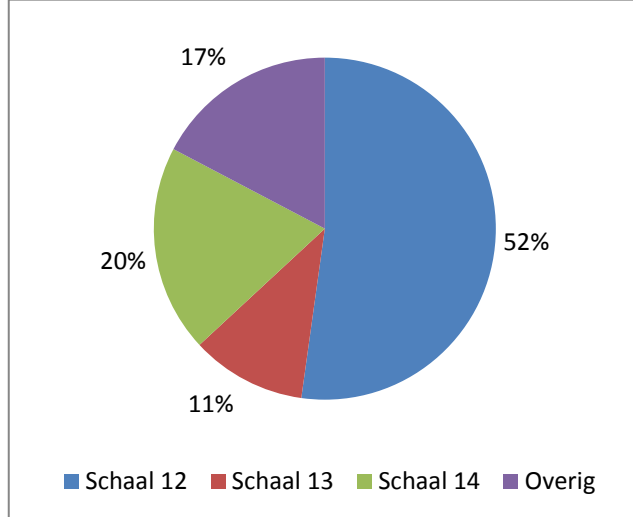
Ten opzichte van vorig jaar is de verdeling van de loonschaal voor leraren vrijwel gelijk gebleven: 90% valt in schaal LB.

**Figuur 62** Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, ondersteuners (n=725), 2016/2017



Bij ondersteuners is de schaal 9 tot 12 met 4% toegenomen en de schaal 5 tot 8 met 8% afgenomen.

**Figuur 63** Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, directie (n=46), 2016/2017

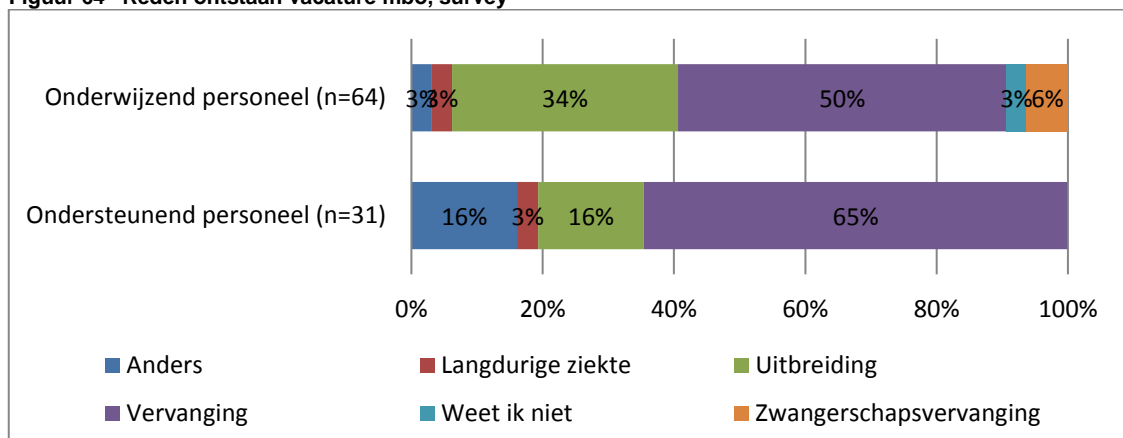


Dit jaar valt 20% in schaal 14, 11% in schaal 13, en 52% in schaal 12. Vanwege de beperkte aantallen is een vergelijking van de percentages met vorig jaar niet erg betrouwbaar (toen 26 vacatures, nu 46).

## 5.2 Survey: Ontstaan en vervulling

Het in kaart brengen van online vacatures levert een zeer informatieve database op, maar het geeft geen inzicht in het proces van de vacaturesvervulling nadat de vacature is gepubliceerd. Daarom is ook in het mbo een aanvullend survey uitgezet. Zo wordt bekend waarom de vacature ontstaan is, of de vacature (op tijd) vervuld is, net als informatie over de (aangestelde) kandidaten. De survey heeft dit jaar in het mbo in totaal 114 volledig ingevulde vragenlijsten opgeleverd. In 11 gevallen bleef de functiecategorie onbekend. De functiecategorie 'directie' was met 8 waarnemingen te klein om uitspraken over te doen. Hierdoor is bijvoorbeeld de eerste vraag (Figuur 64) op 95 waarnemingen gebaseerd. Sommige figuren zijn gebaseerd op een selectie van de totale hoeveelheid respondenten en daarom kan per figuur het aantal waarnemingen verschillen.

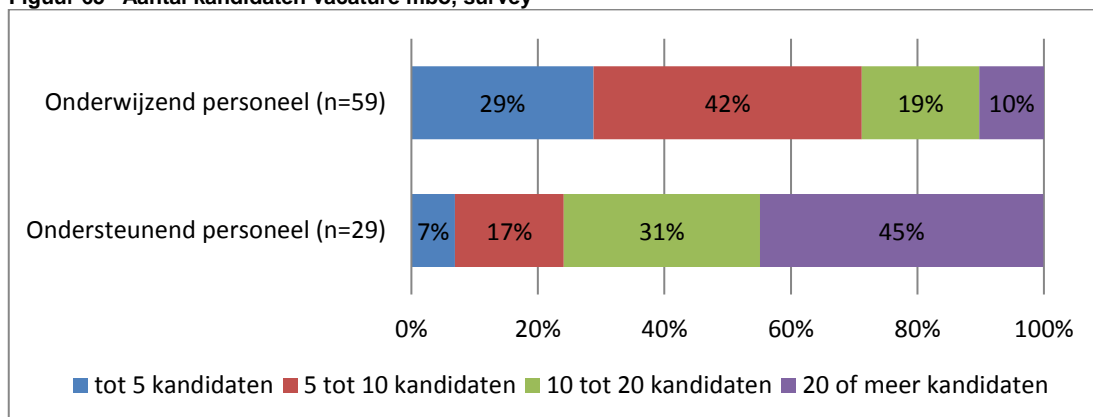
**Figuur 64** Reden ontstaan vacature mbo, survey



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

Vervanging is de voornaamste reden voor het ontstaan van een vacature. Daarna komt ontstaan door uitbreiding het meest voor. De toelichting van de respondenten bij de categorie 'anders' maakte duidelijk dat het in deze gevallen bijna altijd om een vertrekkende collega ging. Voor directieleden was het aantal waarnemingen (n=8) te laag om uitspraken te doen.

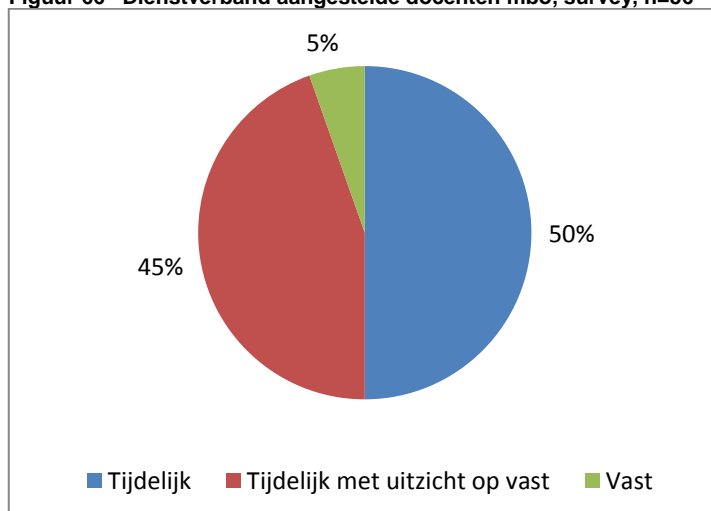
**Figuur 65 Aantal kandidaten vacature mbo, survey**



Voor ondersteunend personeel waren zijn er meer kandidaten dan voor onderwijzend personeel. Bij onderwijzend personeel zijn er in 71% van de gevallen maximaal 9 kandidaten, bij ondersteunend personeel is dit 24%. De categorie 'meer dan 20 kandidaten' is bij ondersteunend personeel ook een stuk hoger (45% om 10%). Voor directieleden was het aantal waarnemingen (n=7) te laag om uitspraken te doen. In totaal wisten respondenten in 7 gevallen het aantal kandidaten niet. Deze waarnemingen zijn uit de figuur gelaten.

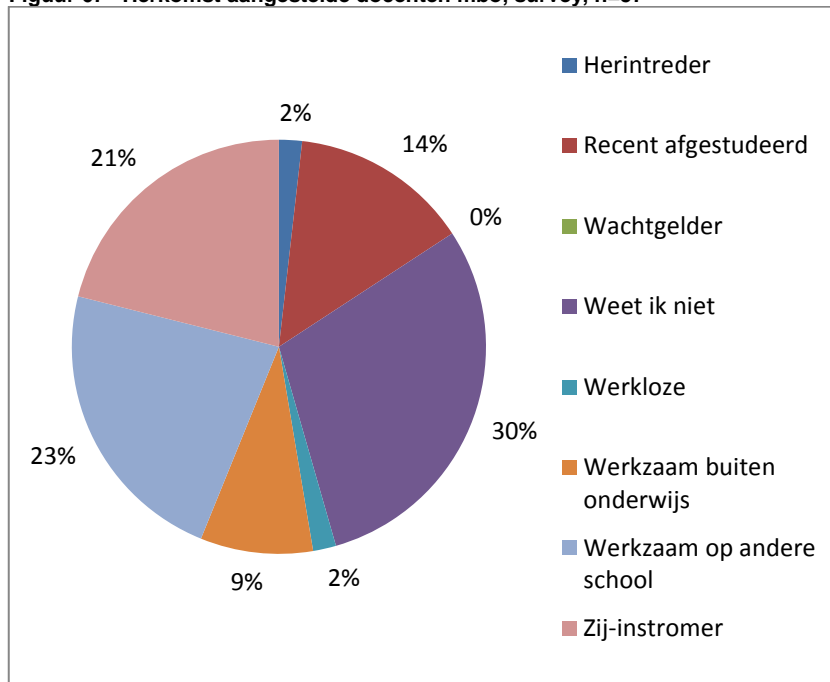
Ten opzichte van vorig jaar zijn er minder kandidaten per vacature. Vorig jaar waren er voor 41% van de vacatures voor onderwijzend personeel tot 10 kandidaten. Dit jaar is dit 71%. Voor onderwijsondersteunend personeel is deze verandering 17% naar 24%. In de hoogste categorie (20 of meer kandidaten) zijn de percentages juist gedaald (26% naar 10% voor onderwijzend personeel en 62% naar 45% voor onderwijsondersteunend personeel).

**Figuur 66 Dienstverband aangestelde docenten mbo, survey, n=56**



De aangestelde docenten krijgen in 50% van de gevallen een tijdelijk dienstverband. In 45% is het tijdelijk met uitzicht op vast, en het dienstverband is in 5% van de gevallen vast.

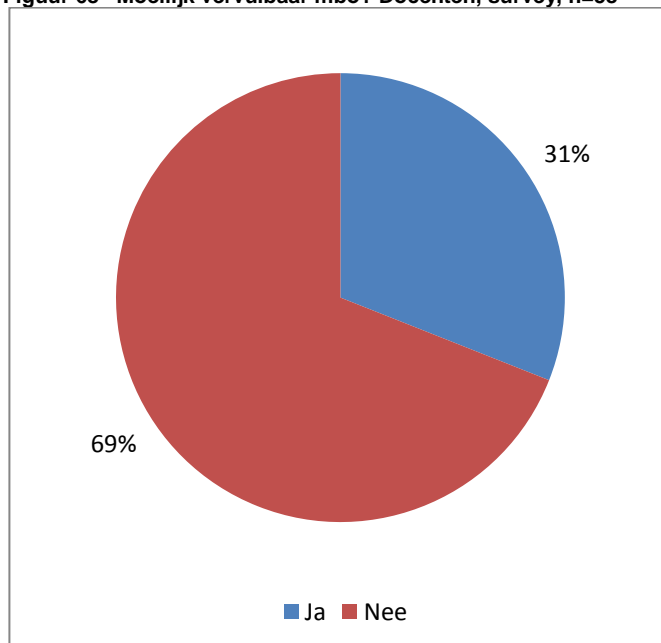
**Figuur 67** Herkomst aangestelde docenten mbo, survey, n=57



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

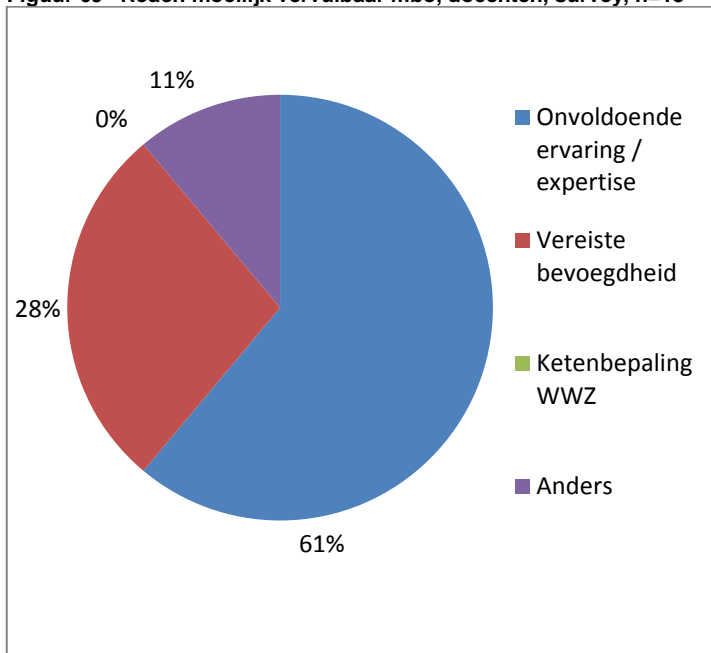
In 30% van de gevallen wist de respondent de herkomst van de aangestelde docent niet. In 23% van de gevallen was de docent eerst werkzaam op een andere school en in 21% van de gevallen ging het om een zij-instromer. 14% is recent afgestudeerd en 9% was eerst werkzaam buiten het onderwijs.

**Figuur 68** Moeilijk vervulbaar mbo? Docenten, survey, n=58



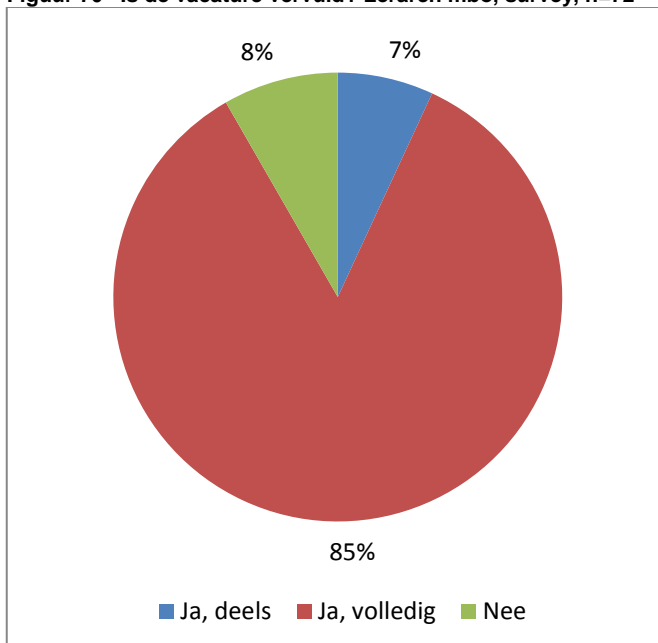
Van de docentvacatures wordt 31% door respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit in het mbo nog 47%.

**Figuur 69 Reden moeilijk vervulbaar mbo, docenten, survey, n=18**



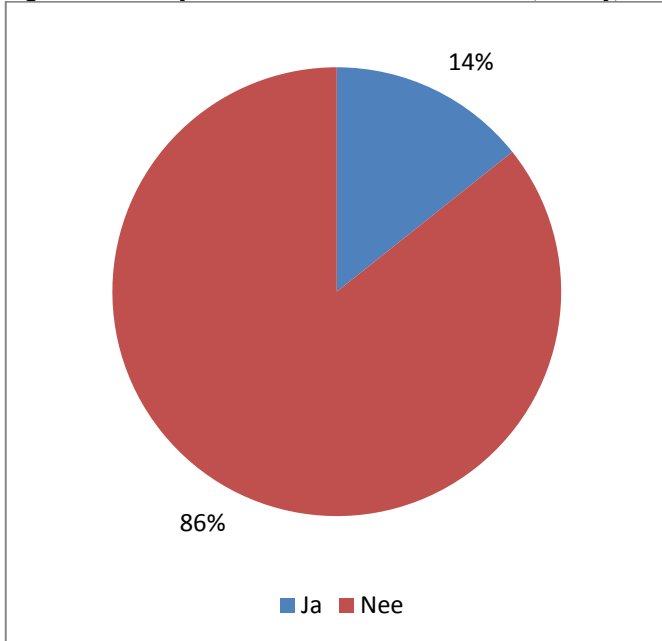
Vanwege het beperkte aantal waarnemingen van n=18 geeft bovenstaande figuur enkel een indicatie dat onvoldoende ervaring/expertise van de kandidaat het voornaamste probleem is bij moeilijk vervulbare docentvacatures in het mbo.

**Figuur 70 Is de vacature vervuld? Leraren mbo, survey, n=72**



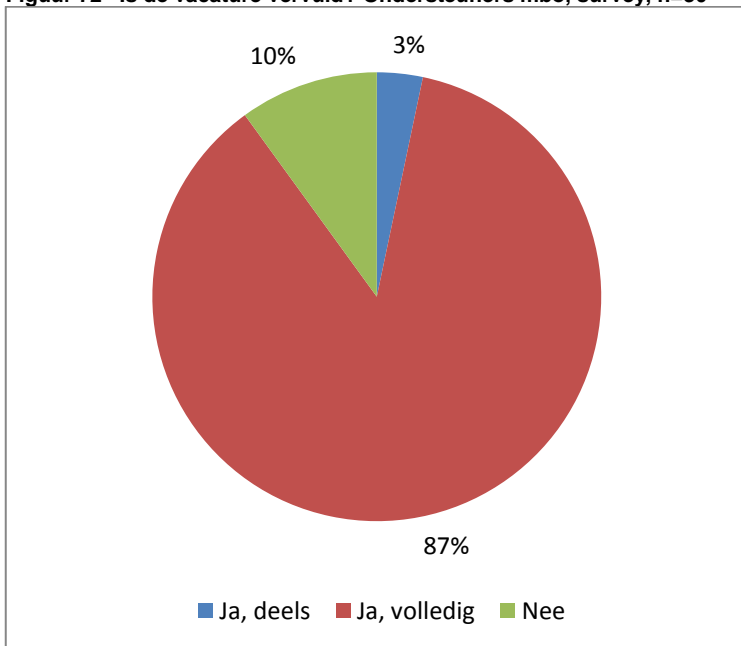
In totaal 85% van de in het afgelopen jaar geplaatste lerarenvacatures in het mbo is volledig vervuld, 7% is deels vervuld en 8% is nog niet vervuld op het moment van enquêteren (gemiddeld 3,5 maand na het verschijnen van de vacature).

**Figuur 71 Moeilijk vervulbaar mbo? Ondersteuners, survey, n=28**



Aan de respondenten is ook gevraagd in hoeverre de vacatures voor ondersteuners moeilijk te vervullen waren. In totaal 14% van de vacatures voor ondersteuners wordt door de respondenten betiteld als moeilijk vervulbaar. Vorig jaar was dit 10%. Het aantal waarnemingen om ook de reden voor het moeilijk vervulbaar zijn weer te geven (n=4) is niet hoog genoeg voor betrouwbare resultaten.

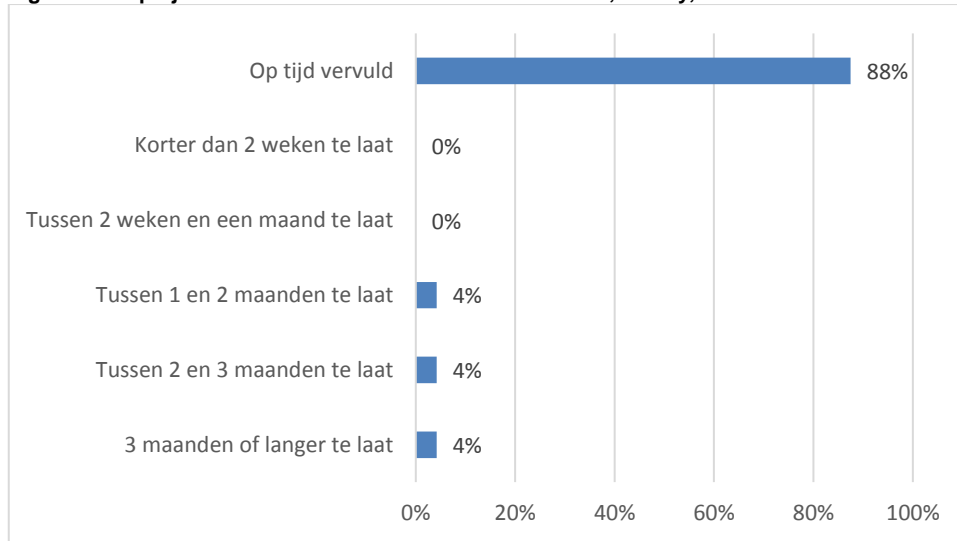
**Figuur 72 Is de vacature vervuld? Ondersteuners mbo, survey, n=30**



Van de vacatures voor ondersteuners in het mbo in 2016/2017 is 87% volledig vervuld, 3% is deels vervuld en 10% is op het moment van beantwoording van de enquête (gemiddeld 3,5 maand na publicatie van de vacature) nog niet vervuld.

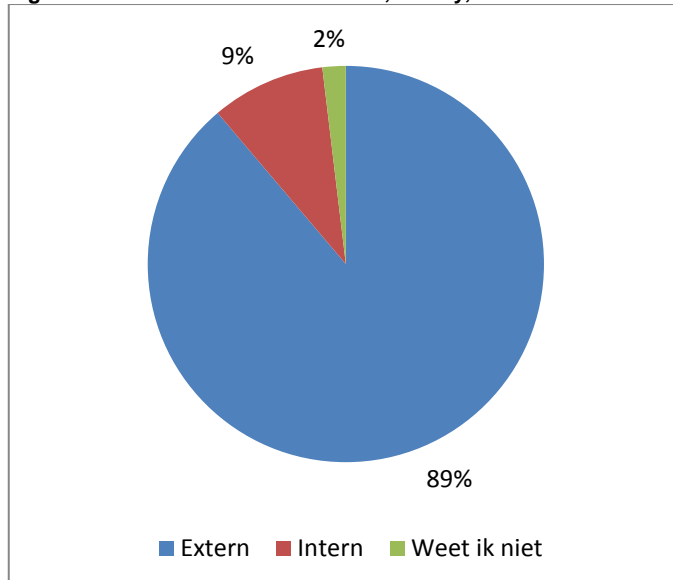
Voor de andere sectoren hebben we voor directieleden ook figuren getoond met betrekking tot vervulling (Is de vacature vervuld / was de vacature moeilijk vervulbaar). In het mbo is het aantal waarnemingen voor deze figuren te laag (n=8 en n=7) voor betrouwbare resultaten.

**Figuur 73 Op tijd vervuld? Vervulde lerarenvacatures mbo, survey, n=24**



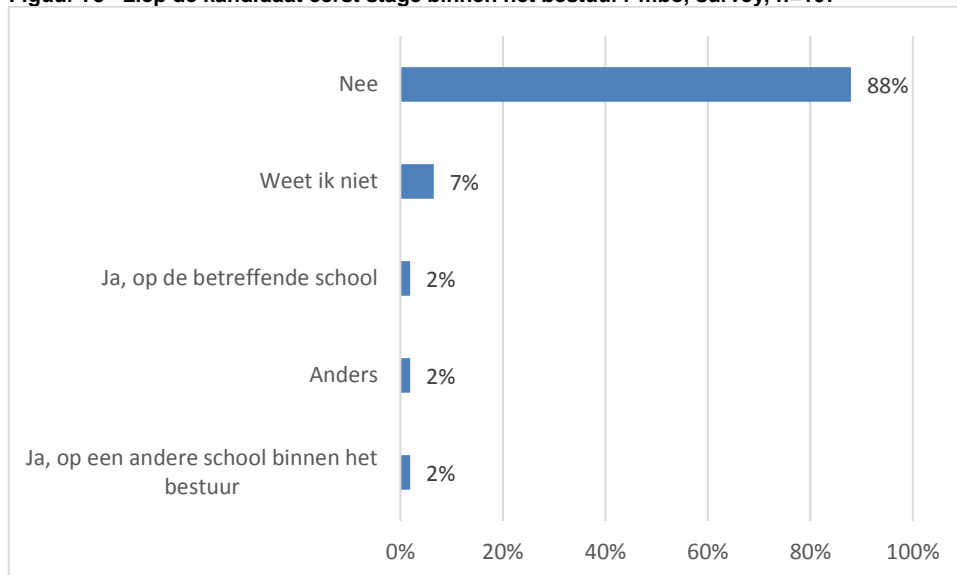
Bovenstaande figuur heeft alleen betrekking op de vervulde lerarenvacatures. Voor deze vacatures hebben wij de respondenten zowel gevraagd naar de in eerste instantie gewenste vervuldatum, als de daadwerkelijke vervuldatum. De vacatures waren in 88% van de gevallen op tijd vervuld. We moeten de kanttekening plaatsen dat (zie Figuur 70) 8% van de vacatures (de niet-vervulde vacatures) niet in deze figuur zitten. Mogelijk zitten daar juist de lang openstaande vacatures bij.

**Figuur 74 Intern/extern vervuld mbo, survey, n=107**



89% van de vacatures wordt extern gevuld en 9% intern. We geven hierbij aan dat vermoedelijk dat laatste percentage hoger ligt omdat het grootste deel van de vacatureruimte die we met de Arbeidsmarktbarometer niet in kaart brengen interne wordt vervuld. In 2% van de gevallen was de respondent niet op de hoogte.

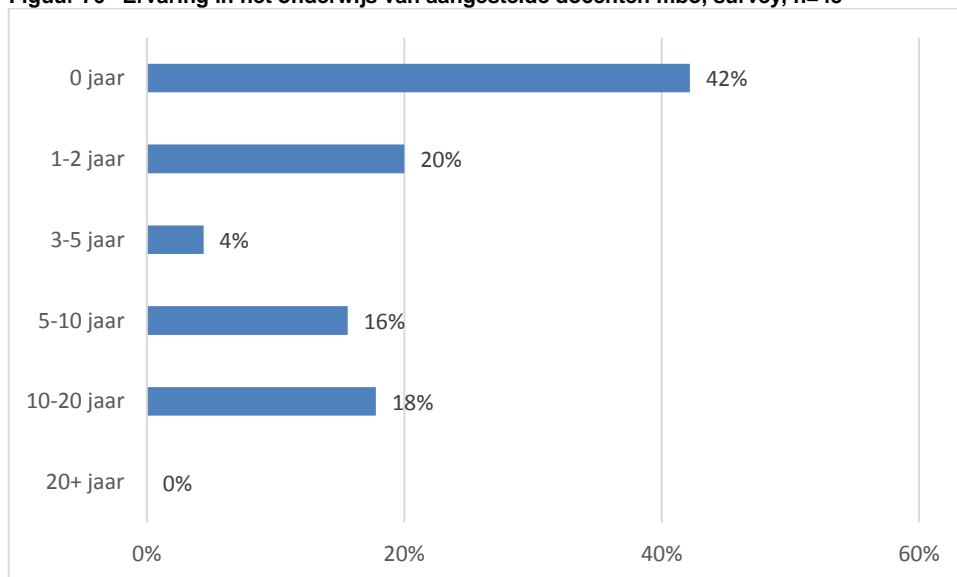
**Figuur 75** Liep de kandidaat eerst stage binnen het bestuur? mbo, survey, n=107



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

In 88% van de gevallen liep de kandidaat niet eerst stage binnen het bestuur. In 7% van de gevallen was de respondent niet op de hoogte.

**Figuur 76** Ervaring in het onderwijs van aangestelde docenten mbo, survey, n=45



In 42% van de gevallen heeft de aangestelde docent geen ervaring in het onderwijs (of minder dan één jaar in elk geval). Dat is fors hoger dan in de andere sectoren. Het zal in het mbo hierbij gaan om pas afgestudeerden maar vooral ook om zij-instroom vanuit de beroepspraktijk. Daarnaast heeft 20% van de aangestelde docenten 1 of 2 jaar ervaring. In 34% van de gevallen heeft de docent tussen 5 en 20 jaar ervaring.



## 6 Alternatieve vacaturemarkt

### 6.1 Inleiding

Naast de inventarisatie van 'reguliere' onderwijsvacatures (de primaire focus van dit onderzoek en geanalyseerd en beschreven tot en met hoofdstuk 5) worden er ook regelmatig docentvacatures geïnventariseerd die wel voor het onderwijs bedoeld zijn, maar niet toe te kennen zijn aan scholen of besturen. In sommige gevallen is er namelijk geen BRIN- of bevoegd-gezag nummer bekend. Die vacatures behoren niet tot de primaire focus van het onderzoek, maar zijn vaak wel toe te kennen aan een (voor deze barometer relevante) sector door analyse van de vacaturetekst<sup>23</sup>. Met behulp van geautomatiseerde tekstanalyse is regelmatig de sector te bepalen. Het gaat in hoofdzaak hier om onderwijsvacatures die door uitzend-, detachering- en wervingsbureaus worden geplaatst. Met name het bedrijf Maandag en in mindere mate Startpeople en Detacheringspost komen daarbij veel voor. Daarbij gaat het deels om concrete banen (bijvoorbeeld een uitzendbaan ter vervanging van een langdurig zieke leraar), maar soms ook om algemene oproepen om een bestand van docenten te creëren om die bijvoorbeeld vervolgens te kunnen detacheren.

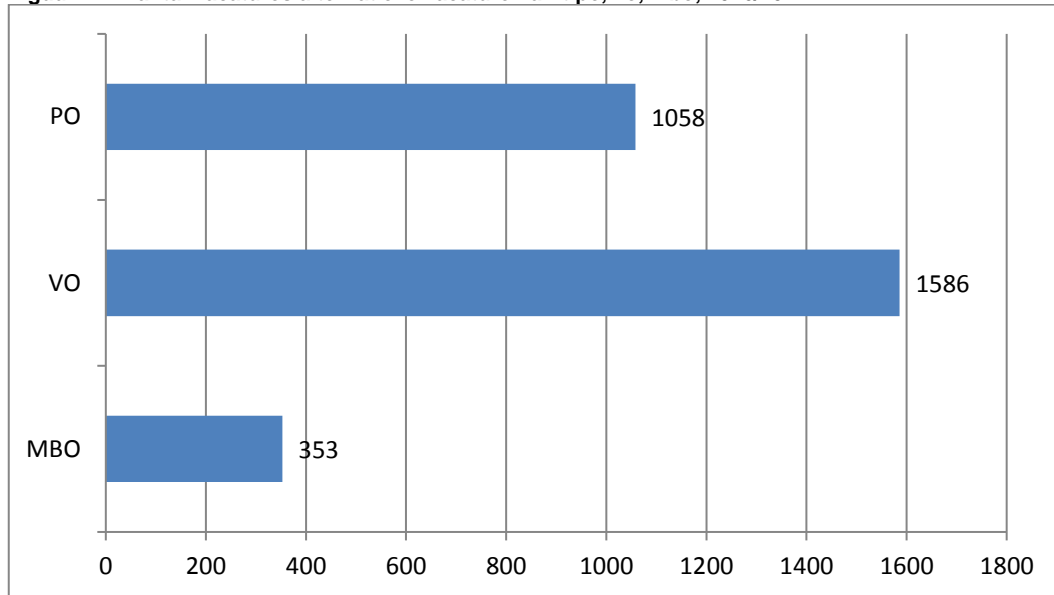
Dit hoofdstuk geeft nader inzicht in deze alternatieve vacaturemarkt. De sectoren po, vo en mbo behandelen we afzonderlijk. We starten wel met een overzicht van het aantal geïnventariseerde vacatures per sector.

---

<sup>23</sup> Denk aan een zinsnede in de vacaturetekst als: 'Voor een basisschool in de regio Rotterdam zoeken wij een enthousiaste groepsleerkracht'.

## 6.2 Algemeen

**Figuur 77 Aantal vacatures alternatieve vacaturemarkt po, vo, mbo, 2016/2017**



In totaal zijn er in het afgelopen schooljaar 2.997 vacatures in de alternatieve vacaturemarkt aangetroffen waarbij de onderwijssector te bepalen is geweest. Het gaat hier expliciet alleen om docentvacatures.

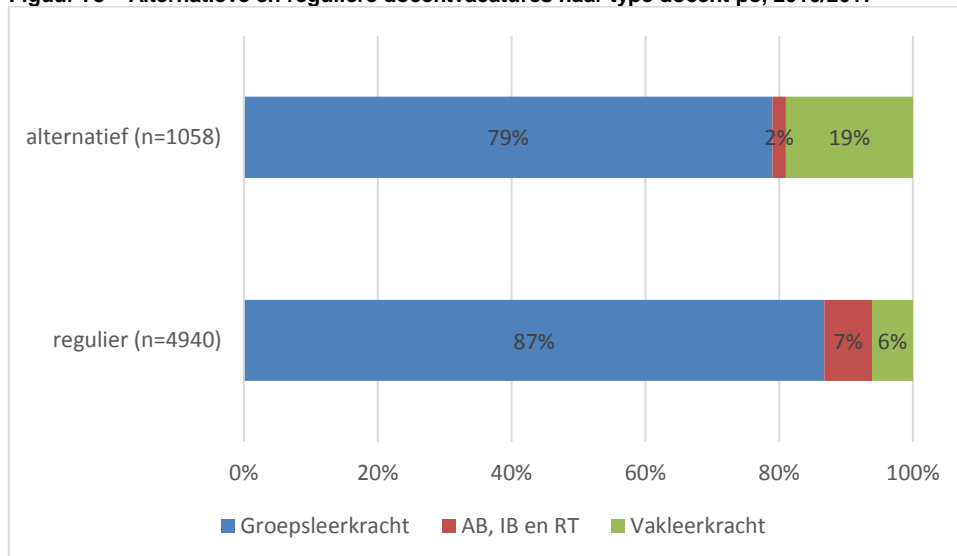
Het grootste deel van de vacatures is gevonden in het vo (1.586 vacatures ten opzichte van 1.211 vorig jaar). Dit jaar zijn er in het po een stuk meer vacatures aangetroffen (1.058 vacatures ten opzichte van 330 vorig jaar). Dit kan liggen aan de snel krapper wordende markt in het po waardoor deze sector plots ook interessant is voor intermediairs. Het gaat in het po voornamelijk om groepsleerkrachten (en niet vakleerkrachten). Het aantal vacatures in het mbo is nagenoeg gelijk gebleven (352 ten opzichte van 345 vorig jaar).

**Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017**  
**Jaarrapport**

**Opdrachtgever:** Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
**Rotterdam, 17 oktober 2017**

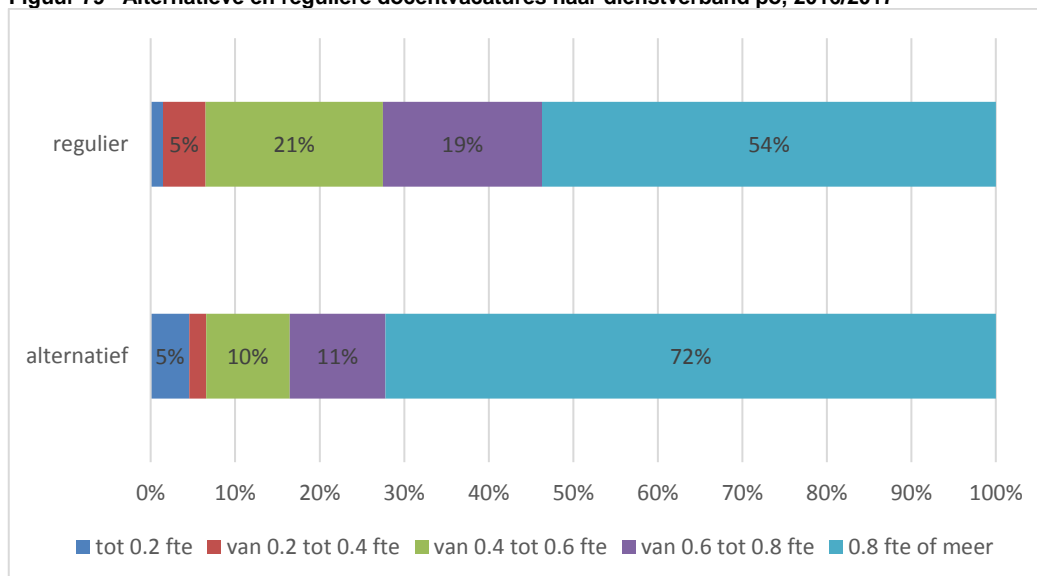
## 6.3 Primair onderwijs

**Figuur 78 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar type docent po, 2016/2017**



Bij de alternatieve lerarenvacatures ging het in het afgelopen jaar ten opzichte van het reguliere onderwijs iets vaker om vakleerkrachten en iets minder vaak om groepsleerkrachten. Slechts een klein deel (2%) valt in de categorie AB, IB en RT.

**Figuur 79 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband po, 2016/2017**



In de alternatieve markt is er vaker sprake van een aanstellingsomvang van 0.8 FTE of meer voor de docentvacatures. Dat wordt vermoedelijk veroorzaakt door algemene vacature-oproepen van het bedrijf Maandag dat vaak standaard vacatures omschrijft als "Voor diverse scholen in de

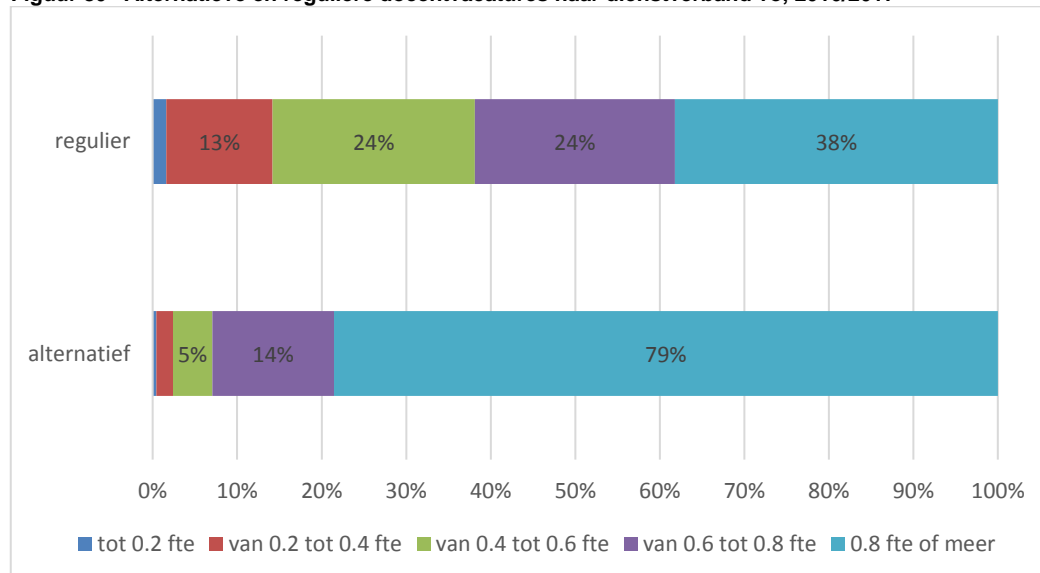
**Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017**  
**Jaarrapport**

**Opdrachtgever:** Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
**Rotterdam, 17 oktober 2017**

omgeving van 'plaatsnaam', zijn we op zoek naar groepsleerkrachten die het gedrag en de problematiek van leerlingen kunnen begrijpen en hiernaar kunnen handelen." Daarbij wordt dan standaard een volledige aanstellingsomvang "gevraagd".

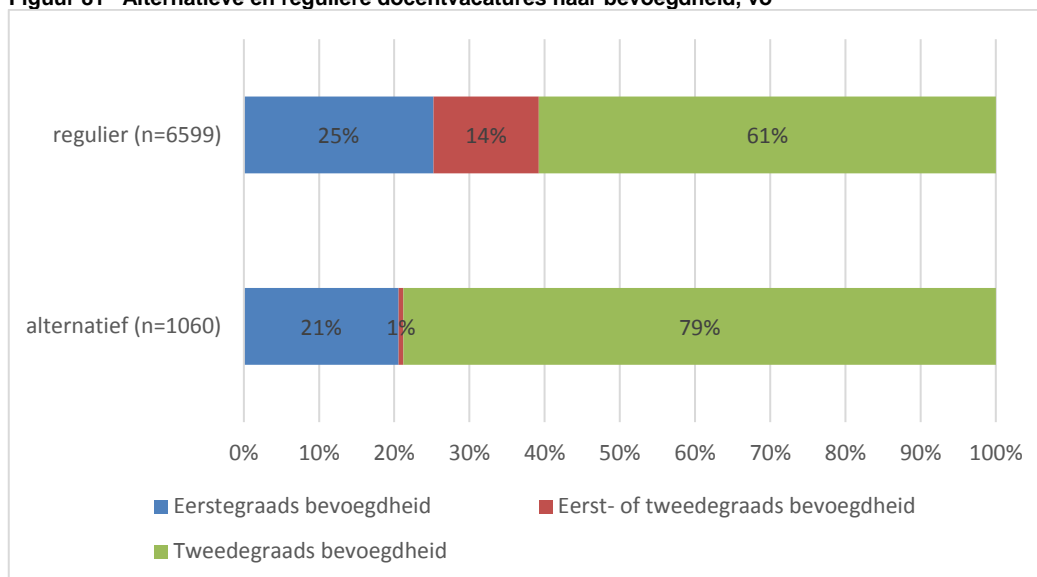
## 6.4 Voortgezet onderwijs

**Figuur 80 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband vo, 2016/2017**



In de alternatieve markt is er vaker sprake van een aanstellingsomvang van 0.8 FTE of meer voor de docentvacatures. In de reguliere markt is dit bij 38% van de vacatures het geval en in de alternatieve markt bij 79%. Hierbij geldt dezelfde opmerking als bij po waar het bedrijf Maandag bij de meer algemene oproepen standaard een volledige aanstellingsomvang opgeeft.

**Figuur 81 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar bevoegdheid, vo**



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

In de alternatieve markt wordt vaker om een tweedegraads bevoegdheid gevraagd dan in de reguliere markt.

**Tabel 19 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief vo, 2016/2017**

	Regulier (n=5570)	Alternatief (n=1355)
Docent Nederlands	13,3%	20,4%
Docent wiskunde/rekenen	12,8%	13,4%
Docent Engels	11,5%	17,9%
Docent natuur- / scheikundige vakken	12,0%	19,3%
Docent economie / handel	7,0%	5,3%
Docent Duits	5,8%	6,5%
Docent biologie	4,9%	4,3%
Docent kunstzinnige en culturele vakken	5,2%	0,5%
Docent Frans	4,4%	1,1%
Docent techniek	3,1%	3,4%

In Tabel 19 zijn de tien vakken gepresenteerd waarop de meeste vo-vacatures zijn gevonden op de reguliere markt. Deze zijn afgezet tegen de percentages op de alternatieve markt. Ook op de alternatieve markt wordt Nederlands het meest gezocht. Het percentage is echter wel aanmerkelijk hoger. Ook bij natuur-/scheikundige vakken en Engels is dit het geval. Voor de vakken Frans en kunstzinnige en culturele vakken zijn de percentages op de alternatieve markt juist aanmerkelijk lager.

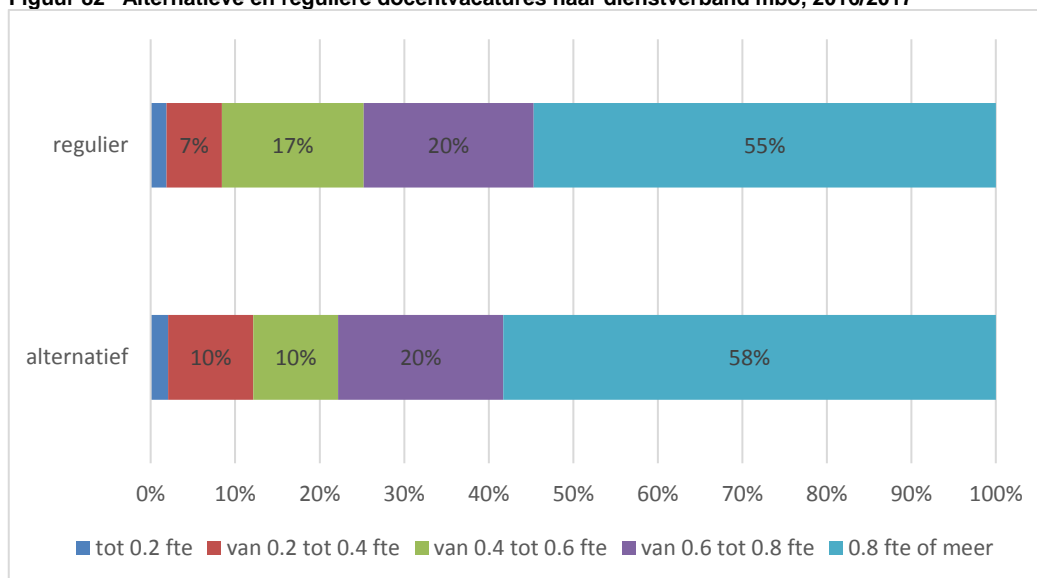
**Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017  
Jaarrapport**

**Opdrachtgever:** Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
**Rotterdam, 17 oktober 2017**

## 6.5 Middelbaarberoepsonderwijs

In het mbo blijkt er qua omvang van het dienstverband weinig verschil tussen de reguliere en de alternatieve docentvacatures.

**Figuur 82 Alternatieve en reguliere docentvacatures naar dienstverband mbo, 2016/2017**



**Tabel 20 Vacatures meest gezochte vakken regulier en alternatief mbo, 2016/2017<sup>24</sup>**

	Regulier (n=2032)	Alternatief (n=339)
Docent Nederlands	18,5%	43,7%
Docent Engels	11,2%	2,9%
Docent wiskunde/rekenen	10,3%	9,1%
Docent zorg en welzijn	9,7%	15,0%
Docent economie / handel	6,9%	5,3%
Docent techniek	6,8%	2,7%
Docent natuur- / scheikundige vakken	5,2%	4,4%
Docent ict	3,3%	2,4%
Docent lo/beweging	3,2%	0,9%
Docent biologie	3,0%	0,6%

In Tabel 20 zijn de tien vakken gepresenteerd waarop de meeste mbo-vacatures zijn gevonden op de reguliere markt. Deze zijn afgezet tegen de percentages op de alternatieve markt. Ook op de alternatieve markt wordt Nederlands het meest gezocht. Opvallend is dat op de alternatieve markt

<sup>24</sup> De meest 10 gezochte vakken waar een tweedegraads bevoegdheid wordt gevraagd, worden getoond. De kolompercentages zullen daarom niet optellen tot 100%.

met afstand de meeste vacatures voor Nederlands zijn (bijna 44%). In de alternatieve markt komt zorg en welzijn op plek 2, waar dit in de reguliere markt op plek 4 staat. Verder zijn er vooral verschillen bij de vakken Engels, techniek, lo/beweging en biologie.

**Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2016-2017**  
**Jaarrapport**

**Opdrachtgever:** Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
**Rotterdam**, 17 oktober 2017

# Bijlage 1 Verzamelen, bewerken en opschonen vacatures

In deze rapportage worden de vacatures op het PO, VO en MBO van het afgelopen schooljaar 2016/2017 gepresenteerd. Deze vacatures komen van online databronnen en de data hiervan wordt vervolgens opgeschoond, samengevoegd en ontdebeld. In deze bijlage wordt dit proces in meer detail beschreven. Onderstaande Figuur 83 toont om te beginnen dit proces op schematische wijze. De volgende paragrafen gaan dieper in op de databronnen, de filtering en bewerkingen hierop, de ontdebelding en het uiteindelijke gebruik van de dataset.

## Databronnen

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

- [www.intermediair.nl](http://www.intermediair.nl)
- [www.meesterbaan.nl](http://www.meesterbaan.nl)
- [www.nationalevacaturebank.nl](http://www.nationalevacaturebank.nl)
- VFPP
- Schoolwebsites

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

### *VMON (VacatureMONitor)*

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

1. [www.intermediair.nl](http://www.intermediair.nl)
3. [www.meesterbaan.nl](http://www.meesterbaan.nl)
4. [www.nationalevacaturebank.nl](http://www.nationalevacaturebank.nl)
- 5.

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

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

### *VFPP*

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

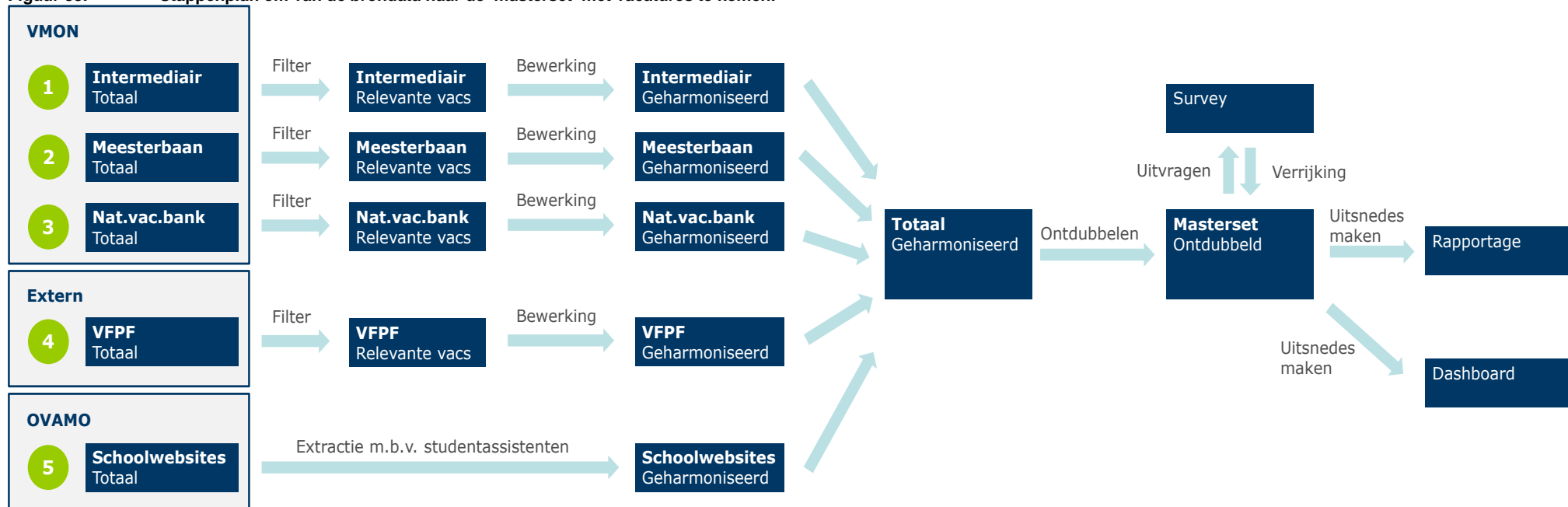
### *Schoolwebsites (via OVAMO)*

OVAMO is de naam van de tool die 'OVAMO' (OnderwijsVAcatureMOnitor) genoemd, en is een tool om automatisch schoolwebsites te doorzoeken op nieuwe vacatures. De vacatures die op deze websites nieuw worden geplaatst worden wekelijks bekeken door werkstudenten en handmatig overgenomen in een database. Momenteel gaat het om bijna 300 schoolwebsites die op deze



manier geanalyseerd worden. Vanwege de grote verscheidenheid aan hoe de schoolwebsites vormgegeven zijn is dit de meest efficiënte manier om correct deze data te verzamelen.

**Figuur 83: Stappenplan om van de brondata naar de 'masterset' met vacatures te komen.**



## Filtering en bewerkingen

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

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

### Filters

Het eerste filter is het filter op de plaatsingsdatum, waardoor de vacature in het juiste kwartaal geplaatst kan worden. Dit filter wordt toegepast toe op alle databronnen. Een ander belangrijk filter is het filter op irrelevante vacatures. Hiervoor wordt gekeken naar de partij die de vacature online heeft gezet. Zo zijn vacatureplaatsers als Universiteit Utrecht en Hogeschool Rotterdam uiteraard irrelevant voor deze rapportage. Om deze analyse te realiseren is er een zogenoemde 'blacklist' opgesteld die filtert op dergelijke termen. Uitgangspunt hierbij is dat de vacature gekoppeld moet kunnen worden aan een individuele school of bevoegd gezag. Zo zijn er soms ook intermediairs die vacatures uitzetten maar de werkgevende school anoniem houdt. In dat geval wordt deze vacature in deze analyse gefilterd, maar komt deze vacature wel terug in de Intermediair-analyse die wordt beschreven in paragraaf 0.

Deze blacklist wordt ieder kwartaal geüpdatet, vanwege nieuwe (irrelevante) vacatureplaatsers of door een andere schrijfwijze van een bestaande blacklist-term (bijv. Univ. Utrecht). Dit tweede filter wordt enkel toegepast op de VMON-data.

### Bewerkingen

#### Analyse BRIN en bevoegd gezag-nummer

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

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

Op basis van deze analyse kan het grootste deel van de vacatures aan een BRIN of bevoegd gezag-nummer gekoppeld worden. Per kwartaal blijven er dan echter altijd nog scholen over die niet op deze manier gekoppeld kunnen worden. Dit komt bijvoorbeeld doordat de vacatureplaatsers een typefout heeft gemaakt in de schoolnaam, of doordat de gedestilleerde zoekterm nog altijd niet

voorkomt in de schoolnaam van de vacatureplaats. De resterende scholen worden daarom nog met de hand nagezocht in de DUO-lijsten, om op die manier aan alle scholen een BRIN of bevoegd gezag te koppelen.

### **Sector-analyse**

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

### **Functie-analyse**

De functie wordt bepaald op basis van de vacaturetitel. In de vacaturetitel worden zoektermen gezocht waarvoor een vertaaltabel is opgesteld naar een aantal hoofdcategorieën (directie, onderwijzend personeel of onderwijsondersteunend personeel) en een aantal subcategorieën (64 in totaal). Daarnaast is er enkel voor de MBO-scholen een vertaling gemaakt naar 9 functiecategorieën die gangbaar zijn in het MBO.

### **Analyse aanstellingsomvang**

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

### **Analyse bevoegdheid, loonschaal, cao en dienstverband**

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

### **E-mailanalyse**

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

## Samenvoeging en ontubbeling

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

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

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

Hierbij geldt een uitzondering wanneer BRIN-nummers niet met elkaar overeenkomen (maar BG wel). Het BG-nummer is bij 100% van de vacatures bekend (mede door de handmatige analyses), en daarom kan voor alle vacatures vastgesteld worden of het Bevoegd Gezag overeenkomt of niet. Indien de BRIN echter ook beschikbaar is, kan tevens gecontroleerd worden of deze overeenkomen, of dat het blijkbaar toch om twee vacatures gaat op twee verschillende vestigingen. Op basis van bovenstaand protocol worden de dubbele vacatures verwijderd en resteert een opgeschoonde dataset. Deze set wordt vervolgens de 'master set' genoemd. Het aantal geïdentificeerde dubbele vacatures wijkt af van het aantal in de monitor van voor 2016/2017. Enerzijds kan dit liggen aan ontwikkelingen in de aangeleverde ruwe brondata: zo worden data van VMON (Meesterbaan, Intermediair en Nationale vacaturebank) voordat ze worden aangeleverd ontubbeld door Reflexis, maar het aantal dubbelingen in hun dataset kunnen door de tijd veranderen. Ontwikkelingen op het vlak van aangeleverde data zullen ons inziens echter beperkte invloed hebben.

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

### Automatisering en transparantie

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

- Ontubbelen op basis van handwerk is tot op zekere hoogte subjectief en daarmee **lastig reproduceerbaar**. Niet alle criteria en mate waarin men streng moet zijn, zijn immers volledig geformaliseerd. De persoon die handmatig ontubbelt heeft een eigen manier van werken. Wanneer een ander persoon dezelfde exercitie uitvoert zullen verschillende resultaten ontstaan. Wanneer er voor het ontubbelen een strak gedefinieerd protocol kan worden opgesteld

betekent dit dat het in theorie ook geautomatiseerd kan worden. Merk op dat wanneer men handmatig ontdebelt, men óók beslisregels hanteert. Deze regels zijn echter niet transparant, en men is zich zelfs mogelijk niet eens bewust van zijn/haar gehanteerde beslisregels.

- Door beslisregels te formuleren en te hanteren ontstaat er een **grote mate van transparantie**. Resultaten zijn direct het gevolg van keuzes m.b.t. beslisregels, en niet van individuele werkwijzen of interpretaties. Hiermee kan ook een open en transparante discussie ontstaan over welke beslisregels wel/niet correct zijn en hoe deze aangepast zouden moeten worden.
- Indien keuzes over beslisregels aan verandering onderhevig zijn, **kunnen met deze methode met terugwerkende kracht correcties worden doorgevoerd**. Dit zou met een handmatig proces niet mogelijk zijn (of alles zou opnieuw uitgevoerd moeten worden, wederom met bijbehorende subjectiviteit).

### **Strengheid gehanteerde criteria**

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

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

Het aantal vacatures dat wordt aangemerkt als dubbel is sterk afhankelijk van de gehanteerde criteria. Wanneer de meest strenge criteria worden gehanteerd wordt er slechts 3% ontdebeld<sup>25</sup>. Wanneer de minst strenge criteria worden gehanteerd wordt er 20% ontdebeld. In de onderstaande matrix zijn percentages van vacatures dat worden ontdebeld wanneer strenge en minder strenge criteria worden gehanteerd weergegeven.

---

<sup>25</sup> Percentages gebaseerd op data uit Q1 2017 en Q2 2017.

**Tabel 21 Het percentage dat ontdubbeld wordt wanneer verschillende strengheden van criteria worden gehanteerd.**

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

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

De gehanteerde methodiek heeft dus neerslag op de resultaten in termen van het aantal vacatures dat overblijft. We hebben een aanvullende analyse gedaan waarbij is gekeken of de strengheid van ontdubbelen ook effect heeft op de vacatureverdeling (naar sector en functie). Daaruit blijkt dat het aantal vacatures inderdaad verschilt in het geval van streng ontdubbelen (22261 unieke vacatures zoals gehanteerd in dit rapport) en soepel ontdubbelen (19385 unieke vacatures). Dat is te verwachten: hoe strenger de regels om twee vacatures gelijk aan elkaar te stellen, hoe minder vacatures aan die regels zullen voldoen, en hoe meer unieke vacatures overblijven. Tevens blijkt uit die analyse dat de verdeling over soorten vacatures (sector, functie) ongevoelig is voor streng of soepel ontdubbelen. Het is dus niet zo dat door een strengere ontdubbelingsmethodiek er bijvoorbeeld vooral meer vacatures in het po of vacatures voor directieleden overblijven.

#### Correctiefactor voorgaande jaren

Om te corrigeren voor de verschillen in gehanteerde methodiek tussen 2016-2017 en eerdere jaren, wordt er in dit rapport een correctiefactor toegepast om cijfers uit eerdere jaren te kunnen vergelijken met de huidige cijfers. Het verschil in ontdubbeling tussen dit jaar en eerdere jaren is berekend op 13,2%. Voor dat verschil passen we een correctiefactor toe zodat de cijfers uit vorige jaren vergelijkbaar zijn met de onze. Dat betekent dat we de vacatureruimte van voorgaande jaren met 15% verhogen om goede trendcijfers te kunnen maken. Immers, vorige jaar bleef door de wijze van ontdubbelen slechts 86,8% (is 100% min het verschil van 13,2%) van het correcte aantal vacatures over. Door 86,8 te verhogen met 15% (vermenigvuldigen met 1,15) komen de eerdere jaren op 100 uit.

#### Masterset

De masterset is uiteindelijk het uitgangspunt voor drie vervolgstappen:

- Het maken van de kwartaal- en jaarrapportages;
- Het uitsenden van vragenlijsten over vacaturevervulling;
- Het maken van een dashboard voor scholen en OCW.

#### Intermediair-analyse

Eerder is gesproken over een 'blacklist' op basis waarvan de relevante vacatures werden gefilterd. Relevant werd hier gedefinieerd als "te koppelen aan een individuele school of bevoegd gezag". Voor deze rapportage was echter ook behoefte aan een analyse van de vacatures die uitgezet werden via intermediairs. De school waarvoor de vacature werft wordt door de intermediair dan

anoniem gehouden. Voor deze analyse van vacatures via intermediairs, is er naast een blacklist ook een 'intermediair-whitelist' opgesteld. Zoals gezegd komen deze vacatures alleen voor in de datasets van Intermediair, Nationale Vacaturebank en Meesterbaan. Hierin worden de namen van vacatureplaatsers die onderwijsvacatures voor PO-, VO- en MBO-scholen plaatsen gezocht, en de vacatures die op basis van deze whitelist gevonden worden, worden apart gehouden en tevens bewerkt en geanalyseerd. Hiervoor worden dezelfde bewerkingen (beschreven in paragraaf 0) toegepast als op de overige vacatures, met uitzondering van de sectoranalyse. Aangezien de intermediairs geen schoolnamen prijs geven, baseren we de sector in dat geval op basis van de vacaturetitel.



## Bijlage 2 Enquête en respons-analyse

### Proces

Voor een deel van de vacatures is aanvullend een uitnodiging voor een vragenlijst gestuurd om daarmee te achterhalen of en hoe de vacature is vervuld. Daarvoor is de volgende procedure gehanteerd die aansluit op de manier waarop de eerdere uitvoerders in eerdere jaren de enquête hebben aangepakt.

#### Uitnodiging en vragenlijst

Er is een vragenlijst per vacature opgesteld. Het emailadres dat als contact bij de online vacature (mits beschikbaar) heeft een uitnodigingsmail om deel te nemen aan de enquête ontvangen met daarin een link (of meerdere links indien er sprake was van meer dan één vacature) naar de vragenlijst. De inhoud van de vragenlijst is opgenomen in bijlage 3.

#### Frequentie

Er is éénmaal per kwartaal uitnodiging gestuurd aan de contactpersonen (mits mailadres beschikbaar in online vacature). Daarbij ging het uiteraard om de vacatures die na het proces van opschonen als valide vacature zijn overgebleven.

#### Tijdstip

Bij de start is bepaald dat de enquête twee maanden na afsluiting van een kwartaalperiode zou worden verstuurd.

**Figuur 84** Enquêtesystematiek over 2016-2017

Kwartaal	Verzending enquête	Time lag	In 2017
Okt-nov-dec	1 mrt	2 tot 5 maand	
Jan-feb-mrt	1 jun	2 tot 5 maand	
Apr-mei-jun	1 sep	2 tot 5 maand	Aanpassing tijdstip verzending naar half augustus
Jul-aug-sep	1 dec	2 tot 5 maand	Eenmalig vanwege opstarten project en inrichten database verzending tweede helft januari

Omdat in de opstartperiode vanaf september 2016 de opschoning en ontdebelling e.d. nog niet was ingericht is over het derde kwartaal zijn de vragenlijsten toen in januari verstuurd. Voor het tweede kwartaal is besloten de verzending ongeveer twee weken te vervroegen op daarmee de respons te verbeteren.

#### Meetperiode

De meetperiode betreft alle ontstane vacatures in het voorafgaande kwartaal vacatures plus de eventueel niet vervulde vacatures (en niet vervallen) uit het kwartaal daarvoor.

#### Adressant

De contactpersoon bij betreffende vacature.

### Welke vacatures worden meegenomen

Vacatures van meer dan 1 fte; meerdere vakken in 1 vacature; vacatures van samenwerkingsverbanden worden NIET meegenomen.

Verder alle ontstane vacatures: niet alleen OP maar ook OOP en directievacatures.

Wanneer contactpersonen meer dan één vacature hebben, worden die in één mail gebundeld.

Wanneer er per contactpersoon meer dan 3 vacatures zijn, wordt een randomselectie van 3 vacatures voorgelegd.

### Rappel

Na twee weken wordt een rappel verstuurd.

## Responsanalyse

Het responspercentage is gedefinieerd door het totaal aantal volledig ingevulde vragenlijsten te delen door het aantal door de respondent ontvangen links in de mailuitnodigingen. Dit is in grote lijnen met de hoe de respons in voorgaande jaren is gedefinieerd.

Tabel 22 Responsoverzicht

	Q3 2016	Q4 2016	Q1 2017	Q2 2017	Totaal
<b>A</b> Totaal aantal vacatures	3.491	6.186	5.008	7.576	22.261
<b>B</b> Vacatures waarbij e-mail adres bekend	1.138	2.442	2.233	3.507	9.320
<b>C</b> Aantal vragenlijsten (uitgevraagde vacatures) per mail	588	1.549	1.818	2.448	6.403
<b>D</b> Aantal vragenlijsten ontvangen door respondenten	529	1.394	1.636	2.203	5.763
<b>E</b> Aantal volledig ingevulde vragenlijsten	74	94	86	403	657
<b>F</b> Respons-percentage	14%	7%	5%	18%	11%

In Tabel 22 laten we zien hoe het responspercentage tot is bepaald. Van het totaal aan vacatures is bij minder dan de helft een mailadres beschikbaar (verschil rij A en rij B). Als respondenten bij meer dan 3 vacatures voorkwamen is een randomselectie van 3 vacatures voorgelegd (verschil rij B en rij C). Een deel van de mails is als niet bestelbaar teruggekomen (bouncers, verschil tussen rij C en rij D). Niet alle daadwerkelijk aangekomen vragenlijsten zijn ook ingevuld (verschil rij D en rij E). Het responspercentage is op die laatste twee gegeven bepaald (quotient van rij E en rij D maal 100).

Het respons-percentage bleef de eerste 3 kwartalen achter ten opzichte van vorig jaar (toen lag het op 26%). In het tweede kwartaal van 2017 zijn daarom twee veranderingen doorgevoerd. De uitnodigingsmail is aantrekkelijker gemaakt en ongeveer twee weken eerder verstuurd (dus na anderhalve maand na afloop van het kwartaal). Dit is vermoedelijk de reden dat we in Q2 een hoger respons-percentage bereikt hebben (18%). We stellen voor deze aanpassing ook door te voeren in het vervolg. Wij verwachten dat het respons-percentage voor de survey vanaf nu dus structureel hoger zal liggen we dit jaar bereikt hebben.

In onderstaande tabellen hebben we een nadere uitsplitsing van de respons naar achtergrondkenmerken opgenomen.

**Tabel 23 Respons-percentages naar sector en kwartaal**

	Q3 2016	Q4 2016	Q1 2017	Q2 2017	Totaal
<b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>	14%	8%	9%	19%	12%
<b>Primair onderwijs</b>	17%	5%	3%	17%	10%
<b>Voortgezet onderwijs</b>	13%	9%	6%	20%	13%
<b>Totaal</b>	14%	7%	5%	18%	11%

**Tabel 24 Respons-percentages naar G4 en kwartaal**

	Q3 2016	Q4 2016	Q1 2017	Q2 2017	Totaal
<b>G4</b>	9%	7%	3%	14%	8%
<b>Niet G4</b>	16%	6%	7%	16%	11%
<b>Totaal</b>	14%	7%	5%	18%	11%

**Tabel 25 Respons-percentages naar functiecategorie en kwartaal**

	Q3 2016	Q4 2016	Q1 2017	Q2 2017	Totaal
<b>Directie</b>	20%	10%	19%	27%	21%
<b>Onderwijzend personeel</b>	14%	6%	1%	16%	10%
<b>Ondersteunend personeel</b>	14%	7%	12%	22%	15%
<b>Totaal</b>	14%	7%	5%	18%	11%

Bovenstaande percentages moeten als volgt gelezen worden. In Tabel 23 betekent de eerste waarde van 14% dat in Q3 van 2016 de vragenlijsten voor mbo-vacatures in 14% van de gevallen volledig zijn ingevuld. Dit betekent dat zowel rij- als kolompercentages niet op hoeven te tellen tot 100%. In theorie zou elke cel namelijk een waarde van 100% kunnen bevatten.

We concluderen uit de cijfers dat er verschillen zijn in de respons naar functie. Met name de vragenlijsten over directieleden worden relatief vaak ingevuld, tweemaal zo vaak als die van leraren. Omdat we de enquêteresultaten nagenoeg steeds naar functie presenteren geeft dit verder geen gevolgen voor de uitkomsten. Verder zien we dat de verschillen in respons naar bijvoorbeeld wel of niet G4 dermate klein zijn dat ook hier weging niet voor de hand ligt.

Al met al concluderen we op basis van deze percentages en responsanalyse dat er weinig reden is om aan te nemen dat enquêtegegevens sterk vertekend zouden zijn op de belangrijkste doelvariabele (vacature wel/niet vervuld).

# Over Ecorys

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

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

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

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

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

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

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

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



Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Nederland

Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam  
Nederland

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [netherlands@ecorys.com](mailto:netherlands@ecorys.com)  
K.v.K. nr. 24316726

***Sound analysis, inspiring ideas***



W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)

*Sound analysis, inspiring ideas*