

evaluatie, monitoring, effectonderzoek en data



Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013/2014

Jaarrapport

Jos Lubberman | Menno Wester | Ardi Mommers

oktober 2014



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

© 2014 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

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

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

Voorwoord

Hoe ontwikkelt de personele vraag van scholen in het primair en voorgezet onderwijs alsmede het middelbaar beroepsonderwijs zich, aan welk type personeel hebben ze behoefte en welke vacatures zijn moeilijk vervulbaar? Deze vragen staan centraal in de jaarlijkse Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo, waarvan het jaarrapport over 2013/2014 nu voor u ligt. Voor het eerst zijn deze vragen niet beantwoord met behulp van een traditioneel kwartaalsurvey, maar zijn vacatures geïnventariseerd op websites van instellingen en in grote vacaturebanken. Dit maakt dat de barometer een ander karakter heeft gekregen. Niet zozeer het totale vacaturevolume staat centraal, maar juist de vacatureontwikkeling zelf. Voor het eerst is het mogelijk gedetailleerde analyse op vacatureniveau te maken en zo bijvoorbeeld gevraagde vakken, aanstellingsomvang en bevoegdheden met elkaar in verband te brengen. Toch kunnen we niet geheel zonder een survey. Om te weten hoe het staat met de vacaturevervulling wordt een deel van de contactpersonen uit de vacature aangeschreven met enkele aanvullende vragen over de vacature zelf.

Langs deze weg willen wij iedereen bedanken die aan dit onderzoek heeft meegewerkt, niet in het minst de verschillende respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Daarnaast bedanken wij de leden van de begeleidingscommissie, te weten Anneke de Wolff, Hans Ruesink, Jos Olsthoorn (allen van het ministerie van OCW) en Richard Defourny (CAOP) voor hun constructieve commentaar gedurende het gehele proces rond de totstandkoming van deze nieuwe aanpak en op de conceptversie van deze rapportage.

Namens het projectteam,

Jos Lubberman

Nijmegen, oktober 2014

Inhoud

Voorwoord	iii
Managementsamenvatting	vii
Management Summary	ix
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding onderzoek	1
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	2
1.3 Arbeidsmarkt in beweging	3
1.4 De onderzoeksopzet	4
1.5 Leeswijzer	6
2 Primair onderwijs	7
2.1 Geïntariseerde vacatures	7
2.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	8
2.3 Achtergrond vacatures	10
2.4 Vervulling van de vacatures	11
3 Voortgezet onderwijs	15
3.1 Geïntariseerde vacatures	15
3.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	16
3.3 Achtergrond vacatures	17
3.4 Vervulling van de vacatures	23
4 Middelbaar beroepsonderwijs	27
4.1 Geïntariseerde vacatures	27
4.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures	28
4.3 Achtergrond vacatures	30
4.4 Vervulling van de vacatures	34

5 Samenvatting en conclusies	37
5.1 Inleiding	37
5.2 Primair onderwijs	37
5.3 Voortgezet onderwijs	39
5.4 Middelbaar beroepsonderwijs	41
5.5 Afsluitend	43
Bijlagen	45
Bijlage 1: Onderzoeksopzet nader toegelicht	47
Bijlage 2: Overige tabellen en figuren	52

Managementsamenvatting

Inleiding

Ook voor het schooljaar 2013/2014 is de vacatureontwikkeling in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in kaart gebracht met de jaarlijkse *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo*. Dit jaar is het onderzoek uitgevoerd via een nieuwe methodiek: inventarisatie via websites ('webspidering'). Geïnterviewde vacatures zijn nader geanalyseerd en aangevuld met gegevens uit een beknopt, vacaturegebonden survey.

Primair onderwijs

Er zijn 1.884 vacatures (1.431 fte) voor primair onderwijs geïnterviewd. Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 1.352 vacatures (1.000 fte). Voor directiepersoneel zijn 259 vacatures (229 fte) aangetroffen en voor ondersteunend personeel 273 vacatures (202 fte). In juni en in mindere mate rond de kerstperiode piekt het aantal geïnterviewde vacatures. Het aantal vacatures voor onderwijzend en directiepersoneel lijkt afgelopen jaar te zijn toegenomen, terwijl voor ondersteuners een afname is geregistreerd.

Ten opzichte van de werkgelegenheid is de vraag naar directiepersoneel tweemaal zo groot als de vraag naar onderwijzend personeel. In Noord-Nederland ligt het aantal vacatures verhoudingsgewijs laag. Twee derde van het onderwijzend en ondersteunend personeel krijgt een tijdelijk dienstverband aangeboden, terwijl bijna de helft van de directeuren op een vast dienstverband mag rekenen. De vacatures zijn doorgaans vrijwel allemaal vervuld, alleen directiepersoneel blijft hierbij wat achter. Dit neemt niet weg dat ruim een kwart van de lerarenvacatures en een derde van de directievacatures als moeilijk vervulbaar wordt ervaren. We zien tot slot dat dertig procent van de lerarenvacatures wordt vervuld door recent afgestudeerden.

Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zijn 6.314 vacatures (4.525 fte) geïnterviewd, waarvan 5.486 vacatures (3.868 fte) voor onderwijzend personeel. Daarnaast zijn er 147 directievacatures (143 fte) en 681 vacatures voor ondersteunend personeel (515 fte) in het voortgezet onderwijs geïnterviewd. Het aantal gepubliceerde vacatures piekt in de periode april tot en met juni. Voor alle functiecategorieën lijkt het aantal vacatures het afgelopen jaar gestegen.

In verhouding met de werkgelegenheid verschijnen meer functies voor onderwijzend personeel online en treffen we de minste vacatures aan in Noord-Nederland. De meest gevraagde vakken zijn vreemde talen, wiskunde / rekenen, Nederlands en natuur- / scheikundige vakken. Het onderwijzend en ondersteunend personeel wordt vrijwel geen vast

dienstverband aangeboden, terwijl ruim de helft van het directiepersoneel een vaste aanstelling wordt aangeboden. De vacatures zijn doorgaans vrijwel allemaal vervuld, alleen het vervullen van wiskundevacatures lijkt iets meer tijd te vragen. Desondanks wordt 31 procent van de lerarenvacatures als moeilijk vervulbaar ervaren. Het gaat dan niet alleen om wiskunde, maar ook om natuur- en scheikundige vakken. Tot slot zien we dat zeventien procent van de vacatures wordt vervuld door recent afgestudeerde kandidaten.

Middelbaar beroepsonderwijs

In het middelbaar beroepsonderwijs zijn 2.062 vacatures (1.583 fte) geïnventariseerd, waarvan 1.384 vacatures (1.027 fte) voor onderwijzend personeel. Daarnaast vonden we 24 directievacatures (23 fte) en 654 vacatures voor ondersteunend personeel (534 fte). Het aantal vacatures neemt vanaf april toe en piekt in juli. Ook hier lijkt het afgelopen jaar sprake van een stijging van het aantal vacatures.

Het aandeel vacatures van de agrarische opleidingscentra is hoger dan verwacht mag worden op basis van de werkgelegenheid. Verder zien we wederom dat Noord-Nederland achterblijft in de vacatures. De vakken waarvoor het mbo vacatures heeft, vertonen grote overeenkomsten met de (tekort)vakken in het voortgezet onderwijs. De meeste docentenvacatures zijn voor de vreemde talen (14%). De vakken Nederlands, wiskunde/rekenen, techniek en zorg & welzijn beslaan ieder circa een tiende van de docentenvacatures in het mbo. Terwijl de meerderheid van de directeuren een vast contract krijgt aangeboden, geldt dit voor onderwijzend en ondersteunend personeel vrijwel nooit. Bij de vervulling valt op dat vacatures in het middelbaar onderwijs doorgaans minder kandidaten trekken dan in het primair en voortgezet onderwijs. Ondanks een lager aantal kandidaten zijn wel bijna alle vacatures vervuld. Een derde van de docentenvacatures wordt door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd. Verder zien we dat benoemde kandidaten minder werkervaring in het onderwijs hebben dan kandidaten in de andere sectoren.

Afsluitend

Voor de drie sectoren gezamenlijk komen we tot de volgende conclusies:

- Het aantal vacatures voor onderwijspersoneel lijkt over de gehele linie toe te nemen, met uitzondering van het ondersteunend personeel in het primair onderwijs;
- De arbeidsmarkt in Noord-Nederland blijft enigszins achter ten opzichte van de rest van Nederland.
- Als vacatures moeilijk vervulbaar zijn, komt dat voornamelijk doordat het tekortvakken zijn of de kandidaten niet aan de functie-eisen voldoen.
- Onderwijzend en ondersteunend personeel krijgen meestal tijdelijke functies aangeboden, terwijl directeuren vaker een functie met vaste aanstelling krijgen aangeboden.
- De piek voor vacatures ligt vlak voor de zomervakantie. In het primair onderwijs zien we daarnaast ook een piek rond de kerstperiode.

Management Summary

Introduction

As in earlier years, the development of vacancies in primary, secondary and senior secondary vocational education was mapped for the 2013-2014 school year by means of the annual *Barometer for primary, secondary and senior secondary vocational education*.

For this year the study was conducted using a new methodology: inventory via websites (so called ‘web spidering’). The vacancies found were further analyzed and supplemented with data from a brief, job-related survey.

Primary education

In total, 1,884 vacancies (i.e. 1,431 full time equivalents) for primary education were inventoried. The majority of these vacancies were for teaching staff, namely 1,352 vacancies (1,000 FTEs). For management 259 vacancies (229 FTEs) were found and for support staff 273 vacancies (202 FTEs). In June and to a lesser extent around the Christmas break, the number of vacancies peaked. The number of vacancies for teaching staff and management increased whereas a decrease was seen in vacancies for support staff.

The demand for management is twice as large as the demand for educational staff. In the north of the Netherlands the number of vacancies is relatively low. Two-thirds of the teaching and support staff were offered a temporary contract while almost half of the management was offered a permanent position.

Apart from a few management vacancies, all vacancies were filled. Despite this fact, it was felt that it was hard to fill more than a quarter of the vacancies for educational staff and a third of the vacancies for management. Finally, it should be pointed out that 30 percent of the educational staff was filled by teachers who only recently graduated.

Secondary Education

In secondary education 6,314 vacancies (4,525 FTEs) were inventoried, of which 5,486 (3,868 FTEs) were for educational staff. Additionally 147 vacancies (143 FTEs) for management and 681 vacancies (515 FTEs) for support staff were inventoried. The number of vacancies peaks from April to July. In the past year, the number of vacancies increased for all staff categories.

It can be noted that more vacancies for educational staff were published online. Again, it can be noted that the north of the Netherlands has the fewest vacancies.

The most requested subjects are foreign languages, mathematics/arithmetics, Dutch and physics/chemistry.

Whereas more than half of the management is offered a permanent position, hardly any of the educational and support staff gets a permanent position. All vacancies were filled but filling vacancies for teachers in mathematics required more effort.

Nevertheless it was felt that 31 percent of the educational vacancies were hard to fill, in particular in the field of mathematics and physics/chemistry. Finally, it can be seen that 17 percent of the educational vacancies are filled by candidates who were recently graduated.

Secondary vocational education

In secondary vocational education (SVE) 2,062 vacancies (1,583 FTEs) were inventoried, of which 1,384 vacancies (1,027 FTEs) were for educational staff. Furthermore 24 vacancies for management (23 FTEs) were found and 654 vacancies for support staff (534 FTEs). The number of vacancies increases from April and peaks in July. Here, too, the past year shows an increase in the number of vacancies.

The share of vacancies of Agricultural training centers is higher than would be expected on the basis of employment. Furthermore we once again see that the north of the Netherlands lags behind in vacancies.

The courses for which the SVE has vacancies, show great similarities with the subjects with a shortage in secondary education. Most of the vacancies for educational staff (14%) are for foreign languages. The subjects Dutch, mathematics/arithmetics, technology and health and social care, cover one tenth of the vacancies for educational staff in the SVE. While the majority of the management is offered a permanent position, almost all educational and support staff is offered a temporary contract.

It can be noted that vacancies for positions in SVE in general attract fewer candidates than for positions in primary or secondary education. Despite this fact almost all vacancies were filled. The respondents consider a third of the vacancies for educational staff difficult to fill. Finally we see that nominated candidates have less work experience in the field of education than candidates in the other sectors.

Conclusions

For the three sectors mentioned above, it can be concluded that:

- The number of vacancies for educational staff increases, with the exception of vacancies for support staff in primary education.
- The labour market in the north of the Netherlands lags behind compared to the rest of the Netherlands.
- The reasons why vacancies are difficult to fill are mainly because it concerns ‘shortage-subjects’ (i.e. subjects for which there is a shortage in teachers available) or because the candidates do not meet the job requirements.
- In general educational and support staff are offered temporary contracts whereas management positions are often permanent.
- The peak in vacancies is just before the summer holiday. In primary education we see a peak around the Christmas period as well.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

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

Nieuwe aanpak

In tegenstelling tot voorgaande jaren wordt het kwantitatieve inzicht niet meer verkregen door een survey. Het kwartaalsurvey is vervangen door inventarisering van online vacatures¹ op de grootste vacaturewebsites, sites van alle mbo-instellingen en sites van de grootste schoolbesturen. Deze vorm van website-inventarisering wordt ook wel ‘webspidering’² genoemd, een term die we ook in dit verdere rapport zullen hanteren. De online geïnventariseerde data worden vervolgens aangevuld met gegevens uit beknopte, vacaturegebonden surveys naar aanleiding van aangetroffen vacatures. Naast controle van de gespiderde data, levert dit de meer kwalitatieve informatie over het vervullingsproces ná publicatie van de vacature.

Deze nieuwe aanpak levert op verschillende aspecten winst op, bijvoorbeeld:

- het kunnen leveren van informatie op maat (bijvoorbeeld een overzicht van geïnventariseerde vacatures voor docenten Frans in de regio Rijnmond);
- het kunnen leveren van kwalitatieve specificaties van vacatures (zoals de aanstellingsomvang van de vacature of de geboden loonschaal);
- het significant verminderen van de onderzoekslast voor scholen en besturen. Er vinden geen uitgebreide kwartaalsurveys meer plaats over álle vacatures binnen de gehele school of het bestuur, maar gerichte aanvullende bevragingen over vacatureprocedures naar aanleiding van online inventarisaties bij specifieke contactpersonen bij vacatures;

1 Deze methode werd voor het mbo reeds in 2011/2012 ingezet. De inventarisering van online vacatures gebeurde aanvankelijk handmatig, maar is in de loop van 2012/2013 geautomatiseerd, waardoor de frequentie van inventarisering ook sterk is uitgebreid (minimaal wekelijkse inventarisatie).

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

- het verhogen van de kwaliteit van de vacaturegegevens door gebruik te maken van feitelijke inventarisaties in plaats van zelfrapportage (minder afhankelijk van menselijke factor bij gegevenslevering, zoals het moeizaam kunnen herinneren van vacatures of het hebben van onvoldoende zicht op vacatures binnen de organisatie).

Hoewel de spideringsmethodiek overall veel winst oplevert, is er wel een aantal aspecten waar rekening mee gehouden dient te worden:

- kwantitatieve vergelijkingen met voorgaande jaren zijn beperkt mogelijk door andere uitgangspunten (alleen vacatures die online zijn gepubliceerd en die binnen de inventarisatie vallen: dat wil zeggen diverse grote vacaturebanken en tientallen vacaturepagina's van schoolbesturen);
- technische afhankelijkheid van webspiders, veranderlijkheid websites (continue afstemming van spideringstools op specifieke websites nodig)

Het jaarrapport 2013/2014 dient met name om eerstgenoemde reden, namelijk beperkte vergelijkbaarheid met voorgaande jaarrapporten, dan ook vooral beschouwd te worden als een nieuwe start van het langlopende onderzoeksproject Arbeidsmarktbarometer. In deze nieuwe start staat niet zozeer het schetsen van kwantitatieve totaalplaatjes (inschattingen van vacaturepopulaties) centraal, maar ligt de nadruk vooral op het leveren van meer kwalitatieve informatie. Door dit afwijkende uitgangspunt en de nieuwe methodiek met behulp van inventarisering van online vacatures in plaats van bevraging over het vacaturevolume bij scholen en besturen, zijn vergelijkingen met eerdere jaarmetingen niet goed mogelijk.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van de Arbeidsmarktbarometer is om actuele ontwikkelingen in de vraag naar leraren, directiepersoneel en ondersteunend personeel in het po, vo en mbo in kaart te brengen en om knelpunten op deze arbeidsmarkt te identificeren. Deze doelstelling is vertaald in een de volgende onderzoeksvragen:

1. *Hoe groot is de (online) vacaturevoorraad, onderverdeeld naar functie (directie, onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend / organisatie en beheerspersoneel)?*
2. *Welke knelpunten ervaart men in de personeelsvoorziening?*
3. *Doen zich verschillen voor tussen de geïnventariseerde vacatures?*
 - Welke regionale en / of sectorale verschillen doen zich voor?
 - Zijn er contextuele verschillen tussen scholen in de vacaturedynamiek en (ervaren) knelpunten?
 - Doen zich verschillen voor naar functie?
 - Doen zich verschillen voor naar (type) vak (kenmerken) en graadgebied in het vo en mbo?
4. *Welke kenmerken hebben ontstane (en vervulde) vacatures (schaal, aanstellingsomvang, type aanstelling, graadgebied e.d.)?*

5. Wat is bekend over de (kwaliteit van de) kandidaten die zich hebben aangeboden voor de vervulling van vacatures?

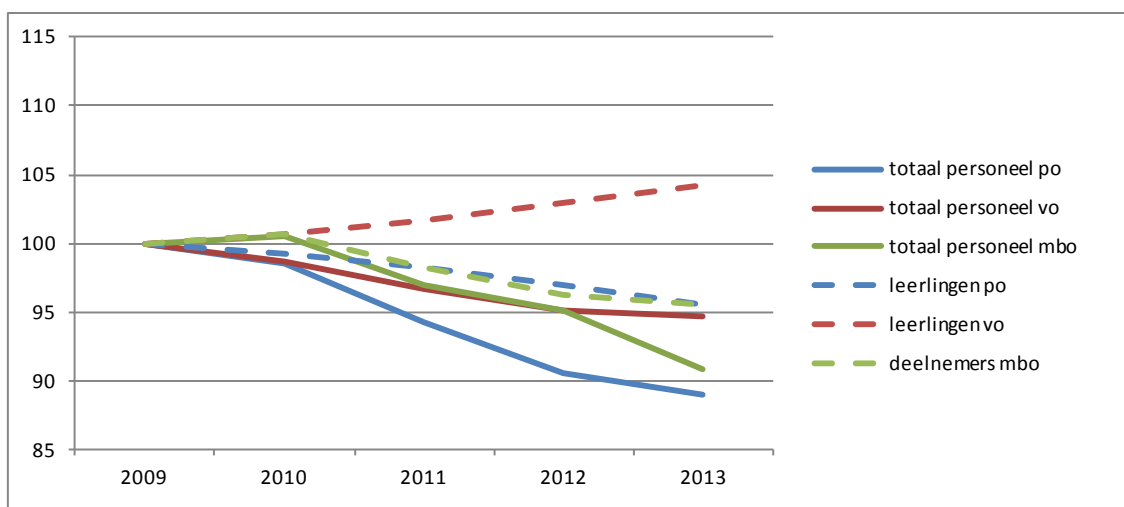
- Voor de sector vo: in welke mate worden docentenvacatures vervuld door een (volledig) bevoegde docent?

Het afgelopen jaar lag de nadruk van het onderzoek voornamelijk op het aanscherpen van de spidering en op het doorvragen over de vervulling van de aangetroffen vacatures zelf. In overleg met de begeleidingscommissie (en op verzoek van het veld) is er naar gestreefd het survey naar aanleiding van de vacatures te beperken tot de kern, dat wil zeggen enkel vragen over de vacatuervervulling zelf en niet of nauwelijks nadere verdieping. Voor het komend jaar wordt momenteel bekeken waar de nieuwe prioriteiten moeten worden gelegd om na te gaan welke onderzoeksvragen komend jaar beantwoord moeten worden, zonder de bevraginglast voor het veld te vergroten.

1.3 Arbeidsmarkt in beweging

Om de resultaten van de arbeidsmarktbarometer in perspectief te kunnen plaatsen, schetsen we in deze paragraaf kort de beweging op de onderwijsarbeidsmarkt. We zien in Figuur 1.1 dat in het primair onderwijs het leerlingaantal sinds 2009 een dalende ontwikkeling heeft, het daalt geleidelijk met vier procent tot 96 procent in 2013. In deze periode laat de werkgelegenheid in het primair onderwijs een sterkere daling zien: sinds 2009 is het personeelsomvang in fte met elf procent gedaald. Per leraar (in fte) is het aantal leerlingen toegenomen van 16,3 leerlingen naar 17,0 in 2013.

Figuur 1.1 – Geïndexeerde ontwikkeling werkgelegenheid afgezet tegen ontwikkeling leerlingaantallen (2009=100)



Bron: OCW Kerncijfers 2009-2013

In het voortgezet onderwijs blijken de ontwikkelingen van het leerlingenaantal en de personeelsomvang tegengesteld aan elkaar. Het leerlingenaantal maakt een stijgende ontwikkeling door, terwijl de werkgelegenheid daalt. Dit is opvallend, aangezien personele behoefte samenhangt met het aantal leerlingen. In het middelbaar beroepsonderwijs zien we dat het deelnemersaantal in 2009 en 2010 redelijk stabiel blijft, waarna er een daling inzet. In 2013 is het aantal deelnemers met vijf procent gedaald ten opzichte van 2009. Kijken we naar de ontwikkeling van de totale personeelsomvang, dan zien we dat in de afgelopen vijf jaar de werkgelegenheid met negen procentpunten is gedaald.

Voorzichtig herstel economie, leerlingendaling in verschiet

De onderwijsarbeidsmarkt is al jaren afhankelijk van de algehele beweging in de economie. Op het moment dat de economie aantrekt, zien we veelal tekorten aan leraren ontstaan in het onderwijs. Zakt de economie in, dan ontstaan er weer overschotten. Door de verwachte krimp van het aantal leerlingen kan dit ‘varkenscyclus’-effect in de toekomst minder sterk zijn. Maar als we er vanuit gaan dat deze ‘varkenscyclus’ zich nog steeds voordoet, dan mogen we verwachten dat het de komende jaren weer lastiger wordt om leraren te werven. Volgens het CBS³ was er in 2013 een licht herstel van de Nederlandse economie. In de eerste helft van 2013 kromp de economie, maar in de tweede helft toonde deze een voorzichtig herstel. Dit betekent een kleine economiebrede groei in de vraag naar personeel, waardoor het onderwijs iets meer dient te concurreren met het bedrijfsleven om kwalitatief goed opgeleid personeel. Dit maakt het vervullen van vacatures in potentie lastiger.

1.4 De onderzoeksopzet

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

Inventarisering vacatures via spidering

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

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

3 CBS *De Nederlandse economie 2013* Den Haag 2014

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

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

Deze meervoudige inventarisaties leveren een rijke database op die een goed beeld geeft van de onderwijsvacatures in de drie sectoren. Middels deze inventarisaties zijn in schooljaar 2013/2014 in het vo voor 30 procent van alle besturen één of meerdere vacatures gevonden. In het vo is dit percentage zelfs 82. Het mbo wordt nagenoeg geheel afgebakend, doordat alle websites geïnventariseerd worden (en zo nodig aangevuld met informatie uit de overige bronnen). In algemene zin kan gezegd worden dat er beter zicht is op het vo en mbo dan het po.

Bewerken en opschonen geïnventariseerde vacatures

Middels tekstanalyse bewerken we de data die we uit de verschillende kanalen inventariseren tot onderzoeksvariabelen en ontdubbelen we de vacatures. Vacatures die meerdere keren geplaatst worden (bijvoorbeeld op verschillende websites) of uitzendbureaus die mensen werven voor een uitzendpool komen niet in de database.

Aanvullend survey met verdiepingsvragen

Inventarisatie van online vacatures levert weliswaar een bijzonder rijke, informatieve database op, het geeft geen inzicht in het proces van vacaturevervulling ná publicatie. Daarom wordt eenmaal per twee maanden bij een deel van de geïnventariseerde vacatures een aanvullend survey uitgezet. De respons was redelijk, op ongeveer 30 procent van de verzonden uitnodigingen is reactie geweest. De bruikbare, netto respons lag iets lager.

Vergelijking vragenlijstmethode en spideren

Het ITS heeft voor het derde kwartaal 2013 naast de spidering ook een aanvullend onderzoek uitgevoerd. Uit het onderzoek komt naar voren dat webspidering een aanzienlijk deel van de vacaturemarkt in beeld brengt. We vonden in het vo meer vacatures via spidering dan via de traditionele vragenlijstmethode maar in het po juist iets minder vacatures. Hoewel een deel van de scholen aangeeft aan geen vacatures online te zetten, vinden we voor deze scholen toch online vacatures. Dit wordt in de bijlage beknopt omschreven.

Er is overwogen om via weging en/of ophoging de nieuwe cijfers vergelijkbaar te maken met voorgaande jaren. Uit een vergelijking tussen spidering en het websurvey is gebleken dat via spidering vacatures in beeld kwamen die bij de scholen en/of besturen in het survey onbekend waren. Zo werden in het voortgezet onderwijs meer vacatures gespiderd dan er volgens de traditionele methodiek zouden zijn. Voor het primair onderwijs geldt dit in mindere mate, maar ook voor deze sector is het de vraag of ophoging meerwaarde oplevert. In overleg met de begeleidingscommissie is besloten geen ophoging toe te passen en nu meer de ontwikkeling in de vacatures centraal te stellen dan de daadwerkelijke vacatureomvang.

Gedetailleerde onderzoeksopzet in de bijlage

In bijlage staat meer informatie over de onderzoeksopzet. Daar gaan we nader in op de gebruikte databronnen, op de informatie die uit de online vacatureteksten is te halen, de indeling naar landsdeel en op het aanvullende survey. Verder wordt aandacht besteed aan de totstandkoming van de in dit onderzoek gehanteerde 'vacature-intensiteiten' (het verhoudingscijfer die de vacatureomvang in fte uitdrukt als percentage van de werkgelegenheid). Tot slot gaan we in de

bijlage in op het onderzoek naar gebruikte wervingskanalen en de verhouding tussen de vragenlijstmethode en de spidermethode.

1.5 Leeswijzer

In de inleiding van dit onderzoek hebben we het doel en de onderzoeksvragen toegelicht. Ook is de onderzoeksmethode omschreven en het kader geschetst hoe de gegevens over vacatures gelezen kunnen worden. In het tweede tot en met het vierde hoofdstuk gaan we in op de vacatures in het primair, voortgezet en het middelbaar beroepsonderwijs. Per hoofdstuk is aandacht voor de stand van het aantal ontstane vacatures (naar functiegroep), de ontwikkeling ervan door het schooljaar heen en ten opzichte van vorig jaar. We kijken naar de arbeidsvoorwaarden en eigenschappen van kandidaten die de vacatures vervullen. In het laatste, vijfde hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten op een rij gezet en worden overkoepelende conclusies getrokken.

Alvorens over te gaan tot de concrete resultaten, maken we hier enkele opmerkingen die van belang zijn voor het interpreteren van deze onderzoeksresultaten.

Beperkte vergelijkbaarheid voorgaande jaren

Door de nieuwe methode van onderzoek, zijn de vacaturecijfers eigenlijk niet vergelijkbaar met voorgaande jaarrapportages van de Arbeidsmarktbarometer. De vacaturecijfers in oude rapportages zijn nog via een surveyonderzoek geschat, terwijl nu het online vacatureaanbod in kaart is gebracht. De ontwikkeling die we kunnen laten zien is vanaf januari 2013.

Verder is het online vacaturevolume niet hetzelfde als het totale vacaturevolume, immers worden alle níét online gepubliceerde vacatures per definitie niet aangetroffen. Bovendien is het online vacaturevolume vrijwel onmogelijk volledig in kaart te brengen, gegeven de grote hoeveelheid websites waar deze gepubliceerd kunnen worden. Het grote voordeel van het inventariseren van online vacatures is echter dat er een zeer informatierijke database ontwikkeld kan worden met individuele vacatures. Hierdoor is – indien benoemd in de vacature – informatie te destilleren over het type functie, de aanstellingsomvang, loonschaal et cetera. Waar in voorgaande jaren de nadruk lag op de kwantitatieve vacatureomvang, ligt deze nu meer op kwalitatieve verdieping rond vacatures. Hierdoor is de vergelijkbaarheid beperkt.

2 Primair onderwijs

2.1 Geïntariseerde vacatures

In het schooljaar 2013/2014 zijn er voor het po 1.884 vacatures online geïntariseerd (samen goed voor 1.431 fte). Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 1.352 vacatures (1.000 fte, zie Tabel 2.1).

Tabel 2.1 – Geïntariseerde vacatures voor directie, onderwijzend- en ondersteunend personeel in het po in aantallen en in fte, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014

	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	totaal
vacatures po in aantal	1.352	259	273	1.884
vacatures po in fte ⁶	1.000	229	202	1.431
vacature-intensiteit	1,1%	2,4%	1,0%	1,2%

Kijkend naar de vacature-intensiteiten, lijkt het erop dat met name vacatures voor directiepersoneel online verschijnen. De ontstane vacature-intensiteit voor directie is met 2,4 procent ruim tweemaal zo groot als de intensiteit voor onderwijzend en ondersteunend personeel.

Verhoudingsgewijs meer vacatures in speciaal onderwijs

Er zijn relatief meer vacatures in het speciaal onderwijs dan in het basisonderwijs. De werkgelegenheid in het speciaal onderwijs maakt namelijk 21 procent van de voltallige werkgelegenheid in het primair onderwijs⁷ uit, terwijl het speciaal onderwijs 28 procent van de online vacatures in het po vertegenwoordigt. Zoals Tabel 2.2 laat zien zijn het met name de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel die in het speciaal onderwijs online komen, vergeleken met het regulier basisonderwijs. Bij het ondersteunend personeel betreft bijna twee vijfde (39%) van de 273 vacatures het speciaal onderwijs.

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

7 Bron: www.stamos.nl

Tabel 2.2 – Geïventariseerde vacatures voor directie, onderwijzend en ondersteunend personeel in het po naar onderwijstype, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014

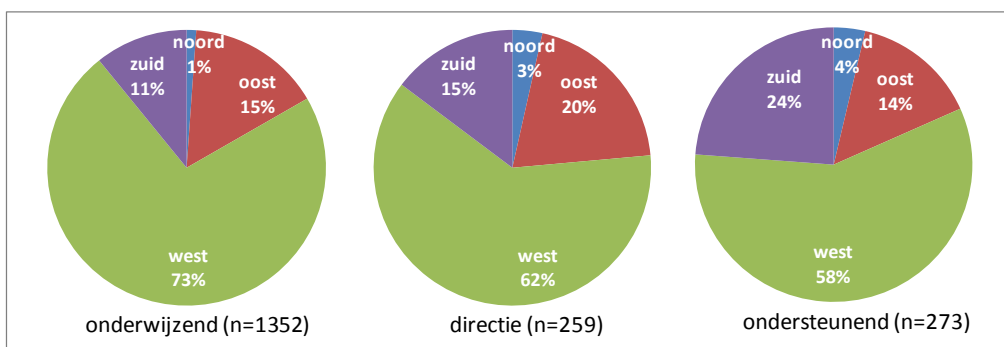
	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel
basisonderwijs	957	239	167
speciaal onderwijs	395	20	106
totaal primair onderwijs	1.352	259	273

Arbeidsmarkt per landsdeel

De onderwijsarbeidsmarkt is een regionale arbeidsmarkt. Dit volgt wat betreft de geïventariseerde vacatures ook uit Figuur 2.1. Meer dan de helft wordt aangetroffen bij onderwijsinstellingen in West-Nederland, terwijl zich in Noord-Nederland maximaal vier procent van de vacatures bevinden (bij ondersteunend personeel)⁸. Op grond van de werkgelegenheid in beide gebieden mag een iets andere verdeling van vacatures worden verwacht: bijna de helft van de onderwijsinstellingen en de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel, directiepersoneel en ondersteunend personeel bevindt zich in West-Nederland, tegenover ongeveer een tiende in Noord-Nederland.

Navraag in Noord-Nederland leert dat basisscholen nauwelijks (online) vacatures hoeven te plaatsen. Vrijkomende arbeidsplaatsen worden vaak direct vervuld door oud-stagiairs of leraren die in de vervangingspool zitten.

Figuur 2.1 – Geïventariseerde vacatures po naar landsdeel, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



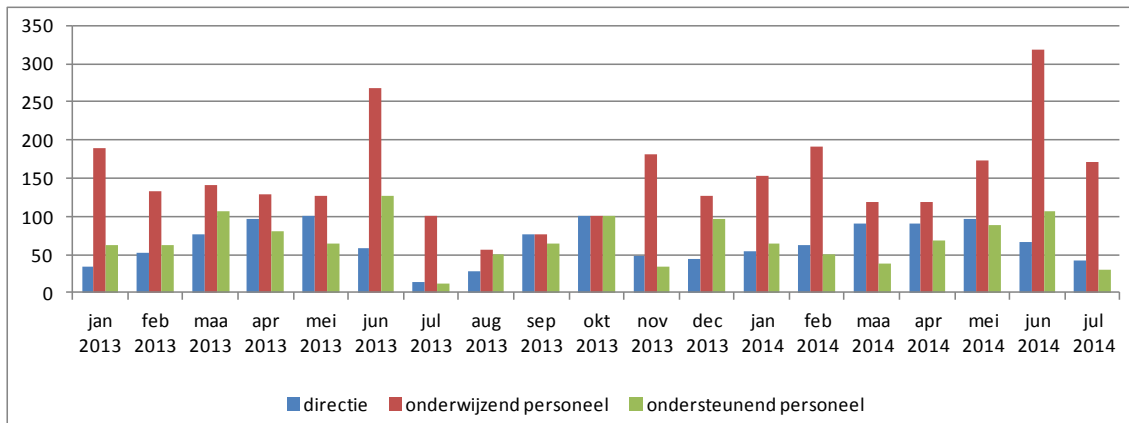
2.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

De maandelijkse ontwikkeling van geïventariseerde vacatures laat zien dat zich gedurende het jaar pieken voordoen in de vraag naar onderwijzpersoneel (zie Figuur 2.2). In zowel 2013 als 2014 is een piek te zien in vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel in juni en in mindere mate rond de kerstperiode. Bij de directievacatures is minder sprake van een uitge-

⁸ Zie bijlage voor indeling van provincies in landsdelen.

sproken piek. Naast oktober lijkt het voorjaar (maart, april en mei) een belangrijk moment voor het werven van directeuren.

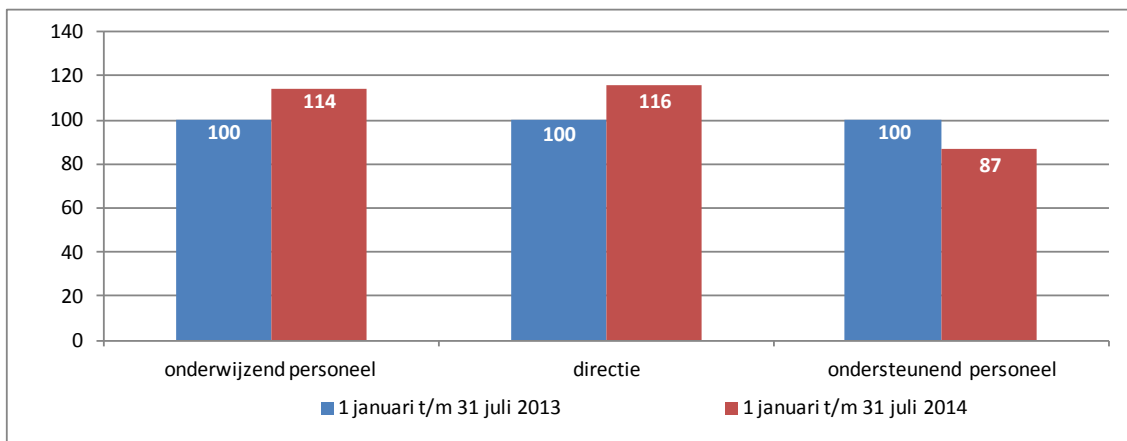
Figuur 2.2 – Maandelijks ontwikkeling van geïnventariseerde vacatures directie, onderwijzend en ondersteunend personeel po in indexcijfers (oktober 2013=100) 1 januari 2013 t/m 31 juli 2014 (excl. webspiders van bestuursites)⁹



Stijging in het aantal vacatures online

Het aantal geïnventariseerde vacatures voor onderwijzend personeel en voor directiepersoneel is in de periode januari tot en met juli 2014 met ongeveer 14 procent gegroeid ten opzichte van dezelfde periode in 2013 (Figuur 2.3). Voor ondersteunend personeel daalde in dezelfde periode het aantal geïnventariseerde vacatures met ongeveer 13 procent.

Figuur 2.3 – Geïnventariseerde vacatures po 1 januari 2013 t/m 31 juli 2013 ten opzichte van 1 januari 2013 t/m 31 juli 2013 in indexcijfers (excl. webspiders van bestuursites)¹⁰



9 Webspiders van individuele bestuursites zijn buiten beschouwing gelaten, aangezien in de loop van 2013 en 2014 steeds meer van deze spiders operationeel zijn geworden. Dit zou trendanalyse vertroebelen.

10 Webspiders van individuele bestuursites zijn buiten beschouwing gelaten, aangezien in de loop van 2013 en 2014 steeds meer van deze spiders operationeel zijn geworden. Dit zou trendanalyse vertroebelen.

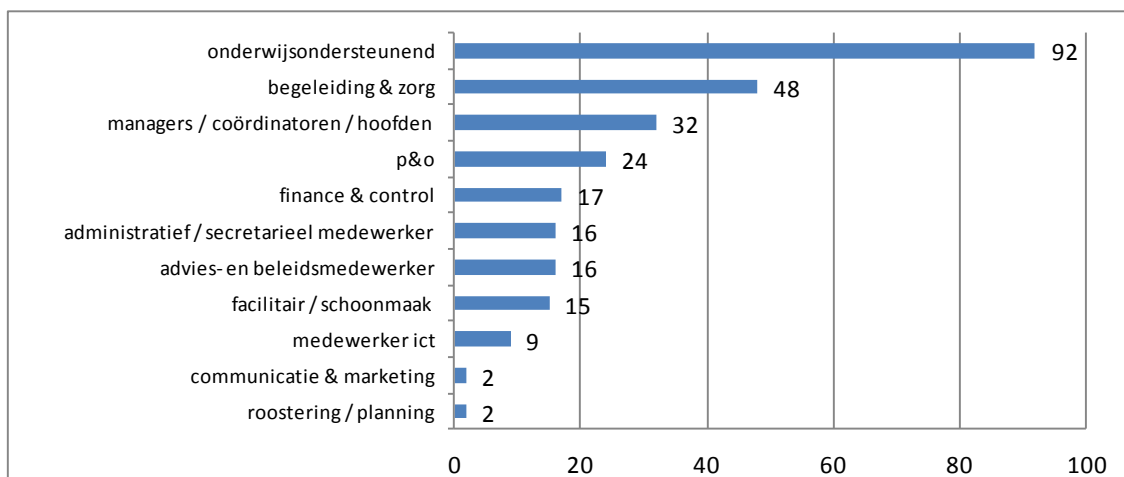
2.3 Achtergrond vacatures

Vacatures naar functie

De overgrote meerderheid van de vacatures voor onderwijzend personeel in het po bestaat uit groepsleerkrachten (76%). Ongeveer zestien procent betreft vakleerkrachten en acht procent betreft functies als Remedial Teacher, Ambulant of Intern Begeleider. Directievacatures hebben vrijwel altijd betrekking op een locatie- of afdelingsdirecteur (85%) en in mindere mate op adjunct-directeuren.

Bij het ondersteunend personeel is er wel een zeer gevarieerd spectrum aan functies dat (via online vacatures) wordt gezocht (zie Figuur 2.4). De meeste vacatures voor ondersteunend personeel betreffen onderwijsondersteuners, zoals klassen- en onderwijsassistenten (34%) of begeleidende en zorgfuncties (18%).

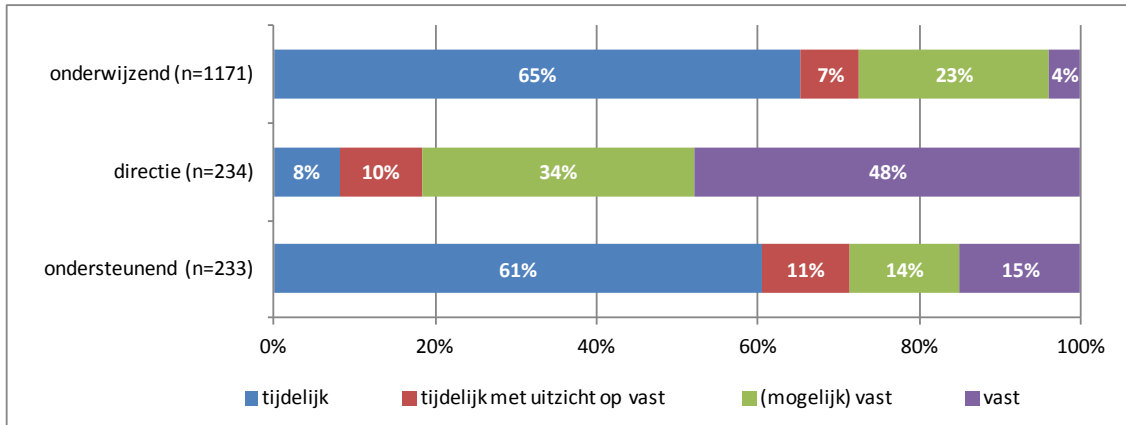
Figuur 2.4 – Geïntervieweerde vacatures ondersteunend personeel po naar functietype, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



Aangeboden dienstverband

Bijna twee derde van de aangeboden vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel betreft een tijdelijk dienstverband (zie Figuur 2.5). In vier procent van de vacatures voor leraren en vijftien procent van de vacatures voor ondersteuners wordt direct een vast dienstverband geboden. Onder directiepersoneel wordt in bijna de helft van de vacatures voor directiepersoneel een vast dienstverband geboden.

*Figuur 2.5 – Verdeling vacatures po naar dienstverband, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014**

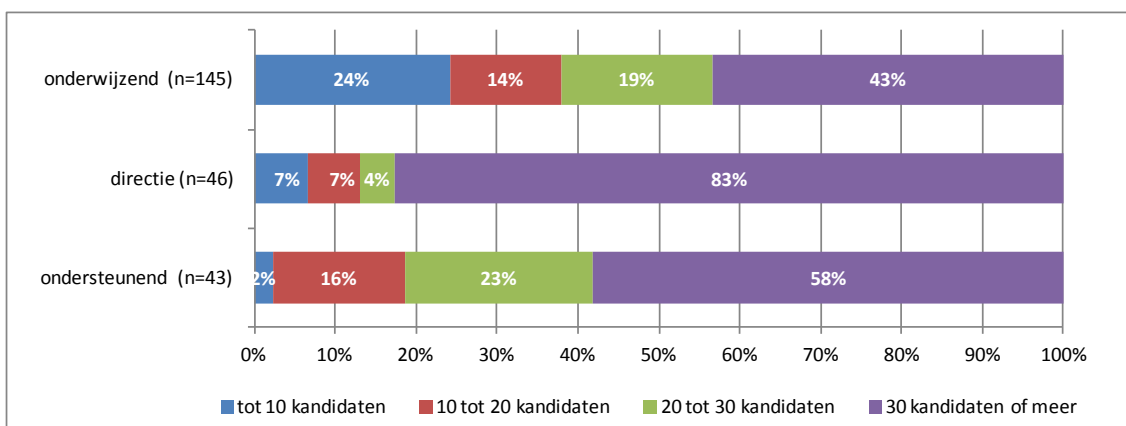


* Deze informatie is afkomstig uit de gespiderde vacatureteksten en waar mogelijk aangevuld met informatie uit het aanvullende survey.

2.4 Vervulling van de vacatures

Scholen hebben bij het vervullen van de vacatures doorgaans keuze uit meerdere kandidaten. Uit Figuur 2.6 volgt dat bij ongeveer een kwart (24%) van de lerarenvacatures zich maximaal tien kandidaten hebben gemeld, maar in ruim twee vijfde (43%) van de lerarenvacatures waren dit 30 kandidaten of meer. Het aanbod van kandidaten is groter bij vacatures voor directie en ondersteunend personeel. Bij meer dan acht op de tien (83%) van de directievacatures en bijna zes op de tien (58%) van de vacatures voor ondersteunend personeel hebben zich 30 of meer kandidaten gemeld.

Figuur 2.6 – Aantal kandidaten voor vacatures po, op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



Vrijwel alle vacatures voor onderwijzend personeel vervuld

Ongeveer twee maanden na publicatie van de vacatures zijn scholen aangeschreven met de vraag of de vacatures vervuld zijn. Daaruit komt naar voren dat 91 procent van de vacatures voor onderwijzend personeel op het moment van bevraging vervuld is (gebaseerd op 188 ingevulde vragenlijsten). Indien de lerarenvacature nog niet (geheel) vervuld was, gaf tweederde aan te verwachten dat dit binnenkort lukt. Dit lijkt erop te duiden dat de vervulling van vacatures in het primair onderwijs relatief eenvoudig verloopt¹¹. Een kwart van de respondenten geeft echter aan dat de vacature voor onderwijzend personeel moeilijk vervulbaar bleek (op basis van 172 vragenlijsten). Genoemde redenen hiervoor zijn onder meer het gebrek aan ervaring of benodigde specifieke kenmerken (zoals beschikking over een montessori-diploma of vaardigheden voor speciaal onderwijs).

Bij het ondersteunend personeel was ongeveer 92 procent van de vacatures op het moment van bevraging vervuld. Ruim een kwart (29%) geeft aan dat de vacature moeilijk vervulbaar was (op basis van 45 vragenlijsten). Respondenten noemen een vacature moeilijk vervulbaar als er weinig kandidaten zijn die aansluiten bij de filosofie of levensbeschouwing van de school. Daarnaast worden soms tekorten aan kwaliteit genoemd, in andere gevallen is er juist sprake van overgekwalificeerde kandidaten.

Directievacatures minder snel vervuld

Van de directievacatures was op het moment van bevragen (n=55) 60 procent van de vacatures vervuld. Indien de directievacature nog niet vervuld was, verwachten de meesten dat snel te kunnen doen. Hoewel bijna alle vacatures vervuld raken, geeft een derde van de respondenten aan dat de directievacature moeilijk vervulbaar was (op basis van 47 vragenlijsten). De meest genoemde reden betreft de hoge eisen wat betreft managersvaardigheden, terwijl respondenten het aanbod aan geschikt, ervaren personeel beperkt vinden. Naast gevraagde vaardigheden kunnen ook specifieke vereisten de vacaturevervulling bemoeilijken, zoals een bepaalde levensbeschouwelijke identiteit van de kandidaat. Vacatures worden minder vaak moeilijk vervulbaar geacht naarmate er zich meer kandidaten voor de functie melden.

Aangeboden loonschaal

In het basisonderwijs gelden voor onderwijzend personeel hoofdzakelijk de loonschalen LA of LB en in het speciaal onderwijs schalen LB of LC¹². Als we kijken naar de geboden salarisschalen in vacatures, dan volgt dat in meer dan de helft van de lerarenvacatures schaal LB geboden wordt (zie Figuur 2.7). Als we dit specificeren naar subsector, dan blijken vrijwel alle vacatures in het speciaal onderwijs schaal LB te bieden (96%). In het basisonderwijs wordt in 65 procent van de vacatures schaal LA geboden en in 30 procent schaal LB.

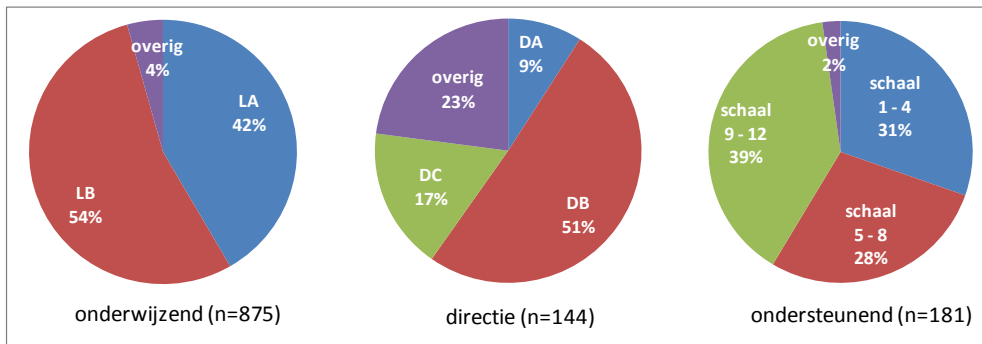
Als we naar de loonschalen voor directie kijken, blijkt dit voor ruim de helft (51%) schaal DB. In zeventien procent is sprake van schaal DC. Bij ondersteunend personeel vinden we gezien de

11 Wel blijkt de kans dat de vacature op het moment van bevragen geheel vervuld is, voor vakleerkrachten iets kleiner dan voor groepsleerkrachten.

12 Uit: www.werkeninhetonderwijs.nl (2014)

grote variatie in functies ook veel diversiteit in loonschalen. Eén op de drie (31%) vacatures biedt schaal 1 tot en met 4, voor eveneens ongeveer een derde (28%) geldt schaal 5 tot en met 8, en in vier op de tien vacatures (39%) geldt schaal 9 tot en met 12. Het gaat dan onder meer om functies als finance & control, zorg & begeleiding en beleidsmedewerkers.

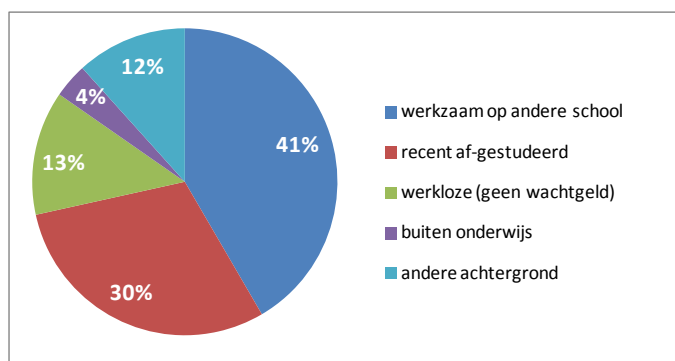
Figuur 2.7 – Verdeling vacatures po naar loonschaal, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



Ervaring kandidaten

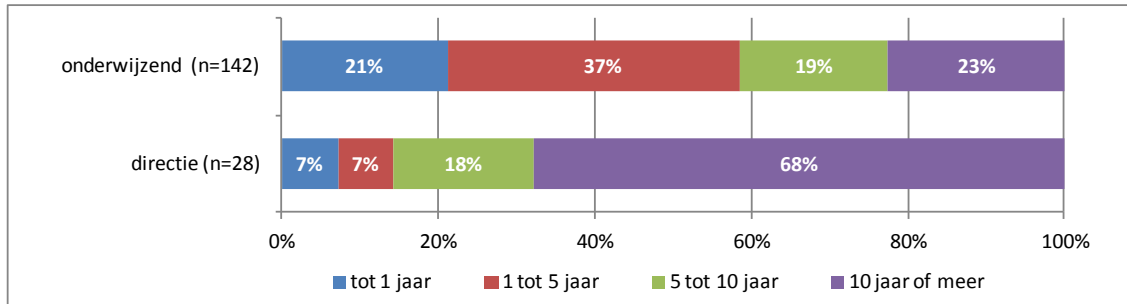
De meeste lerarenvacatures zijn vervuld door kandidaten die werkzaam waren op een andere school (41%), zoals te zien in Figuur 2.8. Drie op de tien lerarenvacatures (30%) is vervuld door een kandidaat die recent is afgestudeerd. Ruim één op de tien (13%) van de vacatures is ingevuld door een op dat moment werkloze kandidaat. De overige lerarenvacatures zijn vervuld door een kandidaat van buiten het onderwijs (4%) of een kandidaat met andere achtergrond, zoals zij-instromers, herintreders en wachtgelders (12%). De relatief grote ervaring van aange-steld personeel volgt ook uit Figuur 2.9. 42 procent van de lerarenvacatures is vervuld door een kandidaat met meer dan vijf jaar werkervaring in het onderwijs. Ruim tweederde (68%) van de directievacatures is vervuld door een kandidaat met minimaal tien jaar ervaring.

*Figuur 2.8 – Herkomst kandidaten die docentenvacatures po vervuld hebben (excl. 'weet niet'), op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=137)**



* Voor directie en ondersteunend personeel is de n te klein om te presenteren.

*Figuur 2.9 – Aantal jaar werkervaring in onderwijs van kandidaten hebben die vacatures po hebben vervuld, op basis van survey, 1 augustus t/m 31 juli 2014**



* Voor ondersteunend personeel is de n te klein om te presenteren.

3 Voortgezet onderwijs

3.1 Geïntariseerde vacatures

In het schooljaar 2013/2014 zijn 6.314 online vacatures (4.525 fte) voor personeel in het voortgezet onderwijs aangetroffen (zie Tabel 3.1). Van deze vacatures betroffen 5.486 vacatures onderwijzend personeel, goed voor 3.868 fte. Het afgelopen schooljaar zijn er 147 directievacatures (143 fte) en 681 vacatures voor ondersteunend personeel (515 fte) ontstaan.

Tabel 3.1 – Geïntariseerde vacatures voor directie, onderwijzend en ondersteunend personeel in het vo in aantallen en in fte, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014

	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	totaal
vacatures vo in aantal	5.486	147	681	6.314
vacatures vo in fte ¹³	3.868	143	515	4.525
vacature-intensiteit	6,4%	4,6%	2,6%	5,4%

Ten opzichte van de totale werkgelegenheid voor onderwijzend personeel betreft de vacature-intensiteit voor onderwijzend personeel 6,4 procent. Deze is hoger dan de intensiteit voor directie (4,6%) en ondersteunend personeel (2,6%). Verhoudingsgewijs verschijnen meer functies voor onderwijzend personeel online dan voor de andere functies.

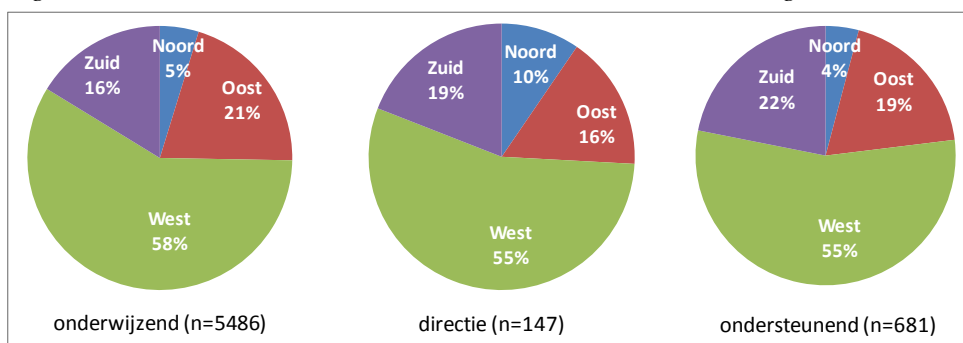
Arbeidsmarkt per landsdeel

Bij de verdeling naar landsdeel¹⁴ zien we net als in het primair onderwijs dat ruim de helft van de vacatures in West-Nederland is ontstaan. In Noord-Nederland ontstaan de minste vacatures. Dit geldt zowel voor directiepersoneel, als voor onderwijzend en ondersteunend personeel. Gezien de krimp in de noordelijke regio's is deze verdeling niet verwonderlijk.

¹³ Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel vo in personen).

¹⁴ Zie bijlage voor indeling van provincies in landsdelen.

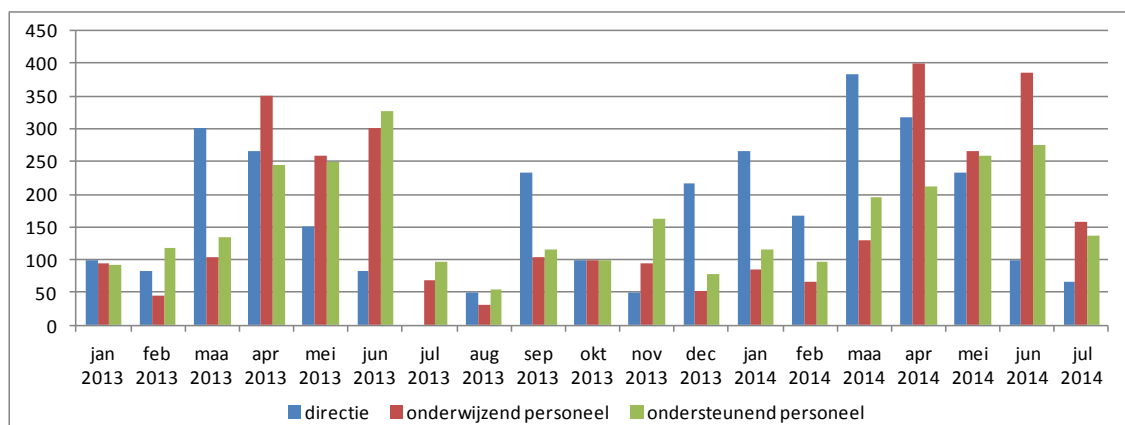
Figuur 3.1 – Geïntervieweerde vacatures vo naar landsdeel, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



3.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

Kijkend naar de maandelijkse ontwikkeling van het aantal geïntervieweerde vacatures, dan zien we de grootste pieken in het voorjaar (zie Figuur 3.2). Het aantal gepubliceerde vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel laat zowel in 2013 en 2014 een piek zien in de periode april-juni. Bij de directievacatures is sprake van een meer grillig verloop en zit deze piek beide jaren in de maanden maart tot en met april, maar zijn er ook uitschieters in september 2013 en rond de jaarwisseling van 2013/2014.

Figuur 3.2 – Maandelijks ontwikkeling van geïntervieweerde vacatures directie, onderwijzend en ondersteunend personeel vo in indexcijfers (oktober 2013=100) 1 januari 2013 t/m 31 juli 2014 (excl. webspiders van bestuursites)¹⁵

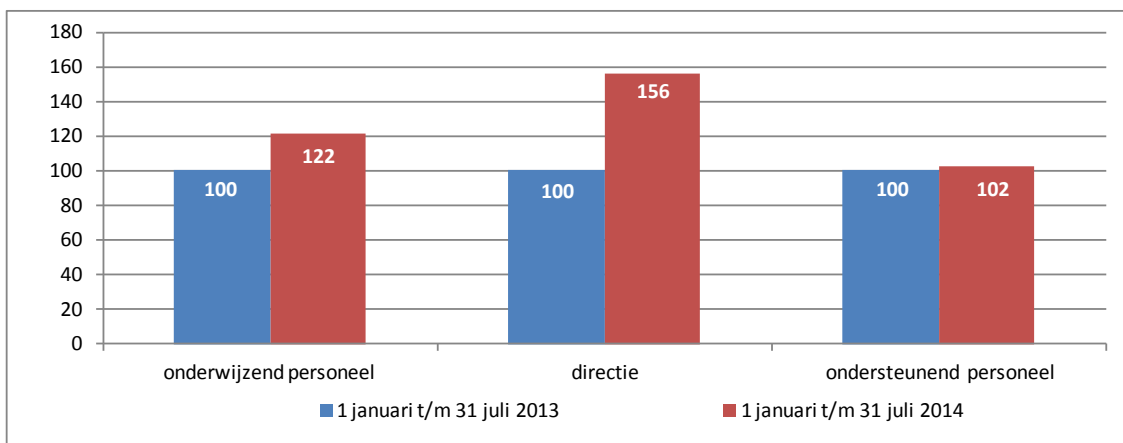


Als we het aantal vacatures in de periode januari tot en met juli 2013 vergelijken met dezelfde periode in 2014, lijkt er sprake van een stijgende personele behoefte (zie Figuur 3.3). Het aantal

¹⁵ Webspiders van individuele bestuursites zijn buiten beschouwing gelaten, aangezien in de loop van 2013 en 2014 steeds meer van deze spiders operationeel zijn geworden. Dit zou trendanalyse vertroebelen.

lerarenvacatures was in de periode januari tot en met juli 2014 ongeveer 22 procent groter dan in dezelfde periode in 2013. Het aantal geïnventariseerde directievacatures nam in deze periode met ruim de helft toe. Het aantal vacatures voor ondersteunend personeel bleef in januari tot met juli nagenoeg gelijk ten opzichte van deze periode in 2013.

Figuur 3.3 - Geïnteriseerde vacatures vo 1 januari 2013 t/m 31 juli 2013 ten opzichte van 1 januari 2014 t/m 31 juli 2014 in indexcijfers (excl. webspiders van bestuursites)¹⁶



3.3 Achtergrond vacatures

In het voortgezet onderwijs wordt een grote diversiteit aan functies gevraagd. Bij directiepersoneel is dit nog overzichtelijk: ongeveer twee derde (65%) van de directievacatures betreft locatie- of afdelingsdirecteuren en 27 procent betreft een functie als conrector of adjunct-directeur, de overige directievacatures zijn voor bestuursfuncties. De diversiteit in vacatures bij docenten en bij ondersteunende functies is echter groot. Hieronder gaan we op beide groepen nader in.

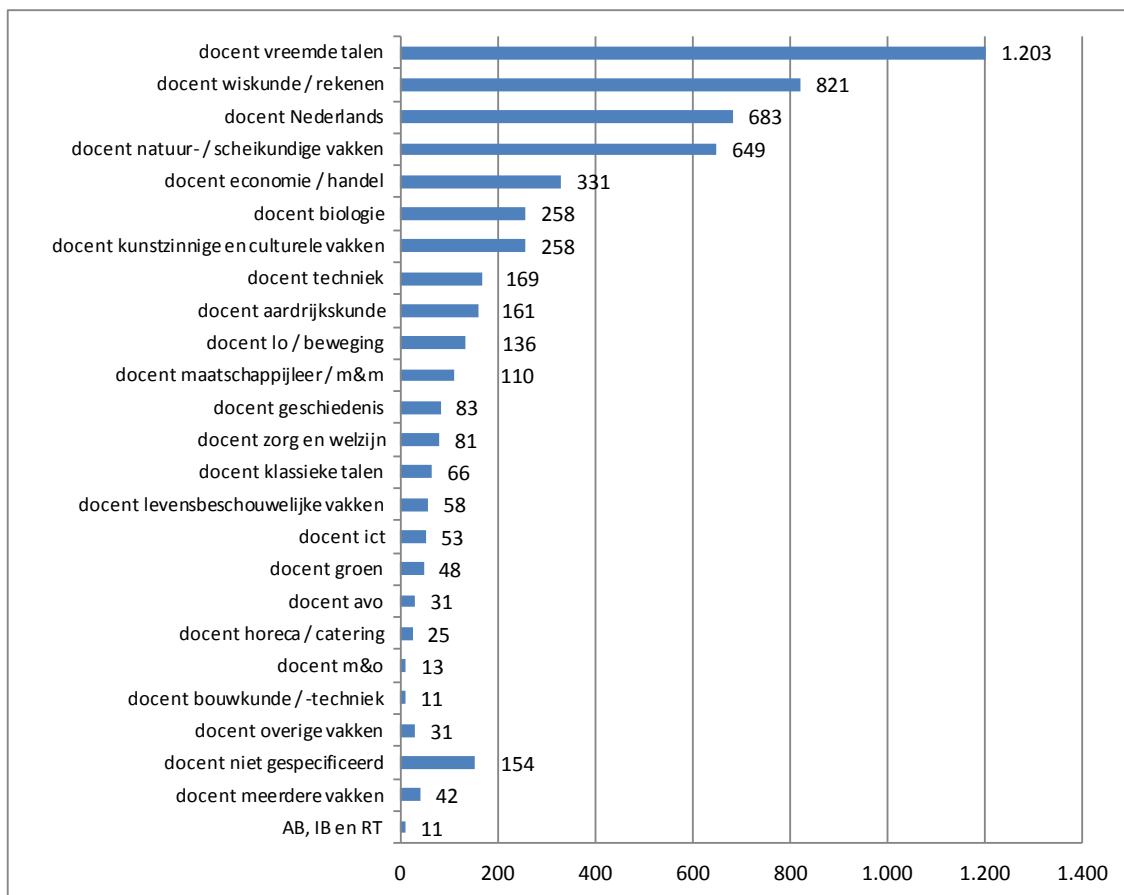
Meest gezocht: docenten talen, wis-, natuur- en scheikunde

Figuur 3.4 laat zien dat de meeste vacatures betrekking hebben op docenten vreemde talen, wiskunde / rekenen, Nederlands en natuur- / scheikundige vakken¹⁷. Dit zijn vacatures waarvoor vaak één docent wordt gezocht om in meerdere natuurwetenschappelijke vakken les te geven (zoals een docent NaSk). Als we dieper op de vreemde talen inzoomen, dan betreft ruim de helft van deze 1.200 vacatures docenten Engels en ongeveer 29 procent docenten Duits (zie Figuur 3.5).

¹⁶ Webspiders van individuele bestuursites zijn buiten beschouwing gelaten, aangezien in de loop van 2013 en 2014 steeds meer van deze spiders operationeel zijn geworden. Dit zou trendanalyse vertroebelen.

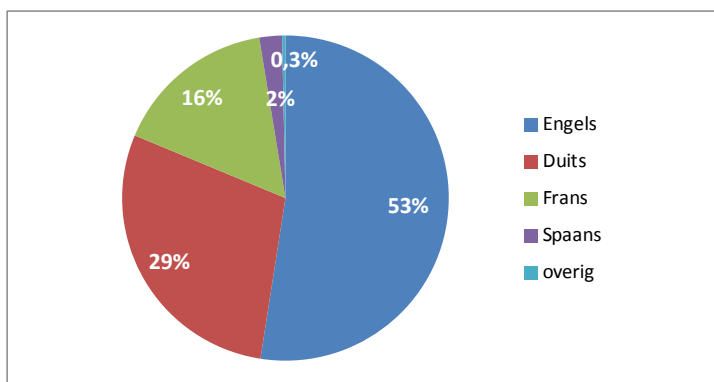
¹⁷ Onder natuur- en scheikundige vakken worden vakken bedoeld als: natuurkunde, scheikunde, ANW, mens en natuur et cetera. Biologie is als afzonderlijk vak opgenomen en wordt hier dus niet toe gerekend.

*Figuur 3.4 - Geïventariseerde vacatures docenten vo naar vakgebied 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014**



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

Figuur 3.5 - Geïventariseerde vacatures docenten vreemde talen naar vakgebied, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=1.203)



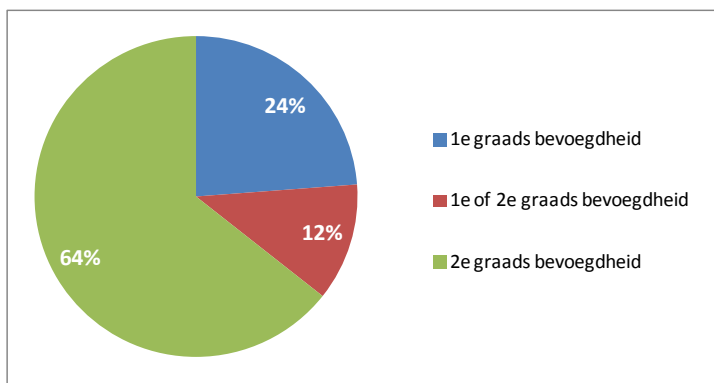
Vraag naar vakken verschillend naar regio

Zoals eerder gesteld is de onderwijsarbeidsmarkt een regionale arbeidsmarkt. Regiogebonden personeelsbehoeften uit zich dan ook onder meer in verschillen in de vraag naar specifieke vakdocenten. Zo is er in Noord-Nederland een relatief kleinere vraag naar docenten Engels dan in Zuid- en Oost-Nederland. Daarnaast blijkt er in Oost-Nederland minder vraag naar docenten Frans dan Noord- en West-Nederland en is er in Oost-Nederland een kleinere vraag naar docenten Nederlands dan West- en Zuid-Nederland. Een totaaloverzicht van de vakverhoudingen voor vacatures naar landsdeel is terug te vinden in bijlage 2.

Bevoegdheid docenten

Uit Figuur 3.6 volgt dat in bijna twee op de drie vacatures (64%) waarbij de bevoegdheid bekend is een tweedegraads docent wordt gevraagd. In ongeveer een kwart van de vacatures is behoefte aan een eerstegrader (24%). In 12 procent wordt zowel over een eerstegrader als een tweedegrader gesproken. Hier is bijvoorbeeld sprake van als het een eerstegraads functie betreft, maar tweedegraders ook worden uitgenodigd om te solliciteren (of vice versa). Een nadere specificatie van de gevraagde bevoegdheid is grafisch opgenomen in bijlage 2. Daaruit blijkt dat er voor tweedegraders een relatief grotere vraag is naar docenten vreemde talen, terwijl de vraag binnen vacatures voor eerstegraders relatief groter is naar natuur- en scheikundige vakken¹⁸.

Figuur 3.6 – Gevraagde bevoegdheid docenten vo in vacaturetekst, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=4218)¹⁹



Als we kijken naar de bevoegdheid van kandidaten in de vervulde vacatures (n=250), dan blijkt dat ruim de helft van de docentenvacatures (56%) volgens respondenten vervuld is door een kandidaat met een tweedegraads bevoegdheid en bijna een kwart (24%) door een kandidaat met een eerstegraads bevoegdheid (zie Figuur 3.7). Twee op de tien docentenvacatures (20%) zijn ingevuld door een kandidaat die op het moment van de aanstelling (nog) geen bevoegdheid had voor het voortgezet onderwijs. Dit zijn bijvoorbeeld kandidaten die nog in opleiding zijn, kan-

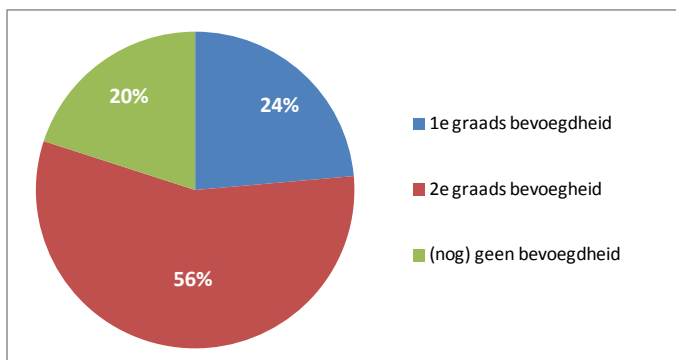
¹⁸ Voor deze verdiepende analyse zijn de vacatures voor docenten met een ‘1e of 2e graads bevoegdheid’ buiten beschouwing gelaten.

¹⁹ Figuur is gebaseerd op vacatures waar bevoegdheid bekend is. Vacatures waarbij geen specifieke bevoegdheid benoemd (of noodzakelijk) is, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

didaten die over een bevoegdheid voor basisonderwijs beschikken of kandidaten met een Pedagogisch Didactische Aantekening.

Van de vacatures die door eerste- of tweedegraads kandidaten worden vervuld, geven vrijwel alle respondenten (97%) aan dat deze ook over de voor het vak benodigde bevoegdheid beschikt.

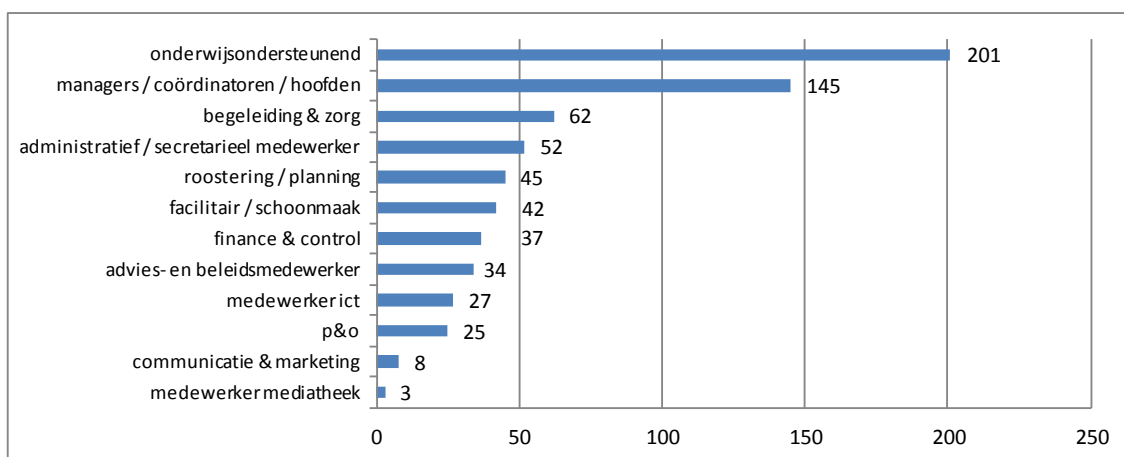
Figuur 3.7 – Aandeel waarin kandidaten die docentenvacatures vo vervullen over bevoegdheid beschikken (excl. weet niet). Op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=250)



Variëteit in ondersteunende functies

De variëteit in ondersteunende functies komt goed tot uiting in Figuur 3.8. Het grootste aandeel wordt gevormd door vacatures voor onderwijsondersteunend personeel, zoals (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs (30%). Managers, coördinatoren of hoofden maken eveneens een belangrijk deel uit (21%). De resterende helft wordt gevormd door een grote diversiteit aan functies, zoals roosteraars, zorgmedewerkers, facilitair medewerkers en beleidsmedewerkers.

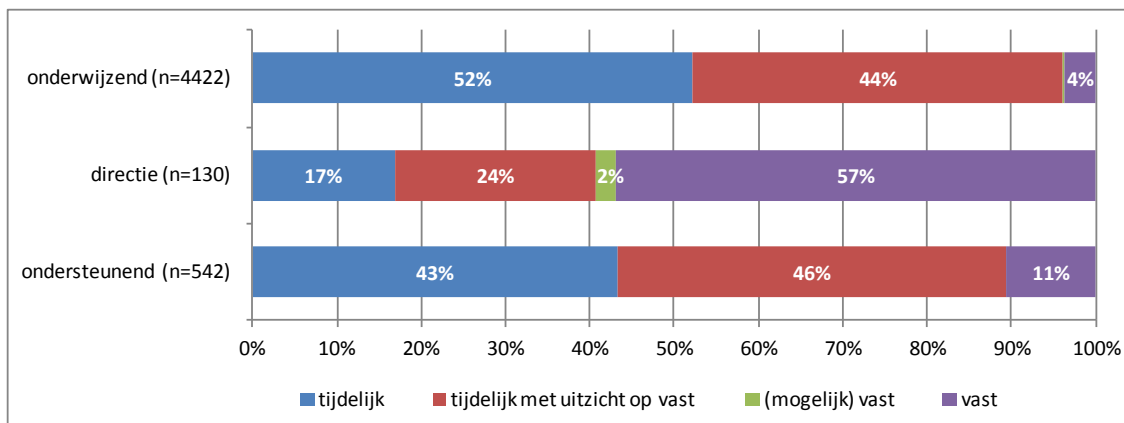
Figuur 3.8 – Geïventariseerde vacatures ondersteuners vo naar functietype, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



Aangeboden dienstverband

Vrijwel al het onderwijzend (96%) en ondersteunend (89%) personeel wordt in de vacature een tijdelijk dienstverband geboden, al dan niet met uitzicht op vast dienstverband (zie Figuur 3.9). Vacatures voor directiepersoneel kenmerken zich duidelijk anders: ruim de helft van het directiepersoneel (57%) wordt een vaste aanstelling geboden.

Figuur 3.9 – Verdeling vacatures vo naar dienstverband, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014²⁰



Uit nadere analyse volgt geen duidelijke aanwijzing dat de kans op een vast dienstverband afhankelijk is van het vakgebied. Wel zien we dat de kans op een vast dienstverband groter is bij vacatures in de meer stedelijke gebieden.

Aanstellingsomvang

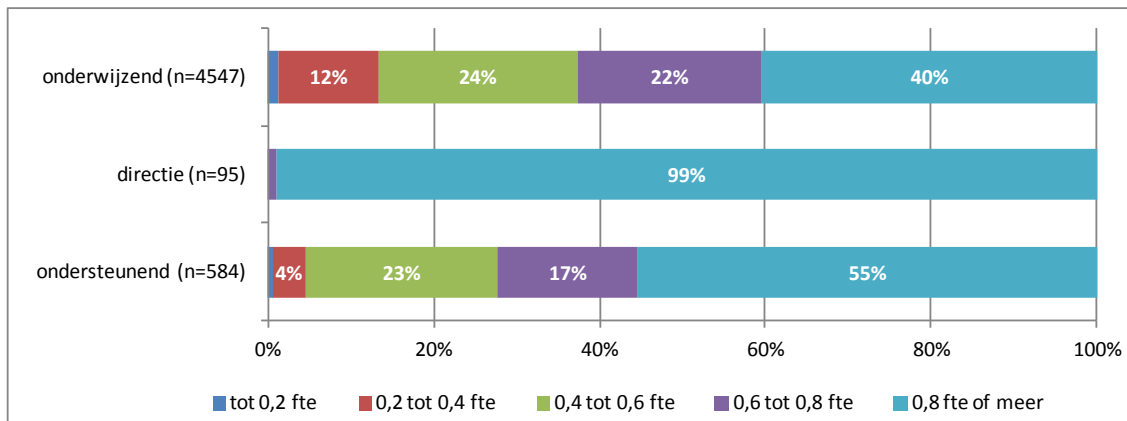
De aanstelling die geboden wordt is voor docentenvacatures in ongeveer zes op de tien gevallen kleiner dan 0,8 fte (zie Figuur 3.10). Bij ondersteunersvacatures is hier in minder dan de helft sprake van (45%). Directiepersoneel wordt vrijwel zonder uitzondering (99%) gevraagd voor een (bijna) fulltime aanstelling. Als we specifiek kijken naar de aanstellingsomvang bij docentenvacatures, dan blijkt dat er een aantal vakken is waarbij vacatures doorgaans groter zijn dan andere, te weten: wiskunde, Engels, Nederlands en docent avo-vakken²¹. Tevens blijkt dat de locatie van de vacature van invloed is op de omvang. Vacatures in Noord-Nederland zijn gemiddeld kleiner dan vacatures in de rest van Nederland. Ook is er een relatie tussen bevoegdheid en de vacatureomvang: vacatures voor eerstegraden zijn gemiddeld groter dan vacatures voor tweedegraden. Ten slotte vinden we dat vacatures op openbare scholen groter in omvang zijn dan op andere typen scholen.²²

20 Een specificatie voor onderwijzend personeel naar landsdeel is te vinden in bijlage 2.

21 Het gaat hier om vacatures voor docenten die de combinatie van algemeen vormende vakken (avo) in met name praktijkonderwijs, speciaal onderwijs en -in mindere mate- (v)mbo kunnen verzorgen.

22 Deze significante relaties zijn gevonden met behulp van regressieanalyse en zijn onafhankelijk van elkaar.

Figuur 3.10 – Verdeling vacatures vo naar aanstellingsomvang, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014²³



Aangeboden loonschaal

Ruim vier vijfde van de docenten (83%) krijgt schaal LB aangeboden. De schalen LC (10%) en LD (6%) komen minder vaak voor. Bij directeuren vormt schaal LE (39%) samen met schaal 14 (35%) de hoofdmoot. Bijna de helft van het ondersteunend personeel krijgt schaal 5 tot en met 8 aangeboden (47%).

Met behulp van aanvullende surveygegevens krijgen we ook inzicht in de feitelijke inschaling van kandidaten die vacatures vervuld hebben. Volgens het survey wordt één op de drie wiskundedocenten en vier op de tien aardrijkskundedocenten minimaal in schaal LC benoemd, ten opzichte van bijna twee op de tien (15%) van de overige docenten²⁴. Uit een regressieanalyse blijkt dat de hogere inschaling van wiskundedocenten verklaard kan worden door de relatief grotere werkervaring van kandidaten die de wiskundevacature vervuld hebben en door het feit dat veel wiskundevacatures door eerstegraads docenten werden ingevuld. Voor aardrijkskundedocenten vinden we ook ná correctie voor werkervaring en bevoegdheid een iets grotere kans op een benoeming in minimaal schaal LC. Een duidelijke verklaring ontbreekt hiervoor.

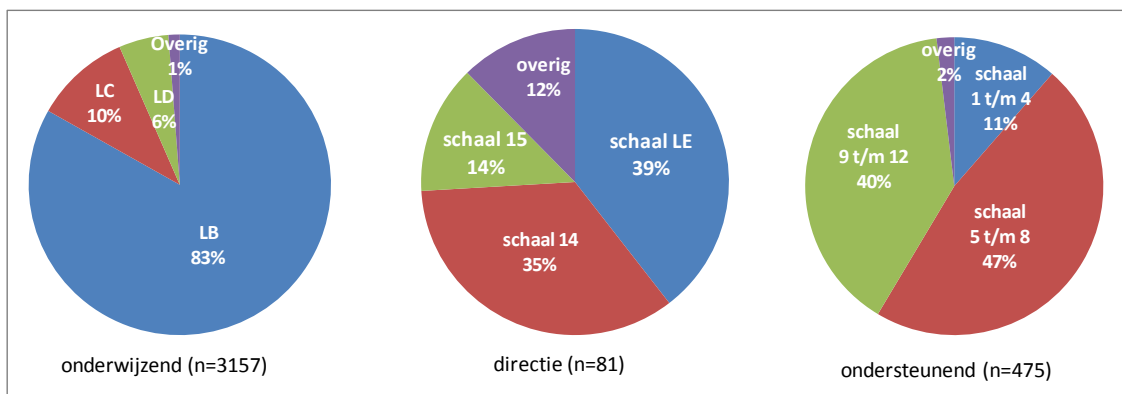
Naast het feit dat het vakgebied, de werkervaring en bevoegdheid van invloed zijn op de inschaling, blijkt ook de locatie van de vacature relevant: kandidaten die vacatures in West-Nederland vervullen, worden vaker dan elders minimaal in schaal LC benoemd. Ook speelt de achtergrond van de kandidaat een rol. Interne kandidaten die de vacature vervullen worden vaker minimaal in schaal LC benoemd dan externe kandidaten²⁵.

23 Een specificatie voor onderwijzend personeel naar landsdeel is te vinden in bijlage 2.

24 NB: deze percentages komen niet overeen met de percentages uit Figuur 3.11, aangezien die cijfers betrekking hebben op de geboden salarisschaal in de vacaturetekst en niet op informatie over de uiteindelijke inschaling van de kandidaten (afkomstig uit het verdiepend survey).

25 De significante invloeden van werkervaring, bevoegdheid, vakgebied, locatie en intern/externe kandidaten op de kans op een hogere inschaling zijn achterhaald met behulp van regressieanalyse en zijn onafhankelijk van elkaar.

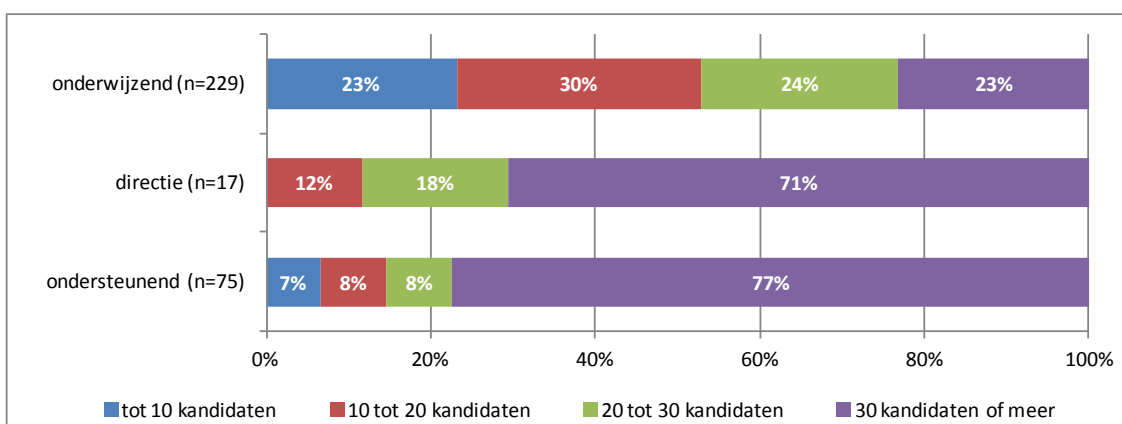
Figuur 3.11 – Verdeling vacatures vo naar loonschaal, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014²⁶



3.4 Vervulling van de vacatures

Het aanbod van kandidaten voor een lerarenvacature was redelijk, zij het dat er minder aanbod per vacature was dan in het primair onderwijs. Ongeveer een kwart van de respondenten (23%) geeft aan dat er minder dan 10 kandidaten op de docentenvacature hebben gereageerd (zie Figuur 3.12). Bijna de helft van de respondenten (47%) had de keuze uit minimaal 20 kandidaten. Bij de ondersteunende en directiefuncties was doorgaans de meeste keuze uit kandidaten: op circa driekwart van de vacatures reageerden minimaal 30 kandidaten.

Figuur 3.12 – Aantal kandidaten voor vacatures vo, op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



* Let op: de directiefuncties betreft een laag aantal waarnemingen (n=17).

²⁶ Een specificatie voor onderwijzend personeel naar landsdeel is te vinden in bijlage 2.

Vrijwel alle vacatures voor onderwijzend personeel vervuld

Bijna alle vacatures (91%) voor onderwijzend personeel zijn op het moment van bevragen – circa twee maanden na publicatie – vervuld (op basis van 288 vragenlijsten). Wel is de kans dat wiskundevacatures vervuld zijn op het moment van bevragen iets kleiner dan overige vacatures. Van de respondenten die hun lerarenvacatures nog niet vervuld hebben, verwacht de helft dit binnenkort te doen.

Bijna een derde van de respondenten (31%) geeft aan de lerarenvacatures moeilijk vervulbaar te vinden. Deze respondenten wijzen hierbij vaak op het specifieke vak dat gegeven dient te worden. Uit statistische analyse op de vacaturedatabase blijkt dat vacatures voor natuur- / scheikundige vakken en docenten wiskunde / rekenen vaker als moeilijk vervulbaar beschouwd worden dan andere vacatures. Verder blijkt dat vacatures minder moeilijk vervulbaar worden geacht naarmate het aantal kandidaten voor de functie groter is.

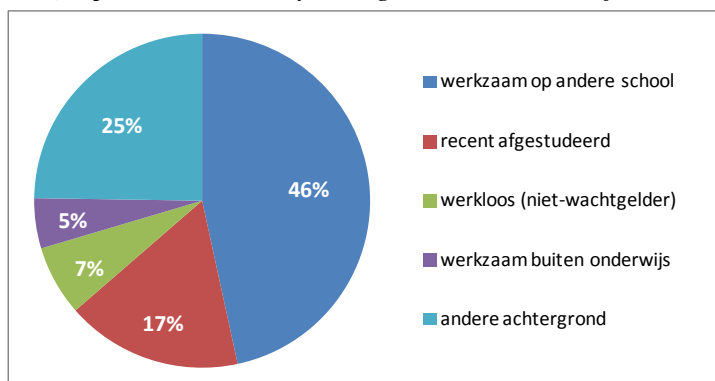
Op het moment van de bevraging hadden twaalf van de zeventien respondenten met een directievacature deze vervuld. Volgens twee vijfde van hen waren de directievacatures moeilijk vervulbaar. Dit kwam volgens de respondenten door een gebrek aan kwaliteiten bij de kandidaten. Gezien het lage aantal waarnemingen (n=17) dienen we deze uitspraken wel met enige voorzichtigheid te bekijken.

Ongeveer 26 procent van de respondenten (76 vragenlijsten) vindt de vacatures voor ondersteunend personeel moeilijk vervulbaar, hierbij is geen duidelijk verschil naar soort directiefunctie. Redenen die genoemd worden zijn de identiteit en de locatie van de school of het gebrek aan onderwijs en / of pedagogische vaardigheden bij de kandidaten.

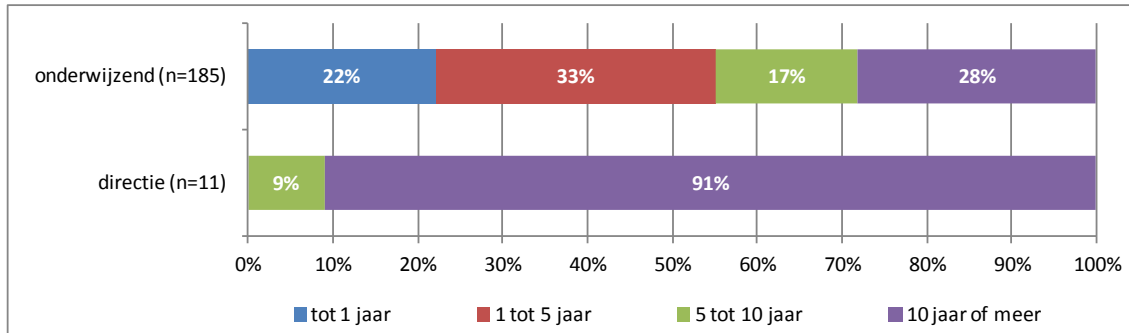
Kandidaten hebben vaak ervaring

Bij de vervulling van vacatures lijken de scholen te kiezen voor ervaring (zie Figuur 3.13 en Figuur 3.14). Bijna de helft (46%) van de vacatures is vervuld door een kandidaat die daarvoor op een andere school werkte, terwijl zeventien procent van de vacatures is vervuld door recent afgestudeerden. De keuze voor ervaring blijkt onder meer ook uit het feit dat bijna de helft (45%) van de kandidaten die docentenvacatures vervullen meer dan vijf jaar werkervaring heeft.

Figuur 3.13 – Achtergrond kandidaten die docentenvacatures vo vervuld hebben (excl. 'weet niet'), op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=206)



Figuur 3.14 – Aantal jaar werkervaring in onderwijs van de kandidaten die de vacatures vo hebben vervuld, op basis van survey, 1 augustus t/m 31 juli 2014



* Let op: de directiefuncties betreffen een laag aantal waarnemingen (n=11), wegens een te lage n zijn de ondersteunende functies niet in de figuur opgenomen.

4 Middelbaar beroepsonderwijs

4.1 Geïnteriseerde vacatures

In totaal hebben we voor het schooljaar 2013/2014 2.062 vacatures voor mbo-personeel geïnteriseerd, goed voor 1.583 fte (zie Tabel 4.1). Dit waren voornamelijk vacatures voor onderwijzend personeel (1.384 vacatures voor 1.027 fte).

Tabel 4.1 – Geïnteriseerde vacatures voor directie, onderwijzend en ondersteunend personeel in het mbo in aantallen en in fte 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014

	onderwijzend personeel	directie	ondersteunend personeel	totaal
vacatures mbo in aantal	1.384	24	654	2.062
vacatures mbo in fte ²⁷	1.027	23	534	1.583
vacature-intensiteit	4,3%	2,3%	3,4%	3,8%

Het afgelopen jaar zijn 24 directievacatures (23 fte) en 654 vacatures voor ondersteunend personeel (534 fte) geïnteriseerd. De ontstane vacature-intensiteit bedraagt daarmee voor deze functies respectievelijk 2,3 en 3,4 procent. Dit is iets lager dan de intensiteit voor onderwijzend personeel (4,3%).

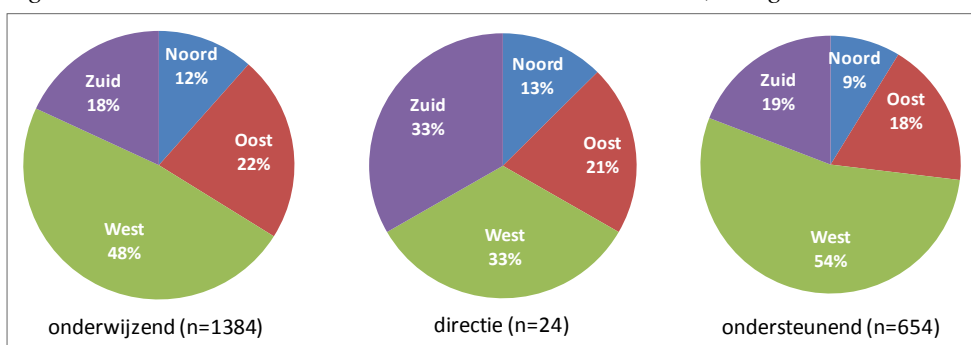
Arbeidsmarkt per landsdeel

De helft van de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel wordt gevonden bij mbo-instellingen in het westen van Nederland (zie Figuur 4.1)²⁸. Zowel in Oost- als Zuid-Nederland vinden we circa een vijfde van de vacatures. Ongeveer een tiende van de vacatures is aangetroffen in Noord-Nederland. Daarmee vinden we ook in het mbo de meeste vacatures in West-Nederland (circa de helft), maar in vergelijking met de andere onderwijssectoren heeft het mbo verhoudingsgewijs meer vacatures in Noord-Nederland.

²⁷ Indien de aanstellingsomvang in de vacature onbekend is, is voor de schatting van het aantal vacatures in fte de gemiddelde aanstellingsomvang voor de betreffende functiecategorie gehanteerd op basis van DUO-gegevens (Onderwijsdata: Onderwijspersoneel mbo in personen)

²⁸ Zie bijlage voor indeling van provincies in landsdelen.

Figuur 4.1 – Geïntervieweerde vacatures mbo naar landsdeel, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014

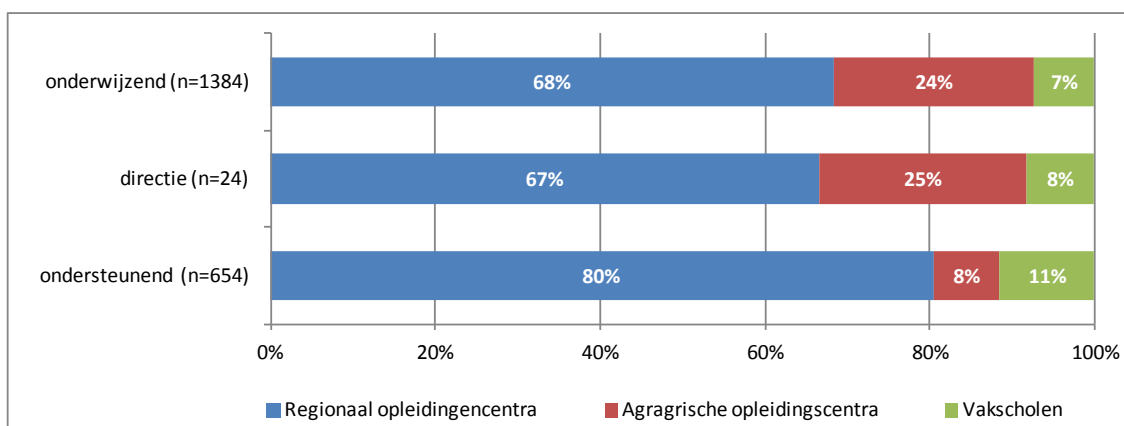


Relatief veel vacatures voor aoc's

Afgaande op de verdeling van de mbo-werkgelegenheid (in personen) over roc's en aoc's en vakscholen, blijkt dat aoc's oververtegenwoordigd zijn in de aangetroffen vacatures. Ze maken dertien procent van de werkgelegenheid in het mbo uit²⁹ en zijn goed voor achttien procent van de vacatures.

Bijna twee derde van de docentenvacatures en vier vijfde van de ondersteunersvacatures worden geplaatst door roc's (zie Figuur 4.2). Een kwart van de docentenvacatures is voor een aoc.

Figuur 4.2 – Geïntervieweerd aantal vacatures mbo naar type mbo, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



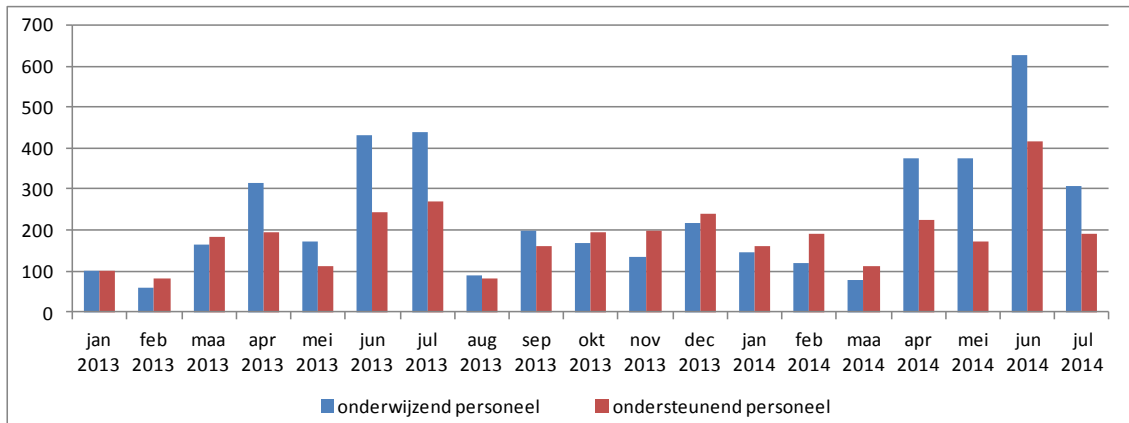
4.2 Ontwikkeling van het aantal vacatures

De maandelijkse ontwikkeling van de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel in het mbo piekt tegen de zomermaanden. De stijging start in de maand april en komt in juni / juli tot een hoogtepunt (zie Figuur 4.3). Net als in het voortgezet onderwijs lijkt het erop dat het mbo de formatie voor het nieuwe schooljaar aan het eind van het schooljaar op orde probeert te

29 Bron: www.stamos.nl

krijgen. Tussentijdse wisselingen komen minder vaak voor: er is bijvoorbeeld geen piek rond de kerstperiode zoals in het primair onderwijs.

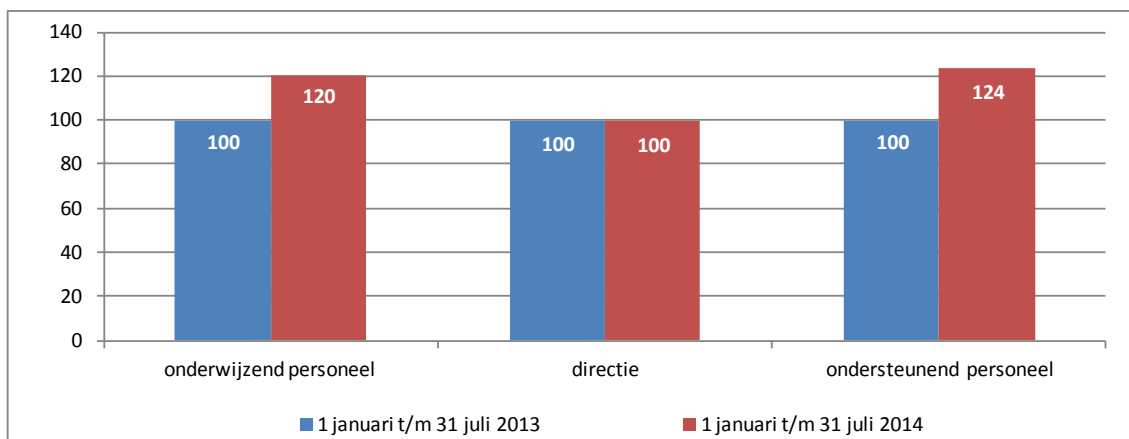
*Figuur 4.3 – Maandelijks ontwikkeling van geïnventariseerde vacatures onderwijzend en ondersteunend personeel mbo in indexcijfers (oktober 2013=100) 1 januari 2013 t/m 31 juli 2014**



* In de periode augustus 2013 t/m juli 2014 zijn 24 directievacatures voor het mbo gespierd. Vanwege de lage celvulling zijn deze directievacatures niet uitgesplitst naar maand.

Een vergelijking van het totale geïnventariseerde vacaturevolume voor het middelbaar beroeps- onderwijs in de periode januari tot en met juli van de jaren 2013 en 2014 staat in Figuur 4.4. We zien dat het aantal gevonden vacatures voor directie nagenoeg gelijk is gebleven. Het aantal vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel steeg in de eerste helft van 2014 met meer dan 20 procent ten opzichte van dezelfde periode in 2013.

Figuur 4.4 – Geïnventariseerde vacatures mbo 1 januari 2013 t/m 31 juli 2013 ten opzichte van 1 januari 2014 t/m 31 juli 2014 in indexcijfers



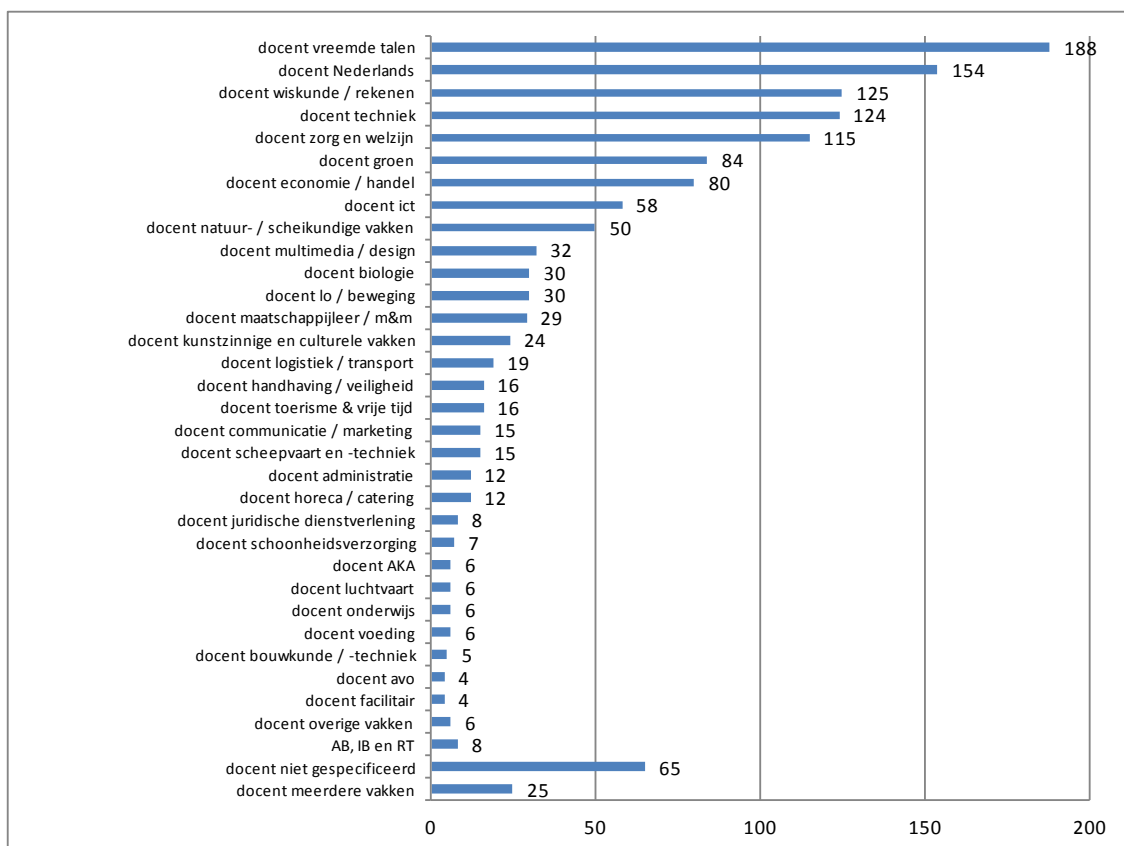
4.3 Achtergrond vacatures

In het voortgezet onderwijs zagen we een grote variëteit in vacatures. Dit geldt ook voor de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel in het middelbaar beroepsonderwijs. De variëteit in aangeboden docentfuncties is hier bovendien groter dan in het voortgezet onderwijs. De directiefuncties zijn een stuk ‘overzichtelijker’. Bijna twee derde van de 24 geïnventariseerde directievacatures is voor een locatie- of afdelingsdirecteur. Hieronder komt de variëteit in gevraagde functies voor onderwijzend en ondersteunend personeel achtereenvolgens aan de orde.

Meest gezocht: docenten talen, wiskunde, techniek en zorg & welzijn

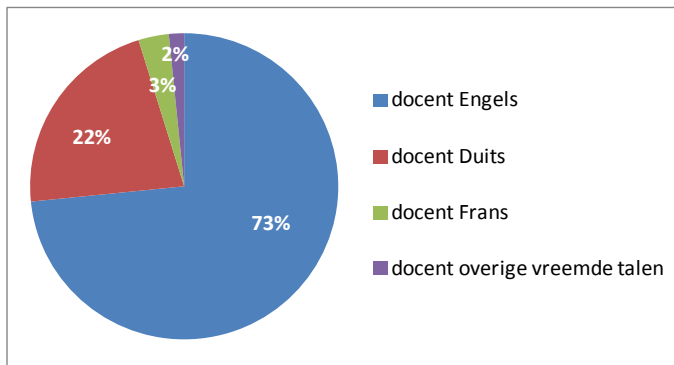
De meeste docentenvacatures zijn voor de vreemde talen (14%). In de meeste gevallen (bijna driekwart) gaat het dan om een docent Engels (zie Figuur 4.6). De vakken Nederlands, wiskunde / rekenen, techniek, en zorg & welzijn beslaan ieder circa een tiende van de docentenvacatures in het mbo (zie Figuur 4.5).

*Figuur 4.5 – Geïnventariseerde vacatures docenten mbo naar vakgebied 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014**



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

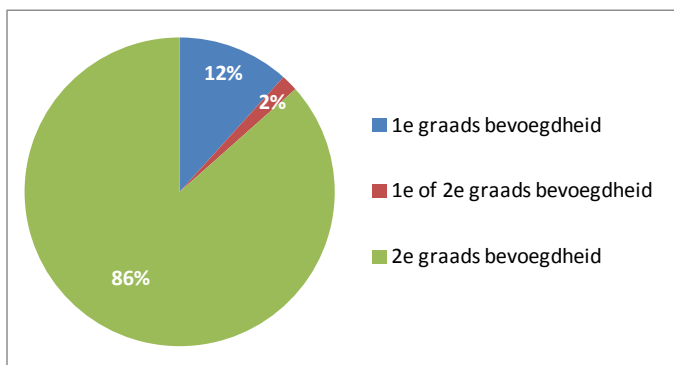
Figuur 4.6 – Geïncventariseerde vacatures docenten vreemde talen mbo naar vakgebied, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=188)



Bevoegdheid docenten

Uit Figuur 4.7 volgt dat in de overgrote meerderheid (86%) van de docentenvacatures waarbij de bevoegdheid bekend is, een tweedegraads docent wordt gevraagd. In iets meer dan één op de tien (12%) van de vacatures is behoefte aan een eerstegrader. In twee procent wordt zowel over een eerstegrader als een tweedegrader gesproken.

Figuur 4.7 – Gevraagde bevoegdheid docenten mbo in vacaturetekst, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=343)³⁰



Een specificatie van de gevraagde bevoegdheid naar alle individuele vakken is gegeven de beperkte aantallen waarbij de bevoegdheid bekend is, minder zinvol. Wel valt voor de grotere vakken op dat de vraag naar eerstegraads docenten vooral betrekking heeft op natuur- / schei-

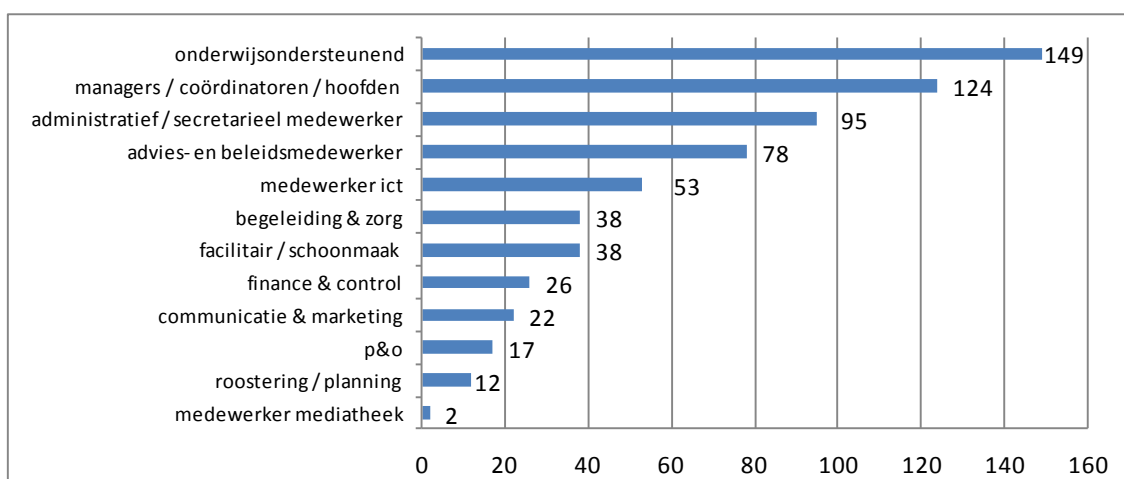
³⁰ Figuur is gebaseerd op vacatures waar bevoegdheid bekend is. Vacatures waarbij geen specifieke bevoegdheid benoemd (of noodzakelijk) is, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

kundige vakken, wiskunde / rekenen, en economie / handel³¹. De vraag naar tweedegraads docenten richt zich echter vooral op Engels en Nederlands.

Variëteit in ondersteunende functies

De meest online gepubliceerde vacatures voor het ondersteunend personeel zijn - net als in het voortgezet onderwijs - onderwijsondersteuners of managers / coördinatoren en hoofden. Deze functies beslaan ieder circa een vijfde van de vacatures voor ondersteunend personeel (zie Figuur 4.8).

Figuur 4.8 – Geïventariseerde vacatures ondersteuners mbo naar functietype, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



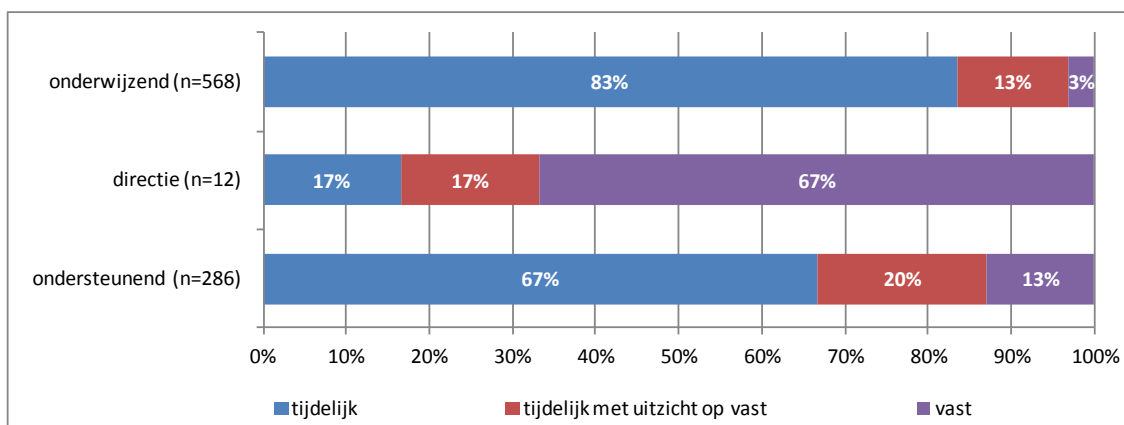
Aangeboden dienstverband

Het grootste deel van de docentenvacatures (97%) en de vacatures voor ondersteuners (87%) betreft een tijdelijk contract, al dan niet met uitzicht op vast (zie Figuur 4.9). Deze functies krijgen in de vacature zelden een vast contract aangeboden. De kans op een vaste aanstelling is bij aoc's wel iets groter. Er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat vacatures voor specifieke vakken vaker een vaste aanstelling bieden.

Voor directiepersoneel ziet het er heel anders uit: in twee derde van de vacatures is sprake van een vast contract. Hierbij moeten we wel bedenken dat het aantal vacatures voor directiepersoneel waarover we deze uitspraak doen erg klein is (n=12).

³¹ Natuur- / scheikundige vakken, wiskunde / rekenen, en economie / handel vormen respectievelijk 25, 18 en 13 procent van de *eerstegraads vacatures* ten opzichte van 4, 9 en 6 procent van de *tweedegraads vacatures*. Engels en Nederlands vormen beide 13 procent van de tweedegraads vacatures ten opzichte van 5 en 5 procent van de *tweedegraads vacatures*.

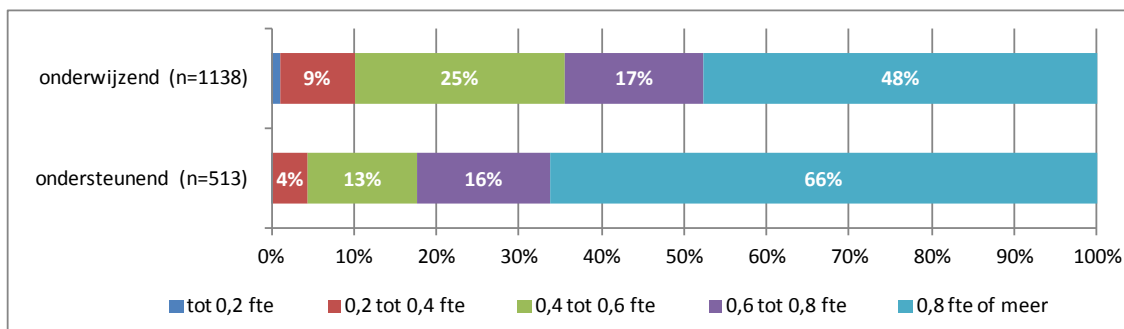
Figuur 4.9 – Verdeling vacatures mbo naar dienstverband, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014*³²



* Let op: de directiefuncties betreft een laag aantal waarnemingen (n=12).

De helft van de docentenvacatures (48%) en twee derde van de vacatures voor ondersteunend personeel (66%) betreft een aanstelling voor meer dan 0,8 fte. Een tiende van de docentenvacatures is voor minder dan 0,4 fte (zie Figuur 4.10).

Figuur 4.10 – Verdeling vacatures mbo naar aanstellingsomvang, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014³³



* De directiefuncties zijn niet weergegeven in verband met een te laag aantal waarnemingen (n=8).

Aangeboden loonschaal

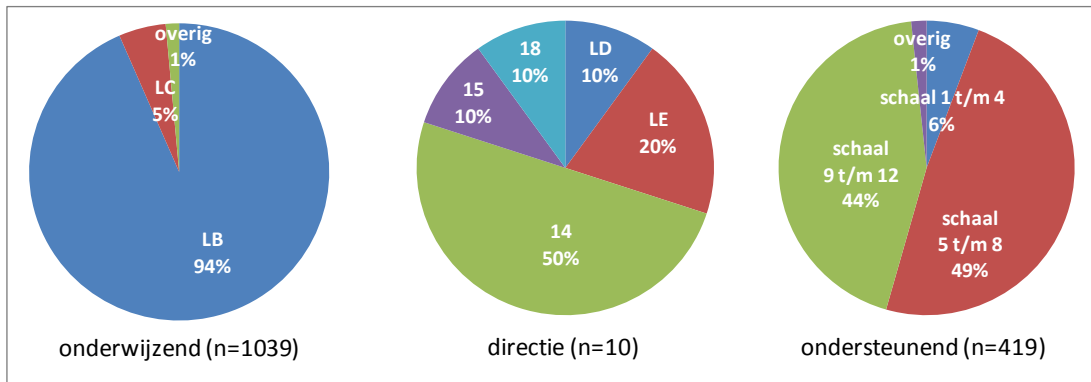
Nagenoeg in alle docentenvacatures (94%) wordt schaal LB aangeboden (zie Figuur 4.11). Dit verschilt niet sterk per regio. Verhoudingsgewijs krijgen mbo-docenten in Noord- en West-Nederland iets vaker schaal LC aangeboden (respectievelijk 11 en 7 procent) dan in Oost- en Zuid-Nederland (beide 2 procent). Het gevraagde ondersteunend personeel zit veelal in functies

³² Een specificatie voor onderwijzend personeel naar type mbo is te vinden in bijlage 2.

³³ Een specificatie voor ondersteunend personeel naar type mbo is te vinden in bijlage 2.

in schaal 5 tot en met 8 (49%) of schaal 9 tot en met 12 (44%). Het gebruik van schaal 12 komt met name voor bij bijvoorbeeld teamleiders of managers.

Figuur 4.11 – Verdeling vacatures mbo naar loonschaal, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014³⁴

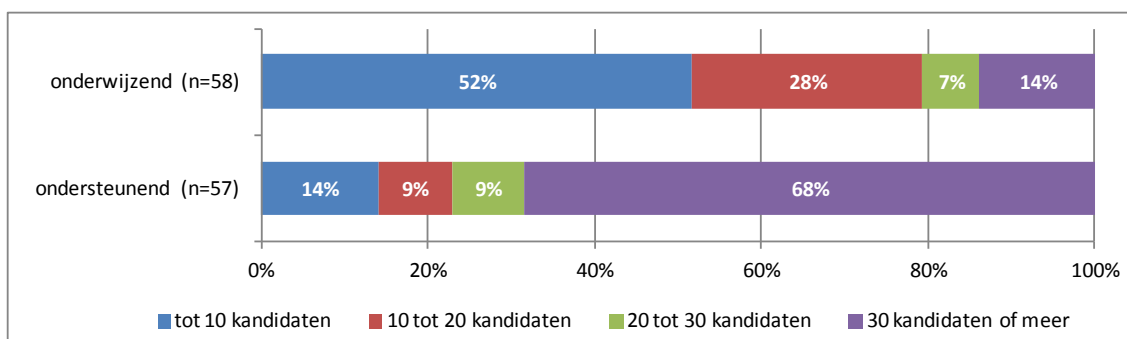


* Let op: de directiefuncties betreft een laag aantal waarnemingen (n=10).

4.4 Vervulling van de vacatures

Vacatures in het middelbaar onderwijs trekken minder kandidaten dan in het voortgezet onderwijs. De helft van de respondenten (52%) geeft aan dat ze minder dan tien kandidaten hadden voor de docentenvacatures (zie Figuur 4.12). De belangstelling in vacatures voor het ondersteunend personeel is groter. Ongeveer twee derde (68%) van de respondenten meldt dat er 30 kandidaten of meer reageerden.

Figuur 4.12 – Aantal gemelde kandidaten voor vacatures mbo, op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014



* De directiefuncties zijn niet weergegeven in verband met een te laag aantal waarnemingen (n=3).

34 Een specificatie voor onderwijzend personeel naar type mbo is te vinden in bijlage 2.

Ruim vier vijfde van de respondenten (op basis van 75 vragenlijsten) geeft op het moment van bevragen – circa twee maanden na publicatie – aan dat de docentenvacature is vervuld. Nageenog alle andere respondenten verwachten dat ze de vacature binnenkort vervullen. Een derde van de vacatures wordt door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd, vergelijkbaar met het voortgezet onderwijs. Hierin is geen onderscheid naar vak aangetroffen.

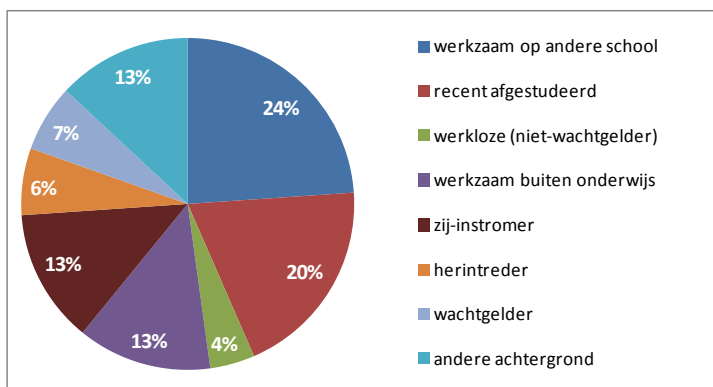
Wanneer respondenten een vacature moeilijk vervulbaar vinden, noemen ze als reden het gebrek aan kandidaten met een achtergrond in de beroepspraktijk die bovendien beschikken over pedagogische vaardigheden. Verschillende respondenten geven aan dat kandidaten met beroepservaring vaak mbo geschoold zijn, terwijl er een lesbevoegdheid wordt gevraagd die een hbo-opleiding vereist.

Vier op de vijf (80%) vacatures voor ondersteunend personeel zijn op moment van bevraging (op basis van 66 vragenlijsten) vervuld. Indien de vacature nog niet vervuld is, dan geeft het gros aan dat ze deze op korte termijn denken te vervullen. Ongeveer één op de tien geeft aan dat de vacature voor ondersteunend personeel moeilijk te vervullen was.

Kandidaten vaak afkomstig van buiten onderwijs

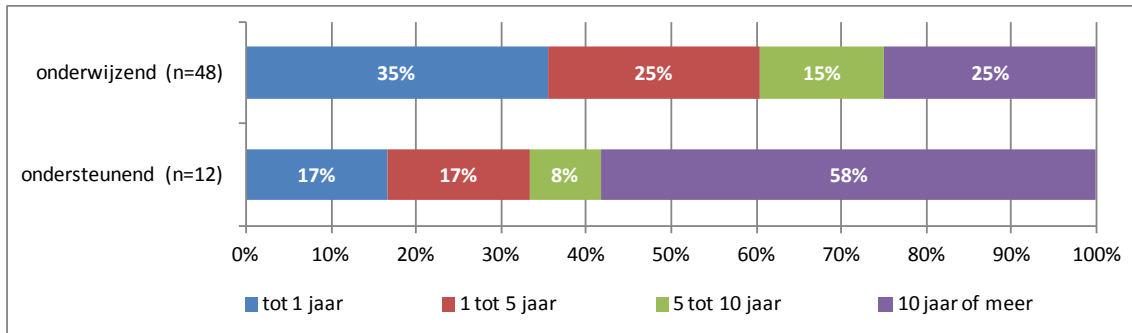
Van de kandidaten die docentenvacatures vervullen, was een kwart (24%) werkzaam op een andere school / instelling (zie Figuur 4.13). Dit aandeel ligt ruim lager dan in het primair en voortgezet onderwijs. Eén op de vijf kandidaten (20%) was recent afgestudeerd. Overige kandidaten waren voornamelijk werkzaam buiten het onderwijs (13%), waren zij-instromers (13%) of hadden een andere achtergrond.

Figuur 4.13 – Achtergrond kandidaten die docentenvacatures mbo vervuld hebben (excl. 'weet niet'), op basis van survey, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=46)



Dat het middelbaar beroepsonderwijs andere kandidaten aanstelt dan in het primair en voortgezet onderwijs, zien we ook terug als we kijken naar de onderwijservaring van de kandidaten. Ruim een derde van de kandidaten die docentenvacatures vervullen, heeft geen of nauwelijks ervaring in het onderwijs (tot 1 jaar) (zie Figuur 4.14). In het po en vo is dit aandeel respectievelijk 21 en 22 procent.

Figuur 4.14 – Aantal jaar werkervaring in onderwijs kandidaten die docentenvacatures mbo hebben vervuld, op basis van survey, 1 augustus t/m 31 juli 2014



* Let op: de ondersteunende functies betreft een laag aantal waarnemingen (n=12). Bij de directiefuncties was er slechts één waarneming en is dan ook buiten beschouwing gelaten.

5 Samenvatting en conclusies

5.1 Inleiding

Sinds jaar en dag wordt de vacatureontwikkeling in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in kaart gebracht met de *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo*. Ook het afgelopen schooljaar (2013/2014) is dit weer gemeten. Daarbij is, in tegenstelling tot voorgaande jaren, geen gebruik gemaakt van een survey waarmee ieder kwartaal het aantal vacatures en de vervulling bij instellingen en besturen werd opgevraagd. In plaats van een kwartaalsurvey komt de data nu tot stand via ‘webspidering’³⁵. De vacatureteksten worden nader geanalyseerd en aangevuld met gegevens uit beknopte, vacaturegebonden surveys onder de contactpersonen van de vacatures. Naast controle van de gespiderde data, levert dit meer kwalitatieve informatie over het vervullingsproces ná publicatie van de vacature. Deze nieuwe aanpak levert op verschillende aspecten winst op, zoals het kunnen leveren van informatie op maat, van kwalitatieve specificaties van vacatures en het verhogen van de kwaliteit van vacaturegegevens op het niveau van de vacature zelf. Tegenover deze verhoogde kwaliteit staat een vermindering van de onderzoekslast voor scholen en besturen. Het inzetten van deze nieuwe methodiek brengt wel met zich mee dat het niet mogelijk is de resultaten voor 2013/2014 te vergelijken met de voorgaande jaren.

In het vervolg van dit hoofdstuk trekken we per sector conclusies door de voornaamste bevindingen samen te vatten.

5.2 Primair onderwijs

In het schooljaar 2013/2014 zijn er voor het po 1.884 vacatures online geïnventariseerd (samen goed voor 1.431 fte). Het overgrote deel van deze vacatures betrof onderwijzend personeel, te weten 1.352 vacatures (1.000 fte). Voor directiepersoneel zijn 259 vacatures (229 fte) aangetroffen en voor ondersteunend personeel 273 vacatures (202 fte). Ten opzichte van de werkgelegenheid is de vraag naar directiepersoneel tweemaal zo groot als de vraag naar onderwijzend personeel.

Naast een ‘oververtegenwoordiging’ van vacatures voor directiepersoneel zien we dat ook het speciaal onderwijs verhoudingsgewijs is oververtegenwoordigd. Ongeveer 28 procent van de geïnventariseerde po-vacatures is voor het speciaal onderwijs, terwijl dit 21 procent van de voltallige werkgelegenheid in het primair onderwijs beslaat.

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

Vacatures naar landsdeel: meeste vacatures in het westen.

Meer dan de helft van de vacatures wordt aangetroffen bij onderwijsinstellingen in West-Nederland. In Noord-Nederland blijft het aantal vacatures verhoudingsgewijs achter. Hoewel Noord-Nederland ongeveer tien procent van de werkgelegenheid in het po omvat, was twee procent van de online vacatures voor scholen in dit landsdeel.

Vacatureontwikkeling: stijging voor onderwijzend en directiepersoneel

De maandelijks ontwikkelende geïnterviewde vacatures laten zien dat het aantal vacatures door het jaar heen schommelt. Wel doen zich gedurende het jaar pieken voor in de vraag naar onderwijzend en ondersteunend personeel. In juni en in mindere mate rond de kerstperiode zien we een toename van het aantal vacatures.

Los van deze schommelingen zien we overigens een gestage toename van het aantal vacatures voor onderwijzend en directiepersoneel. In beide gevallen is het aantal geïnterviewde vacatures in 2014 (januari tot juni) met ongeveer 14 procent gegroeid ten opzichte van dezelfde periode in 2013. De vraag naar ondersteunend personeel lijkt te dalen (een daling van het aantal geïnterviewde vacatures met ongeveer 13 procent).

Aangeboden dienstverband veelal tijdelijk

Bijna twee derde van de aangeboden vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel betreft een tijdelijk dienstverband. Dit is hoog als we het vergelijken met de vacatures voor directiepersoneel; bijna de helft van de directievacatures spreekt van een vast dienstverband.

Verder zien we dat het onderwijzend personeel in het basisonderwijs meestal een salaris in schaal LA krijgt aangeboden, maar schaal LB is met 30 procent zeker geen uitzondering. In het speciaal onderwijs bieden instellingen het onderwijzend personeel vrijwel zonder uitzondering schaal LB.

Vrijwel alle vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel vervuld

Bij ongeveer een kwart van de lerarenvacatures hebben zich maximaal tien kandidaten gemeld, maar in twee vijfde van de lerarenvacatures waren dit 30 kandidaten of meer. Bij de vacatures voor het ondersteunend en directiepersoneel is het aanbod van kandidaten nog groter. Dit roept het beeld op dat er voldoende aanbod is om aan de personele vraag te voldoen. Bijna alle vacatures voor onderwijspersoneel zijn op het moment van bevraging dan ook vervuld. Toch vinden de respondenten circa een kwart van de vacatures moeilijk vervulbaar. Voor onderwijzend personeel wordt dit voornamelijk geweten aan een gebrek aan ervaren kandidaten, specifieke gewenste achtergrondkenmerken van de kandidaten (montessori-diploma, vaardigheden voor speciaal onderwijs of probleemwijken). Vacatures voor ondersteunend personeel worden als moeilijk vervulbaar beschouwd als er weinig kandidaten zijn die aansluiten bij de filosofie of levensbeschouwing van de school of een tekort aan kwaliteit. Opvallend is ook dat overgekwalificeerde kandidaten op de ondersteunende functies solliciteren.

Van de directievacatures was op het moment van bevragen (n=55) ongeveer 60 procent van de vacatures vervuld. Een derde geeft aan dat de directievacature moeilijk vervulbaar was. Als reden noemt met gebrek aan geschikt, ervaren personeel of het ontbreken van kandidaten met een bepaalde levensbeschouwelijke identiteit.

Ervaren kandidaten

Lerarenvacatures worden voornamelijk vervuld door kandidaten met werkervaring. Circa twee vijfde (41%) is afkomstig van een andere school, terwijl 30 procent van de kandidaten recent is afgestudeerd. Twee vijfde van de lerarenvacatures wordt vervuld door een kandidaat met meer dan vijf jaar werkervaring. Bij directievacatures blijkt zelfs dat ruim twee derde wordt vervuld door een kandidaat met tien jaar of meer ervaring.

5.3 Voortgezet onderwijs

In het schooljaar 2013/2014 zijn 5.486 vacatures voor onderwijzend personeel aangetroffen, goed voor bijna 3.868 fte. Daarnaast zijn er 147 directievacatures (143 fte) en 681 vacatures voor ondersteunend personeel (515 fte) in het voortgezet onderwijs aangetroffen. In bijna twee op de drie vacatures voor onderwijzend personeel (64%) wordt een tweedegraads docent gevraagd. In ongeveer een kwart van de vacatures is behoefte aan een eerstegrader (24%).

Verhoudingsgewijs verschijnen meer functies voor onderwijzend personeel online dan voor de andere functies.

Arbeidsmarkt per landsdeel: meeste vacatures in het westen.

Ruim de helft van de vacatures is in West-Nederland ontstaan. In Noord-Nederland treffen we voor al het vo-personeel de minste vacatures aan. Bovendien zijn in Noord-Nederland de geboden aanstellingen in fte gemiddeld kleiner dan vacatures in de rest van Nederland. Gezien de krimp in de Noordelijke regio's is deze verdeling niet verwonderlijk.

Vacatureontwikkeling: stijging voor al het personeel

Evenals in het primair onderwijs schommelt ook het aantal vacatures in het voortgezet onderwijs maandelijks. Voor onderwijzend en ondersteunend personeel is zowel in 2013 als in 2014 een piek te zien in de periode april-juni van het aantal gepubliceerde vacatures. Bij de directievacatures zit deze piek beide jaren meer in de maanden maart tot en met april. In tegenstelling tot het primair onderwijs is rond de kerstperiode geen piek waargenomen.

Wel lijkt ook in het voortgezet onderwijs de vraag naar personeel aan te trekken. In de maanden van januari tot en met juli 2014 is het aantal geïnventariseerde lerarenvacatures met 22 procent en de directievacatures met de helft toegenomen ten opzichte van dezelfde periode in 2013. Het aantal vacatures voor ondersteunend personeel bleef in deze periode nagenoeg gelijk.

Meest gevraagd: docenten talen, wiskunde, natuurkunde en scheikunde

De meest gevraagde vakken zijn vreemde talen, wiskunde / rekenen, Nederlands en natuur- / scheikundige vakken. Het is echter niet zo dat iedere regio dezelfde personele vraag heeft. In Noord-Nederland is bijvoorbeeld een relatief kleinere vraag naar docenten Engels en in Oost-Nederland juist een kleinere vraag naar docenten Nederlands.

Binnen vacatures voor tweedegraders is er een relatief grotere vraag naar docenten vreemde talen, terwijl de vraag binnen vacatures voor eerstegraders relatief groter is voor natuur- en scheikundige vakken.

Aangeboden dienstverband veelal tijdelijk

Het in het primair onderwijs geconstateerde verschil tussen directie en overig personeel als het gaat om het aangeboden dienstverband zien we ook in het voortgezet onderwijs terug. Bij vrijwel al het onderwijzend en ondersteunend personeel wordt in de vacature geen vast dienstverband aangeboden. Daar staat tegenover dat directiepersoneel in ruim de helft van de vacatureteksten een vaste aanstelling wordt aangeboden.

Voor onderwijzend personeel is de kans op een vast dienstverband groter bij vacatures in de meer stedelijke gebieden. Er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat de kans op een vast dienstverband afhankelijk is van het vakgebied.

Aanstellingsomvang

Directiepersoneel wordt in de vacatures bijna altijd gevraagd voor een fulltime aanstelling. Dit wijkt af van het onderwijzend en ondersteunend personeel. De aanstelling die hen in de vacatures geboden wordt is voor circa de helft van de vacatures minder dan 0,8 fte. De omvang blijkt echter deels afhankelijk van het vak. Zo is de vacatureomvang voor vakken als wiskunde, Engels, Nederlands en docent avo-vakken³⁶ doorgaans groter dan de andere vakken. Op zich niet zo verwonderlijk, aangezien dit kernvakken zijn en scholen hiervoor dus relatief veel lesuren verzorgen.

Aangeboden functieschaal

Ruim vier vijfde van de docenten krijgt schaal LB aangeboden. Bij directieuren vormt schaal LE (39%) samen met schaal 14 (35%) de hoofdmoot. Bijna de helft van het ondersteunend personeel krijgt schaal 5 tot en met 8 aangeboden (47%). Uit een nadere analyse op vakverschillen blijkt dat ongeveer vier op de tien wiskunde- en aardrijkskundedocenten minimaal in schaal LC wordt benoemd, ten opzichte van ongeveer negentien procent van de rest van de docenten. Dit lijkt niet zozeer een gevolg van een tekort of grotere vraag naar deze docenten, maar hangt meer samen met de relatief grotere werkervaring van kandidaten die de vacatures vervuld hebben en doordat deze vacatures veelal door eerstegraads docenten zijn ingevuld.

Kandidaten die lerarenvacatures in West-Nederland vervullen, worden vaker minimaal in LC ingeschaald dan elders. Dertien procent krijgt hier schaal LC ten opzichte van circa zeven procent in de rest van Nederland. Ook speelt de achtergrond van de kandidaat een rol: interne kandidaten die een vacature vervullen worden vaker minimaal in LC ingeschaald dan externe kandidaten.

Vrijwel alle vacatures voor onderwijzend personeel vervuld

Het aanbod van kandidaten voor een lerarenvacature was redelijk, zij het dat er minder aanbod per vacature was dan in het primair onderwijs maar meer dan in het mbo. Bijna de helft van de respondenten had de keuze uit minimaal 20 kandidaten. De belangstelling in vacatures voor het ondersteunend personeel is groter. Ongeveer twee derde van de respondenten meldt dat er 30 kandidaten of meer reageerden.

³⁶ Het gaat hier om vacatures voor docenten die de combinatie van algemeen vormende vakken (avo) in met name praktijkonderwijs, speciaal onderwijs en -in mindere mate- (v)mbo kunnen verzorgen.

Bijna alle vacatures voor onderwijzend personeel zijn op het moment van bevragen vervuld. Wel is de kans dat wiskundevacatures vervuld zijn op het moment van bevragen iets kleiner dan overige vacatures. Ondanks deze goede vervulling van vacatures geeft bijna een derde (31%) van de respondenten aan de lerarenvacatures moeilijk vervulbaar te vinden. Met name vacatures voor natuur- en scheikundige vakken en docenten wiskunde en rekenen worden vaker als moeilijk vervulbaar beschouwd. Verder blijkt dat twee op de tien docentenvacatures (20%) is ingevuld door een kandidaat die op het moment van de aanstelling (nog) geen bevoegdheid had voor het voortgezet onderwijs.

Ervaren kandidaten

Net als in het primair onderwijs zijn ook in het voortgezet onderwijs de vacatures vaak vervuld door ervaren kandidaten. De helft van de vacatures (46%) is vervuld door een kandidaat die daarvoor op een andere school werkte, terwijl zeventien procent van de vacatures is vervuld door recent afgestudeerden. Bijna de helft van de kandidaten die docentenvacatures vervullen heeft meer dan vijf jaar werkervaring.

5.4 Middelbaar beroepsonderwijs

In het schooljaar 2013/2014 zijn voor onderwijzend personeel 1.384 vacatures (1.027 fte) geïnventariseerd. Daarnaast vonden we 24 directievacatures (23 fte) en 654 vacatures voor ondersteunend personeel (534 fte). De aoc's zijn gezien hun aandeel in de werkgelegenheid binnen het mbo (13%) oververtegenwoordigd met het aandeel vacatures (18%).

Vacatures naar landsdeel: meeste vacatures in het westen

De helft van de vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel wordt gevonden bij mbo-instellingen in het westen van Nederland. Zowel in Oost- als Zuid-Nederland vinden we circa een vijfde van de vacatures. Ongeveer een tiende van de vacatures is aangetroffen in Noord-Nederland.

Vacatureontwikkeling: aantal vacatures stijgt voor onderwijzend en ondersteunend personeel

De vacatureontwikkeling in mbo wijkt enigszins af van de ontwikkeling in het primair en voortgezet onderwijs. Zowel in 2013 en 2014 zien we tegen de zomermaanden een piek van het aantal vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel. De stijging start daarbij in de maand april en komt in juni/juli tot een hoogtepunt. Daar waar de vacatures in de andere sectoren in juli afnemen, zien we hier nog een stijging.

Verder zien we net als in de twee andere sectoren dat het aantal vacatures is gestegen. Als we de periode januari tot en met juli 2013 vergelijken met dezelfde periode in 2014 dan blijkt het aantal gevonden vacatures voor onderwijzend en ondersteunend personeel in dezelfde periode in 2014 te stijgen met meer dan 20 procent. Het aantal gevonden directievacatures bleef nagenoeg gelijk.

Meest gezocht: docenten talen, wiskunde, techniek en zorg & welzijn

De meeste docentenvacatures in het mbo zijn voor de vreemde talen (14%). De vakken Nederlands, wiskunde/rekenen, techniek en zorg & welzijn beslaan ieder circa een tiende van de docentenvacatures in het mbo. De vakken waarvoor het mbo vacatures heeft, vertonen dan ook grote overeenkomsten met de (tekort)vakken in het voortgezet onderwijs .

Als in de vacatures expliciet om een bevoegdheid wordt gevraagd, valt op dat de tweedegraads vacatures met name Engels en Nederlands betreffen en een eerstegraads bevoegdheid gewenst is voor de natuur- /scheikundige vakken, wiskunde / rekenen en economie / handel.

Aangeboden dienstverband: bijna alleen tijdelijk

Wederom zien we dat onderwijzend (97%) en ondersteunend (87%) personeel in de vacatures vrijwel altijd een tijdelijk contract aangeboden krijgen, terwijl bij directeuren de meerderheid een vast contract krijgt aangeboden.

De helft van de docentenvacatures en twee derde van de vacatures voor ondersteunend personeel betreft een aanstelling voor meer dan 0,8 fte. Nagenoeg alle docentfuncties (94%) krijgen schaal LB aangeboden. Verhoudingsgewijs krijgen mbo-docenten in Noord- en West Nederland iets vaker schaal LC aangeboden dan in Oost- en Zuid-Nederland.

Bijna alle vacatures vervuld

Het valt op dat vacatures in het middelbaar onderwijs doorgaans minder kandidaten trekken dan in het primair en voortgezet onderwijs. De helft van de respondenten geeft aan dat ze minder dan tien kandidaten hadden voor de docentenvacatures. De belangstelling in vacatures voor het ondersteunend personeel is groter, twee derde meldt dat er 30 kandidaten of meer reageerden.

Ondanks een lager aantal kandidaten geeft ook het mbo aan dat bijna alle vacatures vervuld zijn, hetzij te verwachten openstaande vacatures snel te vervullen. Ruim vier vijfde van de respondenten (n=75) geeft op het moment van bevragen - circa twee maanden na publicatie - aan dat de docentenvacature is vervuld.

Een derde van de docentenvacatures wordt door de respondenten als moeilijk vervulbaar beschouwd, hierin is geen onderscheid naar vak. Hierbij lijkt een specifiek mbo-vraagstuk een rol te spelen, namelijk het gebrek aan kandidaten met een achtergrond in de beroepspraktijk die daarbij beschikken over pedagogische vaardigheden.

Minder ervaring in het onderwijs zelf

Aangenomen kandidaten hebben minder ervaring in het onderwijs dan in de andere sectoren. Van de kandidaten die de docentenvacatures vervullen, komt een kwart (24%) van een andere onderwijsinstelling. Dit is beduidend minder dan in het primair (41%) en voortgezet onderwijs (46%). Ook in de werkervaring in het onderwijs zien we dat terug. Ruim een derde van de kandidaten heeft geen of nauwelijks ervaring in het onderwijs (tot 1 jaar). In het po en vo is dit aandeel respectievelijk 21 en 22 procent.

5.5 Afsluitend

Alles overziend kunnen we samenvattend de volgende conclusies trekken:

- Het aantal vacatures voor onderwijspersoneel lijkt over de gehele linie toe te nemen, met uitzondering van het ondersteunend personeel in het primair onderwijs;
- Ondanks dit lichte herstel blijft de arbeidsmarkt in Noord-Nederland enigszins achter. De vacatures die daar zijn, bevinden zich voornamelijk in het mbo. Ook zien we dat de regio's verschillen in de vakken die gevraagd worden;
- Scholen en instellingen hebben doorgaans geen moeite met het werven van personeel. Als vacatures moeilijk vervulbaar zijn, komt dat voornamelijk doordat het tekortvakken zijn (met name docenten wiskunde en rekenen in zowel vo als mbo) of de kandidaten niet aan de functie-eisen voldoen. Er melden zich meestal wel voldoende kandidaten.
- We zien in alle sectoren dat het onderwijzend en ondersteunend personeel tijdelijke functies krijgen aangeboden, terwijl directeurs vaker een functie met vaste aanstelling krijgen aangeboden.
- De piek voor vacatures ligt, zoals te verwachten viel, vlak voor de zomervakantie. Scholen en instellingen proberen dan hun formatie voor het komende jaar op orde te krijgen. Alleen in het primair onderwijs zien we ook een piek rond de kerstperiode. Een verklaring hebben we hiervoor momenteel niet.

Bij deze conclusies dienen we er wel enigszins rekening mee te houden dat we alleen uitspraken kunnen doen op basis van vacatures die door de instellingen op het web zijn geplaatst en door ons geïnventariseerd. Vacatures die intern worden vervuld (aannemen van stagiaires bijvoorbeeld), iets dat in het primair onderwijs momenteel veelvuldig voor lijkt te komen, krijgen we met deze systematiek niet in beeld.

Bijlagen

Bijlage 1: Onderzoeksopzet nader toegelicht

Inventarisatie van online vacatures

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

- de speciaal voor de barometer ontwikkelde Vacaturemonitor;
- het aanvullend inventariseren van vacatures op sites van alle mbo-instellingen en de grootste besturen;
- het opvragen van databestanden van vacaturebanken zelf.

Hieronder gaan we nader op deze databronnen in.

Vacaturemonitor

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

Deze websites betreffen intermediair.nl (inclusief voormalige vkbanen.nl), nationalevacaturebank.nl (inclusief voormalige jobtrack.nl) en meesterbaan.nl.

Inventarisatie aanvullende websites

De Vacaturemonitor vormt de basis voor de Arbeidsmarktbarometer en bevat zowel relevante po-, vo- als mbo-vacatures. Deze vacatures zijn zoals aangegeven afkomstig van drie grote vacaturebanken en omvatten daarom een aanzienlijk, maar niet uitputtend deel van de vacaturepopulatie. Gezien het overzichtelijke, relatief beperkte aantal mbo-instellingen (zeker vergeleken met het aantal po- en vo-instellingen), wordt sinds twee jaar periodiek van iedere mbo-instelling de website gecontroleerd op vacatures. Deze werkwijze is door het ITS in samenwerking met WorkingLife geautomatiseerd, zodat op ieder gewenst moment de sites van de mbo-instellingen automatisch gespiderd kunnen worden op vacatures. Doordat deze spider wekelijks loopt, hebben we de online mbo-vacaturepopulatie volledig in beeld³⁷.

Extra inventarisatie po en vo

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

³⁷ Enkele kleine instellingen (die niet beschikken over een eigen vacaturepagina) uitgezonderd.

Als we naar Tabel 0.1 kijken, zien we dat de spidering van individuele bestuurspagina's inderdaad een relevante aanvullende bijdrage levert ten opzichte van de overige vacaturebanken. Zo worden in het voortgezet onderwijs bijvoorbeeld 29 procent van alle geïnventariseerde vacatures níét op de grote, gespiderde vacaturebanken aangetroffen, maar wél op de eigen bestuurssite³⁸.

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

Tabel 0.1 – Aantal vacatures (na opschoning) naar bronbestand (1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014)

	bao		so		vo		mbo		totaal	
Intermediair	145	11%	31	6%	597	9%	104	5%	877	9%
Meesterbaan	56	4%	65	12%	4.064	64%	189	9%	4.374	43%
Nationale Vacaturebank	27	2%	5	1%	18	0%	17	1%	67	1%
Onderwijsvacaturebank	868	63%	336	64%	25	0%	0	0%	1.229	12%
VO-Banen	0	0%	0	0%	69	1%	2	0%	71	1%
Spidering sites instellingen	271	20%	86	16%	1.550	25%	1.750	85%	3.657	36%
totaal	1.367		523		6.323		2.062		10.275	

Bewerking en opschonen

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

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

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

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

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

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

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

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

Indeling naar landsdeel

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

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

Aanvullend survey

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

Respons

Respons op de vragenlijsten naar aanleiding van gevonden vacatures is -met de huidige methode- redelijk geweest. In absolute zin is op ongeveer 30 procent van de verzonden uitnodigingen reactie geweest. De bruikbare, netto respons lag iets lager.

De verzamelde data op basis van het survey naar aanleiding van een geïnventariseerde vacature, wordt uiteindelijk weer samengevoegd met de vacaturedatabase.

Vergelijking oude vragenlijstmethode met online vacature aanbod

Om te testen in hoeverre de systematiek van het spideren het vacature-aanbod dekt, heeft het ITS voor het derde kwartaal 2013 naast de spidering ook een aanvullend onderzoek over de gebruikte wervingskanalen en over de vacaturevervulling uitgevoerd.

Gebruikte wervingskanalen voor onderwijsvacatures

Bij de werving van onderwijzend personeel in het po gebruikt bijna de helft van de respondenten de website van het bestuur, bijna een vijfde de website van de school en bijna een vijfde vacature websites. In het vo plaatst bijna een derde de lerarenvacatures op één of meer van deze websites. Of respondenten een vacature online plaatsen is niet afhankelijk van vak of onderwijsfunctie. Circa 40 procent werft po-directie via websites van het bestuur, de school of vacaturesites, in het vo ligt dit aandeel iets hoger.

Van de respondenten uit zowel het po als het vo zegt circa een derde de directievacatures en circa de helft de lerarenvacatures nooit online te plaatsen. Dit lijkt een aanzienlijk deel. Maar voor beide sectoren konden we de helft van de gespiderde vacatures van de responsgroep koppelen aan scholen die aangaven nooit een vacature online te plaatsen. Ook scholen die zelf geen vacatures online plaatsen, worden dus via spidering geïnventariseerd doordat zij wervingskanalen gebruiken (zoals advertenties of wervingsbureaus) waardoor de vacature alsnog online komt te staan.

Verhouding vragenlijstmethode en online vacature aanbod

In deze vragenlijst vroegen we ook naar de vacatures van de respondent, zodat we de vragenlijst- en de spidermethode tegen elkaar konden afzetten. De gevonden vacatures van dit vragenlijstonderzoek zijn op dezelfde manier als bij de vorige vragenlijstonderzoeken van de Barometer opgehoogd tot een landelijk totaal³⁹. Vervolgens is er gekeken naar de verhouding tussen het online vacature-aanbod ten opzichte van het landelijke (opgehoogde) aantal vacatures uit de vragenlijst.

Uit deze vergelijking voor het derde kwartaal 2013 vinden we dat in het primair onderwijs het aantal gespiderde vacatures iets lager is dan het aantal vacatures dat via vragenlijstonderzoek geschat wordt. Het (opgehoogde) aantal vacatures dat via deze vragenlijst is gevonden, is in het po voor directie personeel ongeveer 1,8 keer groter, voor onderwijzend personeel ongeveer 3,6 keer groter en voor ondersteunende personeel ongeveer 4 keer groter dan het online vacature aanbod.

Voor het voortgezet onderwijs vinden we via de spidersystematiek meer vacatures dan op grond van het survey mag worden verwacht. We vonden dat het (opgehoogde) aantal lerarenvacatures dat via de vragenlijst wordt gevonden ongeveer de helft beslaat van het aantal gespiderde lerarenvacatures.

³⁹ De methode om de ophoogfactor voor het surveyonderzoek te berekenen wordt beschreven in Lubberman, J., Wester, M., Mommers, A. (2013) *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012/2013: Jaarrapport* Nijmegen: ITS.

Deze verhoudingen komen overeen als we het online vacature aanbod afzetten tegen het aantal besturen. In het online vacatureaanbod zien we ongeveer 30 procent van de po-besturen en ruim 80 procent van de vo-besturen terug. Daarmee geeft spidering een goed beeld van de vacaturemarkt.

Vacature-intensiteiten

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

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

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

Het gepresenteerde cijfer betreft overigens de *online geïnventariseerde* vacature-intensiteit, aangezien alleen het online vacaturevolume wordt geïnventariseerd.

Bijlage 2: Overige tabellen en figuren

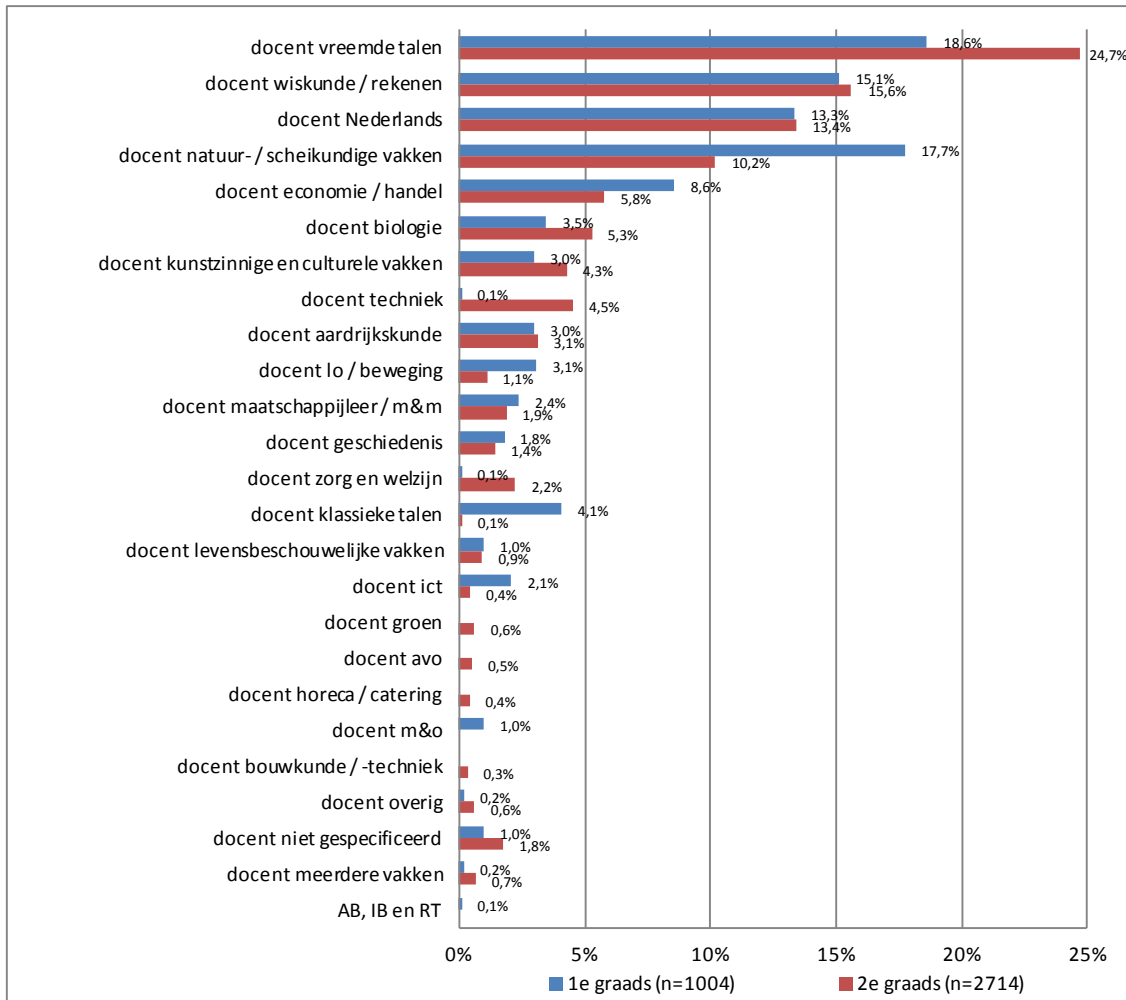
Voortgezet onderwijs

Tabel 0.1 – Geïventariseerde vacatures docenten vo naar vakgebied en landsdeel, in percentages, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014*

	Noord (n=260)	Oost (n=1.127)	West (n=3.208)	Zuid (n=891)
docent wiskunde / rekenen	13,1%	16,6%	15,0%	13,2%
docent Nederlands	12,7%	<u>9,6%</u>	13,3%	13,0%
docent natuur- / scheikundige vakken	11,2%	10,6%	11,8%	13,7%
docent Engels	<u>8,5%</u>	13,4%	10,4%	13,8%
docent Duits	6,5%	6,1%	6,6%	5,5%
docent economie / handel	4,2%	6,8%	6,1%	5,3%
docent biologie	4,6%	5,4%	4,3%	5,2%
docent kunstzinnige en culturele vakken	6,9%	5,1%	4,6%	3,8%
docent Frans	5,4%	<u>2,1%</u>	3,8%	3,7%
docent techniek	4,6%	3,8%	2,6%	3,6%
docent aardrijkskunde	3,8%	2,5%	<u>3,2%</u>	2,4%
docent lo / beweging	1,2%	2,0%	2,9%	2,1%
docent maatschappijleer / m&m	<u>0,4%</u>	2,1%	2,0%	2,2%
docent geschiedenis	<u>4,2%</u>	1,1%	1,5%	1,3%
docent zorg en welzijn	1,9%	2,3%	1,3%	0,9%
docent klassieke talen	0,4%	0,9%	1,1%	<u>2,2%</u>
docent levensbeschouwelijke vakken	1,5%	0,9%	0,8%	<u>2,1%</u>
docent ict	0,8%	0,7%	1,1%	0,8%
docent groen	1,5%	1,0%	1,0%	<u>0,0%</u>
docent avo	0,8%	0,2%	<u>0,7%</u>	0,7%
docent horeca / catering	0,0%	0,6%	0,5%	0,3%
docent m&o	0,0%	0,3%	0,3%	0,1%
docent bouwkunde / -techniek	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%
docent overige vakken	0,4%	1,3%	1,2%	0,8%
docent niet gespecificeerd	3,1%	3,1%	2,9%	1,9%
docent meerdere vakken	1,5%	1,0%	0,6%	0,9%
AB, IB en RT	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

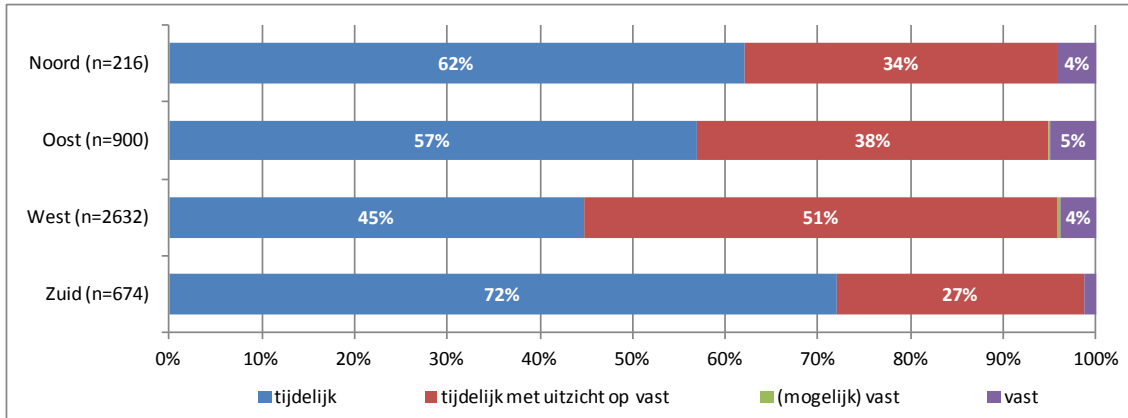
* Dikgedrukte percentages geven aan dat de relatieve vraag naar het betreffende vak in dat landsdeel significant verschilt van het onderstreepte landsdeel

Figuur 0.1 – Geïnterviewde vacatures docenten vo naar vakgebied en bevoegdheid (voor zover bekend), percentages tellen op tot 100 binnen de categorie, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=3.718)⁴⁰

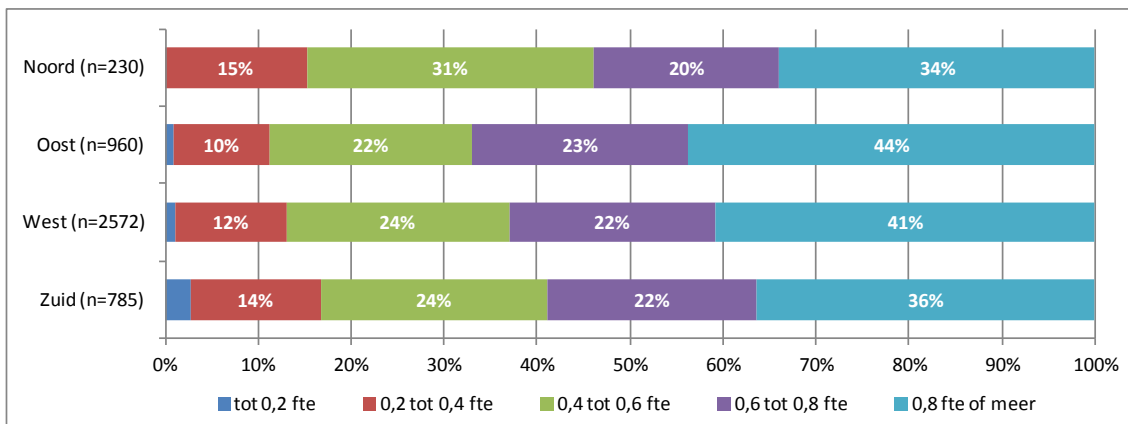


⁴⁰ Vacatures waarin een ‘1e of 2e graads bevoegdheid’ wordt gevraagd, zijn in deze analyse buiten beschouwing gelaten.

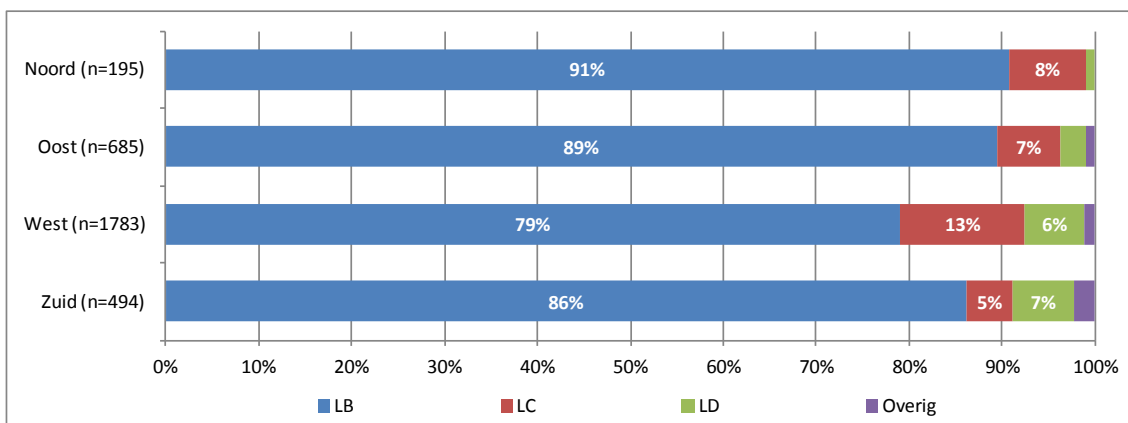
Figuur 0.2 – Geïventariseerde vacatures docenten vo naar dienstverband en landsdeel, in percentages, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=4422)



Figuur 0.3 – Geïventariseerde vacatures docenten vo naar aanstellingsomvang en landsdeel, in percentages, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=4547)

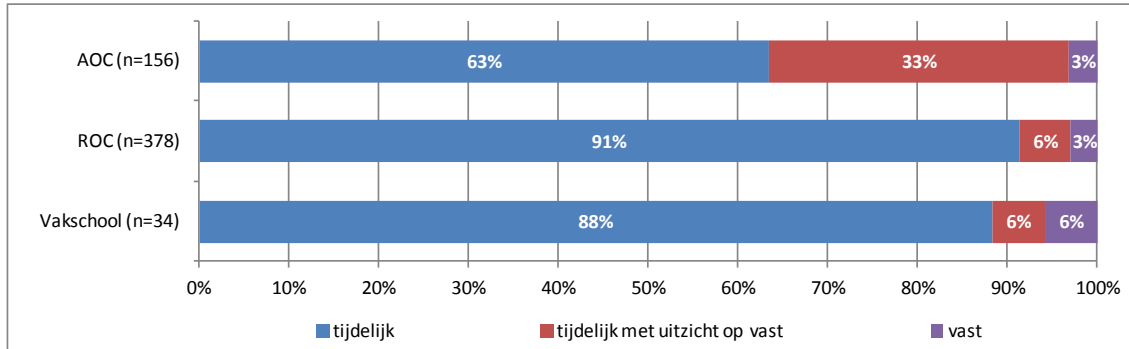


Figuur 0.4 – Geïventariseerde vacatures docenten vo naar loonschaal en landsdeel, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=3157)

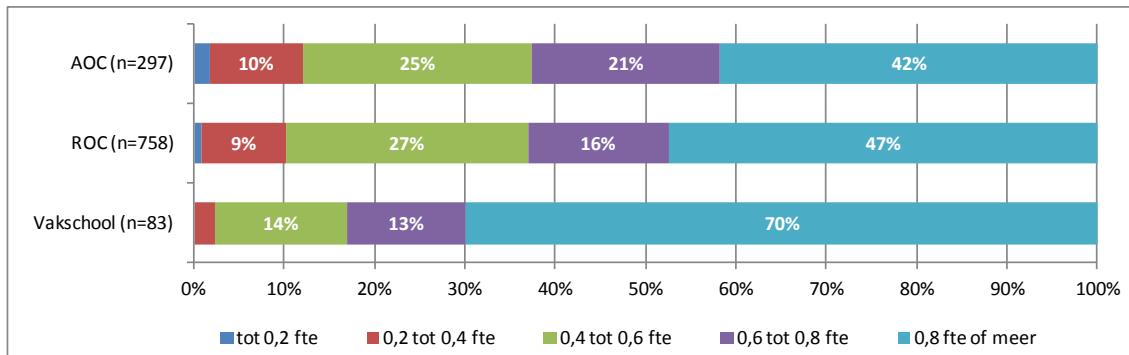


Middelbaar beroepsonderwijs

Figuur 0.5 – Verdeling vacatures docenten mbo naar dienstverband en type mbo, voor zover bekend, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=568)



Figuur 0.6 – Geïventariseerde vacatures docenten vo naar aanstellingsomvang en type mbo in percentages, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=1138)



Figuur 0.7 – Geïventariseerde vacatures docenten mbo naar loonschaal en type mbo, 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014 (n=1039)

