



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs



# Enquête RAL 2019

---

---

# Enquête RAL 2019

---

Peiling regionale arbeidsmarkt in de RAL-regio's.

---

Uitgevoerd door: Voion

Auteurs: Ruud van der Aa, Marleen Kools

In opdracht van: Voion

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail"info@voion.nl

www.voion.nl

---

# Inhoudsopgave

<b>SAMENVATTING .....</b>	<b>4</b>
<b>1. DOEL EN AANLEIDING VAN DE PEILING .....</b>	<b>5</b>
1.1. De RAL-regeling .....	5
1.2. Uitvoering van de peiling .....	5
<b>2. UITKOMSTEN VAN DE PEILING.....</b>	<b>6</b>
2.1. Tekorten en overschotten.....	6
2.2. Zoekkanalen voor nieuw personeel.....	7
2.3. Oplossingsrichtingen .....	8
2.4. Strategische personeelsplanning .....	10
2.5. Totstandkoming regionale samenwerking RAL.....	10

## Samenvatting

Op basis van een enquête onder de projectleiders van de regio's die in 2019 een subsidie voor de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) toegekend hebben gekregen, geeft deze peiling een indicatief beeld van de arbeidsmarktsituatie eind 2019 in de betreffende regio's. De enquête is voor 19 van de 25 regio's ingevuld.

### *Vacatures voor tekortvakken grootste probleem*

De enquête bevestigt het beeld van een breed (in alle regio's) ervaren tekort aan leraren in bepaalde vakken. De tekorten zijn vooral groot voor de vakken natuurkunde en wiskunde. Daarnaast worden tekorten ervaren in Nederlands, Duits en Engels en in technische vakken.

Per tekortvak stonden er eind 2019 gemiddeld 2,5 tot 5 vacatures open in een regio. Alle respondenten geven aan dat het vinden van personeel voor de meeste vakken nog steeds lukt met wat extra inspanningen. Tegelijkertijd staan vacatures nergens onacceptabel lang open. Vacatures voor leidinggevend personeel zijn in het algemeen moeilijk te vervullen. De regio's ervaren weinig problemen met het vervullen van vacatures voor ondersteunende functies.

### *Aandacht voor regionale samenwerking bij werven personeel*

Naast de traditionele wervingskanalen van (eigen) website en vacaturesites wordt nieuw personeel ook geworven via social media en contacten op de lerarenopleiding. In de helft van de regio's proberen scholen via samenwerking met andere scholen personeel te werven.

### *Noodoplossingen voor vacatures*

Om de ergste nood aan lerarentekorten te lenigen worden, volgens de respondenten, in alle regio's deeltijders gevraagd om meer uren te maken. Een andere oplossing die overal voorkomt is het inzetten van een leraar uit een aanverwant vak. In hoeverre hierbij aan de bevoegdheidseisen wordt voldaan is niet gevraagd. Ook wordt er regelmatig voor gekozen om leraren in opleiding of onbevoegden voor de klas te zetten.

### *Strategische personeelsplanning nog geen gemeengoed*

Veel scholen maken gebruik van strategische personeelsplanning, maar het is nog zeker geen gemeengoed. In iets meer dan de helft van de regio's wordt op de meeste scholen gebruik gemaakt van (een vorm van) strategische personeelsplanning. Een derde van de respondenten geeft aan dat in hun regio op de meeste scholen geen sprake is van strategische personeelsplanning. Afstemming van de personeelsplanning tussen schoolbesturen vindt in een meerderheid van de regio's niet plaats.

### *Regionale samenwerking*

Op basis van de gegeven antwoorden kan de huidige regionale samenwerking in de RAL-regio's in het algemeen worden getypeerd als een voortzetting van de reeds bestaande samenwerkingsverbanden. Hoewel deze openstaan voor nieuwe partijen die zich willen aansluiten, zijn er soms redenen om dit niet te doen.

Sommige samenwerkingsverbanden zijn terughoudend om nieuwe partijen aan tafel te krijgen vanwege de bestuurlijke drukte die dit oplevert. Niettemin zijn vrijwel alle samenwerkingsverbanden van plan om andere scholen in de regio uit te nodigen om te participeren in het RAL-samenwerkingsverband. Zo bezien lijken er reële mogelijkheden om de RAL-samenwerkingsverbanden te verbreden of te verdichten. Of de nu niet betrokken schoolbesturen hiervoor open staan kan met deze peiling niet worden beantwoord.

# 1. Doel en aanleiding van de peiling

## 1.1. De RAL-regeling

De onderwijsarbeidsmarkt kent regionale verschillen. Er zijn regio's in Nederland waar weinig of geen vacatures zijn of worden verwacht vanwege krimp van het aantal leerlingen. In andere regio's worden juist grote spanningen op de arbeidsmarkt verwacht. Deze worden veelal veroorzaakt door een grote verwachte uitstroom van personeel, terwijl het leerlingenaantal in die regio's gelijk blijft of beperkt groeit.

In 2019 konden vo-schoolbesturen samen met po en mbo en één of meerdere lerarenopleidingen subsidie vanuit het ministerie van OCW aanvragen voor een regionale aanpak van het lerarentekort. In 2019 zijn 25 aanvragen ingediend door het schoolbesturen in het vo en mbo<sup>1</sup>.

Doel van deze regeling is om een landelijk netwerk van samenwerkingsregio's te creëren dat bijdraagt aan een regionaal duurzaam arbeidsmarktbeleid. Voion ondersteunt de regio's bij de totstandkoming van de samenwerking en het stimuleren van verdichting en verbreding hiervan. Voion heeft ook de rol van kenniscentrum en zorgt voor het ophalen en delen van kennis en het uitwisselen van ervaringen en knelpunten.

Vanuit die rol en om de regio's goed te kunnen ondersteunen wil Voion graag de vinger aan de pols houden om te weten hoe de huidige arbeidsmarktsituatie zich ontwikkelt. Bestaande arbeidsmarktinformatie van het ministerie van OCW op regionaal niveau is daarvoor ontoereikend. Om in deze informatiebehoefte te voorzien heeft de programmaleider van de RAL-subsidie verzocht om een peiling naar de regionale arbeidsmarktsituatie bij de deelnemende regionale samenwerkingsverbanden.

## 1.2. Uitvoering van de peiling

Doel van de peiling is om een globaal beeld te geven van de stand van zaken op de arbeidsmarkt in de RAL-regio's, de achtergronden hiervan en gekozen oplossingsrichtingen. Daarmee beoogt Voion zijn ondersteuning aan de RAL-regio's te optimaliseren. Het onderzoek is niet representatief voor de regionale arbeidsmarktsituaties in het voortgezet onderwijs, maar bedoeld om een indicatief beeld te krijgen. Gezien het aantal ondervraagde personen kunnen geen harde conclusies worden verbonden aan de uitkomsten.

De enquête is in november-december van 2019 uitgezet onder de projectleiders van de RAL-regio's. Van de 25 RAL-regio's is voor 19 regio's de vragenlijst ingevuld.

---

<sup>1</sup> Zie voor een overzicht [factsheet Regionale aanpak lerarentekort – De aanvragen uit het vo en mbo](#).

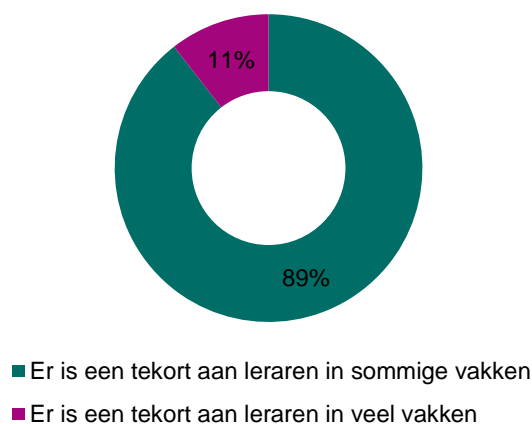
## 2. Uitkomsten van de peiling

### 2.1. Tekorten en overschotten

Van de responderende projectleiders geeft driekwart aan op hoofdlijnen inzicht te hebben in de actuele onderwijsvacatures in de regio, een kwart zegt geen inzicht te hebben. Geen van de projectleiders is hiervan in detail op de hoogte.

De meeste respondenten geven aan dat er een tekort is in sommige vakken, twee respondenten geven aan dat er een tekort is in veel vakken. Dit zijn de regio's Groningen en het Groene hart. In geen van de regio's bestaat volgens de respondenten een overschot aan leraren.

Figuur 1. In hoeverre is er een tekort of overschot aan leraren in uw regio? (n=19)



#### *Tekortvakken*

Gevraagd naar de drie vakken waar de grootste lerarentekorten voor bestaan, ontstaat het volgende beeld:

- Natuurkunde vormt in de RAL-regio's het grootste tekortvak. Bijna 80 procent van de regio's noemt dit vak als een van de drie grootste tekortvakken. Bovendien wordt dit vak vaak als eerste genoemd.
- Wiskunde wordt door ruim 70 procent van de regio's genoemd als grootste tekortvak.
- Overige tekortvakken zijn: Nederlands, Duits, techniek en Engels, maar minder omvangrijk en in minder regio's

Per tekortvak stonden er eind 2019 gemiddeld 2,5 tot 5 vacatures per regio open (nov-dec 2019).

#### *Ondersteunend personeel*

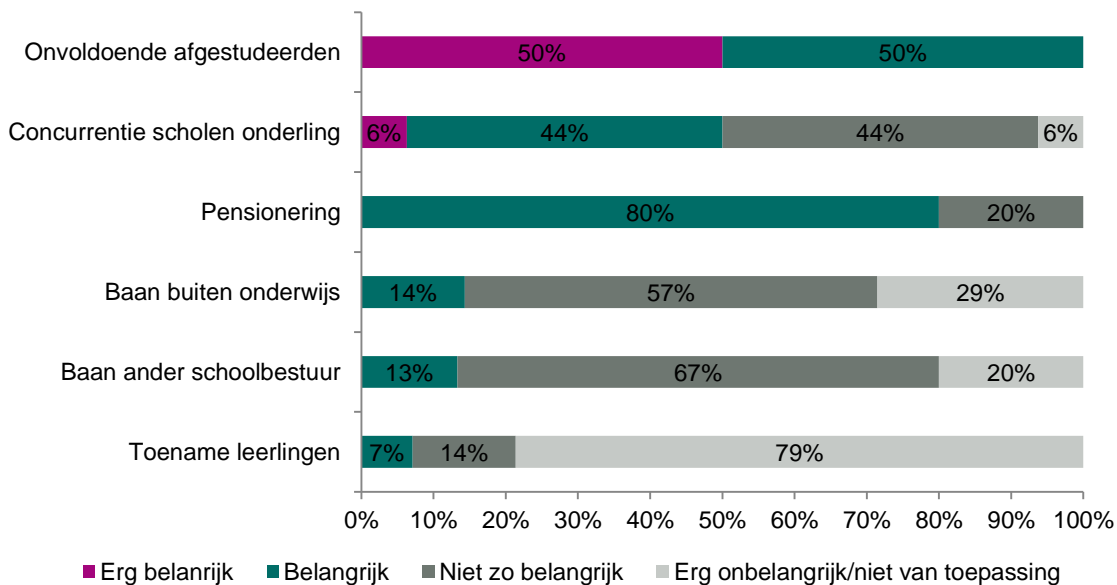
Gevraagd naar vacatures bij het ondersteunend personeel en de leiding geeft de helft van de respondenten aan hier geen zicht op te hebben. Van de overige respondenten komt het beeld naar voren dat vacatures voor leidinggevend personeel in het algemeen moeilijk zijn te vervullen. Er worden weinig problemen gemeld voor het vervullen van ondersteunende vacatures.

## Redenen van tekorten

Verreweg de belangrijkste reden voor de lerarentekorten (niet alleen in de tekortvakken) is volgens de respondenten dat er onvoldoende afgestudeerden van de lerarenopleiding komen (zie figuur 2), gevolgd door uitstroom van zittend personeel als gevolg van pensionering.

Ook concurrentie tussen scholen om het beschikbare arbeidspotentieel op de regionale arbeidsmarkt speelt een rol. Minder belangrijk, volgens de respondenten, is het vertrek van leraren naar een baan buiten het onderwijs of naar een ander schoolbestuur. Een enkele regio voorziet een toename van leerlingen.

Figuur 2. Wat zijn de belangrijkste oorzaken van het tekort aan leraren in uw regio? (n=19)



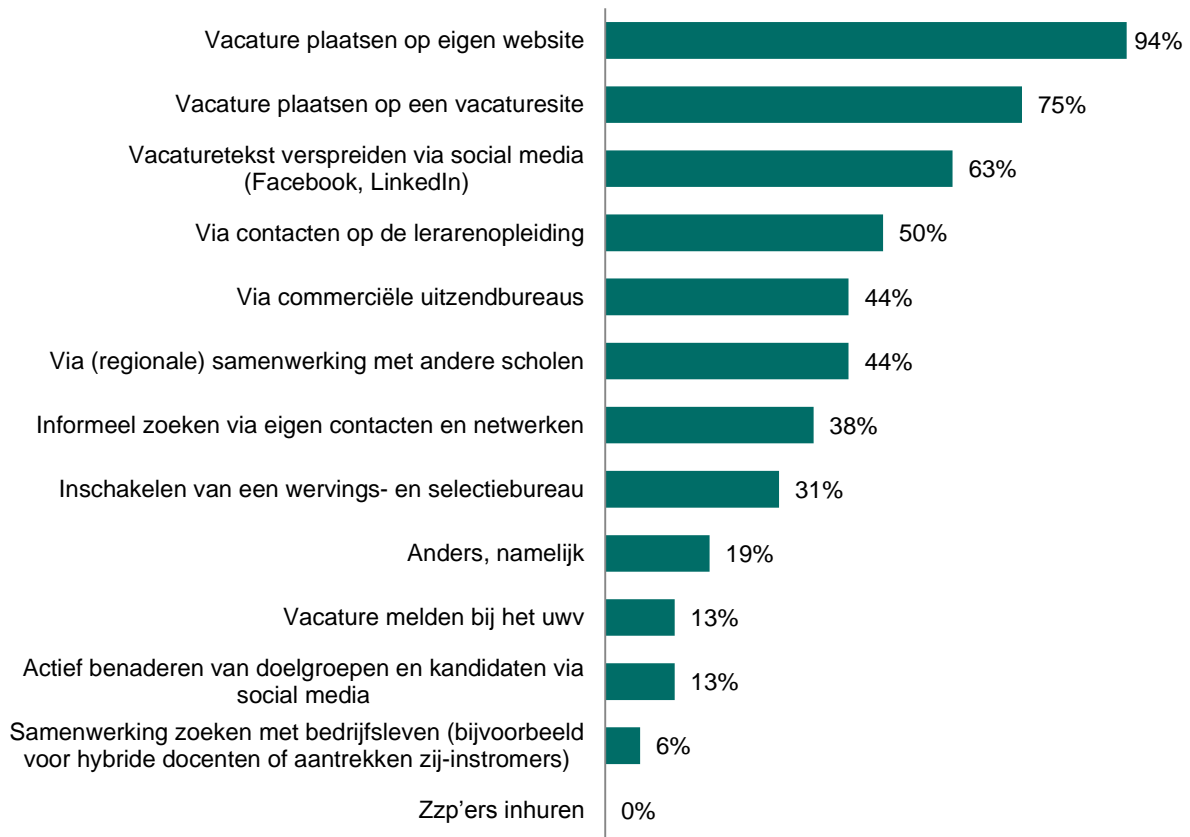
## 2.2. Zoekkanalen voor nieuw personeel

Zoeken naar personeel gebeurt voornamelijk door vacatures te plaatsen op de eigen website of op een vacaturesite (figuur 3). Ook social media en contacten via de lerarenopleiding zijn veelgebruikte zoekkanalen. In iets minder dan de helft van de regio's zoeken scholen samenwerking met andere scholen voor het invullen van vacatures. Samenwerking met het bedrijfsleven komt nauwelijks voor.

### *Nieuwe wervingskanalen*

Naast deze traditionele vormen van werving geeft de helft van de respondenten aan dat er in het afgelopen jaar nieuwe manieren zijn ingezet om te zoeken naar leraren. Daarbij gaat het om: het uitwisselen van docenten tussen scholen, aandacht voor zij-instroom. Ook het aanbieden van traineeships en het inzetten van wervingsbureaus worden genoemd. In sommige regio's worden sinds kort leraren geworven in en via samenwerking tussen schoolbesturen.

Figuur 3. Via welke wervingskanalen worden in uw regio leraren geworven? (n=19)



### 2.3. Oplossingsrichtingen

Gevraagd naar oplossingsrichtingen voor de huidige vacatureproblematiek, geven de projectleiders in alle regio's aan dat deeltijders gevraagd is om meer uren te maken: in ruim 80% van de regio's gebeurt dit vaak of regelmatig (figuur 4).

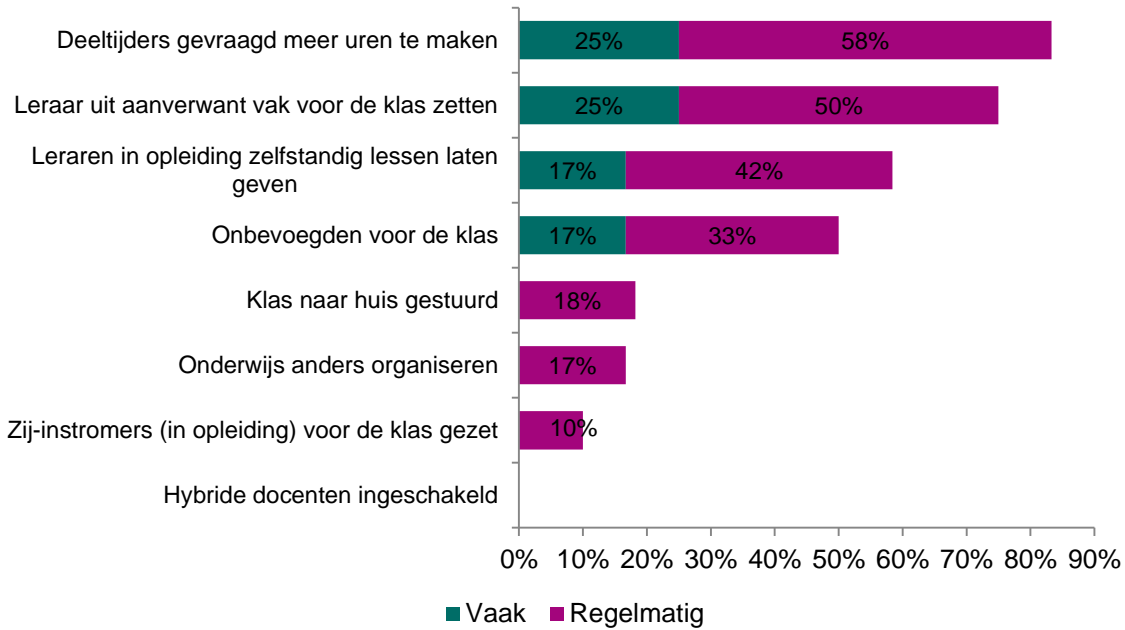
Een andere veelgenoemde oplossing betreft de inzet van een leraar uit een aanverwant vak. In drie kwart van de regio's gebeurt dit vaak of regelmatig.

Leraren in opleiding en onbevoegden voor de klas zetten zijn eveneens oplossingen die in elke regio worden ingezet, zij het minder intensief dan de overige maatregelen.

Zij-instromers werven, anders organiseren van onderwijs en de inzet van hybride docenten behoren niet tot het reguliere (wervings)instrumentarium.



Figuur 4. Welke van de onderstaande maatregelen worden in uw regio genomen om het onderwijs doorgang te laten vinden? (n=19)  
 Percentage vaak en regelmatig.

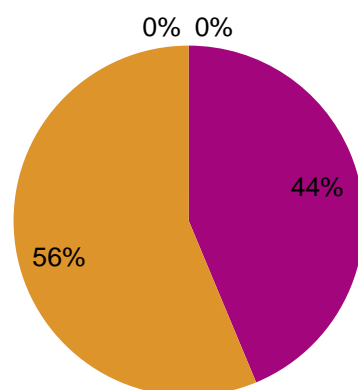


## 2.4 Gevolgen van lerarentekorten

Op de vraag in hoeverre het lerarentekort leidt tot problemen in het aanbieden van onderwijs antwoord driekwart van de regio's dat dit in beperkte mate het geval is. Een kwart van de regio's ervaart geen problemen. Aanzienlijke problemen worden niet gerapporteerd.

In alle regio's lukt het vinden van personeel voor vrijwel alle vacatures met wat extra inspanningen of lukt het alleen voor hardnekkige tekortvakken niet snel (genoeg). In geen enkele regio kunnen de vacatures makkelijk worden vervuld. Tegelijkertijd staan ook nergens vacatures onacceptabel lang open (figuur 5).

Figuur 5. Gevolgen van personeelstekorten (N=19)



- We kunnen voor vrijwel alle vacatures nog relatief gemakkelijk aan personeel komen
- Met wat extra inspanningen lukt het om personeel voor vrijwel alle vacatures te vinden
- Voor de meeste vakken wordt snel personeel gevonden, behalve voor enkele hardnekkige tekortvakken
- Ondanks extra inspanningen staan de meeste vacatures bij ons op school veel te lang open

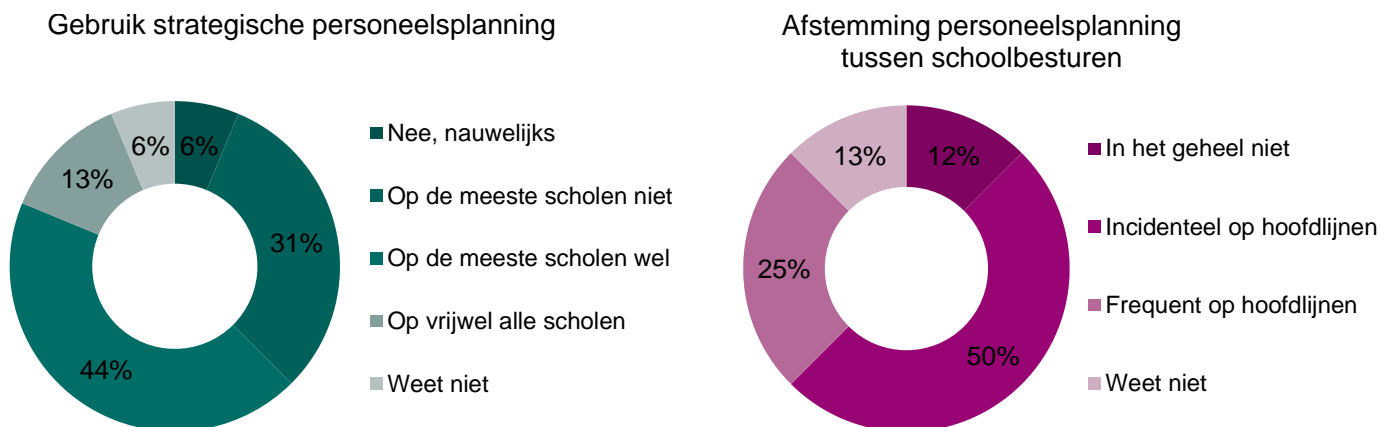
## Strategische personeelsplanning

Veel scholen maken gebruik van strategische personeelsplanning, maar is het nog zeker geen gemeengoed (figuur 6).

Een derde van de respondenten geeft aan dat in hun regio op de meeste scholen geen sprake is van strategische personeelsplanning. In iets meer dan de helft van de regio's wordt op de meeste (44%) of alle scholen (13%) gebruik gemaakt van strategische personeelsplanning.

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat er in hun regio geen (12%) of slechts incidenteel (50%) afstemming plaatsvindt tussen schoolbesturen over strategische personeelsplanning. In een kwart van de regio's (25%) gebeurt dit frequent op hoofdlijnen. Nergens gebeurt dit frequent in detail.

Figuur 6. Strategische personeelsplanning (n=19)



## 2.4. Totstandkoming regionale samenwerking RAL

Aan de respondenten zijn enkele stellingen voorgelegd over de werkwijze en totstandkoming van de regionale-samenwerking in het kader van de RAL (figuur 7).

### Voorgelegde stellingen

- Stelling 1. Bij het indienen van de subsidieaanvraag Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) hebben we voor het bestaande samenwerkingsverband gekozen
- Stelling 2. We hebben gekozen voor partners waarmee de subsidieaanvraag van de RAL snel ingediend kon worden
- Stelling 3. Het was voor mij vanzelfsprekend om iedereen in de regio te laten aansluiten.
- Stelling 4. We zitten al met veel besturen aan tafel. Meer partijen is niet effectief om van planvorming naar uitwerking te komen

Voor uitkomsten zie figuur 7

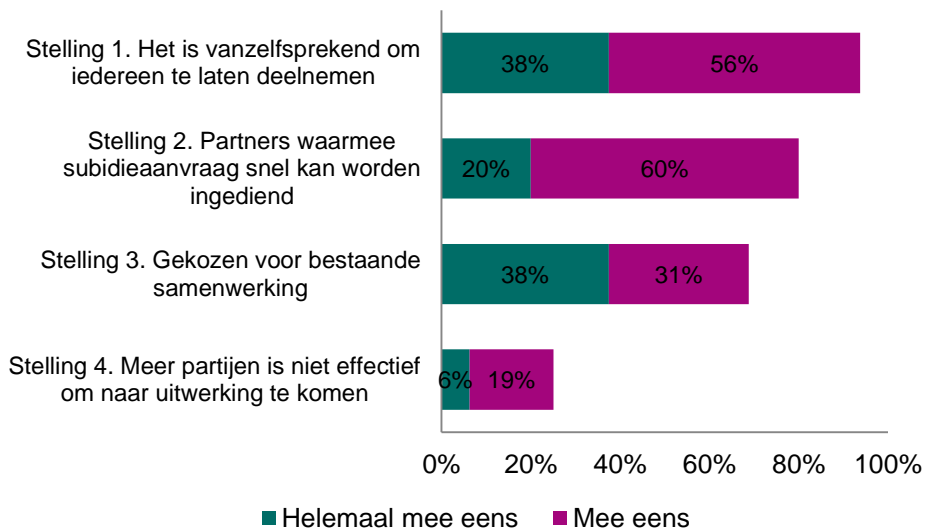
In ruim twee derde van de regio's is bij het indienen van de (RAL) subsidieaanvraag gekozen voor het bestaande samenwerkingsverband in de eigen regio. Een praktische overweging hierbij lijkt te zijn geweest dat op deze manier de subsidieaanvraag snel kon worden ingediend.

Volgens de meeste respondenten was het (daarbij) vanzelfsprekend om voor de samenwerking in de regio iedereen te laten aansluiten. In één regio was dit niet het geval, met als reden dat de overige scholen in de regio vrijwel allemaal bij een concurrerend bestuur horen. Voor een derde van de regio's was de stelling niet van toepassing want zij zitten al met iedereen om tafel.

In één op de vijf regio's wordt het niet als effectief gezien om met meer partijen te gaan samenwerken, omdat er al veel besturen aan tafel zitten.

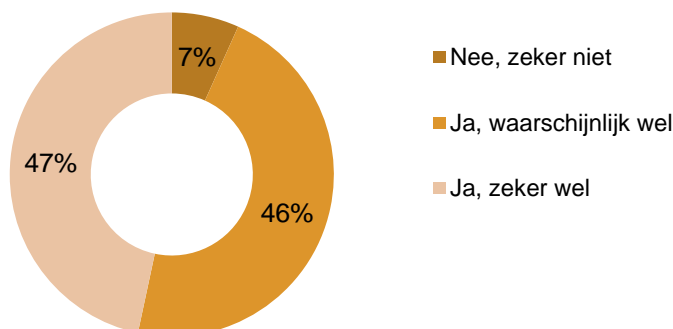
Als we de antwoorden op deze stellingen met elkaar in verband brengen dan ontstaat een beeld van de regionale samenwerking waarin (vooral) is gekozen voor voortzetting van de bestaande samenwerkingsverbanden. Deze staan open voor partijen die zich willen aansluiten, hoewel er redenen kunnen zijn om dit niet te doen. Soms zijn samenwerkingsverbanden terughoudend om nieuwe partijen aan tafel te krijgen vanwege de bestuurlijke drukte die dit oplevert. Bij deze antwoorden moet worden bedacht dat de bestuurspartijen die niet deelnemen aan een samenwerkingsverband, niet aan de enquête hebben deelgenomen. Daarmee ontbreekt het 'outsider-perspectief' op de regionale samenwerking.

Figuur 7. Stellingen werkwijze RAL. Percentage (helemaal) mee eens (n=19)



Tot slot is aan de respondenten gevraagd of zij van plan zijn om andere scholen in de regio uit te nodigen om te participeren in het RAL-samenwerkingsverband. Vrijwel alle respondenten reageren hierop bevestigend (figuur 8). Zo bezien lijken er reële mogelijkheden om de RAL-samenwerkingsverbanden te verbreden of te verdichten. Of de nu niet betrokken schoolbesturen hiervoor open staan kan met deze peiling niet worden beantwoord.

Figuur 8. Bent u van plan om scholen die in uw regio vallen uit te nodigen om te participeren in uw samenwerkingsverband van de Regionale Aanpak Lerarentekort? (n=19)



---

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, loopbaan, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O'ers, mr-en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners.

Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

---

[www.voion.nl](http://www.voion.nl)

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

**AOB**

**CNV**  
ONDERWIJS

**FOV**

**FNV**

**VORAAD**

**VOION**  
Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs