

Vergaderjaar 2024–2025

31 524

Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 639

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 27 maart 2025

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 16 januari 2025 inzake het rapport personeelstekorten mbo (peildatum 1 oktober 2024) (Kamerstuk 31 524, nr. 627). De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 27 maart 2025. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Bromet

Adjunct-griffier van de commissie,
Easton

- 1 **Kunt u inzicht geven in hoeveel docenten in het mbo extern worden ingehuurd, uitgesplitst naar zzp'ers en detachingsbureaus?**
Het is niet mogelijk om deze uitsplitsing te maken, omdat dit geen onderdeel is van de uitvraag. Ook heb ik hierin geen inzicht op basis van andere beschikbare data.
 - 2 **In hoeverre is er ook met (of vertegenwoordiging van) docenten gesproken? En zo ja, hoeveel?**
Het onderzoek is kwantitatief van aard, omdat het onderzoek als doel heeft om inzicht te krijgen in het aantal tekorten in het mbo. Gesprekken met docenten maken hiervan geen deel uit.
 - 3 **Kan worden aangegeven wat de tekorten zijn per functieschaal (LB, LC, LD)?**
Het is op basis van de in deze uitvraag gehanteerde vragenlijst en andere beschikbare data niet mogelijk om deze uitsplitsing te maken.
 - 4 **Is er kwalitatief onderzoek beschikbaar over hoe deze tekorten zijn ontstaan (uitval door verzuim, pensionering, toename studenten etc.)?**
Er is geen kwalitatief onderzoek beschikbaar dat zich specifiek richt op het ontstaan van tekorten in het mbo. Wel is uit ander onderzoek bekend dat uitstroom onder docenten om verschillende redenen plaatsvindt. Zo bestaat een groot deel van de uitstroom uit pensioneringen.¹ Daarnaast zijn belangrijke motieven om te stoppen als docent werkdruk, onvrede over de relatie met het management en/of het bestuur en gebrek aan uitdaging en professionele ontwikkeling.² Het is echter niet onderzocht of deze factoren vervolgens ook de tekorten verklaren.
 - 5 **In hoeverre betekenen de huidige personeelstekorten in het mbo dat instellingen structureel niet in staat zijn om aan de huidige wettelijke lesurennorm te voldoen?**
Slechts een klein deel van de respondenten geeft aan dat zij minder les geven door personeelstekorten. Het geven van minder lessen wordt in 14% van de gevallen als oplossing ingezet voor een verborgen tekort. Omgerekend naar percentage van de totale werkgelegenheid van docenten in het mbo gaat dit slechts om 0,1%. Het (noodgedwongen) geven van minder lessen leidt niet per definitie tot het niet behalen van de urennorm. Sommige instellingen houden een marge aan, zodat uitval van lessen niet gelijk leidt tot het niet halen van de urennorm.
 - 6 **Klopt het dat het responsepercentage van 35 procent gebaseerd is op de aanname dat de docent-student ratio (min of meer) constant is?**
Nee, er wordt niet aangenomen dat de docent-student ratio (min of meer) constant is. Het responsepercentage is gebaseerd op het totaal aantal studenten waaraan de responderende teams onderwijs geven ten opzichte van het totaal aantal studenten. Dit wordt als volgt berekend: responsepercentage = aantal studenten responderende teams / totaal aantal studenten.
-

-
- 7 **Hoe moet een beter inzicht in de huidige personeelstekorten in het mbo leiden tot beter en gericht beleid om deze tekorten op te lossen?**
Door beter inzicht in de huidige personeelstekorten in het mbo, kan er gericht en daarmee doeltreffender gewerkt worden aan het oplossen van deze tekorten. De cijfers over de tekorten geven de onderwijsregio's zicht op hoe groot de tekorten zijn en voor welke onderdelen (generiek of beroepsgericht) er tekorten zijn. Deze cijfers zijn belangrijke input voor de aanpak in de regio. Zeker in combinatie met andere indicatoren, zoals of het om een krimp- of groeiregio gaat en de leeftijd van het personeel.
- 8 **Wat maakte de pilotmeting onder drie schoolbesturen succesvol?**
De pilotmeting heeft zicht gegeven op hoe de meting ingericht kon worden, op welk niveau deze gegevens uitgevraagd dienden te worden en wie in de instellingen aangeschreven konden worden. Ook gaf het antwoord op de vraag of het met de verkregen gegevens mogelijk was om bruikbare resultaten te verkrijgen.
- 9 **Wat is er bekend over het aantal teams dat duurzaam gekozen heeft voor een andere wettelijk toegestane organisatievorm?**
Het is niet bekend hoeveel teams hiervoor kiezen.
- 10 **Om wat voor andere wettelijk toegestane organisatievormen gaat het als het gaat om teams die hier «duurzaam» voor kiezen en aldus niet onder de definitie van een «tekort» vallen?**
Het kan hierbij gaan om teams die kiezen om het onderwijsprogramma anders in te vullen dan de wettelijke urennorm voorschrijft. Het bevoegd gezag kan een onderwijsprogramma verzorgen dat minder uren omvat mits de opleiding aantoonbaar van voldoende kwaliteit is. De studentenraad heeft hierbij instemmingsrecht. In het geval het onderwijsprogramma minder uren omvat, legt het bevoegd gezag hierover verantwoording af in het bestuursverslag.
- 11 **Op welke aannames is de bootstrapmethode gebaseerd die in het onderzoek is toegepast en welke beperkingen brengt dit met zich mee met het oog op de betrouwbaarheid van de conclusies?**
Bootstrapping is een niet-parametrische techniek, wat betekent dat het niet hoeft te vertrouwen op aannames over de onderliggende verdeling van de data. Wel zijn er impliciet gemaakte veronderstellingen bij het gebruik van bootstrapping. Het gaat hierbij om de volgende veronderstellingen: de oorspronkelijke steekproef dient een goede representatie te zijn van de populatie waaruit deze steekproef afkomstig is, de observaties in de steekproef dienen onafhankelijk van elkaar te zijn, er dient geen extreem aantal uitschieters of een vertekende steekproef te zijn en het aantal getrokken steekproeven dient voldoende groot te zijn om stabiele en betrouwbare resultaten te verkrijgen. Enkel op de eerste veronderstelling, een goede representatie van de steekproef, is de kanttekening te maken dat de data minder representatief is naar regio. Aan alle andere veronderstellingen wordt voldaan. Op basis van de gebruikte methode en de grootte van de respons kan er gesteld worden dat bij de landelijk geschatte tekorten³ een betrouwbaarheidsinterval van 95% is.
-

-
- 12 **Wat waren de als «niet realistisch» beoordeelde student-docent ratio's specifiek?**
Er zijn drie teams aangemerkt als teams met een opgegeven student-docent ratio die niet realistisch is. Voor twee van de drie teams geldt dat er op één docent minder dan één student is. Voor het andere team geldt dat er op één docent meer dan 100 studenten zijn.
- 13 **Kunt u inzicht geven in de toe- of afname van docenten in de basisvaardigheden nu er extra eisen aan hen worden gesteld?**
De extra eisen zijn nog niet van kracht, deze extra eisen hebben dus nog geen invloed op de aantallen docenten basisvaardigheden. Zodra deze wetgeving van kracht is, vind ik het van belang om te blijven monitoren wat de invloed van deze maatregelen is op de beschikbaarheid van docenten basisvaardigheden. Door middel van een passend overgangsrecht zal ik de mbo-instellingen en docenten in de gelegenheid stellen om aan de nieuwe eisen te voldoen, om zo de invloed van de extra eisen op de personeelstekorten te beperken.
- 14 **Kan het feit dat het invullen van de vragenlijst door iemand met veel teams als veel werk wordt gezien een verklaring bieden voor het beperkte aandeel daadwerkelijk ingevulde vragenlijsten?**
Dat kan inderdaad een verklaring zijn voor het beperkte aandeel daadwerkelijke vragenlijsten. Instellingen konden zelf een afweging maken waar in de organisatie en bij wie ze het invullen van de vragenlijsten wilden beleggen. Daarnaast heb ik van een aantal mbo-instellingen teruggekregen dat ze de tijd om het onderzoek in te vullen als te kort hebben ervaren. In de volgende meting zal ik hiermee, waar mogelijk, rekening houden.
- 15 **Wat maakte de tekortmetingen in het po⁴ en vo⁵ succesvol?**
De tekortmetingen geven zicht op de feitelijke situatie van de personeelstekorten. Dit maakt de metingen succesvol, omdat die feitelijke inzichten van groot belang zijn voor de aanpak van het lerarentekort. Dat bewustzijn leeft ook onder de ondervraagde scholen. Dit is terug te zien in de hoge respons die goed verspreid is over het land; in het po was de respons 97% binnen de G5, hiervoor bestaat een verplichte deelname als onderdeel gesloten convenanten, en 63% buiten de G5. In het vo was de respons 54%. De metingen worden al een aantal jaren uitgevoerd in het funderend onderwijs en zijn elk jaar verbeterd, dit zal ook bijdragen aan de hoge respons.
- 16 **Hoe wordt de bevoegdheid van docenten geregistreerd?**
In het mbo wordt niet gewerkt met bevoegdheden, maar worden docenten benoemd of tewerkgesteld. De benoembaarheid of tewerkstelling van docenten registreren de mbo-instellingen in het bekwaamheidsdossier. De instelling waar de docent werkzaam is dient dit bekwaamheidsdossier voor elke docent bij te houden.
-

-
- 17 **Hoe gaat u ervoor zorgen dat er bij de volgende meting voldoende respons is zodat er wel conclusies kunnen worden getrokken?**
Ik ben momenteel met de MBO Raad in gesprek hoe we het aantal ingevulde vragenlijsten in de volgende meting kunnen verhogen. Voor de zomer stuur ik de mbo-instellingen een brief over het belang van deze cijfers, de planning van de meting en de vragenlijst die gebruikt gaat worden. Op deze manier kunnen de instellingen zich beter voorbereiden op de meting. Daarnaast stel ik bij de volgende meting een terugkoppeling van de gegevens beschikbaar voor de mbo-instellingen die hebben meegewerkt aan de tekortmeting. In het funderend onderwijs krijgen schoolbesturen deze terugkoppeling al langer en is gebleken dat dit respons verhogend werkt.
- 18 **Kunt u door middel van dit onderzoek iets zeggen over de werking van de maatregelen die zijn ingezet met de lerarenstrategie?**
Het is nog te vroeg om op basis van dit onderzoek iets te kunnen zeggen over de werking van de lerarenstrategie. Het is een eerste onderzoek naar personeelstekorten in het mbo, waardoor ik de cijfers niet kan vergelijken met eerdere jaren. Daarnaast was de respons dit jaar te laag om een uitsplitsing te maken naar de sector waarvoor wordt opgeleid en naar regio. Om de lerarenstrategie zo goed mogelijk te laten aansluiten op de vraagstukken rondom personeelstekorten in het mbo, is het van belang dat deze cijfers wel bekend zijn. Daarom zal ik dit onderzoek dit jaar opnieuw laten uitvoeren.
-

¹ ABF Research (2021). Personeelsmobiliteit in het mbo; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2024.

² ResearchNed (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo.

³ De bootstrapmethode wordt gebruikt voor een schatting van de landelijke tekorten aan docenten en instructeurs in aantal fte, de bootstrapmethode wordt niet gebruikt in de (conclusies over) gemeten tekorten.

⁴ po: primair onderwijs

⁵ vo: voortgezet onderwijs